

AMBASSADORS FOR DIALOGUE

سفراء الحوار

ПАДРУЧНІК ДЫЯЛОГУ

Майстэрства вядзення дыялогу і фасілітацыі дыялогавых варштатаў

Мэтэ Ліндгрэн Гэле

Мэтэ Ліндгрэн Гэле

ПАДРУЧНІК ДЫЯЛОГУ

Майстэрства вядзення дыялогу і фасілітацыі дыялогавых варштатаў

Аўтарка: Мэтэ Ліндгрэн Гэле

Назва: Падручнік дыялогу. Майстэрства вядзення дыялогу
і фасілітацыі дыялогавых варштатаў

©DUF — Дацкая моладзевая рада
і Дацкі цэнтр вырашэння канфліктаў

Рэдактары: Якаб Коструп Сёрэнсэн (адказны)
Еспэр Бастгольм Мунк і Лясэ Тэрслеў (першае выданне)
Леа Любэкэр (другое выданне)
Рэдактарка беларускага перакладу Марына Нядзелька
Перакладчыца на беларускую Валерыя Хоціна
Карэктарка Марына Нядзелька

Прафесійныя кансультанты: Гру Гульдбэр
і Мухамед Абдэль Махсэн Эль-Мунджы

Графічны дызайн: Нора Золатаў

Выдавец: DUF — Дацкая моладзевая рада
Scherfigsvej 5
DK-2100 Copenhagen East

http://www.duf.dk/
www.duf.dk

Выкарыстаныя шрыфты: Spectral і Montserrat

2-я рэдакцыя, 1-е выданне

Надрукавана ў Вільні ў 2026 годзе

Усе правы абароненыя
Тэксты дазваляецца свабодна перадрукоўваць
у некамерцыйных мэтах з пазначэннем крыніцы

Арганізацыі – партнёры праекта «Амбасадары дыялогу»:
Дацкая моладзевая рада, Дацка-егіпецкая дыялогавая
ініцыятыва, Цэнтр устойлівага развіцця Усходу і Захаду
і «Туніскія скаўты».









Праект «Амбасадары дыялогу» фінансуецца
Міністэрствам замежных спраў Данii ў рамках
Праграмы дацка-арабскага партнёрства



ЗАЎВАГІ ДА БЕЛАРУСКАГА ПЕРАКЛАДУ

Беларускамоўны інклюзіўны дыскурс сёння знаходзіцца ў стадыі фарміравання. Розныя гайды і супольнасці прапануюць розныя рашэнні: графічныя маркеры гендэргапу (як праз ніжняе падкрэсліванне «_», так і праз двукроп'е «:»), фемінітывы, парныя намінацыі, гендэрна-нейтральную лексіку і г.д. Еўрапейскі інстытут гендэрнай роўнасці (EIGE) вызначае гендэрначуйную мову менавіта праз мноства стратэгій, якія трэба *выбіраць у адпаведнасці з асаблівасцямі канкрэтнай мовы*, а не праз адзін прадпісаны прыём.

Беларуская мова — адна з тых моў, дзе бачнасць жанчын у мове не трэба ўбудоўваць звонку. Фемінітывы — гэта не запазычаная мода, а натуральная, жывая частка беларускай словаўтваральнай сістэмы: выкладчыца, лекарка, майстрыха, дырэктарка — гэтыя словы існавалі задоўга да таго, як пытанне гендэрнай бачнасці ў мове стала прадметам грамадскай размовы. Пры рэдагаванні гэтай кнігі мы хацелі, каб гэтае багацце было бачным і паказала сваю сілу.

Гэта тая інклюзіўнасць, якой беларуская граматыка ўжо валодае сама па сабе. Мы маем тры граматычныя роды — мужчынскі, жаночы і ніякі, напрыклад, для абазначэння маладых істот, у тым ліку людзей: дзіця, дзяўчо, хлапчо, хлапчаня. Пры гэтым граматычны род не заўсёды жорстка карэлюе з біялагічным полам, гендэрам і бінарнасцю: асоба, персона — назоўнікі жаночага роду, але імі называюць людзей усіх ідэнтычнасцяў; чалавек — назоўнік мужчынскага роду, але ім называюць і жанчын, і небінарных людзей. У множным ліку род наогул не вызначаецца — «яны прыйшлі» або «грамадзяне Беларусі» аднолькава стасуецца да людзей любой ідэнтычнасці, без патрэбы нешта дадаваць ці падкрэсліваць. І, нарэшце, у мове ёсць цэлы пласт назоўнікаў агульнага роду (вядоўца, суразмоўца, кіроўца, выступоўца і інш.), якія граматычна застаюцца адкрытымі і не прывязваюцца да аднаго роду наперад. Асабліва цікава, што зборныя лічэбнікі — абое, трое, пяцёра і г.д. — абазначаюць асобаў рознага полу, у адрозненне ад абедзве, абодва, два, дзве. Фразема «адзін аднаго» мае варыянт «адно аднаго» для тых выпадкаў, калі гаворыцца пра людзей рознага полу або мы не ведаем полу суразмоўцаў. Усе гэтыя рэсурсы не трэба вынаходзіць — трэба толькі заўважыць іх і карыстацца.

Гэтая кніга перакладзена з англійскай мовы, у якой няма граматычнага роду назоўнікаў, прыметнікаў і дзеясловаў. Беларуская мова непараўнальна

больш флектыўная за англійскую. Там, дзе ў аўтаркі сустракаўся займеннік she, мы ўжывалі толькі фемінітывы. У астатніх выпадках мы стараліся абапірацца на ўвесь спектр натыўных беларускіх сродкаў, а часткова — і на графічныя маркеры гендэргапу (двукроп'е): яны сустракаюцца рэгулярна, каб нагадваць пра пазабінарнасць, але не перашкаджаць моўнай плыні.

Чаму ж не паўсюль гендэргап?

Гендэргап — моцны і важны інструмент для бачнасці небінарнасці, але ён мае і адваротны бок: патрабуе дадатковай працы вока і свядомасці, каб «сабраць» слова з дзвюх частак (напрыклад, «удзельні:ца» ці «удзельніц_каў»). На адной старонцы гэта непрыкметна; на працягу цэлай кнігі, прысвечанай дыялогу і ўважлівым зносінам, такое пастаяннае візуальнае ўскладненне рызыкуе адцягваць увагу ад зместу і рабіць чытанне стамляльным менавіта для той аўдыторыі, якой кніга і адрасаваная.

Гендэргап закранае не толькі назоўнік, у якім яго ўстаўляюць: ён ускладняе дапасаванне іншых членаў сказа ў граматычнай форме дзеясловаў, прыметнікаў, займеннікаў (Прыклад: *«Аўтарытэтн:ая фасілітатар:ка павін:на выклікаць ва ўдзельні:ц давер ... нават тады, калі я:е погляды нехта аспрэчвае»*.). У доўгім тэксце гэта хутка вядзе да разнабою канструкцый, і вытрымаць адзіную мадэль сказа паслядоўна не заўсёды магчыма. Акрамя таго, двукроп'е — гэта знак прыпынку: пры «чытанні пра сябе», як вядома, існуе субвакалізацыя (органы маўлення працуюць, хоць і слабей, чым калі чытаеце ўголас), і двукроп'е падсвядома счытваецца як сігнал паўзы і інтанацыйнага падзелу. Гэта дадаткова замінае плыні ўспрымання менавіта там, дзе тэкст мусіць весці чытач:ак праз сэнс

Наша мэта — не замяніць адну дамінацыю іншай і не выкрасліць нікога з моўнай прасторы, а стварыць сапраўдны парытэт. У рэдагаванні мы шукалі баланс, не адмаўляючыся ад унармаваных граматычных формаў, але імкнучыся да гендэрнай чуйнасці. Гэта дазволіла мове заставацца прасторай супольнасці, дзе кожная і кожны маюць сваё месца, не выкрэсліваючы пры гэтым адно аднаго.

Такое спалучэнне дазволіла зрабіць кнігу пра дыялог сапраўды шматгалосай — без таго, каб адна форма выцясняла ці зацямняла іншую. Багацце беларускай граматыкі дазволіла нам дасягнуць і бачнасці, і чытэльнасці адначасова — і мы ганарымся гэтым рашэннем.

ЗМЕСТ

Уводзіны 12

- Гісторыя 12
- Аб праекце «Амбасадары дыялогу» 13
- Мэта і змест кнігі 14
- Як паўстала гэта кніга 15
- На шляху да дыялогу 16
- Як чытаць гэтую кнігу 17

Раздзел 1. Што такое дыялог? 18

- Азначэнне (у кантэксце гэтай кнігі) 19
- Прынцыпы дыялогу 21
- Прырода дыялогу — спосаб існавання 23
  - Базавыя дыялагічныя каштоўнасці 24
  - Дыялагічны лад мыслення 25
  - Дыялагічная практыка 26
- Дыскусія або дыялог — ці і тое, і другое? 27
  - Два тыпы дыскусіі 29
  - Дыялог як свядомы выбар 31

Раздел 2. Дыялог на практыцы 34

- Дыялог пра што? 35
  - Якія адрозненні сапраўды істотныя? 35
  - Прыклады пунктаў напружання і вострых пытанняў . 36
  - Культура і культурная самабытнасць 38
- Праблемы падчас камунікацыі 39
  - Інтэрпрэтацыя 39
  - Наш светапогляд 40
  - Айсберг 43
  - Культурныя акуляры 43
- Што такое дыялагічная камунікацыя? 44
- Інструменты дыялагічнай камунікацыі 45
  - Уключаны кантакт 45

- Актыўнае слуханне 46
- Адлюстроўванне 47
- Прыклады 48

Раздел 3. Планаванне варштата 52

- Што такое варштат? 53
  - Што такое дыялогавы варштат? 55
- Удалы варштат 55
  - Рэцэпт 56
  - Прынцыпы 57
- Просты і грунтоўны падыход 58
  - Тэма. 60
  - Сцэнарый 61
  - Узаемадзеянне паміж вядоўцамі 62
  - Форма 63
  - Працэс 64
  - Практычныя аспекты 64
- Грунтоўнае планаванне 65
  - Дыдактыка 65
  - Элемент A. Змест 67
  - Элемент B. Удзельнікі 71
  - Элемент C. Мэта 72
  - Элемент D. Матывацыя 73
- Тры вымярэнні варштата: змест, форма і працэс 74
  - Выбар фокусу 77
- Парады для эфектыўнага планавання 78

Раздел 4. Правядзенне варштата 80

- Хто такі фасілітатар? 81
  - Розніца паміж вядоўцамі і фасілітатарамі 82
  - Вядоўца, фасілітатар — ці дзве ролі адразу? 83
  - Што значыць быць добрымі фасілітатарамі? 85
  - Асноўныя навыкі фасілітатараў 85
  - Як стаць добрым фасілітатарам? 88
- Як фасілітаваць? 91
  - Падрыхтоўка фасілітатара 95

- Інструментарый фасілітатара 96
- Выклікі для фасілітатара: супраціў 97
- Недарэчны сваяк 99
- Тры рэакцыі на супраціў. 101
- Вашы слабыя месцы 102
- Парады для добрай фасілітацыі 104

Раздел 5. Дыялог у дзеянні 106

- Як выбіраць віды дзейнасці 107
- Пра што варта памятаць 108
- Узор 110
- Катэгорыя практыкаванняў 1. Аснова для дыялогу . . . 111
- 1.1. Рэгістрацыя 112
- 1.2. Калектыўнае пагадненне 114
- 1.3. Падсумаванне з ацэнкай 118
- 1.4. Ацэначны чатырохвугольнік 121
- 1.5. Скрынка інструментаў 123
- Катэгорыя практыкаванняў 2. Размінка перад дыялогам 127
- 2.1. Чатыры хуткія практыкаванні 128
- 2.2. «Салата » 132
- 2.3. «Сапсаваны тэлефон» 134
- 2.4. Практыкаванне на прывітанне 136
- 2.5. Так, Ахмед! 140
- 2.6. Лічылка 144
- 2.7. Даём азначэнне дыялогу 147
- 2.8. Хуткія размовы пра дыялог. 150
- 2.9. Абмеркаванне сваіх моцных бакоў і матывацыі. 153
- Катэгорыя практыкаванняў 3. Выклік праз дыялог . . . 157
- 3.1. Гульня «Прадузятасць» 158
- 3.2. Гульня «Куток» 162
- 3.3. Гульня «Абмен мазгамі» 167
- 3.4. «Унутры ці звонку?» 170
- 3.5. Вызначэнне прыярытэтаў 174
- 3.6. Пытанні і адказы 176
- 3.7. Гульня «Каштоўнасці» 179

- 3.8. «Дыялог з жазлом прамоўцы» 184
- 3.9. Картачная гульня 190
- 3.10. «Рысуй, як я кажу» 194
- 3.11. «Супярэчлівыя задачы» 197
- 3.12. «Дрэва ідэнтычнасці» 199
- 3.13. «Хто я?» 203
- 3.14. «Выкраслі мяне» 206
- 3.15. «У воўчай шкуры» 208
- 3.16. Выказванні ў коле 211
- 3.17. Практыкаванне на слуханне 213
- 3.18. «Забароненыя тэмы» 216
- 3.19. «Што б вы адчулі?» 218
- 3.20. «Што, калі?..». Кластарная гульня 221

Дадатак 1. Супастаўленне дыялогу з дэструктыўнай дыскусіяй 227

Дадатак 2. Дадатковыя парады 229

Дадатак 3. Прыклады сцэнарыяў 235

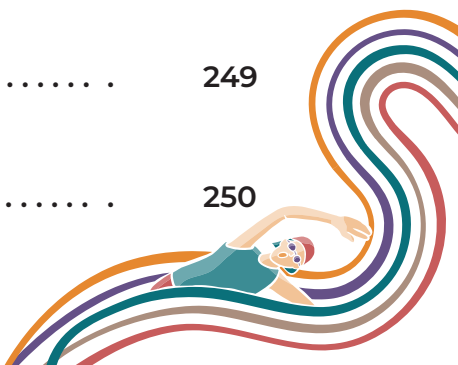
- 1. Егіпет. Варштат аб дыялогу 235
- 2. Данія. Варштат з дыялогам на канкрэтную тэму 237
- 3. Іарданія. Варштат пра дыялог і дзеля дыялогу 240

Дадатак 4. Заўвагі, спасылкі і рэкамендаваная літаратура . . . 242

Дадатак 5 248

Дадатак 6 249

Пасляслоўе 250



УВОДЗІНЫ

У сучасным свеце, зменлівым і поўным супярэчнасцяў, немагчыма абысціся без дыялогу.

Гэта свет, у якім мы знаёмімся, імкнёмся супрацоўнічаць і нават мусім гэта рабіць — нягледзячы на межы, культурныя асаблівасці, погляды і схаваныя за імі матывы.

Дыялог можа дапамагчы пераадолець прадузятасць і зразумець пункт гледжання іншых людзей. У дыялогу нам могуць адкрыцца новыя спосабы ўспрымання свету. А яшчэ ён пашырае кругагляд. Дыялог дазваляе пераадолець прорву адрозненняў — пры ўмове, што мы ўбачым і прымем адно аднаго такімі, якія ёсць: рознымі, але ўсё ж людзьмі таго самага свету.

Гучыць нібы проста, але на практыцы гэта можа выявіцца надзвычай складаным, асабліва калі мы хочам пачаць дыялог з людзьмі, з якімі глыбока не згодныя. У такіх выпадках дыялог становіцца сур'ёзным выклікам і можа здацца немагчымым.

Але менавіта ў гэтых сітуацыях дыялог раскрывае сваю сапраўдную вартасць, таму што ў ім заключаецца і іншая моц. Дыялог асабліва спрыяе развіццю яго ўдзельнікаў і іх дзейнасці праз абмен думкамі і меркаваннямі.

У працэсе дыялогу мы можам прыйсці да новага разумення, пра існаванне якога нават не падазравалі, і разам пракладаць новыя шляхі.

Гісторыя

Гэтая кніга напісана ў рамках праекта «Амбасадары дыялогу». Маладыя валанцёркі і валанцёры з Іарданіі, Егіпта, Туніса і Данії прысвяцілі шмат часу і энергіі паляпшэнню сваіх навыкаў дыялогу. Мэта праекта — спрыяць мірнаму суіснаванню людзей у Данії, арабскім рэгіёне і ў іншых краінах з дапамогай дыялогу.

З 2009 года больш за 400 маладых людзей з чатырох згаданых вышэй краін сталі так званымі «амбасадарамі дыялогу». Яны выпрабавалі, а таксама дапамаглі дапрацаваць шырокі набор інструментаў і метадаў дыялогу.

Удзельнікі пазней правялі варштаты па дыялогу ў гэтых чатырох краінах. У іх удзельнічалі больш за 35 тысяч маладых людзей.

Стэрэатыпы і забабоны, роўнасць і грамадскі парадак, рэлігія, гендарныя адрозненні, мары пра будучыню і паўсядзённае жыццё — вось толькі частка пытанняў, якія паднімаюцца падчас правядзення амбасадарамі дыялогу адпаведных варштатаў.

Мэта кожнага варштата заключаецца ў тым, каб удзельні:цы выйшлі за рамкі звычайных фарматаў абмеркавання і дыскусіі, дзе трэба змагацца за перамогу або імкнуцца дасягнуць пагаднення. Замест гэтага правяраецца патэнцыял дыялогу, і часта — з вялікім поспехам. Досвед амбасадараў дыялогу паказвае, што дыялог можа разбураць забабоны, спрыяць новым усведамленням і паразуменню насуперак адрозненням. Гэта дазваляе ўдзельнікам дыялогу даследаваць тое, што іх аб'ядноўвае, або выявіць і прыняць свае адрозненні.

Падчас рэалізацыі праекта амбасадары дыялогу набылі багаты досвед, авалодалі рознымі метадамі і атрымалі каштоўныя веды пра дыялог і фасілітацыю варштатаў. Мэта гэтай кнігі — падзяліцца гэтым скарбам, каб ён стаў карысным і іншым.

Аб праекце «Амбасадары дыялогу»

Праграма «Амбасадары дыялогу» паўстала ў выніку супрацоўніцтва паміж Цэнтрам устойлівага развіцця Усходу і Захаду (WE Center) у Іарданіі, Дацка-егіпецкай дыялогавай ініцыятывай (DEDI) у Егіпце, «Туніскімі скаўтамі» (LST) у Тунісе і Дацкай моладзевай радай (DUF) у Данііі. Праект фінансуецца Міністэрствам замежных спраў Данііі.

З 2009 года праект «Амбасадары дыялогу» працуе над развіццём дыялагічных навыкаў сярод моладзі і ўмацаваннем паразумення паміж маладымі людзьмі, не зважаючы на этнічныя, рэлігійныя, ідэалагічныя, культурныя ды іншыя адрозненні.

Па вялікім рахунку, амбасадары дыялогу імкнуцца супрацьстаяць палярызацыі і садзейнічаць мірнаму суіснаванню маладых людзей у Данііі краінах арабскага свету.

Маладыя валанцёр:кі праходзяць практычную падрыхтоўку да ролі амбасадараў дыялогу.

Яны набываюць практычны досвед і ўдасканальваюць навыкі дыялогу, вучацца фасілітацыі варштатаў, а пасля самі праводзяць варштаты і іншыя мерапрыемствы, накіраваныя на развіццё дыялогу і паразумення паміж маладымі людзьмі.

На ранніх этапах праекта асноўная ўвага ўдзялялася наладжванню сувязяў і пераадоленню забабонаў і непаразумення паміж дацкай і арабскай моладдзю.

Сёння дацка-арабскі дыялог застаецца істотным, але амбасадары дыялогу таксама працуюць над стварэннем культуры дыялогу і пераадоленнем рознагалоссяў сярод моладзі ў Іарданіі, Егіпце, Тунісе і Данії.

З 2009 года больш за 35 тысяч маладых людзей паўдзельнічалі ў варштатах па дыялогу. Інструменты дыялогу, распрацаваныя ў межах праекта, пашыраліся праз трэнінгі і дапаможнікі, падобныя да гэтай кнігі, сярод асобных людзей і арганізацый у Данії, краінах арабскага свету і ў іншых рэгіёнах.

Спадзяёмся, што ў наступныя гады яшчэ больш маладых людзей адкрыюць для сябе велізарны патэнцыял дыялогу дзякуючы гэтай кнізе і варштатам дыялогу, якія праводзяць амбасадары дыялогу.

Мэта і змест кнігі

Напэўна, вы трымаеце ў руках гэтую кнігу, бо вас асабліва цікавіць авалоданне майстэрствам дыялогу. Магчыма, вы актывіст:ка моладзевага клуба, іншай арганізацыі або палітычнай партыі і разумееце каштоўнасць дыялогу як

інструмента для развіцця людзей і праектаў. Гэтая кніга — дапаможнік у практычным вядзенні дыялогу. Яна ўжо выдадзеная на дацкай, англійскай і арабскай мовах. Гэты дапаможнік найперш адрасаваны маладым людзям, якія імкнуцца праводзіць варштаты з акцэнтам на дыялог у сваім асяроддзі. Мы спадзяёмся, што кніга натхніць і іншых на даследаванне дыялогу — як канцэпцыі, базавай каштоўнасці і дынамічнага спосабу ўзаемадзеяння з людзьмі ў штодзённым жыцці.

З гэтай кнігі вы атрымаеце:

- фундаментальнае разуменне канцэпцыі дыялогу;
- прыкладны́я інструменты для дыялагічнай камунікацыі;
- разуменне, як запланаваць і правесці варштат;
- асаблівасці ролі вядоўцы і фасілітатара варштатаў;
- шырокі спектр практыкаванняў і заняткаў, прыдатных для дыялогавых варштатаў.

Як паўстала гэта кніга

Кніга абапіраецца на агульнавядомыя прынцыпы планавання, правядзення і фасілітацыі варштатаў. Практыкаванні падбіраліся з улікам досведу ўдзельнікаў праекта ў арганізацыі розных формаў дзейнасці, якія выявіліся найбольш адпаведнымі для дыялогавых варштатаў. Гэтыя практыкаванні дбайна збіралі амбасадары дыялогу і іншыя асобы, чыя дзейнасць звязаная з камунікацыяй, дыялогам і вырашэннем канфліктаў. На гэтым этапе працэсу ключавую ролю адыграў Дацкі цэнтр вырашэння канфліктаў.

Гэтая кніга напісаная па выніках практычнай палявой працы. Яе мэта — перадаць чытачам здабытак праекта «Амбасадары дыялогу».

Кніга абапіраецца на досвед навучання камунікацыі і дыялагічнаму вырашэнню канфліктаў у розных кантэкстах.

Неацэнны ўнёсак саміх амбасадараў таксама істотна ўзбагаціў гэтую працу. Яны падрабязна апісалі сваю методыку і, з рэдкімі выключэннямі, апрабавалі яе на практыцы. Непасрэдны досвед і гісторыі амбасадараў сталі каштоўным унёскам у змест. Спадзяёмся, што гэта ажыўляе кнігу і робіць яе больш карысным практычным інструментам.

У 2020 годзе кніга была дапоўнена новымі практыкаваннямі, а таксама дадатковымі матэрыяламі, натхнёнымі багатай арабскай спадчынай дыялогу.

Новыя практыкаванні можна знайсці ў раздзеле 5 у падпунктах 2.5, 2.7–2.9 і 3.9–3.20.

Мы выказваем сардэчную падзяку амбасадарам дыялогу за натхненне і ўрокі, атрыманыя ў працэсе сумеснага даследавання патэнцыялу гэтай формы камунікацыі, а таксама за іх канструктыўную і дыялагічную зваротную сувязь адносна рукапісу кнігі.

Неацэнную дапамогу ў працы над гэтай кнігай аказала шмат іншых людзей — хоць яны і не згаданыя, але не забытыя. Дзякуем!

На шляху да дыялогу

Праца з дыялогам нагадвае падарожжа, поўнае адкрыццяў: тут важнейшы сам шлях, чым канкрэтны пункт прызначэння. Падарожжа і ёсць пунктам прызначэння.

Аднак да такога падарожжа неабходна падрыхтавацца. У які бок варта рухацца? Што я хачу пабачыць і які досвед жадаю атрымаць? Што трэба пакласці ў валізку? Гэты дапаможнік — каштоўны інструмент для планавання, з якім варта грунтоўна азнаёміцца на самым пачатку шляху. Аднак з часам, калі чалавек ужываецца ў ролю падарожніка, ён усё менш абапіраецца на кнігу. Так і мае быць. Бо ў падарожжы, поўным адкрыццяў, не менш важнай за пачатковыя веды з'яўляецца смеласць быць цікаўнымі і заставацца адкрытымі да таго, што нараджаецца ў сустрэчы з чужым і незнаёмым.

Гэта ў роўнай ступені тычыцца і падрыхтоўкі дыялогавых варштатаў. Гэтая кніга пазнаёміць вас з прынцыпамі вядзення дыялогу і дапаможа пазычыць ідэі для планавання варштатаў. Яна таксама можа стаць крыніцай натхнення для распрацоўвання практыкаванняў, якія ствараюць прастору для дыялогу. Вы таксама зможаце глыбей зразумець сутнасць ролі вядоўцы і фасілітатара варштатаў. Аднак гэтая кніга не з'яўляецца гатовым усёабдымным развязаннем і не змяшчае ўсіх ведаў, неабходных для авалодання гэтай тэмай. Толькі паглыбіўшыся ў сутнасць рэальнай працы з дыялогам, вы па-сапраўднаму адчуеце, на што ён здольны. З набыццём уласнага досведу прырода дыялогу раскрываецца перад вамі, і гэта дазваляе эфектыўна практыкаваць яго.

Няхай гэтая кніга стане вашым верным і натхняльным спадарожнікам на шляху да адкрыццяў. Спадарожнікам, які дапаможа закласці трывалую аснову, дасць вам канкрэтныя парады ў вядзенні дыялогу і надасць смеласці паспрабаваць яго ў рэальным жыцці.

Як чытаць гэтую кнігу

Яе можна чытаць літаральна ад дошкі да дошкі. Раім так і зрабіць, асабліва калі вы маеце невялікую практыку дыялогу і правядзення адпаведных варштатаў. У раздзеле 1 вы знойдзеце тэарэтычнае апісанне прыроды дыялогу. Яно служыць карыснай асновай для тлумачэння канцэпцыі дыялогу падчас варштатаў. Раздзел 2 прысвечаны дыялогу як спосабу зносін і дае практычныя інструменты для вядзення дыялогу.

У раздзеле 3 асноўная ўвага ўдзяляецца планаванню варштатаў, а ў раздзеле 4 — ролі іх вядоўцы і фасілітатар:кі. У раздзеле 5 прадстаўлены кароткі дапаможнік па планаванні і структураванні варштатаў, а таксама пакрокавае апісанне відаў дзейнасці для навучання дыялогу. У канцы таксама пададзены спіс прапанаванай літаратуры і адпаведных вэб-старонак для паглыблення ведаў.

Калі вы ўжо дастаткова спрактыкаваныя ў правядзенні варштатаў, можаце адразу пераскочыць у раздзел 5. Вы можаце звяртацца да кнігі як да даведніка або проста асвяжыць з яе дапамогай свае веды. Калі вы адчуеце патрэбу ў дадатковай інфармацыі, заўсёды можна занурыцца ў іншыя раздзелы.

Няхай гэтая кніга натхніць вас на бесперапыннае навучанне, неабходнае для авалодання дыялогам і перадачы гэтых ведаў далей. Памятайце, што дыялог, як і любое падарожжа, можа пайсці нечаканымі сцежкамі, і да яго лепш падыходзіць з адкрытасцю і цікаўнасцю. Тое, што справядліва для іншых жыццёвых выклікаў, дзейнічае і для дыялогу: найлепшы настаўнік — ваша ўласная практыка, асабліва калі вы гатовыя часам адпускаць кантроль. Зычым вам прыемнага падарожжа ў цудоўны сусвет дыялогу.

РАЗДЕЛ 1
ШТО ТАКОЕ ДЫЯЛОГ?

Слова «дыялог» паходзіць ад грэцкага dialogos, што азначае «праз слова» (dia = праз і logos = слова). У паўсядзённай мове гэты тэрмін часта ўжываецца ў тым жа сэнсе, што і слова «гутарка», але дыялог — гэта нешта большае, чым проста размова паміж людзьмі. Гэта складанае паняцце. Калі вы жадаеце свядома выкарыстоўваць дыялог, неабходна ясна разумець яго сутнасць.

Азначэнне (у кантэксце гэтай кнігі)

Дыялог — гэта асаблівая форма камунікацыі, удзельнікі якой актыўна шукаюць паразумення і імкнуцца атрымаць глыбейшае ўсведамленне.

«...асаблівая форма камунікацыі...»

Дыялог нагадвае рух, падчас якога ўдзельнікі абмену думкамі адкрываюць новыя магчымасці паразумення. Дыялог не ставіць мэтай канкрэтны вынік, напрыклад пераканаць кагосьці, выйграць спрэчку або дасягнуць пагаднення. Удзельнікі дыялогу адкрытыя да новых ідэй, яны слухаюць і задаюць пытанні. Ім патрабуецца час, каб уважліва ўспрыняць і асэнсаваць чужыя меркаванні. Разам яны імкнуцца зразумець, як адзін бок разумее тэму, як яе разумее другі і якім можа быць іх агульнае разуменне. Менавіта таму дыялог называецца «асаблівым».

«...удзельнікі актыўна шукаюць...»

Бакі дыялогу актыўна даследуюць не толькі тэму, якая абмяркоўваецца, і розныя меркаванні аб ёй, але і глыбокія перакананні, што ляжаць у іх аснове. Такія размовы ствараюць умовы для адчування даверу, супакаення, упэўненасці і дазваляюць бакам устанавіць больш глыбокі кантакт. Гэта спрыяе ўмацаванню адносін і дапамагае спалучыць розныя перакананні і каштоўнасці, якія выявіліся падчас дыялогу.

«...шукаюць паразумення...»

Калі сутыкаюцца розныя каштоўнасці, перакананні і погляды, на шляху да сапраўднага разумення часта стаяць нашы забабоны і тое, у якіх катэгорыях мы ўспрымаем свет. У дыялогу чалавек спрабуе прымераць на сябе пункт гледжання суразмоўцы, хоць усведамляе, што часам немагчыма зразумець, не кажучы ўжо пра тое, каб прыняць, меркаванне другой асобы. Простае прызнанне гэтага факту дапамагае ўбачыць адно ў адным адметных чалавечых істот, бо мы такія і ёсць. Такім чынам,

дыялог спрыяе глыбокай павазе да адрозненняў і адкрывае магчымасць стаць мудрэйшымі. Бо калі мы дзелімся сваімі адрозненнямі, ведамі і разуменнем, адбываецца нешта асаблівае — эфект сінергіі. Прасцей кажучы, гэта значыць, што некалькі чалавек разам ствараюць нешта большае за простую суму таго, што кожны з іх мог бы стварыць паасобку.

«...імкнуцца атрымаць глыбейшае ўсведамленне...»

Калі нам удаецца выйсці за межы сваіх і чужых меркаванняў і забабонаў, з'яўляецца магчымасць прыйсці да зусім новых інсайтаў.

Усведамленне (insight) — гэта непасрэднае зразуменне чагосьці на глыбокім узроўні, якое залежыць ад вашай асобы, досведу, каштоўнасцяў і пачуццяў. Усведамленне падобнае да эўрыстычнага адкрыцця ці спасціжэння. Яно ўзнікае, калі вы пачынаеце думаць пра штосьці ці нешта разумець у зусім новым святле. Гэта адбываецца праз дыялог і рэфлексію, калі мы надаём сваім думкам вербальную форму і слухаем думкі іншых.

У працэсе сумеснага пошуку новых агульных сэнсаў мы прыходзім да глыбейшага ўсведамлення.



Прынцыпы дыялогу

Існуюць чатыры асноўныя прынцыпы, якія разам складаюць падмурак дыялогу. Гэта давер, адкрытасць, шчырасць і роўнасць. Чатыры названыя прынцыпы ўзаемазвязаныя і служаць перадумовамі дыялогу. З аднаго боку, яны спрыяюць дыялогу, а з другога — сам дыялог садзейнічае іх развіццю. Таму, працуючы з дыялогам, важна пра іх заўсёды памятаць.



Давер

Калі ў камунікацыі паміж людзьмі пануе давер, ім прасцей выказваць розныя, нават супрацьлеглыя меркаванні. Аднак давер не заўсёды гарантаваны, калі людзі хочуць уступіць у дыялог. Наадварот, супрацьлеглыя погляды могуць спарадзіць недавер і трывогу. Такім чынам, дыялог як спосаб узаемадзеяння сам па сабе можа спрыяць умацаванню даверу. Адзін бок слухае, а другі адчувае, што яго пачулі. Нам усім прыемна адчуваць, што цябе сапраўды слухаюць і чуюць. Гэта ўмацоўвае давер і дае смеласць адкрыцца. Бакі адважваюцца больш шчыра выказваць свае погляды і глыбінныя каштоўнасці, нават калі яны не супадаюць. Яны пачынаюць уважліва слухаць адно аднаго і задаваць пытанні даследчага характару. Так запускаецца механізм узаемаўзмацнення.

Адкрытасць

Адкрытасць — гэта адначасова шчырасць у дачыненні да ўласнай пазіцыі і гатоўнасць быць адкрытымі да таго, што прапануе іншы чалавек. Вы адкрытыя да таго, каб зразумець погляды іншага і тое, што іх фарміруе, без абавязку аўтаматычна іх прымаць або згаджацца з імі.

Адкрытасць звязаная з працэсам умацавання даверу. Калі вашая размова кіруецца цікаўнасцю і жаданнем даследаваць, яна паказвае суразмоўцы адкрытасць і напаўняе гутарку даверам.

Шчырасць

Шчырасць — гэта аўтэнтычнасць: быць тымі, кім вы ёсць, як на словах, так і ў паводзінах. Шчырасць умацоўвае адкрытасць і давер, а вось няшчырасць стварае недавер. Шчырасць неабходная ў камунікацыі, каб суразмоўцы маглі ўсвядоміць патрэбы і каштоўнасці, якія ляжаць у аснове вашых поглядаў. Неабходна таксама наладжваць давяральныя адносіны і каб вас успрымалі як шчырага чалавека.

Роўнасць

Дыялог грунтуецца на каштоўнасным перакананні, што кожны мае што сказаць — незалежна ад статусу, полу, этнічнага паходжання і іншых адрозненняў. Усе, хто ўдзельнічае ў дыялогу, роўныя. Яны могуць адрозніваца статусам ці аб'ёмам улады, але ўсе галасы маюць аднолькавае права быць пачутымі. Нягледзячы на розніцу ў статусе, дыялог азначае імкненне размаўляць на роўных. Але варта абавязкова ўлічваць тое, як статус і ўладная дынаміка могуць уплываць на адносіны. Часам можа спатрэбіцца кампенсаваць розніцу ў статусе і ўладзе — напрыклад, праяўляючы асаблівую ўвагу да слабейшага боку.



Прырода дыялогу — спосаб існавання

Каб дастукацца да іншага чалавека праз дыялог, трэба гаварыць тое, што ляжыць на сэрцы. Тое ж правіла датычыць фасілітацыі дыялогу паміж іншымі людзьмі.

Важна шчыра верыць, што дыялог — мэтазгодная і адпаведная форма абмену думкамі, а таксама ўмець размаўляць дыялагічна або прынамсі мець жаданне гэта рабіць. Неабходна разумець базавыя каштоўнасці, якія ляжаць у аснове дыялогу, і сутнасць дыялагічнага ладу мыслення.

Усё гэта ўтварае цэласную сістэму — прыроду дыялогу. Дыялог не проста тэхнічны навык або набор інструментаў. Гэта спосаб існавання. Гэта, як і сам акт дыялогу, — пастаянны рух і імкненне, якія суправаджаюць нас усё жыццё. Бо развіццё здольнасцяў да дыялогу можа адбывацца бясконца — дык ці варта калісьці спыняцца? Гэта адно вялікае падарожжа-даследаванне, якое прыносіць новы досвед і новае разуменне. Вы не толькі адкрываеце для сябе, як бачаць і адчуваюць наш агульны свет іншыя людзі. Вы таксама пачынаеце лепш бачыць сваю пазіцыю і ўсведамляеце, у якім кірунку хочаце рухацца.

Прырода дыялогу ўключае тры вымярэнні: базавыя каштоўнасці, лад мыслення і практыку. Каб удасканальвацца ў вядзенні дыялогу, трэба развіваць кожнае з гэтых вымярэнняў.

> ***«Праўда не нараджаецца і не знаходзіцца ў галаве асобнага чалавека, яна нараджаецца паміж людзьмі, якія сумесна шукаюць праўду, у працэсе дыялагічнай камунікацыі паміж імі»***
>
> Міхаіл Міхайлавіч Бахцін (1895-1975), рускі філосаф і літаратуразнаўца

Базавыя дыялагічныя каштоўнасці

У што я веру? Што я лічу прыродай чалавека? Дзеля чаго і чаму я хачу выкарыстоўваць дыялог? Гэта важныя пытанні, якія варта задаць сабе на шляху да развіцця ўласных дыялагічных каштоўнасцяў. Сэнс у тым, каб усвядоміць, як дыялог суадносіцца з вашымі ўласнымі каштоўнасцямі.

Гэтая кніга таксама грунтуецца на базавых каштоўнасцях. Згодна з азначэннем, мы разглядаем дыялог як магчымасць для лепшага паразумення і атрымання глыбейшага ўсведамлення. Гэтае азначэнне, у сваю чаргу, грунтуецца на пэўным поглядзе на чалавечую прыроду, а менавіта на перакананні, што мы ўсе імкнёмся зразумець адно аднаго і маем патрэбу ўзаемадзейнічаць належным чынам. У чалавеку закладзены патэнцыял як да дабра, так і да зла.

Хоць мы не заўсёды дзейнічаем добра, схільнасць да дабра можна заахвочваць.

У гэтым сэнсе дыялог разглядаецца як свядомы выбар дзейнічаць больш разумна, а не праз гвалт, прымус або знішчэнне адно аднаго. Дыялог не з'яўляецца панацэяй ад усіх праблем, але гэта адзін са спосабаў будаваць масты паміж людзьмі з розным досведам і поглядамі.

(Гл. заўвагу 1, дадатак 4 «Заўвагі, спасылкі і рэкамендаваная літаратура».)



Дыялог лічыцца формай камунікацыі, асабліва прыдатнай для працы з разыходжаннямі і канфліктамі. Спрыяючы паразуменню і ўсведамленню, дыялог дапамагае ствараць адносіны, у якіх бакі развіваюць гатоўнасць шукаць рашэнні. Такім чынам дыялог становіцца таксама метадам, які дапамагае прымаць рашэнні, здольныя вытрымаць выпрабаванне часам.

У аснове нашых базавых дыялагічных каштоўнасцяў ляжыць вера ў тое, што мы павінны паважаць разнастайныя погляды іншых людзей, бо ўсе мы роўныя ў сваёй годнасці. Пазіцыя аднаго чалавека не становіцца памылковай толькі таму, што адрозніваецца ад поглядаў большасці.

Гэта азначае прызнанне таго, што на кожнае пытанне можа існаваць не адзін адказ.

Паасобку мы можам быць перакананыя ў слушнасці свайго адказу і лічыць яго праўдай. Аднак, кіруючыся прынцыпамі дыялогу, мы прымаем, што ў кожнага свая праўда і іншы чалавек таксама можа лічыць свой адказ адзіна правільным. Праз дыялог, які ставіць пад сумнеў нашы закаранелыя «праўды» і дазваляе атрымаць усведамленне «праўды» іншых, мы разам пашыраем разуменне праўды і набліжаем яго да нашай агульнай рэальнасці.

Дыялагічны лад мыслення

Патрэба належаць да супольнасці, ствараць і развівацца разам, а таксама разумець адно аднаго — глыбока ўкаранёная асаблівасць чалавечай прыроды, гэтаксама як і імкненне разбураць і чыніць зло. Аднак даследаванні паказваюць, што жаданне ствараць і будаваць мацнейшае за жаданне выганяць і знішчаць іншых. Нягледзячы на гэта, войны і разбурэнні працягваюць адбывацца па ўсёй планеце з прычыны разыходжання ў поглядах.

Мы ведаем, што слухаць і імкнуцца разумець адно аднаго падчас гутаркі — мудра.

Калі мы часткова згодныя адно з адным, рабіць так няцяжка. Але калі сутыкаемся з поглядамі, якія адкрыта канфліктуюць з нашымі, складана практыкаваць разважнасць — асабліва калі разыходжанні датычацца

глыбокіх каштоўнасцяў і маральных пытанняў. А тым больш цяжка, калі такія меркаванні выказваюць людзі, якіх мы ўспрымаем як зусім не падобных да сябе.

«За межамі паняццяў пра тое, што правільна, а што няправільна, ёсць поле. Сустрэнемся там. Душа кладзецца ў гэтую траву, і свет становіцца занадта поўным, каб пра яго размаўляць. Ідэі, мова, нават фраза „адно аднаго“ страчваюць усякі сэнс»

Джаляль эд-Дзін Мухамад Румі (1207–1273), персідскі паэт, ісламскі навуковец і містык

«Ніколі не адмаўляйся ад свайго права не мець рацыі»

Тобіяс, амбасадар дыялогу, Данія

Гэта непазбежна, калі сустракаюцца чалавечыя розумы. Таму стаўленне, з якім мы прыходзім на такую сустрэчу, крытычна важнае для таго, як яна пройдзе. Мы хочам змагацца і выйграць? Ці мы імкнёмся пачаць дыялог і паспрабаваць зразумець другі бок? Дыялагічны лад мыслення азначае гатоўнасць уваходзіць у кантакт адкрыта, з даследчым інтарэсам і дыялагічным падыходам, нават калі сутыкаешся з глыбокай нязгодай. Гэта асабісты выбар, які залежыць ад наяўнасці сапраўднай матывацыі ўдзельнічаць у дыялогу. Дыялог будзе эфектыўным на практыцы толькі тады, калі ён сапраўды жаданы.

Практыка дыялогу

Што да дзеянняў, тут мы таксама сутыкаемся з фундаментальным выбарам: чаго мы хочам дасягнуць пры дапамозе камунікацыі і як хочам размаўляць на практыцы?

Калі мы сутыкаемся з поглядамі, дыяметральна супрацьлеглымі нашым, рэфлекторная рэакцыя большасці з нас — паспрабаваць пераканаць суразмоўцаў, што яны не маюць рацыі. Мы абмяркоўваем, дыскутуем, спрачаемся, вядзём перамовы, а часам нават маніпулюем і пачынаем палемізаваць. На першы погляд, усе гэтыя формы камунікацыі супярэчаць вядзенню дыялогу.

У дыялогу першараднае значэнне маюць жаданне даследаваць і цікаўнасць. Людзі слухаюць і задаюць пытанні, намагаючыся зразумець. Больш пра дыялагічную практыку і камунікацыю чытайце ў раздзеле 2, дзе мы падрабязна тлумачым суадносіны дыялогу і дыскусіі, якія дапамагаюць раскрыць прыроду дыялогу ў параўнанні з яго нібыта супрацьлегласцю.

Дыскусія або дыялог — ці і тое, і другое?

Вельмі спрасціўшы, можна сказаць, што адрозненні паміж дыялогам і дыскусіяй палягаюць у наступным:

Дыялог	Абмеркаванне / дыскусія
Мы імкнёмся даведацца	Мы імкнёмся выйграць
Мы імкнёмся зразумець	Мы імкнёмся пераканаць аргументамі
Мы слухаем, каб стаць мудрэйшымі	Мы слухаем, каб выявіць заганы і памылкі
Мы імкнёмся выказваць уласныя погляды і каштоўнасці як мага ясней	Мы адстойваем сваю пазіцыю
Мы памяркоўна ставімся да адрозненняў паміж суразмоўцамі	Мы або прыпадабняемся адно да аднаго, або прыстасоўваемся
Ніхто не прайграе, выйграюць абодва бакі	Той, хто прайграе, падпарадкоўваецца
Мэта — падарожжа да лепшага паразумення і атрымання глыбейшага ўсведамлення	Мэта — выйграць спрэчку
Выява: кола	Выява: баксёрскі рынг

(Гл. заўвагу 2, дадатак 4 «Заўвагі, спасылкі і рэкамендаваная літаратура».)

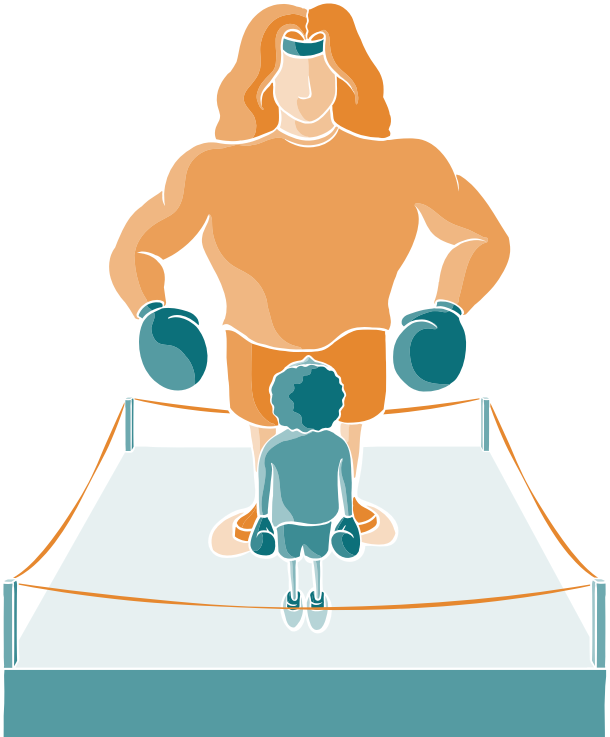
У табліцы з дыялогам параўноўваецца няплённая версія дыскусіі. Гэта не азначае, што дыскусія заўсёды дрэнная. Можа быць зусім дарэчы спрабаваць пераканаць іншых у тым, што вы маеце рацыю, адстойваць сваю думку або патрабаваць свайго ў выпадку нязгоды. У паўсядзённых сітуацыях гэта часта неабходна.

У дыскусіі асноўны акцэнт робіцца на пераконванні: вы прыводзіце аргументы, каб выйграць, мяркуючы, што перамагаюць тыя, у каго лепшыя довады.

Дыскусія і аргументацыя часта выкарыстоўваюцца ў перамовах, дзе мэта — выпрацаваць рашэнні, прыйсці да сумесных высноў або дасягнуць згоды, каб рухацца далей.

Аднак у нашым разнастайным свеце, дзе побач жывуць людзі з рознымі поглядамі, каштоўнасцямі і інтарэсамі, сам спосаб данясення нашай пазіцыі становіцца вызначальным для суіснавання і здольнасці вырашаць праблемы і прымаць рашэнні.

Іншымі словамі, існуе вялікая розніца паміж дэструктыўным і канструктыўным тыпам дыскусіі (гл. дадатак 1, дзе падрабязней раскрываюцца адрозненні паміж дыялогам і дыскусіяй).



Два тыпы дыскусіі

Падчас дэструктыўнай дыскусіі вы слухаеце не вельмі ўважліва. Вы засяроджваецеся на фармуляванні свайго наступнага аргумента і ў асноўным чакаеце магчымасці выказацца. Такая дыскусія амаль ні да чога не прыводзіць, толькі замацоўвае пазіцыі на мёртвым пункце і не адкрывае новага грунту да разумення.

Сітуацыя становіцца яшчэ больш небяспечнай, калі мэтай становіцца навязаць сваю праўду або волю, абражаючы, высмейваючы або прыніжаючы іншых. Або хлусячы, маніпулюючы ці злоўжываючы ўладай. Такі тып дыскусіі відавочна шкодны і толькі распальвае канфлікт.

У канструктыўнай дыскусіі бакі прытрымліваюцца дыялагічных прынцыпаў даверу, адкрытасці, шчырасці і роўнасці. Людзі слухаюць з адкрытым, даследчым і дастаткова цярплівым настроем, які дазваляе «ператравіць» як уласныя, так і чужыя аргументы. Такая форма камунікацыі стымулюе і захапляе. Можа прысутнічаць пэўны фокус на перамозе, але адначасова — і на паразуменні з захаваннем вернасці ўласным пазіцыям, а таксама на даследаванні магчымасцяў для згоды. Калі дэструктыўная дыскусія падобная да кулачнай бойкі на баксёрскім рынгу, то канструктыўная — да танца, у якім змена пазіцыі ў адказ на развіццё размовы ўспрымаецца абсалютна нармальна. Пераважаюць аб'ектыўныя і ўзважаныя аргументы, а сказанае (у ідэале) падмацоўваецца фактамі.

Пачцівыя перамовы могуць прывесці да кампрамісу або да рашэння, у выніку якога выйграюць абодва бакі. Як і ў дыялогу, удзельнікі праз размову аспрэчваюць «праўды» адно аднаго і выяўляюць супярэчнасці, аднак тут пераможцамі лічацца тыя, чые аргументы мацнейшыя.

«Той, хто хоча весці спрэчку, павінен шукаць праўду з тым самым настроем, з якім шукаюць згубленую рэч. Яму ўсё адно, знойдзе ён яе сам ці з дапамогай іншага. Свайго суразмоўцу ён лічыць сябрам, а не ворагам»

Абу-Хамід аль-Газалі (1058-1111), персідскі тэолаг, юрыст і містык

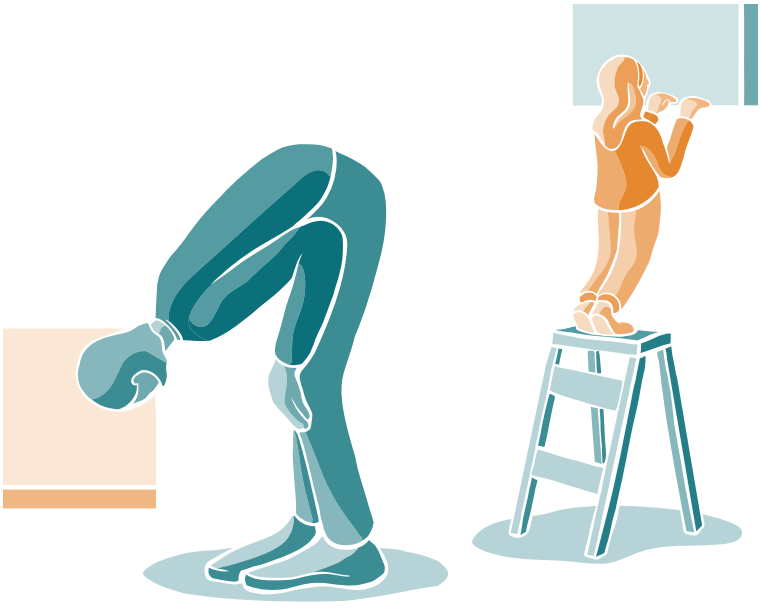
«Паважайце сябе, паважайце іншых і нясіце адказнасць за ўсе свае дзеянні»

Далай-лама XIV (нар. 1935)

Падчас дыялогу няма самамэты змяніць свае погляды або перагледзець каштоўнасці. Тым не менш гэта цалкам магчыма — нават у значна большай ступені, чым у дыскусіі. Калі цябе слухаюць і ты адчуваеш, што цябе разумеюць, узнікае асаблівая, амаль магічная дынаміка. Гэта дазваляе ўбачыць больш колераў у тым, што раней здавалася аднастайным і статычным. Калі людзі адчуваюць, што іх меркаванне прызнаюць, яны здымаюць шоры і бачаць свет з новых перспектыў.

І тады раптам, здавалася б, непахісныя пазіцыі аказваюцца не такімі ўжо нерухомымі. Адначасова ўдзельні:цы размовы глыбей усведамляюць уласныя погляды і тое, чаму яны іх трымаюцца.

Гэта адкрывае магчымасць убачыць агульнае нават праз рознагалоссі — і знайсці трэцюю супольную перспектыву, непрыкметную раней, калі кожны засяроджваўся на абароне ўласных пазіцый.



Дыялог як свядомы выбар

Такім чынам, дыялог — гэта не толькі сродак наладзіць паразуменне паміж людзьмі, хоць само гэта ўжо мае вялікае значэнне. Дыялог служыць каштоўным інструментам ва ўсіх кантэкстах, дзе неабходна дасягаць згоды і прымаць канкрэтныя, узважаныя рашэнні, каб пераходзіць да дзеянняў. Не ў апошнюю чаргу — у кантэксце дэмакратычных працэсаў.

У чыстай форме або ў спалучэнні з узважанай аргументацыяй, дыялог можа паспрыяць прыняццю больш прадуманых, больш партысіпатыўных і больш устойлівых рашэнняў.

Калі мы сутыкаемся з нязгодай, складана зусім пазбягаць спрэчак, дыскусій і пераконвання ў зносінах. Аднак значна часцей, чым нам здаецца, дыялог становіцца магчымасцю, якую мы можам свядома выбраць, каб больш канструктыўна і плённа абыходзіцца з адрозненнямі паміж людзьмі.

Выпадак з практыкі. Дыялог у прыняцці рашэнняў на высокім узроўні

У 2015 годзе Квартэт нацыянальнага дыялогу ў Тунісе атрымаў Нобелеўскую прэмію міру. Квартэт быў створаны як ініцыятыва чатырох розных арганізацый грамадзянскай супольнасці з мэтай садзейнічаць працэсу нацыянальнага дыялогу ў пераходны перыяд у Тунісе, а таксама забяспечыць яго эфектыўнасць. Гэты працэс прадугледжваў стварэнне дарожнай карты мірнага дыялогу паміж палітычнымі партыямі, якія знаходзіліся ў канфлікце, з мэтай пераадолення палярызацыі і выключэння. Нацыянальны дыялог пачаўся ў кастрычніку 2013 года са згоды туніскага ўрада, Нацыянальнай Рады і прэзідэнта. Яны далі Квартэту прастору для фасілітацыі дыялогу на высокім узроўні, што прывяло да эфектыўных вынікаў: была распрацаваная канстытуцыя, якую прынялі кансэнсусам у студзені 2014 года, утвораны новы тэхнакратычны ўрад і прынята новае выбарчае заканадаўства, якое спрыяе пераходу да дэмакратыі.

Арабская спадчына

Па-арабску дыялог — *hiwar*. Карані гэтага слова знойдзем у класічнай арабскай мове, ад асновы h-w-r, што азначае «пераходзіць з аднаго стану ў іншы». Такім чынам, этымалогія слова намякае на трансфарматыўны патэнцыял дыялогу.

Дыялог глыбока ўкаранёны ў арабскую культурную спадчыну. Тэма дыялогу ў камунікацыі падрабязна вывучалася яшчэ з першага стагоддзя арабскай цывілізацыі такімі навукоўцамі, як Абу Гіляль аль-Аскары, аль-Джахіз ды Ібн аль-Мукафа.

Аль-Аскары падкрэсліваў важнасць пачуццяў у дыялогу і вызначаў яго як «з'яўленне сэнсу, які закранае сэрца прамоўцы». Ён успрымаў дыялог як працэс, які пачынаецца ўнутры асобы. Аль-Аскары лічыў, што першым крокам да ўступлення ў дыялог з іншымі павінна быць спроба зразумець уласныя думкі і пачуцці праз «унутраны дыялог», і толькі пасля гэтага мае сэнс гаварыць і быць пачутым. Ён таксама сцвярджаў, што эмпатыя — найважнейшы дыялогавы інструмент: «гэта як быццам я станаўлюся ім або ёю».

На думку аль-Джахіза, дыялог — гэта працэс «зняцця масак», які дазваляе абодвум бакам цалкам агаліць сваю праўду.

Ібн аль-Мукафа падкрэсліваў значэнне маўчання ў камунікацыі і лічыў яго адным з самых істотных элементаў дыялогу.



HATATKI

РАЗДЗЕЛ 2
ДЫЯЛОГ НА ПРАКТЫЦЫ

«На адным варштаце двое ўдзельнікаў усё ніяк не маглі ўступіць у дыялог. Абое, асабліва дзяўчына, працягвалі зацята і эмацыйна спрачацца. Пытанне было такое: „Ці падтрымліваеце вы дзеянні паліцыі на дэманстрацыі, падчас якой загінулі некалькі пратэстоўцаў?“. Мы задумаліся: чаму яна не можа весці дыялог? Сітуацыя пачала паляпшацца, калі мы прапанавалі сваю дапамогу. Пазней дзяўчына расказала, што падчас той дэманстрацыі яна страціла стрыечнага брата. Нас моцна крануў гэты аповед. Аднак яна адзначыла, што дыялог усё ж дапамог ёй выслухаць меркаванне суразмоўцы, хоць гэта было нялёгка. Дзякуючы гэтаму мы навучыліся не асуджаць людзей за іх рэакцыі — ніколі не ведаеш, чаму людзі сябе паводзяць пэўным чынам. Мы таксама зразумелі, што дыялог можа быць карысным, нават калі ён закранае балючыя тэмы».

Гітэ з Даніі і Ях'я з Іарданіі, амбасадары дыялогу

Дыялог пра што?

Дыялог можна весці пра што заўгодна. Аднак некаторыя тэмы і пытанні спараджаюць больш супярэчнасцяў і звычайна выклікаюць гарачыя спрэчкі. Яны становяцца «выбуховымі тэмамі» ці «балючымі пытаннямі». Гэта можа быць звязана з тым, што яны закранаюць падзею з асабістай гісторыі ўдзельнікаў або датычаць важных для нас каштоўнасцяў. Такое часта адбываецца ў кантэксце пытанняў, якія тычацца гендэрных роляў, палітыкі, рэлігіі, навакольнага асяроддзя і іншых значных сацыяльных праблем. Такія пытанні могуць закранаць сферы, у якія мы асабіста глыбока заангажаваныя. Розных людзей закранаюць розныя рэчы. Культурныя адрозненні часта ўспрымаюцца як асабліва «выбуховыя», аднак яны не абавязкова павінны быць такімі.

Якія адрозненні сапраўды істотныя?

Усе людзі адрозніваюцца адно ад аднаго, бо мы паходзім з розных месцаў, па-рознаму выглядаем і паводзім сябе. Аднак не ўсе адрозненні сапраўды істотныя. Пры сутыкненні культур, як і ў любой сітуацыі, дзе людзі мусяць узаемадзейнічаць, некаторыя адрозненні маюць большыя наступствы, чым іншыя.

Два чалавекі з адной культурнай супольнасці могуць заесціся адно з адным гэтак сама, як і два чалавекі з розным культурным паходжаннем. І цалкам магчыма, што ў вас будзе больш агульнага з чалавекам, з якім вы толькі што пазнаёміліся і які жыве на другім баку планеты, чым з суседам ці суседкай, з якімі вы жывяце побач усё жыццё.

Некрытычнае ўспрыняцце адно аднаго як прадстаўнікоў «іншай культуры» можа прывесці да зацыкленасці на нашых адрозненнях і яшчэ больш павялічыць прорву паміж намі. Культура пачынае служыць тлумачэннем нязгоды, якая ў рэальнасці можа вынікаць проста з розніцы характараў або з таго, што нехта ўстаў не з той нагі. Мы канцэнтруемся на найбольш відавочных адрозненнях і не заўважаем таго, што нас яднае.

Калі мы сустракаем людзей з зусім адрознымі поглядамі і каштоўнасцямі ў спрэчных пытаннях, гэтыя тэмы часта ператвараюцца ў «гарачыя пункты» напружання ў размове.

З гледзішча камунікацыі гэта значыць, што калі размова датычыцца такіх «пунктаў напружання», мы пачынаем злавацца і нас лёгка справакаваць. Тое, што ляжыць у аснове гэтых поглядаў — нашы ключавыя каштоўнасці і нормы — часта «ўсплывае», прарываецца вонкі, нават калі звычайна мы падыходзім да тэмы разважліва. Мы «закіпаем» або раз'юшваемся.

Тэрмін **«гарачы пункт»** у геалогіі азначае ўчастак Зямлі, на якім назіраецца асабліва высокая рызыка вулканічнай актыўнасці. Пад гэтым пунктам гарачая матэрыя з ніжняй мантыі планеты падымаецца ў літасферу, дзе адбываецца яе частковае плаўленне.

(Крыніца: Дацкая энцыклапедыя).
(Гл. заўвагу 1, дадатак 4: «Заўвагі, спасылкі і рэкамендаваная літаратура».)



Прыклады пунктаў напружання і вострых пытанняў

Рэлігія. Усе рэлігіі грунтуюцца на сістэме каштоўнасцяў, маралі, дактрынах і прынцыпах. Аднак гэтыя сістэмы адрозніваюцца. *Якія рэлігійныя*

сістэмы павінны пераважаць у грамадстве? Хто павінен гэта вырашаць? Як абыходзіцца з рознымі поглядамі на рэлігійныя пытанні?

Мараль і этычныя нормы. Мараль вызначае тое, што мы лічым правільным ці няправільным у розных сітуацыях, і гэта адлюстроўваецца ў этычных нормах. Этыка — гэта нашыя разважанні і крытычны падыход да маральных прынцыпаў, гэта значыць да філасофіі і каштоўнасцяў, якія ляжаць у аснове пэўных нормаў. *Ці дапушчальна прымяняць смяротнае пакаранне да забойцаў? Ці маюць жанчыны права на бясплатны аборт? Ці варта пры пераездзе ў іншую краіну цалкам адаптавацца, ці мо лепш захоўваць свае традыцыі?*

Цела і гендар. Ва ўсіх культурных супольнасцях існуюць традыцыі, нормы і правілы, якія рэгулююць нашыя паводзіны ў дачыненні да цела і адносін паміж мужчынамі і жанчынамі. *Як тут прынята апранацца? Якія часткі цела можна не прыкрываць у грамадскіх месцах? Як, дзе і ў якіх сітуацыях хлопчыкам і дзяўчаткам дазваляецца ўзаемадзейнічаць? Ці дапускаецца абразанне для хлопчыкаў і дзяўчатак?*

Формы камунікацыі і дзеянні. Гэтая сфера ўключае ўсе нашы словы і ўчынкі. Мадэлі паводзінаў тут значна адрозніваюцца ў розных культурных супольнасцях. *Падымаючы нейкую тэму, варта рабіць гэта прама ці абыходным шляхам? Ці можна карыстацца прафесійным жаргонам або слэнгам? Ці трэба адказваць на e-mail у той жа дзень або можна пачакаць тыдзень? Як прымаюцца рашэнні: шляхам галасавання або перамоў? Як прынята звяртацца да настаўнікаў: па імені ці па прозвішчы? Як вы вітаеце людзей? Ці здымаеце вы абутак, перш чым зайсці ў чыйсьці дом?*



Культура і культурная самабытнасць

Каб дыялог пра культурныя адрозненні быў эфектыўным, трэба ўмець адрозніваць «гарачыя пункты», якія ідуць з культуры, ад тых, што ўзнікаюць з прычыны асабістых адрозненняў паміж людзьмі. Трэба таксама быць уважлівымі да таго, што мы разумеем пад паняццем «культура». Пры працы з дыялогам найбольш карысна прытрымлівацца шырокага і дынамічнага разумення культуры. Згодна з ім, культурай лічыцца тое, як мы думаем, размаўляем і паводзімся ў межах пэўнай сацыяльнай супольнасці. Культура пастаянна рухаецца і змяняецца, як і мы самі. Людзі ствараюць культуру, а культура, у сваю чаргу, уплывае на нас.

У сучасным глабалізаваным свеце большасць людзей адчувае, што яны адначасова належаць да некалькіх культурных супольнасцяў. Да якой менавіта мы адчуваем прыхільнасць, залежыць ад кантэксту. Калі вы падарожнічаеце за мяжу, вы лепш усведамляеце сваю нацыянальнасць або моўную супольнасць, да якой вы належыце. Падчас вандровак у іншыя часткі сваёй краіны мацней праяўляюцца рэгіянальныя адрозненні. Калі мы маем дачыненне з людзьмі, якія маюць іншы прафесійны досвед або адукацыю, мы асабліва ўсведамляем гэты аспект сваёй культурнай прыналежнасці.

Адной з самых фундаментальных і жыццёва важных патрэб чалавека з'яўляецца прыналежнасць да супольнасці. Адпаведна, наша культурная прыналежнасць цесна звязаная з нашым самаўспрыманнем і самаацэнкай і ўтварае важную частку нашай ідэнтычнасці. Ідэнтычнасць непасрэдна звязаная з месцамі, дзе мы адчуваем сябе сваім, дзе нас прызнаюць і прымаюць такімі, якія мы ёсць. Адначасова культурная ідэнтычнасць служыць своеасаблівым «компасам», пры дапамозе якога мы арыентуемся ў свеце. Наша культурная прыналежнасць выклікае ў большасці з нас моцныя пачуцці. Нават калі мы адчуваем прыналежнасць да некалькіх культурных супольнасцяў, культурная ідэнтычнасць застаецца для нас істотнай.

Калі мы разыходзімся ў поглядах з людзьмі, якія не падзяляюць нашых фундаментальных каштоўнасцяў, у гульню ўступае нешта большае, чым проста рознагалоссі ў канкрэтным пытанні. Розумам мы можам прымаць, што мець іншае меркаванне — гэта нармальна. Але калі пытанне закранае важную культурную каштоўнасць, праз моцныя пачуцці нас

лягчэй справакаваць. Мы пачынаем дыскутаваць, пераконваць і спрабуем выйграць спрэчку. Але цяжка спрачацца па сутнасці пытання, калі эмоцыі б'юць цераз край. І тады нас яшчэ складаней пераканаць аргументамі, якія (як нам здаецца) аспрэчваюць нашыя каштоўнасці. Раптам выяўляецца, што размова ўжо датычыцца не толькі розных поглядаў, але і таго, хто мы ёсць, нашай ідэнтычнасці.

У такой сітуацыі натуральна адчуваць пагрозу і імкнуцца абараніцца. У выніку мы саслізгваем у дэструктыўную камунікацыю і можам перайсці да вербальнай атакі і абразаў. Гэта падлівае яшчэ больш алею ў агонь. Або мы цалкам адмаўляемся ад размовы, тым самым страчваючы магчымасць зразумець, што хаваецца за пунктам гледжання суразмоўцы.

У такіх гутарках дыялог спрыяе больш спакойнаму і паважліваму ўзаемадзеянню, дазваляючы захаваць кантакт. Калі гэта атрымаецца, мы здабываем яшчэ адзін бонус: пашырэнне свайго кругагляду. Менавіта размовы, якія чапляюць нас за жывое, кідаюць выклік або правакуюць, ствараюць найбольш урадлівую глебу для новага ўсведамлення — і для нас, і для нашых суразмоўцаў.

(Гл. заўвагу 2, дадатак 4: «Заўвагі, спасылкі і рэкамендавана я літаратура».)

Праблемы падчас камунікацыі

Інтэрпрэтацыя

Фундаментальнай перадумовай камунікацыі з'яўляецца тое, што мы інтэрпрэтуем усё, з чым сутыкаемся, праз прызму ўласнага ўспрымання. Тое, што мы называем рэальнасцю, — гэта не аб'ектыўная катэгорыя, а асабістая (суб'ектыўная) інтэрпрэтацыя таго, што нас атачае. Інтэрпрэтацыя з'яўляецца складаным псіхічным працэсам. Прасцей кажучы, інтэрпрэтацыя — гэта працэс апрацоўвання ўражанняў праз іх сартаванне і аднясенне да пэўных катэгорый. Мы класіфікуем уражанні паводле пэўнай мадэлі, з дапамогай якой надаём значэнне ўсяму, што бачым, чуем і адчуваем.

Гэтая сістэма — наша мадэль інтэрпрэтацыі, своеасаблівая навігацыйная карта, з дапамогай якой мы арыентуемся ў свеце. Адпаведна, наша разуменне заўсёды заснавана на інтэрпрэтацыі. Менавіта інтэрпрэтацыя дазваляе нам надаваць свету сэнс. З гэтай прычыны наша мадэль інтэрпрэтацыі абсалютна неабходная. Гэта тое, што дазваляе нам увогуле кантактаваць у складанай рэальнасці і абмяркоўваць яе. Без такой навігацыйнай сістэмы мы б проста заблудзілі, спрабуючы разабрацца ў незлічоных уражаннях паўсядзённага жыцця.

Наш светапогляд

Сям'я, у якой вы выраслі; школа, у якую хадзілі; горад, у якім жылі; выбраная вамі адукацыя; сябры, якімі вы сябе атачаеце; ваш досвед падарожжаў і сродкі масавай інфармацыі, якімі вы карыстаецеся, — усё гэта сфарміравала вас, працягвае ўплываць і з'яўляецца часткай працэсу, які зрабіў вас унікальнай асобай. Усё гэта паўплывала на ваш фундаментальны погляд на свет. Наш светапогляд, сфарміраваны вельмі асабістым жыццёвым досведам, непарыўна звязаны з нашай культурнай ідэнтычнасцю.

Светапогляд складаецца з комплексу фундаментальных дапушчэнняў, каштоўнасцяў, нормаў, установак і пунктаў гледжання. Ён служыць арыенцірам для камунікацыі ў кожнай сітуацыі, а таксама таго, што мы лічым «правільным або няправільным» і «праўдай або няпраўдай».

Наша мадэль інтэрпрэтацыі караніцца ў нашым светапоглядзе. Гэта азначае, што калі мы нешта «разумеем», гэта заўсёды інтэрпрэтацыя, якая праходзіць праз фільтр светапогляду. У паўсядзённым жыцці мы не ўсведамляем, што наша разуменне — гэта інтэрпрэтацыя, заснаваная на пэўным светапоглядзе. Мы ўспрымаем яго як дадзенасць. Бо наш светапогляд у пэўным сэнсе нябачны для нас. Ён непарыўна звязаны з нашай ідэнтычнасцю — з тым, кім «ёсць» кожны з нас.

Не ўсе людзі карыстаюцца аднолькавай «картай свету» (мадэллю інтэрпрэтацыі). Гэта азначае, што мы можам інтэрпрэтаваць адны і тыя ж з'явы зусім па-рознаму — у залежнасці ад таго, якой мадэлі інтэрпрэтацыі мы прытрымліваемся. Такім чынам, наш уласны светапогляд можа стаць перашкодай пры камунікацыі з іншымі людзьмі.

Інтэрпрэтацыя, заснаваная на розных светапоглядах



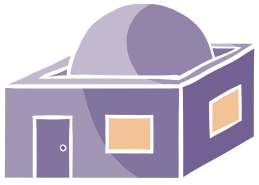
У мяне ёсць дом...



..Які?



Маленькі дамок...



...Якога тыпу?



Невялікі драўляны дамок...



...Якога колеру?



Аранжава-фіялетавы...



А-а-а, цяпер я разумею!

Складанасць у тым, што інфармацыя, якую мы перадаём і атрымліваем (сэнсарныя дадзеныя, тое, што мы бачым, чуем і адчуваем), гэта толькі дзясятая частка таго, што сапраўды адбываецца ў працэсе камунікацыі. Астатнія 90% складае сам працэс інтэрпрэтацыі, які абапіраецца на наш светапогляд. Гэтыя 90% нябачныя, бо большасць кампанентаў нашага светапогляду — каштоўнасці, нормы і погляды — дзейнічаюць на ўзроўні падсвядомасці. Мы ўспрымаем іх як «нармальныя», нам здаецца, што «так і выглядае свет». Падобна да айсберга, асноўная маса якога хаваецца пад паверхняй акіяна, гэтую частку камунікацыі мы не бачым — яна застаецца схаванай і ад нас, і ад іншых. Мы рэдка ўсведамляем, як і на падставе якога светапогляду мы інтэрпрэтуем рэальнасць. І не можам зразумець, чаму іншыя інтэрпрэтуюць гэта на свой манер. Мы маем доступ толькі да таго, што людзі выказваюць у камунікацыі словамі і паводзінамі: да тых 10%, якія мы можам пачуць, убачыць і адчуць. А яны маюць доступ толькі да 10% нашага паслання.

Калі мы камунікуем у межах адной культурнай супольнасці, «карты свету», якія дапамагаюць нам арыентавацца, у значнай ступені падобныя, нягледзячы на індывідуальныя адрозненні. Мы можам гаварыць на адной роднай мове, мець больш-менш аднолькавыя звычкі, традыцыі і перавагі. Камунікацыя звычайна праходзіць больш гладка, хоць нават у межах адной культурнай супольнасці мы можам сутыкацца з непаразуменнямі і рознымі інтэрпрэтацыямі.

(Гл. заўвагу 3, дадатак 4: «Заўвагі, спасылкі і рэкамендаваная літаратура».)

Калі нашы «карты свету» розныя, становіцца значна цяжэй сапраўды «сустрэць» адно аднаго. Пры сустрэчы людзей з розным культурным паходжаннем адрозніваюцца не толькі бачныя, але і схаваныя аспекты камунікацыі. Гэта само па сабе выклік. Але складаней за ўсё тое, што ніколі не ведаеш, у якіх сферах і наколькі моцнымі будуць гэтыя адрозненні. Тое, што мы бачым, не заўсёды супадае з тым, як мы гэта ўспрымаем. Таму што мы інтэрпрэтуем, абапіраючыся на сваю мадэль. У адным кантэксце паранджа можа ўспрымацца як сімвал жаночай эмансіпацыі і незалежнасці, у другім як сродак прыгнёту з боку мужчын, а ў трэцім — як жаданне добра выглядаць і эстэтычны выбар. Як будзе ўспрынята нашэнне паранджы, цалкам залежыць ад пункту гледжання.

Айсберг

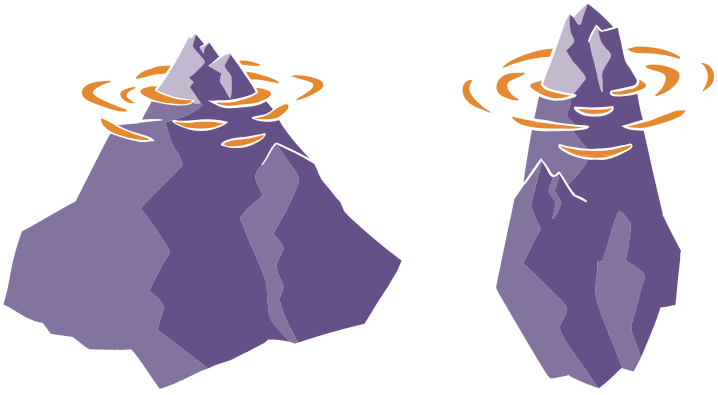


10% Камунікацыя:
нашыя словы і дзеянні.

90% Светапогляд:
асабісты досвед, нормы,
каштоўнасці, установкі
і базавыя дапушчэнні.

Калі сустракаюцца два айсбергі

Камунікацыя і інтэрпрэтацыя могуць быць рознымі



Культурныя акуляры

Культурныя супольнасці, да якіх мы належым, уплываюць на нашы мадэлі інтэрпрэтацыі. У нейкім сэнсе мы глядзім на свет праз культурныя акуляры. Мы не можам іх зняць, але можам усвядоміць, што яны дадаюць фарбы ўсяму, што мы бачым. Вось што адбываецца, калі мы сустракаем кагосьці, хто па-іншаму глядзіць на свет і арыентуецца з дапамогай зусім адрозных ад нашых картаў. Падчас такой сустрэчы мы адкрываем нешта новае пра сябе і атрымліваем магчымасць паглядзець на свет з большай мудрасцю, глыбей разумеючы сваю ўласную культуру.

Такім чынам, сустрэча адкрывае ўнікальную магчымасць як пазнаёміцца з новымі поглядамі на свет, так і лепш зразумець сябе. Але толькі калі

мы не шукаем пацверджання сваёй думцы і не спрабуем навязаць свой светапогляд як адзіна правільны. Трэба сапраўды свядома скарыстацца гэтым шанцам пашырыць свой кругагляд.

Гэта вяртае нас да прыроды дыялогу. Калі мы абапіраемся на дыялагічныя каштоўнасці, а на сустрэчу прыходзім з настроем на дыялог, мы ўжо на шляху да пераадолення рознагалоссяў. Выкарыстоўваючы дыялагічную форму зносін, калі мы сустракаем іншага з адкрытасцю, гатоўнасцю даследаваць і пытацца, можна нырнуць пад ваду і, убачыўшы схаванае, пераплысці на другі бок. Каб лепш зразумець, як бачыць свет іншая асоба, чаму яна дзейнічае так, а не інакш. І зразумець, як шмат у нас агульнага.

Што такое дыялагічная камунікацыя?

Дыялагічная камунікацыя — гэта працэс, поўны цікаўнасці і даследчага інтарэсу. Вы імкняцеся наладзіць кантакт і ўвасобіць у жыццё прынцыпы дыялогу — давер, адкрытасць, шчырасць і роўнасць.

На практыцы гэта азначае, што вы:

- праяўляеце давер, адкрытасць і шчырасць у зносінах і ставіцеся да іншага як да роўнага;
- выказваецеся ад сябе асабіста, ад свайго імя, а не ад імя цэлай групы, культуры ці краіны;
- праяўляеце эмпатыю і стараецеся зразумець іншых;
- пытаецеся іншых пра іх пачуцці і каштоўнасці і бераце адказнасць за ўласныя пачуцці і каштоўнасці;
- гаворыце поўнымі сказамі і трымаецеся сутнасці размовы;
- выказваецеся адкрыта і канкрэтна, але паважліва.

Існуюць чатыры ключавыя інструменты дыялагічнай камунікацыі:

- Уключаны кантакт
- Актыўнае слуханне
- Адлюстроўванне
- Даследчы падыход да задавання пытанняў



Гэтыя інструменты можна адаптаваць пад асобу, з якой вы размаўляеце, і пад кантэкст гутаркі. Стасункі паміж бакамі і канкрэтная сітуацыя таксама адыгрываюць важную ролю. Напрыклад, адно — гаварыць з калегай аб праекце, і зусім іншае — размаўляць з братам пра асабістую дылему. Або выступаць у ролі вядоўцы варштата, што мае задачу запрасіць да дыялогу іншых людзей. Таксама варта памятаць пра культурна абумоўленыя адрозненні ў камунікацыі, у тым ліку пра стыль маўлення і мову цела. Напрыклад, тое, што лічыцца «прасталінейнасцю», а таксама камфортная адлегласць да суразмоўцы падчас гутаркі, моцна залежаць ад культурных звычаяў.

Інструменты дыялагічнай камунікацыі

Уключаны кантакт

Калі мы ўступаем ва ўключаны кантакт, мы гэта адразу заўважаем. Але апісаць словамі, што менавіта гэта азначае, вельмі цяжка. У гэтым і ёсць парадокс, бо ўключаны кантакт — адно з самых гаючых і неабходных перажыванняў для людзей. Калі з іншым чалавекам удаецца наладзіць такі кантакт, узнікае моцнае пачуццё ўзаемнай сувязі і з'яўляецца магчымасць глыбей зразумець унутраны свет гэтай асобы. З другога боку, калі вы ўваходзіце ва ўключаны кантакт з самім сабой, у вас з'яўляецца глыбокае адчуванне ўнутранай раўнавагі — вы быццам у сваёй стыхіі або «ў патоку», у стане, калі забываецеся пра час і месца.

Дыялог прыводзіць нас у стан жывога, уключанага кантакту, а зносіны, напоўненыя гэтай якасцю, у сваю чаргу, узмацняюць і падтрымліваюць дыялог. Мы пачуваемся пачутымі, бачнымі, зразуметымі. Мы адчуваем, што сапраўды бачым, чуем і разумеем іншую асобу. Яна цяпер успрымаецца не проста як носьбіт меркавання, прадстаўні:ца групы або культуры, а як чалавек з мноствам граняў. Як і мы самі. Становіцца ўсё роўна, хто будзе мець рацыю або пераможа. Мы адчуваем узрушэнне, бо адбываецца сустрэча паміж людзьмі на больш глыбокім узроўні. Узбагаціўшыся гэтым досведам, мы можам адпусціць сітуацыю і рухацца далей.

Каб стварыць жывую, уключаную сувязь з іншымі, вы самі павінны быць унутрана сабранымі, засяроджанымі і па-сапраўднаму прысутнымі.

Важна быць у адзіным месцы, дзе вы можаце быць, у адзіны магчымы час: проста тут і проста цяпер.

Каб гэтага дасягнуць, варта пачаць з разумення ўласных поглядаў і каштоўнасцяў, а таксама сваіх пачуццяў і патрэб. Для большасці з нас гэта своеасаблівы выклік. Не ў апошнюю чаргу таму, што мы жывём у эпоху, калі інфармацыя даступная дзень і ноч праз партатыўныя электронныя прылады, а рэклама ў грамадскіх месцах і высокі тэмп жыцця пастаянна змагаюцца за нашу ўвагу.

Уменне ўступаць ва ўключаны кантакт можна развіваць рознымі спосабамі. Адзін з іх — праца з самарэфлексіяйі і ўвагай да сваіх рэакцый, пачуццяў і думак. Тры іншыя інструменты — актыўнае слуханне, адлюстроўванне і задаванне даследчых пытанняў — дапамагаюць стварaць такую якасць зносін, якая сілкуе і паглыбляе дыялог.

(Гл. заўвагу 4, дадатак 4: «Заўвагі, спасылкі і рэкамендаваная літаратура».)

Актыўнае слуханне

Актыўнае слуханне — гэта просты, але эфектыўны спосаб паказаць суразмоўцам, што вы іх сапраўды пачулі. Вы праяўляеце непадробную цікавасць і дапытлівасць, уважліва прыслухоўваючыся да таго, што кажуць суразмоўцы. Вы задаяце пытанні, падтрымліваеце зрокавы кантакт, ківаеце, дэманструеце спагадлівую мову цела, тым самым пацвярджаючы, што сапраўды слухаеце. Вы сігналізуеце суразмоўцам, што сапраўды хочаце зразумець іх думкі.

У чыстым выглядзе актыўнае слуханне азначае ігнараванне саміх сябе. Гэта ключавы момант, на які варта звярнуць увагу. Нам уласціва хацець захапіць прастору, каб сказаць сваё. Мы часта хочам дапамагчы іншай асобе. У гэтым няма нічога кепскага. Але ў размовах, дзе актыўнае слуханне свядома выбіраецца як інструмент для стымулявання дыялогу, нам варта супраціўляцца спакусе выказваць уласнае меркаванне. Мы свядома ўстрымліваемся ад парад і прапаноў гатовых рашэнняў. Гэта можна зрабіць, толькі калі нас адкрыта пра гэта папросяць. Інакш мы можам лёгка перахапіць ініцыятыву ў размове і перацягнуць увагу на сябе. А гэта зусім не спрыяе ўключанаму кантакту і дыялогу.

У дыялогу паміж калегамі ці сябрамі мы звычайна па чарзе выконваем ролю актыўных слухачоў. Гэта падобна да парнага танца. Падчас правядзення варштата актыўнае слуханне з'яўляецца адным з найважнейшых інструментаў для таго, каб адбыўся дыялог. Больш падрабязна гэта абмяркоўваецца ў раздзеле 4.

Адлюстроўванне

Адлюстроўванне азначае даслоўную перадачу сказанага суразмоўцамі. Гэта простая тэхніка, якая таксама выкарыстоўваецца пры актыўным слуханні. Адлюстроўванне сігналізуе суразмоўцам, што вы пачулі, што яны сказалі. Аднак існуе пэўны механічны эфект, які дапамагае лепш зразумець пачутае, калі вы паўтараеце гэта ўголас. Адсюль выраз пра «смакаванне» меркавання суразмоўцы. У некаторых сітуацыях адлюстроўванне можа здавацца занадта штучным, асабліва калі вы цалкам паўтараеце сказанае. Часта дастаткова некалькіх слоў, каб суразмоўцы адчулі сябе пачутымі, а вы самі лепш зразумелі сказанае (напрыклад, паўтарыце некалькі апошніх слоў з выказвання). Гэта крыху нагадвае лёгкі штуршок ззаду падчас цяжкага падымання на гару: адчуванне прыемнае і надае трохі разгону. Такая практыка дапамагае тым, хто прамаўляе, працягнуць ход сваіх думак і разважанняў і нават паглыбіцца ў іх. А мы больш разумеем. Дыялог набірае абароты.

Можна таксама адлюстроўваць суразмоўцу праз мову цела. Напрыклад, нахіліцца наперад, калі так робіць суразмоўца; падперці галаву рукой, калі чалавек робіць тое ж, або глядзець у вочы, калі суразмоўца вас да гэтага запрашае. Мы самі пачынаем несвядома паўтараць гэтыя дзеянні, як толькі наладжваецца ўключаны кантакт і мы хочам яго паглыбіць. Але мы таксама можам стымуляваць кантакт, наўмысна адлюстроўваючы рухі суразмоўцы.



Прыклады

1. Дыскусія без адлюстроўвання

А: *«Мне прыкра, што так мала людзей займаюцца валанцёрствам, бо гэтая праца неймаверна ўзбагачае!»*
(Шчырае выказванне пра нешта вельмі важнае для А.)

Б: *«Нічога прыкрага, гэта асабісты выбар кожнага!»*
(Выказвае супрацьлеглую думку і ўступае ў дыскусію.)

А: *«А мне здаецца, што так адбываецца таму, што людзі надзвычай эгаістычныя істоты».*
(Бароніцца і пачынае асуджаць іншых.)

Б: *«А ты сама не такая? Я думаю, мы ўсе эгаісты».*
(Абагульняе, абвінавачвае і крытыкуе.)

2. Ад дыскусіі да дыялогу праз адлюстроўванне

А: *«Мне прыкра, што так мала людзей займаюцца валанцёрствам, бо гэтая праца неймаверна ўзбагачае!»*

Б: «Неймаверна ўзбагачае?»
(Паўтарае апошнія словы, мяркуючы, што гэта важна для А.)

А: *«Так. Я атрымала шмат выдатных уражанняў падчас валанцёрства».*

Б: *«Праўда? Ты мела шмат выдатных уражанняў падчас валанцёрства?» (Або: «Можаш расказаць падрабязней?»)*
(Адлюстроўвае апошнія словы, мяркуючы, што за імі хаваецца асабісты досвед, які дапаможа паглыбіць гутарку.)

А: *«Так, аднойчы я...»*
(Дзеліцца сваім досведам).

Б: *«І што табе даў гэты досвед?»*
Або:
«Што ты для сябе вынесла з гэтага досведу?»
(Пераходзіць у рэжым задавання даследчых пытанняў.)

(А апавядае яшчэ трохі, а пасля пытаецца Б.)
А: *«Разумееш, што я маю на ўвазе?»*

Размова пераходзіць ад пазіцыі «як прыкра» да схаваных каштоўнасцяў і патрэб, звязаных з пытаннем, чаму варта займацца валанцёрствам. А паступова пераходзіць да асабістай гісторыі, апавядаючы пра свой досвед і грунтуючыся на фактах. Кантакт наладжаны, і дыялог дазваляе атрымаць глыбейшае ўсведамленне пра жыццёвы свет адно аднаго.

Даследчае распытванне

Даследчыя пытанні мы задаём, каб высветліць або ўдакладніць тое, што можа быць незразумела пры першым сутыкненні — гэта тычыцца і самога пытання, якое абмяркоўваецца, і розных поглядаў на яго. Мы спрабуем даведацца, што хаваецца за гэтымі поглядамі, а значыць, зразумець светапогляд, фундаментальныя дапушчэнні, каштоўнасці, нормы, пачуцці і асабісты досвед.

Глядзіце мадэль айсберга на старонцы 43.

Адкрытыя і даследчыя пытанні могуць пачынацца з пытальных слоў: «што», «як», «які», «хто» і «калі». Або яны могуць гучаць як запрашэнне: «Можаш больш пра гэта расказаць?». Пажадана пазбягаць пытання «Чаму?». У гэтым кантэксце яно можа прагучаць так, нібы чалавек мусіць апраўдвацца або даваць справаздачу. Аднак, магчыма, ён сам яшчэ не да канца вызначыўся, ды і мэта тут іншая — праз размову прыйсці да большай яснасці. Пытанні не павінны быць закрытымі або навадным. Яны таксама не павінны ўскосна выяўляць вашу ўласную пазіцыю. І, наколькі магчыма, не мусяць зводзіцца да адказу «так» ці «не».

Прыклады закрытых і навадных, а таксама адкрытых і даследчых пытанняў

1. *«Вам не здаецца жахлівым, што кожны год столькі людзей гіне ў ДТЗ толькі таму, што кіроўцы парушаюць хуткасны рэжым?»*

(Навадное пытанне, якое адлюстроўвае пункт гледжання і прадузятасць асобы, якая задае пытанне. Гэта хутчэй выказванне сваёй думкі, чым спроба высветліць погляды суразмоўцы.)

«Што вы думаеце пра новыя статыстычныя звесткі, паводле якіх колькасць ахвяр ДТЗ працягвае расці?»

(Адкрытае факталагічнае пытанне. Яно заахвочвае выказаць свой пункт гледжання і абгрунтаваць яго.)

2. *«А вы самі заўсёды прыходзіце своечасова?»*

(Пытанне ўводзіць «своечасовы прыход» у якасці аб'ектыўнай катэгорыі і дапускае толькі адказ «так» або «не».)

«Як вы ўспрымаеце час?»
Або:
«Што вы думаеце аб прыходзе на сустрэчы ў дамоўлены час?»
(Адкрытае і даследчае пытанне, якое дапускае адноснае ўспрыманне часу.)

Спачатку выкарыстоўваць гэтыя інструменты можа быць няёмка. Аднак гэта пытанне трэніроўкі і адаптацыі тэхнікі да канкрэтнай сітуацыі і суразмоўцы. Больш практыкі — і вы паступова да іх прызвычаіцеся.

HATATKI

РАЗДЗЕЛ 3
ПЛАНАВАННЕ ВАРШТАТА



«Спачатку я сумняваўся ў эфектыўнасці дыялогу. Ці працуе ён наогул? Мы правялі тры варштаты ў Данії і Егіпце і атрымалі выдатныя водгукі. Асаблівым момантам для мяне стала ўсведамленне таго, што мы сапраўды мяняем сітуацыю. Мы нешта змяняем праз дыялог. Мы змяняем нешта ў рэальным жыцці. У свеце».

Махамед з Егіпта, амбасадар дыялогу

Удалы дыялогавы варштат не толькі вучыць асновам прыроды дыялогу, але і практычна дэманструе, што ж такое дыялог. Удзельні:цы лепш усведамляюць патэнцыял дыялогу, калі самі яго праводзяць, закранаючы пэўную праблему, і вучацца выкарыстоўваць практычныя інструменты дыялагічнай камунікацыі.

Каб дасягнуць пажаданых вынікаў, трэба старанна прадумаць, як лепш за ўсё арганізаваць варштат. Вам патрэбен план.

Што такое варштат?

Варштат — гэта запланаваная, структураваная форма групавога навучання, якая актыўна ўцягвае ўдзельні:ц і мае пэўную адукацыйную мэту. Варштат заўсёды дае шэраг магчымасцяў актыўнага ўдзелу (адсюль і назва «варштат», «майстэрня»).

Падобна апавяданню, варштат мае базавую структуру і доўжыцца нейкі час, утвараючы пэўны працэс.

Базавая структура варштата складаецца з трох элементаў

1. **Уводзіны:** уступ і вызначэнне асновы ўзаемадзеяння;



2. Практыка: канкрэтныя віды дзейнасці (уступныя прамовы, практыкаванні, дыялог, рэфлексія, гутаркі і г. д.);

3. Завяршэнне: падсумаванне і ацэнка.

Натуральна, што варштат па **дыялогу** заўсёды прысвечаны дыялогу. Аднак тое, як будзе праходзіць варштат, залежыць ад вас. Галоўнае, каб усё, што адбываецца, было лагічным для ўдзельні:ц і ўцягвала іх у працэс. Варштат мае быць паслядоўным, дынамічным і захапляльным.

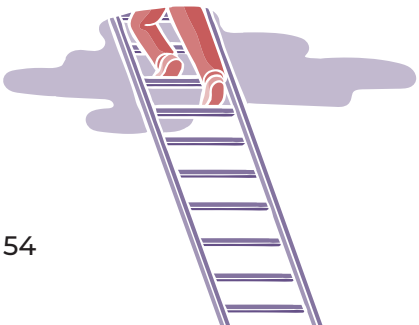
(Гл. заўвагу 1, дадатак 4: «Заўвагі, спасылкі і рэкамендаваная літаратура».)

Базавая структура варштата — гэта шаблон для планавання, у якім змест і форма мяняюцца ў залежнасці ад мэты майстэрні і запатрабаванняў удзельні:ц.

Мы вылучаем два тыпы дыялогавых варштатаў:

А. Варштаты ПРА дыялог, асноўная мэта якіх — навучыць дыялогу як канцэпцыі і метаду. Удзельнікі даведваюцца, што такое прырода дыялогу і знаёмяцца з інструментамі дыялагічнай камунікацыі, якія дэманструюцца на прыкладах і адпрацоўваюцца на практыцы.

В. Варштаты ДЗЕЛЯ дыялогу, асноўная мэта якіх — правесці дыялог на канкрэтную тэму. Удзельнікі лепш разумеюць праблему і стаўленне да яе іншых людзей з дапамогай дыялогу як метаду. У той жа час яны атрымліваюць (як пабочны эфект) больш глыбокае разуменне сутнасці дыялогу.



Што такое дыялогавы варштат?

Дыялог — гэта супольны рух; сам шлях у гэтым працэсе важнейшы за дасягненне нейкай канкрэтнай мэты. Адпаведна, на варштаце дарэчы будзе не проста паразмаўляць пра дыялог, але і дапамагчы ўдзельні:цам уступіць у дыялог адно з адным.

Пажадана, каб удзельні:цы разумелі, на які тып варштата яны запісаліся. Такім чынам, дамова — калектыўнае пагадненне наконт таго, што на ім будзе адбывацца, — павінна быць зразумелай усім бакам. Усе павінны добра разумець, пра што будзе варштат, як на практыцы будзе арганізаваная праца з дыялогам, а таксама якім чынам і ў якой ступені яны будуць уцягнутыя ў працэс. У рэальнасці дзве вышэйзгаданыя мадэлі варштатаў часта накладаюцца адна на адну. Аднак падчас планавання карысна іх адрозніваць, каб аптымальна вызначыцца са зместам варштата і формай яго правядзення.

Удалы варштат

Удалым варштатам па дыялогу можна лічыць той, на якім удзельні:цы размаўляюць пра дыялог, практыкуюць дыялог і вучацца праз дыялог. У працэсе сумеснага разважання пра тое, што адбываецца паміж людзьмі падчас дыялогу, у іх засвойваюцца новыя веды і нараджаецца ўсведамленне. Такім чынам, рэфлексія адыгрывае ключавую ролю пры вызначэнні паспяховасці дыялогавага варштата.

Рэфлексія — гэта паўза
для разважання, унутранага
або сумеснага дыялогу і вербалізацыі
перажытага досведу, што дапамагае
атрымаць новыя ўсведамленні (інсайты)
і глыбей зразумець тэму.



Рэцэпт

Базавы «рэцэпт» удалага варштата складаецца з трох ключавых інгрэдыентаў. Калі пра іх памятаць, будзе прасцей вызначыцца са структурай, а таксама з выбарам інтэрактыўных метадаў (размоў, практыкаванняў, гульняў).

1. Варштат павінен быць адаптаваны да патрэб удзельнікаў і агульнай мэты мерапрыемства. Каб гэта зрабіць, варта адказаць на пытанні: *Чаго я хачу дасягнуць з дапамогай варштата? Што патрэбна ўдзельні:цам?*

2. Ніякай дзейнасці без рэфлексіі — навучанне нараджаецца з рэфлексіі. Канкрэтныя віды дзейнасці (уступная прамова, практыкаванне або гульня) самі па сабе не гарантуюць глыбокага навучання. Яно адбываецца толькі тады, калі ўдзельні:цы асэнсоўваюць свой досвед: выказваюць словамі пачуцці, раптоўныя азарэнні і ўсведамленні, якія ўзніклі падчас практыкавання або гутаркі. Таму кожны від дзейнасці павінен суправаджацца рэфлексіяй удзельні:ц і падсумаваннем таго, чаму яны навучыліся.

3. Разнастайнасць забяспечвае дынамізм. Удалы варштат — гэта дынамічны і жывы працэс, які дапамагае ўтрымаць увагу ўдзельнікаў і актыўна ўцягнуць іх у працу. Таму разнастайнасць павінна быць важным прынцыпам планавання. Напрыклад, пасля вашай прамовы, падчас якой усе сядзелі і слухалі, можна правесці кароткае практыкаванне з фізічнай актыўнасцю. Затым можна запрасіць іх да рэфлексіі ў малых групах, пасля чаго ўдзельні:цы вяртаюцца ў агульную групу для падсумавання.

(Гл. заўвагу 2; дадатак 4: «Заўвагі, спасылкі і рэкамендаваная літаратура».)

Прынцыпы

Пры планаванні карысна кіравацца некалькімі асноўнымі прынцыпамі:

1. Навучанне праз узрушэнне. У тым, што тычыцца дыялогу, навучанне і развіццё — гэта два бакі аднаго медаля. Удзельні:цы вучацца і развіваюцца, калі нешта прымушае іх засумнявацца ў сваіх ведах пра свет або перакананнях. Іх трэба «дэстабілізаваць», узрушыць, вывесці са звыклай раўнавагі. Узрушэнне не павінна быць настолькі моцным, каб удзельні:цы напалохаліся або захацелі выйсці з працэсу, але і не павінна быць занадта слабым, каб толькі пацвярджаць тое, што яны ўжо ведалі. Узрушэнне мусіць быць «у самы раз» і мець сэнс — адначасова і паставіць пад сумнеў іх погляды, і суаднесці новае з ведамі ўдзельні:ц. Такое балансаванне важнае як пры планаванні, так і падчас правядзення варштата.

2. Непрадказальнасць. Якой бы добрай ні была падрыхтоўка, вы ніколі не будзеце ведаць, што здарыцца, пакуль не пачняце ўзаемадзейнічаць з групай. Таму неабходна быць адкрытымі і гнуткімі, пакідаючы сабе магчымасць адхіляцца ад плана, пры гэтым не выпускаючы з-пад увагі галоўную мэту варштата. Або трэба мець запасны план Б. Такім чынам, падрыхтоўка да ролі вядоўцы варштата такая ж важная, як і планаванне самога варштата.



3. Пры планаванні варта ўлічваць, што варштат мае тры асноўныя вымярэнні:

А. Змест. *Пра што будзе варштат? Што будзе адбывацца?*

В. Форма. *Як павінна быць структураваная праца? Як будзе адбывацца працэс?*

С. Працэс. *Як падрыхтавацца да групавой дынамікі і таго, што будзе адбывацца паміж удзельні:цамі? У якой ступені і якім чынам варта ўцягваць іх у працэс?*

Больш падрабязна аб трох вымярэннях варштата чытайце ў гэтым раздзеле на с. 76.

Рэцэпт і прынцыпы правядзення ўдалага варштата

Асноўны рэцэпт	Базавыя прынцыпы
Адаптуйце варштат да патрэб удзельнікаў і ясна сфармулюйце яго мэту	Навучанне адбываецца праз выклікі і ўзрушэнні
Думайце ў катэгорыях «дзейнасць — рэфлексія — навучанне»	Непрадказальнасць патрабуе падрыхтоўкі
Стварайце дынамізм праз разнастайнасць практыкаванняў і формаў	Планаванне датычыцца зместу, формы і працэсу варштата

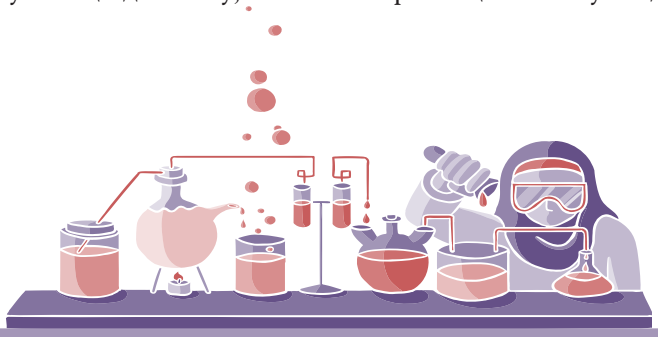
Просты і грунтоўны падыход

Планаванне — гэта працэс свядомага выбару. Ёсць незлічоная колькасць спосабаў рабіць гэта. Галоўнае — імкнуцца стварыць унікальны працэс, прыстасаваны да патрэб удзельнікаў. Досвед паказвае, што менавіта такі падыход робіць варштат найбольш дарэчным і плённым, які сапраўды спрыяе развіццю новага разумення свету.

Просты падыход да планавання варштата прапануе пачаць з асноўнага рэцэпту і трох базавых прынцыпаў, згаданых вышэй. Базавая структура

варштата — уводзіны, практыка і завяршэнне — выкарыстоўваецца як шаблон для планавання, распрацоўвання сцэнарыя і складання праграмы (гл. ніжэй).

Вы выбіраеце найбольш адпаведную назву, а таксама віды дзейнасці і практыкаванні, якія лічыце найбольш прыдатнымі (гл. раздзел 5). Скарыстаўшыся гэтымі рэкамендацыямі, уласным здаровым розумам і, калі трэба, дапамогай калег, можаце смела прыступаць да працы. Гэта дазволіць запланаваць эфектыўны працэс, дапаможа ўдзельні:цам глыбей зразумець сутнасць дыялогу, а вам — атрымаць каштоўны досвед.



Можна таксама выбраць больш грунтоўны падыход і глыбей заняцца планаваннем. Гэта стане першым крокам да таго, каб з часам усё лепш і лепш распрацоўваць і праводзіць такія працэсы, а таксама да ўласнага развіцця — у тым ліку ў ролі вядоўцы варштата.

(Больш падрабязна пра планаванне чытайце ў гэтым раздзеле на с. 65).

Незалежна ад выбранага падыходу, варта ўлічыць некалькі важных аспектаў.

Перш за ўсё неабходна вызначыць праблему або вострае пытанне для варштата. Вам спатрэбіцца сцэнарый, які задасць структуру, а таксама праграма з пералікам канкрэтных відаў дзейнасці і практыкаванняў. Калі вы рыхтуеце варштат разам з іншымі фасілітатар:камі, гэта таксама трэба ўлічыць на этапе планавання. Варта падумаць, якая форма найлепш падыходзіць для падачы зместу. Таксама неабходна вырашыць, як вы будзеце ўцягваць удзельні:ц у працу і кіраваць працэсам. І, нарэшце, ёсць шэраг практычных пытанняў, якія таксама патрабуюць увагі.

Тэма

Варштат будзе здавацца ўдзельнікам больш цікавым, калі, акрамя дыялогу, ён будзе прысвечаны канкрэтнай тэме. Яе лепш фармуляваць у выглядзе загалоўка або пытання, напрыклад: «Як можна выкарыстоўваць дыялог у міжнародных праектах?».

Выбар тэмы павінен залежаць ад таго, што матывуе і цікавіць удзельнікаў (гл. таксама раздзел 2). Яны павінны мець магчымасць звязаць яе са сваім уласным досведам і пазнаць сябе ў тых дылемах, якія яна закранае. Калі тэма сфармуляваная выразна, у яе лягчэй паглыбіцца. Калі ж выкарыстоўваць занадта агульны загаловак, напрыклад «Дыялог і забабоны», існуе рызыка, што ўдзельні:цы ўспрымуць яго як нешта расплывістае. У выніку замест глыбокага і асабістага дыялогу, які нараджае новыя ідэі, размова можа звесціся да абмену агульнымі меркаваннямі.

Вы можаце выбраць праблему, якая вас сапраўды хвалюе, і практыкаванні, з якімі вы добра знаёмыя, калі гэта адпавядае галоўнай мэце варштата і патрэбам удзельні:ц. Карысна яшчэ раз зверыцца, ці сапраўды гэта так, і быць гатовымі адмовіцца ад уласных прэферэнцый, калі яны не служаць агульнай задачы.

«Гульня на знаёмства пад назвай „1–2–3“ патрабуе шмат энергіі і камусьці можа здацца крыху недарэчнай. На варштаце, у якім удзельнічала каля дваццаці маладых людзей, былі таксама двое мужчын прыкладна пяцідзесяці гадоў, якія павінны былі далучыцца да практыкавання. Мы, фасілітатаркі, нават не былі ўпэўненыя, што яны захочуць у гэтым удзельнічаць. Тым не менш мы вырашылі запрасіць іх у гульню разам з усімі. Як аказалася, абодвум мужчынам практыкаванне сапраўды спадабалася. Яны актыўна ўключыліся і весела смяяліся разам з астатнімі. Нашы асцярогі выявіліся беспадстаўнымі, і мы зразумелі, што нам як фасілітатарам таксама даводзіцца працаваць з уласнымі забабонамі».

(Гульня «1–2–3» — гэта практыкаванне на знаёмства 2.1 у раздзеле 5.)

Сцэнарый

Сцэнарый, або план дзеянняў, — гэта ваш галоўны інструмент як пры планаванні, так і пры правядзенні варштата. Працуючы над ім, вы прадумваеце ўвесь працэс, вызначаеце структуру і выбіраеце віды дзейнасці, якія хочаце ўключыць у праграму варштата. Сцэнарый не абавязкова павінен быць падрабязным і пакрокавым планам. Гэта найперш ваша апора пры планаванні і тое, што надае ўпэўненасці, калі вы стаіце перад групай падчас варштата. Форма сцэнарыя не мае вялікага значэння: гэта можа быць табліца, рукапісныя нататкі на паперы або карткі з кароткімі падказкамі.

Працуючы над сцэнарыем, вы таксама ацэньваеце, колькі часу, паводле вашых разлікаў, трэба адвесці на кожны від дзейнасці. Імкненне арганізаваць ідэальны варштат часта вядзе да празмерных амбіцый і занадта аптымістычных ацэнак часу: хочацца ўключыць як мага больш, і ў выніку на кожнае практыкаванне адводзіцца занадта мала часу. Нервовыя вядоўцы, якія ўпарта спрабуюць дагнаць нерэалістычную праграму, не спрыяюць працэсу. Лепш запланаваць менш элементаў і пакінуць больш прасторы для паглыблення ў тэму. Трэба таксама прадугледзець дастаткова часу, каб удзельнікі маглі выказацца. Няма навучання без рэфлексіі, але само разважанне — гэта ўваход у працэс разам з удзельнікамі, а ён даволі непрадказальны. На гэта патрэбен час, таму важна ўмець трымацца раскладу. Вы кіруеце працэсам, а не наадварот.

Акрамя таго, трэба вырашыць, якія часткі праграмы можна адмяніць, калі план выявіцца занадта амбітным.

Глядзіце прапановы канкрэтных сцэнарыяў у дадатку 3.

«Праграма — гэта не нешта святое! Для мяне добрая камандная праца азначае, што сувядоўцы загадзя дамаўляюцца пра тое, як будуць узаемадзейнічаць і камунікаваць падчас кіравання групавымі працэсамі. Напрыклад, ці дапушчальна спантанна перапыніць выступ іншай фасілітаткі і прапанаваць нешта незапланаванае? Таму сам працэс напісання сцэнарыя ў камандзе не менш важны, чым непасрэднае складанне праграмы».

Джанет з Іарданіі, амбасадарка дыялогу

Узаемадзеянне паміж вядоўцамі

Калі вы працуеце ў камандзе з некалькіх фасілітатара:к, планаванне становіцца калектыўнай справай. Звычайна сюды ўваходзіць напісанне сцэнарыя, каб дакладна вызначыць ролі і адказнасць — своеасаблівы «кастынг» каманды. Вы загадзя дамаўляецеся, хто за што адказвае як на этапе падрыхтоўкі, так і падчас варштата.

Сістэмная падрыхтоўка ўласнага працэсу і ўзаемадзеяння з іншымі не менш важная, чым сам сцэнарый. Яна адбываецца праз камандную падрыхтоўку, падчас якой умацоўваюцца адносіны ўнутры вашай групы.

Менавіта на гэтым этапе варта адкрыта і шчыра абмеркаваць і ўзгадніць чаканні ад узаемадзеяння. Не абавязкова ва ўсім пагаджацца, але чым лепш вы ведаеце адно аднаго: пазіцыі, каштоўнасці і бачанне сумеснай працы, — тым прасцей вам будзе справіцца з агульнай задачай. Абмяркуйце свае моцныя і слабыя бакі, каб улічыць іх пры планаванні. Калі хтосьці адчувае сябе ўпэўнена ў правядзенні пэўнага практыкавання, лагічна даручыць гэта ёй ці яму. А можа, нехта захоча выйсці з зоны камфорту і паспрабаваць нешта новае.

Таксама важна дакладна размеркаваць ролі. Адзін чалавек можа ўзяць на сябе асноўную адказнасць за змест (што менавіта павінна адбыцца падчас варштата). Другі адказвае за ход працы: за дынаміку паміж удзельні:цамі і за тое, што ўзнікае ў працэсе. Гэта асабліва важна, калі спатрэбіцца змяніць план на хаду. Будзе няёмка, калі адзін вядоўца вырашыць прапусціць практыкаванне праз недахоп часу, а другая палічыць, што лепш было б проста скараціць час на агульную рэфлексію. Таксама трэба дамовіцца, хто адказвае за кожнае практыкаванне і як забяспечыць плаўныя і асэнсаваныя пераходы паміж відамі дзейнасці — як у добра напісаным апавяданні.

«Мы рабілі адно практыкаванне, мэта якога была дапамагчы ўдзельніцам зразумець розніцу паміж дыялогам і дыскусіяй. І яны не маглі ўлавіць гэтае адрозненне. Нават пасля таго, як мы разам дайшлі да цудоўных высноў (напрыклад, што „дыялог — гэта ўменне слухаць і задаваць пытанні"), яны ўсё роўна не разумелі сутнасці. Тады адна з фасілітатарак вырашыла выкарыстаць метад „Жазло прамоўцы". Яна сказала дзвюм удзельніцам: „Паспрабуйце з жазлом!" І яны працягнулі размову, выкарыстоўваючы жазло прамоўцы — і было відавочна, што тут і быў іх момант азарэння. А для мяне гэта быў асаблівы момант не толькі таму, што ўдзельніцы ўрэшце глыбока зразумелі важны аспект дыялогу, але і таму, што наша каманднае ўзаемадзеянне спрацавала бездакорна. Мы імправізавалі на месцы і адаптаваліся да сітуацыі».

Прыклад узяты з практыкавання 3.8 «Дыялог з жазлом прамоўцы».
Клара з Данii, амбасадарка дыялогу

Форма

Форма — гэта спосаб арганізацыі навучальнага працэсу, які складана аддзяліць ад зместу. Форма і змест утвараюць адно цэлае і ў ідэале павінны ісці плячо ў плячо. Форма варштата тычыцца, напрыклад, таго, як расстаўленыя сталы і крэслы, а таксама таго, якое ўражанне вы ствараеце як вядоўца праз сваю камунікацыю (усё, што вы кажаце і робіце). Сюды ўваходзіць тое, як вы сябе паводзіце (фармальна або свабодна), як вы даяце інструкцыі, праводзіце рэфлексіі і арганізуеце прастору для дыялогу. Падчас планавання трэба свядома паклапаціцца пра тое, каб форма вартштата падмацоўвала змест, а не супярэчыла яму.

Напрыклад, ставіць крэслы ў кола з'яўляецца стандартным рашэннем для дыялогавага варштата. Але заўсёды варта задацца пытаннем: ці сапраўды гэта аптымальны выбар для канкрэтнай групы, дня і праграмы? Нават калі ў вас добрае пачуццё гумару, гэта можа быць не тая рыса, якую варта надта праяўляць у працы з гэтай канкрэтнай групай і тэмай. Усё, што вы кажаце і робіце, успрымаецца як праз павелічальнае шкло, калі вы стаіце перад групай і ўся ўвага накіраваная на вас як на вядоўцу варштата. Гэта патрабуе дадатковай разважлівасці і ўмення знайсці правільную раўнавагу паміж тым, каб заставацца сабой, і ўсведамленнем таго, як успрымаецца прапанаваная форма іншымі.

Працэс

На варштаце ўдзельнікі так ці інакш уцягнутыя ў працэс. Аднак ужо на этапе планавання варта вызначыць, як і ў якой ступені яны будуць уключаныя ў працу. Іх удзел натуральна адбываецца праз розныя дыялагічныя метады, прадугледжаныя праграмай. Напрыклад, на пачатку варштата ўдзельні:цы могуць узгадняць правілы ўзаемадзеяння. Яны таксама могуць выказацца наконт таго, якія тэмы варта ўключыць у парадак дня, колькі перапынкаў зрабіць і калі, а таксама падзяліцца сваімі чаканнямі — што яны спадзяюцца атрымаць ад варштата. Калі вы абмяркоўваеце і ўзгадняеце чаканні, трэба абапірацца на дамову (папярэднія пагадненні), і правяраць, ці адпавядаюць яны патрэбам удзельні:ц. Калі не — праграма, наколькі гэта магчыма, карэктуецца з улікам іх патрэб. Такі падыход асабліва дарэчы, калі вы імкняцеся да высокай ступені ўцягнутасці ўдзельні:ц. Ён дазваляе ім з самага пачатку ўступіць у дыялог пра тое, што блізка кожн:ай з іх.

Бліжэй да канца занятку ўдзельнікаў таксама можна прыцягнуць — у большай або меншай ступені — да падсумавання і завяршэння сустрэчы. Яны мусяць заўсёды ўдзельнічаць у ацэньванні варштата. Пры гэтым варта памятаць пра два аспекты: *што новага ўдзельні:цы вынеслі для сябе (іх набыты досвед і разуменне), і як яны ацэньваюць сам працэс (зваротная сувязь для вас як фасілітатара).*

Практычныя аспекты

Калі вы адказваеце за правядзенне варштата, неабходна ўдзяліць увагу і практычным аспектам. Вельмі прыкра, калі дробныя арганізацыйныя хібы псуюць добра прадуманы план. Не варта нічога лічыць натуральным і само сабой зразумелым. Памятайце, што людзі, якія запрасілі вас правесці варштат, не заўсёды дакладна ведаюць, што вам неабходна для якаснай працы. Таму важна загадзя зверыцца і ўзгадніць свае чаканні з кліентамі, арганізатарамі і (або) людзьмі, што даюць вам памяшканне. Фармулюйце свае патрэбы і пажаданні максімальна выразна, бо якасць варштата шмат у чым залежыць ад таго, наколькі добра вырашаныя практычныя пытанні. Варта дакладна дамовіцца, хто, што і калі робіць. Часам карысна зафіксаваць гэтыя дамоўленасці ў пісьмовай форме, напрыклад у электронным лісце, каб пазбегнуць непаразуменняў. Звычайна загадзя ўзгадняюць такія ўмовы, як памяшканне, расклад, рэсурсы (аплата, харчаванне, прыбіранне, матэрыялы для варштата) і тэхнічнае забеспячэнне.

Глядзіце кантрольны спіс у дадатку 3 — ён дапаможа вам сістэматызаваць практычныя аспекты падрыхтоўкі.

Грунтоўнае планаванне

Калі казаць вобразна, грунтоўнае планаванне падобнае да палёту на верталёце: вы ўзлятаеце, каб убачыць усю карціну з вышыні, а затым «ныраеце» пад паверхню, каб даследаваць нюансы. Менавіта так працуе дыдактычны падыход да планавання. Ён стварае аснову для сістэматычнага і прадуманага рыхтавання працэсу, які адпавядае патрэбам удзельнікаў і вашым уласным мэтам.

Дыдактыка

Дыдактыка — гэта галіна ведаў пра тое, як адбываецца навучанне. Дыдактычнае планаванне засяроджваецца на сувязі паміж мэтамі і сродкамі. Мэта — гэта тое, чаго вы хочаце дасягнуць з дапамогай варштата. Сродкі — гэта метады і формы навучання, якія вы выкарыстоўваеце для дасягнення гэтай мэты.



Дыдактычнае планаванне падобнае на пазл з чатырох частак:

A. Змест. *Пра што будзе варштат і як будзе пабудаваны працэс?*

B. Удзельнікі. *Хто ўваходзіць у мэтавую групу?*

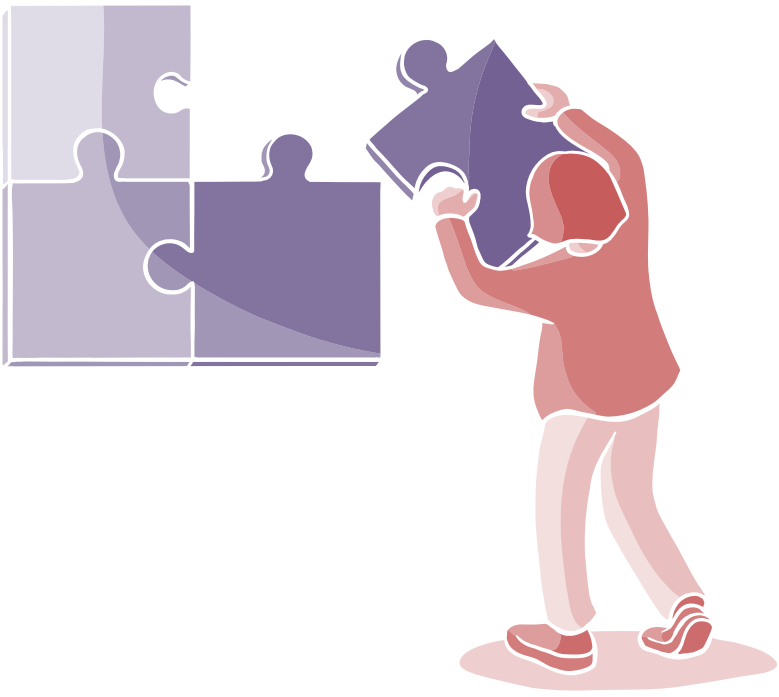
C. Мэта. *Чаго вы хочаце дасягнуць?*

D. Матывацыя. *Навошта вы хочаце правесці гэты варштат?*

Не так важна, з якога элемента вы пачняце. Галоўнае, каб у працэсе планавання былі асэнсаваныя ўсе чатыры. Часта ўсё пачынаецца з невыразнай ідэі, напрыклад «правесці варштат аб правах чалавека для валанцёрскай арганізацыі» (гэта змест). Або з канкрэтнага запыту: калі да вас звяртаецца група людзей, якая хоча «больш даведацца пра дыялог», напрыклад старшакласнікі (мэта).

На працягу ўсяго працэсу планавання неабходна пастаянна ўносіць карэктывы. Напрыклад, вы можаце зразумець, што на пэўныя этапы адведзена недастаткова часу; што ў вас з'явіліся новыя, больш адпаведныя ідэі для практыкаванняў або што пасля размовы з мэтавай групай вы лепш зразумелі яе патрэбы. Таму важна рэгулярна ацэньваць сітуацыю і ўспрымаць планаванне як дынамічны працэс, як пастаянны рух паміж рознымі часткамі пазла ў разважлівым дыялогу з самімі сабой і (або) з калегамі.

За кожным з гэтых элементаў пазла стаіць шэраг пытанняў для разважання і ўдакладнення. Іх можна выкарыстоўваць як арыенціры для накіроўвання працэсу планавання.



Элемент А. Змест

Пра што будзе варштат і як будзе пабудаваны працэс?

Планаванне ў межах гэтага элемента павінна забяспечыць упарадкаваны ход варштата, лагічнае і паслядоўнае паглыбленне дыялогу і асэнсаваны фінал, каб удзельнікі выйшлі з новымі адкрыццямі і разуменнем. Планаванне зместу звычайна адпавядае базавай структуры варштата:

1. Уводзіны: уступ і вызначэнне правілаў узаемадзеяння.

2. Практыка: непасрэдныя метады навучання (уступныя прамовы, практыкаванні, дыялог, рэфлексія, гутаркі і г. д.).

3. Завяршэнне: падвядзенне вынікаў, завяршэнне і ацэнка.

1. Уводзіны

Уводная частка павінна захапіць увагу ўдзельні:ц і стварыць у іх яснае ўяўленне пра тое, што гэта за варштат. Уводзіны таксама павінны матываваць да актыўнага ўдзелу. Уводзіны складаюцца з дзвюх частак: уступ і вызначэнне правілаў узаемадзеяння.

Уступ скіраваны на ўзнікненне агульнага разумення ў групе мэты, зместу і формы варштата.

Вызначэнне правілаў узаемадзеяння мае на мэце стварыць умовы для плённага працэсу: атмасферу даверу, узаемнай павагі і гатоўнасці да дыялогу і навучання. Гэтага можна дасягнуць праз паслядоўнае выкарыстанне прынцыпаў дыялогу — даверу, адкрытасці, шчырасці і роўнасці. Удзельні:цы павінны адчуваць сябе свабодна і бяспечна, праяўляць цікавасць і знаходзіць у сабе смеласць далучыцца да размовы. Гэтага можна дасягнуць, дамовіўшыся пра пэўныя правілы варштата, а таксама правёўшы з групай так званыя «крыгаломкі» — практыкаванні, якія дапамагаюць удзельні:цам пазнаёміцца, раскрыцца і пачаць узаемадзеянне.

«У нас быў адзін удзельнік, які напачатку шчыра сказаў, што не можа нам давяраць, бо знаёмы з намі ўсяго гадзіну. Ён параўнаў такі павярхоўны кантакт з больш глыбокім даверам, які ўзнікае да чалавека, якога ведаеш даўно. І спытаў у групы: „Каму б вы даверылі асабістую праблему?“. Падчас варштата ён паступова станавіўся ўсё больш адкрытым і актыўным. А пасля сустрэчы запрасіў нас да сябе на абед. Мы ўспрынялі гэта як знак таго, што паміж намі сапраўды ўзнік давер. Гэта быў такі асаблівы момант!»

Джанет з Іарданіі, амбасадарка дыялогу

Уступ і вызначэнне правілаў узаемадзеяння звычайна ўключаюць:

- Прыбыццё — падрыхтоўка памяшкання і сябе перад пачаткам варштата;
- Прывітанне ўдзельнікаў, знаёмства, прадстаўленне фасілітатараў варштата;
- Прэзентацыя праграмы, праблемы, мэты і складанне групавога пагаднення;
- Арганізацыйныя пытанні;
- Правілы ўзаемадзеяння;
- Крыгаломкі.

Памятайце:
Удзельнікі часта з нецярплівасцю чакаюць пачатку, таму ўступ не трэба зацягваць.

Менш дасведчаным вядоўцам можа карцець перайсці адразу да дыялогу. Аднак важна разумець, што дыялог фактычна ўжо пачынаецца падчас уводзінаў — асабліва калі вы ўцягваеце ўдзельні:ц у вызначэнне правілаў узаемадзеяння.

Больш падрабязна пра тое, як падрыхтаваць удалыя ўводзіны, глядзіце ў дадатку 3.

Пытанні для планавання

- *Як варта пачаць варштат, каб стварыць умовы для дасягнення пастаўленых мэт?*
- *Колькі часу павінен займаць уступ і як структураваць гэтую частку, каб яна была дынамічнай і разнастайнай?*
- *Якія правілы ўзаемадзеяння і спосабы «растапіць лёд» у групе будуць дарэчы?*
- *У якой ступені я хачу ўцягнуць групу ў вызначэнне правілаў і фармуляванне калектыўнага пагаднення?*

Больш падрабязную інфармацыю пра ўводзіны і прыклады практыкаванняў глядзіце ў падраздзелах «Аснова для дыялогу» і «Размінка перад дыялогам» (раздзел 5).

2. Практыка

Практыка — гэта «ядро» варштата. Звычайна гэтая частка займае найбольш часу і патрабуе найбольшай увагі. У гэтай частцы адбываюцца ўступныя прамовы, практыкаванні і іншыя віды дзейнасці, сумесная рэфлексія або праца ў падгрупах, дыскусіі, сесіі пытанняў і адказаў, дыялогі і маналогі. Менавіта падчас гэтай працы дыялог становіцца глыбейшым і па-сапраўднаму раскрываецца яго сутнасць. На працягу ўсёй гэтай часткі важна пастаянна ацэньваць, ці адпавядаюць вашы фасілітатарскія выбары пастаўленай праблеме, мэце, мэтавай групе і фармату варштата.

Пытанні для планавання

- *Якія віды дзейнасці, уступныя прамовы, практыкаванні і формы групавой працы варта ўключыць?*
- *Якой павінна быць лагічная паслядоўнасць і пераход паміж рознымі элементамі? Што канкрэтна неабходна падрыхтаваць для рэалізацыі кожнай часткі (напрыклад, для ўступнай прамовы)?*
- *Як арганізаваць працэс і, калі вядоўцаў некалькі, хто за што адказвае?*

Больш падрабязную інфармацыю і прыклады відаў дзейнасці можна знайсці ў падраздзеле «Выклік праз дыялог» (раздзел 5).

3. Завяршэнне

Заключная частка мае на мэце лагічнае падвядзенне вынікаў і магчымасць належным чынам развітацца. Гэта важна як для ўдзельнікаў, так і для фасілітатараў варштата. Завяршэнне складаецца з трох частак: падсумаванне, завяршэнне працэсу, ацэнка праз зваротную сувязь ад удзельні:ц.

Этап падсумавання засяроджваецца на вяртанні да асноўных думак, важных назіранняў і азарэнняў, якія з'явіліся падчас варштата. Удзельнікам нагадваюць пра тое, чаму яны навучыліся, і даюць магчымасць паразважаць пра ўласны досвед навучання. Варштат, прысвечаны дыялогу, часта закранае глыбокія каштоўнасці і выклікае моцныя эмоцыі. Таму належнае завяршэнне дапамагае ўдзельнікам (і вядоўцам) пакінуць варштат у спакойным і адпаведным эмацыйным стане. Яно таксама падкрэслівае ўвесь пройдзены шлях і тое, якім быў удзел у гэтым працэсе.

Ацэнка адбываецца ў двух вымярэннях: чаму навучыліся ўдзельні:цы і як яны ацэньваюць сам працэс варштата. Гэта дае магчымасць фасілітатар:кам атрымаць, а ўдзельні:цам — даць зваротную сувязь пра сумесны досвед. Важна загадзя прадумаць пытанні, каб атрымаць водгукі менавіта на істотныя для вас аспекты.

Завяршэнне працэсу і ацэньванне звычайна ўключаюць:

- Кароткі агляд таго, што адбылося.
- Вылучэнне ключавых момантаў, азарэнняў і ўсведамленняў.
- Завяршэнне працэсу.
- Ацэнку таго, чаму навучыліся ўдзельнікі.
- Зваротную сувязь для вядоўцы.
- Развітанне і словы падзякі.

Пытанні для планавання

- *Як падсумаваць тое, чаму навучыліся ўдзельнікі?*
- *Як завяршыць працэс так, каб група выйшла з варштата з пачуццём задавальнення і завершанасці?*
- *Якім чынам я буду праводзіць ацэнку?*
- *Як я буду аналізаваць тое, чаму навучыліся ўдзельнікі, напрыклад у дачыненні да:*
    - *дыялагічных інструментаў?*
    - *разумення і асэнсавання сутнасці дыялогу?*
    - *разумення і асэнсавання сутнасці праблемы?*
- *Што мне трэба ведаць пра тое, як удзельнікі ўспрынялі варштат?*

- *Пра што мне хочацца атрымаць зваротную сувязь?*
- *Што трэба зрабіць, каб яе атрымаць у неабходнай форме?*

Падрабязней пра завяршэнне варштата і прыклады адпаведных відаў дзейнасці глядзіце ў падраздзеле «Аснова для дыялогу» (раздзел 5).

Элемент В. Удзельнікі

Хто з'яўляецца мэтавай групай варштата?

Удзельнікі — гэта тыя, каму трэба перадаць веды пры дыялог і дыялагічныя навыкі. Менавіта яны павінны знаходзіцца ў цэнтры ўвагі пры планаванні варштата. У гэтай частцы вы аналізуеце склад групы, матывацыю, патрэбы і чаканні ўдзельні:ц. Чым больш вы ведаеце пра іх, тым лепш зможаце адаптаваць варштат да іх запатрабаванняў. З некаторымі групамі можна рэалізаваць амаль усё задуманае, з іншымі — толькі частку. Матывацыя прыйсці на варштат, а таксама патрэбы ў навучанні і развіцці — гэта ключавыя фактары, якія ўплываюць на чаканні ўдзельнікаў.

Даволі проста і вельмі карысна высветліць, як склад удзельнікаў размеркаваны паводле такіх характарыстык, як пол, узрост, адукацыя, этнічнае паходжанне, мова і інш. Патрэбы і інтарэсы групы супрацоўніц валанцёрскай арганізацыі ва ўзросце 22–30 гадоў істотна адрозніваюцца ад патрэб старшакласнікаў, якім па 17–18 гадоў. І тыя, і другія хочуць атрымаць навыкі дыялогу, але структура і фармат варштата павінны быць рознымі, каб сапраўды іх зацікавіць. Заўсёды карысна пагутарыць з кімсьці з патэнцыйных удзельні:ц яшчэ на этапе планавання. Гэта дапаможа лепш зразумець, хто яны і што хацелі б атрымаць ад варштата.

«Што да ўдзельнікаў, ніколі не пераацэньвайце іх ведаў, але і ніколі не недаацэньвайце іх інтэлекту»

Эльсэ Хамерых (нар. 1936), заснавальніца Дацкага цэнтра вырашэння канфліктаў

Пытанні для планавання

- *Як удзельнікі размеркаваныя паводле полу, узросту, этнічнай прыналежнасці, адукацыі, прафесіі, інтарэсаў і г. д.?*
- *Наколькі яны ўжо знаёмыя з дыялогам?*
- *Які кантэкст іх удзелу (напрыклад, школа, іншая навучальная ўстанова, царква, месца працы або валанцёрская арганізацыя)?*
- *Гэта аднастайная ці разнастайная група людзей з вельмі розным паходжаннем і досведам?*
- *Яны ўжо знаёмыя адно з адным? Калі так, якія паміж імі дачыненні?*
- *Яны адчуваюць сябе камфортна адно з адным ці паміж імі існуе пэўная напружанасць?*
- *Яны прыйшлі па сваёй волі і, адпаведна, больш матываваныя, ці ўдзельнічаюць у рамках абавязковага навучання (у гэтым выпадку іх матывацыя можа быць рознай)?*

«Важна загадзя нешта ведаць пра ўдзельнікаў, каб можна было спланаваць варштат і падрыхтаваць памяшканне, дзе ён будзе праходзіць. Але не менш важна быць адкрытым непасрэдна ў працэсе і пры неабходнасці змяніць свае прадузятыя меркаванні аб тым, якія яны».

Тобіяс з Даніі, амбасадар дыялогу

Элемент С. Мэта

Якіх вынікаў я хачу дасягнуць з дапамогай варштата?

Мэту варта акрэсліваць, зыходзячы з патрэб удзельнікаў, гэта значыць з таго, што вы лічыце для іх важным. Яна можа таксама вызначацца тым, што вы хацелі б, каб удзельнікі атрымалі ад варштата. Мэта — гэта ваш уласны намер у гэтым працэсе; тое, чаго вы спадзеяцеся дасягнуць, хоць гарантаваць, што ўсё адбудзецца менавіта так, немагчыма.

Некалькі прыкладаў магчымай мэты:

- распаўсюдзіць веды пра дыялог;
- паглыбіць разуменне дыялогу ва ўдзельнікаў;
- дапамагчы ўдзельні:цам перагледзець свае стэрэатыпы;
- паглыбіць разуменне культурных адрозненняў;
- даць удзельнікам магчымасць у дыялагічнай форме абмеркаваць пытанне або канкрэтную сітуацыю, якая іх цікавіць.

Асабістую матывацыю лёгка пераблытаць з фактычнай мэтай. Добра, калі яны супадаюць, але яны не мусяць быць аднолькавымі.

Пытанні для планавання

- *Што **ўдзельнікі** хочуць даведацца пра дыялог?*
- *Што мне хацелася б, каб удзельнікі даведаліся пра дыялог?*
- *Ці **супадаюць** адказы на два вышэйзгаданыя пытанні? Ці можна задаволіць гэтыя пажаданні з улікам кантэксту ўдзельні:ц і наяўных умоў (час, рэсурсы і г. д.)?*
- *Ці не перашкаджае мая асабістая матывацыя заўважыць іншую, больш актуальную мэту?*

Элемент D. Матывацыя

Чаму я хачу правесці гэты варштат?

Матывацыя да дзеянняў вынікае з нашай асабістай сістэмы каштоўнасцяў. У кожнага з нас па-свойму складаецца разуменне таго, чаму — на глыбейшым узроўні — мае сэнс займацца дыялогам. Іншымі словамі, гэта адказ на пытанне, навошта вы гэта робіце і ў чым для вас сэнс гэтай дзейнасці. Чым ясней вы разумееце сваю матывацыю, тым прасцей яе патлумачыць іншым людзям. Таму пры планаванні варштата важна ўлічваць сваю ўнутраную матывацыю.

Вось некалькі прыкладаў асабістай матывацыі:

- Распаўсюджваць веды пра дыялог.
- Быць у цэнтры ўвагі.
- Стаць добрым фасілітатарам.

- Атрымаць каштоўны досвед для кар’еры.
- Спрыяць зменам у грамадстве.
- Унесці ўклад у стварэнне лепшага свету.
- Зарабіць грошы.

Наша матывацыя можа быць звязаная з ідэаламі, але яна таксама можа ўключаць асабістыя патрэбы, напрыклад у развіцці або прызнанні. У гэтым няма нічога кепскага. Але варштат дыялогу мае на мэце спрыяць узнікненню разумення і глыбейшага ўсведамлення ва ўдзельні:ц. Таму пажадана, каб хаця б частка вашай матывацыі перасякалася з тым, што мае значэнне і для іх.

Гэты элемент мае на ўвазе працу над усведамленнем уласнай матывацыі, каб заставацца паслядоўнымі ў планаванні і выглядаць натуральнымі, уцягнутымі і прысутнымі (а значыць, і годнымі даверу) у ролі фасілітатараў.

«Усё цячэ,
усё мяняецца.
І ніхто не быў двойчы
ў адной рацэ.
Бо праз імгненне
і рака была не тая,
і сам ён ужо не той»

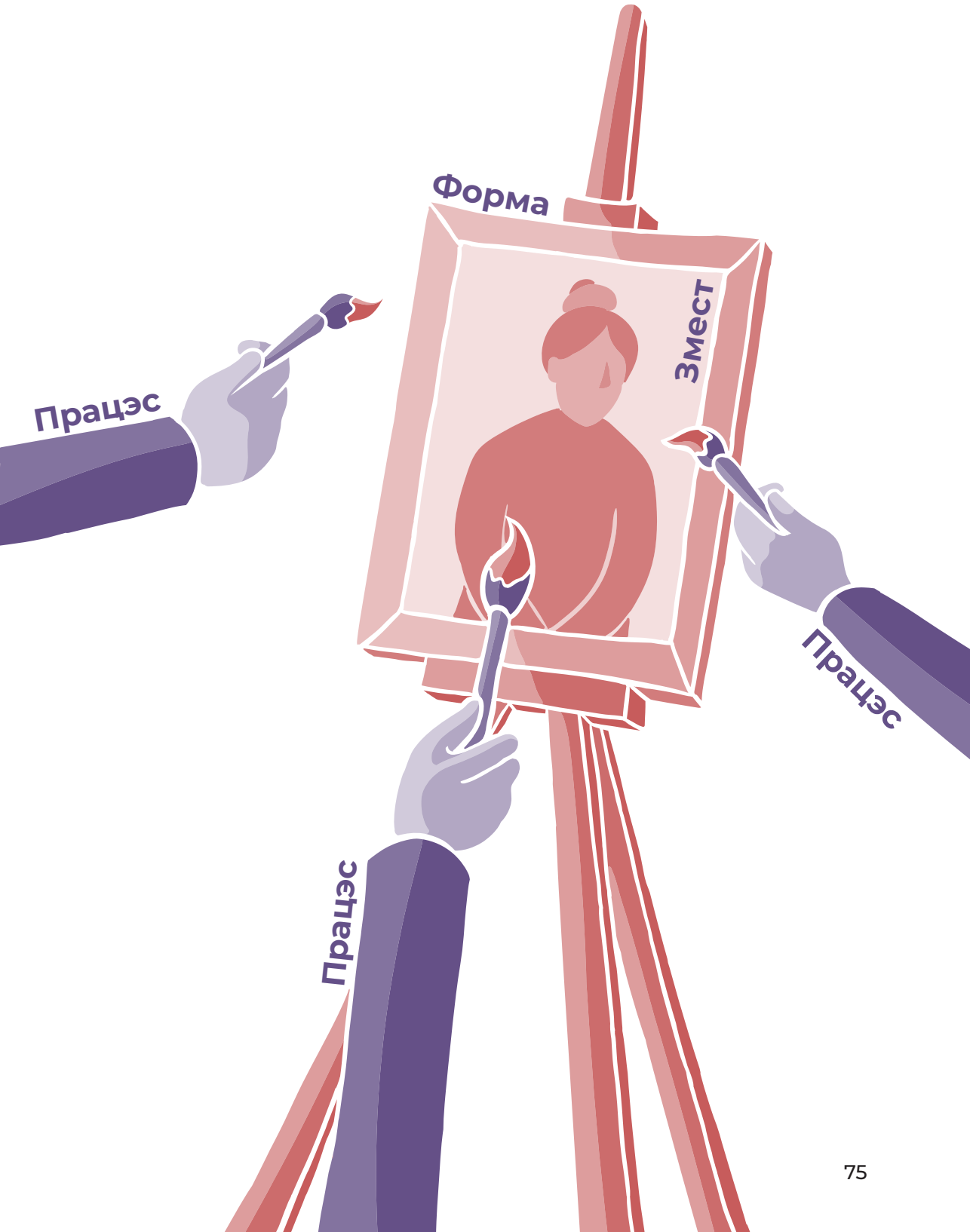
Геракліт Эфескі
(544 да н.э. – 483 да н.э.), Малая Азія

Пытанні для планавання

- *Чаму я хачу працаваць з дыялогам?*
- *Якія мае ўяўленні ці мары пра гэты варштат?*
- *Які сэнс гэта мае для мяне?*
- *Якім чынам гэта адпавядае запатрабаванням удзельні:ц?*

Тры вымярэнні варштата: змест, форма і працэс

Як можна патлумачыць тое, што адзін і той жа план варштата, з тымі ж практыкаваннямі, часавымі рамкамі і фасілітатарамі, можа спараджаць абсалютна розныя групавыя працэсы? Нават з аднымі і тымі ж удзельнікамі. На першы погляд гэта можа здавацца загадкай. Але тут уплываюць тры вымярэнні варштата: змест, форма і працэс, якія разам спрыяюць стварэнню сэнсу. У любой камунікацыі сэнс ствараецца адначасова на некалькіх узроўнях.


Форма
Змест
Працэс
Працэс
Працэс

Тое, што адбываецца на варштаце, можа адпавядаць плану ці сцэнарыю, але план сам па сабе — гэта яшчэ не варштат. Варштат нараджаецца ў выніку сустрэчы людзей тут і цяпер. Вы разам з удзельні:цамі запускаеце пэўную дынаміку праз камунікацыю, і варштат прымае форму. Пры планаванні варштата па дыялогу важна ўлічваць розныя вымярэнні і іх узаемадзеянне. Бо чым больш зладжана яны дзейнічаюць разам, тым больш значнымі будуць досвед і вынікі для ўдзельні:ц, і тым вышэйшая верагоднасць дасягнення жаданай мэты.

Вымярэнні варштата

Змест = што ўнутры => ***ШТО?*** *Што мы будзем рабіць? Куды мы рухаемся? Чаго датычыцца гэты працэс? Што будзе адбывацца?*

Форма = што звонку => ***ЯК?*** *Як мы камунікуем? Як мы выглядаем? Як паводзімся? Як гэта павінна адбывацца?*

Працэс = рух або змяненне => ***ЯК?*** *мы рухаемся разам? Якія адчуванні ўзнікаюць падчас узаемадзеяння? Як мы рэагуем і інтэрпрэтуем тое, што адбываецца? Якая дынаміка назіраецца ў групе?*

Падчас камунікацыі мы схільныя ў першую чаргу засяроджвацца на змесце, бо ён здаецца найбольш відавочным і «матэрыяльным» вымярэннем. *Якую праблему мы разглядаем? Што мы плануем рабіць?*

Форма — гэта абалонка, спосаб дзеяння. Яна павінна падмацоўваць змест і адпавядаць яму. Калі форма не адпавядае зместу, сэнс паслання скажаецца. Напрыклад, калі фасілітатар гаворыць пра адкрытасць, але сам паводзіць сябе закрыта падчас камунікацыі, гэта відаць усім.

Працэс — гэта траекторыя руху да мэты. Ён ахоплівае ўсю камунікацыю паміж удзельні:цамі падчас выканання заданняў, іх інтэрпрэтацыі і рэакцыі, дынаміку ўнутры групы. Усё гэта ўплывае на працэс. Працэс таксама ўключае змены ў навучанні і развіцці ўдзельні:ц (і фасілітатар:кі) праз узаемны дыялог.

Працэс звычайна працякае скрыта і ў значнай ступені нябачна, пакуль мы не пачынаем яго асэнсоўваць. Добры працэс на варштаце падобны да

«На трох розных варштатах я расказвала пра дыялог як канцэпцыю. З кожным разам атрымлівалася ўсё лепш, і я дакладна ведаю, чаму. Бо кожны раз я ўсё больш залучала ў працэс удзельніц і дазваляла ім прыводзіць свае ўласныя прыклады. Я давала ім больш часу і прасторы і спасылалася на тое, што яны казалі раней. Удзельніцы атрымалі больш ведаў, бо бачылі, што мы рухаемся і вучымся разам».

Зайнаб з Данii, амбасадарка дыялогу

далікатнай рукі, якая вядзе ўдзельні:ц па запланаваным змесце і напаўняе іх пачуццём энергіі і патоку. Дрэнны працэс адчуваецца як непрыемная атмасфера, раздражненне ці нездаволенасць камунікацыяй.

Працэс становіцца бачным, калі мы праліваем на яго святло — размаўляем пра яго і задаём пытанні: *«Якія пачуцці гэта выклікае?»*, *«Як вы ставіцеся да таго, што...?»*, *«Як вы ўспрынялі тое, што адбылося, калі...?»*.

На дыялогавым варштаце ўсё круціцца вакол дыялогу, бо ён сам па сабе працэс. Мы гаворым пра дыялог, вядзём дыялог і вучымся праз дыялог. Змест, форма і працэс зліваюцца ў адно цэлае. Таму варштат па дыялогу — выдатная магчымасць паказаць, што адбываецца паміж удзельнікамі падчас выканання заданняў.

Выбар фокусу

Спачатку многім будзе цяжка весці варштат, свядома кіруючы працэсам. Калі ў вас яшчэ мала досведу, дастаткова проста спланаваць і засяродзіцца на перадачы зместу: што мы будзем рабіць разам і як даможамся жаданага выніку. Нават засяродзіўшыся галоўным чынам на змесце, можна праводзіць выдатныя варштаты дыялогу. Аднак калі вы ўжо не пачаткоўцы ці проста хочаце паставіць перад сабой больш складаныя задачы, можна пайсці глыбей і больш уважліва прапрацаваць працэс разам з удзельні:цамі. Гэта дасць ім глыбейшае разуменне і больш усведамлення, што такое дыялог на практыцы. Яны змогуць суадносіць тое, што адбываецца паміж імі тут і цяпер, са сваім жыццёвым досведам.

Пра тое, як утрымліваць фокус на змесце і працэсе падчас варштата, чытайце ў наступным раздзеле.

Парады для эфектыўнага планавання

1. Удзельнікі — галоўныя героі вашага варштата. Адштурхоўвайцеся ад іх патрэб і адаптуйце варштат пад іх.

2. Рабіце свядомы выбар на кожным этапе планавання.

3. Падумайце пра памяшканне і абстаўце яго так, каб яно найлепш адпавядала фармату варштата.

4. Падрыхтуйцеся псіхалагічна.

5. Майце план Б — і будзьце гатовыя адмовіцца ад усіх планаў, калі гэтага запатрабуе сітуацыя.



HATATKI

РАЗДЗЕЛ 4
ПРАВЯДЗЕННЕ ВАРШТАТА

Вядоўцам варштата даводзіцца трымаць у полі ўвагі шмат працэсаў адначасова. Варштат прысвечаны дыялогу. *Але ці сапраўды падчас яго адбываецца дыялог? Можна ні на крок не адступаць ад сцэнарыя, але ці пачынаюць удзельні:цы лепш разумець нюансы дыялогу ў ходзе гэтага працэсу?*

Старанна прадуманы план дапаможа дайсці да фінішу. Але задача фасілітатар:кі — яшчэ і накіроўваць у бок мэты ўсе працэсы, якія адбываюцца паміж удзельні:цамі.

Гэты раздзел падрыхтуе вас да ролі фасілітатара — да моманту, калі вы стаіце пасярод пакоя, поўнага ўдзельнікаў, якія рыхтуюцца ўступіць у дыялог на вострыя тэмы і маюць высокія чаканні ад варштата.

Хто такі фасілітатар?

Слова «фасілітатар» паходзіць ад лацінскага *facilis* — «лёгкі». Фасілітатар «садзейнічае», аблягчае падарожжа групы да агульнай мэты.

Як ужо згадвалася ў раздзеле 3, варштат складаецца з трох кампанентаў: зместу, формы і працэсу. Калі варштат прадугледжвае, што ўдзельні:цы не толькі паслухаюць пра дыялог, але і навучацца яму на практыцы, вы як асоба, адказная за варштат, мусіце кантраляваць усе тры кампаненты — і падчас планавання, і падчас правядзення варштата.

Удзельні:цы пераважна засяроджаныя на змесце і мэце майстэрні. Фасілітатары ж імкнуцца быць уважлівымі да зместу, формы і працэсу, але асаблівую адказнасць нясуць менавіта за працэс. Бо як арганізатары і вядоўцы варштата вы бачыце сітуацыю шырэй: назіраеце, што адбываецца ў прасторы, і разумееце, які будзе наступны крок.

Розніца паміж вядоўцамі і фасілітатарамі

І вядоўцы, і фасілітатар:кі ставяць перад сабой адну мэту: давесці групу да запланаванай мэты.

Але **вядоўцы** засяроджваюцца галоўным чынам на мэце, змесце і выкананні канкрэтных задач. Яны накіроўваюць і каардынуюць працу групы, каб дасягнуць пэўнага выніку. На варштаце такая роля нагадвае традыцыйную настаўніцкую.

Фасілітатар:кі ж працуюць і са зместам, і з працэсам. Асаблівую ўвагу яны надаюць менавіта працэсу: таму, як удзельнікі ўспрымаюць задачу і адно аднаго, што паміж імі адбываецца і як гэта ўплывае на змест/выкананне задачы. Роля фасілітатараў — накіроўваць працэс так, каб ён падтрымліваў змест і адпавядаў мэце. Гэта значыць, яны свядома нясуць адказнасць за дынаміку групы і тое, што адбываецца ў пакоі.

Можна сказаць, фасілітатары робяць гладчэйшай дарогу да мэты. Гэта можна параўнаць з кёрлінгам: каманда дапамагае вялікай і плоскай гранітнай шайбе плаўна даслізгаць па лёдзе да мішэні ў цэнтры поля. Адзін чалавек «падае» шайбу, а астатнія націраюць шчоткамі лёд у кірунку руху шайбы, уплываючы на яе траекторыю. На варштаце такімі шайбамі з'яўляюцца ўдзельнікі. Фасілітатары — асобы, якія націраюць лёд, каб шайбы даслізгалі да цэлі. Яны могуць тармазіць, паскараць і змяняць кірунак руху шайбаў. Калі фасілітатар:ка забывае нацерці лёд, бо засяроджваецца толькі на цэлі, шайбы спыняюцца. Тое ж датычыць і «руху» (працэсу) удзельні:ц да больш глыбокага разумення дыялогу.

«Немагчыма рэфлексаваць замест удзельнікаў — трэба рэфлексаваць разам з імі. Мы разам ствараем прастору для рэфлексіі. У адрозненне ад настаўнікаў, якія спрабуюць навучыць разважаць, мы суправаджаем удзельні:ц у гэтым працэсе. Дыялагічны падыход дапамагае выявіць тое, што сапраўды хвалюе ўдзельні:ц. Дзякуючы гэтаму ўвесь варштат робіцца яшчэ цікавейшым і больш узбагачае і іх, і нас».

Карын з Данii, амбасадарка дыялогу.

Вядоўца, фасілітатар — ці дзве ролі адразу?

Дыялог перадусім вызначаецца тым, як мы рухаемся да мэты, а не толькі тым, якой менавіта мэты дасягаем. Іншымі словамі, дыялог сам па сабе з'яўляецца працэсам. Таму дыялогавы варштат — гэта не толькі пра змест, але і пра форму і працэс. Мэта варштата — спрыяць разуменню і глыбокаму ўсведамленню сутнасці дыялогу ці канкрэтнай праблемы. І дасягаецца гэта менавіта праз дыялог.

Якраз таму для вядоўцы дыялогавага варштата цалкам натуральна пастаянна трымаць у полі ўвагі працэс. Тое, што адбываецца паміж удзельні:цамі, можа легчы ў аснову зместу. Таму вядоўца варштата па дыялогу **заўсёды** выступае і фасілітатарам.

Аднак нават для спрактыкаваных вядоўцаў адначасова трымаць фокус і на змесце, і на працэсе — няпростая задача. Трэба трымаць у полі ўвагі ўсіх удзельні:ц, расклад, рабіць уступныя прамовы і даваць розныя практыкаванні (змест). Трэба захоўваць дыялагічнасць у сваёй камунікацыі (форма). А яшчэ трэба кіраваць працэсамі, якія адбываюцца паміж удзельні:цамі, а калі варштат вядуць некалькі фасілітатараў, — паклапаціцца пра належнае ўзаемадзеянне паміж імі (працэс).

Ступень, у якой вы можаце (і хочаце) засяродзіцца на працэсе, залежыць ад вашага досведу, ад заяўленай праблемы і ад дамоўленасцяў з удзельнікамі. Нават надаючы працэсу менш увагі, можна правесці карысны і ўдалы дыялогавы варштат.

Аднак з досведам становіцца ўсё больш відавочна: дасягаць мэты прасцей, калі фасілітатар:ка свядома адсочвае працэс. Асабліва калі выкарыстоўвае працэсы паміж удзельні:цамі як частку навучання.

Далей мы будзем называць правядзенне варштата па дыялогу фасілітацыяй, бо менавіта роля фасілітатар:кі з'яўляецца найбольш натуральнай у такім фармаце працы.

«Асаблівым момантам для мяне стала ўсведамленне таго, наколькі вялікі ўплыў мае наша здольнасць заставацца ў ролі фасілітатараў: накіроўваць працэс, не спрабуючы ўплываць на ўдзельнікаў і не падказваючы ім, што правільна, а што не. Бо калі гаворка ідзе пра дыялог, існуе прынцыповая розніца паміж тым, каб выказваць уласныя погляды, і тым, каб даць удзельні:цам магчымасць самастойна адкрыць свае — і ўбачыць магчымасць іх змяніць».

Хайфа з Данii, амбасадарка дыялогу



Што значыць быць добрымі фасілітатарамі?

Быць добрымі фасілітатарамі — значыць найперш умець быць сабой: натуральнымі, жывымі, цалкам уключанымі ў працэс. Яны выкарыстоўваюць дыялагічную форму камунікацыі, яны дапытлівыя і цікаўныя, адкрытыя да розных перспектыў. Яны шукаюць сувязі і ўважліва слухаюць удзельні:ц. Яны карыстаюцца дыялагічнымі інструментамі — задаюць даследчыя пытанні, слухаюць і адлюстроўваюць пачутае, а таксама валодаюць іншымі якасцямі, пра якія падрабязней будзе сказана ніжэй.

Захаванне чатырох прынцыпаў дыялогу — даверу, адкрытасці, шчырасці і роўнасці — фундаментальны навык фасілітатараў дыялогу. Побач з гэтым важныя гнуткасць, здольнасць да рэфлексіі і самарэфлексіі. Гэтыя прынцыпы з'яўляюцца падмуркам, на якім стаіць фасілітатарка. Яны вызначаюць настрой, з якім яна сустракае ўдзельніц, і тое, з дапамогай якіх інструментаў яна будуе з імі камунікацыю.

Калі фасілітатарка сама прытрымліваецца тых прынцыпаў, якія перадае іншым, яна становіцца больш аўтарытэтнай, а яе роля — больш уплывовай. Яе ўласная адданасць камунікацыі, якая транслюе давер, адкрытасць, шчырасць і роўнасць, перадаецца ўдзельніцам і заахвочвае іх да падобнага стылю ўзаемадзеяння. Гэта таксама сведчыць пра валоданне ключавымі дыялагічнымі навыкамі. Назіраючы за фасілітатаркай у дзеянні, удзельніцы бачаць, як дыялог разгортваецца на практыцы.

Асноўныя навыкі фасілітатараў

Давер

Аўтарытэтная фасілітатарка павінна выклікаць ва ўдзельніц давер да сваёй здольнасці бяспечна весці працэс — нават тады, калі іх погляды нехта аспрэчвае. Свой давер яна паказвае праз адкрытасць і шчырасць у камунікацыі: тлумачыць, што будзе адбывацца і чаму, а таксама ўцягвае ўдзельніц у працэс, напрыклад прапануе ім удзельнічаць у вызначэнні правілаў узаемадзеяння. Такім чынам яна перадае ясны сігнал: «Я веру, што мы разам можам прыняць адказнасць за тое, што сёння будзе адбывацца». Калі фасілітатар:ак некалькі, давер паміж вамі становіцца добрай асновай для сумеснай працы ў дыялагічным працэсе ў групе. Давер праяўляецца і ў тым, што вы абапіраецеся на папярэднія дамоўленасці пра падзел

роляў, а таксама абмяркоўваеце любыя ўнутраныя разыходжанні падчас падрыхтоўкі і ў ходзе працы.

Адкрытасць

Фасілітатарка спрыяе адкрытасці ўдзельніц, калі сама застаецца адкрытай. Яна можа прыводзіць уласныя прыклады, дзяліцца досведам сутыкнення з дылемамі і выклікамі ў кантэксце дыялогу. Можна падзяліцца асабістай гісторыяй і так паўстаць перад іншымі як звычайны чалавек, з якім лёгка сябе атаясаміць. Тое самае адбываецца і паміж удзельні:цамі, калі яны адкрыта дзеляцца адна з адной сваім асабістым досведам. Адкрытасць дазваляе ўбачыць асобу за яе поглядамі. Фасілітатарка застаецца адкрытай да ўсяго, што прапануюць удзельніцы, нават калі іх погляды або жыццёвая філасофія адрозніваюцца ад яе ўласных. Яна ўважліва слухае і прызнае іх пункты гледжання.

(Гл. заўвагу 1, дадатак 4: «Заўвагі, спасылкі і рэкамендаваная літаратура».)



Шчырасць

Шчырасць праяўляецца тады, калі вы па-сапраўднаму ўключаецеся ў размову — напрыклад, расказваючы асабістую гісторыю або прыводзячы ўласны прыклад. Але найперш гэта здольнасць заставацца сабой, што б ні здарылася. Калі фасілітатарка разумее, што не мае гатовага адказу, яна адкрыта дзеліцца сваімі разважаннямі з удзельніцамі. Яна прызнае сваю няўпэўненасць і ўключае яе ў працэс як частку сумеснага пошуку.

Роўнасць

У дыялогу кожны мае што сказаць, незалежна ад статусу, полу, этнічнай прыналежнасці, узросту або таго, ці належыць чалавек да групы, якая мае ўладу. Удзельнікі ўступаюць у дыялог на роўных умовах, і павага з'яўляецца ключавой каштоўнасцю гэтых адносін. Як фасілітатары мы імкнёмся замацаваць прынцып роўнасці ў групавой дынаміцы. Часам гэта робіцца праз абмеркаванне ўласнага досведу або праз удзел фасілітатар:кі ў практыкаванні, каб паказаць, што вы гатовыя весці дыялог на роўных умовах з удзельні:цамі.

Аднак важна памятаць: адначасова ўдзельнічаць у працэсе і несці за яго адказнасць — няпростая задача. Часта больш дарэчы заставацца ў ролі асобы, якая накіроўвае працэс. У такім выпадку вы падтрымліваеце роўнасць праз сваё стаўленне да ўдзельнікамі — праз паважлівую, удзячную форму зносін, якая падкрэслівае, што ўсе мы розныя і маем права такімі заставацца. Вы можаце дэманстраваць, што адрозненні паміж удзельні:цамі — гэта каштоўнасць, адзначаць іх як спрыяльную асаблівасць і паказваць магчымасці, якія яны адкрываюць для групы.

Пры наяўнасці цэлай каманды фасілітатараў вы можаце сілай прыкладу паказаць, што супрацоўніцтва і сяброўства па-над адрозненнямі — гэта не проста балбатня пра высокія ідэалы. Так вы можаце падкрэсліць, што сумесная праца магчымая і надзвычай плённая нават пры розных поглядах і рознай культурнай, палітычнай ці рэлігійнай базе.

Гнуткасць

Фасілітатарка можа мець добра падрыхтаваны сцэнарый, але заўсёды павінна быць гатовая адхіліцца ад яго. Бо калі вы прывітаеце ўдзельні:ц

«Толькі маючы здольнасць быць надзвычай гнуткім і мяккім, ты можаш быць надзвычай цвёрдым і моцным»

Дзэн-будысцкая прыказка, паходжанне невядомае

і пачняце варштат, іх рэак-цыі могуць быць самымі рознымі: ад цікаўнасці і энтузіязму да расчаравання, супраціву ці выказвання крайніх поглядаў.

У гэты момант важна цвёрда стаяць на нагах і сказаць сабе: па-першае, *маем тое, што маем.* Па-другое, я ўступаю ў ролю цікаўнай даследчыцы ці дэтэктыва-расследніцы. Уявіце, што вы надзяваеце кепку Шэрлака Холмса і вывучаеце, што адбываецца ў пакоі і паміж удзельнікамі. Распытайце іх! Што паміж імі адбываецца? Што стаіць за іх паводзінамі? Што яны хочуць паказаць сваімі выказваннямі, дзеяннямі, мовай цела?.. Вы робіце ўласныя высновы, абапіраючыся на свае папярэднія ўяўленні, а паводзіны групы могуць значыць зусім не тое, што вам здаецца.

Гнуткасць таксама азначае, што, нягледзячы на гатоўнасць дзейнічаць інакш, вы працягваеце засяроджвацца на мэце — з упэўненасцю ў тым, што існуе шмат розных спосабаў дасягнуць яе і што сам шлях такі ж важны, як і пункт прызначэння.

Як стаць добрым фасілітатарам?

Калі пералічыць усе навыкі, неабходныя фасілітатару, як гэта зроблена тут, патрабаванні да гэтай ролі могуць здацца завялікімі. Аднак гэта ідэальны вобраз добрага фасілітатара дыялогу. Навыкі можна напрацоўваць і паступова развіваць, разумеючы, што на гэта спатрэбяцца гады. Ніхто не ў стане авалодаць усім і адразу, але кожны з нас можа расці праз спробы і памылкі.

Першы крок — імкнуцца да набыцця розных навыкаў. Дзе шчырая праца, там густа, а дзе лянота — пуста. Важна прымяняць усё на практыцы, рызыкаваць і шліфаваць свой навык рэфлексіі і самарэфлексіі.

«Вельмі важна рэфлексаваць разам з групай падчас варштата, пытаючыся, што назіраюць удзельніцы і пра што думаюць... Таму што нашыя ўяўленні пра тое, што яны думаюць, не заўсёды адпавядаюць рэчаіснасці!»

Зайнаб з Данії, амбасадарка дыялогу

Рэфлексія і самарэфлексія. Уступленне ў дыялог з іншымі азначае, што нашы ўласныя ўяўленні ставяцца пад пытанне і правяраюцца. Гэта актуальна і для ролі фасілітатара. Уменне разважаць і асэнсоўваць тое, што адбываецца, разам з групай мае вырашальнае значэнне для іх навучання фасілітатар:кі. Здольнасць разважаць пра сябе і сам-насам з сабой развівае ваша разуменне ролі фасілітатара і дапамагае лепш яе выконваць.

Самарэфлексія падобная да пастаяннага ўнутранага дыялогу. Падчас планавання мы разважаем пра тое, як будзем выконваць сваю ролю. Падчас правядзення варштата думаем, ці правільна мы дзейнічаем у працэсе, які будзе наступны крок і ці ўкладваемся мы ў графік. Мы таксама спрабуем заўважыць, ці не замінаюць нам уласныя прадузятасці і ўяўленні. Рэфлексія дапамагае зразумець выбары, якія мы робім на працягу ўсяго працэсу, што спрыяе свядомаму прыняццю рашэнняў.

Калі вы працуеце ўдваіх ці ў групе фасілітатара:к, важна падтрымліваць цесны кантакт і адчуваць, у якім працэсе зараз знаходзяцца іншыя члены каманды. Таму трэба ўвесь час абменьвацца рэфлексіямі і назіраннямі адно з адным.

Дадатковы эфект працы ў ролі фасілітатара — развіццё здольнасці пастаянна абдумваць сябе і сваю камунікацыю. Гэта ўдасканальвае ўсведамленне таго, што погляды і каштоўнасці асобы могуць змяняцца. Адпаведна, вы пачынаеце лепш усведамляць уласныя погляды і каштоўнасці, тым самым развіваючы ўнутраны дыялог.

Каб падмацаваць гэты працэс асабістага развіцця, карысна мець памагатых — больш спрактыкаваных фасілітатар:ак, з якімі можна дзяліцца досведам і сумесна аналізаваць сітуацыі. Гэта асабліва важна для вядоўцаў з невялікім досведам.



Ацэнка пасля кожнага варштата — яшчэ адзін інструмент развіцця ў ролі фасілітатара. Падчас адкрытага апытання ўдзельнікаў вы рызыкуеце сутыкнуцца з непрыхільнымі каментарыямі: не ўсе ўмеюць даваць канструктыўную зваротную сувязь, а рэзкія словы прыняць няпроста. Аднак у такой сітуацыі важна слухаць, не абараняючыся. Адзін з аспектаў мастацтва дыялогу — умець прымаць ацэнку. Амаль заўсёды ў зваротнай сувязі ёсць нешта карыснае: шукайце схаванае пасланне нават за рэзкімі выказваннямі. Прымайце тое, што можаце, а астатняе адпускайце. Калі нешта не дае вам спакою, напрыклад крыўда ці непрыемныя пачуцці, пагаварыце пра гэта з калегай, супервізарам або ментаркай. Вы знаходзіцеся ў працэсе навучання, і важна памятаць: вы вучыцеся ў тым ліку праз узрушэнні!

Чытайце ў раздзеле 3 пра ўзрушэнні, якія спрыяюць развіццю і навучанню.

Беражыце сябе. У ролі фасілітатаркі варта быць уважлівай да таго, як і ў якой ступені вы раскрываецеся перад удзельніцамі. Калі вы вырашаеце падзяліцца асабістым, гэта павінна быць свядомым выбарам. У адпаведны момант шчырыя і асабістыя прамовы могуць падтрымаць працэс. Аднак здараецца, што аповед пра нешта асабістае нечакана робіць вас больш уразлівай, чым вы таго хацелі. І гэта не заўсёды ідзе на карысць працэсу ці нават вам самой.

Мяжа паміж асабістым і прыватным вельмі тонкая. Дзе яе правесці, залежыць ад вашай інтуіцыі, як у адносінах да сябе, так і да групы ўдзельніц. Асабістае — гэта калі вы дзеліцеся ўласным досведам, каб праілюстраваць думку. Прыватнае — гэта калі вы выстаўляеце сябе напаказ і пераносіце ўвагу з працэсу на сябе як асобу.

Адзін з асноўных прынцыпаў палягае ў тым, што аповед фасілітатар:кі пра сябе павінен быць лагічным для ўдзельні:ц. Напрыклад, калі гэта робіць кантакт больш жывым або дапамагае зразумець нешта складанае праз канкрэтны прыклад.

Самае галоўнае — ніколі не імкнуцца перацягнуць усю ўвагу на сябе. Роля фасілітатараў — падтрымліваць працэс, у якім гучаць розныя пункты гледжання ўдзельні:ц, і спрыяць пошуку імі агульнай глебы.

Як фасілітаваць?

Фасілітаваць — гэта як сачыць за падзеямі з назіральнай вышкі і бесперапынна разважаць у сабе пра тое, што адбываецца на варштаце. Неабходна адначасова сачыць за тым, як дасягнуць мэты з дапамогай запланаваных відаў дзейнасці, і за тым, што адбываецца паміж удзельнікамі. Вы засяроджваецеся на працэсе, захоўваючы цікаўнасць да развіцця падзей, і ставіце пад сумнеў свае ўласныя ўяўленні і інтэрпрэтацыі. Гэта называецца метапазіцыяй (прыстаўка *мета-* азначае «пасля, па-над»). Калі вы размаўляеце з гэтай пазіцыі, вы фактычна метакамунікуеце, гэта значыць гаворыце пра камунікацыю.

У прафесійным жаргоне гэта называецца «пераход на метапазіцыю». Гэта важны інструмент для фасілітатараў.

Фасілітатар у метапазіцыі трымае ў галаве два агульныя пытанні:

1. *Як мне найлепшым чынам правесці групу па праграме, каб дасягнуць мэты з карысцю для ўдзельнікаў?*

2. *Як мне як фасілітатару аптымальна падтрымліваць працэсы паміж удзельнікамі і забяспечыць развіццё дыялогу?*

Гэта спараджае мноства дадатковых пытанняў, якімі кіруюцца фасілітатары, калі ім даводзіцца метакамунікаваць (і свядома разважаць) пра тое, што адбываецца, напрыклад:

- *Што тут зараз адбываецца?*
- *Якая атмасфера пануе ў пакоі?*
- *Ці прыемна тут знаходзіцца?*
- *Ці атрымліваем мы запланаваныя вынікі ад працы ўдзельнікаў (напрыклад, ці ўступаюць яны ў дыялог і ці рэфлексуюць над уласнымі забабонамі)?*

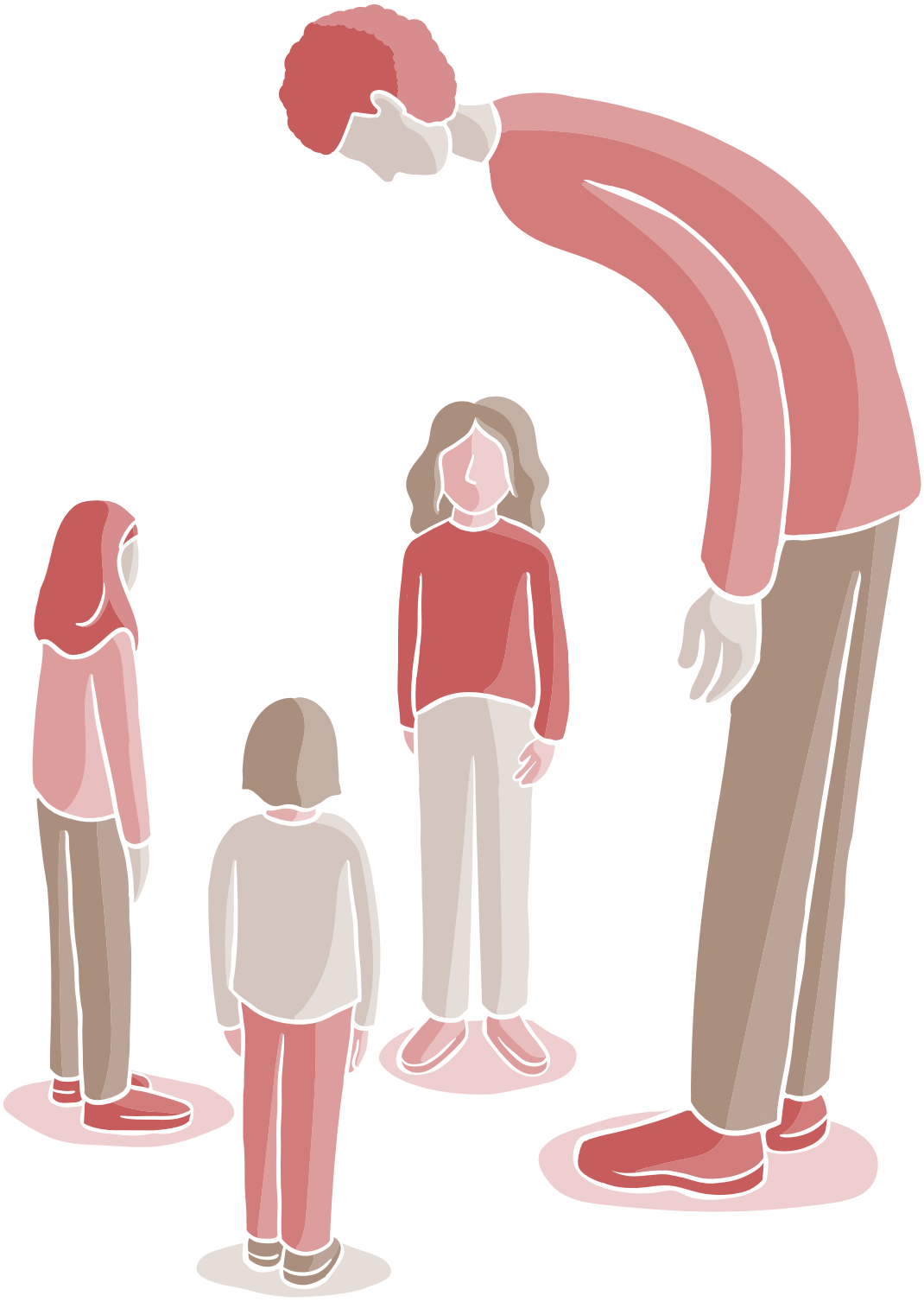
- *Куды рухаецца працэс?*
- *Ці прытрымліваемся мы правілаў і калектыўнага пагаднення?*
- Чаму адны ўдзельнікі ўключаюцца актыўней, чым іншыя?

Адказы на гэтыя пытанні дапамагаюць фасілітатарам зразумець, куды рухаюцца ўдзельнікі і сам варштат, і вызначыць далейшы кірунак. Метакамунікаваць можна па-рознаму. Вы можаце весці ўнутраны дыялог з самімі сабой. Можаце абмеркаваць назіранні з калегай — падчас перапынку або непасрэдна ў працэсе. Выбіраючы адкрытасць, вы запрашаеце ўдзельні:ц паглядзець на працэс з той жа метапазіцыі, з якой назіраеце вы як фасілітатар:ка. Гэта заахвочвае іх самастойна асэнсоўваць тое, што адбываецца.

Іншы варыянт — непасрэдна ўцягнуць удзельні:ц, задаўшы ім некалькі згаданых вышэй пытанняў. Так вы прапануеце ім узяць на сябе частку адказнасці за кірунак развіцця працэсу. Адначасова гэта падкрэслівае важную асаблівасць дыялогу: значэнне мае не толькі змест, але і сам працэс.

Часта карысна адкрыта адзначыць, што вы «пераходзіце на метапазіцыю»: хочаце паглядзець на тое, што адбываецца ў пакоі, з іншай пазіцыі і па-новаму гэта абмеркаваць.

Гэта можна зрабіць, напрыклад, узяўшы тайм-аўт. Як і ў спорце, тайм-аўт дае магчымасць удзельні:цам і фасілітатар:цы запаволіцца, паразмаўляць і высветліць, ці рухаюцца яны ў патрэбным кірунку, ці задавальняе ўсіх тое, што адбываецца, і ці не патрабуюць карэкцыі «правілы гульні».



Прыклад тайм-аўта

Вы падсумоўваеце частку варштата, малюючы на дошцы схему адрознення дыялога ад дыскусіі. Спрабуеце абапірацца на рэплікі ўдзельнікаў, але яны не надта ахвотна ўключаюцца. Хтосьці размаўляе паміж сабой, хтосьці «сядзіць у тэлефоне». Атмасфера рассеяная, канцэнтрацыі бракуе. Замест таго, каб працягваць маляваць і ігнараваць сітуацыю, вы кажаце: *«Пачакайце, давайце затрымаемся на хвілінку».*

У гэты момант вы свядома займаеце метапазіцыю і разважаеце пра тое, што адбываецца. Калі вы не хочаце адразу ўцягваць удзельні:ц у абмеркаванне, можна сказаць: *«Давайце зробім перапынак на пяць хвілін».* Падчас перапынку вы абдумваеце, як вярнуцца да запланаванага працэсу. Ці варта падзяліцца з удзельні:цамі сваімі назіраннямі і спытаць, чаму ім цяжка засяродзіцца? А можа, лепш правесці кароткую «варушылку» (практыкаванне, якое дапамагае растармасіць групу), калі вы думаеце, што яны проста стаміліся? Калі фасілітатараў некалькі, абмяркуйце разам, як дзейнічаць далей.

Падчас адкрытай рэфлексіі вы метакамунікуеце з удзельні:цамі. Можна пачаць яе, напрыклад, так: *«Я заўважаю, што вы размаўляеце паміж сабой і карыстаецеся тэлефонамі. Здаецца, вам цяжка засяродзіцца. Мне цікава, чаму так адбываецца?»*.

У залежнасці ад іх адказаў («нам патрэбен перапынак», «мы нечага не разумеем», «нам хацелася б пагаварыць пра іншае» і г. д.) вы вырашаеце, што рабіць далей. Галоўнае — падтрымліваць кантакт і дыялог (як з удзельні:цамі, так і з сабой) пра тое, што адбываецца. Вы можаце задаць даследчае пытанне і такім чынам уцягнуць іх у працэс. Так дыялог не перарвецца, а наадварот, паглыбіцца.

Калі фасілітатараў некалькі, яны застаюцца камандай — і падчас планавання, і падчас правядзення варштата. Вы павінны пастаянна пільнаваць адно аднаго і не баяцца ўзяць тайм-аўт, калі ўзнікае такая неабходнасць, а гэта заўсёды адбываецца, калі варштат ідзе не па плане. Падчас перапынку вы аналізуеце свае думкі і пачуцці, каб развеяць сумненні. У адкрытай,

даследчай манеры абмяркоўваеце, як рухацца далей. Прымаючы рашэнне, вы думаеце пра групу: што прынясе ёй найбольшую карысць? І як можна гэтага дасягнуць, не адступаючы ад узгодненай мэты варштата?

У залежнасці ад атрыманай зваротнай сувязі вы вырашаеце, ці працягваць у тым жа кірунку, ці змяніць яго. Часам неабходна ўдакладніць ва ўдзельні:ц, ці гатовыя яны ісці іншым шляхам. А часам варта абаперціся на ўласны досвед і даверыцца свайму меркаванню, каб намеціць курс, які вы лічыце найлепшым для групы.

«Планаванне нішто, падрыхтоўка — усё»

Джон Шотэр, прафесар і даследчык у галіне дыялогу і кіравання працэсамі

Фасілітатар:цы можа спатрэбіцца смеласць, каб абвясціць тайм-аўт, бо гэта часам успрымаецца як страта кантролю. Але папраўдзе ўсё наадварот. Тайм-аўт азначае, што вы свядома карыстаецеся сваёй роллю фасілітатара. Вы ясна паказваеце, хто адказны за працэс.

Падрыхтоўка фасілітатара

Фасілітатары павінны не толькі распрацаваць праграму, але і падрыхтавацца ўнутрана. Аднак, незалежна ад таго, наколькі старанна вы ўсё заплануеце, немагчыма прадбачыць, што адбудзецца на варштаце. Таму ўнутраная гатоўнасць важнейшая за дэталёвае прапрацоўванне кожнага пункта сцэнарыя. Падрыхтоўка датычыцца таго, як вы маральна і прафесійна настройваецеся весці ўдзельнікаў праз дыялагічны працэс, спрабаваць невядомае і пры гэтым не губляць апоры. Гэта здольнасць заставацца ў кантакце з сабой і з групай.

Першы крок — прызнаць, што падрыхтавацца можна толькі да пэўнай ступені. Вынік і эфект дыялагічнага працэсу ў значнай ступені залежыць ад кантэксту, удзельнікаў і мноства іншых фактараў, якія цяжка прадказаць. Гэта ўсё тое, што ўзнікае «тут і цяпер» — і што фасілітатары не могуць цалкам кантраляваць. Калі фасілітатар:ка пачынае варштат, заўсёды прысутнічае элемент непрадказальнасці. І так і мусіць быць.

Другі крок — прадумаць як мага больш магчымых сцэнарыяў, каб ваш дыялагічны інструментарый быў дастаткова гнуткім і разнастайным для розных сітуацый.

Вы можаце падрыхтавацца, задаючы сабе (а лепш — разам з калегай, супервізарам або ментаркай) наступныя пытанні:

- *Што найлепшае можа адбыцца? Што найгоршае можа здарыцца?*
- *Якія метады і інструменты могуць быць прыдатнымі ў розных сітуацыях?*

Адказы на гэтыя пытанні стануць арыенцірам у самым разгары працэсу — незалежна ад таго, ідзе ён спакойна і плённа ці раптам штосьці выбівае глебу з-пад ног.

Інструментарый фасілітатара

Фасілітатар:кі найперш працуюць з інструментамі дыялагічнай камунікацыі: уключаным кантактам, актыўным слуханнем, адлюстроўваннем і даследчым распытваннем (гл. раздзел 2). Акрамя таго, іх роля патрабуе ўмення падсумоўваць, ставіць складаныя пытанні і праяўляць прыняцце.

Фасілітатарка:

Актыўна слухае
Сваёй мовай цела, голасам і паводзінамі яна паказвае зацікаўленасць і ўключанасць. Яна задае даследчыя пытанні, паважліва аналізуе і мякка аспрэчвае меркаванні, якія гучаць у пакоі. Пытанні яна фармулюе ў адкрытай форме і часта пачынае з пытальных словаў «хто, што, дзе, як». Напрыклад: *«Паспрабуйце больш расказаць пра...», «Ці можаш падрабязней растлумачыць сваё выказванне?».*

Падсумоўвае
Фасілітатар:ка дакладна паказвае, наколькі група прасунулася ў працэсе з улікам супольных дамоўленасцяў. Яна правярае, ці ўсе задаволеныя тым, як адбываецца працэс, і ці выконваецца план, адначасова застаючыся адкрытай да іншых спосабаў дасягнення мэты. Падсумаванне

пачынаецца з аналізу таго, што агучылі ўдзельні:цы. Фасілітатар:ка больш засяроджваецца на абагульненні і, магчыма, вызначэнні агульных тэм, чым на інтэрпрэтацыях або ўласных высновах. Яна пастаянна звяртаецца да групы, каб пераканацца, што яе разуменне супадае з іх бачаннем. Асаблівую ўвагу яна ўдзяляе тым, хто маўчыць або ўдзельнічае мала. Напрыклад, проста пытаецца ў іх: *«А што вы думаеце пра гэта?»*.

Ставіць складаныя пытанні ды праяўляе прыняцце
У некаторых групах, дзе шмат ціхіх людзей або дзе ўдзельні:цы схільныя быць занадта «паліткарэктнымі», для запуску сапраўднага дыялогу можа спатрэбіцца лёгкі выклік — запрашэнне выказаць больш выразныя перакананні і канкрэтныя пазіцыі. Фасілітатар:ка можа гэта зрабіць, палярызуючы меркаванні і крыху ўзмацняючы рознагалоссі. Напрыклад, можна перафразаваць асцярожнае выказванне ў больш дзёрзкай форме. Асцярожнае выказванне: *«У пэўным сэнсе я думаю, што часам можа быць не так проста...»*. Узмацненне: *«Значыць, ты лічыш, што гэта сапраўды складана?»*.

У іншых групах патрэбная супрацьлеглая стратэгія. Калі гучаць вельмі моцныя і палярызаваныя выказванні, фасілітатар:ка імкнецца стварыць прастору для прыняцця чужых поглядаў. Яна шукае і падкрэслівае тое, што можа аб'ядноўваць бакі. Гэта можна зрабіць, падкрэсліваючы агульную каштоўнасць для абодвух бакоў: *«Такім чынам, у вас розныя рэлігіі, але вера для вас абедзвюх надзвычай важная і вы лічыце, што магчымасць спакойна вызнаваць сваю рэлігію — важная каштоўнасць, праўда?»*.

Калі дыялог сапраўды развіваецца як мае быць, калі ўзаемадзеянне з калегамі адбываецца зладжана і калі тут і цяпер узнікаюць глыбокія і нечаканыя ўсведамленні, быць фасілітатар:кай — гэта сапраўднае шчасце. Аднак бываюць моманты, калі вы ходзіце па тонкім лёдзе.

Выклікі для фасілітатара: супраціў

Супраціў — гэта сітуацыя, якая адчуваецца так, нібыта вы зачапіліся каўняром за цвік: вы раптам адчуваеце сябе скаванымі, зняважанымі асабіста нейкім непрыемным момантам або спалоханымі. Калі вы ловіце

сябе на тым, што спрабуеце даказаць удзельніку, што менавіта вы, а не ён, маеце рацыю. Калі ў вашым голасе з'яўляецца сарказм або непрыхільная інтанацыя. Іншымі словамі, калі вы пачынаеце камунікаваць не дыялагічна.

Што ж такое супраціў?

Супраціў — гэта натуральная рэакцыя на сітуацыі, калі нашы погляды і каштоўнасці аспрэчваюцца. А паколькі дыялог акурат і стварае прастору для такіх сітуацый, супраціў падчас дыялогу — звычайная з'ява. Таму ў той ці іншай ступені ён амаль заўсёды праяўляецца падчас варштата.

Супраціў можа прымаць розныя формы. Гэта можа быць удзельніца, якая ўвесь час з некім перапісваецца, або чалавек, які рэзка пытаецца: *«Ты наогул разумееш, пра што гаворыш?»*, або хтосьці, хто раптам заяўляе: *«Досыць з мяне!»*.

Супраціў можа праяўляцца і больш тонка — напрыклад, як унутраная напружанасць ад сустрэчы з людзьмі, чые погляды і каштоўнасці кардынальна адрозніваюцца ад вашых.



Чым мацнейшыя эмоцыі і вышэйшая інтэнсіўнасць супраціву, тым, здаецца, складаней з ім разабрацца. Таму цалкам натуральна імкнуцца пазбягаць такіх сітуацый, праігнараваць іх або як мага хутчэй «спыніць гэтыя непрыемныя моманты ўзрушэння». Можа распачацца дыскусія, дзе галоўнай мэтай стане перамагчы і пераканаць суразмоўцу. Іншымі словамі, вы збочваеце са шляху дыялогу.

Няма нічога дрэннага ў тым, што ў ролі фасілітатар:кі вы адчуваеце сябе ніякавата. Кожны, хто калі-небудзь праводзіў варштат, сутыкаўся з пачуццём няўпэўненасці. Няма нічога страшнага ў тым, каб прызнаць свае сумненні, паказаць, што ў вас ёсць свае погляды і цвёрдыя каштоўнасці. Задача ж у тым, каб знайсці правільны баланс паміж прафесійнай роляй фасілітатара і смеласцю быць сабой. Як фасілітатар:ка вы з'яўляецеся правадніком, які накіроўвае ўсе працэсы, што адбываюцца ў пакоі. Удзельні:цы чакаюць, што вы застаняцеся ў гэтай ролі. Таму лепш не прымаць таго, што адбываецца, на свой рахунак, а разглядаць гэта як частку працэсу і магчымасць паглыбіць дыялог.

Недарэчны сваяк

Супраціў можна параўнаць з «недарэчным сваяком», з якім ніхто не хоча сядзець побач на сямейнай сустрэчы. Ён задае раздражняльныя пытанні і парушае правілы добрых паводзінаў. Яго хочацца пазбягаць або рэзка рэагаваць на яго спробы загаварыць. Недарэка часта паводзіць сябе правакацыйна і нібыта хоча парушыць усе вашы планы.

«Адзін удзельнік вельмі негатыўна ставіўся да ўсяго, што адбывалася на варштаце. Мы адкрыта сказалі, што цэнім ягоную шчырасць, і згадалі адпаведны дыялагічны прынцып. Мы выслухалі ягоны пункт гледжання і адкрыта падзяліліся сваімі думкамі аб спрэчным пытанні, якое тады абмяркоўвалася. Гэта было вельмі цяжка, бо я катэгарычна не пагаджалася з ім. Пасля варштата ён запрасіў мяне ў сябры на Facebook і напісаў: „Дзякуй, што выслухалі нашыя думкі, цяпер я ведаю, што такое дыялог. Мы павінны слухаць адно аднаго“».

Ліна з Іарданіі, амбасадарка дыялогу

Замест таго, каб успрымаць «недарэчнага сваяка» як праблему, можна разглядаць яго як жаданае ўзрушэнне. Тады з ім будзе прасцей справіцца. Такі «сваяк» на варштаце можа зрабіць важкі ўнёсак у працэс — ён нават здольны дапамагчы ўдзельнікам глыбей раскрыць патэнцыял дыялогу. Адважваючыся паглядзець у супраціў, каб высветліць, што за ім стаіць, можна правесці працэс праз гэтую перашкоду.

За супрацівам часта стаяць каштоўныя ідэі і мудрасць, здольныя ўзмацніць паразуменне, а гэта і ёсць мэта дыялогу. Ці скарыстаецеся вы гэтым патэнцыялам, у значнай ступені залежыць ад таго, якое месца ў працэсе вы адводзіце супраціву і як з ім працуеце як фасілітатар:ка.

Першае, што трэба зрабіць, каб супраціў не сарваў працэс, — прызнаць яго існаванне. Далей трэба звярнуць увагу на ўласнае стаўленне да яго і пастарацца ўсвядоміць, што менавіта з'яўляецца для вас выклікам. Вы можаце пачаць з разважання над наступнымі сцверджаннямі:

- Супраціў — натуральная рэакцыя на сітуацыі, калі наш светапогляд і ідэнтычнасць аспрэчваюцца.
- Супраціў узмацняецца, калі іншыя спрабуюць нас пераканаць.
- Супраціў — гэта эмоцыя, і яго немагчыма зняць аднымі толькі аргументамі.
- Супраціў слабее, калі мы адчуваем, што нас чуюць, бачаць і разумеюць.
- Можна наблізіцца да супраціву, даследуючы, што за ім стаіць, і пры гэтым не адмаўляцца ад сваёй пазіцыі.
- Супраціў нараджае супраціў.

Наступны крок — вывучыць дынаміку супраціву і тыповыя мадэлі рэакцыі, якія ўзнікаюць, калі мы з ім сутыкаемся.

«Аднойчы ў маім варштаце ўдзельнічаў хлопец, які за тры гадзіны цалкам змяніў свой стыль камунікацыі. Спачатку ён пастаянна перабіваў і выказваўся часцей за іншых. Але, паспрабаваўшы весці дыялог з „жазлом прамоўцы", ён змяніўся. Для мяне гэта быў асаблівы момант — убачыць такую глыбокую перамену за такі кароткі час».

Патрыцыя з Егіпта, амбасадарка дыялогу

Тры рэакцыі на супраціў

Моцна спрашчаючы, можна сказаць, што існуюць тры магчымыя рэакцыі на супраціў:

- Вы адказваеце тым жа — уступаеце ў спрэчку, спрабуеце пераканаць, крытыкуеце або робіце саркастычныя каментарыі.
- Вы адступаеце — ужываеце іронію ці гумар, мяняеце тэму або ўвогуле ігнаруеце сказанае.

Гэтыя дзве рэакцыі часта ўзнікаюць інстынктыўна. Аднак ніводная з іх не спрыяе развіццю дыялогу і не змяншае супраціў. Наадварот, такія паводзіны звычайна яго ўзмацняюць.

Ёсць і трэці шлях. Можна спыніцца і прааналізаваць, што адбываецца, — як унутры вас саміх (праз самарэфлексію), так і ўнутры ўдзельніка, які паказвае супраціў.

Для гэтага выкарыстоўваюцца дыялагічныя інструменты: вы наладжваеце або падтрымліваеце кантакт, уважліва слухаеце, задаяце даследчыя пытанні, каб лепш зразумець сітуацыю. Вы свядома засяроджваецеся на тым, каб заставацца ў дыялагічнай пазіцыі як фасілітатар:ка. Гучыць нібы проста, але становіцца значна складаней, калі вы сутыкаецеся з адкрытым супрацівам.

(Гл. заўвагу 2, дадатак 4: «Заўвагі, спасылкі і рэкамендаваная літаратура».)

Інструменты для пераадолення супраціву

Адзін з найбольш эфектыўных спосабаў пераадолець супраціў — звярнуць увагу на каштоўнасці і патрэбы, якія хаваюцца за непахіснымі пазіцыямі і катэгарычнымі выказваннямі. Вы наўмысна звяртаецеся да меркаванняў, агучаных «недарэчным сваяком», і са шчырай цікаўнасцю пытаецеся, што стаіць за яго словамі. Вы ствараеце месца для пачуццяў, што паднімаюцца ў такім удзельніку, напрыклад, адлюстроўваючы пачутае: *«Ты кажаш, што прырода дыялогу — гэта хіпанскія штучкі. Напэўна, ты хочаш сказаць гэтым нешта важнае. Мне хацелася б лепш зразумець тваю пазіцыю. Можаш крыху патлумачыць яе?»*.

Такім чынам вы прызнаяце права «недарэчнага сваяка» на бескампрамісныя погляды. Вы наладжваеце ўключаны кантакт, удзяляючы дадатковую ўвагу такому чалавеку: напрыклад, падчас перапынку заводзіце размову на зусім іншую, нейтральную тэму. Калі атрымалася прабіць абарону «недарэчнага сваяка» і ўстанавіць кантакт, можна вярнуцца да запланаванага ходу варштата. Часта гэта адбываецца ўжо з новымі інсайтамі, з больш глыбокім разуменнем і лепшай якасцю працэсу — у кантакце з удзельнікамі, і не ў апошнюю чаргу з гэтым самым «недарэчным сваяком».

Вашы слабыя месцы

Часам супраціў накіраваны непасрэдна на вас як фасілітатар:ку і яго лёгка ўспрыняць асабіста. Бывае і так, што вы пачынаеце абмяркоўваць тэму, у якой вы добра разбіраецеся, якой вы шчыра адданыя або якая закранае нешта балючае ў вашай асабістай гісторыі. У такіх выпадках становіцца сапраўды складана заставацца ў ролі фасілітатараў і захоўваць даследчы, дапытлівы падыход — у тым ліку да саміх сябе і сваіх поглядаў. Усведамленне таго, у якіх сітуацыях вы схільныя «адказваць той жа манетай» або, наадварот, «адступаць», — адно з самых глыбокіх адкрыццяў пра сябе як пра фасілітатар:ку. Таму карысна загадзя правесці своеасаблівую ўнутраную «інвентарызацыю» і вызначыць, дзе знаходзяцца вашыя ўласныя балючыя або ўразлівыя месцы.

Для гэтага можна звярнуцца да самарэфлексіі і задаць сабе пытанні: *«Чаму гэта мяне закранае?», «У чым сапраўдная праблема?»*.

Калі вы пачынаеце разумець, што прымушае вас рэагаваць пэўным чынам у канкрэтных сітуацыях, адказ на гэтыя пытанні можа выявіць вашу ўласную пазіцыю — тыя погляды і каштоўнасці, якія абапіраюцца на перажыты досвед. Гэтае разуменне дапамагае больш свядома выбіраць рэакцыю і шукаць, напрыклад праз рэфлексію і адпрацоўванне такіх сітуацый з іншымі фасілітатарамі, альтэрнатыўныя, больш даследчыя спосабы працы з супрацівам.

Вы можаце выкарыстаць момант, калі адчулі сябе пакрыўджанымі, для трансфармацыі працэсу. Для гэтага важна адкрыта назваць свае пачуцці

і падзяліцца назіраннямі пра тое, што адбылося. Прызнайце, што вас балюча закранула тэма, але адначасова заставайцеся ў ролі фасілітатара, адказнага за працэс. Важна перадаць ініцыятыву групе і ператварыць канкрэтны эпізод у нешта больш універсальнае — тое, што вяртае дыялог у прадуктыўнае рэчышча. Напрыклад: *«Я заўважыла, што мяне крыху ўзрушыла тое, што прагучала ў размове / што ты сказала. Гэта закранае важныя для мяне каштоўнасці. А як гэта адгукнулася ў вас? Якую рэакцыю выклікала? Пагрозу якім сваім каштоўнасцям вы адчулі?»*.

Застацца ў сваёй ролі ў момант, калі вас «зачапіла», — складаная задача. І ўсё ж гэта выдатная магчымасць лепш зразумець сябе і адначасова даць удзельні:цам жывую магчымасць убачыць прыроду дыялогу.

Прыняць супраціў і паразважаць над ім — з сабой і разам з групай — менавіта так выглядае адказны падыход да ролі фасілітатар:кі. Такі досвед дае каштоўныя веды пра сябе, якія дапамогуць, калі вы зноў апыняцеся ў падобнай сітуацыі. З часам вы пачняце лепш распазнаваць і разумець такія рэакцыі як у іншых, так і ў саміх сабе. Бо кожны з нас хоць раз пабываў у ролі таго самага «недарэчнага сваяка».

Практыкаванне на ментальнае «расцягванне»

Мы падобныя да дрэва, якое крыва расце пад уздзеяннем ветру: нас фарміруюць выхаванне, досвед і асяроддзе. Сталеючы, мы «расцягваліся» ў бок тых меркаванняў, каштоўнасцяў і ўяўленняў пра свет, якія нам перадалі. І калі з'яўляецца супраціў, ён можа адчувацца як вецер з новага, незнаёмага кірунку. Каб «расцягнуцца» ў іншы бок, чым той, да якога мы прызвычаіліся, патрабуецца свядомае намаганне.

(Гл. заўвагу 3, дадатак 4: «Заўвагі, спасылкі і рэкамендаваная літаратура».)



Парады для добрай фасілітацыі

1. Вы — узор для пераймання. Стварайце ўключаны кантакт: усміхайцеся, дэманструйце адкрытасць, удзячнасць і памяркоўнасць. Слухайце, слухайце і яшчэ раз слухайце. А потым гаварыце — і зноў слухайце. Карыстайцеся інструментамі дыялагічнай камунікацыі.

2. Давярайце сабе, свайму плану і працэсу. Сцэнарый варштата — ваш арыенцір, а не жорсткі закон. Будзьце гатовыя змяніць курс, калі гэтага патрабуе сітуацыя, і заўсёды майце план Б. Выкарыстоўвайце тое, што адбываецца ў пакоі: узаемадзеянне з калегамі і ўдзельнікамі — гэта частка працэсу. Давярайце сваёй інтуіцыі.

3. Вы не зорка сцэны. Нават калі вы стаіце ў цэнтры ўвагі, галоўнымі павінны заставацца думкі, досвед і меркаванні ўдзельні:ц.

4. Будзьце сабой — і сваёй найлепшай версіяй. Ніхто не можа ўмець усё адразу. Але кожны можа зрабіць нешта якасна, калі прыкладае намаганні. Абапірайцеся на свае моцныя бакі і свядома развівайце тыя аспекты, якія пакуль даюцца з цяжкасцю.

5. Практыкуйце самарэфлексію. Пасля варштата знайдзіце час на абмеркаванне свайго досведу з калегай, супервізарам або ментаркай. Прынцып навучання праз разважанне пра ўласныя дзеянні і складаныя моманты актуальны і для фасілітатар:кі.

HATATKI

РАЗДЗЕЛ 5
ДЫЯЛОГ У ДЗЕЯННІ

У гэтай частцы вы знойдзеце натхненне і канкрэтныя ідэі для заняткаў на варштаце ў выглядзе розных практыкаванняў, відаў дзейнасці і гульняў. Выбірайце інструменты з прапанаваных варыянтаў у залежнасці ад вашага досведу, інтарэсаў, складу ўдзельнікаў і пастаўленых мэт. Усе практыкаванні падзеленыя на тры катэгорыі:

1. Аснова для дыялогу. Практыкаванні, якія дапамагаюць акрэсліць агульныя рамкі варштата: уступ, вызначэнне правілаў узаемадзеяння, падсумаванне, завяршэнне і ацэнка.

2. Размінка перад дыялогам. Практыкаванні для ўкаранення чатырох прынцыпаў дыялогу: адкрытасці, даверу, шчырасці і роўнасці. Першае практыкаванне складаецца з чатырох невялікіх «крыгаломак». Наступныя пяць — гэта больш разгорнутыя версіі «крыгаломак». Апошняе практыкаванне можа выкарыстоўвацца для асэнсавання прыроды дыялогу.

3. Выклік праз дыялог: Практыкаванні, скіраваныя на навучанне дыялогу і паглыбленне разумення дыялогу як канцэпцыі. Некаторыя з іх таксама можна выкарыстоўваць як аснову для вядзення дыялогу на розныя тэмы.

Як выбіраць віды дзейнасці

Незалежна ад таго, які сцэнарый варштата вы складаеце (кароткі ці грунтоўны), варта памятаць пра базавы «рэцэпт» удалага працэсу. Пры выбары відаў дзейнасці і складанні плана трэба абапірацца на тры інгрэдыенты:

1. Заўсёды адштурхоўвайцеся ад складу ўдзельнікаў і агульнай мэты варштата. Спытайце сябе: Чаго я хачу дасягнуць? Якія патрэбы маюць удзельні:цы?

2. Дзейнасць — рэфлексія — навучанне. Пасля кожнага мерапрыемства прапануйце ўдзельні:цам паразважаць пра досвед і сфармуляваць, якія высновы і ўрокі яны з гэтага вынеслі.

3. Разнастайнасць забяспечвае дынамізм:
Чаргуйце розныя віды дзейнасці, каб ператварыць варштат у гарманічны музычны твор, дзе вы дырыжор:ка. Спалучайце кароткія выступы, у якіх вы знаходзіцеся ў цэнтры ўвагі, з паглыбленай рэфлексіяй з боку ўдзельні:ц — у парах, малых групах і ў агульным коле. Чаргуйце практыкаванні, якія актывізуюць удзельні:ц, у тым ліку фізічна, з больш спакойнымі і рэфлексіўнымі фарматамі.

Пра базавы «рэцэпт» паспяховага варштата і падыход да складання сцэнарыя чытайце ў раздзеле 3.

Пра што варта памятаць

Калі вы толькі пачынаеце свой шлях як фасілітатар:ка, рэкамендуецца дакладна прытрымлівацца інструкцый да кожнага практыкавання, прынамсі да таго часу, пакуль не праведзяце яго некалькі разоў. Да таго ж трэба заўсёды ўлічваць канкрэтную сітуацыю і склад удзельнікаў. Калі практыкаванне прадугледжвае, напрыклад, фізічны кантакт, а ўдзельні:цы відавочна адчуваюць дыскамфорт, прапануйце альтэрнатыўны варыянт. Калі фармат прадугледжвае абмеркаванне ў агульным коле, але група маўклівая, прапануйце спачатку паразважаць у парах. Пасля гэтага можна запрасіць іх падзяліцца вынікамі з усёй групай.

Вы таксама можаце прапанаваць выказвацца ў коле па чарзе. Ключавое слова тут — гнуткасць.

Незалежна ад вашага досведу, заўсёды давайце дакладныя і зразумелыя інструкцыі перад кожным практыкаваннем. Для ўдзельні:ц яно заўсёды новае. Варта ўдакладніць, ці ўсё зразумела, перш чым пачынаць практыкаванне.

Паглыбіць свае веды пра мастацтва планавання можна, абапіраючыся на рэкамендацыі з раздзела 3, а больш пра ролю фасілітатара можна даведацца ў раздзеле 4. У дадатку 3 прыведзены прыклады сцэнарыяў варштатаў.

Поспехаў пры правядзенні варштата!



Узор

Кожнае практыкаванне ніжэй суправаджаецца кароткім апісаннем, каб вы маглі ацаніць, наколькі яно адпавядае вашым мэтам. Практыкаванні падаюцца паводле наступнага ўзору з пяці пунктаў:



Мэта. Для чаго *прыдатнае* гэтае практыкаванне? Які патэнцыял яно мае для паглыблення *разумення* дыялогу як канцэпцыі? Якія магчымасці адкрывае як метад *вядзення дыялогу аб пэўнай праблеме на практыцы?*



Крок за крокам. Дакладнае апісанне таго, як праводзіць практыкаванне.



Рэфлексія. Ідэі наконт ключавых момантаў, якія варта падкрэсліць у сувязі з практыкаваннем. Прыклады пытанняў для разважання, якія вы можаце задаць, каб замацаваць атрыманыя веды пасля яго выканання. Памятайце, што для канкрэтнай групы ўдзельні:ц могуць быць больш дарэчнымі іншыя пытанні.



Практычныя аспекты. Інфармацыя пра аптымальную колькасць удзельнікаў, працягласць, неабходныя матэрыялы, патрабаванні да памяшкання і прасторы і г. д.



Куфар ідэй: Магчымыя варыяцыі таго ж практыкавання. Тут таксама могуць быць парады, азарэнні або асаблівыя высновы з гісторый амбасадараў дыялогу. Нарэшце, тут могуць быць адзначаныя аспекты, на якія фасілітатар:цы варта звярнуць асаблівую ўвагу.

Катэгорыя практыкаванняў 1. Аснова для дыялогу



Тое, як вы пачняце варштат, мае вырашальнае значэнне: уступ задае тон, падтрымлівае здаровую групавую дынаміку і дапамагае ўдзельні:цам адчуць сябе бяспечна і камфортна, каб дыялог мог развіцца найлепшым чынам. Для гэтага можна выкарыстаць метад «рэгістрацыі», як апісана ў практыкаванні 1.1. Уступ таксама задае рамкі варштата, напрыклад праз сумеснае ўзгадненне ясных правілаў узаемадзеяння. Практыкаванне 1.2 дапамагае стварыць калектыўнае пагадненне.

Для паглыблення ведаў і заахвочвання далейшай працы з дыялогам важна ўдзяляць увагу якаснаму падсумаванню і завяршэнню. Гэта датычыцца не толькі заканчэння варштата ў цэлым, але і кожнага асобнага віду дзейнасці. Карысна падсумоўваць і завяршаць працэс пасля кожнага этапу працы. Падрабязней пра гэта глядзіце ў практыкаванні 1.3.

Фасілітатарам неабходная зваротная сувязь пра тое, што ўдзельнікі вынеслі з варштата. А для саміх удзельні:ц каштоўна асэнсаваць шлях, які яны прайшлі, у паважлівай і структураванай форме. Гэта можна зрабіць, падсумоўваючы незавершаныя пытанні па кожнай праблеме і абмяркоўваючы з групай, што яны даведаліся і якія маюць уражанні ад удзелу ў варштаце. У практыкаваннях 1.4 і 1.5 прапануюцца прыклады правядзення змястоўнай ацэнкі.

1.1. Рэгістрацыя

Гэтае практыкаванне дапамагае стварыць спакойную і бяспечную атмасферу, у якой кожная асоба можа адчуць упэўненасць і гатоўнасць далучыцца да працэсу. Яно суадносіцца з метафарай варштата як падарожжа. Калі вы адпраўляецеся ў падарожжа, апошні крок перад вылетам — рэгістрацыя. Вы паказваеце пасадачны талон — пацвярджаеце, хто вы ёсць. Гэта неабходнае дзеянне, якое дае вам права далучыцца да падарожжа. На варштаце гэта адбываецца ў сімвалічнай форме: кожны называе сваё імя або іншым чынам абазначае сваю прысутнасць у групе, нібы кажучы: «Я тут. Я гатовы пачаць гэтае падарожжа разам з вамі». Калі ўсе выказаліся, удзельні:цы становяцца больш уключанымі і ў пакоі пануе іншая якасць прысутнасці.

Мэта

- Стварыць спрыяльныя ўмовы для дыялогу, даўшы магчымасць кожнай удзельніцы выказацца, напрыклад прадставіцца.
  Варта запрасіць іх назваць не толькі сваё імя, але і, пры жаданні, падзяліцца чымсьці асабістым: чаканнямі ад варштата або тым, як яны сябе адчуваюць, пачынаючы «падарожжа» ў дыялог.
  Гэта спрыяе ўмацаванню адносін у групе, бо ўдзельнікі крыху больш даведваюцца адно пра аднаго.

Крок за крокам

Фасілітатар:ка пачынае з параўнання дыялогавага варштата з падарожжам. Яна тлумачыць, што дыялог — гэта не толькі жаданне дасягнуць пэўнага пункту прызначэння. Нашмат важнейшай з'яўляецца сама вандроўка і ўсё, што адбываецца па дарозе. Каб гэтае падарожжа адбылося, важна, каб кожн:ая ўдзельні:ца была прысутн:ая — і целам, і ўвагай, і сэрцам. Таму мэтазгодна пачаць з «рэгістрацыі», каб усе адчулі сябе паўнавартаснымі ўдзельнікамі майстэрні.

Вы можаце акрэсліць рамкі для рэгістрацыі, задаўшы наступныя пытанні:

- *Як вас зваць і чым вы займаецеся?*
- *З якой матывацыяй вы сюды прыйшлі?*
- *Што адчуваеце, апынуўшыся тут?*

- *Які ваш схаваны талент?*
- *Хто або што прывяло вас сюды?*
- *З якімі ведамі пра дыялог вы спадзеяцеся або хочаеце выйсці з варштата?*
- *З якімі дыялагічнымі ўменнямі вы спадзеяцеся або жадаеце выйсці з варштата?*
- *Калі вы адчуваеце сябе «ў сваёй стыхіі»?*

Колькасць і характар пытанняў варта выбіраць у залежнасці ад складу групы, тэмы варштата і наяўнага часу.

Удзельні:цы адказваюць па чарзе на выбраныя пытанні.

Рэфлексія

Пасля рэгістрацыі фасілітатар:ка прапануе ўдзельні:цам паразважаць, як змянілася атмасфера ў групе ў параўнанні з тым, якой яна была да практыкавання. Гэта дапамагае скіраваць увагу ўдзельні:ц на сам працэс — на адносіны і дынаміку ў групе, якія маюць ключавое значэнне для дыялагічнай камунікацыі, — а таксама на тое, што стыль нашай камунікацыі непасрэдна ўплывае на адносіны паміж намі.

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	У прынцыпе, практыкаванне можна праводзіць з любой колькасцю людзей. Аднак калі ў групе больш за 20–25 чалавек, рэгістрацыя павінна быць вельмі кароткай. У вялікай групе замест індывідуальных выказванняў можна выкарыстоўваць жэсты. Напрыклад: «Пакажыце на пальцах, па шкале ад 1 да 5, наколькі вы гатовыя пачаць варштат». Або: «Наколькі вы сёння матываваныя?» Пасля гэтага варта разам паразважаць, чаму важна ведаць, як сябе адчуваюць людзі, з якімі мы ўступаем у камунікацыю.
Час	Максімум 1 хвіліна на чалавека.
Матэрыялы	Не патрабуюцца.

Куфар ідэй



Удзельні:цы могуць выказвацца ў фармаце «пражанай кукурузы». Гэта азначае «Выказвайся, калі гатов:ая» — падобна да папкорну, які раптоўна з трэскам лопаецца на патэльні. Ніхто не чакае сваёй чаргі — слова бярэ той, хто адчувае гатоўнасць гаварыць. Такая форма робіць працэс больш жывым і дынамічным, асабліва ў вялікіх групах.

Варыяцыя 1. **Рэгістрацыя выезду**

Калі варштат падыходзіць да канца, важна належным чынам падвесці вынікі «падарожжа». Фасілітатар:ка просіць удзельні:ц у выпадковым парадку сказаць некалькі слоў пра свой досвед („*Што новага вы сёння пабачылі або пачулі?*“).

Або можна іх запытацца, ці не хочуць яны зрабіць кароткае падсумаванне, напрыклад:

- *З чым я пайду з варштата?*
- *Ці ёсць нешта, што я хачу сказаць групе або фасілітатар:цы?*

Гэта практыкаванне можна зрабіць больш гульнявым. Напрыклад, стаць у шчыльнае кола. Тыя, хто выказаліся, робяць крок назад. Іншы варыянт — удзельні:цы выбіраюць, хто будзе наступным, кідаючы гэтай асобе мяч.

Практыкаванне натхнёнае прынцыпамі метаду глыбокай дэмакратыі (гл. спіс крыніц).

1.2. Калектыўнае пагадненне

Гэтае практыкаванне дапамагае стварыць неабходную аснову для варштата, закладаючы трывалы падмурак для дыялогу. Яго сутнасць — у сумесным складанні спісу правілаў, якія становяцца агульнай платформай для ўзаемадзеяння фасілітатар:кі і ўдзельні:ц. Удзельні:цы, такім чынам, ужо на раннім этапе далучаюцца да працэсу, уносяць у яго свае каштоўнасці і індывідуальнасць.

Мэта



- Стварыць спрыяльныя ўмовы для дыялогу, дамовіўшыся пра ясны набор правілаў або нормаў для абмену думкамі.

- Далучыць удзельні:ц да адказнасці за варштат, уключыўшы іх у вызначэнне «правілаў гульні».
- Падтрымаць канструктыўны і паважлівы характар працэсу, стварыўшы прастору для навучання і магчымасці быць сабой.

Крок за крокам

Фасілітатар:ка прадстаўляе прынцыпы складання калектыўнага пагаднення і тлумачыць, навошта яно патрэбна.

Затым яна задае пытанне наконт правілаў ці нормаў, якія ўдзельні:цы лічаць важнымі для правядзення варштата.

Напрыклад: *«Што неабходна, каб сёння ў нас адбыўся добры дыялог?»*

Фасілітатар:ка запісвае варыянты, якія прапануюць удзельні:цы, удакладняючы, ці правільна яна зразумела фармулёўкі. Важна пераканацца, што ўсе прапановы пачутыя і зафіксаваныя. Некаторыя фармулёўкі будуць патрабаваць удакладнення або адаптацыі пад розныя патрэбы.

Калі ўдзельніцы не выказваюць прапаноў, фасілітатарка можа сама прапанаваць тры ці больш правілаў. Тады астатнія абмяркоўваюць іх у парах або малых групах. Пасля гэтага вядоўца пытаецца, ці ёсць пытанні, каментары або папраўкі. Яна пераконваецца, што ўсе ўдзельніцы свядома пацвярджаюць сваю згоду з правіламі і гатоўнасць іх прытрымлівацца. Глядзіце таксама магчымыя варыяцыі ніжэй.

Вось магчымыя прапановы правілаў:

- Уважліва слухаем адна адну і даём магчымасць выказацца да канца.
- Мы розныя — і адкрытыя да прыняцця адрозненняў паміж намі.
- Мы просім патлумачыць, калі нечага не разумеем.
- Мы ўдзельнічаем ва ўсіх відах дзейнасці, але можна адмовіцца.

Завяршыце размову некалькімі фразамі, якія падкрэсліваюць вашыя ўласныя станоўчыя чаканні ад узаемадзеяння. Гэта дапамагае зрушыць фокус з негатыўных асацыяцый, якія ў некаторых людзей можа выклікаць слова «правілы».

Рэфлексія

Іншыя назвы: замест «калектыўнага пагаднення» можна выкарыстоўваць іншыя фармулёўкі: правілы суіснавання, нормы ўзаемадзеяння, прынцыпы супрацоўніцтва, правілы калектыўнага росту. У некаторых кантэкстах выразы кшталту «правілы гульні» могуць успрымацца як апякунскія ці іерархічныя.

Выкарыстоўвайце фармулёўкі, якія найбольш пасуюць удзельні:цам. Фасілітатар:ка можа дапамагчы зрабіць прапановы больш выразнымі, але важна не навязваць уласных (загадзя прыдуманых) правілаў.

Перафармулюйце негатыўныя выразы ў канструктыўныя. Калі прапанова гучыць як забарона, паспрабуйце разам ператварыць яе ў пазітыўную, пажаданую норму. Напрыклад, «Не перабіваць» можна замяніць на «Даем адна адной магчымасць выказацца».

Стаўцеся сур'ёзна і пазітыўна да ўсіх прапаноў. Гэтая ўступная частка варштата задае тон далейшаму працэсу і дыялогу. Такое практыкаванне дае магчымасць ужо з самага пачатку прадэманстраваць дыялагічны падыход на практыцы.

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Колькасць не абмежаваная. Аднак калі ў групе больш за 20–25 чалавек, варта падзяліць яе на меншыя групы для абмеркавання прапаноў. Калі выконваецца варыяцыя практыкавання на падлозе (гл. ніжэй), некалькі прадстаўн:іц ад кожнай групы тлумачаць, як іхняя група разумее пэўнае правіла. Рэшту групы фасілітатар:ка заахвочвае каментаваць, удакладняць і дапаўняць.
Час	Да 30 хвілін.
Матэрыялы	Кардон або фліпчарт, маркеры і клейкая стужка — каб размясціць узгодненыя правілы на бачным месцы на сцяне.

Куфар ідэй



Варыяцыя 1. **На падлозе**

Фасілітатар:ка загадзя рыхтуе некалькі правілаў, кожнае з якіх запісана на асобным аркушы фармату А4 або А3. Аркушы раскладваюцца на падлозе на дастатковай адлегласці адзін ад аднаго. Кожнае правіла коратка тлумачыцца. Удзельні:цам прапануецца стаць побач з тым правілам, якое яны лічаць найбольш важным. У малых групах, якія ўтвараюцца такім чынам, яны абмяркоўваюць, як разумеюць гэтае правіла і чаму яно для іх важнае. Прыкладна праз 5 хвілін фасілітатар:ка праводзіць кароткае апытанне кожнай групы. Мэта — паказаць, наколькі па-рознаму можа інтэрпрэтавацца адно і тое ж правіла або норма. Часта мы лічым відавочным, што іншыя разумеюць фразу так, як мы. Менавіта гэта становіцца крыніцай непаразуменняў. Важна падкрэсліць, што ў межах варштата будзе дзейнічаць тое разуменне правіла, якое група сумесна сфармулявала. Такім чынам, дыялог фактычна ўжо пачаўся.

Варыяцыя 2. **Збіванне парадку з мэтай асэнсаваць, як ставіцца да супярэчлівых нормаў.** (Гэты варыянт патрабуе спрактыкаванага фасілітатара.)

Пасля першага раўнда папярэдняй варыяцыі на падлогу кладуцца тры новыя правілы. Яны наўмысна супярэчаць папярэднім і адлюстроўваюць іншыя нормы, напрыклад:

- Каб выказаць сваю думку, трэба перабіваць.
- Да настаўніцы варта звяртацца толькі па бацьку.
- Нельга адмаўляцца ад удзелу ў практыкаваннях.

Далей працэс паўтараецца так, як апісана ў варыяцыі 1. Падсумоўваючы, фасілітатар:ка прапануе паразважаць пра дылему, якая ўзнікае, калі група прымае сацыяльныя нормы, што супярэчаць тым, якія мы «лічым само сабой зразумелымі» або на якія ўдзельні:цы толькі што дамовіліся. Так удзельні:цы пачынаюць весці дыялог пра розныя нормы, каштоўнасці і культурныя чаканні.

Пытанні для разважання

- *Як можна працаваць з рознагалоссямі (для прыкладу, наконт правілаў) на групавых мерапрыемствах, такіх як гэты варштат дыялогу, дзе асноўная каштоўнасць — гэта стварэнне прасторы для меркаванняў усіх удзельнікаў?*
- *Якія перавагі дае нам дыялог як інструмент?*
- *Ці мае дыялог нейкія абмежаванні?*
- *У чым, якія? Ці дарэчныя ў некаторых выпадках фарматы дыскусіі і перамоў?*

Варыцыя 3. **Для кароткіх працэсаў**

Фасілітатарка прэзентуе тры-пяць сваіх прапаноў для правілаў. Яна коратка тлумачыць і абгрунтоўвае іх выбар. Затым яна пытаецца ўдзельніц, ці згодныя яны прыняць гэтыя правілы або маюць каментары або прапановы для іх мадыфікацыі. Правілы, якія ўдзельніцы прапануюць змяніць або адаптаваць, запісваюцца на фліпчарце, і лісты паперы пазней вешаюцца на сцяну на бачным месцы.

1.3. Падсумаванне з ацэнкай

Гэтае практыкаванне дапамагае завяршыць варштат і падсумаваць ключавыя моманты, якія ўзніклі падчас працэсу. Яно ўключае рэфлексію з удзельніцамі аб тым, чаму яны навучыліся і як прайшоў працэс (ацэнка). Практыкаванне асабліва прыдатнае для вялікіх груп, у якіх вуснае выказванне ацэнкі кожнай удзельніцай заняло б зашмат часу.

Мэта

- Прааналізаваць, наколькі была дасягнута агульная мэта, пастаўленая на пачатку варштата.
- Вызначыць, што варштат змяніў у светапоглядзе ўдзельні:ц і фасілітатар:кі.
- Даць фасілітатар:цы магчымасць палепшыць будучыя варштаты, выкарыстоўваючы канкрэтную зваротную сувязь аб змесце і працэсе.
- Даць удзельні:цам магчымасць разам з фасілітатар:кай паразважаць пра тое, што яны даведаліся і як гэтым можна карыстацца далей.

Крок за крокам

Раздайце ўдзельнікам невялікія паперкі розных колераў, напрыклад стыкеры, па 2–3 кожнага колеру. Кожны колер адпавядае аднаму з чатырох вымярэнняў атрыманых ведаў і ўражанняў:

Напрыклад:

- **Чырвоны:** самы каштоўны ўрок сённяшняга дня.
- **Сіні:** практыкаванне, якое стала найбольш карысным.
- **Зялёны:** што я забіраю з сабой.
- **Жоўты:** мае ўражанні ад удзелу ў варштаце.

Фасілітатары паказваюць прыклад, запісаўшы сцверджанне на паперках адпаведных колераў. Удзельнікі маюць 3–4 хвіліны на запісванне сваіх думак.

Потым усе наляпляюць свае стыкеры на чатыры вялікія плакаты ці аркушы паперы, па адным для кожнага колеру.

У канцы фасілітатары зачытваюць некаторыя сцверджанні, а ўдзельнікі маюць магчымасць дапоўніць або пракаментаваць іх.

Рэфлексія

Калі меркаванні ўдзельнікаў моцна адрозніваюцца, выкарыстоўвайце гэта як магчымасць паразважаць пра тое, як па-рознаму мы ўспрымаем свет. Падкрэсліце каштоўнасць разнастайнасці поглядаў; можаце таксама пацікавіцца, што за імі стаіць.

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Практычна неабмежаваная.
Час	Каля 15 хвілін.
Матэрыялы	Невялікія паперкі і клейкая стужка або стыкеры выбраных колераў. Плакаты або папера для фліпчарта на кожнае вымярэнне. Ручкі для кожнага ўдзельніка. Маркеры.

Куфар ідэй



Не падказвайце ўдзельнікам, што пісаць; задавайце адкрытыя і пазітыўныя пытанні наконт чатырох вымярэнняў зваротнай сувязі. Лепш выкарыстоўваць фразы кшталту: *«Чаго варта было зрабіць больш?» або «Як можна палепшыць досвед...?»* замест *«Што было дрэнна?»*.

Выкарыстоўвайце гэта практыкаванне як трамплін для вываду дыялогу ў шырокую перспектыву, задаючы пытанні накшталт: *«Як можна выкарыстоўваць дыялог у сучасным свеце?»* або *«Якія каштоўнасці ўвасабляюць прынцыпы дыялогу?»*.

Варыяцыя 1

Завяршыце практыкаванне, папрасіўшы ўдзельнікаў абнавіць свой статус на Facebook, Twitter ці ў іншых сацыяльных сетках.

Варыяцыя 2

Дайце 5–10 хвілін на «выстаўку», падчас якой удзельнікі будуць хадзіць па пакоі і чытаць, што іншыя людзі напісалі на сваіх стыкерах. Завяршыце практыкаванне кароткай рэфлексіяй, напрыклад: *«Якія думкі ў вас выклікала прачытанае? З якімі пачуццямі вы ідзяце адсюль?»*.

Парада: Часам здаецца, што на кароткім варштаце не хапае часу для ацэнкі. Але нават у такім выпадку пастаўце яе ў прыярытэт! Правільнае завяршэнне можа быць крыніцай глыбокіх інсайтаў — як для ўдзельнікаў, так і для фасілітатараў.

Пра падсумаванне

Гісторыя амбасадаркі дыялогу:

«Пасля варштата ў Александрыі адна студэнтка паднялася і сказала: „Я буду выкарыстоўваць гэтыя інструменты для правядзення падобных сесій са сваімі калегамі“. Другая ўдзельніца адзначыла, што будзе выкарыстоўваць свае новыя веды для будаўніцтва лепшага свету. Невідушчы ўдзельнік з Данії падзяліўся, што пасля варштата ён цяпер мае дастаткова ўпэўненасці, каб паспрабаваць сябе ў ролі фасілітатара».

1.4. Ацэначны чатырохвугольнік

Гэтае практыкаванне выкарыстоўваецца для атрымання фасілітатарам зваротнай сувязі ад удзельнікаў: чаму яны навучыліся і што думаюць аб працэсе. Адначасова яно дапамагае энергічна і дынамічна завяршыць працэс.

Мэта

- Даць фасілітатару ясную зваротную сувязь пра тое, чаму навучыліся ўдзельнікі і якія ў іх уражанні ад свайго ўдзелу.
- Даць удзельнікам магчымасць выказаць канструктыўную крытыку і падзякаваць.

Крок за крокам

Пастаўце чатыры крэслы шэрагам перад групай, або няхай удзельнікі сядуць у кола, а ў цэнтры пастаўце крэслы спінкамі адно да аднаго. На кожнае крэсла (ці на падлогу перад ім) пакладзіце чатыры аркушы паперы фармату А4 з наступнымі надпісамі:

- **АГА!**
- **ТРАПНА!**
- **ДАВАЙ БОЛЬШ!**
- **ДЗЯКУЙ!**

Фасілітатар тлумачыць, што азначае кожны з чатырох пунктаў:

Ага! Момант, калі ўдзельнік нешта зразумеў, засвоіў важны ўрок ці адчуў азарэнне.

Трапна! Прыклад практыкавання, прапановы ці ідэі, якая здалася ўдзельніку вельмі карыснай.

Давай больш! Нешта, чаго, на думку ўдзельніка, не хапіла, або чаканне, якое не апраўдалася.

Дзякуй! Нешта, за што ўдзельнік хоча падзякаваць, або нехта, каму ён хоча падзякаваць і чаму.

Удзельнікам прапануецца садзіцца на розныя крэслы, спантанна і па чарзе. У залежнасці ад крэсла, на якім яны сядзяць, яны расказваюць пра свае азарэнні; моманты, якія ім здаліся трапнымі; чаго ім не хапіла або за што яны хацелі б падзякаваць.

Можна садзіцца адразу на ўсе крэслы або толькі на адно канкрэтнае. На крэслы можна садзіцца па некалькі разоў. Не абавязкова, каб практыкаванне выканалі ўсе, але гэта вітаецца.

Роля фасілітатара — слухаць, а не каментаваць, нават калі гучыць крытыка. Калі вы адчуваеце, што вас моцна раскрытыкавалі, лепш абмеркаваць гэта з калегай пасля варштата.

У канцы фасілітатарка таксама выконвае практыкаванне, калі ёй ёсць што сказаць. Яна можа падзякаваць удзельнікам за ўдзел і цікавыя заўвагі, расказаць, чаму сама навучылася, і падзяліцца іншымі карыснымі назіраннямі. Тут недарэчы крытыкаваць або закранаць нявырашаныя канфлікты і напружанасць.

Практыкаванне заканчваецца, калі ўсе вяртаюцца на свае месцы ў вялікім коле і фасілітатарка дзякуе ўсім за ўдзел, зычыць бяспечнага вяртання дадому ці робіць іншую заключную прамову.

Рэфлексія

Калі меркаванні ўдзельнікаў моцна адрозніваюцца, выкарыстоўвайце гэта як магчымасць паразважаць пра тое, як па-рознаму мы ўспрымаем свет. Падкрэсліце каштоўнасць разнастайнасці поглядаў; можаце таксама пацікавіцца, што за імі стаіць.

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Практычна неабмежаваная.
Час	Каля 15 хвілін (у залежнасці ад колькасці ўдзельнікаў).
Матэрыялы	Крэслы, аркушы паперы і маркеры.

Куфар ідэй

Варыяцыя

Калі ўдзельнікаў шмат, іх можна падзяліць на невялікія групы. Кожная група запаўняе аркуш паперы, разлінаваны на чатыры ячэйкі, якія адпавядаюць чатыром вышэйзгаданым пунктам. Пасля гэтага можна выслухаць кожную групу або папрасіць аднаго прадстаўніка з кожнай групы сесці на крэслы і агучыць зваротную сувязь ад імя сваёй групы.

Парада. Часам здаецца, што на кароткім варштаце не хапае часу для ацэнкі. Але нават у такім выпадку пастаўце яе ў прыярытэт! Правільнае завяршэнне можа быць крыніцай глыбокіх інсайтаў — як для ўдзельнікаў, так і для фасілітатараў.

На гэтае практыкаванне натхніў Джон Андэрсан, а распрацавала дацкая арганізацыя Kaospilots www.kaospilot.dk

1.5. Скрынка інструментаў

Гэтае ацэначнае практыкаванне дае ўдзельнікам магчымасць асэнсаваць і замацаваць тое, чаму яны навучыліся. Абапіраючыся на досвед, атрыманы падчас варштата, яны складаюць канкрэтны план дзеянняў для выкарыстання дыялогу ў сваёй арганізацыі і/або ў асабістым жыцці. У ходзе практыкавання ўдзельнікі яшчэ раз звяртаюцца да метадаў, тэхнік і інструментаў, з якімі яны пазнаёміліся, а таксама да высноў, зробленых у працэсе працы.

Мэта

- Даць удзельнікам магчымасць сфармуляваць словамі тое, чаму яны навучыліся, каб лепш гэта засвоіць і выкарыстоўваць далей.
- Дапамагчы ўдзельнікам зразумець, як яны могуць прымяняць атрыманыя веды ў паўсядзённым жыцці ў будучыні.

Крок за крокам

Фасілітатар:ка тлумачыць мэту практыкавання. Удзельні:цы дзеляцца на групы па тры чалавекі. У групах яны праводзяць «мазгавы штурм», адказваючы на пытанне: «Якія практычныя метады і інструменты я вынесу з гэтага варштата?»

Удзельні:ц заахвочваюць выказвацца па чарзе, каб кожн:ая магла ўзяць слова. Яны запісваюць найважнейшыя інструменты з названых.

Пасля гэтага ўдзельні:цы індывідуальна разважаюць над наступнымі пытаннямі:

- *Якія з гэтых інструментаў я змагу выкарыстоўваць на практыцы ў будучыні?*
- *У якіх сітуацыях і з якой мэтай?*
- *Якіх эфектаў або змен я магу чакаць?*

Для гэтай рэфлексіі выкарыстоўваецца табліца з трыма слупкамі, якую фасілітатар:ка раздае кожнаму.

(Гл. практыкаванне 3.8 «Дыялог з жазлом прамоўцы»).

Інструмент	**Прымяненне**	**Эфект / змена**
Прыклад: Актыўнае слуханне	Падчас пасяджэнняў рады арганізацыі	Лепшая атмасфера ў групе, большая ўключанасць тых, хто радзей выказваецца
Прыклад: Дыялог з жазлом прамоўцы	У сітуацыях нязгоды паміж удзельнікамі маёй групы	Больш узважаныя рашэнні, прынятыя з дапамогай дыялогу

Удзельні:цы запаўняюць табліцу інструментамі, натхняючыся папярэднім групавым абмеркаваннем.

Практыкаванне замацоўваецца запрашэннем з боку фасілітатараў падзяліцца прыкладамі запісаных інструментаў — гэта можа стаць крыніцай натхнення для іншых.

Пры жаданні можна даць дадатковы час для абмену ідэямі ў агульным коле або ў малых групах (гл. наступную варыяцыю).

Рэфлексія

Гэтае практыкаванне само па сабе з'яўляецца формай рэфлексіі. Яго варыяцыі, прыведзеныя ніжэй, дапамогуць памясціць інструментарый у адпаведны кантэкст.

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Практычна неабмежаваная. Практыкаванне выгаднае для вялікіх груп, у якіх вуснае выказванне ацэнкі кожным чалавекам заняло б зашмат часу.
Час	Ад 30–45 хвілін да некалькіх гадзін, у залежнасці ад выбранай варыяцыі.
Матэрыялы	Папера для фліпчарта і маркеры для кожнай групы. Аркушы фармату А4 з загадзя надрукаванымі табліцамі або чыстыя лісты, на якіх можна намаляваць іх самастойна. Для варыяцыі 2 спатрэбяцца паштоўкі з маркамі.

Куфар ідэй

Варыяцыя 1

Можна прапанаваць удзельні:цам скласці пісьмовы план дзеянняў, у якім канкрэтна апісаць, што неабходна для ажыццяўлення жаданых змен. Напрыклад: *Каб мы пачалі выкарыстоўваць актыўнае слуханне на пасяджэннях рады арганізацыі, усім неабходна прайсці адпаведныя варштаты. Для гэтага трэба выдзеліць сродкі на курс, які варта запланаваць на вясну. Гэтае пытанне будзе вынесена на абмеркаванне на сустрэчы 3 студзеня. Адказнай за падрыхтоўку прапановы прызначыць Ганну. У далейшым варта падоўжыць час пасяджэнняў на паўгадзіны, каб мець магчымасць больш грунтоўна абмяркоўваць складаныя пытанні.*

Варыяцыя 2

Можна прапанаваць удзельні:цам спачатку сфармуляваць адно канкрэтнае пажаданне адносна змен — вызначыць, дзе яны бачаць магчымасць выкарыстання дыялогу ў сваёй арганізацыі або ў іншым кантэксце. Затым яны апісваюць, якія дзеянні неабходна зрабіць, каб дасягнуць гэтай мэты, і вызначаюць рэалістычны тэрмін. Усё гэта ўдзельні:цы запісваюць на паштоўцы са сваім адрасам. Праз чатыры тыдні фасілітатар:ка шле гэтыя паштоўкі ўдзельні:цам.

Варыяцыя 3

Гэтае практыкаванне можна выкарыстаць як зыходны пункт для больш глыбокага асэнсавання магчымасцяў актыўнага ўкаранення дыялогу, напрыклад у арганізацыях удзельні:ц. Фасілітатар:ка заахвочвае ўдзельні:ц распрацаваць план дзеянняў для больш шырокіх праектаў у распаўсюджванні ведаў пра дыялог. Пры гэтым можна выкарыстаць той жа шаблон, што і ў папярэдніх варыяцыях.

Гэтае практыкаванне натхнёна метадам «крывой інструментаў», распрацаванай кансультантам Янам Розенмаерам. Арыгінальнае апісанне можна знайсці ў кнізе Anerkendende Procesøvelser (Bestring & Lindén, 2008).

Катэгорыя практыкаванняў 2. Размінка перад дыялогам



Варушылкі і крыгаломкі — гэта гульнявыя практыкаванні, якія звычайна выкарыстоўваюцца ў пачатку варштата для стварэння разняволенай атмасферы і калектыўнага духу. Яны дапамагаюць выбудаваць давер і ўпэўненасць, а гэта аснова для далейшага дыялогу. Такія практыкаванні паляпшаюць групавую дынаміку, у тым ліку калі атрымліваецца разам павесяліцца і пасмяяцца. Часам яны запускаюць рэфлексію, якая дапамагае ўдзельнікам паглядзець на сітуацыю з іншага боку. Яны таксама павышаюць узровень энергіі падчас варштата, што асабліва важна для працяглых працэсаў. У практыкаванні 2.1 прыводзяцца прыклады чатырох кароткіх і хуткіх відаў дзейнасці. Такія практыкаванні варта мець «у запасе» на выпадак, калі спантанна ўзнікне патрэба змяніць тэмп або кірунак працы.

Часам з дапамогай варушылак можна звярнуць увагу на розныя прынцыпы дыялогу і разам з удзельнікамі разважаць пра сам працэс. Напрыклад, можна задаць наступныя пытанні:

- *Як вам гэтае практыкаванне?*
- *Як яно на вас паўплывала?*
- *Як яно паўплывала на атмасферу ў пакоі?*
- *Якое дачыненне яно мае да дыялогу?*
- *Што гэтае практыкаванне дапамагло вам зразумець пра дыялог?*

Але часта дастаткова таго, што практыкаванне проста дае групе зарад энергіі.

Практыкаванні 2.2–2.6 добрыя як для размінкі, так і для асэнсавання таго, што ўдзельнікі вынеслі з практыкаванняў у кантэксце дыялогу. У практыкаваннях 2.7 і 2.8 прапануюцца спосабы, як падаць дыялог як тэарэтычнае паняцце ў інтэрактыўнай і жывой форме, якая спрыяе актыўнаму ўдзелу. Практыкаванне 2.9 прысвечана матывацыі да ўдзелу ў дыялогу і распаўсюджванні дыялагічнага падыходу.

2.1. Чатыры хуткія практыкаванні

Гульні здольныя тварыць цуды: яны дапамагаюць «растапіць лёд», стварыць адчуванне ўпэўненасці і падтрымкі, актывізаваць групавую дынаміку, а таксама даюць магчымасць удзельнікам разняволіцца і бліжэй пазнаёміцца паміж сабой. Яны асабліва карысныя ў сітуацыях, калі ў групе адчуваецца брак энергіі або канцэнтрацыі. Ніжэй прапануюцца чатыры кароткія практыкаванні, якія могуць стаць апорай для рэфлексіі пра калектыўны дух і камунікацыю. Варштат можна адкрыць адной-дзвюма такімі гульнямі.

Мэта

Агульная мэта ўсіх чатырох практыкаванняў

- Разбурыць пачатковую скутасць праз смех і рух. Сумесная забава падбадзёрвае, умацоўвае згуртаванасць, давер і энергію ў групе.
- Уцягнуць удзельнікаў у працэс і стварыць жывую, пазітыўную дынаміку.

Крок за крокам

1. Гэта што?

Гэта вясёлае практыкаванне, якое патрабуе ўвагі і канцэнтрацыі.
Папрасіце ўдзельніц знайсці невялікі прадмет, напрыклад ручку, тэлефон, батарэйку, цацачную машынку і г. д. Затым хай яны стануць у кола з выбранымі прадметамі ў руках. Кожная ўдзельніца паварочваецца да сваёй суседкі справа і спявае:

- «Гэта ручка!» — калі ў руках сапраўды ручка. Далей усе паварочваюцца налева і спяваюць:
- «Што?» Затым група паварочваецца ўправа і адказвае:
- «Ручка!» — калі менавіта ручку трымаюць у руцэ.
- Зноў налева: «Што?»
- І зноў направа — адначасова перадаючы свой прадмет суседцы справа: «Ручка!»
- Калі ў гэты момант удзельніца атрымлівае ад суседкі злева іншы прадмет, яна рэагуе: «А-а-а-а!.. Машынка!» — калі гэта сапраўды цацачная машынка.

Гульня можа працягвацца бясконца або да таго моманту, пакуль прадметы не зробяць поўны абарот і не вернуцца да сваіх першых уладальніц. Тэмп і інтанацыю спеваў можна паступова паскараць — гэта дадае азарту і смеху.

2. 1–2–3:

Энергічнае фізічнае практыкаванне.
Удзельнікі разбіваюцца на пары і становяцца тварам адно да аднаго. Яны па чарзе лічаць да трох. Асоба А кажа: «1». Асоба Б кажа: «2». Асоба А кажа: «3». Асоба Б зноў кажа: «1». Так працягваецца, пакуль усе не ўвойдуць у рытм.

Пасля гэтага «1» замяняецца пляскáннем у далоні. «2» і «3» пакуль застаюцца словамі. Праз некалькі раўндаў «2» замяняецца тупáннем нагой.

І, нарэшце, «3» замяняецца падскокам. Практыкаванне працягваецца некалькі раўндаў, пакуль у групе не адчуецца пад'ём энергіі і настрою.

3. Дуронікі

Вясёлае практыкаванне з элементам выкліку.
У сарамлівай групе яно можа спачатку адчувацца няёмкім, але калі ўдзельнікі ўцягнуцца, гульня становіцца надзвычай жывой і смешнай.

Удзельніцы сядзяць або стаяць у парах тварам адна да адной — пажадана ў адным доўгім шэрагу. Задача простая: адна ўдзельніца павінна прымусіць другую засмяяцца. На гэта даецца 2–5 хвілін (не больш, каб не ўзнікла

празмернай няёмкасці). Тыя, каму не ўдалося прымусіць візаві засмяяцца, могуць звярнуцца па дапамогу да іншых удзельніц.

Даючы інструкцыі, фасілітатарка мае быць дастаткова разняволенай: крыўляцца, жартаваць і крыху дурэць. Так яна паказвае, што прастора бяспечная. Калі фасілітатарак некалькі, лепш, каб адна з іх заставалася ўбаку (кіравала працэсам і сачыла за часам), а астатнія ўдзельнічалі ў гульні разам з групай.

Парада. У некаторых групах гэтая гульня лепш працуе ў сярэдзіне варштата, калі ўдзельнікі ўжо адчуваюць сябе больш камфортна.

4. Хапайка

Хуткі і эфектыўны спосаб разварушыць групу.
Гэтае практыкаванне абвастрае ўвагу і канцэнтрацыю.

Усе ўдзельнікі становяцца ў круг і падымаюць указальны палец правай рукі ўгору. Левую руку з раскрытай далонню і растапыранымі пальцамі ўсе трымаюць прыкладна за сантыметр над указальным пальцам суседа злева.

Фасілітатар:ка лічыць: «3, 2, 1... хоп!» На слове «хоп» кожны спрабуе схапіць указальны палец сусед:кі злева сваёй левай рукой і адначасова не дазволіць злавіць уласны палец правай рукі.

Каб ускладніць задачу, можна паскараць тэмп адліку або даручыць удзельнікам лічыць па чарзе.

Рэфлексія

Рэфлексія пасля варушылак дапамагае перайсці да тэмы дыялогу і яго прынцыпаў: даверу, адкрытасці, шчырасці і роўнасці.

Папрасіце ўдзельнікаў паразважаць: якая атмасфера цяпер пануе ў пакоі ў параўнанні з той, што была да практыкавання?

Вы таксама можаце падзяліцца тым, што значыць для вас стварэнне якаснага, больш асабістага кантакту з удзельні:цамі падчас працы з дыялогам.

Прыклады дадатковых пытанняў:

- *Што такое камунікацыя?*
- *Як мы будуем адносіны?*
- *Як мы бачым і ўспрымаем адно аднаго?*
- *Як групавая дынаміка (і ўзаемаадносіны) уплывае на магчымасці вядзення дыялогу?*

Можна праводзіць гэтыя практыкаванні і проста як варушылкі без аніякай рэфлексіі.

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Любая.
Час	5–10 хвілін на гульню (на хапайку — 3–5 хвілін).
Матэрыялы	Практыкаванне 1 — дробныя прадметы, якія можна трымаць у руцэ (лепш мець нешта з сабой); практыкаванні 2, 3 і 4 не патрабуюць матэрыялаў.

Куфар ідэй

Парада

Гэтыя гульні патрабуюць ад фасілітатараў уменння іх лагічна ўбудаваць у кантэкст варштата. Іх трэба энергічна тлумачыць і таксама актыўна ў іх удзельнічаць. Калі фасілітатарка сама лічыць гульні лухтой, гэта перадасца і ўдзельні:цам. Фасілітатар:ка можа актыўна ўдзельнічаць у гульнях, каб лепш уліцца ў групу і стварыць атмасферу роўнасці.

Паважайце асабістыя межы ўдзельнікаў. Магчымасць выйсці з гульні трэба адкрыта агучыць. Калі некаторыя асобы не хочуць удзельнічаць, працягвайце практыкаванне з тымі, хто застаўся. Такую сітуацыю можна

выкарыстаць для рэфлексіі, каб падкрэсліць станоўчы аспект наяўнасці розных межаў у групе і адзначыць, як гэта ўплывае на агульны досвед. У той жа час варта спытаць, ці ўмацавала гэта калектыўны дух і якое значэнне для групы мае магчымасць пазабаўляцца разам. Удзельнікі, якія відавочна атрымалі задавальненне, могуць падзяліцца сваімі водгукамі.

Варыяцыя

У інтэрнэце можна знайсці мноства падобных практыкаванняў. Шукайце па ключавых словах *energiser* і *icebreaker* па-англійску (беларускія адпаведнікі прапанаваныя перакладчыцай. — Рэд.).

2.2. «Салата»

Гэта практыкаванне можна назваць адначасова і крыгаломкай, і варушылкай. Яно стварае разняволеную і энергічную атмасферу ў пачатку варштата і можа падвысіць узровень энергіі падчас іншых відаў дзейнасці. У розных варыяцыях яго можна таксама выкарыстоўваць як зыходны пункт для абмеркавання камунікацыі і канцэпцыі дыялогу. Практыкаванне лёгка праводзіць, і яно добра падыходзіць для большасці груп.

Мэта

- Пераадолець пачатковую скутасць і стварыць дух супольнасці, даверу і падтрымкі сярод удзельнікаў, зарадзіць групу энергіяй.
- Служыць зыходным пунктам для размовы аб дыялогу і яго прынцыпах.

Крок за крокам

Удзельнікі дзеляцца на тры каманды. Кожная каманда рэпрэзентуе нейкую садавіну, напрыклад банан, лімон, яблык і г. д.

Пастаўце крэслы ў кола. Іх мае быць на адно менш, чым колькасць удзельнікаў. Адзін чалавек стаіць у цэнтры круга, рэшта сядзяць на крэслах. Мэта гульні — заняць месца, каб не заставацца ў цэнтры. Удзельні:ца ў цэнтры гучна называе нейкі плод або крычыць: «Салата!». Калі называецца пэўная садавіна, усе члены гэтай каманды павінны ўстаць і памяняцца

месцамі. Асоба ў сярэдзіне таксама выкарыстоўвае гэты момант, каб паспець сесці. Калі асоба ў крузе крычыць «Салата!», ужо ўсе павінны ўстаць і паспрабаваць знайсці новае месца. Той, хто не паспеў заняць крэсла, застаецца ў цэнтры. Ён ці яна зноў называе нейкую садавіну або крычыць «Салата!». Удзельні:цы імкнуцца знайсці вольнае крэсла, каб не заставацца ў цэнтры.

Рэфлексія

Глядзіце практыкаванне 2.1.

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Практычна неабмежаваная, але каб кантраляваць, што адбываецца, рэкамендуецца не больш за 30 чалавек.
Час	Каля 15 хвілін.
Матэрыялы	Крэслы.

Куфар ідэй

Варыяцыя

Пасля таго, як удзельні:цы засвоілі логіку практыкавання з назвамі пладоў, можна перанесці акцэнт на камунікацыю. Асоба, якая стаіць у цэнтры, называе тып камунікацыі, які ёй падабаецца або не падабаецца. Фасілітатар:ка прапануе свой прыклад: *«Мне не падабаецца, калі людзі з кімсьці перапісваюцца падчас размовы»*. Усе, хто згодны, устаюць і спрабуюць знайсці сабе новае месца. Удзельніца, якая не паспела заняць крэсла, застаецца ў цэнтры і прыдумляе новае сцверджанне. Калі ўдзельні:цам не хапае ідэй, фасілітатар:ка можа падказаць. Важна, каб усё адбывалася хутка і дынамічна. Пасля практыкавання варта падвесці вынікі: абмеркаваць, як на нас уплываюць розныя тыпы камунікацыі, і выкарыстаць магчымасць для супольнага азначэння паняцця «дыялог».

Парада

Калі падчас варштата ўдзельнікаў зноў трэба будзе дзяліць на групы, можна выкарыстоўваць ужо гатовыя групы «пладоў» з гэтай гульні. Фасілітатарцы варта і самой паўдзельнічаць у гульні, каб наладзіць кантакт і стварыць атмасферу даверу, упэўненасці і разняволенасці ў групе.

2.3. «Сапсаваны тэлефон»

У простай і займальнай форме гэтае практыкаванне паказвае, чаму камунікацыя можа быць складанай і як узнікаюць непаразуменні. Асноўны акцэнт робіцца на ўменні слухаць — ключавым навыку для дыялогу.

Мэта

- Дазволіць удзельнікам адчуць азарэнне праз досвед сумеснай канцэнтраванай камунікацыі.
- Падкрэсліць важнасць слухання як неабходнага навыку для зносін і дыялогу, а таксама паказаць, што слухаць не так і проста.
- Стварыць давер унутры групы.

Крок за крокам

Фасілітатар не раскрывае мэты гульні, бо гэта можа сапсаваць усю задуму. Удзельнікі садзяцца ці становяцца ў кола. Фасілітатар:ка (ці ўдзельні:ца) шэптам, але выразна, гаворыць адну фразу на вуха сусед:цы. Гэтае паведамленне перадаецца шэптам наступнаму чалавеку ў коле і гэтак далей, пакуль усе не пачуюць фразу. Фразу можна вымавіць толькі адзін раз. Шаптаць трэба ціха, каб не пачулі астатнія. Фраза не павінна быць занадта доўгай і складанай, але і не трэба яе рабіць занадта кароткай і простай. У сказ пажадана ўключыць факталагічную інфармацыю, якую ўдзельнікі павінны запомніць. Напрыклад: *«У нядзелю пасля 16:00 у пякарні на плошчы Перамогі абвяшчаецца зніжка на крэмавыя пірожныя: тры штукі за 10 рублёў».*

Апошняя ўдзельніца, якой перадалі фразу, вымаўляе яе ўголас. Тое, што атрымалася, параўноўваюць з зыходнай фразай. Сэнс часта аказваецца моцна зменены.

Рэфлексія



Гэта практыкаванне добра пасуе для пачатку разважанняў аб дыялогу і камунікацыі, напрыклад праз наступныя пытанні:

- *Як мы на самой справе размаўляем?*
- *Ці чуем мы тое, што сапраўды нам кажуць, або толькі маем сваё ўяўленне пра тое, што кажа суразмоўца?*
- *Хто нясе адказнасць за дакладнасць камунікацыі?*
- *Як тое, што мы назіралі падчас практыкавання, можна перанесці на іншыя сітуацыі, дзе ўзнікаюць непаразуменні?*
- *Як тое, што мы назіралі падчас гульні, можна супаставіць з канфліктамі, якія ўзнікаюць паміж рознымі (культурнымі) групамі, якія, напрыклад, размаўляюць на розных мовах?*
- *Як тое, што мы зараз бачылі, звязана з дыялогам і дыялагічнымі інструментамі, такімі як уважлівае слуханне і дакладная перадача (адлюстроўванне) інфармацыі?*

Практычныя аспекты



Колькасць удзельнікаў	Максімум 25 чалавек. Калі ўдзельнікаў шмат, можна падзяліць іх на групы па 15 чалавек. Кожнай групе можна прашаптаць розныя фразы.
Час	10-15 хвілін.
Матэрыялы	Не патрабуюцца.

Куфар ідэй



Гэтае практыкаванне дапамагае зразумець, як СМІ часам скажаюць факты, а таксама як непаразуменні падчас зносін уплываюць на дыялог. Тут можна зрабіць адсылку на тое, як дыялагічныя інструменты дапамагаюць пераадолець непаразуменне.

2.4. Практыкаванне на прывітанне

Гэтае практыкаванне добра стымулюе разважанне пра тое, чым з'яўляецца камунікацыя на самой справе. Яно паказвае, як мы інтэрпрэтуем чужыя стылі камунікацыі на аснове ўласнага культурнага досведу і чаму часам памыляемся. Таксама яно дазваляе прадэманстраваць, як з дапамогай дыялагічнай камунікацыі можна аналізаваць матывацыю, якая стаіць за рознымі паводзінамі і рэакцыямі.

Мэта



- Усвядоміць уласныя мадэлі рэагавання на нешта нечаканае падчас сустрэчы з новым чалавекам, улічваючы, што мы ўсе паводзім сябе і рэагуем па-рознаму.
- Заахвоціць да разважання аб тым, як у розных камунікацыйных сітуацыях нас саміх могуць настолькі моцна апаноўваць уласныя рэакцыі, што мы забываем цікавіцца, што стаіць за паводзінамі іншага чалавека.

Крок за крокам



Папрасіце ўдзельні:ц устаць і разам з фасілітатар:кай зрабіць кола або паўкола.

На пачатку практыкавання адзначце, што галоўным і часта першым крокам пры сустрэчы людзей з'яўляецца вітанне і ўсталяванне кантакту.

Можна звярнуць увагу на тое, што стандартная форма прывітання стала настолькі аўтаматычнай, што мы нават не заўважаем яго, як не ўсведамляем шмат чаго яшчэ ў нашых паводзінах. Дзеля прыкладу можна паціснуць рукі некалькім удзельні:цам. Або фасілітатар:ка можа расказаць кароткую гісторыю пра ўласны досвед нязвыклага прывітання, напрыклад падчас паездкі за мяжу.

Далей паведаміце ўдзельні:цам, што зараз яны атрымаюць карткі з інструкцыямі, дзе апісана, як вітацца па-новаму.

Па сігнале фасілітатар:кі (воплеск далонямі) удзельні:цы павінны павітаць як мага больш людзей з групы. Яны мусяць звяртаць увагу на ўласныя

рэакцыі і рэакцыі іншых. Пасля гэтага ўдзельні:цы абмяркоўваюць свае назіранні ў парах.

Прыклады вітанняў

- Вельмі павольна і нізка пакланіцца са складзенымі на грудзях рукамі.
- Шырока павесці рукой, паляпаць суразмоўцу па плячы і выгукнуць: «Здароў!».
- Чатыры разы пацалаваць у шчаку.
- Пакласці руку на сэрца і лёгка пакланіцца.
- Стоячы амаль нерухома, падняць адну руку і ціха прамовіць: «Вітаю!».
- Пацерціся насамі.
- Хутка падысці да суразмоўцы і моцна паціснуць руку.
- Пакласці руку на галаву суразмоўцы.
- Хутка пакруціць галавой на адлегласці каля двух метраў.
- Пляснуць далонямі на ўзроўні галавы (даць «пяць»).

Раздайце кожнай удзельніцы па картцы з прывітаннем. Формаў вітання павінна быць каля пяці-шасці, таму некаторыя ўдзельніцы атрымаюць карткі з аднолькавымі інструкцыямі. Паказваць карткі адна адной нельга. Прачытаўшы і зразумеўшы інструкцыю, удзельніцы аддаюць карткі фасілітатарцы. Па сігнале фасілітатаркі ўдзельніцы пачынаюць хадзіць па пакоі і вітаць як мага больш людзей.

Калі ўсе (ці большасць, у выпадку вялікай групы) павіталіся адно з адным, фасілітатар:ка зноў пляскае ў ладкі. Далей папрасіце ўдзельні:ц на працягу пяці хвілін паразважаць у парах пра свае ўражанні. Калі абмеркаванне ў парах ідзе плённа, можна даць больш часу.

Пасля гэтага ўсе разам дзеляцца назіраннямі і разважаюць над практыкаваннем у вялікай групе.

Рэфлексія

Рэфлексія тут мае вырашальнае значэнне для таго, каб удзельнікі штосьці вынеслі з практыкавання — як у парах, так і падчас агульнага

абмеркавання. Усведамленне ўласных і чужых эмацыянальных і фізічных рэакцый на сустрэчу з нечым незнаёмым вельмі пашырае далягляды.

Спытайце ўдзельнікаў:

- *Што вы заўважылі?*
- *Як вы сябе адчувалі падчас практыкавання?*
- *Пра што вы размаўлялі, калі абмяркоўвалі яго ў парах?*

Падзякуйце за ўсе рэакцыі і пацікаўцеся з больш даследчым падыходам, што стаіць за выказваннямі ўдзельні:ц. Гэта дапаможа ім глыбей паразважаць аб тым, што хаваецца за словамі «было весела» ці «было няёмка». Падкрэсліце, што абсалютна нармальна адчуваць рэакцыю на «анамальныя» паводзіны іншых людзей.

Пасля гэтага можна перайсці да больш шырокага кантэксту.

Прыклады пытанняў

- *Якія нормы ці няпісаныя правілы, на вашую думку, былі парушаныя?*
- *Як мы рэагуем (эмацыянальна і фізічна), калі гэта адбываецца?*
- *Як вы ўспрынялі адрозненні ў формах прывітання?*
- *Якія стратэгіі паводзінаў вы выкарыстоўвалі? Вам хацелася адысці ці, наадварот, наблізіцца да суразмоўцы і пераканаць яго прыняць вашу форму прывітання? (Гл. раздзел 4 пра супрацоў)*
- *Як можна заставацца на шляху дыялогу і прытрымлівацца даследчага падыходу, калі нас правакуюць і мы эмацыянальна рэагуем?*
- *Як пачаць дыялог пра адрозненні і падабенствы ў такой сітуацыі?*
- *Як наладзіць і падтрымліваць кантакт, нягледзячы на розныя нормы і правілы камунікацыі і знаходжання ў адной прасторы?*

Айсберг (гл. раздзел 2) служыць ілюстрацыяй таго, што нашы ўражанні і інтэрпрэтацыі падчас сустрэчы з іншымі — гэта толькі бачная нам частка. А вось матывы, якія вымушаюць нас рэагаваць і паводзіць сябе пэўным чынам, звычайна несвядомыя і схаваныя не толькі ад іншых людзей, але часта і ад нас саміх. Сустракаючыся з нечым незнаёмым, мы можам усвядоміць уласныя нормы і каштоўнасці. Нормы, у якіх нас выхоўвалі, на першы погляд здаюцца правільнымі, а нормы іншых людзей

могуць успрымацца як неадпаведныя. Гэта выклік, які можна развязаць праз дыялог.

Практычныя аспекты



Колькасць удзельнікаў	Ад 10 да практычна неабмежаванай колькасці. Гэта практыкаванне праводзілася нават са 100 удзельнікамі, але для гэтага спатрэбіліся памочнікі, якія раздавалі і збіралі карткі, каб не марнаваць час.
Час	Каля 30 хвілін — у залежнасці ад таго, наколькі вы хочаце паглыбіцца ў рэфлексію.
Матэрыялы	Карткі або невялікія паперкі з апісаннем прывітанняў (па адной для кожнага ўдзельніка); папера для фліпчарта і маркеры, каб рабіць нататкі падчас падвядзення вынікаў практыкавання, а таксама каб намаляваць айсберг і запісаць разважанні ўдзельнікаў. Формы вітанняў павінны быць адаптаваныя да групы, яны маюць выклікаць здзіўленне, але не вывесці ўдзельнікаў з зоны камфорту (гл. падрабязней пра «ўзрушэнне» ў раздзеле 3). Выбераце пяць ці шэсць формаў вітання ў залежнасці ад памеру групы. Прыклады прыведзеныя вышэй.

Куфар ідэй



Калі ўсе павіталіся і пачалася рэфлексія, пераканайцеся, што кожны ўдзельнік знайшоў суразмоўцу, каб ніхто не застаўся сам. Абмеркаванне можа праходзіць у групах па тры чалавекі, але ў ідэале не больш, бо важна, каб кожны атрымаў магчымасць выказацца.

Важна, каб фасілітатар падтрымліваў сур'ёзны тон, ствараючы прастору

для разважанняў, але пры гэтым пакідаў месца для смеху і лёгкай збянтэжанасці ад сітуацыі. Часткай практыкавання і навучання з'яўляецца адчуванне няёмкасці ад сутыкнення з нечым новым і цяжкім для разумення.

Гэта таксама вядзе да далейшай рэфлексіі і сумеснага падвядзення вынікаў.

Варыяцыя. **Пісьмовая рэфлексія**

У вельмі сарамлівай групе фасілітатар:ка можа папрасіць удзельні:ц запісаць сваю рэфлексію адразу пасля практыкавання. Для гэтага можна выкарыстаць першыя тры пытанні, пералічаныя ў раздзеле «Крок за крокам». Пасля гэтага яны вяртаюцца ў групу для падсумавання і супольнага разважання над практыкаваннем.

Гісторыя амбасадаркі дыялогу

«Мы праводзілі практыкаванне ў групе, дзе некалькі чалавек не жадалі фізічнага кантакту з прадстаўнікамі супрацьлеглага полу. Прывітанні былі адаптаваныя так, што адзіным фізічным кантактам заставаўся поціск рукі. Нягледзячы на гэта, частка людзей адмовілася ўдзельнічаць. Мы спрабавалі выйсці з сітуацыі, падкрэсліваючы, што ніхто не абавязаны дакранацца, калі не хоча. Разам з удзельнікамі мы разважалі, як можна справіцца з такой сітуацыяй з дапамогай дыялогу. Разважалі пра сітуацыі, калі звыклае і нармальнае для нас можа быць успрынята іншымі зусім іначай. І як складана можа быць прыняць фізічны кантакт, калі гэта супярэчыць рэлігійным перакананням».

Практыкаванне распрацавала Мэтэ Ліндгрэн Гэле.

2.5. Так, Ахмед!

«Не» — гэта слова, якое лёгка можа перапыніць або наогул скончыць любы дыялог. Практыкаванне дапамагае выпрацаваць навык казаць «так» у актыўнай і пазітыўнай атмасферы. Гэты метад не толькі гарантуе добрую забаву, але дапамагае развіваць прыняцце, творчае мысленне, пазітыўны настрой і адкрытасць.

Мэта

- Папрактыкавацца гаварыць людзям «так».
- Атрымаць досвед прыняцця і мыслення ў пазітыўным рэчышчы.
- Стымуляваць творчае мысленне, якое дапамагае ўдзельнікам дыялогу знаходзіць сферу агульных інтарэсаў і разам вынаходзіць новыя ідэі.

Крок за крокам

Да пачатку практыкавання

Двое фасілітатараў рыхтуюць кароткую дэманстрацыю для ўдзельнікаў. Калі фасілітатар адзін, ён загадзя выбірае аднаго з удзельнікаў і тлумачыць яму сутнасць практыкавання. Важна пераканацца, што гэты ўдзельнік адчувае сябе дастаткова ўпэўнена і камфортна, каб выступіць перад групай.

Падчас практыкавання

Фасілітатар тлумачыць заданне наступным чынам: *«Мы ўсе бачылі па тэлевізары гандлёвых агентаў, якія спрабуюць рэкламаваць і прадаваць нейкі прадукт, напрыклад зубную шчотку або скрыню для захоўвання рэчаў, якая нібыта вырашае ўсе праблемы. У гэтым практыкаванні я буду Ахмедам, і разам з маім калегам Ахмедам мы паспрабуем прадаць вам гэтую ручку».*

Папрасіце ўдзельні:ц уважліва назіраць, бо пазней ім будзе прапанавана выканаць падобнае практыкаванне самастойна. Пакажыце сцэнку, як апісана ў прыкладзе ніжэй.

Пасля дэманстрацыі ўдзельнікі дзеляцца на пары і становяцца на невялікай адлегласці адно ад аднаго. У парах яны па чарзе выступаюць у ролі гандлёвых агентаў і разыгрываюць падобную размову, спрабуючы «прадаць» нейкі іншы прадукт, на свой выбар.

Да таго, як практыкаванне пачнецца, фасілітатар падкрэслівае рэкамендацыі да выканання:

- Абаіх удзельнікаў у пары завуць Ахмед (або няхай возьмуць любое іншае імя).

- Абое ўяўляюць, што яны ўдзельнічаюць у тэлевізійнай праграме, якая рэкламуе пэўны тавар.
- Кожн:ая ўдзельні:ца пачынае фразу словамі «Так, Ахмед», перадае сутнасць папярэдняга выказывання партнёр:кі і развівае яе ўласнай прапановай.

Прыклад:

Ахмед 1: *«Я Ахмед, а гэта мой калега Ахмед, і мы прыйшлі, каб расказаць вам пра гэтую чароўную ручку».*

Ахмед 2: *«Так, Ахмед, гэтая эксклюзіўная ручка, якой можна напісаць што заўгодна за 10 секундаў».*

Ахмед 1: *«Так, Ахмед, ёй не толькі можна напісаць што заўгодна за 10 секундаў, падчас пісьма з яе таксама гучыць музыка».*

Ахмед 2: *«Так, Ахмед, і музыка — гэта яшчэ не ўсё! Яе можна выкарыстоўваць як праектар для прагляду фільмаў».*

Ахмед 1: *«Так, Ахмед, яна не толькі паказвае фільмы, але і падключаецца да інтэрнэту».*

Ахмед 2: *«Так, Ахмед, і яе асаблівасць не толькі ў падключэнні да інтэрнэту! Ты ведаў, што з яе можна нават патэлефанаваць сябрам?»*

Ахмед 1: *«Так, Ахмед, ведаў! І гэта яшчэ не ўсё — яна таксама вымярае крывяны ціск і пульс».*

Ахмед 2: *«Так, Ахмед, яна не толькі вымярае крывяны ціск і пульс, але і можа падагрэць каву!»*

Ахмед 1: *«Так, Ахмед, але падаграванне кавы не адзінае, што яна ўмее... Яна яшчэ і размаўляе!»*

Ахмед 2: *«Так, Ахмед, яна не толькі размаўляе, але і вымярае тэмпературу паветра і дае прагноз надвор'я на дзесяць дзён».*

Рэфлексія

Прапануйце ўдзельні:цам сесці ў кола для рэфлексіі. Дайце ім крыху часу, каб пажартаваць і пасмяяцца, перш чым перайсці да больш сур'ёзнага разважання.

Пытанні для разажання:

- *Як вы сябе адчувалі падчас гэтага практыкавання?*
- *Як вы сябе адчувалі, калі вашы калегі кожны раз пацвярджалі вашыя словы?*
- *Як вы сябе адчувалі, калі вам даводзілася пачынаць адказ са слова «так»?*
- *Ці дапамагала вам тое, што калега паўтара:ла сказанае вамі, перш чым нешта дадаць?*
- *Ці лічыце вы, што прыём «так, а яшчэ...» можа быць карысны ў рэальных размовах? Якім чынам?*
- *Ці можаце вы прыгадаць рэальныя размовы, у якіх адказы звычайна пачыналіся са слоў «не» або «я не пагаджаюся»? Якія пачуцці гэта выклікала і як вы рэагавалі?*
- *Ці можаце вы ўспомніць сапраўдныя размовы, якія нагадваюць вам узаемадзеянне з гэтага практыкавання?*
- *Якія словы, фармулёўкі або стылі выказвання могуць спрыяць пазітыўнай і добразычлівай камунікацыі?*
- *Ці хацелі б вы паспрабаваць такі спосаб камунікацыі ў паўсядзённым жыцці? Чаму і з кім?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Да 35 чалавек.
Час	20–40 хвілін, у залежнасці ад колькасці людзей.
Матэрыялы	Не патрабуюцца.

Куфар ідэй



Інструмент «Так, а яшчэ...» можна выкарыстоўваць і ў іншых практыкаваннях, прысвечаных дыялогу на рэальныя тэмы, якія хвалююць удзельні:ц. Калі дыялог заходзіць у тупік, прапануйце ўдзельні:цам паразмаўляць, свядома выкарыстоўваючы гэты прыём: адказваць «так», паўтараць думку суразмоўцы і дадаваць нешта ад сябе.

Гэты падыход таксама можна прымяняць падчас «мазгавога штурму», напрыклад пры распрацоўцы новага праекта. Нагадайце ўдзельні:цам аб практыкаванні і прапануйце прытрымлівацца той жа схемы ў працэсе генерацыі ідэй.

Прыняцце і шчырасць: параўнанне

Паколькі шчырасць прызнаецца ключавым фактарам пазітыўнага і канструктыўнага дыялогу, некаторыя ўдзельні:цы могуць сцвярджаць, што штучная дэманстрацыя прыняцця, калі папраўдзе яго не адчуваеш, супярэчыць дыялагічнасці. Мэта практыкавання не ў тым, каб заахвочваць фальшывае прыняцце. Хутчэй яно запрашае ўдзельні:ц папрактыкавацца ў адкрытым стаўленні да таго, што кажа іншая асоба, і прызнанні яе права на іншае меркаванне. Іншымі словамі, быць адкрытымі, прымаць і паважаць — значыць мець дзве якасці:

1. Адкрытае стаўленне і прыманне. Гэта ўнутраная гатоўнасць разважаць над меркаваннем іншага чалавека, разумець яго і выкарыстоўваць гэта для пашырэння ўласнага светапогляду.

2. Адкрыты і прымальны спосаб выказвання — з выкарыстаннем вербальнай падтрымкі, слоў пацвярджэння замест адмаўлення або крытыкі.

2.6. Лічылка

Гэта размінка перад дыялогам, якая павышае здольнасць удзельнікаў засяроджвацца і кантактаваць у групе. Практыкаванне вучыць удзельнікаў слухаць людзей, выкарыстоўваючы ўсе свае пачуцці. Яно асабліва карыснае для згуртавання групы, бо дапамагае ўдзельні:цам стварыць больш трывалыя сувязі.

Мэта

- Палепшыць камунікацыю паміж удзельнікамі.
- Развіць навыкі глыбокага і ўважлівага слухання.
- Павысіць усведамленне таго, што адбываецца ў асяроддзі і атачэнні.
- Дапамагчы групе засяродзіцца, наладзіць кантакт, зарадзіцца энергіяй і атрымаць задавальненне.

Крок за крокам

Усіх запрашаюць стаць у кола. Фасілітатар:ка тлумачыць, што практыкаванне патрабуе канцэнтрацыі і ўвагі адно да аднаго.

Далей агучвае мэту практыкавання і яго правілы: удзельні:цы стаяць у коле і лічаць ад 1 да зададзенага ліку X (для груп пачаткоўцаў звычайна выбіраецца лік ад 20 да 30).

Яны па чарзе называюць лік ад 1 да X, пры гэтым кожны можа сказаць толькі адзін лік за раз. Рэшта групы павінна маўчаць, за выключэннем моманту, калі хтосьці захоча назваць чарговы лік. Чарговасць не вызначаецца загадзя. Адзін чалавек можа назваць лік некалькі разоў, але не запар. Калі двое ўдзельнікаў называюць лік адначасова, адлік пачынаецца спачатку.

Практыкаванне заканчваецца, калі група дасягае зададзенага ліку або калі фасілітатар:ка бачыць, што група пастаянна збіваецца, а ўдзельні:ц апаноўвае фрустрацыя. У гэтым выпадку практыкаванне можна паўтарыць пазней.

Удзельнікі могуць прапаноўваць метады, якія дапамогуць дасягнуць мэтавага ліку, напрыклад: *«Ніхто не выказваецца больш за адзін раз, пакуль не паўдзельнічаюць усе»* ці *«Асоба, якая мае намер гаварыць наступнай, дае знак»*. Хоць гэтыя метады могуць быць карыснымі для наладжвання сумеснай працы, нагадайце ўдзельнікам, што галоўная мэта практыкавання — не толькі далічыць да мэты, але і развіць засяроджанасць і сувязь з групай.

Калі групе цяжка дасягнуць мэты, фасілітатар:ка можа прапанаваць усім на імгненне замаўчаць, каб адчуць сувязь адно з адным. Прапануйце

ўдзельні:цам абвесці вачыма кола і сапраўды адчуць прысутнасць кожнага чалавека. Ключавое значэнне тут мае развіццё пачуцця локця і свайго месца ў групе. Калі сувязь моцная, удзельні:цы часта несвядома адчуваюць, калі надыходзіць іх чарга гаварыць.

Рэфлексія

Пытанні для разважання

- *Як вам спадабалася гэтае практыкаванне?*
- *Ці проста было адчуць, калі надыходзіць ваша чарга? Ці станавілася з часам лягчэй? Калі так, што менавіта вам дапамагло?*
- *Што дапамагло групе дасягнуць мэты, а што перашкаджала або ўскладняла задачу?*
- *Ці было б практыкаванне іншым, калі б вы былі знаёмыя да варштата? Як бы гэта праявілася?*
- *Што можна сказаць пра камунікацыю праз прызму гэтага практыкавання?*
- *Што, на вашу думку, вы атрымалі ад гэтага практыкавання як група? А як асоба?*
- *Якіх якасцяў ад кожн:ай з вас вымагала дасягненне мэты?*
- *Што вы маглі б зрабіць па-іншаму?*

Звярніце ўвагу: магчыма, у кагосьці была выдатная ідэя, але яна не прагучала з прычыны правілаў практыкавання (нельга размаўляць). У такім выпадку можна паразважаць над даверам і ўпэўненасцю ў тым, што група здолее справіцца з заданнем без загадзя вызначанай стратэгіі.

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Да 20 чалавек.
Час	15 хвілін.
Матэрыялы	Ціхая прастора.

Куфар ідэй

Практыкаванне можна паўтарыць некалькі разоў падчас варштата, назіраючы, як група развіваецца ў плане ўтварэння сувязі і наладжвання камунікацыі.

2.7. Даём азначэнне дыялогу

Гэтае практыкаванне найлепш пасуе для пачатку варштата. Яно дапамагае ўзнікненню ў групе больш глыбокага, агульнага для ўсіх разумення дыялогу. Удзельнікі пачынаюць глыбей разважаць пра значэнне дыялогу і актыўна ўключаюцца ў працэс, што ўмацоўвае іх адчуванне супольнасці.

Мэта

- Вызначыць і акрэсліць паняцце дыялогу, паказаць яго шматграннасць і складанасць.
- Даць удзельнікам магчымасць адчуць сябе часткай працэсу азначэння і ўдакладнення паняцця «дыялог».

Крок за крокам

Пачніце з мазгавога штурму. Фасілітатар:ка просіць удзельні:ц назваць першае слова, якое прыходзіць у галаву, калі яны чуюць слова «дыялог». Гэтае слова запісваецца на фліпчарце або дошцы.

Усе асацыяцыі, прапанаваныя ўдзельнікамі, занатоўваюцца пад загалоўкам «Дыялог».

Далей паразважайце разам з групай над значэннем гэтых слоў. У залежнасці ад адказаў іх можна аб'яднаць у катэгорыі, напрыклад: прырода дыялогу (каштоўнасці, спосаб мыслення, практыка), прынцыпы дыялогу, адрозненні паміж дыялогам і дыскусіяй. Структура абмеркавання залежыць ад кантэксту і патрэб канкрэтнай групы. Пасля гэтага запішыце на дошцы азначэнне, напрыклад, прапанаванае ў гэтай кнізе:

Дыялог — гэта асаблівая форма камунікацыі, удзельнікі якой актыўна шукаюць паразумення і імкнуцца атрымаць больш глыбокія ўсведамленні.

Далей фасілітатар тлумачыць азначэнне словазлучэнне за словазлучэннем (пры неабходнасці можна абапірацца на тлумачэнні з раздзелу 1). Важна выкарыстоўваць прыклады, блізкія і зразумелыя ўдзельнікам, і спасылацца на асацыяцыі, якія з'явіліся падчас мазгавога штурму. Для паглыблення разумення можна выкарыстаць табліцу параўнання дыялогу з канструктыўнай і дэструктыўнай дыскусіяй (гл. дадатак 1).

Рэфлексія

Пытанні для разважання

- *Што вы даведаліся, паглядзеўшы на дыялог у такім рэчышчы і паспрабаваўшы даць яму азначэнне?*
- *У чым вы бачыце перавагі дыялогу?*
- *Якія выклікі могуць быць з ім звязаныя?*
- *У якіх сітуацыях дыскусія больш дарэчы, чым дыялог, і наадварот?*
- Ці маглі б мы выкарыстоўваць дыялог часцей? Калі і як?

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Неабмежаваная. Аднак варта ўлічваць час, неабходны для зваротнай сувязі, асабліва калі група вялікая. Калі ўдзельнікі працуюць у некалькіх падгрупах, вынікі можна прадставіць у фармаце выстаўкі створаных імі фліпчартаў (гл. варыяцыю ніжэй).
Час	Каля 30 хвілін (+15 хвілін, калі выкарыстоўваецца варыяцыя з працай у падгрупах).
Матэрыялы	Папера для фліпчарта і маркеры для кожнай групы, а таксама клейкая стужка для замацавання плакатаў (варыяцыя 1).

Куфар ідэй

Варыяцыя 1

Удзельнікі дзеляцца на падгрупы па 5–6 чалавек. Палова груп атрымлівае заданне даць азначэнне паняццю «дыялог», другая палова — паняццю «дыскусія». На выкананне задання адводзіцца каля 10 хвілін. Пасля гэтага групы прадстаўляюць свае азначэнні, запісаныя на фліпчарце. Практыкаванне завяршаецца сумесным разважаннем над дзвюма формамі камунікацыі — дыялогам і дыскусіяй. Пры неабходнасці можна выкарыстаць табліцу з раздзела 1 і (або) дадатку 1.

Варыяцыя 1а

Удзельнікам прапануецца напісаць на стыкерах або картках, якія чыннікі, на іх думку, ператвараюць дыскусію ў дыялог. Гэтыя адказы выкарыстоўваюцца для падсумавання і далейшай рэфлексіі, як апісана вышэй.

Варыяцыя 2

Калі варштат вядуць некалькі фасілітатараў, двое з іх могуць зрабіць кароткую дэманстрацыю. Спачатку яны разыгрываюць дэструктыўную дыскусію на даволі нейтральную тэму (напрыклад, што лепш: чай ці кава). Пасля ўдзельнікаў запрашаюць падзяліцца назіраннямі пра тое, што характарызуе гэты тып камунікацыі. Затым тыя ж фасілітатары праводзяць дыялог на тую ж тэму, пры неабходнасці выкарыстоўваючы метад «Жазло прамоўцы» (гл. практыкаванне 3.8). Удзельнікам прапануецца ахарактарызаваць гэты тып камунікацыі сваімі словамі. Пасля замацавання практыкавання фасілітатар:кі запісваюць уласнае азначэнне дыялогу. Яго можна дапоўніць скарочанай версіяй табліцы, у якой тлумачыцца розніца паміж дыялогам і дзвюма тыпамі дыскусіі (гл. дадатак 1). Гэтае практыкаванне можа стаць зыходным пунктам для больш глыбокага разважання аб прыродзе дыялогу: звязаныя з ім базавыя каштоўнасці, спосаб мыслення, практыку і прынцыпы.

Варыяцыя 2а

Дваім удзельнікам прапануецца выйсці ды сесці або стаць перад групай, каб разыграць кароткую дыскусію на нейтральную, бяскрыўдную тэму.

Праз 1–2 хвіліны яны атрымліваюць інструкцыі аб выкарыстанні «жазла прамоўцы» для вядзення дыялогу (гл. практыкаванне 3.8). Важна, каб назіранні іншых удзельнікаў не зводзіліся да ацэнкі таго, наколькі добра «актор:кі» справіліся з задачай вядзення дыялогу. У цэнтры ўвагі — навучанне праз прыклад, а не якасць выступу. Падтрымайце ўдзельні:ц, падзякуйце за іх намаганні і выкарыстоўвайце тое, што паміж імі разыгрываецца, як матэрыял для тлумачэння сутнасці дыялогу. Не забудзьцеся падзякаваць ім за ўдзел.

Парада: **Мазгавы штурм** — прыдатны метад, які можна выкарыстоўваць у розных кантэкстах, каб запусціць працэс рэфлексіі ў жывой і ўключанай форме. Адначасова фасілітатар:ка атрымлівае магчымасць зразумець, што ўдзельні:цы ўжо ведаюць па тэме. Пачаць можна з пытання *«Што такое...?»*, а затым рухацца паводле апісанага вышэй алгарытму. Тэмай пытання можа быць як агульная тэма варштата, напрыклад гендарныя ролі, стэрэатыпы, дэмакратыя, так і больш шырокія паняцці — культура, камунікацыя і іншыя.

Калі ўдзельнікі маўклівыя, можна спачатку правесці мазгавы штурм у парах або ў падгрупах па тры чалавекі. Іншы варыянт — прапанаваць удзельні:цам прагуляцца парамі і абмеркаваць пытанне *«Што такое...?»* у фармаце «гутарка падчас шпацыру». Пасля гэтага адбываецца замацаванне і рэфлексія, як апісана вышэй.

2.8. Хуткія размовы пра дыялог

У гэтым практыкаванні ўдзельнікі хутка абменьваюцца думкамі, як яны разумеюць дыялог, адказваючы на кароткія пытанні. Яны атрымліваюць магчымасць падзяліцца ўласнымі поглядамі і досведам, а таксама пачуць пункты погляду іншых.

Мэта

- Даследаваць уласнае ўспрыманне дыялогу.
- Даведацца пра розныя погляды на дыялог.
- Лепш пазнаёміцца паміж сабой.

Крок за крокам



Па пакоі расстаўляюць пары крэслаў — адно насупраць другога. Удзельнікі садзяцца па двое, пасля чаго фасілітатар:ка тлумачыць сутнасць практыкавання.

Кожная пара атрымлівае ролі: «асоба А» і «асоба Б». Каб ашчадзіць час, фасілітатар можа загадзя пазначыць крэслы таблічкамі з літарамі А і Б.

Фасілітатар:ка зачытвае першае пытанне, і асоба А паўтарае яго чалавеку насупраць. Асоба Б мае дзве хвіліны на адказ.

Праз дзве хвіліны фасілітатар:ка дае сігнал скончыць размову. Тады асоба Б паўтарае тое ж пытанне, і асоба А таксама мае дзве хвіліны на адказ.

Пасля таго як абедзве ўдзельніцы выказаліся, усе ўстаюць і ўтвараюць новыя пары. Фасілітатар:ка задае наступнае пытанне. Працэс можа працягвацца некалькі раўндаў.

Прапановы пытанняў для практыкавання

- *Ці ўдзельнічалі вы нядаўна ў дыялогу? Якія асаблівасці размовы дазваляюць сцвярджаць, што гэта быў менавіта дыялог?*
- *Ці здаралася вам нядаўна ўдзельнічаць у гутарцы, якую нельга назваць дыялогам? Чаго ёй не ставала?*
- *Ці ёсць у грамадстве групы, з якімі вам цяжка весці дыялог? Чаму?*
- *Якія аспекты дыялогу могуць быць праблематычнымі?*
- *Па шкале ад 1 да 10, наколькі адкрытымі да дыялогу вы сябе лічыце? Чаму?*
- *Ці ёсць нейкія сітуацыі, у якіх дыялог бы вельмі прыдаўся?*
- *Што для вас з'яўляецца добрым прыкладам дыялогу?*

Пытанні можна адаптаваць у залежнасці ад канкрэтнай групы і кантэксту варштата.

Рэфлексія



Удзельнікам можна прапанаваць падзяліцца, якія цікавыя або нечаканыя выказванні яны пачулі, а таксама якія новыя ўсведамленні яны атрымалі падчас размоў:

- *Які адказ здзівіў вас найбольш?*
- *Які адказ здаўся вам самым цікавым?*

Фасілітатар можа патлумачыць, што не варта дакладна паўтараць словы партнёра або гаварыць, хто менавіта гэта сказаў. Важна перафразаваць пачутае так, каб перадаць агульны сэнс, не вылучаючы канкрэтную асобу.

Фасілітатар таксама можа запытацца, ці дапамагло практыкаванне лепш зразумець сябе:

- *Што вы адкрылі для сябе падчас гэтага дыялогу?*
- *Ці выявілі вы нешта новае пра сябе? Калі так, што гэта было?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Неабмежаваная.
Час	20–30 хвілін — у залежнасці ад колькасці пытанняў, ад таго, колькі часу на адказ вы даяце, і колькасці ўдзельнікаў, якія ўтвараюць пары.
Матэрыялы	Крэслы, па адным для кожнай асобы.

Куфар ідэй

Варыяцыя 1. **Хуткія размовы на іншыя тэмы**

У прыкладзе вышэй практыкаванне выкарыстоўваецца для абмену думкамі і досведам пра дыялог. Аднак яго можна адаптаваць да любой тэмы, у межах якой вы хочаце арганізаваць дыялог паміж удзельнікамі. Напрыклад, можна правесці «хуткія размовы на тэму гендара» і падрыхтаваць адпаведны набор пытанняў.

Варыяцыя 2. **Хуткія размовы ў коле**

Замест рассаджвання па крэслах, практыкаванне можна праводзіць стоячы, утварыўшы з удзельнікаў два колы: унутранае і вонкавае. Колькасць людзей у кожным мае быць аднолькавай. Удзельнікі з вонкавага кола

стаяць тварам да тых, хто знаходзіцца ва ўнутраным. Двое ўдзельнікаў з унутранага і вонкавага кола, якія стаяць адно супраць аднаго, утвараюць пару. Каб змяніць партнёр:ку пасля кожнага пытання і адказу, удзельнікі аднаго з колаў робяць крок улева або ўправа. Гэты варыянт звычайна займае менш часу.

Варыяцыя 3. **Хуткія размовы падчас прагулкі**

Практыкаванне таксама можна праводзіць у руху, калі ўдзельні:цы ходзяць па залі ў парах. Яны шукаюць шораз новага напарніка для абмеркавання новага пытання. У гэтым выпадку варта даць ім дастаткова часу на пошук новага суразмоўцы, перш чым зачытваць наступнае пытанне.

Спасылка: Susanne Ulrich, Florian Wenzel, 2014. *Training Manual for Civic Education and Coexistence* [Вучэбны дапаможнік у грамадзянскай адукацыі і суіснаванні]. Інстытут Гётэ ў Каіры, Цэнтр прыкладных палітычных даследаванняў у Мюнхене.

2.9. Абмеркаванне сваіх моцных бакоў і матывацыі

Гэта практыкаванне праводзіцца ў форме ўзаемнага апытання з мэтай выяўлення моцных бакоў і матывацыі ўдзельнікаў у дачыненні да дыялогу. Яно дапамагае ўдзельнікам успомніць станоўчыя ўражанні і адчуць матывацыю для далейшага выкарыстання дыялогу і распаўсюджвання дыялагічных уменняў.

Гэтае практыкаванне пасуе тым, хто ўжо мае пэўны досвед працы з дыялогам, і асабліва карыснае для груп, якія разам працуюць над пашырэннем дыялогу як практыкі.

Мэта

Натхніць і падбадзёрыць асобных удзельні:ц і групу ў цэлым праз:

- адкрыццё і ўсведамленне ўласных талентаў, досведу і матывацыі;
- даследаванне разнастайных здольнасцяў, досведу і матывацыі, якія ёсць у групе, што вывучае дыялагічны падыход.

Крок за крокам



Фасілітатарка рыхтуе ўдзельніц да практыкавання, нагадаўшы, што група займаецца пашырэннем дыялогу і ўжо мае каштоўныя ідэі і досвед, атрыманыя ў межах гэтай дзейнасці. Яна тлумачыць, што мэта практыкавання — сабраць прыклады пазітыўнага досведу, каб лепш зразумець рэсурсы і матывацыю кожнай удзельніцы, а таксама групы ў цэлым.

Удзельніцы дзеляцца на пары. Кожная атрымлівае анкету для апытання (гл. прыклад ніжэй) і ліст паперы для нататак. Прапануецца апытаць адна адну пра станоўчы досвед распаўсюджвання дыялогу. Мэта такога апытання не ў тым, каб дакладна высветліць «факты» гісторыі, а каб сабраць найбольш натхняльныя апавяданні.

Адна ўдзельніца пачынае апытанне, карыстаючыся анкетай. Падчас размовы яна запісвае цікавыя або яркія фразы суразмоўцы. Праз дзесяць хвілін фасілітатарка дае сігнал памяняцца ролямі.

Пасля завяршэння апытання ўсе ўдзельніцы зноў збіраюцца разам. Кожная дзеліцца фразай, якая падчас гутаркі здалася ёй найбольш яркай. Фасілітатарка запісвае гэтыя фразы на фліпчарце, каб іх бачыла рэшта групы.

Затым група дзеліцца на меншыя падгрупы, па 5–10 удзельніц. У падгрупах яны сістэматызуюць вынікі апытання і фразы, якія прагучалі падчас абмеркавання ў агульным коле. Пачутае прапануецца згрупаваць па наступных катэгорыях:

- Матывы і мэты
- Ключавыя паказчыкі поспеху
- Нашы рэсурсы і таленты

Групы зноў збіраюцца ў агульным коле і расказваюць пра свае вынікі. Фасілітатарка можа выдзеліць час для пытанняў і дыялогу аб тым, што прэзентавалі ўдзельніцы.

Прыклад анкеты для апытання

- *Як ты пачала займацца пашырэннем дыялогу?*
- *Што цябе матывуе займацца гэтай працай?*

- *Можаш прыгадаць яркі момант з дзейнасці, звязанай з дыялогам? Што адбылося? Які ўнёсак зрабіла ты асабіста? Хто яшчэ адыграў важную ролю?*
- *З твайго досведу, якія ключавыя інструменты неабходны для фасілітацыі дыялогу?*
- *Што ты цэніш у сабе больш за ўсё? Якія з гэтых талентаў ты хацела б выкарыстоўваць у сваёй працы і прыўнесці ў групу? Не саромейся.*
- *Уяві, што пераход да больш дыялагічнага грамадства ўжо адбыўся і твае ідэі і таленты гэтаму паспрыялі. Як выглядае такое грамадства? Што змянілася? Як адбылася гэтая трансфармацыя? Якую ролю ў ёй адыграла ты?*

Рэфлексія

Пасля групавых прэзентацый у агульным коле фасілітатар:ка можа выкарыстаць наступныя пытанні для рэфлексіі:

- *Як вы сябе адчувалі падчас апытання на такую тэму?*
- *Што вы адчувалі, калі задавалі пытанні партнёру?*
- *Што ў гэтых адказах найбольш вас здзівіла?*
- *Ці даведаліся вы нешта новае пра сябе? Што менавіта?*
- *Ці даведаліся вы нешта новае пра групу? Што?*

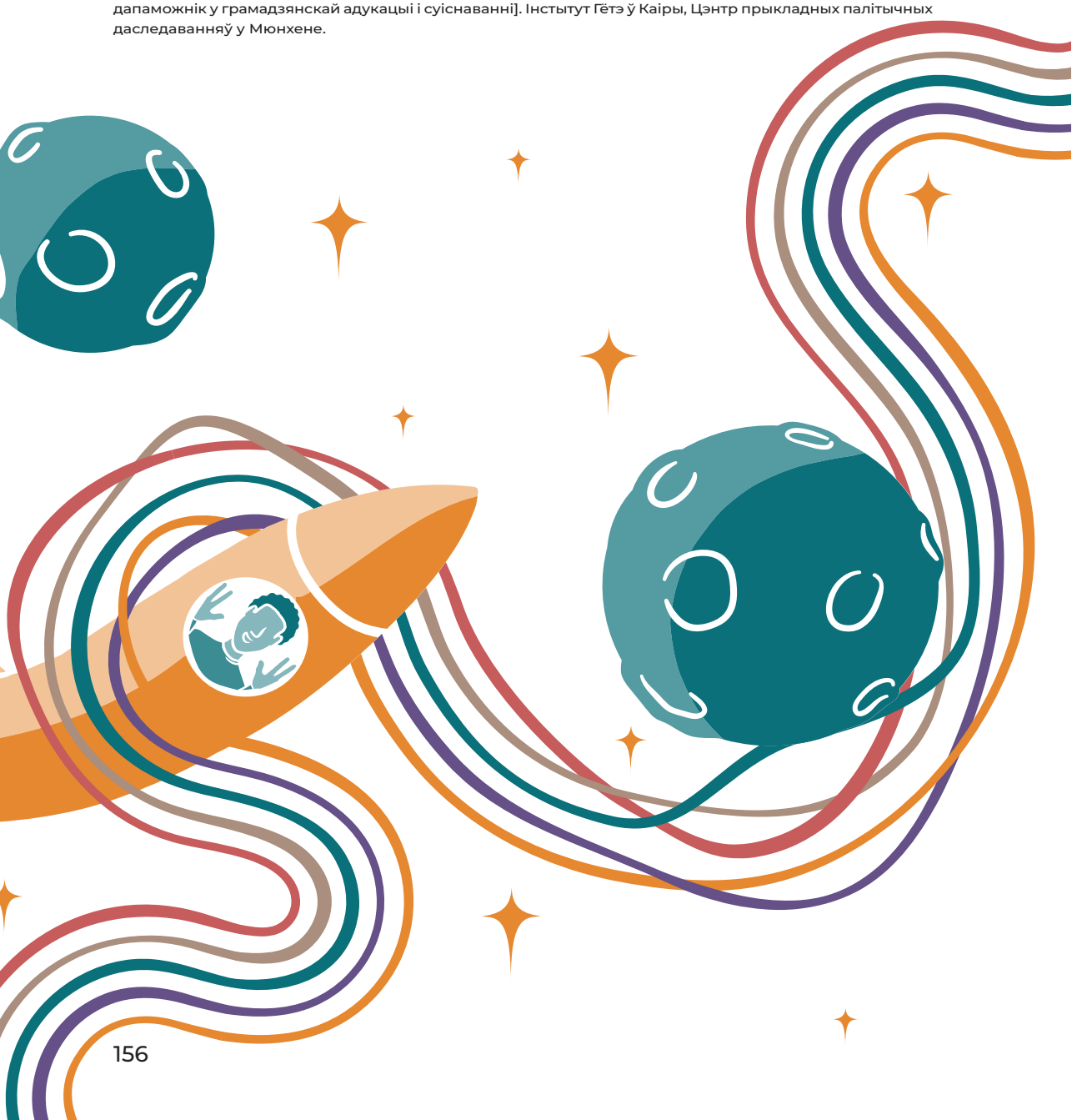
Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Да 40.
Час	40-50 хвілін.
Матэрыялы	Анкета для апытання.

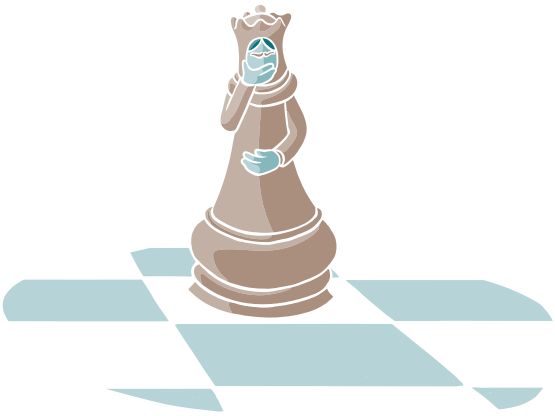
Куфар ідэй

Апісанае практыкаванне найлепш пасуе для груп, якія ўжо маюць досвед працы з дыялогам, а таксама для груп, што разам працуюць над яго распаўсюджваннем. Яго таксама можна праводзіць з асобнымі ўдзельнікамі або групамі, якія маюць меншы досвед у гэтай сферы. У такім выпадку ўступ і пытанні для анкеты варта адпаведна адаптаваць.

Спасылка: Susanne Ulrich, Florian Wenzel, 2014. *Training Manual for Civic Education and Coexistence* [Вучэбны дапаможнік у грамадзянскай адукацыі і суіснаванні]. Інстытут Гётэ ў Каіры, Цэнтр прыкладных палітычных даследаванняў у Мюнхене.



Катэгорыя практыкаванняў 3. Выклік праз дыялог



Гэтыя практыкаванні дапамагаюць зразумець дыялог як канцэпцыю і як метад, а таксама выкарыстоўваюцца для вядзення дыялогу на канкрэтныя тэмы. Калі ўдзельнікі выпрабоўваюць канкрэтныя інструменты дыялагічнай камунікацыі, ім становіцца лягчэй зразумець, што такое дыялог і навошта ён патрэбен. Калі ўдзельнікі вядуць дыялог аб пэўным пытанні, напрыклад у межах праектнай групы, яны глыбей разумеюць, як дыялагічна падыходзіць да праблемы, і пачынаюць бачыць патэнцыял дыялогу. Як фасілітатар вы загадзя абдумваеце, на чым варта засяродзіць асноўную ўвагу. Гэта дапамагае лепш спланаваць варштат, а таксама выбраць найбольш адпаведныя практыкаванні і спосабы іх правядзення.

Пытанні для рэфлексіі пры выбары практыкаванняў

- *Для чаго патрэбна гэтае практыкаванне і чаму?*
- *Вы праводзіце варштат пра дыялог, дзе галоўная ўвага накіраваная на пашырэнне ведаў пра дыялог як канцэпцыю і метад?*
- *Ці гэта варштат з выкарыстаннем дыялогу, дзе дыялог (і практыкаванні) служаць асновай для абмеркавання актуальнай тэмы або праблемы, якая сапраўды цікавіць удзельнікаў?*

Выбар тэмы для варштата з дыялогам вызначаеце вы як вядоўца. Гэта залежыць ад таго, што цікавіць удзельнікаў. Пра магчымыя тэмы для варштатаў можна прачытаць у раздзеле 1. Планаванне і выбар фокусу варштата разглядаюцца ў раздзеле 3.

3.1. Гульня «Прадузятасць»

Гэтае практыкаванне добра правесці, калі дыялог прысвечаны прадузятасці. Удзельнікі на ўласным досведзе атрымліваюць уяўленне пра тое, як прадузятасць праяўляецца падчас рэальнага ўзаемадзеяння з людзьмі. Праводзячы гэтае практыкаванне, фасілітатары свядома робяцца ўразлівымі, але абапіраюцца на дыялагічныя прынцыпы даверу, адкрытасці, шчырасці і роўнасці. Практыкаванне асабліва добра пасуе для неаднастайных груп і можа быць карысным на этапе падрыхтоўкі да міжкультурнага дыялогу. Яго рэкамендуецца праводзіць толькі тады, калі варштат вядуць некалькі фасілітатараў.

Мэта

- Паказаць, як дапушчэнні, прадузятасці і стэрэатыпы ўплываюць на камунікацыю.
- Кінуць выклік прадузятасцям, зрабіўшы фасілітатара:к аб'ектам здагадак, якія будуць выказваць удзельні:цы. Так яны на ўласным досведзе ўбачаць, што іх дапушчэнні не заўсёды адпавядаюць рэчаіснасці.
- Стымуляваць разважанне пра тое, як прадузятасці ўплываюць на кантакт паміж людзьмі і як з імі можна працаваць праз дыялог.
- Паказаць, як прынцыпы дыялогу дапамагаюць пераадольваць прадузятасці.

Крок за крокам

Фасілітатар:кі прадстаўляюцца, называючы сваё імя і нацыянальнасць. Не раскрывайце, што практыкаванне прысвечана прадузятасцям. Таму можна назваць яго, напрыклад, «гульня ў навешванне ярлыкоў».

Удзельнікі дзеляцца на тры групы (у залежнасці ад колькасці людзей). У групах павінна быць па 6–7 чалавек. Кожнай групе выдаюцца лісткі паперы або ярлыкі розных колераў, напрыклад стыкеры, з аднолькавымі сцверджаннямі адносна фасілітатараў. Напрыклад:

- Свабодна валодае нямецкай мовай
- Не ўмее гатаваць
- Грае на скрыпцы

- Наведвала каталіцкую школу
- Не мусульманка
- Курыць
- Мае хлопца/дзяўчыну
- Не гаворыць па-арабску
- Раней спявала ў царкоўным хоры
- Любіць калядную ежу
- Ніколі не была ў Еўропе

Сцверджанні фармулююцца так, каб выклікаць ва ўдзельнікаў сумненні або здзіўленне адносна таго, да каго з фасілітатараў яны адносяцца. Напрыклад, можа выявіцца, што адна з фасілітатарак вучылася ў каталіцкай школе, хаця сама — мусульманка з Егіпта. Некаторыя фразы могуць быць наўмысна спрэчнымі або нават не адпавядаць нікому.

Памятайце, што калі вы свядома становіцеся аб'ектам чужых прадузятых меркаванняў, нават у ролі фасілітатара, вы займаеце ўразлівую пазіцыю. Варта загадзя падумаць, з якімі меркаваннямі вы гатовыя сутыкнуцца дзеля навучальнага працэсу і дзе для вас праходзіць мяжа. Абмяркуйце гэта шчыра з іншымі фасілітатарамі падчас падрыхтоўкі варштата.

Цяпер кожная падгрупа павінна адгадаць, зыходзячы са сваіх першых здагадак, каму з фасілітатара:к адпавядаюць розныя сцверджанні. Кожная падгрупа па чарзе зачытвае фразы ўголас, каб было чуваць усім. Пасля гэтага ўдзельні:цы па адной начапляюць ярлыкі на тых фасілітатара:к, якім, на іх думку, адпавядаюць гэтыя сцверджанні.

Затым фасілітатар:кі раскрываюць, каго папраўдзе тычыцца кожнае сцверджанне.

Рэфлексія

Падчас замацавання практыкавання ўдзельні:цам прапануецца паразважаць пра тое, што адбываецца, калі мы «чапляем на людзей ярлыкі». Напрыклад, фасілітатар:ка можа растлумачыць, што пэўныя прадузятасці непазбежныя: усе іх маюць, і ў гэтым няма нічога незвычайнага. Аднак важна ўсведамляць свае прадузятасці і быць гатовымі ставіць іх пад сумнеў і пераадольваць.

Практыкаванне замацоўваецца ў падгрупах або ў агульным коле. Фасілітатарка таксама можа папрасіць удзельніц растлумачыць асобныя дапушчэнні, напрыклад: *«Чаму вы падумалі, што яна не можа быць мусульманкай?»*.

Пытанні для разважання

- *Як вы сябе адчувалі, навешваючы ярлыкі на фасілітатараў?*
- *Што вы адчувалі, калі высветлілася, што некаторыя ярлыкі аказаліся праўдзівымі, а некаторыя — не?*
- *Як стэрэатыпы ўплываюць на ваша жыццё?*
- *Ці сутыкаліся вы калі-небудзь з прадузятасцямі?*
- *Як прадузятасці ўплываюць на камунікацыю (дыялог) паміж людзьмі? Прывядзіце канкрэтныя прыклады.*
- *Як можна абыходзіцца з прадузятасцямі?*
- *Як дыялог можа дапамагчы ў іх пераадоленні?*
- *У якіх сітуацыях дапушчэнні могуць быць карыснымі? Напрыклад, калі вы хочаце праявіць павагу або ветлівасць, знаходзячыся ў незнаёмым асяроддзі.*

Рэфлексію можна пашырыць, закрануўшы ўплыў сродкаў масавай інфармацыі і тое, як яны спрыяюць утварэнню і падтрымцы стэрэатыпаў.

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Ад 10 да 40 чалавек.
Час	45-60 хвілін.
Матэрыялы	Рознакаляровыя стыкеры або карткі з клейкай стужкай з напісанымі на іх сцверджаннямі. Можна таксама выкарыстоўваць чыстыя паперкі, калі выбіраецца варыяцыя, апісаная ніжэй.

Куфар ідэй

Варыяцыя 1

Удзельнікі атрымліваюць стос стыкераў, на якіх запісваюць любыя здагадкі пра кожную фасілітатарку, напрыклад: рэлігія, узрост, палітычныя погляды, адукацыя, сямейнае становішча і г. д. Затым яны наклейваюць гэтыя ярлыкі на тых фасілітатара:к, якім, на іх думку, адпавядаюць пэўныя сцверджанні. Пасля гэтага фасілітатар:кі чытаюць сцверджанні і каментуюць, наколькі дакладнымі аказаліся здагадкі ўдзельні:ц.

Варыяцыя 2

Удзельнікі дзеляцца на падгрупы адпаведна колькасці фасілітатараў. Да кожнай групы далучаецца адна фасілітатарка. Групам прапануецца запісаць «факты» (г. зн. здагадкі) пра гэтую асобу, напрыклад: рэлігія, хобі, сямейнае становішча і г. д. Пасля гэтага фасілітатар:кі чытаюць сцверджанні і каментуюць, наколькі дакладнымі выявіліся здагадкі ўдзельні:ц.

Варыяцыя 3

Адна з фасілітатарак агучвае шэраг сцверджанняў, якія характарызуюць іншую фасілітатарку. Задача ўдзельні:ц — адгадаць, пра каго ідзе гаворка. Яны могуць паказаць здагадку, напрыклад, стаўшы побач з той фасілітатаркай, якая, на іх думку, адпавядае апісанню, або прыляпіўшы на яе стыкер. Парада: рэкамендуецца выкарыстоўваць каляровыя налепкі. Калі на фасілітатарках вісіць шмат рознакаляровых паперак, гэта выглядае весела і дапамагае разняволіць атмасферу.

Гісторыя амбасадаркі дыялогу

«Адзін удзельнік спытаў, ці сапраўды фасілітатарка кажа праўду. Ён быў вельмі здзіўлены, калі высветлілася, што ягоная здагадка не пацвердзілася. Гэта сапраўды пахіснула некаторыя стэрэатыпы».

3.2. Гульня «Куток»

Гэтае практыкаванне дапамагае ўсвядоміць, што людзі могуць мець розныя пункты гледжання і што за нашымі поглядамі часта стаяць каштоўнасці і эмоцыі. Яно дапамагае растлумачыць, што такое дыялог, і дае магчымасць практыкаваць яго на канкрэтнай тэме, блізкай удзельнікам. Тэмай можа быць, напрыклад, праблема ў іх арганізацыі, школе або на працы. Практыкаванне таксама паказвае, наколькі складана заставацца ў межах дыялогу і не пераходзіць у дыскусію. Яно дазваляе адчуць розніцу паміж дыялогам і дыскусіяй на практыцы. Акрамя таго, гэтае практыкаванне добра падыходзіць для таго, каб прынцыпы дыялогу — адкрытасць і шчырасць — рэальна праявіліся ў групе. Яго можна спалучаць з іншымі практыкаваннямі.

Мэта

- Паказаць розніцу паміж дыялогам і дыскусіяй.
- Даць магчымасць абмеркаваць важную тэму, выкарыстоўваючы дыялог як метад.
- Дапамагчы ўдзельнікам праясніць уласныя каштоўнасці і погляды на праблему.
- Стварыць базавае разуменне прыроды дыялогу: што кожны з нас па-свойму бачыць праўду, што павага вельмі важная і што кожны погляд варты таго, каб яго пачулі.

Крок за крокам

Удзельнікаў запрашаюць устаць. Фасілітатар:ка задае пытанне, звязанае з праблемай, якая закранае ўдзельні:ц і на якую можа быць некалькі розных адказаў.

Фасілітатар:ка загадзя запісвае чатыры магчымыя адказы на вялікіх стыкерах або аркушах паперы. Іх наляпляюць на сцяну (або трымаюць іншыя фасілітатары) у кожным куце пакоя.

Затым удзельні:цам прапануюць выбраць адказ, які найбольш адпавядае іх уласнаму меркаванню, і перайсці ў адпаведны кут. Кожная асоба павінна стаяць у адным з кутоў.

Прыклад актуальнага пытання і адказаў: «*Як вы плануеце клапаціцца пра сваіх бацькоў, калі яны састарэюць?*»

1. Яны будуць жыць са мной.

2. Яны могуць пераехаць да мяне, калі захочуць.

3. Яны могуць пераехаць да мяне, але толькі на некаторы час.

4. Яны будуць жыць у доме састарэлых.

Варыянты адказаў трэба сфармуляваць так, каб адрозненні паміж імі былі выразныя. Інакш людзям будзе цяжка выбраць кут.

Удзельні:цам даецца 5–10 хвілін, каб абмеркаваць прычыны свайго выбару з асобамі, якія аказаліся ў тым самым кутку. Пасля гэтага некалькі прадстаўнікоў кожнай групы дзеляцца ў агульным коле, пра што яны размаўлялі. Так удзельні:цы вучацца лепш разумець, што стаіць за рознымі пунктамі гледжання.

Яны таксама часта адкрываюць для сябе, што адзін і той жа адказ можа грунтавацца на розных каштоўнасцях і перакананнях. Пасля гэтага ўдзельні:цы могуць задаць удакладняльныя пытанні іншым групам. Калі пытанняў ад іх няма, фасілітатар:ка можа задаваць свае даследчыя пытанні, каб паглыбіць размову.

Прадстаўні:цы розных «кутоў» могуць абмяняцца думкамі пра свой выбар. Пасля гэтага фасілітатар:ка пытаецца, ці хоча хто-небудзь перайсці ў іншы кут пад уплывам аргументаў іншых. Калі так, удзельні:цы мяняюць пазіцыю.

Фасілітатар таксама пытаецца: *Што менавіта прымусіла вас змяніць сваю пазіцыю?* Гэта становіцца зыходным пунктам для далейшай размовы пра сутнасць дыялогу.

Рэфлексія

Калі група даволі стрыманая, фасілітатарка можа актыўней уключыцца ў размову, каб запусціць рэфлексію. Яна можа падкрэсліць адрозненні паміж пазіцыямі (палярызаваць меркаванні) або паказаць падабенства

паміж рознымі пунктамі гледжання. Выбар падыходу залежыць ад таго, што, на думку фасілітатаркі, дапаможа ўдзельні:цам глыбей асэнсаваць тэму. Гэта можна зрабіць з дапамогай пытанняў, якія заахвочваюць удзельні:ц задумацца пра несвядомыя забабоны і ўласныя інтэрпрэтацыі. Напрыклад:

- *Ці лічыце вы, што нежаданне жыць са сваімі бацькамі сведчыць пра тое, што вы недастаткова іх любіце?*
- *Ці могуць існаваць іншыя прычыны, акрамя эгаізму, чаму вы не хочаце, каб бацькі жылі з вамі? (Калі ў якасці прычыны быў згаданы эгаізм).*

Такім чынам вядоўца дапамагае групе прааналізаваць каштоўнасці, якія стаяць за рознымі пунктамі гледжання.

Калі паміж удзельні:цамі ў розных кутках пачынаецца дыскусія, фасілітатар:ка дазваляе ёй працягвацца некаторы час. Пазней яна перарывае размову і прапануе ўдзельні:цам абмеркаваць, як змянілася іх камунікацыя (метакамунікацыя). Больш пра метакамунікацыю чытайце ў раздзеле 4.

Пытанні для разважання

- *Што адбылося з вашай камунікацыяй?*
- *Чаму было складана працягваць дыялог?*
- *Як вы сябе адчувалі, калі размова ператварылася ў дыскусію?*
- *Як можна прытрымлівацца дыялагічнай камунікацыі?*
- *У якіх сітуацыях можа быць дарэчы скончыць дыялог і перайсці да дыскусіі?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Ад 10 да 35 чалавек, каб як мага больш асобаў мелі магчымасць выказацца.
Час	45–60 хвілін — у залежнасці ад колькасці пытанняў. Практыкаванне можа заняць і некалькі гадзін, калі выкарыстоўваецца для абмеркавання канкрэтнай праблемы (гл. параду вышэй).
Матэрыялы	Маркеры і аркушы паперы фармату А3 для запісу розных адказаў, якія будуць замацаваныя ў кутах пакоя. Пры неабходнасці можна выкарыстоўваць клейкую стужку для пазначэння кутоў на падлозе (калі выкарыстоўваецца варыяцыя 3).

Куфар ідэй

Удзел

Часта здараецца, што некалькі ўдзельні:ц значна больш гаваркія за іншых. Фасілітатарам варта звяртаць на гэта ўвагу і стараццa ўцягваць у размову больш ціхіх людзей, проста пытаючыся пра іх меркаванне.

Палярызацыя

Часам удзельні:цы могуць выказвацца даволі рэзка, напрыклад называючы погляды іншага ўдзельніка «расісцкімі». У такіх выпадках фасілітатар:ка задае даследчыя пытанні і спрабуе зразумець, што стаіць за такім рэзкім выказваннем: *«Як вы думаеце, ці сам гэты ўдзельнік лічыць сваё меркаванне расісцкім?»*

Важна заставацца непрадузятымі і праяўляць шчырую цікавасць.

Гэтае практыкаванне часта спрыяе адкрытаму і больш асабістаму дыялогу. Таму вельмі важна, каб фасілітатары не дэманстравалі непавагі ці пагарды да адказаў або поглядаў асобных удзельнікаў. У адваротным выпадку гэта можа перашкодзіць ім адкрыта выказвацца і перагледзець сваю пазіцыю.

Варыяцыя 1. **Паставіць сябе на месца іншых**

Пасля таго як удзельні:цы выбралі кут і патлумачылі прычыны свайго выбару, фасілітатар:ка просіць усіх перайсці ў кут справа ад сябе. Цяпер іх задача не адстойваць уласны пункт гледжання, а паспрабаваць паставіць сябе на месца іншай групы і абараніць яе пазіцыю. Такі падыход дазваляе яшчэ глыбей асэнсаваць погляды іншых людзей. Фасілітатар:ка пільнуе, каб прадстаўленыя довады былі не ўласнымі аргументамі ўдзельнікаў, а сапраўднай спробай зразумець пазіцыю іншай групы.

Пытанні для разважання

- *Як вы сябе адчувалі, адстойваючы пазіцыю іншай групы?*
- *Ці паўплываў гэты досвед на ваш пункт гледжання або на акцэнты ў вашым уласным меркаванні?*

Варыяцыя 2. **Сумяшчэнне з практыкаваннем 3.8 «Дыялог з жазлом прамоўцы»**

Калі падчас абмеркавання двое ўдзельнікаў з розных груп пачынаюць дамінаваць у размове і фактычна вядуць дыялог паміж сабой, фасілітатар можа прапанаваць ім працягнуць размову ў больш дыялагічнай форме — з выкарыстаннем «жазла прамоўцы» (жазлом можа быць, напрыклад, ручка). Астатніх удзельнікаў варта папрасіць назіраць за размовай і паразважаць, што адбываецца з камунікацыяй, калі выкарыстоўваецца «жазло прамоўцы». Важна, каб зваротная сувязь складалася з назіранняў пра форму камунікацыі (дыялог або дыскусія?), а не з ацэнак таго, наколькі добра ўдзельні:цы выкарыстоўваюць дыялагічныя навыкі. У канцы абавязкова падзякуйце гэтым дваім удзельнікам за іх гатоўнасць выступіць у практыкаванні.

Варыяцыя 3. **«Лінія пазіцыянавання»**

Калі ў групе менш за 10 чалавек, можна выкарыстаць больш просты фармат і працаваць толькі з двума адказамі на актуальнае пытанне. Напрыклад: «Ці дазволілі б вы сваім бацькам жыць з вамі, калі яны пастарэюць, незалежна ад абставін? ТАК або НЕ». Намалюйце на падлозе лінію, напрыклад з дапамогай каляровай стужкі, і папрасіце ўдзельні:ц стаць уздоўж яе ў адпаведнасці з іх меркаваннем. Адзін канец лініі азначае

«абсалютна ТАК», другі — «абсалютна НЕ». Удзельні:цы таксама могуць заняць месца паміж гэтымі двума крайнімі пазіцыямі, калі іх меркаванне не з'яўляецца адназначным.

Фасілітатар:ка запрашае ўдзельні:ц патлумачыць прычыны свайго выбару. Пытанні варта задаваць у даследчым ключы, каб зразумець, што стаіць за гэтымі пазіцыямі і каштоўнасцямі.

Парада: Гэтае практыкаванне можа стаць асновай для ўсяго варштата па дыялогу, калі яго мэта — абмеркаванне канкрэтнага пытання, напрыклад унутры арганізацыі.

3.3. Гульня «Абмен мазгамі»

Гэтае практыкаванне дапамагае ўдзельнікам паставіць сябе на месца іншай асобы. Калі мы адкрытыя да поглядаў іншых людзей, нам становіцца лягчэй зразумець іх пункт гледжання. Практыкаванне спрыяе разуменню прычын, чаму погляды іншых могуць адрознівацца ад нашых, і таго, як можна прыняць гэтыя адрозненні, нават калі мы не абавязкова з імі згодныя. Яно добра пасуе для міжкультурнага дыялогу і дапамагае падкрэсліць розніцу паміж дыялогам і дыскусіяй.

Мэта

- Навучыцца глядзець на сітуацыю з іншага пункту гледжання і разгледзець магчымасць змяніць уласную пазіцыю.
- Лепш зразумець матывацыі, патрэбы і каштоўнасці, якія ляжаць у аснове розных пунктаў гледжання.
- Правесці практычны дыялог на тэму, якая сапраўды хвалюе ўдзельні:ц (закрануць так званы «гарачы пункт»).

Крок за крокам

Памяшканне дзеліцца на дзве часткі, напрыклад каляровай стужкай на падлозе.

Крэслы адсоўваюцца ўбок, і ўдзельні:цы становяцца на падлозе ў адвольным парадку.

Фасілітатар не раскрывае мэту практыкавання, толькі аб'яўляе яго пачатак. Удзельнікі адчуваюць азарэнне, калі яны на ўласным досведзе разумеюць, што значыць змяніць сваё меркаванне.

Затым удзельні:цам задаецца пытанне, на якое ёсць толькі два магчымыя адказы, і яны прадстаўляюць два супрацьлеглыя пункты гледжання. У залежнасці ад свайго выбару ўдзельні:цы пераходзяць на адзін або другі бок пакоя.

Прыклад такога пытання: Калі два чалавекі розных рэлігій хочуць узяць шлюб, гэта 1) нармальна або 2) непрымальна?

Пасля гэтага ўдзельнікі ў кожнай з утвораных такім чынам груп абмяркоўваюць, на чым грунтуюцца іх погляды і чаму яны выбралі менавіта гэты бок.

Фасілітатар:ка просіць некалькіх удзельні:ц патлумачыць свой выбар. Пасля гэтага яна просіць іх «памяняцца мазгамі» — перайсці на супрацьлеглы бок пакоя.

Удзельнікам даецца каля 5 хвілін (у залежнасці ад памеру групы) на абмеркаванне таго, як яны будуць тлумачыць свой новы пункт гледжання.

Кожная група атрымлівае каля 5 хвілін, каб прадставіць свае новыя аргументы другой групе.

Пасля гэтага фасілітатар:ка просіць удзельні:ц вярнуцца на свае першапачатковыя месцы. Групы зноў становяцца на той бок, які яны выбралі спачатку. Аднак тым, хто падчас практыкавання змяніў сваё меркаванне, прапануецца застацца там, дзе яны стаяць. Фасілітатар:ка ў даследчым ключы высвятляе, што паўплывала на іх рашэнне змяніць пазіцыю.

Пасля гэтага адбываецца сумеснае замацаванне і рэфлексія.

Рэфлексія

Пытанні для разважання

- *Як вам спадабалася гэта практыкаванне?*
- *Якія каштоўнасці, на вашу думку, ляжаць у аснове розных пунктаў гледжання?*
- *Ці могуць адны і тыя ж каштоўнасці стаяць за рознымі пунктамі гледжання? І наадварот, ці можа з розных каштоўнасцяў вынікаць аднолькавае меркаванне?*
- *Што адбывалася, калі вы «памяняліся мазгамі» (паставілі сябе на месца іншых людзей) і павінны былі абараняць пункт гледжання, якога папраўдзе не падзяляеце?*
- *Чаму вы навучыліся дзякуючы гэтаму практыкаванню?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Ад 10 да практычна неабмежаванага ліку.
Час	Прыкладна 45 хвілін, уключаючы замацаванне.
Матэрыялы	Каляровая стужка.

Куфар ідэй

Удзельнікі, якія змянілі сваю думку, атрымалі магчымасць на практыцы адчуць, як адбываецца гэты працэс. Важна падрабязна абмеркаваць з імі гэты досвед. Будзе вельмі каштоўна, калі яны падзеляцца сваімі назіраннямі і разуменнем з усёй групай.

Выбар пытання / праблемы

Выбірайце пытанне, у якім удзельнікам трэба заняць пэўную пазіцыю, у залежнасці ад таго, наколькі група гатовая да выкліку. Калі праблема занадта простая, вынік практыкавання таксама будзе павярхоўным. Калі ж яна занадта складаная, фасілітатару будзе цяжэй падтрымліваць дыялагічны фармат і ўдзельнікі будуць схільныя перайсці да дыскусіі.

На варштатах, асноўнай мэтай якіх з'яўляецца дыялог вакол актуальнай тэмы (гл. вышэй), праблему і фармулёўку пытанняў можна выбраць разам з удзельні:цамі.

Гэтае практыкаванне таксама можна спалучыць з практыкаваннем 3.8 «Дыялог з жазлом прамоўцы».

Акрамя таго, практыкаванне можна ператварыць у невялікае спаборніцтва паміж дзвюма групамі — якая з іх здолее перакананаць больш удзельні:ц далучыцца да свайго пункту гледжання. Гэта можа дадаць дынамізму ў не вельмі актыўнай групе.

Гісторыя амбасадара дыялогу
«Мне вельмі падабаецца ідэя гэтай гульні. Я стараюся выкарыстоўваць яе і ў іншых сітуацыях у паўсядзённым жыцці — ставіць сябе на месца іншых людзей і думаць пра тое, што словы іншага чалавека, напэўна, хоць у нечым слушныя, а не зусім памылковыя. Прынамсі, яны могуць быць правільнымі з пункту гледжання гэтага чалавека».

3.4. «Унутры ці звонку?»

На прыкладзе гэтага практыкавання проста паказаць, як мы, людзі, утвараем групы і навешваем адно на аднаго ярлыкі, а таксама як узнікаюць дыскрымінацыя і выключэнне. Гэтую тэму можна разглядаць у больш шырокай перспектыве, напрыклад абмяркоўваючы адносіны паміж меншасцю і большасцю. Практыкаванне мае практычны характар і прадугледжвае непасрэдны ўдзел групы без выкарыстання вербальнай камунікацыі. Таму вельмі важна пасля яго правядзення зрабіць падрабязную рэфлексію і замацаванне. Гэтае практыкаванне добрае для міжкультурнага дыялогу.

Мэта

Даць удзельнікам разуменне:

- як адбываецца ўтварэнне груп, і ўсвядоміць тое, што гэты працэс не заўжды добраахвотны;

- наколькі важна для людзей адчуваць сваю прыналежнасць да групы і як уразліва можна сябе адчуваць, калі застаешся па-за ёй;
- дылемы, якая ўзнікае, калі моцнае пачуццё супольнасці ўнутры групы можа прыводзіць да дзеянняў, накіраваных супраць тых, хто не з'яўляецца яе часткай.

Крок за крокам

Фасілітатарка коратка тлумачыць сутнасць і правілы практыкавання. Яна не раскрывае, што адна з удзельніц атрымае стыкер, колер якога не будзе супадаць ні з адной з груп, і што будзе адбывацца далей (гл. ніжэй).

Удзельніцам прапануюць утварыць кола, стоячы спінай да цэнтра. Фасілітатарка становіцца ў цэнтры кола і прыляпляе стыкеры на спіну кожнай удзельніцы. Адна ўдзельніца атрымлівае колер, якога больш ні ў кога няма (напрыклад, зялёны). Астатнія атрымліваюць адзін з трох колераў (напрыклад, чырвоны, жоўты і сіні), якія размяркоўваюцца паміж імі прыблізна ў роўных прапорцыях.

Пасля гэтага ўдзельніцам прапануюць аб'яднацца ў групы паводле колеру стыкера.

Правіла заключаецца ў тым, што ўдзельніцы не могуць размаўляць паміж сабой або бачыць уласны колер. Аднак яны могуць дапамагаць адна адной, гледзячы на стыкеры іншых і злучаючы людзей з аднолькавымі колерамі. Апошняе ўдакладненне агучваецца толькі ў тым выпадку, калі нехта задасць адпаведнае пытанне.

У выніку ўдзельніца з колерам, якога няма больш ні ў кога, застаецца адна — пасля таго як яе некалькі разоў будуць перанакіроўваюць з адной групы ў другую.

Вельмі важна дакладна і ясна сфармуляваць інструкцыі і, перш чым пачынаць практыкаванне, пераканацца, што ўдзельніцы добра разумеюць, што ім трэба зрабіць.

Важна даць дастаткова часу на замацаванне гэтага практыкавання, бо яно можа выклікаць моцныя і нават непрыемныя эмоцыі. Пачніце з размовы

з удзельніцай, якая апынулася ў ролі «лішняй»: *Як вы пачуваліся, застаўшыся на самоце? Якой была ваша рэакцыя?*

Прысвяціце час і прастору на тое, каб выказаць падзяку і адлюстраваць яе пачуцці. Важна, каб гэтая ўдзельніца адчула, што яе пачулі і ўбачылі ў той уразлівасці, якую яна магла перажыць. Пераканайцеся, што з ёй усё ў парадку, перш чым пераходзіць да далейшага замацавання і разважання над практыкаваннем.

Пытанні для замацавання

- *Што адбылося падчас гэтага практыкавання?*
- *Як вы ўтваралі групы?*
- *Як вы ўспрынялі працэс падзелу на групы?*
- *Што вы адчувалі, калі нехта спрабаваў далучыцца да вашай групы?*
- *Што вы рабілі ў такой сітуацыі? Чаму?*
- *Як вы сябе адчувалі, калі трэба было кагосьці адштурхнуць?*
- *Як вы пачуваліся, калі адштурхоўвалі вас?*

Падчас агульнай рэфлексіі досвед знаходжання ўнутры або па-за групай можна падсумаваць як штосьці знаёмае ўсім нам. Можна пайсці далей і абмеркаваць, як з такімі сітуацыямі суадносяцца дыялог і яго прырода.

Пытанні для рэфлексіі і больш шырокага асэнсавання

- *Ці даводзілася камусьці з вас перажываць падобную сітуацыю ў іншым кантэксце?*
- *Што вы думаеце пра механізмы, якія дазваляюць іншым вырашаць, ці будзеце вы часткай групы?*
- *Ці думалі вы пра тое, каб парушыць інструкцыі, якія фасілітатары прапанавалі ў гэтым практыкаванні (аб'яднацца ў групы выключна паводле колеру стыкера на спіне)?*
- *Як вы думаеце, навошта мы правялі гэтае практыкаванне?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Ад 10 да 30 чалавек. Майце на ўвазе: чым большая група, тым больш уразлівымі будуць адчуваць сябе тыя, каму дастанецца роля «лішняга».
Час	15 хвілін на практыкаванне + каля 20 хвілін на замацаванне і рэфлексію.
Матэрыялы	Стыкеры розных колераў — па адным для кожнага ўдзельніка.

Куфар ідэй

Асобу, якая атрымае ўласны колер, выбірае фасілітатар. Пажадана выбраць чалавека, які выглядае эмацыянальна ўстойлівым і ўпэўненым у сабе. Менавіта таму гэтае практыкаванне лепш праводзіць не адразу, а праз некаторы час пасля пачатку варштата, калі фасілітатар ужо паспеў крыху пазнаёміцца з удзельнікамі і скласці пра іх уражанне. Важна, каб людзі ўжо адчувалі сябе дастаткова камфортна адно з адным. Разам з тым фасілітатарам варта быць уважлівымі да ўласных прадузятасцяў і здагадак пра тое, хто здаецца «ўстойлівым».

Варыяцыя

Можна выбраць дваіх удзельнікаў, якія атрымаюць уласны ўнікальны колер (які не супадае з колерамі асноўных груп). Тады яны змогуць разам падзяліцца досведам «знаходжання па-за групай» і паразважаць пра тое, як яны гэта перажывалі.

Гісторыя амбасадаркі дыялогу

«Адзін удзельнік адмовіўся выконваць нашае правіла не прымаць „лішніх“ людзей у групу. Яму было абсалютна ўсё роўна, якога колеру чый стыкер. Ён больш клапаціўся пра тое, каб ніхто не застаўся без групы. Пазней ён патлумачыў, што выключэнне кагосьці супярэчыць ягонаму сумленню. Тады я зразумела, што для некаторых людзей іх каштоўнасці настолькі важныя, што яны гатовыя кіравацца імі незалежна ад таго, якія вызначаны правілы».

3.5. Вызначэнне прыярытэтаў

Гэтае практыкаванне можна выкарыстоўваць для правядзення практычнага дыялогу пра каштоўнасці, якія існуюць у розных грамадствах. Яно дапамагае ўбачыць, чым мы адрозніваемся і што ў нас агульнага. Практыкаванне таксама паказвае, што каштоўнасці могуць мець розныя прыярытэты ў розных грамадствах. У той жа час прыярытэты могуць істотна адрознівацца і ў межах аднаго і таго ж грамадства.

Таму гэтае практыкаванне добра падыходзіць групам, у якіх удзельні:кі паходзяць з розных культурных асяроддзяў, і для правядзення міжкультурнага дыялогу.

Мэта

- Даць удзельнікам больш глыбокае разуменне каштоўнасцяў, якія існуюць у грамадствах, з якіх мы паходзім, а таксама ўсведамленне таго, што каштоўнасці адрозніваюцца як паміж рознымі грамадствамі, так і ўнутры аднаго і таго ж грамадства. Заахвоціць удзельнікаў задумацца над уласнымі ўяўленнямі і дапушчэннямі пра іншых. Паспрабаваць паставіць сябе на месца іншых людзей, каб лепш зразумець праблему. Навучыць удзельні:ц выкарыстоўваць дыялагічныя інструменты, такія як актыўнае слуханне і даследчае распытванне.

Крок за крокам

Удзельнікі дзеляцца на групы па 5–7 чалавек. Кожная група павінна складацца з людзей, якія паходзяць з аднаго грамадства, напрыклад іарданская і дацкая групы.

Калі разнастайнасць сярод удзельні:ц вельмі вялікая (напрыклад, калі яны прыехалі з васьмі розных краін), гэта ўлічваецца пры ўтварэнні груп, каб яны былі як мага больш аднастайнымі. Напрыклад, удзельні:ц можна падзяліць на адну групу з паўднёваеўрапейскіх краін і другую — з паўночнаеўрапейскіх.

Фасілітатары пачынаюць з тлумачэння розных этапаў практыкавання. Кожная група атрымлівае дзве аднолькавыя калоды з (як мінімум) 20

картаў. На кожнай карце пазначана каштоўнасць, норма або з'ява, якая існуе ў розных грамадствах, напрыклад: дэмакратыя, свабода слова, сям'я, рэлігія, адукацыя, традыцыі і г. д. Каштоўнасці загадзя вызначаюцца фасілітатар:камі і падбіраюцца з улікам асаблівасцяў удзельні:ц. Яны павінны быць актуальнымі для грамадстваў, для якіх групы будуць вызначаць прыярытэты. Спіс каштоўнасцяў, які можна выкарыстоўваць, прыводзіцца ў дадатку 5.

Задача груп — скласці спіс з пяці каштоўнасцяў, якія, на іх думку, з'яўляюцца самымі прыярытэтнымі ў двух розных грамадствах. Гэтыя грамадствы павінны быць з тых, адкуль паходзяць удзельні:цы, напрыклад Данія і Іарданія або Сьера-Леонэ і Грэцыя.

Далей кожная група прадстаўляе свой спіс іншым групам і адказвае на ўдакладняльныя пытанні.

Дайце дастаткова часу для абагульнення і замацавання практыкавання, бо менавіта на гэтым этапе адбываецца асноўная частка навучання.

Рэфлексія

Пытанні для разважання

1. Для кожнай групы:

- *У якіх пытаннях вам удалося прыйсці да згоды?*
- *Як вы прыйшлі да гэтай згоды?*
- *Што адбывалася ў вашай размове — дыялог ці дыскусія?*
- *Наколькі складана было вызначаць прыярытэты для грамадства, адрознага ад вашага?*
- *Наколькі складана было вызначаць прыярытэты для ўласнага грамадства?*

2. Усім удзельні:цам падчас агульнага замацавання:

- *Што было складаней узгадніць: каштоўнасці вашага грамадства ці каштоўнасці іншага грамадства?*
- *Чаму, на вашу думку, так атрымалася?*
- *Як гэтыя дзве формы камунікацыі могуць узмацняць адна адну?*

- *Дыскусія або аргументацыя з мэтай пераканаць, дамовіцца ці дасягнуць пагаднення? Дыялог з мэтай зразумець? А можа, і тое, і другое?*
- *Як вы думаеце, навошта мы правялі гэтае практыкаванне?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Ад 10 да 30 чалавек. Калі людзей вельмі шмат, можа быць складана ўтрымаць увагу і канцэнтрацыю падчас агульнага замацавання, таму яго варта крыху скараціць.
Час	45 хвілін – 1 гадзіна.
Матэрыялы	Дзве аднолькавыя калоды картаў для кожнай групы (не менш за 20 розных каштоўнасцяў). Папера (аркушы фармату А3 або папера для фліпчарта) і маркеры для кожнай групы.

Куфар ідэй

Парада: падрыхтуйце для кожнай групы карты розных колераў. Гэта палегчыць іх сартаванне пасля варштата, каб выкарыстоўваць у наступных занятках.

3.6. Пытанні і адказы

Гэта практыкаванне добра пасуе для варштатаў, на якіх абмяркоўваецца канкрэтная тэма, цікавая ўдзельні:цам. Фасілітатарка павінна быць гатовая падзяліцца некаторымі асабістымі аспектамі свайго жыцця падчас дыялогу. Удзельні:цы задаюць фасілітатару пытанні. Падчас размовы, якая з іх нараджаецца, можна прадэманстраваць вядзенне дыялогу на практыцы, а таксама паступова разбурыць магчымыя забабоны. Гэтае практыкаванне будзе асабліва дарэчы на варштатах, якія праводзіць фасілітатар з іншым культурным паходжаннем, чым большасць удзельні:ц.

Мэта

- Разбурыць забабоны і стэрэатыпы, а таксама паставіць пад сумнеў базавыя дапушчэнні, якія мы можам мець у дачыненні да іншых удзельні:ц.
- Паказаць на практыцы разнастайнасць людзей і спрыяць лепшаму разуменню адрозненняў.
- Засяродзіцца на цікаўнасці, якая з'яўляецца важнай часткай дыялагічнага мыслення і важным дыялагічным інструментам.
- Стварыць умовы для роўнага дыялогу паміж удзельні:цамі і фасілітатар:камі.

Крок за крокам

Папрасіце ўдзельні:ц сфармуляваць адно або некалькі пытанняў да фасілітатараў. Гэтыя пытанні павінны дапамагчы лепш зразумець каштоўнасці, якіх яны прытрымліваюцца. Можна нагадаць асноўныя прынцыпы дыялогу: давер, адкрытасць, шчырасць і роўнасць.

Удзельні:цы задаюць пытанні фасілітатар:цы або фасілітатарам, а тыя на іх адказваюць.

Калі адна з удзельніц пачынае доўгі маналог пра ўласныя погляды і гэта займае зашмат часу, акуратна дапамажыце ёй вярнуцца да пытання. Напрыклад, можна сказаць: «Дык якое пытанне ты хочаш задаць?».

Будзьце адкрытымі і добразычлівымі. Калі нейкае пытанне вас крыўдзіць, паспрабуйце спытаць удзельніцу, чаму яна яго задала. Захоўвайце цікаўнасць і даследчы падыход — тым самым вы на практыцы пакажаце дыялагічны спосаб камунікацыі.

Калі пытанне вельмі агульнае або датычыцца тэмы, пра якую вы ведаеце няшмат, папрасіце ўдзельні:цу ўдакладніць яго.

Адказвайце толькі ад свайго імя, ніколі ад імя цэлай краіны, культуры або групы.

Рэфлексія

Пытанні для разважання

- *Як вы думаеце, навошта мы правялі гэтае практыкаванне?*
- *Што вы даведаліся з гэтага практыкавання?*
- *Што вы заўважылі ў камунікацыі, якая адбывалася ўнутры групы?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Ад 10 да неабмежаванай колькасці чалавек. Аднак калі людзей больш за 35, не ўсе змогуць задаць пытанне. У такім выпадку можна прапанаваць удзельні:цам абмеркаваць практыкаванне ў падгрупах і падзяліцца сваімі ўражаннямі.
Час	15–45 хвілін у залежнасці ад колькасці ўдзельнікаў (пакіньце дастаткова часу для замацавання і рэфлексіі практыкавання).
Матэрыялы	Пры неабходнасці — ручкі і папера.

Куфар ідэй

Варыяцыя 1

Удзельні:цы могуць запісаць свае пытанні і перадаць іх фасілітатар:цы. Гэты спосаб часам дапамагае атрымаць пытанні, якія людзі саромеюцца задаць уголас, бо яны здаюцца занадта асабістымі. Недахоп у тым, што такі фармат робіць дыялог крыху менш адкрытым. Гэта таксама можа стаць нагодай для рэфлексіі з удзельні:цамі пра тое, як адкрытасць уплывае на камунікацыю.

Гісторыя амбасадаркі дыялогу

«У Егіпце адна з удзельніц спытала мяне, ці падтрымліваю я права жанчын працаваць па-за домам. Я юрыстка і займаюся абаронай правоў жанчын, таму дала падрабязны адказ гэтай удзельніцы, якая была ў партыі, што не падтрымлівае гэтага права. Пасля варштата яна даслала мне запыт на сяброўства ў Facebook з паведамленнем: „ Дзякуй, што праявілі разуменне да нашых поглядаў. Вы вельмі добра данеслі да нас свой пункт гледжання!“».

3.7. Гульня «Каштоўнасці»

Гэтае практыкаванне закранае нашы культурна абумоўленыя і асабістыя погляды. Што гэта за погляды? І як мы можам змяніць тое, як мы ўспрымаем важнасць пэўных каштоўнасцяў? Па-першае, такая змена патрабуе дыялагічнага слухання, а па-другое — перамоў, падчас якіх група дасягае згоды адносна дзесяці агульных для ўсіх каштоўнасцяў. Практыкаванне паказвае розніцу паміж дыялогам і дыскусіяй, але таксама і тое, як гэтыя дзве формы камунікацыі могуць пераплятацца і дапаўняць адна адну. Яно добра пасуе для працэсаў згуртавання калектыву і міжкультурнага дыялогу. Для правядзення гэтага практыкавання патрэбна больш часу — як на сам працэс, так і на наступнае замацаванне і рэфлексію.

Мэта

Патрэніраваць розныя формы камунікацыі:

- практыкаваць дыялагічнае слуханне, навыкі аргументацыі і перамоў дзеля дасягнення згоды;
- спалучаць канструктыўную дыскусію і дыялог;
- паглядзець на каштоўнасці з розных пунктаў гледжання і пашукаць падставы змяніць уласную пазіцыю;
- лепш зразумець матывацыі, патрэбы і каштоўнасці, якія ляжаць у аснове розных поглядаў;
- усвядоміць, як шмат у нас агульнага, нягледзячы на вонкавыя адрозненні;
- зразумець, наколькі рознымі мы можам быць нават у межах адной групы або культурнай супольнасці.

Крок за крокам

Практыкаванне складаецца з некалькіх этапаў, таму важна падрабязна патлумачыць іх удзельні:цам, каб яны дакладна разумелі, што трэба рабіць. Неабходна таксама пільнаваць, каб правілы выконваліся на кожным этапе.

Можна спачатку прадставіць і правесці першы этап, а ўжо пасля тлумачыць і праводзіць другі.

Практыкаванне складаецца з трох частак: індывідуальнай працы, групавой працы і супольнай рэфлексіі.

Удзельнікі дзеляцца на групы па 4–8 чалавек. Кожны чалавек атрымлівае калоду картак з 40 рознымі каштоўнасцямі — па адной каштоўнасці на кожнай картцы.

Калоды аднолькавыя па змесце, але кожная мае ўнікальны колер. Папрасіце ўдзельні:ц стварыць групы так, каб у кожнага чалавека была калода свайго колеру. Напрыклад, у групе з сямі чалавек удзельні:цы могуць мець сінюю, чырвоную, белую, зялёную, жоўтую, аранжавую і бірузовую калоды. Пры гэтым на картках будуць напісаны аднолькавыя каштоўнасці, адрозніваецца толькі колер калоды (гл. спіс матэрыялаў ніжэй).

Тлумачэнне першай часткі. Індывідуальная праца

«Кожная з вас павінна падзяліць карткі на два стосы. У адным будуць карткі, якія, на вашу думку, адлюстроўваюць найбольш важныя для вас каштоўнасці, у другім — тыя, што маюць для вас меншае значэнне.

Затым выберыце з першага стоса дзесяць картак з каштоўнасцямі, якія вы лічыце найбольш важнымі.

Размясціце гэтыя дзесяць картак на стале ў парадку прыярытэтнасці, пачынаючы з самай важнай. Падчас гэтай часткі практыкавання размаўляць паміж сабой нельга».

Тлумачэнне другой часткі. Групавая праца

У кожнай групе ўдзельні:цы па чарзе кладуць на стол адну картку і тлумачаць свой выбар. Пачніце з картак, якія маюць найвышэйшы прыярытэт, і далей па чарзе.

Астатнія ўдзельнікі ўважліва слухаюць. Гэта азначае, што яны не абмяркоўваюць і не каментуюць пачутага, а могуць толькі задаваць удакладняльныя пытанні.

Пасля гэтага група павінна ўзгадніць дзесяць картак, якія найлепш адлюстроўваюць агульныя каштоўнасці групы.

Гэтыя каштоўнасці запісваюцца на вялікім аркушы паперы ў парадку прыярытэтнасці.

Практычныя аспекты



Прэзентацыя і замацаванне

Групы коратка тлумачаць свой выбар і апісваюць працэс прыняцця рашэння. Фасілітатар:ка можа паглыбіць абмеркаванне, задаючы, напрыклад, такія пытанні:

- *Як праходзіў працэс на пачатку, падчас дыялогу, калі вы слухалі адно аднаго?*
- *Як праходзіў працэс у той момант, калі трэба было дасягнуць згоды і прыйсці да агульнага выніку (выбраць агульныя каштоўнасці і расставіць іх па прыярытэтах)?*
- *Як праходзілі перамовы?*
- *У якіх сітуацыях было магчыма пайсці на саступкі адносна ўласных каштоўнасцяў?*
- *Як вы выкарыстоўвалі інструменты дыялогу?*
- *Якія формы дыскусіі ўзнікалі падчас абмеркавання?*

Рэфлексія



Падчас разважання фасілітатар:ка можа звярнуць увагу на наступныя аспекты:

- Штучнасць сітуацыі. Каштоўнасці звычайна звязаныя з канкрэтнымі тэмамі і сітуацыямі і могуць змяняцца ў залежнасці ад кантэксту. Гэта азначае, што каштоўнасці не з'яўляюцца фіксаванымі — яны арганізаваныя ў пэўную іерархію. У адных сітуацыях прыярытэт можа мець, напрыклад, свабода, а ў іншых — сям'я.
- Важнасць каштоўнасцяў заўсёды залежыць ад асобы, якая іх агучвае, і формы, у якой гэта робіцца. Калі вы выкарыстоўваеце дыялагічную камунікацыю або канструктыўную дыскусію і сапраўды слухаеце адно аднаго, вы можаце ўбачыць уласныя каштоўнасці з іншай перспектывы. У такіх умовах назіраецца большая гатоўнасць перагледзець прыярытэты.
- Роля прынцыпаў дыялогу. У працэсе важную ролю адыгрываюць давер, адкрытасць, шчырасць і роўнасць.

- Значэнне прызнання. Калі мы адчуваем, што нас прызнаюць, чуюць, бачаць і разумеюць, мы становімся больш гатовымі адкрывацца і разглядаць магчымасць змяніць уласны пункт гледжання.
- Абстрактныя і агульныя каштоўнасці (напрыклад, «свабода») звычайна лягчэй абмяркоўваць, чым канкрэтныя (напрыклад, «прасталінейнасць у выказванні думак і пачуццяў»).
- Роля ідэнтычнасці. Кожны з нас мае шмат розных ідэнтычнасцяў. Іх значнасць можа павялічвацца або памяншацца ў залежнасці ад кантэксту і праблемы, якая абмяркоўваецца.

Не забудзьце спытаць: *Чаму вы навучыліся дзякуючы гэтаму практыкаванню?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	12–40 чалавек. Найбольш адпаведная колькасць — 25–30.
Час	Ад 1,5 да 3 гадзін (чым больш людзей, тым больш часу патрабуецца). Калі практыкаванне выкарыстоўваецца для згуртавання калектыву, яго працягласць павінна складаць не менш за 2–2,5 гадзіны. Прыблізны расклад часу: 15–20 хвілін — уводзіны, утварэнне груп і індывідуальная праца; 45–60 хвілін — групавая праца; 30–45 хвілін — замацаванне.
Матэрыялы	Карткі з 40 рознымі каштоўнасцямі. Частка з іх можа быць глыбокімі і ўніверсальнымі, а частка — больш спецыфічнымі для пэўных культур. Кожная асоба павінна атрымаць поўны камплект картак. Калі ў варштаце ўдзельнічае 40 чалавек, гэта азначае, што спатрэбіцца каля 1600 картак. Рэкамендуецца зрабіць кожны набор картак іншага колеру, каб кожны чалавек меў свой. Пры гэтым унутры кожнай групы колеры павінны адрозніваца. Гэта значна палягчае збор і сартаванне картак пасля варштата і дазваляе выкарыстоўваць іх паўторна (гл. дадатак 5 з прыкладамі каштоўнасцяў). Таксама спатрэбяцца: папера для фліпчарта і маркеры; адзін вялікі аркуш паперы для кожнай групы; клейкая стужка, каб замацаваць 10 выбраных каштоўнасцяў кожнай групы на сцяне.

Куфар ідэй



Памер групы можа залежаць ад складу ўдзельні:ц. У аднастайнай групе (напрыклад, калі ўдзельнічаюць людзі падобнага ўзросту, адукацыі або культурнага досведу) карысна мець больш чалавек у групах, каб стварыць больш магчымасцяў для рознагалоссяў наконт важнасці і прыярытэтаў каштоўнасцяў. Калі ж удзельні:цы маюць мала агульнага паміж сабой, больш эфектыўнымі могуць быць меншыя групы — па чатыры-пяць чалавек.

Можна таксама ўвесці правіла, паводле якога ўдзельні:цы не могуць выкарыстоўваць галасаванне, каб прыйсці да згоды аб дзесяці агульных каштоўнасцях. Гэта можа быць асабліва карысна падчас варштатаў, прысвечаных, напрыклад, тэме дэмакратыі. У такім выпадку практыкаванне становіцца зыходным пунктам для рэфлексіі пра розныя спосабы прыняцця рашэнняў у дэмакратычных працэсах.

Практыкаванне часта бянтэжыць удзельнікаў і не адпавядае іх чаканням. Яно можа паказаць адносную блізкасць у выбары каштоўнасцяў нават у групах, удзельні:цы якіх маюць вельмі рознае паходжанне і досвед і дзе можна было б чакаць значна большых рознагалоссяў. Нярэдка гэта стварае адчуванне ўзаемнай сувязі і супольнасці паміж удзельні:цамі.

У той жа час практыкаванне можа паказаць і адваротнае: людзі, з якімі, здавалася б, у вас шмат агульнага, могуць мець зусім розныя ўяўленні пра тое, якія каштоўнасці з'яўляюцца самымі важнымі або як менавіта варта разумець тую ці іншую каштоўнасць.

Абмеркаванне з мэтай дасягнення агульнай згоды адносна прыярытэтаў дапамагае лепш зразумець шматгранную прыроду дыялогу, яго перасячэнні з дыскусіяй, а таксама тое, як дыялагічныя інструменты працуюць на практыцы.

Замацаванне і разважанне над працэсам, праз які прайшлі ўдзельні:цы, з'яўляюцца важнай часткай гэтага практыкавання.

Варыяцыя

Гэтае практыкаванне можна выкарыстоўваць для ўзгаднення чаканняў удзельні:ц і згуртавання калектыву, напрыклад у рамках праектнай групы, якой даручана канкрэтная задача. У гэтым выпадку прапануйце ўдзельні:цам абмеркаваць, якія каштоўнасці з'яўляюцца для іх найбольш важнымі ў кантэксце гэтага праекта.

Дзякуючы гэтай гульні ўдзельні:цы будуць лепш усведамляць, што для іх сапраўды істотна ў праекце. Гэта ўмацоўвае аснову для плённага — і дыялагічнага — супрацоўніцтва.

3.8. «Дыялог з жазлом прамоўцы»

Гэтае практыкаванне накіравана на адпрацоўванне самой сутнасці дыялогу. Яго аўтары натхняліся традыцыямі некаторых карэнных народаў. У іх прынята, што падчас агульнага сходу чалавек, які бярэ слова, трымае ў руках пэўны прадмет. Калі яны хочуць, каб нехта выказаўся, гэты прадмет перадаецца адпаведнай асобе. Практыкаванне мае вельмі канкрэтную форму, але ў той жа час дапамагае ўдзельнікам глыбей зразумець сутнасць дыялогу і адрозненні паміж дыялогам і дыскусіяй. Яно таксама паказвае, наколькі важным для якасці камунікацыі з'яўляецца ўважлівае слуханне суразмоўцы. Гэтае практыкаванне асабліва добра пасуе для варштатаў, прысвечаных дыялогу, калі ўдзельнікі збіраюцца для правядзення практычнага дыялогу на актуальную для групы тэму.

Мэта

- Паказаць, як дыялог працуе на практыцы.
- Паказаць розніцу паміж дыялогам і дыскусіяй.
- Пазнаёміць з інструментамі дыялогу, такімі як уключаны кантакт, актыўнае слуханне і даследчае распытванне.

Крок за крокам

Прэзентуйце практыкаванне, растлумачыўшы, што такое дыялог як паняцце і метад. Можна звярнуцца, напрыклад, да практыкавання 1.5, пасля якога праводзіцца мазгавы штурм і замацаванне.

Далей прапануйце ўдзельні:цам у парах абмеркаваць пытанне або дылему, якую фасілітатар:ка запісвае на дошцы і коратка прэзентуе. Пытанне можа быць сфармулявана, напрыклад, так:

- *Ці можна апраўдаць эўтаназію?*
- *Ці кожны абавязаны заўсёды ўдзельнічаць у мерапрыемствах вашай арганізацыі?*
- *Ці павінна школа кантраляваць форму адзення вучаніц?*

Практыкаванне пакажа лепшыя вынікі, калі выбраная тэма сапраўды цікавіць удзельні:ц. Гэта можа быць актуальная дылема, напрыклад тэма, якая цяпер абмяркоўваецца ў медыя. Часам карысна выбраць яе разам з групай. Аднак фасілітатарам варта мець у запасе некалькі пытанняў, калі група не здолее вызначыцца.

Калі практыкаванне мае дапамагчы правесці дыялог аб канкрэтнай праблеме ўнутры арганізацыі, група таксама павінна ўдзельнічаць у выбары тэмы.

Далей удзельні:цы абмяркоўваюць тэму, выкарыстоўваючы такі метад. Яны трымаюць у руках «жазло прамоўцы» (гэта можа быць ручка або любы іншы прадмет), якое паказвае, хто цяпер выказваецца.

- Удзельніца А коратка выказвае сваю думку, трымаючы прадмет у руках.
- Удзельніца Б бярэ прадмет і дакладна паўтарае (адлюстроўвае) тое, што сказала А, пры гэтым А таксама працягвае трымаць прадмет. Б можа пачаць са слоў: *«Ты кажаш, што...»* — і затым пераказвае сказанае.
- Б не выказвае ўласнага меркавання, пакуль А не пацвердзіць, што яе словы перададзены на 100% дакладна. Увесь гэты час прадмет трымаюць абедзве ўдзельніцы.
- Толькі пацвердзіўшы, што Б дакладна перадала яе словы, А адпускае прадмет.
- Цяпер чарга ўдзельніцы Б выказаць сваю думку аб гэтым пытанні.
- Затым удзельніца А бярэ прадмет і паўтарае (адлюстроўвае) тое, што толькі што сказала Б. У гэты момант абедзве ўдзельніцы трымаюць прадмет.

- Увесь час яны па чарзе бяруць і перадаюць прадмет, трымаючыся апісанага вышэй алгарытму.

Прыкладна праз 5 хвілін парам даецца час, каб падвесці вынікі і парэфлексаваць над сваімі ўражаннямі ад практыкавання.

Урэшце вынікі замацоўваюцца ў агульным коле.

Рэфлексія

Падчас замацавання варта засяродзіцца на адрозненнях паміж дыялогам і дыскусіяй.

Пытанні для рэфлексіі (выбірайце іх у залежнасці ад таго, ці прысвечаны варштат канкрэтнай тэме дыялогу або дыялагічным інструментам у цэлым):

- *Як вы ацэньваеце сваю камунікацыю падчас гэтага практыкавання?*
- *Якой была ваша пазіцыя ў гэтым пытанні да, падчас і пасля практыкавання?*
- *Ці змянілася ваша пазіцыя? Калі так, то чаму, на вашу думку?*
- *Як вы ацэньваеце якасць кантакту паміж вамі?*
- *Якая ваша пазіцыя ў гэтым пытанні цяпер?*
- *Ці змянілася пазіцыя групы?*

Калі спачатку адбывалася дыскусія, а потым дыялог, можна прапанаваць удзельні:цам паразважаць пра змены ў мове цела: жэстыкуляцыі, зрокавым кантакце, адчуванні кантакту і ўзроўні ўважлівасці падчас камунікацыі.

Можна задаць такое пытанне: *Што вы заўважылі ў мове цела падчас абмеркавання?*

Фасілітатарка таксама можа прывесці прыклады з уласных назіранняў: *«Я заўважыла і пачула, што...»*. Пасля гэтага можна паглыбіць разуменне тэмы, паказаўшы плакат з рознымі формамі камунікацыі: дыялог, канструктыўная дыскусія і дэструктыўная дыскусія (гл. раздзел 1 і дадатак 1).

Пытанні для разважання

- *Калі мэтазгодна абмяркоўваць, пераконваць або весці перамовы (канструктыўная дыскусія)?*
- *Калі больш дарэчы весці дыялог?*
- *Калі і якім чынам могуць спалучацца гэтыя формы камунікацыі?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Ад 10 да неабмежаванай колькасці чалавек. Калі ўдзельнікаў больш за 35, можа быць складана ўтрымаць увагу і канцэнтрацыю падчас агульнага замацавання, таму яго варта крыху скараціць. Калі практыкаванне выкарыстоўваецца для вядзення дыялогу на канкрэтную тэму, напрыклад у праектнай групе, лепш, каб колькасць удзельнікаў не перавышала 20 чалавек.
Час	Ад 1 гадзіны да 1 гадзіны 15 хвілін: каля 15 хвілін — уводзіны і выбар тэмы; каля 25 хвілін — дыялог у парах; каля 5 хвілін — рэфлексія ў парах або падгрупах; каля 30 хвілін — замацаванне і рэфлексія ў агульным коле (пры вялікай колькасці людзей гэты этап можа заняць больш часу).
Матэрыялы	«Жазло прамоўцы» для кожнай пары. Гэта можа быць ручка, маркер або любы іншы прадмет, дастаткова вялікі, каб яго маглі трымаць абое суразмоўцаў адначасова.

Куфар ідэй

Давайце дакладныя і зразумелыя інструкцыі. Лепш за ўсё паказаць метад на практыцы — коратка прадэманстраваць яго перад пачаткам практыкавання.

Варыяцыя 1. **Дыялагічнае кола**

Удзельнікі дзеляцца на групы па тры-чатыры асобы. Яны выкарыстоўваюць «жазло прамоўцы», выказваючыся ў адпаведнасці з апісанай ніжэй мадэллю. Той з дваіх, хто не трымае жазло, дапамагае сачыць за тым, каб размова заставалася ў межах дыялогу.

- Удзельніца А пачынае з кароткага выказвання свайго меркавання аб пэўным пытанні, трымаючы «жазло прамоўцы».
- Удзельніца Б бярэцца за жазло і дакладна паўтарае тое, што сказала А, пры гэтым А таксама працягвае трымаць жазло. Б можа пачаць са слоў: *«Ты кажаш, што...»* — і затым пераказвае думку А.
- Б не выказвае ўласнага меркавання, пакуль А не пацвердзіць, што яе словы перададзены на 100% дакладна. Увесь гэты час прадмет трымаюць абедзве ўдзельніцы.
- Пацвердзіўшы, што ўдзельніца Б дакладна паўтарыла яе словы, удзельніца А адпускае жазло прамоўцы. Цяпер толькі Б трымае прадмет і выказвае свой погляд на гэтае пытанне.
- Яна робіць гэта паводле наступнай формулы: *«Я згодная з тым, што...»* (далей яна адзначае, у чым згодная з А), а затым гаворыць *«Я не згодная з тым, што...»* (і тлумачыць, у чым не згодная з А). Такім чынам выразна вызначаюцца пункты згоды і рознагалоссяў.
- Пасля гэтага Б звяртаецца да ўдзельніцы В, якая адпрацоўвае той самы алгарытм, толькі ўжо ў бок Б.
- В адказвае толькі на тое, што сказала Б, і не каментуе выказвання А.
- Чарга пераходзіць да наступнага ўдзельніка (калі ў групе чатыры асобы), пасля чаго размова зноў вяртаецца да А, затым да Б і гэтак далей.

Прыкладна праз 10 хвілін група атрымлівае 5 хвілін на разважанне над сваімі ўражаннямі ад практыкавання.

Варыяцыя 2

Практыкаванне праводзіцца ў два этапы. Спачатку ўдзельнікам прапануецца свабодна абмеркаваць праблему ў парах або падгрупах без папярэдніх інструкцый. Пасля гэтага ўводзіцца метад дыялогу

з выкарыстаннем «жазла прамоўцы». Большасць людзей інстынктыўна пачынае з дыскусіі, асабліва калі тэма дастаткова спрэчная. Такі пераход дазваляе ясна паказаць розніцу паміж дыскусіяй і дыялогам. Кантраст можна дадаткова падкрэсліць і прааналізаваць падчас агульнага замацавання.

Варыяцыя 3

Можна прапанаваць дваім удзельнікам прадэманстраваць метад перад усёй групай: спачатку паказаць дыскусію, а потым дыялог. Такая практыка добрая для групы, у якой людзі адчуваюць сябе досыць камфортна і нязмушана адно з адным. Важна накіроўваць рэфлексію ўдзельнікаў, каб абмеркаванне не ператварылася ў ацэнку таго, наколькі добра ўдзельнікі, якія дэманструюць практыкаванне, умеюць весці дыялог. Мэта ў тым, каб стварыць агульную магчымасць назіраць за працэсам і вучыцца на практыцы.

Варыяцыя 4

Гэтае практыкаванне таксама карыснае для згуртавання калектыву і для сустрэч груп, якія хочуць палепшыць свае навыкі вядзення дыялогу. Яно асабліва падыходзіць для сітуацый, калі група доўгі час не можа прыйсці да згоды адносна складанага пытання або калі прынятае рашэнне не выконваецца, бо не ўсе калегі шчыра яго падтрымліваюць. У такіх выпадках практыкаванне дапамагае істотна палепшыць уменне чуць усе галасы. Дыялог дазваляе бакам лепш зразумець, што сапраўды думае кожны ўдзельнік.

Парада

Каб можна было сапраўды засяродзіцца на дыялогу падчас гэтага практыкавання, важна, каб удзельнікі першапачаткова мелі розныя пазіцыі. Іншымі словамі, часам спачатку неабходна дакладна вызначыць, у чым канкрэтна вы не згодныя адно з адным.

Гісторыя амбасадара дыялогу
Пра «жазло прамоўцы»

«Гэта вельмі просты інструмент, і мы ім часта карыстаемся. Ён вучыць слухаць суразмоўцу і спрабаваць яго зразумець. Мы выкарыстоўваем гэты інструмент у сітуацыях, калі людзі перастаюць бачыць і чуць адно аднаго. Жазло прамоўцы дапамагае мне сапраўды пачуць, што кажа суразмоўца, і зразумець яго. Але гэта не абавязкова азначае, што ён мяне пераканае. Затое гэта можа дапамагчы мне зразумець, чаму ён займае сваю пазіцыю, а я сваю».

3.9. Картачная гульня

Гэтае практыкаванне — практычны эксперымент, які паказвае, як мы выкарыстоўваем культурныя коды і дапушчэнні пры інтэрпрэтацыі сітуацый і як гэта ўплывае на нашу камунікацыю. Эксперымент можа ілюстраваць розныя сітуацыі, напрыклад калі чалавек не знаёмы з правіламі паводзінаў або калі гэтыя правілы не выказваюцца ясна. Асабліва прыдатны ён для аналізу сітуацый міжкультурнай камунікацыі і ўзаемадзеяння.

Мэта

- Зразумець, як мы выкарыстоўваем культурныя коды і свае папярэднія веды ў сітуацыях, калі бракуе яснасці.
- Зразумець, як нарматыўныя дапушчэнні ўплываюць на наша ўспрыманне сітуацыі і, як вынік, на нашы паводзіны і зносіны з іншымі.
- Усвядоміць уласныя пачуцці, стаўленне і паводзіны ў напружаных сітуацыях і сітуацыях, дзе бракуе яснасці.
- Паразважаць над тым, як культурныя коды і дапушчэнні ўплываюць на рэальныя жыццёвыя сітуацыі.

Крок за крокам

У гэтым практыкаванні ўдзельнікі моўчкі гуляюць у картачную гульню. Яны не ведаюць, што кожны з іх дзейнічае паводле розных правілаў.

Перад пачаткам гульні фасілітатар:ка павінна падрыхтаваць раздатачныя матэрыялы з рознымі наборамі правілаў (гл. дадатак 6, дзе прыведзены наборы правілаў гульні). Важна, каб усе паперкі выглядалі аднолькава. Тады ўдзельнікі не заўважаць розніцы, пакуль не прачытаюць іх.

Удзельні:цы дзеляцца на групы па 4–6 чалавек. Кожная група садзіцца за асобны стол. Калі ўсе расселіся, удзельні:цам паведамляюць, што яны будуць гуляць у карты. З гэтага моманту ім ні пры якіх абставінах нельга размаўляць.

Калі ўсе замаўкаюць, фасілітатар:ка раздае калоду картаў і паперкі з правіламі гульні (для кожнага стала — свой набор правілаў). На працягу ўсёй гульні фасілітатар:ка назірае за ўдзельні:цамі і пільнуе, каб яны выконвалі правіла маўчання.

Групам прапануецца пачаць гульню так, як яны яе разумеюць, абапіраючыся на атрыманыя правілы. Калі ўдзельні:цы ўвойдуць у рытм гульні, фасілітатар:ка забірае са сталоў лісткі з правіламі.

Затым перамясціце адну ці дзвюх удзельніц з кожнай групы за іншы стол. Яны займаюць месца і бяруць карты ўдзельніка гэтай групы, які цяпер сядзіць за іншым сталом. Пераканайцеся, што ва ўсіх групах хаця б адзін чалавек новы. Працягвайце перасаджваць удзельні:ц за новыя сталы, пакуль усе або большасць з іх не зменяць сваё месца хаця б адзін раз.

Калі ўдзельні:цы выказваюць фрустрацыю або замяшанне, проста папрасіце іх працягваць гульню ў цішыні. Растлумачце, што на ўсе пытанні і заклапочанасць вы адкажаце пазней.

Можаце спыніць гульню, калі адчуеце, што ўсе групы ўжо сутыкнуліся з чаканым выклікам: ім давялося гуляць паводле розных правілаў і без магчымасці вербальнай камунікацыі. Таксама можна спыніць гульню, калі стане відавочна, што фрустрацыя занадта моцная і працягваць далей складана.

Пасля гэтага прапануйце ўсім сесці ў кола, каб разам падвесці вынікі і абмеркаваць практыкаванне.

Рэфлексія

Каб зняць напружанне, пачніце з простага пытання пра ўражанне ад гульні: «Як вам гэтая гульня?». Важна прызнаць і прыняць усе выказаныя пачуцці. Некаторыя ўдзельні:цы могуць адчуваць сябе падманутымі або несправядліва пастаўленымі ў складаную сітуацыю. Магчыма таксама расчараванне ў фасілітатары або іншых удзельніках.

Пытанні для разважання

Спачатку няхай падзеляцца ўражаннямі ад самога практыкавання:

- *Якой была ваша рэакцыя, калі вы ўпершыню прачыталі правілы гульні?*
- *Ці атрымалася вашай групе гуляць з такой невялікай колькасцю правілаў? Што вам дапамагло гэта зрабіць? Ці выпрацавала ваша група дадатковыя правілы, каб гульня магла працягвацца?*
- *Як вам удалося абысціся без размоў?*
- *Якое агульнае ўражанне ў вас склалася ад першай групы, у якой вы апынуліся?*
- *Як вы адчувалі сябе, калі далучыліся да новай групы? Ці было складана інтэгравацца і працягваць гульню?*
- *Як «група-гаспадар», як вы ўспрынялі новых удзельні:ц? Як вы адрэагавалі на іх з'яўленне?*
- *Што зрабіла група, каб працягнуць гульню з новымі ўдзельнікамі?*

Цяпер прапануйце ўдзельні:цам перайсці да аналізу досведу:

- *Што адбылося, калі вам давялося гуляць, абапіраючыся на такі невялікі набор правілаў?*
- *Што змянілася, калі ўдзельнікі пачалі пераходзіць у іншыя групы? Якую дынаміку гэта спарадзіла?*

У пачатку гульні ўсе ўдзельні:цы знаходзяцца «на адной хвалі» і гуляюць паводле аднолькавых правілаў. Гэтыя правілы могуць быць недастатковымі для паўнавартаснай гульні. Аднак усе ўдзельні:цы маюць аднолькавы адпраўны пункт, і іх задача — запоўніць прабелы, каб гульня магла працягвацца. Часта ўдзельні:цы спрабуюць гэта зрабіць, абапіраючыся на папярэднія веды. Напрыклад, яны моўчкі пачынаюць выкарыстоўваць правілы папулярнай гульні, якую, як ім здаецца, ведае кожная. Праблема ўзнікае, калі ўдзельні:цы думаюць, што маюць на ўвазе адну і тую ж

гульню, але папраўдзе гэта не так. Магчыма і іншая сітуацыя: група моўчкі прымае правілы, прапанаваныя кімсьці адным. У абодвух выпадках група фактычна стварае ўласныя правілы гульні.

У перамяшаных групах сітуацыя мяняецца. Удзельнікі маюць розныя правілы, але не ведаюць пра гэта. Калі адкрыта камунікаваць забаронена, яны вымушаныя кіравацца дапушчэннямі. Вось магчымыя дапушчэнні: «ва ўсіх аднолькавыя правілы»; «новыя ўдзельні:цы павінны прытрымлівацца правілаў гэтага стала»; «іншыя гульцы ведаюць лепш»; «я лепш у гэтым разбіраюся»; «яна проста не зразумела»; «ён заблытаўся ў правілах»; «яны жульнічаюць» і г. д. Калі група дзейнічае не на падставе правілаў, а кіруецца дапушчэннямі, гэта часта прыводзіць да фрустрацыі, дыстанцыявання або спроб змагацца за сваё бачанне.

Прапануйце ўдзельнікам паразважаць, як падобная дынаміка праяўляецца ў рэальным жыцці:

- *Ці можаце вы ўспомніць падобныя сітуацыі з рэальнага жыцця, калі людзі думаюць, што яны кіруюцца аднолькавымі нормамі паводзінаў, хоць гэта не так? Або сітуацыі, калі людзі дзейнічалі на падставе дапушчэння, а не інфармацыі? Што звычайна адбываецца ў такіх выпадках?*
- *З чым у рэальным жыцці можна параўнаць абмежаванне ў камунікацыі, якое дзейнічала ў гульні? Што перашкаджае нам свабодна камунікаваць у рэальным жыцці?*

Фасілітатар:ка можа падзяліцца ўласнымі прыкладамі. Напрыклад, расказаць пра досвед, калі ёй даводзілася трапляць у новае асяроддзе, спрабаваць зразумець яго правілы і ўпісацца ў іх.

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Максімум 30 чалавек. Чым больш людзей, тым складаней падтрымліваць неабходную цішыню падчас гульні і спраўляцца з патэнцыяльнай фрустрацыяй, якая можа ўзнікаць у працэсе.
Час	1,5–2 гадзіны.
Матэрыялы	Адна калода картаў для кожнай групы; адна раздатка з правіламі для кожнай групы.

Куфар ідэй

Парада

Гэтую гульню лепш праводзіць, калі працуе пара або група фасілітатараў. Лагістыка правядзення практыкавання можа быць складанай для аднаго чалавека.

3.10. «Рысуй, як я кажу»

Гэтае практыкаванне на кааперацыю падкрэслівае важнасць яснасці ў камунікацыі. Яно вучыць дакладна перадаваць паведамленні і задаваць пытанні, а не абапірацца на дапушчэнні.

- Падкрэсліць важнасць дакладнасці і яснасці пры перадачы паведамленняў.
- Заахвоціць удзельнікаў задаваць пытанні замест таго, каб кіравацца дапушчэннямі і самастойна «дадумваць» адсутныя дэталі.
- Паказаць, як па-рознаму розныя людзі могуць інтэрпрэтаваць словы і фразы.

Практыкаванне праводзіцца ў два раўнды. Пасля кожнага раўнда адбываецца кароткая рэфлексія.

Першы раўнд

Удзельніцы дзеляцца на пары і садзяцца спінай адна да адной. Адна з удзельніц атрымлівае аркуш паперы з простым рысункам, які складаецца з геаметрычных фігур. Другая ўдзельніца атрымлівае чысты ліст паперы і ручку. Удзельніцам забаронена паказваць адна адной свае лісткі.

Першая ўдзельніца атрымлівае заданне апісаць рысунак на сваім лісце паперы. Задача яе напарніцы — выявіць на чыстым аркушы ідэнтычную фігуру. Удзельніцы, якая рысуе, не дазваляецца гаварыць.

Калі ўсе пары скончаць накіды фігур, удзельніцы паказваюць адна адной свае рысункі і параўноўваюць новую выяву з арыгіналам.

Пытанні для рэфлексіі (першы раўнд):

- *Наколькі добра вы справіліся з заданнем? Ці атрымаліся ў вас ідэнтычныя выявы?*
- *Якія дапушчэнні зрабіла ўдзельніца, якая малявала, аб тым, што мела на ўвазе напарніца, якая апісвала свой рысунак? Якія дапушчэнні зрабіла ўдзельніца, якая апісвала выяву?*
- *Як вы адчувалі сябе ў сітуацыі, калі размаўляць магла толькі адна з вас?*
- *Што дапамагала вам у камунікацыі, а што, наадварот, перашкаджала?*
- *Што можна было б палепшыць, каб стала лягчэй выканаць заданне?*

Другі раўнд

Удзельніцы мяняюцца ролямі. Тая, што ў першым раўндзе малявала, атрымлівае аркуш паперы з новым рысункам. Асоба, якая ў першым раўндзе апісвала выяву, атрымлівае чысты аркуш паперы і ручку.

У гэтым раўндзе заданне застаецца тым жа, але цяпер размаўляць могуць абедзве ўдзельніцы.

Калі ўсе пары скончаць працу, яны параўноўваюць рысункі з абодвух раўндаў.

Пытанні для рэфлексіі (другі раўнд):

- *Наколькі добра вы справіліся з заданнем у другім раўндзе ў параўнанні з першым?*
- *Што дапамагло вам наблізіцца да выяўлення ідэнтычнай фігуры? Што перашкодзіла?*
- *Што вы вынеслі з гэтага практыкавання? Як яно звязана з тым, што адбываецца ў нашай паўсядзённай камунікацыі?*

Рэфлексія



Фасілітатар:ка можа звярнуць увагу на тое, што наш мозг часта імкнецца «запоўніць прабелы» ў паведамленні. Каб зразумець сэнс, мы выкарыстоўваем папярэдні досвед і ўжо вядомую нам інфармацыю. Часта мы нават не ўсведамляем гэтага працэсу. Нам здаецца, што мы атрымалі паведамленне і правільна, цалкам яго зразумелі — менавіта так, як яно было перададзена. Гэты працэс дапушчэнняў і інтэрпрэтацый з'яўляецца нармальным і звычайна вельмі карысным. Аднак усведамленне гэтага працэсу і ўласных дапушчэнняў заахвочвае нас задаваць пытанні і правяраць свае інтэрпрэтацыі, каб пазбегнуць непаразуменняў.

Практычныя аспекты



Колькасць удзельнікаў	Ад 8 да амаль неабмежаванай колькасці чалавек. Калі ўдзельнікаў шмат, рэкамендуецца праводзіць рэфлексію ў парах.
Час	30–45 хвілін, у залежнасці ад колькасці людзей.
Матэрыялы	Ручкі, маркеры, чыстая папера, два наборы рысункаў, складзеных з геаметрычных фігур.

Куфар ідэй



Варыяцыя 1

Рэфлексію можна праводзіць у групе або ў парах. Правядзенне яе ў парах дазволіць ашчадзіць час.

Варыяцыя 2

Можна прапанаваць удзельніцы, якая апісвае выяву, адначасова рабіць уласны рысунак, выкарыстоўваючы розныя геаметрычныя фігуры.

3.11. «Супярэчлівыя задачы»

Гэтае практыкаванне падкрэслівае значэнне дыялогу ў сітуацыях, калі ўдзельнікі групы маюць розныя ролі і задачы, якія, на першы погляд, супярэчаць адна адной. З дапамогай дыялогу ўдзельнікі могуць знайсці спосаб падтрымліваць адно аднаго ў вырашэнні задач, замест таго каб працаваць адно супраць другога.

Мэта

- Зразумець, як дыялог можа дапамагчы вырашаць сітуацыі з (на першы погляд) супярэчлівымі мэтамі.
- Выпрабаваць дыялог для складанай задачы.

Крок за крокам

Падзяліце ўдзельнікаў на групы па тры чалавекі і прысвойце кожнаму літару: А, Б ці В.

Расстаўце крэслы ў цэнтры пакоя ў адвольным парадку. Колькасць крэслаў павінна адпавядаць колькасці груп (напрыклад, калі груп пяць, пераканайцеся, што паставілі пяць крэслаў). Крэслы павінны быць пазначаныя так, каб іх можна было адрозніць адно ад аднаго (можна прыляпіць на іх рознакаляровыя паперкі).

Растлумачце ўдзельнікам, што ўсе групы атрымаюць інструкцыі з індывідуальным заданнем для кожнага чалавека (А, Б і В). Яны павінны выконваць свае заданні, не размаўляючы паміж сабой.

Раздайце групам інструкцыі, прыведзеныя ніжэй, і дайце ім 30 секундаў на азнаямленне з імі. Растлумачце, які гук будзе азначаць канец гульні (напрыклад, званок або воплеск), а затым дайце сігнал да пачатку.

Інструкцыі

- Заданне для ўдзельні:цы А: Ваша задача — дапамагчы ўдзельні:цы Б сесці на адно з крэслаў, пазначаных каляровай налепкай (задайце канкрэтны колер).
- Заданне для ўдзельні:цы Б: Ваша задача — выконваць тое, што просяць вас зрабіць удзельні:цы А і В.
- Заданне для ўдзельні:цы В: Ваша задача — прывесці ўдзельні:цу Б да месца, дзе стаіць фасілітатар:ка.

Праз 5 хвілін спыніце гульню і паінфармуйце, што цяпер падчас выканання задання можна размаўляць.

Яшчэ праз 5 хвілін зноў спыніце гульню і прапануйце ўсім сесці ў кола для агульнай рэфлексіі.

Рэфлексія

Прапануйце ўдзельні:цам паразважаць над практыкаваннем, выкарыстоўваючы наступныя пытанні.

Для кожнай групы:

- *Ці ўдалося вам выканаць сваю задачу? Што вы адчуваеце?*
- *Як атрымлівалася выконваць заданне, калі размаўляць забаронена?*
- *Ці была паміж вамі нейкая невербальная камунікацыя да таго, як вы пачалі гаварыць?*
- *Што змянілася, калі вы пачалі размаўляць? Як праходзіла камунікацыя ў вашай групе?*
- *Як вы думаеце, што адбылося б, калі б вербальная камунікацыя была дазволеная з самага пачатку?*
- *Як вы думаеце, што адбылося б, калі б практыкаванне працягвалася без магчымасці гаварыць?*

Для ўдзельні:ц А і В:

- *Як вы падыходзілі да выканання свайго задання?*
- *Якія думкі ўзнікалі ў вас падчас выканання задання пра ўдзельні:ц Б і В (або А)?*

Для ўдзельні:цы Б:

- *Якія думкі ўзнікалі ў вас падчас выканання задання пра ўдзельні:ц А і В? Як яны ўзаемадзейнічалі з вамі? Як яны ўзаемадзейнічалі паміж сабой?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Любая.
Час	30–45 хвілін.
Матэрыялы	Крэслы (колькасць павінна адпавядаць колькасці груп); карткі з пісьмовымі інструкцыямі для кожнага ўдзельніка; фліпчарт і маркеры.

Спасылка: Трэнінг медыяцыі ад арганізацыі Misriyati, Sandele Eco–Retreat, Гамбія, чэрвень 2016 г.

3.12. «Дрэва ідэнтычнасці»

Ідэнтычнасць кожнай асобы — вынік яе жыццёвых здарэнняў і папярэдняга досведу. Яна складаецца з мноства розных кампанентаў. Шматгранная ідэнтычнасць і розныя колы прыналежнасці дапамагаюць нам знаходзіць падабенства з самымі рознымі людзьмі. Фасілітатарам дыялогу важна стварыць умовы, у якіх гэтыя розныя грані індывідуальнай ідэнтычнасці могуць праявіцца і ўзбагаціць дыялог паміж людзьмі з розным досведам. Часам людзі зводзяць ідэнтычнасць да аднаго кампанента, напрыклад «мусульманка», «хрысціянін», «егіпцянка» або «жанчына». Калі ідэнтычнасць абмяжоўваецца толькі адной такой катэгорыяй, гэта звужае наша ўспрыманне таго, што нас аб'ядноўвае з іншымі ў дыялогу і ў жыцці.

У гэтым практыкаванні ўдзельні:цы даследуюць багацце ўласнай ідэнтычнасці і дзеляцца ім з групай праз дыялог. Гэта дапамагае лепш убачыць разнастайнасць людзей і іх унікальныя пазіцыі ў дыялогу. У групавым кантэксце практыкаванне таксама спрыяе ўтварэнню больш глыбокіх сувязяў паміж людзьмі.

Мэта

- Даследаваць фактары, якія робяць нас тымі, хто мы ёсць, і зразумець, чаму кожная асоба адрозніваецца ад іншых.
- Усвядоміць, што гэтыя адрозненні ўзбагачаюць дыялог і робяць яго больш разнастайным, а не падзяляюць нас.
- Пазнаць і зразумець іншых на больш глыбокім узроўні.

Крок за крокам

Фасілітатар:ка просіць удзельні:ц устаць і ўявіць, што іхнія целы — гэта дрэвы. Ногі становяцца «каранямі», тулава — «ствалом», а рукі — «галінамі». Можна прапанаваць удзельні:цам выцягнуць «галіны» да неба і трохі паківацца, нібы ад ветру.

Калі ўдзельні:цы вернуцца на свае месцы, растлумачце, што ў гэтым практыкаванні дрэва будзе выкарыстоўвацца як метафара чалавека. Карані — гэта наша асабістая гісторыя: усё, з чым мы сутыкаліся ў жыцці і што сфарміравала нас як асобу (людзі, падзеі, месцы, кнігі і г. д.). Ствол — гэта нашы базавыя каштоўнасці, якія вынікаюць з асабістай гісторыі (нашых каранёў). Галіны — гэта нашы прыхільнасці або розныя групы, да якіх мы адчуваем прыналежнасць (філасофскія плыні, палітычныя перакананні, рэлігія, прафесія, спорт, культура і г. д.).

Фасілітатар:ка паказвае ўласнае дрэва, загадзя намаляванае на фліпчарце. Вызначце час на тое, каб прэзентаваць сваё дрэва, і ўспрымайце гэта як магчымасць для групы лепш з вамі пазнаёміцца.

Папрасіце кожнага ўдзельніка намаляваць сваё ўласнае дрэва, выкарыстоўваючы ваш прыклад у якасці арыенціра.

Дайце на гэта дастаткова часу — 15–20 хвілін. Можна ўключыць ціхую музыку, каб дапамагчы ўдзельнікам сканцэнтравацца.

Калі дрэвы будуць гатовыя, падзяліце ўсіх на групы па тры чалавекі. Абмеркаванне адбываецца ў тройках, дзе кожны чалавек выконвае адну з роляў:

- **Апавядальнік:** прэзентуе сваё дрэва ідэнтычнасці, дэталёва яго апісвае.
- **Слухач:** уважліва слухае, не перабівае, не папраўляе і не выказвае свайго меркавання; можа задаваць адкрытыя пытанні, каб лепш зразумець апавядальніка.
- **Сведка:** маўчыць і назірае за камунікацыяй паміж апавядальнікам і слухачом, можа рабіць нататкі. У канцы аповеду сведка дзеліцца сваімі назіраннямі.

У кожнай групе праводзяцца тры раўнды прэзентацыі (прыкладна 10 хвілін на кожны раўнд).

Удзельнікі мяняюцца ролямі ў кожным раўндзе, каб кожны пабываў у ролі апавядальніка, слухача і сведкі. Фасілітатар:ка можа сігналізаваць аб заканчэнні кожнага раўнда званочкам або будзільнікам. Пасля кожнага раўнда сведка мае адну хвіліну, каб падзяліцца сваімі назіраннямі.

Рэфлексія

Вярнуўшыся ў агульнае кола, фасілітатар:ка падводзіць вынікі практыкавання, задаючы наступныя пытанні:

- *Як вы сябе адчувалі падчас выканання гэтага практыкавання?*
- *Ці даведаліся вы нешта новае пра сябе, малюючы сваё дрэва? Ці дапамагло гэта вам лепш зразумець сябе? Як менавіта?*
- *Як прайшоў дыялог у вашай тройцы? Ці дапамаглі ролі (апавядальніка, слухача і сведкі) наладзіць дыялог? Чаму так? Чаму не?*

Затым фасілітатар:ка пераходзіць да рэфлексіі аб ідэнтычнасці, разнастайнасці і дыялогу, выкарыстоўваючы наступныя пытанні:

- *Чаму гэтае практыкаванне вучыць нас датычна ідэнтычнасці?*
- *Ці з'яўляецца ідэнтычнасць фіксаванай або дынамічнай, зменлівай?*
- *На ваш уласны досвед, у якой ступені ваша ідэнтычнасць з'яўляецца вынікам вашага ўласнага выбару, а ў якой — прадуктам вонкавых фактараў?*
- *Наколькі важна разумець паходжанне і ідэнтычнасць людзей ва ўмовах дыялогу? Ці заўсёды гэта магчыма? Калі не, што можна зрабіць?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Любая.
Час	75–120 хвілін у залежнасці ад глыбіні рэфлексіі і памеру групы.
Матэрыялы	Белая папера, каляровыя алоўкі; ціхая музыка; званочак; фліпчарт з прыкладам дрэва ідэнтычнасці (пажадана, каб гэта было ўласнае дрэва фасілітатара).

Куфар ідэй

Парада

Калі ўдзельні:цы працуюць над сваімі дрэвамі ідэнтычнасці, упэўніцеся, што ў іх няма пытанняў і дадатковыя тлумачэнні не патрэбны. Гэтае практыкаванне можа быць складаным для людзей, якія не прывыклі да самарэфлексіі.

Вядоўцы бывае мэтазгодна выкарыстоўваць прыклады, якія лёгка зразумець і якія не выклікаюць спрэчак, у залежнасці ад кантэксту і складу ўдзельні:ц.

Варыяцыя

Калі група вялікая, рэфлексію можна арганізаваць у падгрупах. Напрыклад, фасілітатар:ка можа аб'яднаць дзве тройкі ўдзельні:ц, утварыўшы групу з шасці чалавек. Можна папрасіць групы запісаць свае думкі на фліпчарце і падзяліцца найважнейшымі высновамі з усёй групай.

Спасылка: Misriyati — Diversity Module 2014
Методыка «апавядальнік — слухач — сведка» заснаваная на метадалогіі Art of Hosting: http://www.artofhosting.org/

3.13. «Хто я?»

Ідэнтычнасць чалавека складаецца з кампанентаў, якіх ён не выбірае, а таксама з тых, якія выбірае свядома. Аднак у любым выпадку чалавек у той ці іншай ступені сам вызначае, якое значэнне ён надае кожнаму кампаненту. Гэтае практыкаванне падкрэслівае, што ідэнтычнасць мае мноства пластоў і вымярэнняў. Яно дае ўдзельнікам магчымасць прааналізаваць, як яны суадносяць і расстаўляюць прыярытэты паміж рознымі кампанентамі ўласнай ідэнтычнасці. Усведамленне сваёй ідэнтычнасці і таго, як людзі расстаўляюць прыярытэты паміж рознымі яе элементамі, дапамагае нам больш паспяхова наладжваць дыялог з іншымі.

Мэта

- Заахвоціць да разважання пра складанасць ідэнтычнасці.
- Дапамагчы ўдзельні:цам зразумець сваю ўласную ідэнтычнасць і тое, што яны лічаць важным пры самавызначэнні.
- Паказаць, што людзі па-рознаму вызначаюць і расстаўляюць прыярытэты паміж складнікамі сваёй ідэнтычнасці.

Крок за крокам

Фасілітатар:ка раздае ўдзельні:цам паперу і ручкі і просіць іх адказаць у пісьмовай форме на 10 пытанняў.

Затым вядоўца 10 разоў запар задае пытанне: «Хто ты?». Удзельнікі павінны адказваць адной кароткай фразай, выбіраючы адзін элемент сваёй ідэнтычнасці кожны раз, калі задаецца пытанне.

Прыклад

Фасілітатар:ка задае пытанне: *«Хто ты?»*

Удзельнікі запісваюць, напрыклад: *«Я студэнт».*

Фасілітатар:ка пытае зноў: *«Хто ты?»*

Удзельнікі запісваюць, напрыклад: *«Я беларуска».*

І гэтак далей.

Калі ўдзельнікі дэманструюць супраціў, фасілітатарка павінна цярпліва заахвоціць іх далей выконваць заданне. Магчыма, трэба будзе дапамагчы тым, хто не можа знайсці больш адказаў, і пашукаць іншыя аспекты іх ідэнтычнасці.

Задаўшы пытанне 10 разоў, фасілітатар:ка просіць удзельні:ц выкрасліць са свайго спіса тры ідэнтычнасці, якія яны лічаць найменш важнымі. Ім даецца дастаткова часу, каб падумаць.

Калі ўсе скончылі, фасілітатар:ка просіць выкрасліць яшчэ тры ідэнтычнасці, якія яны лічаць найменш важнымі. На гэтым этапе можа ўзнікнуць супраціў, на які неабходна рэагаваць цярпліва і заахвочваць усё ж выканаць заданне.

Рэфлексія

Фасілітатарка можа спытаць, чаму і якім чынам мы вызначаем сябе праз тыя, а не іншыя аспекты. Таксама яна можа падкрэсліць, што людзі па-рознаму вызначаюць сваю ідэнтычнасць і першараднасць розных аспектаў. Гэта часта звязана з іх розным досведам і каштоўнасцямі.

Пытанні для разважання

- *Як вы сябе адчуваеце цяпер? (Дазваляе ўдзельнікам выказаць свежыя пачуцці наконт практыкавання.)*
- *Як вам было выбіраць / вызначаць 10 элементаў, якія апісваюць, хто вы ёсць? Калі рабіць гэта стала складана?*
- *Што вы адчувалі, выкрэсліваючы розныя аспекты?*
- *Якія кампаненты вашай ідэнтычнасці вы выкраслілі першымі і апошнімі? Якія на тое былі прычыны?*
- *Ці лічыце вы, што вашы адказы могуць змяняцца ў розныя перыяды жыцця? Як?*
- *Якія галоўныя высновы вы зрабілі з гэтага практыкавання — пра сябе, пра іншых, пра тое, як людзі сябе вызначаюць?*
- *Як усведамленне сваёй ідэнтычнасці і ідэнтычнасці іншых спрыяе дыялогу?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Пажадана, каб не больш за 15 чалавек. У вялікіх групах складаней заўважыць эмацыянальныя рэакцыі і ўдзяліць ім належную ўвагу.
Час	45 хвілін.
Матэрыялы	Папера і ручкі для ўсіх удзельнікаў.

Куфар ідэй

Парада

Вельмі важна даваць удзельні:цам дастаткова часу на адказ пасля кожнага пытання. Некаторым можа быць складана назваць дзесяць розных аспектаў сваёй ідэнтычнасці. На працягу ўсяго практыкавання фасілітатарка павінна быць гатовай падбадзёрыць і выказаць сваё разуменне. Выкрэсліваць кампаненты сваёй асобы, таго, «хто мы ёсць», няпроста. Гэта можа выклікаць супраціў. Таму фасілітатарцы важна быць уважлівай да настрою ў групе. Таксама важна не ціснуць на ўдзельні:ц, каб яны дзяліліся нечым, калі яшчэ не гатовыя да гэтага. Некаторыя людзі не жадаюць раскрываць пэўныя аспекты сваёй ідэнтычнасці.

Варыяцыя

У межах працяглага варштата гэтае практыкаванне можна правесці двойчы: у пачатку і ў канцы. На пачатку варштата ўдзельнікам прапануюць напісаць дзесяць адказаў на пытанне «Хто ты?», а затым захаваць гэты лісток. У канцы варштата іх просяць адказаць на гэтае пытанне зноў. Пасля гэтага ўдзельні:цам прапануюць параўнаць адказы, якія яны далі ў пачатку і ў канцы варштата. Гэта можа стаць падставай для разважання пра тое, якія новыя ўсведамленні і разуменне сябе яны вынеслі з варштата.

3.14. «Выкраслі мяне»

Часам падчас дыялогу пэўныя каментарыі або словы выклікаюць моцныя эмацыянальныя рэакцыі. Гэта адбываецца тады, калі яны ўспрымаюцца як абясцэньванне або прыніжэнне важных аспектаў чыёйсьці ідэнтычнасці. Закрананне такіх «гарачых пунктаў» (адчувальных тэм для канкрэтнай асобы) часам бывае непазбежным, асабліва калі людзі яшчэ не паспелі добра пазнаёміцца. Нават адно неакуратнае выказванне можа ненаўмысна стаць першым крокам да таго, што асоба адчуе сябе адрынутай.

Пытанні ўключэння і выключэння ў размовах часта звязаныя з пытаннямі ідэнтычнасці: з тым, як мы пазіцыянуем сябе і як ставімся да людзей, якія вызначаюць сябе інакш.

Гэтае практыкаванне накіравана на павышэнне дасведчанасці ўдзельнікаў аб ролі ідэнтычнасці ў дыялогу і на тое, каб дапамагчы ім пазбягаць ненаўмыснага ігнаравання або прыніжэння важных аспектаў чыёйсьці ідэнтычнасці.

Мэта

- Павысіць усведамленне таго, што людзі надаюць розным кампанентам ідэнтычнасці рознае значэнне.
- Уступіць у дыялог з іншымі наконт дынамікі ўключэння і выключэння розных аспектаў ідэнтычнасці.

Крок за крокам

Фасілітатарка раздае кожнай удзельніцы невялікі ліст паперы і ручку і просіць запісаць шэсць кампанентаў сваёй ідэнтычнасці. Можна прывесці наступныя прыклады: прыналежнасць да сям'і, племені або этнічнай групы, месца або краіны; рэлігія; гендар; колер скуры; мова; прафесія; клуб або супольнасць; від спорту; палітычны рух; філасофская школа і г. д.

Калі ўдзельніцы скончаць пісаць, фасілітатарка просіць скласці паперкі і пакласці іх у кошык у цэнтры пакоя. Удзельніцы павінны пазначыць свой лісток, каб пазней змагчы яго знайсці. Затым кожная ўдзельніца выпадкова выбірае адзін лісток, але не свой.

Калі ўсе вернуцца на свае месцы з новым аркушыкам, фасілітатарка просіць іх адкрыць яго і азнаёміцца з шасцю кампанентамі чужой ідэнтыч-

насці. Пасля гэтага ўдзельніцы павінны моўчкі выкрасліць тры з шасці кампанентаў, якія яны лічаць найменш важнымі. Калі яны скончаць, фасілітатарка просіць зноў пакласці ўсе паперкі ў кошык.

Папрасіце ўдзельніц знайсці свой аркуш паперы ў кошыку, вярнуцца на свае месцы і прысвяціць хвіліну-дзве рэфлексіі над тым, што цяпер напісана на паперы і што для іх азначае «выкрасліць кампаненты ідэнтычнасці».

Рэфлексія

Фасілітатарка можа кіравацца наступнымі пытаннямі для рэфлексіі ў агульным коле:

- *Што вы адчувалі, калі ўбачылі, што кампаненты вашай ідэнтычнасці выкрасленыя?*
- *Як вы ставіцеся да выбару іншай удзельніцай трох асноўных (найважнейшых) кампанентаў? Ці пакінулі б вы тыя самыя кампаненты?*
- *На падставе чаго вы вырашалі, якія кампаненты выкрасліць са спісу іншага чалавека?*
- *Ці адчувалі вы калі-небудзь у рэальным жыцці, што хтосьці спрабуе выкрасліць або абясцэніць частку вашай ідэнтычнасці?*
- *Калі ваша ідэнтычнасць або яе частка выкрэсліваецца або абясцэньваецца, што вы адчуваеце і як рэагуеце?*
- *Ці маеце вы асабліва трапяткое стаўленне да нейкага кампанента вашай ідэнтычнасці?*
- *Як вы думаеце, што нам варта ўсведамляць пры вядзенні дыялогу аб пытаннях, якія закранаюць асноўныя кампаненты ідэнтычнасці (такіх як рэлігія, нацыянальнасць, колер скуры, этнічная прыналежнасць і г. д.)?*

Фасілітатар:ка можа таксама падкрэсліць наступнае:

- Пачуццё адрынутасці па прычыне ўласнай ідэнтычнасці можа быць балючым досведам і прыводзіць да таго, што людзі неахвотна ўдзельнічаюць у дыялогу.
- Вырашыць канфлікт паміж ідэнтычнасцямі, адкідваючы або намагаючыся змяніць тое, што лічыцца «праблемным» кампанентам ідэнтычнасці чалавека, часта немагчыма і неканструктыўна (напрыклад, «або ты змяняешся і прыстасоўваешся да нашай

культуры, або ідзеш прэч»). Кампанент ідэнтычнасці, на які нападаюць, часта толькі ўмацоўваецца ад крытыкі і становіцца найважнейшай часткай ідэнтычнасці для чалавека, якога «атакуюць» такім чынам. Таму людзям з рознымі ідэнтычнасцямі неабходна знаходзіць іншыя спосабы суіснавання.

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Ад 10 да 30 чалавек.
Час	30–45 хвілін.
Матэрыялы	Папера, ручкі, кошык.

Куфар ідэй

Парада

Каб удзельнікі не раскрывалі асабістай інфармацыі, якой ім няёмка дзяліцца ў групе, папярэдзьце іх, калі яны будуць запісваць шэсць складнікаў сваёй ідэнтычнасці, што іх спіс прачытае як мінімум адна асоба.

Спасылка: Misriyati — Diversity Module 2014. Адаптавана з дапаможніка PeaceBag for Euromed Youth.

3.15. «У воўчай шкуры»

Гэта забаўнае практыкаванне, якое заахвочвае выкарыстоўваць уяўленне і развівае эмпатыю. У гэтым практыкаванні ўдзельнікі ставяць сябе на месца выдуманага персанажа, каб паспрабаваць зразумець яго матывацыю, логіку, пачуцці і патрэбы.

Мэта

- Развіць і павучыцца задзейнічаць эмпатыю.
- Усвядоміць разнастайнасць светапоглядаў і логікі, якія вызначаюць выбар і дзеянні чалавека.
- Пашырыць талерантнасць у адносінах да іншых, паставіўшы сябе на іх месца.

Крок за крокам

Фасілітатар загадзя выбірае гісторыю, якая будзе выкарыстоўвацца для гэтага практыкавання. Гісторыя павінна быць шматграннай, каб яе можна было інтэрпрэтаваць па-рознаму, і ў ёй павінна быць некалькі персанажаў. Яе можна пазычыць з вядомага фільма, папулярнага літаратурнага твора або дзіцячай казкі. Напрыклад, добрым варыянтам можа быць гісторыя пра Папялушку. Вядоўца таксама рыхтуе карткі з імёнамі персанажаў гэтай гісторыі. Можна напісаць імя аднаго і таго ж персанажа некалькі разоў, каб кожны ўдзельнік атрымаў па картцы.

Практыкаванне пачынаецца з таго, што фасілітатар расказвае гісторыю. Пасля гэтага ўдзельнікам раздаюцца карткі з імёнамі персанажаў. Ім тлумачаць, што яны павінны ўявіць сябе гэтым персанажам.

Удзельні:цам даецца тры хвіліны ў цішыні, каб падумаць пра свайго персанажа і яго ролю ў гэтай гісторыі. Вядоўца заахвочвае ўдзельні:ц увасобіць свайго персанажа, спрабуючы думаць і адчуваць так, як ён. Каб дапамагчы ўвайсці ў ролю, фасілітатар:ка можа задаваць навадныя пытанні, напрыклад:

- *Што вы адчуваеце ў розных момантах сюжэту?*
- *Якія ў вас патрэбы? Чаго вы хочаце?*
- *Якія каштоўнасці для вас важныя?*
- *Чаму вы паводзілі сябе так, а не інакш? Што вы спадзяваліся атрымаць?*
- *Якія ў вас былі альтэрнатывы? Чаму вы зрабілі менавіта такі выбар?*
- *Што вы думаеце пра тое, чым скончылася гісторыя?*

Падрыхтаваўшыся, удзельні:цы збіраюцца ў кола. Фасілітатар:ка запрашае тых, хто атрымаў ролю аднолькавага персанажа (напрыклад, усіх «ваўкоў» або ўсіх «прынцаў»), выйсці ў цэнтр кола і расказаць пра пачуцці, каштоўнасці, логіку і матывацыю свайго персанажа. Удзельнікі павінны размаўляць ад імя персанажа, выкарыстоўваючы займеннік «я», і пры жаданні могуць імітаваць яго голас або мову цела так, як яны гэта ўяўляюць. Астатнія ўдзельнікі могуць задаваць пытанні або рабіць заўвагі.

Прыкладныя пытанні, якія могуць дапамагчы «раскрыць» персанажаў:

- *Хто ты?*
- *Пра што ты думаеш? Што ты адчуваеш?*
- *Чаго ты хочаш?*
- *Якія твае каштоўнасці? Што для цябе важна?*
- *Чаму ты зрабі:ла менавіта такі выбар у гісторыі?*
- *Ты задаволен:ая вынікам гэтага рашэння?*

Так працягваецца да таго часу, пакуль не будуць прадстаўленыя ўсе персанажы. Пад канец фасілітатар:ка можа папрасіць удзельні:ц «выйсці з ролі», скінуўшы з сябе шкуру персанажа (сцепануць плячыма, патрэсці рукамі). Пасля гэтага група пераходзіць да этапу рэфлексіі.

Рэфлексія

Пытанні для разважання

- *Як вы сябе адчувалі, увасабляючы гэтага персанажа апавядання?*
- *Ці змянілася ваша ўспрыманне якога-небудзь персанажа да і пасля агульнага абмеркавання? Як менавіта?*
- *Як пачуцці, патрэбы і каштоўнасці персанажаў праяўляліся ў апавяданні? Як яшчэ можна было іх паказаць? Як гэта магло паўплываць на развіццё сюжэту?*
- *Ці прывяло ўвасабленне персанажа да нейкага новага разумення вашых уласных пачуццяў і поглядаў?*
- *Ці дапамагло вам тое, што вы «пабылі на месцы» персанажа, глыбей зразумець сутнасць эмпатыі? Што вы зразумелі?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Ад 10 да 35 чалавек.
Час	45 хвілін
Матэрыялы	Тэкст апавядання і карткі з імёнамі персанажаў для кожнага ўдзельніка.

3.16. Выказванні ў коле

У гэтым практыкаванні ўдзельнікі збіраюцца ў кола, каб выказаць свае асцярогі і пажаданні адносна групы. Фармат і структура практыкавання дапамагаюць даць кожнаму магчымасць падзяліцца сваімі эмоцыямі, асцярогамі і чаканнямі.

Гэтае практыкаванне найбольш пасуе для групы, якая ўжо сфарміравалася і ўдзельнікі якой працуюць разам некаторы час (напрыклад, удзельніцы працяглага семінара; людзі, уцягнутыя ў супольны праект, або сябры нейкай супольнасці).

Мэта

- Умацаваць паразуменне, адносіны і супрацоўніцтва паміж удзельнікамі групы.
- Выявіць схаваныя або патэнцыяльныя канфлікты і спрыяць стварэнню культуры адкрытага і канструктыўнага вырашэння канфліктаў.
- Даць усім роўную магчымасць выказацца і пазнаёміцца адно з адным на роўных.
- Стварыць прастору для дыялогу, у якім удзельнікі могуць адкрыта дзяліцца асабістым.

Крок за крокам

Група садзіцца ў кола, і ўсе атрымліваюць па лістку паперы. На адным баку ўдзельні:цам прапануюць напісаць, што іх непакоіць у групе. На другім баку — чаго яны жадаюць для групы. Удзельнікам даецца 5 хвілін, каб абдумаць і запісаць свае думкі. Важна растлумачыць, што іх асцярогі і пажаданні павінны тычыцца дынамікі групы, а не паводзін канкрэтных людзей.

Фасілітатар:ка агучвае асноўныя правілы практыкавання:

- Гавораць толькі тыя, у каго знаходзіцца «жазло прамоўцы».
- Усё сказанае застаецца ў гэтым пакоі, паміж намі (прынцып прыватнасці).
- Кожны сам вырашае, выказвацца ці маўчаць.

- Кожная асоба можа дзяліцца тым, чым лічыць патрэбным, але мусіць гаварыць толькі ад свайго імя, беручы адказнасць за свае выказванні і погляды і не прэтэндуючы на права гаварыць ад імя іншых.
- Акцэнт робіцца на выказванні ўласных думак і пачуццяў, без абавязку каментаваць словы іншых.

У цэнтры кола кладзецца «жазло прамоўцы» (гэта можа быць ручка, камень або іншы невялікі прадмет). Першы чалавек, гатовы выказацца, бярэ прадмет і дзеліцца сваімі асцярогамі адносна групы.

Пасля гэтага прадмет перадаецца наступнаму чалавеку: калі ён хоча выказацца, то гаворыць; калі не — проста перадае прадмет далей.

Пры неабходнасці прадмет можа прайсці па коле некалькі разоў. Калі большасць асобаў выказаліся, фасілітатар:ка паведамляе, што гэта апошні круг для тэмы асцярог, а далей тэма зменіцца (каб тыя, хто яшчэ не гаварылі, маглі зрабіць гэта пры жаданні).

Пасля гэтага ўдзельні:ц запрашаюць падзяліцца сваімі пажаданнямі для групы, выкарыстоўваючы той жа фармат. Фасілітатар:ка можа падаць гэта як пераключэнне фокусу на будучыню — на тое, якой яны хочуць бачыць групу, замест таго, каб засяроджвацца толькі на тым, што ўжо адбылося.

Калі «жазло прамоўцы» праходзіць поўнае кола і ніхто больш не хоча выказвацца, практыкаванне завяршаецца. Калі людзі хочуць выказвацца яшчэ і яшчэ, фасілітатар:ка можа завяршыць практыкаванне ў адпаведны момант, папярэдне абвясціўшы пра апошняе кола выказванняў для тых, хто яшчэ хоча нечым падзяліцца.

Рэфлексія

Пытанні для разважання

- *Як вы сябе адчуваеце пасля завяршэння гэтага практыкавання?*
- *Ці было нешта, што вас асабліва кранула?*
- *Ці хочаце падзяліцца нейкімі ўражаннямі або разважаннямі пра само практыкаванне (не пра канкрэтныя праблемы ці пажаданні)*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Максімум 25 чалавек.
Час	У залежнасці ад памеру групы і глыбіні абмеркавання — ад 30 да 90 хвілін і больш.
Матэрыялы	Аркуш паперы і ручка для кожнага ўдзельніка, «жазло прамоўцы».

Куфар ідэй

Парада

Падчас практыкавання ўдзельні:цы могуць закранаць вельмі далікатныя тэмы або дзяліцца тым, што выклікае моцныя эмоцыі ў іншых. Таму важна, каб фасілітатары ўмелі працаваць з эмацыянальнымі рэакцыямі, падтрымліваць бяспечную прастору, уважліва сачыць за дынамікай у групе. Карысна таксама мець суфасілітатара, які зможа падтрымаць працэс.

Варыяцыя

Замест гатовых правілаў фасілітатар:ка можа прапанаваць удзельні:цам сфармуляваць уласныя групавыя дамоўленасці. Пачаць можна з пытання: *«Што вам трэба, каб адчуваць бяспеку і падтрымку падчас выказвання?»*

Спасылка: Susanne Ulrich, Florian Wenzel, 2014. Training Manual for Civic Education and Coexistence [Вучэбны дапаможнік у грамадзянскай адукацыі і суіснаванні]. Інстытут Гётэ ў Каіры, Цэнтр прыкладных палітычных даследаванняў у Мюнхене.

3.17. Практыкаванне на слуханне

Уменне слухаць — адзін з найважнейшых навыкаў у дыялогу. Вельмі часта мы чуем словы суразмоўцаў, але не слухаем іх па-сапраўднаму. Калі не практыкаваць актыўнае слуханне, нашы рэакцыі могуць выклікаць у іншай асобы адчуванне, што яе не чуюць. У гэтым практыкаванні двое фасілітатараў разыгрываюць сцэнку, у якой дэманструюць розныя «бар'еры» для слухання. Гэта дапамагае ўдзельні:цам стаць больш уважлівымі да ўласнага стылю слухання і навучыцца распазнаваць пашыраныя памылкі.

Мэта



- Пазнаёміць удзельні:ц з рознымі тыпамі камунікацыйных бар'ераў, якія не дазваляюць практыкаваць сапраўднае слуханне.
- Навучыць інструментам актыўнага слухання і таму, як яны паглыбляюць разуменне падчас дыялогу.
- Дапамагчы ўдзельні:цам прааналізаваць якасць уласнага слухання.

Крок за крокам



Дзве фасілітатаркі разыгрываюць некалькі сцэнарыяў слухання. Адна з іх дзеліцца нейкай праблемай, напрыклад: *«Я адчуваю моцны стрэс і перагружанасць на працы»*. Другая выступае ў ролі слухачкі і па чарзе дэманструе розныя бар'еры для практыкі слухання (прыведзеныя ніжэй). Калі фасілітатарка адна, можна папрасіць адну з удзельніц узяць на сябе ролю асобы, якая дзеліцца праблемай. Важна загадзя растлумачыць, што будзе адбывацца, каб не паставіць яе ва ўразлівае становішча.

Прыклады «бар'ераў» для практыкі слухання:

1. Абвінавачанне і маралізатарства

Прыклад: *«Ну дык не трэба было браць за гэтую працу. На што ты разлічвала?»*

2. Няпрошаныя парады і «рашэнне праблемы»

Спроба развязаць праблему за іншага чалавека. Прыклад: *«Ды не хвалюйся так. Усяго толькі трэба...»*

3. Перавод размовы на сябе

Аповед пра падобны досвед і тое, як вы сябе адчувалі. Прыклад: *«Мінулай восенню я таксама адчувала сябе цалкам выматанай. Але цяпер мне значна лепш».*

4. Абагульненне / абстрагаванне

Падкрэсліванне, што гэта «звычайная» сітуацыя для многіх

людзей. Прыклад: *«Ведаеш, стрэс ад перагрузкі на працы цяпер вельмі распаўсюджаны. Шмат хто перажывае падобнае...».*

5. Засяроджванне ўвагі на дэталях

Задаванне пытанняў, якія пераносяць фокус на факты і дэталі замест пачуццяў. Прыклад: *«Калі менавіта ты пачала так сябе адчуваць? Гэта было на тым тыдні ці раней?».*

6. Жарты і іранізаванне

Спроба разрадзіць сітуацыю праз гумар. Прыклад: *«Ведаеш, нішто так не здымае стрэс, як уменне ад душы пасмяяцца. Давай раскажу анекдот...».*

Пасля кожнай дэманстрацыі бар'ера для практыкі слухання фасілітатарка задае пытанні: *«Што гэта за бар'ер?», «Як мы можам яго назваць?», «Ці пазнаяце вы яго са сваёй паўсядзённай камунікацыі?».*

Фасілітатарка запісвае ўсе названыя бар'еры на фліпчарце. Удзельнікі могуць называць іх па-рознаму — гэта нармальна.

Пасля разгляду ўсіх бар'ераў фасілітатарка паказвае прыклад глыбокага і актыўнага слухання, выкарыстоўваючы адлюстраванне, адкрытыя пытанні і ангажаваны кантакт.

Прыклад: *«Відаць, ты вельмі перажываеш. Можаш больш расказаць пра гэтыя пачуцці?».*

Больш пра актыўнае слуханне чытайце ў раздзеле 2.

Рэфлексія

Калі асоба, якая дзялілася праблемай, вызвалася добраахвотна з ліку ўдзельнікаў, варта пачаць з яе ўражанняў:

- *Як вы сябе адчувалі ў першай і другой частцы практыкавання?*
- *У чым была розніца паміж гэтымі дзвюма часткамі?*

Затым перайдзіце да агульнай рэфлексіі, выкарыстоўваючы наступныя пытанні:

- *Ці ў вашай паўсядзённай камунікацыі вы сутыкаецеся з нейкімі з гэтых бар'ераў?*
- *Чым другая частка практыкавання адрознівалася ад першай?*
- *Што канкрэтна змяніла фасілітатарка ў другой частцы, каб гэта дапамагло дыялогу развівацца?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Ад 8 да амаль неабмежаванай колькасці чалавек.
Час	45 хвілін.
Матэрыялы	Крэслы, фліпчарт, папера.

Куфар ідэй

Варыяцыя

Пасля дэманстрацыі сцэнарыяў прапануйце ўдзельнікам самастойна іх разыграць, выкарыстоўваючы розныя бар'еры. Падзяліце іх на пары: асоба А расказвае аб праблеме, асоба Б дэманструе розныя камунікацыйныя бар'еры для слухання. Асоба А можа спрабаваць адгадаць, які бар'ер разыгрывае асоба Б. Пасля гэтага ўдзельнікі мяняюцца ролямі.

Спасылка: YES Youth Jam Handbookk

3.18. «Забароненыя тэмы»

Гэтае практыкаванне дапамагае ўдзельнікам патрэніравацца ў вядзенні дыялогу на спрэчныя і «далікатныя» тэмы. Яно асабліва карыснае для неаднастайных груп, дзе людзі часта пазбягаюць пэўных тэм, баючыся наступіць на «балючы мазоль» (датклівыя пытанні). Практыкаванне таксама дапамагае лепш зразумець, што такое дыялог і чым ён адрозніваецца ад іншых формаў размовы.

Мэта

- Папрактыкавацца ў вядзенні дыялогу на спрэчныя тэмы ў разнастайных групах.

Крок за крокам

Фасілітатар:ка просіць удзельнікаў правесці мазгавы штурм і назваць спрэчныя тэмы, абмеркавання якіх звычайна пазбягаюць. Ідэі запісваюцца на фліпчарце. Карысна фармуляваць тэмы ў выглядзе пытанняў, напрыклад: *«Ці можна браць шлюб з чалавекам іншай рэлігіі?»*.

Пасля гэтага ўдзельнікі дзеляцца на дзве групы па 5–7 чалавек. Паспрабуйце ўтварыць групы так, каб яны былі максімальна разнастайнымі, улічваючы вядомыя вам характарыстыкі людзей (краіна паходжання, прафесійны досвед, гендар і інш.).

Растлумачце правілы. Першая група выбірае адну тэму і практыкуецца весці дыялог на яе. Удзельні:цы гэтай групы садзяцца ў кола. Удзельні:цы другой групы размяшчаюцца вакол і выступаюць у ролі назіральнікаў. Ім нельга ўмешвацца або гаварыць падчас дыялогу.

Пачніце дыялог і паведаміце, што ён будзе доўжыцца каля 10–15 хвілін або да таго моманту, пакуль фасілітатар:ка яго не спыніць.

Пасля першага раўнда групы мяняюцца ролямі і практыкаванне паўтараецца.

Рэфлексія

Пасля кожнага дыялогу абмяркуйце з усёй групай:

- *Як вы сябе адчуваеце? Якое маеце ўражанне ад працэсу?*
- *Ці быў гэта сапраўдны дыялог? (Удзельні:цы могуць ацаніць яго жэстам: вялікі палец угору / уніз / пасярэдзіне.) Чаму так / чаму не?*
- *Што вы вынеслі з гэтага практыкавання?*
- *Для назіральні:ц: Што вы заўважылі? Што атрымалася добра з пункту гледжання вядзення дыялогу? Што можна было б палепшыць?*

- *Для ўдзельні:ц дыялогу: Што атрымалася добра? Што можна было б палепшыць?*
- *Што спрыяла дыялогу? Што, наадварот, яму замінала?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	10–15 чалавек (або ўдвая больш пры падзеле на дзве групы, гл. Куфар ідэй).
Час	45 хвілін.
Матэрыялы	Крэслы, ручкі і папера для назіральнікаў (каб рабіць нататкі). Пры падзеле групы на дзве — асобны пакой.

Куфар ідэй

Калі прадчуваеце, што некаторым удзельні:цам можа быць некамфортна, што за імі назіраюць, а пазней ацэньваюць, перанясіце фокус на пазітыўную рэфлексію: *«Што дапамагло размове стаць дыялогам?», «Што яшчэ магло б гэтаму паспрыяць?».*

Калі колькасць удзельнікаў перавышае 15 чалавек, пры наяўнасці дваіх фасілітатараў можна арганізаваць паралельныя дыялогі і назіранне ў розных пакоях.

Фасілітатар:ка таксама можа аб'яўляць паўзы падчас дыялогу, даваць тым, хто назірае, магчымасць прапаноўваць ідэі для паляпшэння размовы. Можна прызначыць канкрэтныя ролі, напрыклад: «Назіральні:ца за слуханнем», «Назіральні:ца за пытаннямі». Гэта дапамагае сфакусаваць увагу і зрабіць аналіз больш канкрэтным.

Спасылка: Misriyati

3.19. «Што б вы адчулі?»

Падчас гэтага практыкавання ўдзельнікам прапануецца правесці дыялог аб ролі *пачуццяў* у дыялогу. Яно дапамагае даследаваць, як па-рознаму мы інтэрпрэтуем і перажываем адну і тую ж сітуацыю, і дэманструе, як пачуцці ўплываюць на камунікацыю.

Мэта

- Палепшыць усведамленне ролі пачуццяў у камунікацыі.
- Вызначыць прычыны, якія стаяць за рознымі эмацыянальнымі рэакцыямі.
- Развіць навык эмпатыі і адмовіцца ад дапушчэнняў пра тое, «што павінны адчуваць іншыя».

Крок за крокам

Фасілітатар:ка загадзя рыхтуе 8–12 картак з пачуццямі і 4–6 сцэнарыяў. На кожнай картцы напісана нейкае адно пачуцце: здзіўленне, расчараванне, адзінота, гнеў, цікаўнасць, сорам, аптымізм, страх, радасць, неспакой, агіда, смутак і г. д.

Карткі раскладваюцца на падлозе так, каб вакол іх было дастаткова месца. Фасілітатар:ка зачытвае адзін сцэнарый, напрыклад:

- *Вы робіце пакупкі ў супермаркеце і заўважаеце, што за вамі нехта ходзіць. Што вы адчуваеце?*

Пасля гэтага ўдзельні:цы выбіраюць картку, якая лепш за ўсё адпавядае іх пачуццю, і становяцца побач з ёй.

Фасілітатар:ка ініцыюе дыялог наконт розных пазіцый удзельні:ц. Можна выкарыстоўваць наступныя пытанні:

- *Чаму, на вашу думку, вы б так сябе адчувалі? Што магло б выклікаць гэтае пачуццё?*

- *Як вашы пачуцці паўплывалі б на вашы дзеянні ў гэтай сітуацыі? Што б вы зрабілі?*

Таксама можна спытаць, ці хоча хто-небудзь задаць пытанні іншым удзельні:цам.

Пасля гэтага зачытваецца новы сцэнарый, і ўдзельні:цы зноў перамяшчаюцца да адпаведных картак з пачуццямі.

Рэфлексія



Пытанні для разважання

- *Чаму ў адной і той жа сітуацыі мы можам адчуваць падобныя або розныя пачуцці?*
- *Якія думкі ў вас узніклі пасля таго, як вы пачулі пра эмоцыі іншых людзей у падобных сітуацыях?*

У канцы рэфлексіі фасілітатар:ка можна падсумаваць важныя моманты:

- Людзі могуць інтэрпрэтаваць адну і тую ж сітуацыю вельмі па-рознаму — у залежнасці ад свайго досведу, каштоўнасцяў і светапогляду. Напрыклад, калі малады чалавек спыняе дзяўчыну на вуліцы, каб спытаць час, гэта можа ўспрымацца як шчырае пытанне або як нагода пачаць знаёмства. У залежнасці ад таго, як інтэрпрэтуецца сітуацыя і якія патрэбы стаяць за ёй, людзі могуць рэагаваць па-рознаму. Адна жанчына можа з радасцю прапанаваць дапамогу, другая (тая, каму важная асабістая прастора) адчуе занепакоенасць ад непажаданага кантакту. Трэцяя ж, якая лічыць маладога чалавека прывабным, можа адчуць прыемнае хваляванне ад таго, што ён звярнуў на яе ўвагу.
- Важна ўсведамляць уласныя дапушчэнні наконт пачуццяў іншых людзей у пэўных сітуацыях. Наша магчымая рэакцыя не азначае, што іншыя адчуюць тое ж самае.
- Калі мы вучымся больш уважліва ставіцца да ўласных пачуццяў у розных сітуацыях і разумець, што іх выклікае, нам становіцца прасцей усвядоміць свае патрэбы. Гэта, у сваю чаргу, дазваляе нам дзейнічаць так, каб гэтыя патрэбы задавальняліся. У нас прасцей атрымліваецца выказваць свае пачуцці і патрэбы, дзякуючы чаму людзям становіцца лягчэй нас зразумець і аказаць адпаведную падтрымку.

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	Да 25 чалавек.
Час	30–45 хвілін, у залежнасці ад колькасці ўдзельнікаў.
Матэрыялы	8–12 картак з пачуццямі і спіс з 4–6 сцэнарыяў.

Куфар ідэй

Парада

Удзельні:цы часам хочуць выбраць больш за адно пачуццё для адной і той жа сітуацыі. У такім выпадку можна прапанаваць ім стаць паміж карткамі і даць магчымасць патлумачыць сваю пазіцыю.

Варыяцыя

Можна выкарыстоўваць толькі шэсць картак з «асноўнымі» пачуццямі: радасць, смутак, гнеў, страх, здзіўленне, агіда. Іх часта называюць базавымі, бо яны праяўляюцца праз выразныя фізічныя рэакцыі. Большасць іншых пачуццяў — гэта ступені або камбінацыі гэтых шасці. Калі ў практыкаванні выкарыстоўваюцца толькі шэсць картак, варта растлумачыць удзельні:цам, што яны могуць называць свае пачуцці іншымі словамі або іх варыянтамі, але пры гэтым суадносіць іх з адным з базавых пачуццяў.

3.20. «Што, калі?..». Кластарная гульня

Гэтае практыкаванне дапамагае ўдзельні:цам уступіць у дыялог паміж сабой. Запрашэнне ўтварыць «кластары» з людзей з падобнымі адказамі на гіпатэтычныя сітуацыі можа быць альтэрнатывай гульням «Куток» або «Лінія пазіцыянавання», прыведзеным вышэй.

Мэта

- Удзельнікі практыкуюцца ў вядзенні дыялогу.
- Удзельнікі бліжэй знаёмяцца, выказваючы свае меркаванні і слухаючы адно аднаго.

Крок за крокам



Фасілітатар:ка тлумачыць удзельні:цам, што зараз яна зачытае гіпатэтычную сітуацыю, апісаную адным сказам. Кожны чалавек атрымае лісток паперы і на працягу адной хвіліны таксама адным сказам апіша, як бы ён сябе паводзіў у такой сітуацыі.

Затым фасілітатар:ка просіць удзельні:ц патрымаць свае лісткі так, каб іншыя маглі іх прачытаць, і прапануе групе на працягу адной хвіліны моўчкі хадзіць па пакоі, праглядаючы адказы іншых удзельні:ц.

Далей фасілітатар:ка прапануе кожнай асобе вызначыць сваё месца адносна адказаў іншых: стаць бліжэй да тых, чые адказы падаюцца падобнымі, і аддаліцца ад тых, чые адказы істотна адрозніваюцца або супрацьлеглыя. Увесь працэс адбываецца ў цішыні.

Групе можа спатрэбіцца час, каб знайсці ўстойлівую канфігурацыю. Фасілітатар:ка чакае 3–5 хвілін, пакуль удзельні:цы самаарганізуюцца. У выніку ўтворыцца некалькі кластараў, а частка ўдзельні:ц можа стаяць паасобку.

Пасля гэтага фасілітатар:ка прапануе ўдзельні:цам агледзецца, заўважыць, дзе размясціліся іншыя людзі, і нарэшце запрашае іх да дыялогу ў падгрупах, дзе яны падрабязна абмяркоўваюць свае адказы. Тым, хто стаіць паасобку, прапануе далучыцца да найбліжэйшага кластара. На гэты этап адводзіцца каля 10 хвілін.

Затым фасілітатарка арганізуе агульны дыялог у коле (10–15 хвілін). Яна задае навадныя пытанні і дапамагае распачаць размову, паступова перадаючы ўдзельні:цам больш ініцыятывы і прасторы для самастойнага вядзення дыялогу. Яе ўмяшанне абмяжоўваецца сітуацыямі, калі дыялог заходзіць у тупік.

Пасля першага раўнда працэс паўтараецца з іншым сцверджаннем, якое апісвае новую гіпатэтычную сітуацыю.

Прыклады сітуацый

- Вы мусіце выбіраць паміж сваёй рэлігіяй і нацыянальнай прыналежнасцю.

- Новы закон у вашай краіне абавязвае вас уступіць у войска і ваяваць супраць суседняй краіны.
- Уводзіцца новы закон, які забараняе ўсе формы рэлігійнага самавыяўлення, у тым ліку месцы для набажэнстваў.

Рэфлексія

Пасля дыялогу фасілітатар:ка запрашае ўдзельні:ц сесці ў кола і падвесці вынікі:

- *Як вы сябе адчувалі, выконваючы гэтае заданне?*
- *Як вы сябе адчувалі, калі вялі дыялог у падгрупах? А ў агульным коле?*
- *У якія моманты падчас практыкавання дыялог працякаў плаўна?*
- *Што спрыяла дыялогу?*
- *Што, наадварот, яму замінала?*

Практычныя аспекты

Колькасць удзельнікаў	20–30 чалавек.
Час	Крэслы, ручкі і папера.
Матэрыялы	Каля 30 хвілін на адну сітуацыю.

Куфар ідэй

Гэтае практыкаванне можна чаргаваць з гульнямі «Куток» і / або «Лінія пазіцыянавання».

Спасылка: Misriyati

HATATKI

HATATKI

ДАДАТКІ

ДАДАТАК 1. СУПАСТАЎЛЕННЕ ДЫЯЛОГУ З ДЭСТРУКТЫЎНАЙ ДЫСКУСІЯЙ

Форма камунікацыі	Дыялог	Дэструктыўная дыскусія
Мэта	Абмен інфармацыяй, поглядамі і меркаваннямі. Вывучэнне прадмета і розных пунктаў гледжання з мэтай лепшага разумення і глыбокага пранікнення ў сутнасць праблемы.	Перамагчы і заваяваць уладу шляхам маніпуляцыі і палярызацыі адрозненняў.
Выява	Кола або спіраль, якія дапамагаюць удзельнікам разам пранікаць у розныя пласты сэнсу.	Баксёрскі рынг. Сутычка, у якой апаненты або процілеглыя групы ўступаюць у канфрантацыю.
Жанры камунікацыі	Негвалтоўная камунікацыя; камунікацыя, арыентаваная на пошук рашэнняў; асертыўная (упэўненая і паважлівая. — Рэд.) камунікацыя.	Няшчырая аргументацыя, палеміка, дэбаты, маніпуляцыя, спрэчка.

Форма камунікацыі	Дыялог	Дэструктыўная дыскусія
Базавыя каштоўнасці	Павага да рознагалоссяў і адрозненняў. Яны лічацца неад'емнай часткай жыцця. Немагчыма пазбегнуць іх, галоўнае — канструктыўна з імі абыходзіцца.	Рознагалоссі і адрозненні паміж людзьмі перашкаджаюць. Іх не прымаюць і не паважаюць.
	Імкненне да разнастайнасці.	Імкненне да канфармізму.
	Мы сканцэнтраваныя на тым, што нас аб'ядноўвае, і можам шмат чаму навучыцца дзякуючы нашым адрозненням.	Мы акцэнтуем увагу на адрозненнях і ўзмацняем іх праз палярызацыю.
	Людзі роўныя ў сваёй годнасці — незалежна ад полу, расы, рэлігіі, сацыяльнага статусу і інш.	Некаторыя людзі цэняцца больш за іншых на падставе полу, расы, рэлігіі або іншых прыкмет.
	Тое, што я лічу праўдай, не мусіць быць ёю для іншых людзей.	Мая праўда — адзіная і непахісная.
	Улада існуе, але не варта ёй злоўжываць.	Выкарыстанне ўлады (адкрытае ці таемнае) з'яўляецца нормай.
	Агульная сінэргія — гэта добра.	Падыход «або так, або ніяк» лічыцца нармальным.
Лад мыслення	Сумеснае мысленне і творчасць для пошуку новых шляхоў і рашэнняў.	Важна перамагчы. Не мае значэння, калі іншая асоба прайграе.
	Адкрытасць, дапытлівасць і цікаўнасць.	Закрытасць, асуджэнне і крытычнасць.
Правілы гульні	Правілы ўзгоднены загадзя, каб забяспечыць роўнасць і магчымасць быць пачутай кожнай асобе. Слухаем адно аднаго, не перабіваем.	Выйграць спрэчку і навязаць сваю волю. Ёсць адно правільнае рашэнне — маё.
Фокус размовы	Абмен пунктамі гледжання, меркаваннямі і каштоўнасцямі. Даследванне дылем і таго, як разумеем сітуацыю я, ты і мы разам. Навучанне і разуменне.	Выйграць спрэчку і навязаць сваю волю. Ёсць адно правільнае рашэнне — маё.

ДАДАТАК 2. ДАДАТКОВЫЯ ПАРАДЫ

Ёсць два аспекты, на якія варта звярнуць асаблівую ўвагу як пры планаванні, так і пры правядзенні варштата, асабліва калі ў вас яшчэ мала досведу. Гэта ўводзіны і **практычныя аспекты.**

Добра запланаваныя ўводзіны дапамагаюць матываваць удзельні:ц і задаюць плаўны пачатак варштата. Уступ стварае атмасферу бяспекі і падтрымкі, у якой можа развівацца дыялог. Практычныя аспекты датычацца дробязяў, пра якія лёгка забыцца, але якія могуць стварыць уражанне безадказнасці. Калі іх не ўлічыць, гэта можа знізіць самапэўнасць як удзельні:ц, так і фасілітатар:кі. Таму пра іх важна паклапаціцца яшчэ на этапе падрыхтоўкі і трымаць у фокусе падчас усяго варштата.

Дадатковыя парады. Уводзіны

Уводзіны звычайна ўключаюць у сябе:

- прыбыццё — падрыхтоўка памяшкання і сябе перад пачаткам варштата;
- прывітанне і прадстаўленне фасілітатара і ўдзельнікаў;
- кароткае прадстаўленне праграмы варштата, праблемы і папярэдніх дамоўленасцяў;
- арганізацыйныя пытанні;
- вызначэнне правілаў узаемадзеяння;
- крыгаломкі.

Прыбыццё ахоплівае ўсё, што адбываецца да з'яўлення ўдзельнікаў, а таксама тое, як вы, асоба, адказная за варштат, рыхтуеце сябе. Да пачатку варштата памяшканне павінна быць цалкам гатовае для прыёму ўдзельні:ц: мэбля расстаўленая, матэрыялы (папера для фліпчарта, маркеры і іншае) падрыхтаваныя і даступныя. Для варштата па дыялогу найлепш падыходзіць прастора без сталоў, з крэсламі, пастаўленымі ў кола.

Вядоўца сядзіць у коле разам з удзельні:цамі — гэта нівелюе іерархію.

Фасілітатарам таксама важна быць унутрана гатовымі да сваёй ролі. Лепш прыйсці загадзя, пераканацца, што ўсё падрыхтавана, наладзіць кантакт з сабой і настроіцца на працу. Звычайна частка ўдзельні:ц прыходзіць раней — важна ветліва іх сустрэць, нават калі падрыхтоўка яшчэ працягваецца.

Вітанне — гэта першы этап варштата. Яго мэта — стварыць атмасферу, у якой кожная асоба адчувае сябе як дома. Першае ўражанне мае істотнае значэнне як для ўдзельні:ц, так і для фасілітатар:кі. Менавіта фасілітатарка задае тон усяму працэсу, таму спакой, яснасць і ўнутраная сабранасць з яе боку асабліва важныя. Добры кантакт з удзельні:цамі становіцца трывалай асновай для далейшага дыялогу.

Прадстаўленне фасілітатаркі варта адаптаваць да канкрэтнага варштата. Каб зрабіць яго больш жывым і адпаведным сітуацыі, карысна падкрэсліць агульнае паміж ёй і ўдзельні:цамі. Удзельні:цы таксама павінны прадставіцца. Бэджы з імёнамі — просты і эфектыўны інструмент: напрыклад, можна напісаць імёны на стыкерах і наляпіць на адзенне. Для кароткіх варштатаў (2–3 гадзіны), а таксама ў выпадку, калі ўдзельні:цы ўжо знаёмыя паміж сабой або варштат вядуць некалькі фасілітатар:ак, дастаткова кароткага знаёмства, каб не выдаткоўваць на гэту частку зашмат часу. Калі ж плануецца працяглая супольная праца або ўдзельні:цы не знаёмыя адна з адной, варта ўдзяліць прадстаўленню больш часу і ўвагі, што будзе спрыяць усталяванню больш глыбокага кантакту.

Прэзентацыя праграмы павінна быць выразнай і лаканічнай. У ёй варта акрэсліць гісторыю падобных варштатаў, яго агульную мэту і перадумовы, а таксама прагаварыць папярэднія дамоўленасці. Апошні пункт датычыцца пагаднення з удзельнікамі наконт таго, што будзе адбывацца на варштаце. Яно грунтуецца на папярэдніх дамоўленасцях з асобамі, якія запрасілі вас правесці варштат, але важна таксама абмеркаваць і ўдакладніць іх разам з удзельні:цамі. Калі ўдзельні:цы разумеюць, чаго чакаць, гэта іх супакойвае і надае ўпэўненасці. Пры неабходнасці дамову можна гнутка карэктаваць разам з групай. Праграму варта падаць у выглядзе кароткіх загалоўкаў на фліпчарце, без лішніх дэталяў. Важна пакінуць прастору для змен у працэсе варштата і пры патрэбе адмовіцца ад другарадных практыкаванняў, калі вы выбіваецеся з графіка.

Каротка акрэсліце, што будзе адбывацца, не раскрываючы ўсіх падрабязнасцяў. Напрыклад: *«Мы будзем працаваць з дыялогам, а праблема, якую будзем разглядаць, тычыцца прадузятасці і стэрэатыпаў»*. На гэтым этапе не варта падрабязна тлумачыць метады, канкрэтныя практыкаванні ці чаканыя вынікі працэсу.

Дайце неабходную **практычную інфармацыю**. Удзельні:цы будуць спакайнейшыя, калі загадзя будуць ведаць пра графік перапынкаў або месцазнаходжанне туалетаў, сталовай або аварыйных выхадаў. Гэта дазваляе ім не адцягвацца на другасныя пытанні і лепш засяродзіцца на працы падчас варштата.

Агульныя правілы ўзаемадзеяння дапамагаюць стварыць бяспечную і паважлівую прастору, у якой удзельні:цы адчуваюць сябе камфортна і могуць вучыцца. Іх можна выпрацаваць разам з удзельні:цамі, а таксама заахвоціць іх браць групавую адказнасць за выкананне правілаў. Гэта ўзмацняе пачуццё ўключанасці і матывуе да актыўнага ўдзелу — і тады дыялог сапраўды пачынаецца. Фасілітатар:ка можа вяртаць увагу групы да гэтых правілаў, калі працэс нейкім чынам адхіляецца ад плану, напрыклад калі паміж асобнымі ўдзельні:цамі ўзнікае напружаная дыскусія.

Варта таксама ўлічваць, што выразы кшталту «правілы гульні» могуць успрымацца як апякунскія ці іерархічныя. Яны могуць ствараць уражанне, што фасілітатар:ка загадзя лічыць, што ўдзельні:цы будуць парушаць базавыя нормы, напрыклад правіла слухаць, не перабіваючы.

Адпаведна, можна выкарыстоўваць розныя фармулёўкі, напрыклад «умовы для ўраўнаважанага ўдзелу», «стварэнне атмасферы для супольнага развіцця» ці любыя іншыя, якія найбольш адпавядаюць канкрэтнай групе.

Прыклады правілаў

- Слухаем, слухаем і яшчэ раз слухаем — нават тое, што застаецца нявыказаным.
- Займаем столькі прасторы, колькі патрэбна, але пакідаем месца для ўдзелу іншых.
- Удзельнічаем актыўна, але дазваляецца адмовіцца ад удзелу ў пэўных практыкаваннях.

- Падыходзім да ўсяго з цікаўнасцю і адкрытасцю.
- Мы розныя — і разглядаем гэта ў пазітыўным рэчышчы.

Больш аб прыняцці правілаў узаемадзеяння гл. у практыкаванні 1.2.

Таксама можна правесці нейкую варыяцыю «рэгістрацыі» (гл. практыкаванне 1.1), каб узмацніць ва ўдзельні:ц пачуццё ўключанасці ў варштат.

Крыгаломкі. Для разрадкі атмасферы як сярод удзельні:ц, так і паміж групай і фасілітатарамі можна выкарыстоўваць розныя практыкаванні і гульні. Калі ўсе рухаюцца, гуляюць і бавяцца разам, утвараецца больш цесны кантакт. Удзельні:цы пачынаюць адчуваць сябе нязмушана і набіраюцца смеласці быць самімі сабой. Памятайце: крыгаломкі заўсёды праводзяцца з павагай да асабістых межаў кожнай асобы. Інакш яны могуць мець адваротны эфект і выклікаць пачуццё няўпэўненасці ва ўдзельні:ц.

Дадатковыя парады. Практычныя аспекты

Разгляд практычных аспектаў планавання патрабуе прадумвання ўсіх дэталяў. Падумайце: *Што мне трэба для правядзення варштата, каб не «спатыкнуцца» праз недагляд у дробязях? Што трэба падрыхтаваць загадзя, а што ўлічыць на месцы правядзення?*

Звярніце ўвагу на:

- расклад;
- месца правядзення і залу;
- тэхнічнае абсталяванне;
- рэсурсы.

Расклад. Перш за ўсё, строга трымайцеся раскладу і прапішыце яго ў сцэнарыі варштата. Пачынайце і завяршайце ў пэўны час. Большасць удзельнікаў раздражняецца, калі мерапрыемства пачынаецца або канчаецца пазней, чым планавалася. Розныя нормы адносна часу пачатку мерапрыемстваў, колькасці і працягласці перапынкаў, якія дзейнічаюць у канкрэтнай арганізацыі, могуць паўплываць на ваш графік, таму пра іх варта загадзя даведацца і ўлічыць. Вызначце гэтыя параметры з самага пачатку — яшчэ да сустрэчы з тымі, хто заказаў варштат, а таксама паўторна пры сустрэчы з удзельні:цамі. І не забывайце сачыць за часам.

Месца правядзення і зала. Для варштата аб дыялогу аптымальна пасуе прасторнае памяшканне, бо многія практыкаванні патрабуюць даволі шмат месца. Аднак часам давядзецца адаптаваць практыкаванні да ўмоў. Чым больш вы загадзя ведаеце пра памеры памяшкання, наяўнасць крэслаў і сталоў, асвятленне і іншыя ўмовы, тым лепш будзеце гатовыя да гнуткіх рашэнняў. Карысна дакладна ўзгадніць, хто рыхтуе памяшканне — вы ці заказчыкі варштата. Для кароткага варштата шкада патраціць першыя 10 хвілін на тое, каб перастаўляць крэслы або рыхтаваць падлогу, калі вы забыліся папрасіць паставіць крэслы ў кола або ўбачылі, што сталы і крэслы ніхто не перасунуў. Перад выездам таксама разумна праверыць маршрут да месца правядзення і назад, а таксама гадзіны, у якія даступная зала.

Тэхнічнае абсталяванне. Перад варштатам праверце ўсё абсталяванне, падключанае да электрычнасці. Паспрабуйце прадбачыць магчымыя праблемы і загадзя падрыхтаваць рашэнні. Напрыклад, калі вам патрэбен доступ у інтэрнэт, пераканайцеся, што ён працуе на вашым камп'ютары, або дамоўцеся пра запасны варыянт. Выдзеліце час для апошняй праверкі перад пачаткам. Улічваючы, што ваша асноўная задача — наладзіць працэс і блізкі кантакт паміж удзельні:цамі, будзьце асцярожныя з доўгімі прэзентацыямі ў PowerPoint і мудрагелістымі тэхнічнымі рашэннямі. Ёсць рызыка занадта засяродзіцца на тым, ці працуюць тэхнічныя сродкі і ці рухаецца працэс у патрэбным кірунку. Гэта можа адцягнуць вашу ўвагу ад таго, што адбываецца ў пакоі **і паміж** удзельні:цамі. Фліпчарт з запасам паперы і маркераў — надзейны інструмент для фіксацыі таго, што адбываецца падчас варштата.

Трымайце пад рукой пачак офіснага пластыліну (Blu-Tack або аналагічнага сродку), каб прымацоўваць лісты да сцен для нагляднасці. Удакладніце ў арганізатарак, ці могуць яны закупіць такія матэрыялы. Калі не, паклапаціцеся пра іх самастойна. Таксама яшчэ раз праверце, што маеце ўсе неабходныя матэрыялы: правілы, карткі, стыкеры і гэты падручнік — усё, што будзе выкарыстоўвацца для выбраных практыкаванняў.

Рэсурсы. Неабходна загадзя ўзгадніць з заказчыкамі, хто за што адказвае і хто аплочвае выдаткі: ганарары, праезд, арэнду памяшкання, нататнікі і ручкі. Калі мяркуецца наяўнасць ежы і напояў (кава, чай, вада, садавіна і г. д.), трэба дакладна вызначыць адказную за гэта асобу. Тэхнічныя сродкі таксама трэба абмеркаваць загадзя, напрыклад для прайгравання музыкі, капіявання раздатачных матэрыялаў і іншага.

Агульнае правіла: лепш праверыць усё некалькі разоў, чым апынуцца ў складанай сітуацыі падчас варштата.

ДАДАТАК 3. ПРЫКЛАДЫ СЦЭНАРЫЯЎ

Ніжэй прыведзены тры прыклады таго, як можна структураваць варштат і як можа выглядаць сцэнарый. Усе тры сцэнарыі планаваліся з разлікам на сумесную працу некалькіх фасілітатараў, але гэтыя планы можна лёгка адаптаваць для правядзення варштата самастойна.

Памятайце: варштат заўсёды павінен быць адаптаваны да ўдзельні:ц. Гэтыя прыклады прадстаўлены выключна для натхнення. Усе згаданыя практыкаванні і раздзелы ўзятыя з гэтай кнігі.

1. Егіпет. Варштат аб дыялогу

Назва:	«Патэнцыял дыялогу».
Мэтавая група:	студэнты ўніверсітэта, не знаёмыя паміж сабой, ва ўзросце 20–30 гадоў.
Колькасць удзельнікаў:	да 15.
Колькасць фасілітатараў:	двое, пазначаныя ў тэксце як А і Б.
Працягласць:	4 гадзіны.

Час	Што робім?	Як робім? Хто адказвае?
14:00	Прывітанне і ўводзіны. Прадстаўленне праекта «Амбасадары дыялогу» (або арганізацыі, якую вы рэпрэзентуеце). Прадстаўленне фасілітатар:ак і ўдзельні:ц. Кароткі агляд, што будзе сёння адбывацца. Прадстаўленне праграмы і дамовы. Узгадненне чаканняў: *Чаму вы сёння тут? Што вы хацелі б атрымаць ад варштата?* Выпрацоўванне правілаў узаемадзеяння (практыкаванне 1.2). Кароткая рэфлексія: *Як гэта было — разам вызначаць правілы? Як мы аб гэтым дамаўляліся?*	Мы напераменку сцісла прэзентуем праект Кола знаёмства: удзельні:цы па чарзе прадстаўляюцца + бэджы з імёнамі (А) Кола знаёмства, (А) Уцягванне ўдзельні:ц (Б) Б
14:30	Мазгавы штурм «Што для вас дыялог?» (практыкаванне 2.7). Замацаванне паняцця «дыялог» (гл. раздзел 1 і практыкаванне 2.7).	Б вядзе, Б праводзіць сесію замацавання, А дапамагае
15:10	Перапынак	А рыхтуе ваду і садавіну, Б прыбірае залу
15:25	У чым розніца паміж дыялогам і дыскусіяй? (Практыкаванне 2.7, варыяцыя 1) Замацаванне	А вядзе Падзяліць на падгрупы Раздаць паперу для фліпчарта і маркеры
15:45 16:10	Варушылка «Сапсаваны тэлефон» (практыкаванне 2.3). Замацаванне Гульня «Куток» (практыкаванне 3.2) з варыяцыяй «Дыялог з жазлом прамоўцы» (практыкаванне 3.8). Пры неабходнасці — кароткія перапынкі. Замацаванне (на дошцы)	Б вядзе, А вядзе, Б рыхтуе маркеры або ручкі для выкарыстання ў якасці «жазла прамоўцы»
17:30	Падсумаванне варштата Рэфлексія і ацэнка (практыкаванне 1.3). Асэнсаванне ў больш шырокім кантэксце: *Як я магу выкарыстаць гэта ў сваім жыцці / працы?*	Б вядзе, А дапаўняе
18:00	Падзяка і развітанне з групай	Абое

2. Данія. Варштат з дыялогам на канкрэтную тэму

Назва: «Дыялог як інструмент у працы над міжнароднымі праектамі».

Мэтавая група: маладыя людзі (18–22 гады), якія ўдзельнічаюць у міжнародных валанцёрскіх праектах і не знаёмыя паміж сабой .

Колькасць удзельнікаў: да 20.

Колькасць фасілітатараў: 3

Працягласць: 3 гадзіны

Час	Што робім?	Як робім? Хто адказвае?
15 хвілін	Прывітанне і ўводзіны. Кароткае прадстаўленне праекта «Амбасадары дыялогу» (або арганізацыі, якую вы рэпрэзентуеце). *Чаму мы сёння тут сабраліся?* (папярэднія дамоўленасці, гл. раздзел 3) *Чым мы сёння будзем займацца? Якія вашыя чаканні?* Выпрацоўванне правілаў узаемадзеяння (практыкаванне 1.2). Канчатковая версія правілаў фіксуецца і вывешваецца на сцяне, узгадняецца з удзельнікамі.	Усе
15 хвілін	Крыгаломка «Салата» (практыкаванне 2.2) + варыяцыя на тэму эфектыўнай і неэфектыўнай камунікацыі	А вядзе
30 хвілін	Гульня «Прадузятасць» (практыкаванне 3.1) Замацаванне і рэфлексія: *Як мы ўспрымаем і навешваем ярлыкі на людзей, з якімі мы не знаёмыя або ўспрымаем як «іншых»? Якія наступствы гэта можа мець для рэалізацыі міжнародных праектаў?*	Б вядзе, А і В дапаўняюць
10 хвілін	Перапынак	

Час	Што робім?	Як робім? Хто адказвае?
45–60 хвілін	Гульня «Куток» (практыкаванне 3.2) Пытанне для гульні: *Якія асаблівыя аспекты варта ўлічваць у міжнародных праектах па гендарнай роўнасці, калі нормы і каштоўнасці адносна яе адрозніваюцца?* 1) Неабходна выразнае патрабаванне гендарнай роўнасці ў дачыненні да груп, якія ўдзельнічаюць у праекце (напрыклад, роўная колькасць жанчын і мужчын сярод удзельнікаў). 2) Кожная арганізацыя або група павінна вырашаць гэта самастойна. 3) Пры прасоўванні роўнасці гендарны склад групы не мае значэння. 4) Пытанне павінна вырашацца з удзелам усіх зацікаўленых бакоў. Падвядзенне вынікаў і абмеркаванне выяўленых пазіцый. **Замацаванне:** *Выходзячы з абмеркавання, як можна выкарыстоўваць дыялог у міжнародных праектах, калі каштоўнасці і погляды разыходзяцца? Як можна прымяніць гэтае практыкаванне ў рэальнай дзейнасці?*	Б вядзе
10 хвілін	Перапынак	

Час	Што робім?	Як робім? Хто адказвае?
5-10 хвілін 20-30 хвілін 20-30 хвілін	Варушылка «1–2–3» і «Хапайка» (практыкаванне 2.1) Дыялог і дыскусія (перамовы) (раздзел 1) Інструменты дыялагічнай камунікацыі (раздзел 2) Уступная прамова. Абмен досведам удзельні:ц у працы над міжнароднымі праектамі. Кароткае абмеркаванне ў парах, затым замацаванне ў агульным коле.	А вядзе
15 хвілін	Падсумаванне: *Што з гэтага варштата вы возьмеце з сабой для працы над міжнароднымі праектамі?* *Калі б трэба было сфармуляваць гэта як допіс у Facebook, як бы ён гучаў?* Ацэнка: Кароткая зваротная сувязь для фасілітатара:к наконт варштата. Падзяка і развітанне з групай	Б вядзе В вядзе Усе трое

3. Іарданія. Варштат пра дыялог і дзеля дыялогу

Назва: «Як дыялог дапамагае справіцца з прадузятасцямі і стэрэатыпамі?»

Мэтавая група: старшакласні:цы (каля 18 гадоў) рознага рэлігійнага і культурнага паходжання, знаёмыя паміж сабой.

Колькасць удзельнікаў: да 30.

Колькасць фасілітатараў: 2

Працягласць: 2 гадзіны

Час	Пункт плана	Мэта
10 хвілін	Прывітанне і ўводзіны Кароткае тлумачэнне: *Навошта мы тут?* (папярэднія дамоўленасці). Кола знаёмства (удзельні:цы называюць свае імёны, налепкі з імёнамі), прадстаўленне тэмы варштата і праграмы (на фліпчарце). На дошцы загадзя напісана цытата, напрыклад: *«Той, хто ніколі не выязджаў са сваёй краіны, поўны забабонаў»* (Карла Гальдоні).	Знаёмства вядоўцаў з удзельні:цамі
5 хвілін	Рэгістрацыя: *«Каб зразумець, як вы пачуваецеся, прапануем пачаць з кароткай "рэгістрацыі": назавіце адно слова, якое апісвае ваш стан зараз».* (Альтэрнатыва: *«Адно слова пра тое, што вы хацелі б атрымаць ад варштата».*)	Уступ, наладжванне кантакту

Час	Пункт плана	Мэта
25 хвілін	Практыкаванне *«Унутры ці звонку?»* (практыкаванне 3.4) Не забыць: стыкеры трох колераў, маркеры. Замацаванне: *Як вы сябе адчувалі, калі былі вымушаныя шукаць «сваю» групу?* *Як вы сябе адчувалі, не належачы ні да якай групы?* *Што для вас значыць належаць / не належаць?*	Увесці тэму прадузятасцяў і стэрэатыпаў Павысіць усведамленне механізмаў уключэння і выключэння, даследаваць пачуццё прыналежнасці
10 хвілін	Перапынак	
20 хвілін	Уступная прамова («тэорыя»): Азначэнне паняцця «дыялог» праз мазгавы штурм (практыкаванне 2.7). Параўнанне з дэструктыўнай і канструктыўнай дыскусіяй.	Выпрацаваць агульную тэрміналогію і разуменне дыялогу, а таксама таго, для чаго яго можна выкарыстоўваць.
20 хвілін	Уводзім паняцці перамоў і іншых формаў камунікацыі. Для якіх сітуацый прыдатныя дыялог / дыскусія? Супольная рэфлексія	Метафара айсберга як спосаб асэнсавання нашай схільнасці да інтэрпрэтацыі падчас камунікацыі (раздзел 2). Прынцыпы дыялогу (раздзел 1).
25 хвілін	*Практыкаванне на прывітанне* (практыкаванне 2.4) Супольная рэфлексія *Як дыялог дапамагае пераадольваць прадузятасці?* Пры неабходнасці — вярнуцца да метафары айсберга (раздзел 2).	Фокус на міжкультурным дыялогу Патэнцыял дыялогу
15 хвілін	Рэгістрацыя выезду *Што вы забіраеце з гэтага варштата?* *Якія вашыя ўражанні ад удзелу?* *Як вы сябе адчуваеце цяпер, калі мы ўжо заканчваем?* ДЗЯКУЙ ЗА ВАШ УДЗЕЛ!	Завяршэнне: упэўніцца, што ўдзельні:цы пакідаюць варштат у добрым настроі Ацэнка: атрымаць зваротную сувязь аб нашай працы

ДАДАТАК 4. ЗАЎВАГІ, СПАСЫЛКІ І РЭКАМЕНДАВАНАЯ ЛІТАРАТУРА

Гэты спіс не з'яўляецца вычарпальным для даследавання шырокай прафесійнай вобласці, якая ахоплівае разгледжаныя ў гэтым падручніку тэмы дыялогу, міжкультурных кантактаў, варштатаў і фасілітацыі. У ім прыводзяцца выключна выданні і вэб-сайты, якія выкарыстоўваліся пры падрыхтоўцы кнігі і якія мы рэкамендуем для больш глыбокага разумення разгледжаных тэмаў.

Для палягчэння пошуку тэмы пералічваюцца ў парадку іх згадвання ў адпаведных раздзелах кнігі.

Уводзіны

Аб праекце «Амбасадары дыялогу»

- Сачыце за праектам на Facebook: https://www.facebook.com/ambassadors.fordialogue/ (на англійскай і арабскай мовах)
- Наведайце наш сайт: www.ambassadorsfordialogue.org
- Ambassadors for Dialogue — An Impact study (2016). Спампаваць: https://alsresearch.dk/wp-content/uploads/2015/08/Ambassadors-for-Dialogue-An-Impact-Study-excl.-Appendices.pdf
- Ambassadors for Dialogue — Extended impact study, падрыхтаванае Als Research (2017). Спампаваць: https://alsresearch.dk/wp-content/uploads/2015/08/DUF-extended-impact-study.pdf

Арганізацыі

- Дацкая моладзевая рада (DUF): https://duf.dk/ (на дацкай і англійскай мовах)

- Дацка-егіпецкая дыялогавая ініцыятыва (DEDI): www.dedi.org (на арабскай і англійскай мовах)
- Цэнтр устойлівага развіцця Усходу і Захаду (WE Center), Іарданія: www.wecenter.org (на арабскай і англійскай мовах)
- «Туніскія скаўты» (LST): http://scouts-tunisiens.org (на французскай, арабскай і англійскай мовах)
- Дацкі цэнтр вырашэння канфліктаў: www.konfliktloesning.dk (на дацкай і англійскай мовах). Матэрыялы аб мірным урэгуляванні канфліктаў можна спампаваць на датскай, англійскай, арабскай і іспанскай мовах.

Раздзел 1. Што такое дыялог?

Заўвага 1 (с. 24). Пра схільнасць да дабра і зла

Даследаванні мозгу паказваюць, што імкненне людзей да таго, каб нешта ствараць, мацнейшае за імкненне да разбурэння. Гл., напрыклад, *Rifkin, J. (2010). The Emphatic Civilisation. The Penguin Group.*

Заўвага 2 (с. 27). Табліца

Табліца, якая адлюстроўвае адрозненні паміж дыялогам і дыскусіяй, заснаваная на ідэях з кнігі *Konflikt og Kontakt*, Hammerich, E, & Frydensberg, K, (2009/2012), Hovedland (на дацкай мове).

Рэкамендаваная літаратура

Bohm, D.: On Dialogue: https://sprott.physics.wisc.edu/Chaos-Complexity/dialogue.pdf Дата доступу: 8 верасня 2011.

Падрабязны падручнік дыялогу з фокусам на развіццё дэмакратыі: http://www.democraticdialoguenetwork.org (даступна на арабскай, французскай, англійскай і іспанскай мовах).

Раздзел 2. Дыялог на практыцы

Заўвага 1 (с. 36). Цытаты

Цытата пра «гарачыя пункты» ўзятая з Den Store Danske Encyklopædi (Вялікая дацкая энцыклапедыя). Дата доступу 10 сакавіка 2012 г.: http://www.denstoredanske.dk/It,_teknik_og_naturvidenskab/Geologi_og_kartografi/Tektonik/hot_spot

http://www.Denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/Filosofi/Mennesketsgrundvilk%C3%A5r/moral?highlight=moral%20og%20etik ды http://www.denstoredanske.dk/Samfund%2c_jura_og_politik/Religion_og_mystik/Almen_etik/etik

Заўвага 2 (с. 39). Пра культуру як дынамічнае паняцце

У навуковай літаратуры існуе больш за 300 азначэнняў культуры. На працягу апошніх ста гадоў гэтае паняцце застаецца прадметам актыўных дыскусій: як яго разумець, што культура азначае для чалавека і якім чынам яна праяўляецца. Паглыбленае вывучэнне паняцця культуры выходзіць за межы гэтай кнігі. Тое ж датычыцца і тэм міжкультурных сутыкненняў і камунікацыі. Гэтыя тэмы даследуюцца ў шматлікіх навуковых работах, ніжэй прыведзена некалькі рэкамендацый.

Класічная праца, якую можна рэкамендаваць усім, хто хоча глыбей зразумець дынамічнае паняцце культуры: Geertz, C. (1993). *The interpretation of cultures*. Fontana Press.

Калі вы хочаце палепшыць веды ў галіне супрацоўніцтва ў міжкультурных кантэкстах: Plum, E. (2010). *Cultural Intelligence*. Middlesex University Press.

Лёгкая і даступная кніга аб практычным разуменні культуры: Jensen, I. (2007). *Intercultural Understanding*. Roskilde University Press.

Заўвага 3 (с. 42). Пра ментальныя вобразы

Ідэя пра тое, што для разумення свету мы ствараем яго ментальны вобраз (сваю «карту свету»), належыць амерыканскаму сацыёлагу Уолтару Ліпману.

Ён таксама апісвае стэрэатыпізацыю як адзін са спосабаў, з дапамогай якіх мы ўпарадкоўваем уражанні ад нашых узаемадзеянняў з рэальнасцю. Lippman, W. (1922). *The Public Opinion.*

Заўвага 4 (с. 46). Пра ўключаны кантакт

Аб развіцці здольнасці да ўключанага кантакту напісана мноства кніг. Адна з іх — гэта Nhat Hanh, T. (1987). *Mindfulness*. Beacon Press.

Раздзел 3. Планаванне варштата

Заўвага 1 (с. 54). Разуменне варштата як працэсу заснавана на базавых прынцыпах вуснай камунікацыі. Згаданая базавая структура з трох частак даволі пашыраная і ўзыходзіць да наратыўнай мадэлі Арыстоцеля. Ідэі для напісання раздзела пра планаванне мы пазычылі з кнігі Jacobsen, J.K (1997). *25 spørgsmål*. Roskilde University Press (на дацкай мове) і артыкула Hammerich, E. (2001).

Didaktik (неапублікаваная праца, на дацкай мове). Гэты артыкул даступны на англійскай мове ў зборніку *Meeting Conflicts Mindfully* (2001), выдадзеным Тыбецкім цэнтрам вырашэння канфліктаў і Дацкім цэнтрам вырашэння канфліктаў.

Заўвага 2 (с. 56). Базавы рэцэпт паспяховага варштата

Мадэль, якая аб'ядноўвае дзейнасць, рэфлексію і навучанне, была распрацавана пад уплывам ідэй Эльсэ Хамерых і Б'ярнэ Вестэргорда з Дацкага цэнтра вырашэнні канфліктаў.

Раздзел 4. Вядзенне варштата

Заўвага 1 (с. 86). Пра асабісты падыход

Досвед праекта «Амбасадары дыялогу» паказвае, што самі фасілітатары

і іх асабістыя гісторыі могуць быць адным з найважнейшых інструментаў паглыблення дыялогу падчас варштата. У шэрагу выпадкаў выкарыстанне асабістых гісторый, у якіх фасілітатар:кі адкрыта праяўляюць уразлівасць, рабіла моцны ўплыў на ўдзельні:ц. Гэта спрыяла больш глыбокаму разуменню і фарміраванню погляду на складаныя і спрэчныя тэмы, які дазваляе заўважыць адценні і адысці ад чорна-белай візіі.

Заўвага 2 (с. 101). Пра пераадоленне супраціву

Тры падыходы да рэагавання на супраціў натхнёныя літаратурай з галіны вывучэння канфліктаў і іх мірнага ўрэгулявання. Гл.: Hammerich, E., & Frydensberg, K. (2009), *Konflikt og Kontakt*. Hovedland (на дацкай мове) або старонку Дацкага цэнтра вырашэння канфліктаў www.konfliktloesning.dk (на дацкай і англійскай мове). Матэрыялы аб мірным вырашэнні канфліктаў можна спампаваць з сайта www.konfliktloesning.dk на дацкай, англійскай, арабскай і іспанскай мовах.

Заўвага 3 (с. 103). Ілюстрацыя дрэва (с. 106) натхнёная працамі Кірстэн Сайдэнфадэн і Піта Драйбю: http://kirstenseidenfaden.dk (на дацкай мове)

У інтэрнэце можна знайсці багата матэрыялаў аб вядзенні варштатаў і фасілітацыі: адукацыйныя відэа, гатовыя практыкаванні, метадычныя матэрыялы. Звярніцеся да звычайных пошукавых сістэм або платформаў накшталт YouTube.

На гэтую тэму існуе шмат літаратуры. У якасці ўводнай крыніцы можна параіць Hunter, D. (1995). *The art of facilitation*. Fisher Books.

Раздзел 5. Дыялог у дзеянні

Існуе мноства інтэрнэт-рэсурсаў на розных мовах, дзе можна бясплатна знайсці і спампаваць матэрыялы: гульні, крыгаломкі і практыкаванні для фасілітацыі і вядзення варштатаў. Звярніцеся да звычайных пошукавых сістэм або платформаў накшталт YouTube.

Спасылкі

Практыкаванне 1.1. Аўтар:кі практыкі «Рэгістрацыя» натхніліся метадам «глыбокай дэмакратыі», распрацаваным у Паўднёвай Афрыцы для інклюзіўнай фасілітацыі групавых працэсаў: http://deep-democracy.net (на англійскай мове).

Практыкаванне 1.4 «Ацэначны чатырохвугольнік» быў распрацаваны дацкай адукацыйнай супольнасцю The Kaospilots: http://www.kaospilot.dk (на дацкай і англійскай мовах).

Практыкаванне 1.5 «Скрынка інструментаў» натхнёнае канцэпцыяй Redskabskurven («кош для інструментаў») з кнігі Bjerring, P. Halkier & Lindén, A. (2011). *Anerkendende procesøvelser*. Dansk Psykologisk Forlag A/S.

Практыкаванні 2.8, 2.9, 3.16 пазычаныя і адаптаваныя з выдання Susanne Ulrich, Florian Wenzel (2014). *Training Manual for Civic Education and Coexistence*, Goethe Institute Cairo, Center for Applied Policy Research Munich.

Практыкаванні 3.11, 3.12, 3.18, 3.20 распрацаваныя егіпецкай арганізацыяй правядзення трэнінгаў і вырашэння канфліктаў Misriyati. Методыка «апавядальнік — слухач — сведка», выкарыстаная ў практыкаванні 3.12, грунтуецца на метадалогіі Art of Hosting www.artofhosting.org.

Практыкаванне 3.14 адаптаванае з дапаможніка Peace Bag for Euromed Youth аўтарства Fundación Catalunya Voluntària і UNOY Peacebuilders.

Практыкаванне 3.17 адаптаванае з дапаможніка YES Youth Jam Handbook www.yesworld.org.

Дадатак 3

Прыклады сцэнарыяў пазычаныя з матэрыялаў праекта «Амбасадары дыялогу». Рэальныя сцэнарыі варштатаў былі адрэдагаваныя і дапоўненыя прамымі спасылкамі на практыкаванні і раздзелы гэтай кнігі.

ДАДАТАК 5. ПРЫКЛАДЫ КАШТОЎНАСЦЯЎ ДЛЯ ПРАКТЫКАВАННЯ 3.7 «КАШТОЎНАСЦІ»

Сяброўства	Ясна вызначаная ролят	Свабода слова	Супольнасць	Салідарнасць
Удзячнасць	Сістэма сацыяльнай падтрымкі	Клопат аб прыродзе	Сумленнасць	Міласэрнасць
Адказнасць за развіццё грамадства і ўдзел у яго жыцці	Кіраванне ўласным жыццём	Свабода веравызнання	Развіццё	Асабістая бяспека
Сям'я	Матэрыяльныя каштоўнасці	Спакой	Сціпласць	Клопат пра іншых
Шчыры і жывы кантакт	Асабістая рэпутацыя	Гонар сям'і	Прыгажосць	Духоўнасць
Уплыў на сваё прафесіянальнае развіццё	Грамадства з вяршэнствам закона	Роўнасць	Каханне	Рэлігійная практыка
Свабода	Творчасць, гульня і радасць жыцця	Мудрасць продкаў	Гармонія	Высокія асабістыя маральныя якасці

Можаце раздрукаваць гэтую старонку на аркушах розных колераў і парэзаць іх на карткі (гл. інструкцыі да практыкавання 3.7).

ДАДАТАК 6. ПРЫКЛАДЫ ПРАВІЛАЎ ДЛЯ ПРАКТЫКАВАННЯ 3.9 «КАРТАЧНАЯ ГУЛЬНЯ»

Набор 1	**Набор 2**
Удзельні:цы ходзяць па чарзе па сонцы	Пачынае самая малодшая асоба
Бубны забіраюць усе карты са стала	Пераможца раўнда пачынае наступны раўнд
Чырвовая дзявятка — самая магутная карта	Чырвовая дзявятка — самая слабая карта
Перамагае асоба, у якой найбольш картаў	Перамагае асоба, у якой найменш картаў
Набор 3	**Набор 4**
Пачынае найстарэйш:ая ўдзельні:ца	Удзельні:цы ходзяць па чарзе супраць сонца
Асоба, якая прайграла раўнд, пачынае наступны	Чырвовая дзявятка — самая слабая карта
Чырвовая дзявятка забірае ўсе карты са стала	Калі выкладваецца чырвовы кароль, усе перадаюць свае карты ўдзельні:цы справа
Калі выкладваецца чырвовы кароль, усе перадаюць свае карты ўдзельні:цы злева	Перамагае асоба, у якой найбольш картаў
Перамагае асоба, у якой найменш картаў	

Можаце раздрукаваць або перапісаць правілы і парэзаць іх для кожнага стала (гл. інструкцыі да практыкавання 3.9).

ПАСЛЯСЛОЎЕ

Пра магчымыя памылкі і недагляд

Гэтая кніга падрыхтавана пры ўдзеле многіх людзей, якія дзяліліся ідэямі, прапаноўвалі варыянты практыкаванняў і дапамагалі ўдасканальваць тэкст. Дзякуючы гэтаму атрымалася дасягнуць высокай якасці зместу. Аднак адказнасць за ўсе магчымыя памылкі і недагляд нясе выключна аўтарка.

Хто гэта ўсё прыдумаў?

Толькі ў некаторых выпадках у нас атрымалася дакладна вызначыць аўтараў і крыніцы практыкаванняў, уключаных у гэтую кнігу. Спадзяёмся на вашае разуменне. Там, дзе крыніца нам вядомая, яна пазначана непасрэдна ў апісанні практыкавання.

Калі вы лічыце, што ваша аўтарства не было адзначана, просім звязацца з намі. Мы з радасцю выправім гэта ў наступных выданнях. Або проста можна парадавацца таму, што дзякуючы гэтай кнізе вашы практыкаванні прыносяць карысць значна шырэйшай аўдыторыі. Памятайма, што перайманне — найлепшая форма прызнання. У любым выпадку мы шчыра ўдзячныя ўсім, хто зрабіў унёсак у стварэнне кнігі!

Хто гэта сказаў?

Амаль усе кароткія цытаты, прыведзеныя ў кнізе, ёсць у адкрытым доступе ў інтэрнэце і былі праверaныя прынамсі па дзвюх незалежных крыніцах.

ПАДРУЧНІК ДЫЯЛОГУ

Майстэрства вядзення дыялогу і фасілітацыі дыялогавых варштатаў

У сучасным свеце, для якога характэрныя процістаўленне і пастаянныя перамены, немагчыма абысціся без дыялогу. Дыялог садзейнічае пераадоленню прадузятасці і разуменню пунктаў гледжання іншых людзей. А яшчэ ён пашырае кругагляд. Гучыць нібы проста, але на практыцы такі падыход можа аказацца неймаверна складаным.

Кніга стане падтрымкай на вашым шляху да асваення дыялогу. Яна раскрывае сутнасць гэтага інструмента і прапануе падыходы да планавання і варштатаў у навучанні дыялогу. У выданні прадстаўлены практычныя інструменты, апісана роля вядоўцы (фасілітатар:кі) і сабраныя прыклады відаў дзейнасці на дыялогавых варштатах.

Кніга падрыхтаваная ў рамках праекта «Амбасадары дыялогу». З 2009 года маладыя валанцёр:кі з Іарданіі, Егіпта, Туніса і Данііі працуюць над развіццём мірнага суіснавання маладых людзей у Данііі, арабскім рэгіёне і за яго межамі, выкарыстоўваючы дыялог як інструмент. «Амбасадары дыялогу» ўнеслі свой уклад у напісанне кнігі: яны апісалі ўласны досвед правядзення варштатаў і падзяліліся прыкладамі відаў дзейнасці для навучання дыялогу, распрацаваных у рамках праекта.

Спадзяёмся, што гэтае выданне заахвоціць вас глыбей асвоіць мастацтва дыялогу і прымяняць яго ў розных сітуацыях.

Зычым вам прыемнага падарожжа ў цудоўны свет дыялогу.

DANSK UNGDOMS FÆLLESRÅD

THE DANISH EGYPTIAN DIALOGUE INITIATIVE

East and West for Sustainable Development

CENTER FOR KONFLIKTLØSNING

Danish-Arab Partnership Programme