

AMBASSADORS FOR DIALOGUE

سفراء الحوار

MANUALUL DIALOGULUI

- Arta dialogului și facilitarea atelierelor de dialog

Mette Lindgren Helde

Mette Lindgren Helde

Manualul dialogului

Arta dialogului și facilitarea atelierelor de dialog



Autor: Mette Lindgren Helde

Titlu: Manualul dialogului – Arta dialogului și facilitarea-atelierelor de dialog

©CDT – Consiliul Danez al Tineretului și
Centrul Danez pentru Soluționarea Conflictelor

Editorii: Jakob Kaastrup Sørensen (responsabil). - Jesper Bast- holm Munk și Lasse Tørslev (prima ediție). - Lea Lybecker (a doua ediție).

Consultanți profesionali: Gry Guldberg și Mohamed Abdel- Mohsen El Mongy -

Design grafic: Nora Zolotov

Editura: CDT – Consiliul Danez al Tineretului

Scherfigsvej 5
DK-2100 Copenhaga Est
www.duf.dk

Fonturi utilizate: Spectral și Montserrat

Versiunea a doua, prima ediție

Tipărit în Moldova, 2026
Tipar: Pro Parnas

Toate drepturile sunt rezervate.
Textele pot fi reproduse liber în scopuri necomerciale,
cu menționare corespunzătoare a sursei.

Organizațiile partenere în proiectul „Ambasadori pentru Dialog": Consiliul Danez al Tineretului, Inițiativa Danezo-Egipteană pentru Dialog, Centrul Est-Vest pentru Dezvoltare Durabilă și Cercetașii Tunisieni

Proiectul „Ambasadori pentru Dialog" este finanțat de Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei, prin Programul de Parteneriat Danezo-Arab (DAPP)

Danish-Arab
Partnership Programme

Cuprins

Introducere 10

- Context. 10
- Despre „Ambasadori pentru Dialog” 11
- Scopul și conținutul ghidului 12
- Elaborarea ghidului. 12
- Introducere în dialog 14
- Instrucțiuni pentru cititori. 14

Capitolul 1: Ce este dialogul? 16

- Ce înțelegem prin „dialog” în acest ghid 17
- Principiile dialogului 19
- Natura dialogului – un mod de a exista 21
  - Valori dialogice de bază 21
  - Cadrul mental dialogic 23
  - Dialogul în practică 24
- Discuție sau dialog – sau ambele? 25
  - Două tipuri de discuții 27
  - Alegerea conștientă a dialogului 29

Capitolul 2: Dialogul în practică 32

- Despre ce vorbim în dialog? 33
  - Diferențele care contează 33
  - Exemple de „hotspoturi” (puncte sensibile) și subiecte controversate 34
  - Cultură și identitate culturală 36
- Provocări în comunicare 37
  - Interpretarea 37
  - Viziunea noastră asupra lumii 38
  - Modelul aisbergului 40
  - „Ochelarii” culturali 41
- Ce este comunicarea dialogică? 42
- Instrumente ale comunicării dialogice 43
  - Contact angajant 43

- Ascultare activă 44
- Oglindire 44
- Formularea de întrebări exploratorii 47

Capitolul 3: Planificarea unui atelier 50

- Ce este un atelier? 51
  - Ce este un atelier de dialog? 52
- Un atelier de succes 53
  - Rețetă 54
  - Principii 55
- O abordare simplă și o abordare aprofundată 56
  - Subiect 58
  - Scenariu 59
  - Cooperarea între mai mulți facilitatori 60
  - Forma 61
  - Procesul 62
  - Aspecte practice 62
- Planificare aprofundată 63
  - Didactică 63
  - Colțul A. Conținut 65
  - Colțul B. Participanți 69
  - Colțul C. Scop 70
  - Colțul D. Motivație 71
- Cele trei dimensiuni ale atelierului: conținut, formă și proces 72
  - Stabilirea direcției de lucru 75
- Recomandări pentru o planificare reușită 76

Capitolul 4: Conducerea unui atelier 78

- Ce este un facilitator? 79
  - Diferența dintre un lider și un facilitator. 80
  - Lider, facilitator sau ambele? 81
  - Ce este un facilitator bun? 83
  - Competențele fundamentale ale facilitatorului 83
  - Cum devii un facilitator bun? 86
- Cum facilitezi? 89

- Pregătirea facilitatorului 93
- Trusa de instrumente a facilitatorului 94

• Provocările facilitatorului – împotrivirea. 95
- „Vărul încomod" 97
- Trei modalități de a face față împotrivirii 99
- Propriile tale puncte sensibile 100

• Sugestii pentru o facilitare eficientă 102

Capitolul 5: Dialogul în acțiune 104

- Principii de selecție a activităților 105
- Aspecte de luat în considerare 106
- Model 108

• Categoria 1: Exerciții de creare a cadrului de dialog 109
- 1.1: Verificarea inițială 110
- 1.2: Set de reguli 112
- 1.3: Sinteza și evaluarea 116
- 1.4: Cadranul evaluării 118
- 1.5: Trusa de instrumente 121

• Categoria 2: Exerciții de încălzire pentru dialog 124
- 2.1: Patru exerciții rapide 125
- 2.2: Salată de fructe 129
- 2.3: Jocul șoaptelor 131
- 2.4: Exercițiu de salut 132
- 2.5 „Da, Ahmed" 137
- 2.6: Numărătoarea crescătoare. 142
- 2.7: Definirea dialogului 144
- 2.8: Schimb rapid de idei despre dialog 147
- 2.9: Schimb de opinii despre puncte forte și motivații . . 150

• Categoria 3: Exerciții de provocare prin dialog 153
- 3.1: Jocul prejudecăților 154
- 3.2: Jocul colțurilor 157
- 3.3: Jocul schimbului de perspective 162
- 3.4: Noi și ceilalți 165
- 3.5: Stabilirea priorităților 168
- 3.6: Întrebări și răspunsuri 171
- 3.7: Jocul valorilor 173
- 3.8: Dialog cu „obiectul vorbitor". 178

- 3.9: Joc de cărți 183
- 3.10: Desenează așa cum spun eu. 187
- 3.11: Mutarea lui B 190
- 3.12: Arborele identității 192
- 3.13: Cine sunt eu? 196
- 3.14: Frontierele identității 199
- 3.15: În pielea lupului 202
- 3.16: Împărtășire în cerc comun 204
- 3.17: Exercițiu de ascultare 207
- 3.18: Subiecte sensibile 210
- 3.19: Cum te-ai simți? 212
- 3.20: Ce-ar fi dacă? (Joc de poziționare) 214

Anexa 1: 218

- Dialogul și discuția distructivă – prezentare comparativă 219

Anexa 2: Sfaturi suplimentare 221

Anexa 3: Exemple de scenarii 226

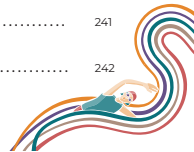
- 1. Egipt: Atelier despre dialog 226
- 2. Danemarca: Atelier cu dialog pe un subiect 228
- 3. Iordania: Atelier despre dialog, prin dialog 231

Anexa 4:
Note, referințe și sugestii pentru lecturi suplimentare 234

Anexa 5 240

Anexa 6 241

Postfață 242



INTRODUCERE

Dialogul este esențial într-o lume contemporană marcată de contrast și schimbare. Trăim într-un context în care interacționăm și suntem adesea nevoiți să cooperăm dincolo de hotare, culturi, perspective și motivații diferite.

Dialogul ne poate ajuta să depășim prejudecăți și să înțelegem mai bine punctele de vedere ale celorlalți. El deschide noi moduri de a privi lumea și ne lărgește orizontul. Prin dialog, diferențele pot deveni un spațiu de apropiere, în măsura în care reușim să ne recunoaștem unii pe alții ca persoane diferite, dar unite prin faptul că împărtășim aceeași lume.

Deși, la prima vedere, poate părea simplu, dialogul este adesea dificil de practicat, mai ales atunci când încercăm să comunicăm cu persoane cu care avem dezacorduri majore. În astfel de situații, dialogul poate părea aproape imposibil. Tocmai atunci însă își arată adevărata valoare: oferă o modalitate diferită de a aborda conflictul și divergențele de opinii.

Dialogul creează spațiul necesar pentru schimbul de opinii și perspective într-un mod care sprijină dezvoltarea noastră, atât personală, cât și profesională. Prin dialog pot fi descoperite perspective a căror existență nu o conștientizam anterior și pot fi construite, împreună, direcții noi.

Context

Acest ghid a fost elaborat în cadrul proiectului „Ambasadori pentru Dialog". În cadrul acestuia, tineri voluntari din Iordania, Egipt, Tunisia și Danemarca au investit timp și multă energie pentru a-și dezvolta competențele de dialog. Prin dialog, proiectul urmărește promovarea coexistenței pașnice în Danemarca și regiunea arabă, dar și dincolo de hotarele acestora.

Începând cu anul 2009, peste 400 de tineri din cele patru țări au participat la programe prin care au devenit „ambasadori pentru dialog". Aceștia au contribuit la dezvoltarea unui set de instrumente care reunește metode de lucru bazate pe dialog, pe care l-au folosit ulterior în facilitarea atelierelor de dialog pentru peste 35.000 de tineri din aceste țări.

Atelierele de dialog facilitate de ambasadori aduc în discuție subiecte diverse, de la stereotipuri și prejudecăți până la egalitate, ordine socială, religie, diferențe de gen, vise pentru viitor și viața cotidiană.

Scopul fiecărui atelier este de a-i ajuta pe participanți să iasă din tiparele obișnuite ale discuțiilor și dezbaterilor, în care miza este fie câștigarea unei dispute, fie ajungerea rapidă la un acord. În schimb, este pus la încercare potențialul dialogului, adesea cu rezultate foarte bune. Experiența ambasadorilor pentru dialog arată că dialogul poate contribui la depășirea prejudecăților, la lărgirea perspectivelor și la aprofundarea înțelegerii dincolo de diferențe. Dialogul le oferă participanților posibilitatea de a explora ceea ce au în comun, precum și de a descoperi și accepta diferențele dintre ei.

De-a lungul implementării proiectului, ambasadorii pentru dialog au acumulat o experiență bogată, alături de numeroase metode și perspective valoroase legate de dialog și de facilitarea atelierelor. Acest ghid își propune să adune și să transmită această experiență, astfel încât ea să poată fi utilă și altor persoane interesate să lucreze cu dialogul.

Despre „Ambasadori pentru Dialog"

„Ambasadori pentru Dialog" (APD) reprezintă o inițiativă de cooperare între Centrul Est-Vest pentru Dezvoltare Durabilă (Centrul EV) din Iordania, Inițiativa Danezo-Egipteană pentru Dialog (IDED) din Egipt, Cercetașii Tunisieni (CT) din Tunisia și Consiliul Danez al Tineretului (CDT) din Danemarca. Proiectul este finanțat de Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei.

Începând cu anul 2009, proiectul „Ambasadori pentru Dialog" contribuie la dezvoltarea competențelor de dialog ale tinerilor și la consolidarea înțelegerii reciproce dincolo de diviziuni etnice, religioase, ideologice sau culturale. Per ansamblu, ambasadorii pentru dialog acționează pentru a contracara polarizarea și pentru a promova coexistența pașnică în rândul tinerilor, atât la nivel general, cât și în rândul tinerilor din Danemarca și din lumea arabă.

În practică, tinerii voluntari devin ambasadori pentru dialog printr-un proces de învățare. Ei explorează și practică dialogul, își dezvoltă competențele de facilitare a atelierelor și, ulterior, organizează ateliere și alte activități menite să stimuleze dialogul și înțelegerea reciprocă între tineri.

În etapele inițiale ale proiectului, accentul a fost pus pe construirea de punți și pe depășirea prejudecăților și a neînțelegerilor dintre tinerii din Danemarca și cei din lumea arabă. Astăzi, dialogul danezo-arab rămâne esențial, însă activitatea ambasadorilor pentru dialog s-a extins și către dezvoltarea unei culturi a dialogului și reducerea diviziunilor dintre tineri la nivel local, în Iordania, Egipt, Tunisia și Danemarca.

Începând din anul 2009, peste 35.000 de tineri au participat la ateliere de dialog. Totodată, instrumentele de dialog dezvoltate în cadrul proiectului au ajuns, prin sesiuni de formare și prin materiale precum acest ghid, la persoane și organizații din Danemarca, din lumea arabă și din alte regiuni.

Obiectivul este ca, în anii următori, tot mai mulți tineri să poată descoperi potențialul dialogului, atât prin intermediul acestui ghid, cât și prin atelierele de dialog organizate de ambasadorii pentru dialog.

Scopul și conținutul ghidului

Credem că ții acest ghid în mâini deoarece ai un interes special pentru arta dialogului. Poți fi implicat într-un club de tineret, într-o organizație civică sau într-un partid politic și apreciezi valoarea dialogului ca instrument pentru dezvoltarea oamenilor și a proiectelor.

Acest ghid oferă orientări concrete pentru crearea și facilitarea dialogului în practică. Este disponibil în limbile danezâ, englezâ, arabâ și română. Ghidul se adresează în primul rând tinerilor care doresc să organizeze ateliere de dialog pentru colegii lor. În același timp, el este conceput ca sursă de inspirație pentru toți cei care doresc să exploreze dialogul ca concept, ca valoare de bază și ca mod dinamic de interacțiune în viața de zi cu zi.

Ghidul conține:

- o introducere clară în conceptul de dialog;
- instrumente practice pentru comunicarea prin dialog;
- repere utile pentru planificarea și desfășurarea atelierelor;
- o analiză a rolului celui care conduce atelierul;
- un set variat de exerciții și activități potrivite pentru atelierele de dialog.

Elaborarea ghidului

Ghidul se bazează pe principii larg recunoscute privind planificarea, coordonarea și facilitarea atelierelor. Exercițiile incluse au fost selectate pe baza experiențelor acumulate în cadrul proiectului și sunt activități care s-au dovedit deosebit de potrivite pentru atelierele de dialog. Aceste exerciții au fost colectate de ambasadorii pentru dialog, precum și de alte persoane active în domeniile comunicării, dialogului și soluționării conflictelor. În acest proces, Centrul Danez pentru Soluționarea Conflictelor a avut un rol important.

Elaborarea acestui ghid a fost orientată de practica din teren. Intenția a fost ca spiritul proiectului „Ambasadori pentru Dialog" să fie transmis cât mai clar cititorului. Ghidul se sprijină pe experiențe de predare a comunicării și de soluționare a conflictelor prin dialog, acumulate în contexte diverse.

Contribuțiile personale ale ambasadorilor au avut o valoare deosebită. Aceștia au descris activitățile și, în majoritatea cazurilor, le-au testat în practică. Experiențele și poveștile lor personale au reprezentat aporturi esențiale, care sperăm să dea viață ghidului și să îl facă mai util ca instrument practic de lucru.

În anul 2020, ghidul a fost actualizat pentru a include exerciții suplimentare de dialog, precum și o sursă mai bogată de inspirație din moștenirea arabă în domeniul dialogului.

Exercițiile adăugate în capitolul 5 includ exercițiile 2.5., 2.7. - 2.9. și 3.9. - 3.20

Le suntem profund recunoscători „ambasadorilor pentru dialog" pentru inspirația și învățarea rezultate din explorarea comună a potențialului dialogului, precum și pentru feedbackul constructiv oferit pe parcursul elaborării acestui ghid.

Multe alte persoane au contribuit în mod esențial la realizarea acestui ghid. Chiar dacă nu sunt menționate individual, aportul lor este pe deplin apreciat. Vă mulțumim!

Introducere în dialog

Lucrul cu dialogul este asemenea porniri într-o călătorie de descoperire, în care ceea ce se întâmplă pe parcurs este mai important decât atingerea unei destinații anume. Călătoria în sine devine destinația.

Totuși, orice călătorie are nevoie de pregătire. Încotro mă îndrept? Ce vreau să văd și să trăiesc? Ce bagaj ar trebui să iau cu mine? Un ghid este un instrument valoros pentru planificare și este parcurs cu atenție la început. Pe măsură însă ce începi să intri în rolul de călător, ghidul este lăsat deoparte și este firesc să fie așa. Într-o călătorie de descoperire, la fel de important ca informațiile inițiale este curajul de a rămâne curios și de a-ți păstra mintea deschisă față de ceea ce apare în întâlnirea cu necunoscutul.

Același lucru se aplică și pregătirii atelierelor de dialog. În acest ghid sunt prezentate principiile dialogului și sunt oferite idei pentru planificare. Vei găsi, de asemenea, inspirație pentru exerciții care stimulează dialogul, precum și o clarificare a rolului celui care conduce atelierul și al facilitatorului.

Totuși, acest ghid nu oferă soluții gata făcute și nu își propune să acopere tot ce este de știut despre dialog. Potențialul dialogului devine cu adevărat vizibil abia în contactul direct cu practica, în lucrul concret cu oamenii și cu situațiile reale. Pe măsură ce îți construiești propriile experiențe, îți dezvolți treptat o înțelegere mai profundă a dialogului, care îți permite să îl practici cu mai multă siguranță și încredere.

În această călătorie de descoperire, sperăm ca acest ghid să îți fie de folos. El îți oferă o bază solidă, îndrumări clare și încrederea de a începe singur.

Instrucțiuni pentru cititori

Acest ghid poate fi parcurs integral. O lectură completă este recomandată dacă ai experiență limitată în lucrul cu dialogul și în organizarea atelierelor.

Capitolul 1 prezintă natura dialogului dintr-o perspectivă mai teoretică, oferind o bază utilă pentru explicarea conceptului de dialog în cadrul unui atelier. Capitolul 2 este dedicat comunicării prin dialog și introduce instrumente practice care pot fi folosite direct în activitatea de facilitare.

În capitolul 3, planificarea atelierelor ocupă un loc central, în timp ce capitolul 4 se concentrează pe rolul celui care conduce atelierul și al facilitatorului. Capitolul 5 oferă un ghid concis pentru planificarea și structurarea unui atelier, incluzând o prezentare pas cu pas a activităților de dialog.

În final, ghidul include sugestii de lectură suplimentară, trimiteri către site-uri relevante și o listă de referințe bibliografice.

Dacă ai deja o experiență solidă în organizarea și conducerea atelierelor, poți trece direct la Capitolul 5. În acest caz, poți folosi ghidul ca instrument de referință sau pentru a-ți reîmprospăta cunoștințele. În funcție de nevoile tale de învățare, poți reveni la celelalte capitole ori de câte ori este nevoie.

Sperăm ca acest ghid să te inspire în procesul de învățare continuă necesar pentru a deveni mai bun în dialog și pentru a-i sprijini pe alții în acest demers. Amintește-ți că, asemenea oricărei călătorii, dialogul nu urmează întotdeauna un traseu previzibil și este cel mai bine abordat cu o minte deschisă. Ca și în multe alte provocări importante din viață, cea mai bună sursă de învățare rămâne propria experiență, mai ales atunci când ești dispus, din când în când, să renunți la control. Îți dorim o călătorie plăcută în lumea dialogului.



CAPITOLUL 1
CE ESTE DIALOGUL?

Cuvântul „dialog" își are originea din grecescul dialogos și poate fi tradus „prin cuvânt" (dia = prin și logos = cuvânt). În limbajul cotidian, termenul este adesea folosit cu sensul de „conversație". Totuși, dialogul înseamnă mai mult decât un simplu schimb de replici între persoane; este un concept mai amplu și mai complex. Atunci când îți propui să lucrezi conștient cu dialogul, este important să înțelegi mai clar ce presupune acesta.

Ce înțelegem prin „dialog" în acest ghid?

Dialogul este o formă specială de comunicare, în cadrul căreia participanții caută, în mod activ, să ajungă la o înțelegere reciprocă mai profundă.

„... formă specială de comunicare..."

Dialogul poate fi comparat cu o mișcare comună, în care cei implicați explorează împreună noi posibilități. Scopul nu este obținerea unui rezultat anume, precum convingerea cuiva, câștigarea unei dispute sau ajungerea la un acord. În dialog, participanții rămân deschiși, ascultă cu atenție și pun întrebări. Ei își acordă timp pentru a primi și a înțelege punctele de vedere ale celorlalți. Împreună caută să descopere ce are sens pentru fiecare parte și ce sens nou pot construi împreună. Tocmai acest proces comun de explorare este ceea ce face dialogul o formă specială de comunicare.

„... participanții caută, în mod activ..."

Într-un dialog, participanții explorează în mod activ atât subiectul aflat în discuție, cât și punctele de vedere legate de acesta, precum și convingerile care le stau la bază. Acest tip de conversație contribuie la crearea unui climat de încredere și siguranță, întărește încrederea în sine și favorizează un contact mai profund între cei implicați. Prin această formă de comunicare, relațiile se consolidează, iar dialogul creează punți între convingeri și valori diferite, chiar și atunci când acestea par, la prima vedere, greu de armonizat.

„... o înțelegere reciprocă..."

Atunci când valori, convingeri și puncte de vedere diferite se întâlnesc, propriile noastre clasificări și prejudecăți pot deveni bariere în calea înțelegerii. În dialog, participanții încearcă să privească situația din perspectiva celuilalt, fiind conștienți că, uneori, nu este posibil să înțelegem pe deplin, cu atât mai puțin să acceptăm punctul de vedere al celeilalte părți. Simplul fapt de a recunoaște această limită poate conduce însă la o mai bună înțelegere reciprocă și la recunoașterea fiecăruia dintre noi ca ființe umane distincte.

În acest fel, dialogul cultivă un respect mai profund față de diferențe și oferă o oportunitate de a învăța și de a ne dezvolta. Atunci când ne împărtășim diferențele, cunoștințele și perspectivele, poate apărea ceva valoros: un efect de sinergie. Cu alte cuvinte, mai multe persoane pot crea împreună ceva care depășește ceea ce ar putea realiza fiecare în mod individual.

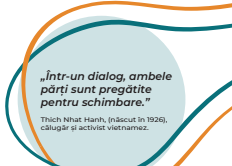
„... mai profundă ..."

Atunci când reușim să trecem dincolo de propriile puncte de vedere și prejudecăți, dar și de ale celorlalți, se deschide un spațiu pentru apariția unor perspective cu totul noi. O perspectivă profundă presupune înțelegerea la un nivel mai adânc, ținând cont de cine suntem ca persoane, de experiențele noastre, de valorile și emoțiile care ne modelează. Această formă de înțelegere este adesea legată de momente de tip „aha!", în care ceea ce obișnuiam să gândim sau să înțelegem capătă un sens nou. Un astfel de proces se produce prin dialog și reflecție, atunci când ne exprimăm gândurile în cuvinte și le ascultăm cu atenție pe ale celorlalți. În această căutare comună de sensuri noi și împărtășite, ajungem treptat la o perspectivă mai profundă.



Principiile dialogului

Dialogul se sprijină pe patru principii de bază: încrederea, deschiderea, onestitatea și egalitatea. Împreună, acestea formează fundamentul pe care se construiește dialogul. Principiile sunt interdependente și reprezintă condiții esențiale pentru ca dialogul să poată avea loc. Ele creează cadrul necesar dialogului și, în același timp, sunt întărite prin dialog. De aceea, aceste principii trebuie avute permanent în vedere atunci când lucrăm cu dialogul.



Încredere

Atunci când există încredere între persoanele aflate în dialog, devine mai ușor să fie exprimate punctele de vedere diferite sau chiar opuse. Totuși, încrederea nu este întotdeauna prezentă de la început. Dimpotrivă, opiniile divergente pot genera neîncredere și disconfort.

În acest context, dialogul în sine poate contribui la construirea încrederii. O parte vorbește, cealaltă ascultă, iar sentimentul de a fi ascultat este liniștitor. Acesta creează un climat de siguranță, care oferă curajul de a te deschide. În acest cadru, participanții îndrăznesc să își exprime punctele de vedere și valorile profunde într-un mod mai onest, chiar și atunci când acestea diferă.

Pe măsură ce încrederea crește, părțile încep să se asculte reciproc cu mai multă atenție și devin mai dispuse să adreseze întrebări exploratorii. Astfel, se creează un proces în care dialogul întărește încrederea, iar încrederea susține dialogul.

Deschidere

Deschiderea înseamnă atât onestitate față de ceea ce reprezinți, cât și disponibilitatea de a primi ceea ce aduce celălalt. Ea presupune să fii dispus să înțelegi punctele de vedere ale celuilalt și ceea ce se află la baza lor, fără a fi necesar să le accepți sau să fii de acord cu ele. Deschiderea este strâns legată de construirea încrederii. O comunicare bazată pe curiozitate și explorare transmite deschidere și creează un climat de siguranță, care favorizează apariția încrederii în dialog.

Onestitate

Onestitatea este strâns legată de autenticitate, de a fi cine ești cu adevărat, atât prin cuvintele pe care le folosești, cât și prin modul tău de a fi.

Ea susține deschiderea și încrederea, în timp ce lipsa de onestitate poate genera neîncredere. În comunicare, onestitatea este importantă pentru a le permite celorlalți să înțeleagă nevoile și valorile care stau la baza punctelor de vedere exprimate. Ea este esențială pentru construirea încrederii în relație și pentru a fi perceput ca autentic în dialog.

Egalitate

Dialogul se bazează pe convingerea că fiecare persoană are ceva de spus, indiferent de statut, gen, apartenență etnică sau alte diferențe. În dialog, participanții se implică pe picior de egalitate. Chiar dacă există diferențe de statut sau de putere, toate vocile au același drept de a fi auzite. Dialogul presupune, așadar, dorința de a comunica de la egal la egal, în pofida acestor diferențe. Acest lucru implică o atenție conștientă față de modul în care statutul și puterea influențează relația. Uneori, este necesar ca aceste diferențe să fie compensate. De exemplu, prin acordarea unei atenții suplimentare persoanelor sau grupurilor mai vulnerabile.



Natura dialogului – un mod de a exista

Pentru ca dialogul să creeze o legătură reală cu celălalt, este nevoie de o implicare autentică. Același lucru este valabil și atunci când îți propui să îi sprijini pe alții în desfășurarea unui dialog. La un nivel de bază, este important să crezi în dialog ca idee și ca formă valoroasă de schimb. În plus, este necesar să fii dispus să comunici în mod dialogic sau, cel puțin, să îți dorești acest lucru. Asta presupune conștientizarea valorilor care stau la baza dialogului și a cadrului mental care îl susține.

Toate aceste elemente definesc ceea ce numim natura dialogului. Dialogul nu este doar o competență care poate fi învățată sau un set de instrumente care pot fi aplicate. El este un mod de a fi. La fel ca dialogul în sine, este o mișcare continuă și o aspirație care se dezvoltă pe tot parcursul vieții. Abilitățile dialogice nu sunt niciodată „încheiate", ci se construiesc și se rafinează constant. Dialogul este o călătorie de explorare pe termen lung, care aduce mereu experiențe și perspective noi. Prin dialog, nu doar că ajungi să înțelegi mai bine ce gândesc și ce simt alți oameni despre lumea pe care o împărtășim, ci îți clarifici și propria poziție: cine ești, unde te afli și în ce direcție vrei să mergi.

Natura dialogului cuprinde trei dimensiuni interdependente: valorile de bază, cadrul mental și practica. Pentru a deveni mai bun în dialog, este esențial să le dezvolți pe toate trei, în mod echilibrat.

Valori dialogice de bază

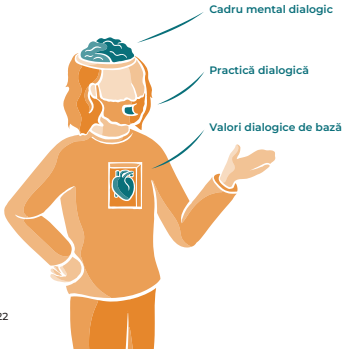
În ce cred? Care este viziunea mea asupra naturii umane? Pentru ce vreau să folosesc dialogul și de ce? Acestea sunt întrebări relevante pe care este important să ți le adresezi în efortul de a-ți dezvolta propriile valori dialogice de bază. Miza acestui demers este să devii conștient de legătura dintre dialog și valorile tale personale și de modul în care acestea îți influențează felul de a intra în dialog.

> ***„Adevărul nu se naște și nu se găsește în mintea unei singure persoane; el se naște între oameni care caută împreună adevărul, în procesul inter-acțiunii lor dialogice."***
>
> Mikhail Mikhajlovitj Bakhtin (1895–1975), filosof și critic literar rus.

Acest ghid se sprijină, de asemenea, pe un set de valori de bază. Dialogul este definit aici ca o oportunitate de a construi o înțelegere mai profundă și perspective mai largi. La rândul ei, această definiție pornește de la o anumită viziune asupra naturii umane: convingerea că oamenii își doresc, în esență, să se înțeleagă unii pe alții și să relaționeze într-un mod respectuos și adecvat. Ființa umană are potențial atât pentru bine, cât și pentru rău. Chiar dacă nu acționăm întotdeauna în cel mai bun mod, există posibilitatea de a încuraja și de a dezvolta această latură pozitivă. Dialogul este văzut ca o alegere conștientă care ne îndreaptă spre acțiuni mai raționale și mai responsabile, în locul impunerii prin forță, al excluderii sau al distrugerii reciproce. Deși dialogul nu este un remediu universal pentru toate problemele, el reprezintă una dintre modalitățile prin care pot fi construite punți între oameni diferiți.

(A se vedea nota 1; Anexa 4: Note, referințe și sugestii pentru lecturi suplimentare).

Dialogul este considerat o formă de comunicare deosebit de potrivită pentru gestionarea divergențelor și a conflictelor. Prin cultivarea înțelegerii reciproce și a unor perspective mai profunde, dialogul contribuie la construirea unor relații care întăresc dorința de a găsi soluții comune. Astfel, dialogul se transformă și într-o metodă care facilitează luarea unor decizii capabile să reziste în timp.



În centrul valorilor noastre dialogice de bază se află convingerea că punctele de vedere diferite merită respect, deoarece toți oamenii au o valoare egală. Faptul că opinia unei persoane diferă de cea a majorității nu o face automat invalidă. Aceasta presupune recunoașterea faptului că, pentru fiecare întrebare, pot exista mai multe răspunsuri legitime. Ca indivizi, putem fi convinși de propriul nostru răspuns și îl putem considera adevărul. Totuși, din perspectiva valorilor dialogice, este important să acceptăm că o altă persoană poate trăi propriul său răspuns ca fiind la fel de adevărat. Prin dialog, ne putem pune sub semnul întrebării propriile certitudini adânc înrădăcinate și putem dobândi perspective asupra celor ale altora. În acest proces comun, extindem înțelegerea adevărului și îl apropiem mai mult de realitatea pe care o împărtășim.

Dialogical frame of mind

Nevoia de a aparține unei comunități, de a crea și de a ne dezvolta împreună și de a ne înțelege unii pe alții sunt trăsături adânc înrădăcinate în natura noastră umană. În același timp, oamenii poartă și impulsuri de a distruge sau de a face rău. Cercetările arată însă că dorința de a construi și de a crea este, în general, mai puternică decât tendința de a exclude sau de a elimina. Cu toate acestea, conflictele, războaiele și distrugerile continuă să apară în diferite părți ale lumii, adesea ca urmare a diferențelor de opinie.

Știm, la nivel rațional, că este înțelept să ascultăm și să încercăm să înțelegem atunci când comunicăm. De cele mai multe ori, acest lucru este relativ ușor atât timp cât există un anumit grad de acord. Însă, atunci când ne confruntăm cu puncte de vedere care intră în conflict direct cu ale noastre, acest exercițiu devine dificil. Provocarea este cu atât mai mare atunci când diferențele privesc valori profunde sau chestiuni morale, ori când opiniile sunt exprimate de persoane pe care le percepem ca fiind complet diferite de noi.

„Dincolo de ideile despre bine și rău există un câmp. Te voi întâlni acolo. Când sufletul se odihnește în acea iarbă, lumea devine prea vastă pentru cuvinte. Ideile, limbajul, chiar și noțiunea de „noi și ceilalți" își pierd sensul."

Jalāl ad-Dīn Muhammad Rūmī, 1207 – 1273,
poet persan, savant islamic și mistic



Acest lucru este inevitabil în întâlnirea minților umane. În consecință, atitudinea cu care intrăm într-o astfel de întâlnire este decisivă pentru modul în care ea se va desfășura. Dorim să luptăm și să câștigăm? Sau dorim să intrăm într-un dialog și să încercăm să înțelegem?

Un cadru mental dialogic presupune disponibilitatea de a fi deschis, explorator și dialogic față de ceilalți, chiar și în fața unui dezacord profund. Este o alegere personală și depinde de existența unei motivații autentice de a lua parte la un dialog. Doar atunci când dialogul este cu adevărat dorit, acesta va funcționa în practică.

Dialogul în practică

În planul acțiunii, ne aflăm din nou în fața unei alegeri fundamentale: *ce dorim să obținem prin comunicarea noastră și cum alegem să comunicăm, în mod concret?*

Atunci când ne confruntăm cu puncte de vedere diametral opuse propriilor noastre convingeri, reacția instinctivă a celor mai mulți dintre noi este să încercăm să îl convingem pe celălalt că greșește. Discutăm, dezbatem, argumentăm și negociem. Uneori, ajungem chiar să manipulăm sau să polemizăm. La prima vedere, toate aceste forme de comunicare par să intre în contradicție cu practica dialogului.

Într-un dialog, explorarea și curiozitatea se află în centrul comunicării. Oamenii ascultă și adresează întrebări cu dorința de a înțelege. Despre practica dialogului și despre modul în care aceasta diferă de alte forme de comunicare poți citi mai multe în Capitolul 2, unde relația dintre dialog și discuție este analizată în detaliu. Această comparație ajută la înțelegerea mai clară a naturii dialogului, prin contrast cu opusul său aparent.

Discuție sau dialog – sau ambele?

Într-o formă simplificată, diferențele dintre dialog și discuție pot fi rezumate astfel:

Dialog	Discuție / dezbatere
Încercăm să învățăm	Încercăm să câștigăm
Încercăm să înțelegem	Încercăm să convingem și să demonstrăm că avem dreptate
Ascultăm pentru a deveni mai înțelepți	Ascultăm pentru a identifica greșeli și erori
Încercăm să ne exprimăm propriile puncte de vedere și valori cât mai clar posibil	Ne apărăm poziția
Tolerăm diferențele dintre noi	Devenim mai asemănători sau ne adaptăm
Nimeni nu pierde, ambele părți câștigă	Cel care pierde cedează
Destinația este însăși călătoria către o înțelegere mai profundă și perspective mai largi	Scopul este să câștigăm disputa
Imagine: un cerc	Imagine: un ring de box

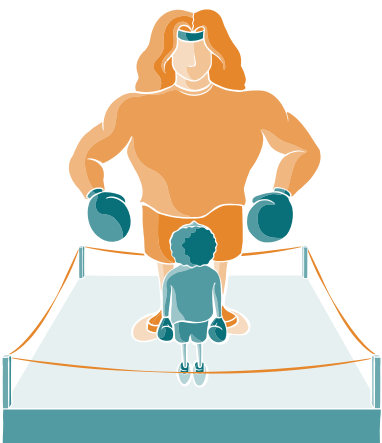
(A se vedea nota 2; Anexa 4: Note, referințe și sugestii pentru lecturi suplimentare).

În tabel, este comparată cu dialogul, varianta negativă a discuției. Acest lucru nu înseamnă însă că discuția este, în mod automat, greșită. În anumite situații, poate fi pe deplin adecvat să încerci să îi convingi pe alții de propriile puncte de vedere, să îți exprimi ferm opiniile sau să îți afirmi drepturile în contexte de dezacord. Există numeroase situații în viața de zi cu zi în care astfel de abordări sunt nu doar utile, ci chiar necesare.

Într-o discuție, accentul cade pe convingere și persuasiune. Argumentarea urmărește câștigarea disputei, pornind de la premisa că partea cu cele mai bune argumente are dreptate. Discuțiile și argumentele sunt frecvent folosite în contexte de negociere, unde scopul este de a formula soluții, de a ajunge la decizii comune sau de a obține un acord care să permită mersul mai departe.

În contexte marcate de diversitatea punctelor de vedere, a valorilor și a intereselor, în care oameni diferiți trăiesc unii alături de alții, modul concret în care ne afirmăm pozițiile devine esențial. Acesta influențează atât coexistența, cât și capacitatea noastră de a rezolva probleme și de a lua decizii.

Altfel spus, există o diferență semnificativă între o discuție purtată într-un mod distructiv și una purtată într-un mod constructiv (a se vedea Anexa 1, care prezintă diferențele dintre dialog și discuție distructivă).



Două tipuri de discuție

Într-o discuție distructivă, nu asculți cu adevărat, te concentrezi pe pregătirea următorului tău argument și aștepți să îți vină rândul să vorbești. O astfel de abordare duce rareori mai departe și se încheie, de cele mai multe ori, cu poziții blocate. Nu se deschide niciun spațiu nou pentru înțelegere. Dezastrul devine și mai probabil atunci când scopul ajunge să fie impunerea propriului adevăr sau a propriei voințe prin ofensă, ridiculizare sau dispreț, ori prin mincinoși, manipulare, abuz de putere. Acest tip de discuție este profund dăunător și alimentează conflictul.

Într-o discuție constructivă, sunt respectate principiile dialogice ale încrederii, deschiderii, onestității și egalității. Oamenii ascultă cu un cadru mental deschis, explorator și suficient de răbdător pentru a asimila atât propriile argumente, cât și pe ale celuilalt. Acest lucru este stimulant și captivant. Deși poate exista un accent pe câștig, apare și preocuparea pentru obținerea înțelegerii și a adeziunii față de propriile puncte de vedere, precum și pe explorarea posibilității de a ajunge la un acord. În timp ce o discuție distructivă este asemenea unei bătăi cu pumnii într-un ring de box, discuția constructivă seamănă cu un dans, în care este firesc să îți ajustezi poziția ca răspuns la ceea ce apare în conversație. În acest context, argumentele raționale și echilibrate prevalează, iar afirmațiile sunt, ideal, susținute de rapoarte. Negocierile purtate cu respect pot duce la un compromis sau la o soluție de tip câștig–câștig. Ca și în dialog, participanții își provoacă reciproc adevărurile și neconcordanțele prin conversație, însă aici câștigător este cel care are cel mai bun argument.

Într-un dialog, schimbarea propriilor puncte de vedere sau reconsiderarea propriilor valori nu reprezintă un scop în sine. Cu toate acestea, aceasta rămâne o posibilitate reală, poate chiar mai mare decât în cazul unei simple discuții. Dialogul creează o dinamică specifică, bazată pe ascultare și recunoaștere reciprocă, care facilitează introducerea nuanțelor în percepții anterior rigide.

> ***„Cel care dorește să dezbată ar trebui să caute adevărul în același spirit în care cineva își caută un obiect pierdut. Nu contează dacă obiectul este găsit de el însuși sau de cineva care îl ajută. Partenerul de conversație este privit ca un aliat, nu ca un adversar."***
>
> Abu Hamid Al-Ghazali, (1058-1111), teolog, jurist și mistic persan.

„Respect față de tine însuți. Respect față de ceilalți. Responsabilitate pentru propriile noastre acțiuni."

Dalai Lama al XIV-lea (născut în 1935).

Atunci când oamenii se simt recunoscuți, reușesc să renunțe la perspectivele înguste și să privească lumea din unghiuri noi. Pozițiile care păreau anterior rigide se dovedesc, adesea, mai flexibile decât se credea. În același timp, participanții ajung să își clarifice propriile puncte de vedere și motivele care stau la baza acestora.

Acest lucru le oferă o bază mai solidă pentru a identifica ceea ce au în comun, în ciuda dezacordurilor existente, și chiar pentru a descoperi un al treilea spațiu comun, unul care era inițial invizibil, cât timp atenția tuturor era concentrată mai ales pe afirmarea propriilor puncte de vedere.



Alegerea conștientă a dialogului

Prin urmare, dialogul nu este doar un mijloc de a crea înțelegere între oameni, deși acest lucru este, în sine, de mare valoare. Dialogul este un instrument-valoros în toate contextele în care este necesar să ajungem la un acord și să luăm decizii concrete și bine fundamentate pentru a putea acționa. Nu în ultimul rând, acest lucru este valabil în contextul democrației.

Aici, dialogul, fie în forma sa pură, fie în combinație cu un anumit tip de argumentare echilibrată, poate contribui la luarea unor decizii mai bine gândite, mai participative și mai durabile.

Este dificil să evităm complet argumentarea, dezbaterea și persuasiunea în comunicarea noastră atunci când suntem în dezacord. Cu toate acestea, mai des decât credem, dialogul reprezintă o oportunitate pe care o putem alege în mod deliberat pentru a gestiona diferențele dintre noi într-un mod mai constructiv și mai benefic.

Studiu de caz: dialogul în procesul decizional la nivel înalt

În anul 2015, Cvartetul Dialogului Național din Tunisia a devenit laureat al Premiului Nobel pentru Pace. Cvartetul a luat naștere ca inițiativă a patru organizații ale societății civile, cu scopul de a consolida și facilita un proces național de dialog în perioada de tranziție politică din Tunisia. Procesul a inclus elaborarea unei foi de parcurs pentru un dialog pașnic între partidele politice aflate în conflict, cu obiectivul de a depăși polarizarea și excluderea. Dialogul național a început în octombrie 2013, cu sprijinul Guvernului tunisian, al Consiliului Național și al Președinției. Aceste instituții au creat spațiul necesar pentru ca Cvartetul să faciliteze un dialog la nivel înalt. Procesul a condus la rezultate concrete: adoptarea unei constituții consensuale în ianuarie 2014, formarea unui nou guvern de tehnocrați și adoptarea unei noi legi electorale, menite să sprijine tranziția democratică.

Moștenirea arabă

Cuvântul arab pentru „dialog" este *hiwar*. În araba clasică, acesta provine din rădăcina h-w-r, care exprimă ideea de trecere de la o stare la alta. Astfel, etimologia cuvântului sugerează potențialul transformator al dialogului. Dialogul este profund înrădăcinat în moștenirea culturală arabă.

Tema dialogului în comunicare a fost studiată pe larg încă din primul secol al civilizației arabe, de către savanți precum Abu Hilal al-Askari, Al-Jahiz și Ibn al-Muqaffa.

Al-Askari a subliniat importanța emoțiilor într-un dialog și l-a definit ca *„sosirea sensului care cuprinde inima vorbitorului"*. El vedea dialogul ca pe un proces care începe din interiorul individului. Pentru a intra într-un dialog cu ceilalți, al-Askari considera că primul pas ar trebui să fie încercarea de a-ți înțelege propriile gânduri și emoții printr-un *„dialog interior"*, iar abia după aceea să vorbești și să fii ascultat. De asemenea, el punea accent pe empatie ca instrument dialogic esențial: *„ca și cum aș deveni el sau ea"*.

Al-Jahiz a susținut ideea că dialogul este un proces de *„demascare"*, prin care ambii participanți ajung să își dezvăluie adevărul deplin, nu doar față de celălalt, ci și față de ei înșiși.

Ibn al-Muqaffa a subliniat importanța tăcerii în comunicare și a văzut-o ca fiind una dintre cele mai esențiale elemente ale dialogului.



NOTE

CAPITOLUL 2
DIALOGUL ÎN PRACTICĂ

„La un atelier, au fost doi participanți care chiar nu reușeau să intre într-un dialog. Amândoi, în special fata, discutau aprins și emoțional. Subiectul era dacă ești sau nu de acord cu modul în care poliția gestionase o manifestație, în cadrul căreia mai mulți protestatari au fost uciși. Ne întrebam: „De ce ea nu reușește să poarte un dialog?" Cu toate acestea, lucrurile au început să se îmbunătățească pe măsură ce i-am sprijinit. Cu timpul însă, pe măsură ce am sprijinit procesul, situația a început să se schimbe. Mai târziu, fata ne-a spus că își pierduse verișorul în acea manifestație. Acest lucru ne-a impresionat profund. Ea a spus că dialogul a ajutat-o, totuși, să asculte punctul de vedere al celuilalt, chiar dacă a fost extrem de dificil. Din această experiență am învățat să nu îi judecăm pe oameni pentru reacțiile lor. Nu știm niciodată ce se află în spatele comportamentului cuiva. Am învățat că dialogul este util chiar și atunci când atinge subiecte sensibile."

Gitte din Danemarca și Yahia din Iordania, ambasadori pentru dialog.

Despre ce vorbim în dialog?

Poți purta un dialog pe orice subiect. Totuși, unele subiecte și teme sunt mai controversate decât altele și tind să ducă la schimburi aprinse. Acestea devin adesea „subiecte inflamabile" sau „subiecte sensibile". De regulă, acest lucru se întâmplă pentru că ele ating experiențe din istoria noastră personală sau sunt strâns legate de valori care contează profund pentru noi. Astfel de situații apar în subiecte precum rolurile de gen, politica, religia, mediul sau alte teme percepute ca fiind probleme sociale majore. Ele pot fi, de asemenea, subiecte față de care avem un angajament personal puternic în viața noastră de zi cu zi. Ceea ce ne provoacă emoțional diferă însă de la o persoană la alta. Diferențele culturale sunt adesea percepute ca fiind „inflamabile", însă nu trebuie neapărat să fie așa.

Diferențele care contează?

Toți oamenii sunt diferiți unii de alții, avem contexte diferite, acționăm diferit și arătăm diferit. Totuși, nu toate diferențele contează în aceeași măsură. În întâlnirea interculturală, ca, de altfel, în orice context în care oamenii interacționează, unele diferențe au implicații mai mari decât altele. Două persoane din aceeași comunitate culturală se pot afla în conflict la fel de intens ca două persoane cu fundaluri culturale diferite. Și este de deplin posibil să ai mai multe lucruri în comun cu o persoană pe care tocmai ai întâlnit-o și care trăiește la celălalt capăt al lumii decât cu vecinul tău de alături, pe care îl cunoști de o viață întreagă.

Simpla percepție a celuilalt ca aparținând unei „culturi diferite" poate duce la o concentrare excesivă asupra a ceea ce ne separă, lărgind inutil distanța dintre noi. Cultura ajunge astfel să fie folosită pentru a explica sau a justifica dezacorduri care, de fapt, pot avea cauze mult mai simple, cum ar fi diferențele de temperament sau chiar o stare de moment. În acest fel, atenția se mută asupra contrastelor cele mai vizibile, iar spațiul comun este ușor trecut cu vederea.

Atunci când întâlnim persoane cu puncte de vedere și valori complet diferite în legătură cu subiecte controversate, anumite zone ale conversației se transformă adesea în adevărate „hotspoturi" („puncte sensibile") în comunicarea noastră. Din perspectiva comunicării, acest lucru înseamnă că, în momentul în care o conversație atinge un astfel de punct sensibil, reacțiile emoționale se intensifică și devenim mai ușor de provocat. Valorile și normele care stau în spatele punctelor de vedere exprimate ies „la suprafață" și pot prelua controlul, depășind abordarea noastră obișnuit rațională. Ajungem să „dăm în clocot".

Termenul **„hotspot"** provine din geologie și desemnează un loc de pe Pământ cu un risc deosebit de ridicat de activitate vulcanică. Sub un astfel de „hotspot", material fierbinte din mantaua inferioară a planetei se ridică spre litosferă, unde are loc o topire parțială.



(Sursa: Enciclopedia Daneză).
(A se vedea nota 1; Anexa 4: Note, referințe și sugestii pentru lecturi suplimentare).

Exemple de „hotspoturi" și subiecte controversate

Religia: Toate credințele au sisteme de valori, moralitate, doctrine și maxime. Totuși, aceste sisteme diferă unele de altele. *Care sisteme religioase ar trebui să prevaleze în societate? Cine ar trebui să decidă acest lucru? Cum gestionăm punctele de vedere diferite asupra chestiunilor legate de religie?*

Moralitatea și etica: Moralitatea determină ceea ce percepem ca fiind corect sau greșit de făcut în diverse situații și se exprimă prin norme. Etica se referă la reflecția sau analiza moralității, adică la filosofia sau valorile care stau la baza anumitor norme. *Este pedeapsa cu moartea acceptabilă în cazurile de omucidere? Au femeile dreptul la avort? Trebuie să ne adaptăm complet atunci când ne mutăm într-o altă țară ori este legitim să ne păstrăm propriile tradiții?*

Corpul și genul: Toate comunitățile culturale au tradiții, norme și reguli care ne reglementează comportamentul în ceea ce privește corpul și relațiile dintre sexe. *Care este codul vestimentar adecvat? Cât de mult din corp poate fi expus în public? Ce formă de contact pot avea băieții și fetele între ei, unde și când? Este circumcizia acceptabilă, atât pentru băieți, cât și pentru fete?*

Forme de comunicare și acțiuni: Această zonă acoperă tot ceea ce spunem și facem. Modelele după care se desfășoară acestea variază de la o comunitate culturală la alta. *Abordezi un subiect direct sau indirect? Folosești termeni profesionali sau argou? Răspunzi la e-mail în aceeași zi sau este în regulă să aștepți o săptămână? Iei decizii prin vot sau prin negociere? Cum te adresezi profesorului tău, pe nume sau prenume? Cum îi saluți pe oameni? Îți scoți încălțămintea înainte de a intra în casa cuiva?*



Cultură și identitate culturală

Atunci când lucrezi cu dialogul pe teme legate de diferențe culturale, este important să poți distinge între punctele sensibile care țin de cultură și cele care țin pur și simplu de faptul că suntem indivizi diferiți. În același timp, este esențial să fii atent la modul în care folosești conceptul de cultură. Un concept larg și dinamic al culturii este cel mai potrivit în contextul dialogului. Din această perspectivă, cultura poate fi înțeleasă ca modul în care gândim, comunicăm și acționăm în cadrul unei comunități sociale. Cultura nu este statică, ci se află într-o continuă schimbare, la fel ca noi, ca persoane. Ea este creată și modelată de oameni și, la rândul ei, ne influențează și ne modelează pe noi.

Ca cetățeni ai unei lumi globalizate, mulți dintre noi aparținem simultan mai multor comunități culturale. De care dintre acestea ne simțim cel mai apropiați depinde adesea de context. Atunci când călătorim în străinătate, devenim mai conștienți de propria naționalitate sau de comunitatea lingvistică din care facem parte. Dacă ne deplasăm într-o altă regiune a propriei țări, diferențele regionale pot ieși mai clar în evidență. Iar atunci când întâlnim persoane cu un fundal profesional sau un domeniu de studiu diferit, acest aspect al apartenenței noastre culturale ajunge adesea în prim-plan.

Una dintre cele mai fundamentale și vitale nevoi umane este nevoia de a aparține unei comunități. Prin urmare, afilierea noastră culturală este strâns legată de modul în care ne percepem pe noi înșine și de valoarea pe care ne-o atribuim, constituind o parte esențială a identității noastre. Identitatea are legătură cu locurile și grupurile în care simțim că aparținem și în care suntem recunoscuți și acceptați pentru ceea ce suntem. Totodată, identitatea culturală funcționează ca o busolă care ne ajută să ne orientăm în lume. Afilierea culturală trezește emoții puternice în majoritatea dintre noi, iar identitatea noastră culturală contează, chiar și atunci când aparținem mai multor comunități culturale.

Atunci când intrăm în dezacord cu persoane care nu împărtășesc valorile noastre fundamentale, dezacordul depășește adesea nivelul unei simple diferențe de opinii. La nivel rațional, putem accepta ideea că este firesc să existe puncte de vedere diferite. Însă, atunci când tema atinge valori culturale importante, emoțiile se intensifică și reacțiile devin mai ușor de provocat. Putem începe să discutăm, să convingem sau să încercăm să câștigăm disputa.

În astfel de momente, este dificil să argumentăm obiectiv, iar a fi deschiși la argumentele celuilalt devine și mai complicat, mai ales dacă le percepem ca punând sub semnul întrebării valorile noastre de bază. Dintr-odată, conversația nu mai este doar despre opinii diferite, ci despre însăși identitatea noastră.

Într-o astfel de situație, este firesc să ne simțim amenințați și să activăm mecanisme de apărare. Putem aluneca spre o formă distructivă de comunicare, în care reacționăm prin atacuri verbale sau ofensă, alimentând astfel conflictul. Sau ne putem retrage din conversație, pierzând o oportunitate de a examina ce se află în spatele punctului de vedere al celuilalt.

În acest tip de conversație, dialogul poate contribui la menținerea unei interacțiuni mai pașnice și mai respectuoase, în care contactul este păstrat. Dacă reușim acest lucru, apare și un beneficiu suplimentar: orizontul nostru se lărgește. Tocmai conversațiile care ating puncte sensibile, ne provoacă sau ne scot din zona de confort oferă adesea cel mai fertil spațiu pentru apariția unor perspective noi, atât pentru noi, cât și pentru celălalt.

(A se vedea nota 2; Anexa 4: Note, referințe și sugestii pentru lecturi suplimentare).

Provocări în comunicare

Interpretarea

Este o premisă fundamentală a comunicării faptul că interpretăm tot ceea ce trăim din propria noastră perspectivă. Ceea ce numim realitate nu este o entitate obiectivă, ci o interpretare personală (subiectivă) a experiențelor prin care trecem. Interpretarea este un proces psihologic complex. În termeni simpli, interpretarea are loc atunci când organizăm impresiile pe care le primim, sortându-le și așezându-le în diferite „sertare" sau categorii. Această categorizare urmează anumite tipare, pe care le folosim pentru a da sens lucrurilor pe care le vedem, le auzim și tuturor celorlalte informații senzoriale.

Acest sistem reprezintă modelul nostru de interpretare și funcționează ca o hartă personală de navigare pe măsură ce ne deplasăm prin lume. În consecință, înțelegerea noastră se bazează întotdeauna pe interpretare. Prin interpretare atribuim sens lumii. Din acest motiv, modelul nostru de interpretare este absolut indispensabil. El ne permite să comunicăm despre – și în cadrul – unei realități complexe. Fără un asemenea sistem de orientare, ne-am pierde complet încercând să gestionăm multitudinea de impresii ale vieții de zi cu zi.

Viziunea noastră asupra lumii

Familia în care ai crescut, şcoala pe care ai urmat-o, oraşul în care ai trăit, parcursul educaţional pe care l-ai ales, prietenii care te înconjoară, călătoriile pe care le-ai făcut: toate acestea te-au format, continuă să te modeleze şi fac parte din ceea ce te-a transformat în persoana unică care eşti. Aceste influenţe au condus la perspectiva ta fundamentală asupra lumii, la viziunea ta asupra lumii. Împreună cu experienţele profund personale acumulate de-a lungul vieţii, această viziune este strâns legată de identitatea ta culturală.

O viziune asupra lumii este alcătuită dintr-un ansamblu complex de presupuneri fundamentale, valori, norme, atitudini şi puncte de vedere. Ea funcţionează ca un sistem de orientare care ne ghidează modul de a comunica în diferite situaţii şi influenţează ceea ce considerăm „corect sau greşit", „adevărat sau fals".

Modelele noastre de interpretare sunt înrădăcinate în viziunile noastre asupra lumii. Acest lucru înseamnă că ori de câte ori „înţelegem" ceva, este vorba întotdeauna de o interpretare care are loc prin filtrul viziunii asupra lumii. În viaţa de zi cu zi, nu percepem faptul că înţelegerea noastră este o interpretare bazată pe o anumită viziune asupra lumii. O percepem ca fiind „aşa stau lucrurile". Motivul este că propria noastră viziune asupra lumii este, într-un anumit sens, invizibilă pentru noi. Ea este indisolubil legată de identitatea noastră: de persoana care fiecare dintre noi „este".

Nu toţi oamenii au aceeaşi „hartă a lumii" (model de interpretare). Aceasta înseamnă că putem interpreta aceleaşi lucruri în moduri complet diferite, în funcţie de modelul de interpretare pe care îl folosim. Astfel, propria noastră viziune asupra lumii poate deveni o barieră atunci când comunicăm cu alţii.

Provocarea în comunicare constă în faptul că ceea ce transmitem şi ceea ce recepţionăm (adică transmiterea datelor senzoriale – ceea ce vedem, auzim etc.) reprezintă, vorbind metaforic, doar 10% din tot ceea ce se întâmplă în câmpul comunicării. Restul de 90% îl constituie procesul complex de interpretare, bazat pe viziunea noastră asupra lumii. Aceste 90% sunt invizibile în sensul că cea mai mare parte a conţinutului asupra lumii (propriile noastre valori, norme şi puncte de vedere) se află la nivel subconştient. Le percepem ca fiind „normale" şi ca reprezentând „felul în care este lumea". Asemenea celor 90% ale unui aisberg, aceste elemente rămân ascunse atât nouă înşine, cât şi celorlalţi, sub suprafaţa oceanului. Rareori suntem conştienţi de viziunea asupra lumii prin care interpretăm realitatea şi, la fel de rar, putem vedea de ce alţii interpretează lucrurile în mod diferit. Avem acces doar la ceea ce ceilalţi exprimă prin cuvinte şi acţiuni – acel aproximativ 10% pe care îl putem auzi, vedea şi percepe. În acelaşi fel, şi ceilalţi au acces doar la „cei 10%" ai noştri.

Interpretarea se bazează pe viziuni diferite asupra lumii



Am o casă...



...ce fel?



O casă mică...



...ce tip?



O casă mică din lemn...



...ce culoare?



Portocalie și mov...



Ah, acum înțeleg!

Atunci când comunicăm în cadrul aceleiași comunități culturale, „hărțile lumii" după care ne orientăm sunt, în pofida diferențelor personale, în mare parte similare. Putem vorbi aceeași limbă maternă și împărtăși obiceiuri, tradiții și preferințe relativ comune. Comunicarea tinde să fie mai fluentă, deși ne putem confrunta în continuare cu neînțelegeri și interpretări diferite chiar și în interiorul aceleiași comunități culturale.

(A se vedea nota 3; Anexa 4: Note, referințe și sugestii pentru lecturi suplimentare).

Modelul aisbergului

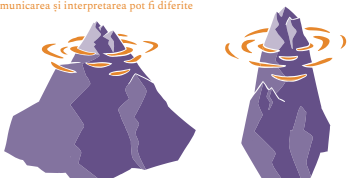


10% Comunicare: tot ceea ce spunem și facem.

90% Viziune asupra lumii: experiențe personale, norme, valori, atitudini și presupuneri fundamentale.

Atunci când două aisberguri se întâlnesc

Comunicarea și interpretarea pot fi diferite



Atunci când „hărțile" noastre sunt diferite, șansele de a ajunge la o întâlnire autentică scad. În întâlnirea dintre persoane cu fundaluri culturale diferite, atât ceea ce este vizibil, cât și ceea ce se află sub suprafață poate varia semnificativ. Acest lucru reprezintă, în sine, o provocare. Provocarea devine și mai mare din faptul că nu putem ști niciodată cu exactitate unde și în ce măsură se află aceste diferențe. Ceea ce vedem nu este neapărat ceea ce este, ci ceea ce interpretăm prin propriul nostru model de înțelegere. De exemplu, purtarea vălului poate fi percepută, într-un anumit context, ca un simbol al emancipării și al autonomiei unei femei; într-un alt context, ca o expresie a opresiunii masculine; iar într-un al treilea, ca o alegere estetică sau o sursă de plăcere personală. Sensul depinde, în mare măsură, de perspectiva celui care privește

„Ochelarii" culturali

Comunitățile culturale din care facem parte ne influențează modelele de interpretare. Într-un anumit sens, privim lumea printr-o pereche de „ochelari" culturali. Nu îi putem da jos, însă putem deveni conștienți de felul în care aceștia colorează ceea ce vedem. Acest lucru se întâmplă mai ales atunci când întâlnim pe cineva care privește lumea diferit și se orientează după „hărți" foarte diferite de ale noastre. Într-o astfel de situație, ajungem să ne descoperim și pe noi înșine și avem ocazia să devenim mai conștienți de modul în care ne raportăm la lume, învățând mai multe despre propriii noștri „ochelari" culturali.

O astfel de întâlnire conține, așadar, o oportunitate valoroasă: aceea de a cunoaște perspective complet noi, dar și de a dobândi o mai bună înțelegere de sine. Acest lucru este posibil, însă, doar dacă nu intrăm în dialog cu scopul de a ne confirma presupunerea că propria noastră viziune asupra lumii este singura corectă. Este nevoie de o alegere conștientă de a profita de șansa de a ne lărgi orizontul. Aceasta ne readuce la natura dialogului. Atunci când ne sprijinim pe valorile de bază ale dialogului și abordăm conversația cu un cadru mental dialogic, suntem pe drumul cel bun pentru a depăși diferențele.

Prin comunicarea dialogică, în care îl abordăm pe celălalt cu curiozitate și dorință de a înțelege, putem merge dincolo de ceea ce este vizibil la suprafață. Astfel, ajungem să înțelegem mai bine cum vede celălalt lumea, ce motive și valori îi ghidează acțiunile și ce avem, în cele din urmă, în comun.

Ce este comunicarea dialogică?

Comunicarea dialogică se bazează pe curiozitate și explorare. Ea pornește de la intenția de a crea contact autentic și de a pune în practică principiile dialogului: încrederea, deschiderea, onestitatea și egalitatea.

În practică, acest lucru înseamnă că:

- îți ghidezi comunicarea după principiile încrederii, deschiderii, onestității și egalității;
- vorbești din perspectivă personală și îți asumi propriile puncte de vedere, fără a pretinde că reprezinți un grup, o cultură sau o țară;
- manifești empatie și depui un efort activ pentru a-i înțelege pe ceilalți;
- adresezi întrebări despre sentimente și valori și îți asumi responsabilitatea pentru propriile sentimente și valori;
- formulezi clar și coerent ceea ce vrei să spui și rămâi cât mai obiectiv posibil;
- comunici direct și specific, într-un mod respectuos.

Există patru instrumente-cheie ale comunicării dialogice:

- Contact angajant
- Ascultare activă
- Oglindire
- Formulare de întrebări exploratorii



Aceste instrumente trebuie adaptate în funcție de persoana cu care comunici și de contextul conversației. Relația dintre părți și situația concretă joacă un rol esențial. De exemplu, nu este același lucru să discuți cu un coleg despre un proiect sau cu un frate despre o dilemă personală. La fel, rolul tău este diferit atunci când acționezi ca lider de atelier, având responsabilitatea de a-i sprijini pe alții să intre într-un dialog.

Este important, de asemenea, să acorzi atenție diferențelor de comunicare determinate cultural, cum ar fi stilul de exprimare verbală și limbajul corporal. Semnificația faptului de a fi „direct" sau distanța considerată adecvată între interlocutori într-o conversație pot varia considerabil de la o cultură la alta.

Instrumente ale comunicării dialogice

Contact angajant

Nu putem să nu recunoaștem un contact angajant atunci când îl trăim, chiar dacă este dificil de descris exact în cuvinte. Acesta este un paradox, deoarece contactul angajant se numără printre cele mai vitale și mai hrănitoare experiențe pentru noi, ca ființe umane. Atunci când se creează un contact angajant cu o altă persoană, apare un sentiment puternic de conexiune reciprocă, iar uneori ai impresia că surprinzi ceva esențial din lumea interioară a celuilalt. În mod similar, atunci când trăiești un contact angajant cu tine însuți, experimentezi un sentiment profund de echilibru, de a fi „în elementul tău" sau într-o stare de flux, în care timpul și spațiul par să își piardă din importanță.

Dialogul ne aduce într-un astfel de contact angajant, iar o comunicare marcată de această calitate, la rândul ei, susține și aprofundează dialogul. Te simți ascultat, văzut și înțeles. În același timp, trăiești experiența de a-l vedea, auzi și înțelege cu adevărat pe celălalt. Acesta nu mai apare ca un pur purtător de opinii, etichete, grupuri sau culturi, ci ca o ființă umană complexă și nuanțată – la fel ca tine. În acel moment, nu mai contează cine are dreptate sau cine „câștigă". Are loc o întâlnire autentică, la un nivel mai profund, care te poate lăsa îmbogățit de experiență.

Pentru a putea crea un contact angajant cu ceilalți, este esențial ca tu însuți să fii implicat, concentrat și prezent mental. Ceea ce contează este să fii aici și acum.

Un bun punct de plecare pentru acest lucru este să îți cunoști propriile puncte de vedere și valori și să fii în contact cu propriile sentimente și nevoi. Pentru mulți dintre noi, aceasta reprezintă o provocare. Nu în ultimul rând, pentru că trăim într-o epocă în care accesul permanent la dispozitive electronice, expunerea constantă la stimuli vizuali și ritmul alert al vieții, concurează continuu pentru atenția noastră.

Capacitatea de a crea un contact angajant poate fi exersată în mai multe moduri. Unul dintre ele este lucrul cu autoreflecția: acordarea atenției propriilor reacții, precum și sentimentelor și gândurilor care apar în raport cu ceea ce trăiești. Celelalte trei instrumente – ascultarea activă, oglindirea și formularea de întrebări exploratorii – contribuie, la rândul lor, la construirea acelui contact angajant în comunicare care susține și hrănește dialogul.

(A se vedea nota 4; Anexa 4: Note, referințe și sugestii pentru lecturi suplimentare).

Ascultare activă

Ascultarea activă este un instrument simplu și eficient pentru a arăta că ai auzit cu adevărat ceea ce spune celălalt. Îți exprimi interesul autentic și curiozitatea, fiind pe deplin prezent și conectat la mesajul interlocutorului. Pui întrebări relevante și folosești un limbaj corporal care transmite atenție și deschidere – precum contactul vizual sau încuviințarea din cap. Astfel, comunici clar că îți dorești să înțelegi ce se află în mintea și experiența celeilalte persoane.

În forma sa cea mai pură, ascultarea activă presupune să acorzi prioritate perspectivei celuilalt, fără a-ți exprima imediat propriile opinii, judecăți sau soluții. Acesta este un aspect esențial. Avem adesea tendința de a ne aduce rapid propriul punct de vedere în prim-plan sau de a oferi soluții, din dorința de a ajuta. Nu este nimic greșit în acest impuls. Totuși, în conversațiile în care ascultarea activă este folosită în mod deliberat pentru a stimula dialogul, este important să reziști tentației de a-ți exprima imediat opinia. Te abții de la a da sfaturi sau de a la propune soluții, cu excepția cazului în care acest lucru îți este cerut în mod explicit.

Altfel, există riscul de a prelua controlul asupra conversației și de a muta atenția asupra ta, ceea ce nu susține contactul angajant și dialogul. Într-un dialog între colegi sau prieteni, rolul de ascultător activ este, de obicei, împărțit și alternat – asemenea unui dans în doi. În facilitarea unui atelier, însă, ascultarea activă este unul dintre cele mai importante instrumente pentru a pune dialogul în mișcare. Acest aspect este detaliat în Capitolul 4.

Oglindire

Oglindirea presupune redarea, cu propriile cuvinte sau chiar cuvintele exacte, a ceea ce tocmai a spus celălalt. Este o tehnică simplă, folosită adesea în ascultarea activă. Prin oglindire, îi transmiți interlocutorului că ai auzit și ai recepționat mesajul său. În același timp, oglindirea are și un efect practic important: înțelegem mai bine un mesaj atunci când îl rostim cu voce tare.

În anumite situații, oglindirea poate părea forțată; de multe ori, însă, este suficient să repeți doar câteva cuvinte-cheie sau ultimele cuvinte ale propoziției. Acest lucru îl ajută pe celălalt să se simtă ascultat și îți permite să înțelegi mai clar ceea ce a fost spus. Oglindirea funcționează asemenea unui impuls blând din spate în timpul unei urcări dificile: oferă sprijin fără a prelua controlul. Persoana care vorbește își continuă firul gândirii, reflectează mai departe și poate ajunge la o înțelegere mai profundă. Tu, la rândul tău, înțelegi mai mult. Dialogul rămâne în mișcare.

Oglindirea poate avea loc și prin limbajul corpului. De exemplu, te poți apleca ușor înainte atunci când și celălalt face acest lucru, îți poți sprijini mâna pe obraz sau poți menține contactul vizual atunci când celălalt îl caută. Astfel de reacții apar adesea în mod natural atunci când există un contact angajant și dorința de a-l aprofunda. Totodată, ele pot fi folosite și intenționat, ca modalitate de a stimula și întări contactul în comunicare.



Exemple:

1: Discuție fără oglindire

A: *„Mi se pare pur și simplu o rușine că atât de puțini oameni se implică în voluntariat, când este atât de important și benefic!"*
(Exprimă o convingere personală legată de un subiect important.)

B: *„Nu este o rușine, până la urmă, fiecare decide pentru sine!"*
(Prezintă punctul de vedere opus și intră într-o discuție.)

A: *„Pentru mine este vorba despre faptul că oamenii sunt extrem de egoiști."*
(Activează mecanisme de apărare și devine critic față de ceilalți.)

B: *„Ei bine, dar tu? Cred că toată lumea este egoistă."*
(Generalizează, acuză și escaladează.)

2: De la discuție la dialog prin intermediul oglindirii

A: *„Mi se pare pur și simplu o rușine că atât de puțini oameni se implică în voluntariat, când este atât de important și benefic!"*

B: *„Este important?"*
(Oglindește ultimele cuvinte, intuind că aceste aspecte sunt importante pentru A).

A: *„Da. Am avut multe experiențe minunate ca voluntar."*

B: *„Ai avut multe experiențe minunate ca voluntar?"*
(posibil: *„spune-mi mai multe"*) (Oglindește ultimele cuvinte, semnalând interes și invitând la aprofundare.)

A: *„Da, a fost odată când eu..."*
(Relatarea unei experiențe).

B: „*Ce a fost important pentru tine în această experiență?*"
Sau:
„*Ce ai dobândit?*"
(Trece la modul de adresare a întrebărilor exploratorii).

(A povestește mai departe, apoi îi adresează o întrebare lui B).
A: „*Înțelegi ce vreau să spun?*

Conversația se mută de la poziția „este o rușine" către valori și nevoi mai profunde legate de tema „motivele pentru implicarea în voluntariat". Treptat, A devine mai personală și mai factuală, relatând propriile experiențe. Contactul a fost stabilit, iar dialogul este în desfășurare, cu deschidere către perspective mai profunde asupra lumii de viață a fiecăruia.

Formularea de întrebări exploratorii

Întrebările exploratorii sunt folosite pentru a clarifica și a aprofunda ceea ce nu este imediat clar, atât în legătură cu subiectul discutat, cât și cu punctele de vedere exprimate. Prin astfel de întrebări, explorezi ceea ce se află dincolo de afirmațiile de la suprafață – viziunea asupra lumii, presupunerile fundamentale, valorile, normele, sentimentele și experiențele personale care stau la baza acestora.

A se vedea modelul alsbergului de la pagina 40.

Întrebările exploratorii sunt, de regulă, întrebări deschise și încep cu cuvinte interogative precum ce, cum, care, cine sau când. Ele pot lua și forma unor invitații la aprofundare, cum ar fi: „Ne poți povesti mai multe despre asta?". Este recomandat să fie evitat interogativul de ce, deoarece acesta poate fi perceput ca o solicitare de justificare sau ca o punere sub semnul întrebării a persoanei. De multe ori, interlocutorul nici nu și-a clarificat încă pe deplin propria poziție, iar scopul dialogului este tocmai acela de a ajunge la o înțelegere mai profundă prin conversație. Întrebările exploratorii nu trebuie să fie închise sau orientate și nici să transmită, explicit sau implicit, propriul tău punct de vedere. Pe cât posibil, ele nu ar trebui să permită un răspuns simplu de tip „da" sau „nu", ci să deschidă spațiu pentru reflecție, nuanțare și aprofundare.

Exemple de întrebări închise și orientate, precum și de întrebări deschise și exploratorii

1: *„Nu crezi că este îngrozitor faptul că atât de mulți oameni mor în fiecare an în trafic, doar pentru că nu sunt respectate limitele de viteză?"*

(Întrebare orientată, care reflectă punctul de vedere și presupunerile celui care întreabă. Este formulată mai degrabă ca o afirmație de opinie și lasă puțin spațiu pentru explorarea perspectivei celeilalte persoane.)

„Ce părere ai despre nouă statistică care arată că numărul victimelor din trafic continuă să crească?"

(Întrebare deschisă, bazată pe fapte. Încurajează clarificarea punctelor de vedere și a raționamentelor care stau la baza acestora.)

2: *„Deci, tu ești întotdeauna punctual?"*

(Întrebare închisă, care pornește de la presupunerea că „a fi punctual" este o categorie clar definită și sugerează un răspuns de tip „da" sau „nu".)

„Cum percepi timpul?"
Sau: *„Ce este important pentru tine în ceea ce privește respectarea orei stabilite?"*

(Întrebări deschise și exploratorii, care pornesc de la premisa că percepțiile asupra timpului pot fi diferite și invită la explicarea valorilor și experiențelor personale.)

La început, folosirea acestor instrumente poate părea stânjenitoare. Cu timpul însă, prin exercițiu și prin adaptarea lor la situația concretă și la persoana cu care comunici, ele devin tot mai firești. Pe măsură ce le practici în mod constant, ajung să facă parte din modul tău natural de a comunica.

NOTE

CAPITOLUL 3

PLANIFICAREA UNUI ATELIER



„La început, eram sceptic în privința impactului dialogului. Mă întreb dacă funcționează cu adevărat. Am facilitat trei ateliere în Danemarca și Egipt și am primit reacții extraordinare. Momentul decisiv a fost atunci când am realizat că, da, chiar facem o diferență. Schimbăm ceva prin dialog. Schimbăm ceva în viața reală. În lume."

Mohammed din Egipt, Ambasador pentru dialog

Un atelier de dialog reușit transmite atât elementele fundamentale ale naturii dialogului, cât și oferă participanților ocazia de a experimenta în practică ce înseamnă dialogul. O înțelegere mai profundă a potențialului dialogului se dezvoltă atunci când participanții îl practică pe un subiect concret și sunt ghidați în utilizarea instrumentelor practice ale comunicării dialogice.

Pentru ca aceste elemente să fie puse în joc în mod coerent, este esențial să gândești cu atenție structura atelierului. Ai nevoie de un plan.

Ce este un atelier?

Un atelier este un proces de învățare planificat și structurat, destinat unui grup, care implică activ participanții și urmărește un scop clar. El oferă întotdeauna spațiu pentru contribuția activă a participanților.

Atelierul are o structură de bază și se desfășoară în timp sub forma unui proces etapizat.

Structura elementară este alcătuită din trei părți:

1. Introducere: deschiderea și stabilirea cadrului;

2. Acțiune: activitățile (prezentări, introductive, exerciții, dialog, reflecție, conversații etc.);

3. Finalizare: intetizare, încheiere și evaluare.



Desigur, un atelier de dialog este întotdeauna despre dialog. Totuși, modul în care acesta este realizat îți aparține, atât timp cât ceea ce se întâmplă are sens pentru participanți și îi implică activ. Atelierul trebuie să fie coerent. El trebuie să fie dinamic și captivant.

A se vedea nota 1; Anexa 4: Note, referințe și sugestii pentru lecturi suplimentare.

Structura de bază servește drept șablon de planificare, în cadrul căruia conținutul și forma variază în funcție de scopul atelierului și de nevoile participanților.

Facem distincție între două prototipuri de ateliere de dialog:

A. Ateliere DESPRE dialog, în care scopul principal este de a preda dialogul ca concept și metodă. Participanții învață despre natura dialogului și, prin exemple și exerciții practice, despre instrumentele comunicării dialogice.

B. Ateliere CU dialog, în care scopul principal este de a desfășura un dialog pe o temă anume. Participanții devin mai conștienți în privința subiectului abordat și a punctelor de vedere ale celorlalți prin utilizarea dialogului ca metodă. În același timp, ei dobândesc – într-un mod mai indirect – o înțelegere mai profundă a naturii dialogului.



Ce este un atelier de dialog?

Dialogul poate fi înțeles ca o mișcare în care procesul este mai important decât atingerea unei destinații precise. Din acest motiv, un atelier de dialog nu ar trebui să fie doar despre dialog, ci să creeze efectiv spațiu pentru ca participanții să intre în dialog unii cu alții.

Este de preferat ca participanții să știe dinainte la ce tip de atelier participă. Prin urmare, „contractul", adică acordul privind scopul, cadrul și modul de lucru, trebuie să fie clar. Participanții au nevoie să înțeleagă despre ce este atelierul, cum va fi folosit dialogul în practică și în ce măsură vor fi implicați activ în proces. În practică, diferitele tipuri de ateliere de dialog tind adesea să se suprapună. Totuși, în etapa de planificare este util să le distingem, pentru a putea alege în mod conștient conținutul atelierului și modul în care acesta va fi facilitat.

Un atelier de succes

Într-un atelier de dialog reușit, participanții vorbesc despre dialog, intră în dialog și învață prin dialog. Prin reflecția comună asupra a ceea ce se întâmplă în dialogul dintre ei, se nasc învățarea și perspectivele noi. De aceea, reflecția este un element esențial pentru reușita unui atelier de dialog.

Reflecția înseamnă a face o pauză pentru a analiza, a intra într-un dialog cu tine însuți sau cu ceilalți și a verbaliza ceea ce ai trăit și ai simțit într-o situație, cu scopul de a dobândi perspective noi și o înțelegere mai profundă.



Rețetă

Rețeta de bază a unui atelier reușit include trei ingrediente esențiale. Dacă le ai în vedere, îți va fi mai ușor să decizi cum să structurezi atelierul și ce prezentări, exerciții și jocuri să includi.

1. Atelierul trebuie adaptat participanților, pe baza nevoilor acestora și a scopului general al evenimentului. Acest lucru presupune să clarifici următoarele întrebări: Unde vreau să ajung cu atelierul meu? De ce au nevoie participanții?

2. Nicio activitate fără reflecție – din reflecție apare învățarea. O activitate, fie că este vorba despre o prezentare introductivă, un exercițiu sau un joc, nu generează multă învățare de una singură. Învățarea are loc în procesul de reflecție, atunci când pui în cuvinte sentimentele, momentele de tip „aha!" și perspectivele pe care o activitate sau o conversație le-a declanșat. În consecință, orice activitate trebuie urmată de reflecție între participanți și de o sinteză a celor învățate.

3. Diversitatea creează dinamism. Un atelier de succes este un proces dinamic și viu, care menține atenția participanților și îi implică activ. Prin urmare, diversitatea de activități trebuie să se afle în centrul planificării. Astfel, după o prezentare în timpul căreia participanții au stat așezați și au ascultat, poți propune o activitate fizică. Aceasta poate fi urmată, de exemplu, de reflecție în grupuri mici, după care se face o sinteză într-o sesiune plenară și așa mai departe.

A se vedea nota 2; Anexa 4: Note, referințe și sugestii pentru lecturi suplimentare.

Principii
În timpul planificării, este util să te ghidezi după câteva principii fundamentale:

1.Învățarea apare din provocare: În contextul dialogului, învățarea și dezvoltarea merg mână în mână. Participanții învață și se dezvoltă atunci când sunt provocați în raport cu ceea ce știu și cred deja. Această provocare nu trebuie să fie atât de puternică încât să îi facă să se retragă sau să se simtă amenințați, dar nici atât de slabă încât să confirme pur și simplu convingerile existente. Ea trebuie să fie „exact cât trebuie" și să aibă sens pentru participanți. Cu alte cuvinte, trebuie să stimuleze reflecția, dar să rămână ancorată în experiențele și cunoștințele lor. Găsirea acestui echilibru este o provocare atât în etapa de planificare, cât și în cea de desfășurare a atelierului.

2.Imprevizibilitatea: Oricât de bine ai planifica, nu poți ști ce se va întâmpla până când nu începi să interacționezi cu participanții. Trebuie să fii deschis și flexibil, lăsând loc pentru a devia de la plan fără a pierde din vedere scopul atelierului. Sau trebuie să ai un plan B pregătit.

Acest lucru face ca pregătirea pentru rolul de responsabil al atelierului să fie la fel de importantă ca planificarea atelierului propriu-zis.



3. Planificarea trebuie să ia în considerare faptul că atelierul are trei dimensiuni:

A. Conținut: *Despre ce va fi atelierul? Ce urmează să se întâmple?*

B. Formă: *Cum ar trebui structurat procesul? Cum se va desfășura?*

C. Proces:*Cum te pregătești pentru dinamica și pentru ceea ce urmează să se întâmple între participanți? În ce măsură vor fi implicați participanții și în ce mod?*

Citiți mai multe despre cele trei dimensiuni ale atelierului în acest capitol, la pagina 72.

Rețetă și principii pentru un atelier de succes

Rețetă de bază	Principii de bază
Adaptarea la participanți și claritatea scopului	Învățarea apare din provocare
Gândirea în termeni de activitate – reflecție – învățare	Imprevizibilitatea cere pregătire
Crearea dinamismului prin diversitate	Planificarea vizează conținutul, forma și procesul

O abordare simplă și o abordare aprofundată

Planificarea presupune luarea unor decizii conștiente. Există multe moduri de a face acest lucru, însă esențial este să urmărești crearea unui proces gândit special pentru participanți, construit cu atenție în jurul nevoilor lor. Experiența arată că o astfel de abordare conduce la procese mai relevante și mai clarificatoare.

O abordare simplă a planificării unui atelier pornește de la rețeta de bază și de la cele trei principii fundamentale menționate mai sus. Structura de bază a atelierului – introducere, acțiune și încheiere – poate fi folosită ca șablon de planificare, atât pentru elaborarea scenariului, cât și pentru întocmirea programului (vezi mai jos).

Alegi un titlu potrivit, precum și activitățile și exercițiile pe care le consideri cele mai adecvate (a se vedea Capitolul 5). Folosind aceste repere, alături de bunul tău simț și, poate, de sprijinul unor colegi de încredere, te poți arunca în această experiență. Vei putea elabora un proces bine structurat, participanții vor dobândi o înțelegere mai profundă a naturii dialogului, iar tu vei acumula experiențe valoroase.



Poți alege, de asemenea, să procedezi într-un mod mai aprofundat și să te implici mai mult în planificare. Acesta va fi primul pas către dezvoltarea, în timp, a unor procese mai competente, precum și către dezvoltarea ta, nu în ultimul rând, în rolul de facilitator de atelier.

(Citiți mai multe despre planificare în acest capitol, la pagina 63.)

Indiferent de abordarea pe care o alegi, există câteva aspecte pe care trebuie să le ai în vedere.

Trebuie să selectezi o temă sau o întrebare sensibilă pentru atelier. Ai nevoie de un scenariu care să stabilească structura și de un program care să enumere activitățile concrete ce urmează să fie incluse. Dacă lucrezi împreună cu alți facilitatori la atelier, acest lucru trebuie, de asemenea, integrat în planificare. Trebuie să te gândești ce structură este cea mai potrivită pentru a susține conținutul. Și este important să îți clarifici modul în care vei implica participanții și vei gestiona procesul. În final, există și câteva aspecte practice de care va trebui să te ocupi.

Subiect

Atelierul va fi perceput ca mai relevant și mai atractiv pentru participanți dacă, pe lângă dialog, abordează și o temă concretă. Aceasta poate fi formulată sub forma unui titlu sau a unei întrebări, de exemplu: Cum poate fi utilizat dialogul în munca de proiect internațională?

Subiectul ar trebui să pornească de la ceea ce îi motivează și îi implică pe participanți (a se vedea și Capitolul 2). Aceștia trebuie să o poată corela la propria lor viață și să se poată regăsi în dilemele pe care le ridică. Cu cât tema este formulată mai precis, cu atât devine posibilă o explorare mai profundă. În cazul unui titlu prea general, precum „Dialog și prejudecăți", există riscul ca acesta să fie perceput ca vag și abstract, iar conversația să alunece spre opinii generale. În loc să se creeze un dialog personal, capabil să genereze perspective și înțelegere, se ajunge adesea la o discuție superficială.

Este în regulă să alegi o temă care te motivează pe tine și exercițiile cu care te simți cel mai familiarizat, atât timp cât acestea sunt în armonie cu scopul general al atelierului și cu nevoile participanților. Este întotdeauna recomandabil să îți pui încă o dată întrebarea dacă acest lucru este într-adevăr valabil. Și să fii pregătit să renunți chiar și la ceea ce te pasionează, dacă nu servește acestui scop.

„Jocul de spargere a gheții numit 1-2-3 presupune un nivel ridicat de energie, iar unii îl pot considera puțin copilăresc. Într-un atelier cu aproximativ 20 de tineri, au participat și doi bărbați de aproximativ 50 de ani. Ca facilitatori, nici măcar nu ne-am imaginat că vor lua parte la exercițiu. Cu toate acestea, am ales să îi implicăm. S-a dovedit că cei doi bărbați au considerat exercițiul cu adevărat distractiv. Au participat râzând din toată inima alături de toți ceilalți. Îngrijorările noastre s-au dovedit neîntemeiate și ne-au arătat că noi, ca facilitatori, trebuie de asemenea să ne provocăm propriile prejudecăți."

(Jocul 1-2-3 este exercițiul de spargere a gheții nr. 21 din Capitolul 5.)

Scenariu

Un scenariu sau o foaie de parcurs este cel mai important instrument de sprijin al tău, atât în etapa de planificare, cât și în cea de desfășurare a atelierului. Atunci când redactezi scenariul, parcurgi în gând procesul, îți faci un plan și clarifici ce tip de activități dorești să includi. Scenariul nu trebuie să fie o foaie de parcurs complet elaborată și extrem de detaliată. El servește mai degrabă drept ghid în planificare, precum și ca sursă de liniște atunci când te afli în fața grupului, conducând atelierul. Nu conteză prea mult dacă este integrat într-un tabel detaliat, dacă se află pe o foaie scrisă de mână sau pe cartonașe cu liste de repere.

În timp ce lucrezi la scenariu, estimezi și cât timp intenționezi să aloci fiecărei activități. În entuziasmul de a crea un eveniment perfect, există tendința de a deveni prea ambițios. Vrei să includi multe activități și ajungi să aloci prea puțin timp fiecărui exercițiu. Un facilitator stresat, hotărât cu orice preț să parcurgă un program nerealist, nu ajută pe nimeni. Într-o astfel de situație, este mai bine să includi mai puține elemente. Acest lucru face mai posibilă aprofundarea subiectului. De asemenea, trebuie să existe suficient timp pentru ca participanții să ia cuvântul. Nu există învățare fără reflecție, însă reflecția înseamnă și a intra într-un proces împreună cu participanții, iar acesta este destul de imprevizibil. Procesul necesită timp, prin urmare trebuie să fii pregătit și să gestionezi timpul. Tu ești cel care conduce procesul, nu invers.

În plus, ar trebui să decizi din timp ce părți ale programului pot fi eliminate, în cazul în care programul se dovedește prea ambițios.

A se vedea sugestiile pentru scenarii specifice în Anexa 3.

„Un program nu este ceva intangibil! Pentru mine, o bună muncă în echipă înseamnă și stabilirea unor acorduri clare privind colaborarea și modul de comunicare atunci când sunteți în fața grupului. De exemplu, este în regulă să intervii spontan cu o sugestie care se abate de la plan? În acest sens, procesul de elaborare a scenariului în cadrul echipei este la fel de important ca programul propriu-zis."

Janet din Iordania, Ambasador pentru dialog.

Cooperarea între mai mulți facilitatori

Atunci când sunteți mai mulți facilitatori, planificarea devine un demers comun. Acesta se poate concentra în mod util pe redactarea scenariului, pentru a clarifica distribuirea rolurilor, adică atribuirea responsabilităților. Stabiliți cine este responsabil pentru ce, atât înainte, cât și în timpul atelierului.

Pregătirea sistematică a propriului rol și a cooperării este la fel de importantă ca scenariul. Aceasta are loc prin activități de consolidare a echipei, prin care construiți relații în interiorul propriului grup.

În acest cadru, comparați și armonizați deschis și onest așteptările legate de cooperare. Nu este necesar să fiți de acord în privința tuturor aspectelor. Totuși, cu cât vă cunoașteți mai bine unii pe alții și punctele de vedere ale fiecăruia asupra a ceea ce urmează să faceți împreună, cu atât veți putea gestiona mai bine sarcina. Discutați între voi despre punctele forte și punctele slabe, pentru a le lua în considerare în planificare. Dacă o persoană se simte încrezătoare în legătură cu un anumit exercițiu, acesta poate fi momentul potrivit pentru ca ea să preia conducerea. Sau, dimpotrivă, cineva poate dori să se provoace pe sine încercând o activitate complet nouă.

De asemenea, este important să împărțiți clar rolurile în echipă. O persoană ar trebui să își asume responsabilitatea principală pentru conținut, adică pentru ceea ce urmează să se întâmple concret în atelier. O altă persoană este responsabilă de proces, respectiv de dinamica dintre participanți și de ceea ce apare pe parcurs. Această delimitare este esențială mai ales atunci când este nevoie să adaptați planul pe neașteptate. Devine stânjenitor atunci când un facilitator decide să sară peste un exercițiu din cauza lipsei de timp, în timp ce altul ar fi preferat să reducă durata reflecției comune. De aceea, este important să stabiliți dinainte cine este responsabil pentru fiecare exercițiu și cum vor fi realizate tranzițiile dintre ele, astfel încât atelierul să curgă coerent și să aibă sens.

„Într-un exercițiu care avea ca scop să îi ajute pe participanți să înțeleagă diferența dintre dialog și discuție, ideea nu le era clară. Chiar dacă, împreună cu ei, trăseserăm multe concluzii bune, precum „dialogul înseamnă a asculta și a pune întrebări". La final, una dintre noi a intervenit cu „bățul vorbitor". Le-a spus la doi dintre participanți: „încercați cu acesta!". Ei și-au continuat conversația folosind bățul vorbitor și a devenit foarte clar că acela a fost momentul lor de tip „aha!". A fost momentul meu de glorie, nu doar pentru că participanții au înțeles în profunzime un punct foarte important, ci și pentru că munca noastră în echipă a funcționat atât de bine. Am improvizat pe loc și ne-am adaptat situației."

Bățul vorbitor provine din exercițiul 3.8: Dialog cu bățul vorbitor.
Clara din Danemarca, ambasador pentru dialog.

Forma

Forma se referă la modul în care sunt făcute lucrurile și este dificil de separat de conținut. Cele două alcătuiesc un tot și, în mod ideal, se susțin reciproc. Forma unui atelier include, de exemplu, felul în care sunt aranjate mesele și scaunele, dar și modul în care te prezinți ca facilitator prin comunicarea ta, tot ceea ce spui și faci. Aceasta cuprinde cât de personal sau de formal ești, felul în care formulezi instrucțiunile, cum ghidezi reflecția și cum porți dialogul cu participanții. În etapa de planificare, este important să faci alegeri conștiente, astfel încât forma să sprijine conținutul și să nu intre în contradicție cu acesta.

De exemplu, așezarea scaunelor în cerc este standard într-un atelier de dialog. Totuși, ar trebui să te întrebi întotdeauna dacă aceasta este cu adevărat soluția optimă pentru acest grup, în această zi și pentru acest program. Și chiar dacă ai un simț al umorului bine dezvoltat, este posibil ca acesta să nu fie trăsătura personală cea mai potrivită de manifestat cu acest grup și pentru acest subiect. Tot ceea ce spui și faci este amplificat și interpretat mult mai atent atunci când ești în fața grupului și toate privirile sunt îndreptate asupra ta, în calitate de lider al atelierului. Acest lucru necesită o atenție suplimentară și găsirea echilibrului potrivit între a fi tu însuți, așa cum ești, și a fi conștient de modul în care forma ta este percepută de ceilalți.

Procesul

Într-un atelier, participanții sunt întotdeauna implicați în proces. Totuși, modul și măsura în care acest lucru se întâmplă trebuie analizate în etapa de planificare. Implicarea lor apare în mod natural în legătură cu numeroasele activități de dialog desfășurate pe parcursul atelierului. În etapa de deschidere, aceasta are loc în mod evident atunci când participanții trebuie să cadă de acord asupra regulilor. De asemenea, ei pot avea un cuvânt de spus în privința temelor care urmează să fie incluse pe agendă, a numărului de pauze și a duratei acestora, precum și a așteptărilor legate de ceea ce speră să obțină din atelier. Atunci când compari și armonizezi așteptările, pornești de la contract, adică de la ceea ce a fost stabilit în prealabil, verificând împreună cu participanții dacă sunt de acord cu acesta. Dacă nu, programul este ajustat, pe cât posibil, în funcție de nevoile lor. Această abordare este avantajoasă dacă ai decis să favorizezi un grad ridicat de implicare a participanților în proces. Ea îi va determina să intre rapid într-un dialog unii cu alții pe subiecte la care toți se pot raporta.

Spre finalul atelierului, participanții pot fi implicați în procesul de sintetizare, încheiere a activităților și de evaluare. În cadrul evaluării, este important să ai în vedere două direcții distincte: *ce au învățat participanții și ce perspective noi au dobândit (câștigurile lor), precum și cum li s-a părut participarea la atelier (feedbackul oferit ție, ca facilitator).*

Aspecte practice

Atunci când ești responsabil de un atelier, există și o serie de aspecte practice de care trebuie să te ocupi. Este păcat ca neglijarea unor detalii organizatorice să compromită o planificare altfel reușită. În acest sens, este esențial să îți armonizezi așteptările cu beneficiarii, organizatorii evenimentului și/sau cu cei care pun la dispoziție spațiul de desfășurare. Exprimă-ți dorințele cât mai clar posibil, având în vedere că buna gestionare a aspectelor practice influențează direct calitatea atelierului. Este recomandat să stabiliți acorduri clare privind responsabilitățile fiecăruia, cine face ce și când, și, dacă este posibil, să le consemnați în scris, chiar și sub forma unui e-mail, pentru a evita neînțelegerile. Spațiul, programul, resursele disponibile (onorarii, mâncare, curățenie, materiale pentru atelier) și mijloacele tehnologice se numără printre aspectele care ar trebui, de regulă, clarificate din timp.

A se vedea lista de verificare din Anexa 3, care servește la gestionarea aspectelor practice.

Planificare aprofundată

Planificarea aprofundată este, vorbind metaforic, ca și cum ai zbura cu un elicopter pentru a vedea totul de sus, iar apoi ai plonja sub apă pentru a explora ceea ce se află sub suprafața a ceea ce îți propui. Aceasta este o așa-numită abordare didactică a planificării și creează cadrul pentru o planificare sistematică și atentă a unui proces care răspunde nevoilor participanților și propriului tău scop pentru atelier.

Didactică

Didactica este domeniul care se ocupă cu studiul modului în care are loc învățarea. O planificare didactică se concentrează pe legătura dintre mijloace și scopuri. Scopul se referă la direcția în care dorești să ajungi cu atelierul tău și ceea ce vrei să realizezi. Mijloacele țin de metoda care urmează să fie utilizată pentru a ajunge acolo.



Planificarea didactică are patru „colțuri" care trebuie parcurse:

A. Conținut: *Despre ce ar trebui să fie atelierul și cum ar trebui structurat procesul?*

B. Participanți: *Care este grupul-țintă al atelierului?*

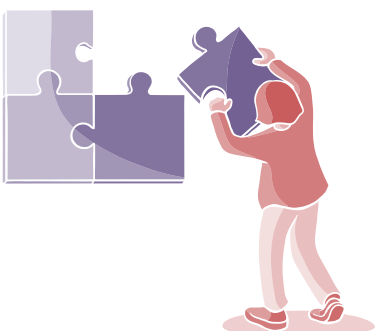
C. Scop: *Unde doresc să ajung cu acest atelier?*

D. Motivație: *De ce doresc să organizez acest atelier?*

Este mai puțin important cu ce „colț" începi, atât timp cât, pe parcursul planificării, le parcurgi pe toate patru. De multe ori pornești de la o idee vagă legată de subiect, de exemplu un atelier despre drepturile omului într-o organizație de voluntari (conținut). Sau ai fost contactat de un grup de persoane care doresc să „învețe despre dialog", de exemplu o clasă de liceu (scop).

Pe parcursul planificării, ajustările sunt necesare în mod constant, de exemplu, pentru că îți dai seama că nu a fost alocat suficient timp activităților, pentru că îți vin idei noi și mai bune pentru exerciții sau pentru că ai discutat cu grupul-țintă și ai înțeles mai bine nevoile acestuia. Este important să îți testezi ipotezele și să privești planificarea ca pe un proces dinamic, în care te deplasezi de la un „colț" la altul într-un dialog reflexiv cu tine însuți și/sau cu persoanele cu care lucrezi.

În fiecare „colț" se regăsesc câteva întrebări de reflecție și clarificare, pe care le poți folosi ca sprijin în procesul de planificare.



Colțul A. Conținut

Despre ce ar trebui să fie atelierul și cum ar trebui structurat procesul?

Planificarea în acest „colț" urmărește ca atelierul să aibă un parcurs coerent: să înceapă clar, să susțină dialogul pe tot parcursul și să se încheie într-un mod care le oferă participanților o înțelegere nouă și perspective mai profunde. Conținutul atelierului este gândit în acord cu structura sa de bază, alcătuită din trei etape:

1. Introducere: deschiderea atelierului și stabilirea cadrului;

2. Acțiune: activitățile propriu-zise (prezentări introductive, - exerciții, dialog, reflecție, conversații etc.);

3. Finalizare: sintetizare, încheiere și evaluare.

1. Introducere

Introducerea trebuie să capteze atenția participanților. Ea are rolul de a oferi o imagine clară asupra scopului atelierului și de a-i motiva pe participanți să se implice activ. Introducerea cuprinde atât deschiderea atelierului, cât și stabilirea cadrului.

Deschiderea are ca obiectiv crearea unei înțelegeri comune în cadrul grupului cu privire la scopul, conținutul și forma atelierului.

Stabilirea cadrului urmărește susținerea unui proces cât mai bun, prin cultivarea unei atmosfere care să favorizeze dialogul și învățarea. Acest lucru se realizează prin punerea în practică a principiilor dialogului: încrederea, deschiderea, onestitatea și egalitatea. Participanții trebuie să se simtă în siguranță, interesați și încurajați să se implice. Acest lucru poate fi facilitat prin stabilirea unor reguli comune pentru atelier și prin folosirea exercițiilor de „spargere a gheții" care îi ajută pe participanți să se cunoască și să intre în contact unii cu alții.

„Un participant a spus chiar de la început, foarte direct, că nu poate avea încredere în noi, pentru că ne cunoștea doar de o oră. A comparat această situație cu încrederea profundă pe care o aș față de cineva cunoscut de mult timp și ne-a întrebat cui ai încredința, în mod realist, o problemă personală. Pe parcursul atelierului, însă, modul lui de a participa s-a schimbat vizibil: a devenit tot mai deschis și mai implicat în dialog. La final, ne-a invitat la el acasă, la prânz. Pentru noi, acest gest a fost un semn clar că, în timpul atelierului, se construise treptat un nivel de încredere real între el și noi. A fost un moment revelator."

Janet din Iordania, Ambasador pentru dialog.

Deschiderea și stabilirea cadrului cuprind, de regulă:

- Intrarea – înainte de începerea propriu-zisă, pregătirea spațiului și a ta, ca facilitator;
- Bun venit – prezentarea facilitatorilor atelierului și a participanților;
- Prezentarea programului, a temei și a „contractului";
- Informații practice;
- Regulile jocului;
- Exerciții de spargere a gheții.

De reținut:

Participanții sunt adesea nerăbdători să înceapă, așa că deschiderea nu ar trebui să fie prea lungă.

Un facilitator de atelier mai puțin experimentat poate fi tentat să parcurgă introducerea în grabă, pentru a trece cât mai repede la dialog. Totuși, este important să ții cont de faptul că dialogul a început deja, mai ales dacă îi implici pe participanți, de exemplu, în stabilirea regulilor.

Citiți mai multe despre realizarea unei introduceri reușite în Anexa 3.

Întrebări pentru introducere

- *Cum pot începe atelierul astfel încât să creez condițiile pentru ca tot ceea ce îmi propun să devină posibil?*
- *Cât ar trebui să dureze deschiderea și cum o pot structura pentru a asigura dinamism și varietate?*
- *Ce reguli de bază și ce exerciții de „spargere a gheții" sunt relevante pentru acest grup?*
- *În ce măsură doresc să implic participanții în stabilirea cadrului și a „contractului"?*

Citește mai multe despre introducere și găsește sugestii de activități în secțiunile Cadrul pentru dialog și Încălzire pentru dialog, Capitolul 5.

2. Acțiunea

Acțiunea reprezintă „nucleul" atelierului și este partea care, de regulă, ocupă cel mai mult timp și atenție. Ea cuprinde prezentări introductive, activități, exerciții, sesiuni de reflecție comună sau lucru în echipe, discuții, întrebări și răspunsuri, dialoguri și monologuri. Aici dialogul se aprofundează și se desfășoară cu adevărat. În general, trebuie să evaluezi constant dacă alegerile pe care le faci sunt optime în raport cu subiectul, scopul, grupul-țintă și tipul atelierului.

Întrebări pentru planificare

- *Ce activități ar trebui incluse în atelier (prezentări introductive, exerciții, lucru în grup etc.)?*
- *Ce succesiune și ce legături ar trebui să existe între diferitele activități? Ce este necesar, în mod concret, pentru realizarea fiecărei părți (de exemplu, pregătirea prezentărilor introductive)?*
- *Cum va fi organizat procesul de lucru și, dacă suntem mai mulți, cine își asumă responsabilitatea pentru fiecare etapă?*

Citește mai multe și găsește sugestii de activități în secțiunea Provocare prin dialog din Capitolul 5.

3. Finalizarea

Etapa finală are rolul de a aduna și de a clarifica aspectele rămase deschise și de a încheia atelierul într-un mod coerent. Acest lucru este important atât pentru participanți, cât și pentru facilitator. Finalizarea cuprinde trei componente: sinteza conținutului, încheierea procesului și evaluarea realizată prin feedbackul primit de la participanți cu privire la atelier.

Sinteza se concentrează pe reluarea punctelor-cheie, a ideilor valoroase și a momentelor de tip „aha!" care au apărut pe parcursul atelierului. Participanților li se reamintește ce au învățat și li se oferă spațiu pentru a reflecta asupra propriului proces de învățare. Un atelier de dialog atinge adesea valori profunde și poate activa emoții puternice. De aceea, o încheiere bine gândită îi ajută pe participanți și pe facilitator să părăsească atelierul într-o stare emoțională potrivită. Ea scoate în evidență parcursul procesului și modul în care acesta a fost trăit de participanți.

Evaluarea se desfășoară pe două paliere: ce au învățat participanții și care sunt opiniile lor despre procesul atelierului. Ea îi oferă facilitatorului ocazia de a primi feedback, iar participanților – de a-și exprima reacțiile cu privire la experiența parcursă împreună. Este important să formulezi întrebările potrivite, astfel încât să obții reacții relevante asupra aspectelor care te interesează.

Încheierea și evaluarea includ, de regulă, următoarele elemente:

- Sinteza a ceea ce s-a întâmplat;
- Puncte-cheie, momente „aha!" și realizări;
- Închiderea procesului;
- Evaluarea a ceea ce au dobândit participanții;
- Feedback către facilitator;
- Rămas-bun și mulțumiri.

Întrebări pentru planificare

- *Cum pot sintetiza ceea ce au învățat participanții pe parcursul atelierului?*
- *Cum închei procesul astfel încât participanții să părăsească atelierul într-un mod satisfăcător?*
- *Cum voi realiza evaluarea?*
- *Cum voi examina ceea ce au dobândit participanții în ceea ce privește, de exemplu:*
  - *utilizarea instrumentelor dialogice?*
  - *înțelegerea dialogului și perspectivele dezvoltate asupra acestuia?*
  - *înțelegerea temei abordate și noile perspective apărute?*
- *Ce este important să aflu despre experiența participanților în cadrul atelierului?*
- *Asupra căror aspecte îmi doresc să primesc feedback?*
- *Cum mă asigur că obțin aceste reacții?*

Citește mai multe despre finalizarea atelierului și găsește sugestii de activități în secțiunea Cadrul pentru dialog, Capitolul 5.

Colțul B. Participanți

Care este grupul-țintă al atelierului?

Participanții sunt cei care urmează să învețe mai multe despre dialog și, prin urmare, ei trebuie să se afle în centrul atenției. În acest „colț", analizezi componența grupului, precum și motivațiile, nevoile și așteptările participanților. Cu cât știi mai multe despre ei, cu atât vei putea adapta mai bine atelierul la realitatea și nevoile lor. Cu unele grupuri vei putea aborda o gamă largă de activități, cu altele doar o parte dintre acestea.

Motivația participanților de a lua parte la atelier, precum și nevoile lor de învățare și dezvoltare, influențează în mod direct așteptările legate de ceea ce speră să obțină din experiență.

Un aspect relativ ușor de identificat și extrem de util este distribuția participanților în funcție de criterii precum genul, vârsta, nivelul de educație, apartenența etnică sau limba vorbită. Nevoile și interesele unui grup de persoane cu vârste între 22 și 30 de ani, implicate într-o organizație de voluntariat, sunt diferite de cele ale unei clase de elevi de 17–18 ani din învățământul liceal, care se cunosc deja foarte bine între ei. Deși toți pot fi interesați să lucreze cu dialogul, atelierul trebuie conceput diferit pentru a-i implica cu adevărat.

De aceea, este ideal ca, în etapa de planificare, să discuți cu unul sau mai mulți participanți, pentru a înțelege mai bine cine sunt și ce își doresc să obțină din atelier.

Întrebări pentru planificare

- *Cum sunt distribuiți participanții în funcție de gen, vârstă, apartenență etnică, nivel de educație, profesie, interese etc.?*
- *Ce nivel de cunoaștere au deja în ceea ce privește dialogul?*
- *Care este contextul participării lor (de exemplu: o școală sau o altă instituție de învățământ, o biserică, un loc de muncă ori o organizație de voluntariat)?*

> ***„În ceea ce îi privește pe participanți, nu le supraestima niciodată cunoștințele și nu le subestima niciodată inteligența."***
>
> Else Hammerich (născută în 1936), fondatoarea Centrului Danez pentru Soluționarea Conflictelor.

- *Este grupul relativ omogen sau este format din persoane cu medii foarte diferite?*
- *Se cunosc deja între ei? Dacă da, cum sunt relațiile din interiorul grupului?*
- *Se simt confortabil unii cu alții sau există tensiuni?*
- *Participă din proprie inițiativă, ceea ce sugerează un nivel mai ridicat de motivație, sau participarea este obligatorie (caz în care motivația poate fi variabilă)?*

„Este important să știi ceva despre participanți dinainte, astfel încât să îți poți planifica atelierul și să pregătești spațiul în care urmează să intri. Dar este la fel de important să fii deschis în situația concretă, pentru a-ți putea schimba ideile preconcepute despre cine sunt ei!"

Tobias din Danemarca, ambasador pentru dialog.

Colțul C. Scop

Unde doresc să ajung cu acest atelier?

Scopul este formulat pe baza nevoilor participanților, în funcție de ceea ce consideri că au nevoie. El poate fi stabilit și în funcție de ceea ce dorești ca participanții să obțină în urma atelierului. Scopul reprezintă propria ta intenție legată de proces; ceea ce speri că se va întâmpla, chiar dacă nu va fi niciodată posibil să garantezi acest lucru.

Câteva exemple de posibile scopuri:

- Diseminarea de cunoștințe despre dialog;
- Oferirea unei înțelegeri mai clare a dialogului;
- Deconstruirea stereotipurilor existente în rândul participanților;
- Dezvoltarea unei înțelegeri mai profunde a diferențelor culturale;
- Crearea unui spațiu în care participanții pot discuta, într-un mod „dialogic", o temă sau un caz concret care îi interesează.

Motivația ta personală poate fi ușor confundată cu scopul propriu-zis. Este în regulă dacă acestea coincid, însă nu sunt neapărat identice.

Întrebări pentru planificare

- *Ce au nevoie participanții să învețe despre dialog?*
- *Ce îmi doresc eu ca participanții să învețe despre dialog?*
- *Sunt aceste două perspective în acord? Și este realist ca aceste obiective să fie atinse, având în vedere participanții și condițiile disponibile (timp, resurse etc.)?*
- *În ce măsură propria mea motivație personală mă face să nu observ un alt scop care este mai relevant?*

Colțul D. Motivație

De ce doresc să organizez acest atelier?

Motivația pentru ceea ce facem izvorăște din propriul nostru sistem de valori. Modul în care lucrul cu dialogul capătă sens, la un nivel profund, diferă de la o persoană la alta. Altfel spus, contează de ce faci acest lucru și ce semnificație are pentru tine. Cu cât îți este mai clară propria motivație, cu atât îți va fi mai ușor să o faci inteligibilă și relevantă și pentru alții. De aceea, este important să îți examinezi motivația de bază atunci când planifici un atelier.

Câteva exemple de posibile motivații personale:

- diseminarea de cunoștințe despre dialog;
- dorința de a fi în centrul atenției;
- dorința de a învăța și de a deveni un facilitator mai bun;
- dobândirea unei experiențe valoroase pentru parcursul profesional;
- dorința de a contribui la schimbarea societății;
- aspirația de a crea o lume mai bună;
- obținerea unui câștig financiar.

Motivația noastră poate fi legată de idealuri, dar poate include și nevoi personale, precum dorința de dezvoltare sau de recunoaștere. Nu este nimic greșit în acest lucru. Totuși, un atelier de dialog își propune să creeze înțelegere și perspective mai profunde pentru participanți. Prin urmare, este de dorit ca o parte din motivația ta să fie ancorată într-un scop care are sens și pentru ei.

În acest „colț", lucrezi la conștientizarea acestor aspecte, astfel încât să rămâi pe direcția corectă pe parcursul planificării și să te prezinți ca autentic, implicat și prezent mental – și, prin urmare, credibil – în rolul tău de facilitator.

„Nu poți păși de două ori în același râu, pentru că nici râul, nici omul nu mai sunt aceiași.”

Heraclit (535–475), filosof grec. Efes, Asia Mică.

Întrebări pentru planificare

- *De ce doresc să lucrez cu dialogul?*
- *Care sunt viziunile sau aspirațiile mele pentru acest atelier?*
- *Ce sens are acest demers pentru mine?*
- *Ce sens are acest demers pentru participanți?*

Cele trei dimensiuni ale atelierului: conținut, formă și proces

Cum se face că același plan de atelier – cu exact aceleași exerciții, același interval de timp și aceiași facilitatori – poate duce la procese complet diferite? Da, chiar și în cazul aceloraşi participanți. La prima vedere, pare un mic mister. Însă explicația constă în faptul că cele trei dimensiuni – conținut, formă și proces – contribuie toate la generarea sensului. În orice tip de comunicare, sensul se construiește simultan la mai multe niveluri.

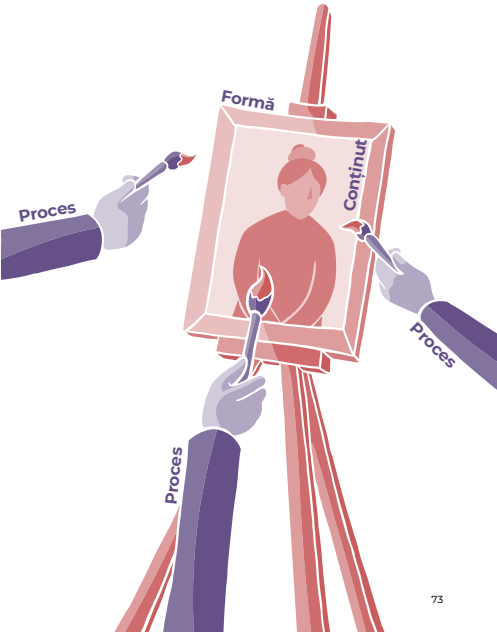
Ceea ce se întâmplă într-un atelier urmează un plan sau un scenariu. Totuși, planul, în sine, nu este atelierul. Atelierul prinde viață în întâlnirea dintre oamenii care se află împreună aici și acum. Tu și participanții generați, prin comunicare, anumite dinamici, iar aceste dinamici sunt cele care dau naștere atelierului propriu-zis.

Atunci când planifici un atelier de dialog, este important să poți identifica diferitele dimensiuni și modul în care acestea interacționează. Pentru că, cu cât ele acționează mai armonios împreună, cu atât experiențele și beneficiile pentru participanți sunt mai coerente. Și cu atât este mai probabil să obții ceea ce îți propui.

Dimensiunile atelierului

Conținut = ceea ce se află „în interior” => ***CE?*** *Ce urmează să facem? Încotro ne îndreptăm? Despre ce este vorba? Și ce se va întâmpla?*

Formă = ceea ce se află „la exterior” => ***CUM?*** *Cum comunicăm? Cum ne prezentăm? Cum acționăm? Și cum ar trebui să se desfășoare lucrurile?*


Formă
Conținut
Proces
Proces
Proces

Proces = o mișcare sau o schimbare ⇒ **CUM** ne mișcăm împreună? *Cum se simte procesul? Cum reacționăm la ceea ce se întâmplă și cum interpretăm aceste lucruri? Ce dinamici apar în grup?*

Atunci când comunicăm, avem tendința de a ne concentra în primul rând asupra conținutului, deoarece acesta este perceput inițial ca fiind dimensiunea cea mai evidentă și mai tangibilă. *Care este tema? Și ce urmează să facem?*

Forma este „ambalajul", sau modul în care sunt făcute lucrurile. Forma ar trebui să susțină conținutul și să fie adecvată acestuia. Dacă nu se întâmplă acest lucru, mesajul este distorsionat. Și tocmai atunci observăm cu adevărat acest lucru, de exemplu, atunci când un conducător de atelier vorbește despre deschidere, dar el însuși este închis în comunicarea sa.

Procesul este traiectoria către destinație. El reprezintă suma comunicării care are loc în mod constant între participanți pe măsură ce aceștia desfășoară activitățile. Include interpretările și reacțiile lor, precum și dinamica care apare în interiorul grupului. Totul contribuie la proces. Acesta cuprinde, de asemenea, mișcarea care are loc în ceea ce privește învățarea și dezvoltarea participanților (și a conducătorului de atelier) prin dialogul dintre ei.

Procesul este, în mare parte, implicit și invizibil, până în momentul în care ne raportăm conștient la el. Un proces bine susținut într-un atelier este asemenea unei mâini blânde care ghidează grupul prin conținutul planificat și creează un sentiment de energie, siguranță și cursivitate. În schimb, un proces deficitar este resimțit printr-o atmosferă tensionată, iritare sau lipsă de satisfacție în comunicare.

Procesul poate fi adus „la suprafață" și făcut perceptibil prin faptul că vorbim despre el. De exemplu, prin întrebări precum: *Cum se simte acest moment? Cum te simți în legătură cu ceea ce se întâmplă acum? Cum ai perceput situația atunci când...?*

Într-un atelier de dialog, totul este legat de dialog, deoarece dialogul este, în sine, un proces. Vorbești despre dialog, intri în dialog și înveți prin dialog. Conținutul, forma și procesul se împletesc constant. De aceea, un atelier de dialog este o oportunitate excelentă de a face vizibil procesul, adică ceea ce se întâmplă, pas cu pas, în încăpere, între participanți.

„În trei ateliere diferite am vorbit despre dialog ca despre un concept. De fiecare dată a mers din ce în ce mai bine și știu exact de ce. Pentru că, de fiecare dată, i-am implicat tot mai mult pe participanți și i-am lăsat să vină cu propriile exemple. Le-am oferit mai mult timp și mai mult spațiu și am făcut trimitere la lucruri pe care le spuseseră anterior. Participanții au învățat mai mult, pentru că au văzut că ne mișcăm și învățăm împreună."

Zainab din Danemarca, ambasador pentru dialog.

Stabilirea direcției de lucru

Pentru majoritatea oamenilor, la început, este mai solicitant să conducă un atelier având o atenție conștientă asupra procesului. Dacă ai mai puțină experiență, este foarte probabil să ai deja suficient de gestionat doar prin planificarea și implementarea conținutului: ce urmează să facem împreună și cum ajungem acolo unde ne propunem.

Este de deplin posibil să te concentrezi în principal pe conținut și să desfășori, totuși, ateliere de dialog reușite. Însă, dacă nu mai ești la început (sau dacă îți dorești să te provoci mai mult), poți alege să lucrezi mai profund cu procesul, împreună cu participanții. În acest fel, ei vor dobândi o înțelegere mai amplă și perspective mai profunde asupra a ceea ce înseamnă dialogul în practică, pe măsură ce se raportează activ la ceea ce se petrece între ei, aici și acum.

Poți citi mai multe despre modul de a gestiona conținutul și procesul în timp ce conduci un atelier în capitolul următor.

Recomandări pentru o planificare reușită

1. Participanții sunt „vedetele" atelierului tău. Pornește de la ei și adaptează atelierul la nevoile lor;

2. Fă alegeri conștiente pe tot parcursul procesului de planificare;

3. Gândește-te la spațiu și aranjează-l astfel încât să se potrivească atelierului tău;

4. Pregătește-te mental;

5. Păstrează un Plan B în rezervă și fii pregătit să renunți la toate planurile dacă acest lucru se dovedește necesar atunci când te afli față în față cu participanții.



NOTE

CAPITOLUL 4
CONDUCEREA UNUI ATELIER

Un conducător de atelier are multe aspecte de urmărit. Atelierul este despre dialog. Dar are loc, într-adevăr, un dialog? Poți urma scenariul pas cu pas, însă devin participanții mai conștienți în privința dialogului pe parcurs?

Un plan bine gândit îți oferă direcție și te ajută să ajungi la final cu succes. Însă este, de asemenea, responsabilitatea ta să ghidezi tot ceea ce se întâmplă între participanți, astfel încât procesul să susțină atingerea scopului.

Acest capitol te pregătește pentru asumarea rolului de facilitator – provocarea de a sta în mijlocul sălii, într-o încăpere plină de participanți cu așteptări ridicate, pregătit să intri în dialog pe teme sensibile.

Ce este un facilitator?

Cuvântul „facilitator" provine din latinescul *facilis*, care înseamnă „ușor". Rolul facilitatorului este acela de a face mai ușor parcursul grupului către o destinație stabilită de comun acord.

Așa cum este descris în Capitolul 3, atelierul este alcătuit din trei dimensiuni: conținut, formă și proces. Dacă participanții nu trebuie doar să audă despre dialog, ci și să învețe prin dialog, experimentându-l în practică, atunci tu – în calitate de responsabil al atelierului – trebuie să stăpânești toate cele trei dimensiuni, atât în etapa de planificare, cât și în timpul desfășurării atelierului.

În mod firesc, atenția participanților este orientată în principal către conținut și scop. Ca facilitator, însă, îți împarți atenția între conținut, formă și proces, asumându-ți o responsabilitate specială pentru proces. Acest lucru se datorează faptului că, în rolul tău de organizator și conducător al atelierului, ai o perspectivă diferită asupra a ceea ce se întâmplă în sală și asupra direcției în care se îndreaptă grupul.

Diferența dintre un lider și un facilitator
Atât liderii, cât și facilitatorii au sarcina de a conduce un grup către o destinație planificată.

Un lider se concentrează în principal asupra scopului, conținutului și sarcinii concrete de îndeplinit, precum și asupra conducerii și coordonării activității grupului pentru a obține un anumit rezultat. Într-un atelier, această formă de conducere este similară rolului tradițional al unui profesor.

Un facilitator se concentrează atât asupra conținutului, cât și asupra procesului. Totuși, el sau ea este preocupat(ă) în mod deosebit de proces, adică de ceea ce simt participanții în legătură cu sarcina și unii față de alții, de ceea ce se întâmplă între ei și de modul în care acest lucru influențează conținutul/sarcina. Rolul său este de a ghida procesul astfel încât acesta să susțină în mod optim conținutul și să conducă la atingerea scopului. Astfel, facilitatorul își asumă în mod conștient responsabilitatea pentru proces și pentru dinamica care se desfășoară permanent în cadrul grupului.

Un facilitator are, ca să spunem așa, rolul de a netezi drumul către scop. O metaforă utilă este cea din sportul curling, în care o echipă încearcă să facă o piatră mare de granit să alunece pe gheață până într-o zonă-țintă aflată la celălalt capăt al terenului. O persoană lansează piatra, iar ceilalți membri ai echipei mătură gheața din fața ei pentru a-i influența direcția și viteza. Într-un atelier, participanții pot fi comparați cu piatra de curling. Facilitatorul este cel care „mătură": el lucrează activ pentru a sprijini procesul și pentru a ajuta grupul să ajungă în zona dorită. Prin intervențiile sale, poate încetini, accelera sau ajusta direcția procesului. Dacă facilitatorul încetează să „măture" și se concentrează exclusiv asupra țintei finale, piatra își pierde elanul și se oprește. Același lucru este valabil și pentru „mișcarea" participanților într-un atelier. Fără atenție constantă asupra procesului, drumul către o înțelegere mai profundă a dialogului riscă să se blocheze. Procesul trebuie susținut pe tot parcursul, nu doar orientat spre rezultat.

„Nu poți reflecta în locul participanților; trebuie să o faci împreună cu ei. Suntem atât ei, cât și noi, cei care creăm spațiul pentru reflecție. Astfel, spre deosebire de un profesor, care încearcă să predea reflecția, noi trebuie să îi însoțim. În acest mod, abordarea dialogică ajută la identificarea a ceea ce îi mișcă cu adevărat pe participanți, astfel încât întreaga sesiune devine mai captivantă și mai îmbogățitoare, atât pentru ei, cât și pentru noi."

Karin din Danemarca, ambasador pentru dialog.

Lider, facilitator sau ambele?

Dialogul ține mai degrabă de felul în care parcurgem drumul decât de atingerea unei destinații precise. Cu alte cuvinte, dialogul este, prin natura sa, un proces. În consecință, într-un atelier despre dialog, nu doar conținutul contează, ci și forma și procesul. Scopul este de a crea înțelegere și perspective mai profunde asupra dialogului sau asupra unei teme specifice, iar modul în care acest scop este atins este dialogul însuși.

Din acest motiv, este firesc ca liderul unui atelier de dialog să acorde o atenție constantă procesului și modului în care ceea ce se întâmplă între participanți susține conținutul. Astfel, conducătorul unui atelier de dialog îndeplinește întotdeauna și rolul de facilitator.

Cu toate acestea, chiar și pentru un conducător de atelier cu experiență, este o provocare să menționi simultan atenția asupra conținutului și a procesului. Este nevoie să urmărești participanții, programul, prezentările introductive și exercițiile (conținutul), să comunici într-un mod dialogic (forma) și, în același timp, să gestionezi dinamica dintre participanți și colaborarea din echipa de facilitare, dacă atelierul este condus de mai multe persoane (procesul).

În consecință, măsura în care poți și alegi să te concentrezi asupra procesului depinde de nivelul tău de experiență, de tema abordată și de ceea ce a fost convenit împreună cu participanții. Chiar și atunci când atenția asupra procesului este mai limitată, este posibil să desfășori ateliere de dialog relevante și reușite.

Pe măsură ce dobândești mai multă experiență, devine tot mai evident că atingerea obiectivelor este mai ușoară atunci când facilitatorul își îndreaptă atenția și asupra procesului și folosește în mod activ ceea ce se întâmplă între participanți ca sursă de învățare.

În cele ce urmează, sarcina de a conduce un atelier de dialog este descrisă ca facilitare, deoarece acesta este rolul care se potrivește cel mai firesc și mai bine cu natura unui atelier de dialog.

„Un moment definitoriu a fost atunci când mi-am dat seama ce efect extraordinar are faptul de a rămâne în rolurile noastre de facilitatori, ghidând procesul fără a încerca să îi influențăm pe participanți și fără a le spune ce este corect și ce este greșit. Pentru că, atunci când este vorba despre dialog, există o diferență enormă între a-ți prezenta propriile puncte de vedere și a le permite participanților să își descopere atât propriile opinii, cât și spațiul pentru a le schimba."

Haifaa din Danemarca, ambasador pentru dialog.



Ce este un facilitator bun?

Un facilitator bun este, înainte de toate, autentic și pe deplin prezent. El intră în relație cu participanții cu implicare reală, curiozitate și deschidere, abordând conversațiile într-un mod explorator și orientat spre conexiune. Este un bun/ă ascultător/oare, atentă la ceea ce spun și la ceea ce trăiesc participanții, și folosește în mod conștient instrumente ale dialogului, precum întrebările exploratorii, ascultarea activă și oglindirea, alături de alte competențe descrise mai jos.

Respectarea celor patru principii ale dialogului – încrederea, deschiderea, onestitatea și egalitatea – reprezintă o competență fundamentală a unui facilitator de dialog, alături de flexibilitate și de capacitatea de reflecție și autoreflecție. Aceste principii constituie fundamentul pe care acesta se sprijină. Ele modelează cadrul mental cu care se întâlnește cu participanții, precum și instrumentele practice pe care le folosește în comunicarea cu aceștia.

Faptul că respectă principiile pe care este implicat(ă) în a le transmite îi conferă mai multă credibilitate și amplifică impactul rolului său de facilitator. Modul propriu de a pune în practică aceste principii, comunicând cu încrederea, deschidere, onestitate și în spiritul egalității, se transmite participanților, care sunt astfel încurajați să comunice în același mod. De asemenea, acest lucru semnalează competențe dialogice importante. Observând facilitatorul în acțiune, participanții văd dialogul desfășurându-se în practică.

Ce este un facilitator bun?

Încredere

Un facilitator credibil este capabil să inspire participanților încredere în faptul că procesul va fi ghidat într-un mod sigur și responsabil, chiar și atunci când punctele lor de vedere sunt provocate sau puse sub semnul întrebării. El transmite această încredere printr-o comunicare deschisă și onestă, explicând, de exemplu, ce urmează să se întâmple și de ce, și prin implicarea activă a participanților pe parcursul atelierului, inclusiv în stabilirea cadrului de lucru. În acest fel, facilitatorul transmite un mesaj clar: am încredere că puteți contribui și că vă puteți asuma, împreună, responsabilitatea pentru ceea ce se întâmplă aici. Atunci când atelierul este condus de mai mulți facilitatori, relațiile bazate pe încredere dintre aceștia constituie un punct de plecare esențial pentru o colaborare eficientă „pe teren". Încrederea se manifestă prin respectarea acordurilor stabilite anterior privind rolurile și responsabilitățile, precum și prin disponibilitatea de a discuta deschis eventualele dezacorduri sau neclarități, atât în etapa de pregătire, cât și pe parcursul desfășurării atelierului.

Deschidere

Un facilitator cultivă deschiderea fiind el însuși deschis, de exemplu, prin prezentarea propriilor exemple sau prin împărtășirea propriilor experiențe legate de dileme și provocări în ceea ce privește dialogul. El sau ea poate relata o trăire personală din propria viață, apărând astfel ca o ființă umană obișnuită, cu care ceilalți se pot identifica. Același lucru este valabil și între participanți, atunci când aceștia își împărtășesc deschis experiențele personale unii cu alții. Deschiderea înseamnă disponibilitatea de a întâlni persoana din spatele punctului de vedere. Facilitatorul rămâne deschis față de contribuțiile participanților, chiar și atunci când acestea diferă de propriile convingeri, ascultând activ și recunoscând perspectivele exprimate.

A se vedea nota 1; Anexa 4: Note, referințe și sugestii pentru lecturi suplimentare.



Deschidere

Onestitatea se manifestă atunci când te implici în conversație într-un mod autentic, de exemplu, prin intermediul unei povești personale sau al propriului tău exemplu. Onestitatea înseamnă, de asemenea, să îți asumi cine ești, cu bune și cu mai puțin bune. De exemplu, dacă facilitatorul își dă seama că nu are un răspuns pregătit, el sau ea reflectează deschis, într-o căutare onestă împreună cu participanții. Își recunoaște propria posibilă nesiguranță și o utilizează în cadrul procesului.

Egalitate

Într-un dialog, fiecare are ceva de spus. Indiferent de statut, gen, etnie, vârstă sau de apartenența la un grup politic. Părțile implicate într-un dialog participă pe picior de egalitate, iar respectul reprezintă o valoare importantă în acest sens. În calitate de facilitator, urmărești să înrădăcinezi egalitatea ca parte a dinamicii de grup, fie prin împărtășirea propriilor puncte de vedere și experiențe, fie prin participarea la un exercițiu, astfel încât dialogul să se desfășoare de la egal la egal.

Totuși, este important să fii conștient(ă) de dificultatea de a participa activ și, în același timp, de a fi responsabil(ă) de proces. De multe ori, este mai potrivit să rămâi în rolul celui care ghidează procesul. Chiar și așa, poți susține principiul egalității prin atitudinea ta și printr-o comunicare respectuoasă și apreciativă, subliniind faptul că suntem diferiți și că aceste diferențe merită respectate.

Poți aduce diferențele dintre participanți într-o lumină pozitivă, vorbind despre ele ca despre o resursă și evidențiind oportunitățile pe care le creează. Dacă lucrați în echipă, exemplul vostru comun transmite un mesaj puternic: cooperarea și respectul reciproc nu sunt doar idealuri abstracte, ci practici reale și posibile. Astfel, devine vizibil faptul că lucrul împreună este nu doar posibil, ci și valoros, chiar și atunci când există puncte de vedere contrastante sau fundaluri culturale, politice ori religioase diferite.

Flexibilitate

În calitate de facilitator, poți avea un scenariu foarte bine pregătit, însă este esențial să fii oricând dispus(ă) să te abați de la el. Odată ce te afli în fața participanților și atelierul începe, reacțiile pot varia considerabil: de la curiozitate și entuziasm, la frustrare, împotrivire, opinii extreme sau, dimpotrivă, lipsă de implicare.

„Doar atunci când poți fi cu adevărat flexibil și blând poți fi, în același timp, cu adevărat ferm și puternic."

(Proverb Zen, origine necunoscută.)

În astfel de momente este important să rămâi ferm(ă) și, înainte de toate, să îți spui: este ceea ce este. Apoi, să îți asumi postura exploratorului curios sau a detectivului atent. Pune-ți, metaforic vorbind, casca de explorator sau pălăria lui Sherlock Holmes și observă cu atenție ce se întâmplă în încăpere și între participanți. Întreabă-te și întreabă-i: ce se petrece dincolo de ceea ce este vizibil la suprafață? Ce se află în spatele a ceea ce spun și fac oamenii, al limbajului lor corporal și al afirmațiilor pe care le exprimă?

Este firesc să îți formulezi propriile interpretări, bazate pe experiențele și preconcepțiile tale. Totuși, acestea pot fi foarte diferite de ceea ce trăiesc sau intenționează, de fapt, participanții.

Flexibilitatea mai înseamnă și capacitatea de a te abate de la plan, fără a pierde din vedere direcția generală. Îți păstrezi atenția asupra scopului, știind că există mai multe căi de a ajunge acolo și că, în dialog, drumul parcurs este la fel de important ca destinația.

Cum devii un facilitator bun?

Competențele facilitatorului pot părea copleșitoare atunci când sunt prezentate într-o listă, ca cerințe ale rolului. Este important, însă, să le privești ca pe o imagine ideală a facilitatorului de dialog. Ele reprezintă direcția în care te poți dezvolta, nu un standard pe care trebuie să îl atingi din prima. Dobândirea acestor competențe este un proces de durată, care se construiește în timp, nimeni nu le stăpânește pe toate de la început. Fiecare însă poate progresa prin practică, încercare și eroare.

Primul pas este să îți asumi intenția de a lucra conștient la dezvoltarea acestor competențe. Exercițiul duce la îmbunătățire, esențial este să ai curajul de a încerca, de a face pași înainte și de a-ți cultiva capacitatea de reflecție și autoreflecție pe parcursul experienței tale ca facilitator.

Reflecție și autoreflecție: A intra într-un dialog cu alții înseamnă, inevitabil, ca propriile tale presupuneri să fie puse sub semnul întrebării și testate. Același lucru se întâmplă și în rolul de facilitator – capacitatea de a reflecta împreună cu participanții este esențială pentru procesul lor de învățare.

„Este atât de important să reflectezi împreună cu grupul pe parcursul atelierului, întrebând ce văd și ce gândesc... Pentru că ceea ce crezi tu că gândesc ei nu este întotdeauna ceea ce gândesc cu adevărat!"

Zainab din Danemarca, ambasador pentru dialog.

În același timp, capacitatea de a reflecta asupra propriei tale practici – de a intra într-un dialog cu tine însuți – îți dezvoltă înțelegerea rolului de facilitator și te ajută să îl gestionezi cu mai multă siguranță.

Autoreflecția poate fi privită ca un dialog interior continuu. În etapa de planificare, reflectezi asupra modului în care îți vei asuma rolul de facilitator. În timpul atelierului, te întrebi dacă procesul se desfășoară în direcția dorită, care este următorul pas potrivit și dacă programul poate fi ajustat în funcție de situație. De asemenea, îți observi propriile reacții, presupuneri și prejudecăți și verifici în ce măsură acestea îți influențează intervențiile. Reflecția te ajută să faci alegeri conștiente pe parcurs, în loc să reacționezi automat.

Dacă lucrați în doi sau mai mulți facilitatori, este important să mențineți un contact strâns și o înțelegere comună a modului în care evoluează procesul. Reflecția împărtășită, înainte, în timpul și după atelier, contribuie la coerența și calitatea intervențiilor voastre.

Un efect secundar pozitiv este dezvoltarea acestei capacități de reflecție continuă asupra propriei comunicări. În timp, devii mai conștient de faptul că punctele de vedere și valorile nu sunt fixe, nici măcar în interiorul unei singure persoane. Astfel, ajungi să îți observi mai clar propriile valori și convingeri și să cultivi, în tine însuți, o atitudine dialogică.

Pentru a susține acest proces de dezvoltare personală și profesională, este de mare ajutor să ai alături un facilitator mai experimentat, un mentor sau un coleg, cu care să îți împărtășești experiențele și să reflectezi asupra lor. Acest sprijin este cu atât mai important atunci când ești la început de drum.

Evaluarea de după fiecare atelier reprezintă un alt instrument important de învățare. Atunci când ceri feedback participanților, există riscul de a primi reacții critice sau formulate într-un mod dificil de acceptat. Nu toată lumea știe să ofere feedback constructiv. Cu toate acestea, o parte esențială a practicii dialogice este capacitatea de a asculta aceste reacții fără a intra imediat în defensivă. Aproape întotdeauna există un sâmbure valoros în ele.

Încearcă să identifici mesajul din spatele formulărilor dure, să preiei ceea ce îți este util și să lași restul deoparte.

Dacă anumite reacții persistă sub forma unui disconfort sau a unei emoții puternice, este recomandat să le explorezi ulterior împreună cu un coleg, un mentor sau un supervizor. Ești într-un proces de învățare continuă, iar propria ta dezvoltare, la fel ca dialogul, se naște adesea din situații care te provoacă și te scot din zona de confort.

A se vedea Capitolul 3 despre perturbările care favorizează dezvoltarea și învățarea.



Ai grijă de tine: În rolul de facilitator, este important să fii atent(ă) la modul și la măsura în care te expui. Orice expunere personală ar trebui să fie rezultatul unei alegeri conștiente. Gestionate cu atenție, intervențiile personale și oneste pot susține procesul și pot întări relația cu participanții. Totuși, uneori, împărtășirea unui aspect personal poate deveni mai vulnerabilă decât ai anticipat. În astfel de situații, acest lucru nu este neapărat benefic nici pentru proces, nici pentru tine.

Există o linie fină între a fi personal și a fi privat. Unde se trasează această linie depinde de propria ta intuiție și de contextul concret: de tine, de grupul de participanți și de dinamica existentă. A fi personal înseamnă a porni de la propria experiență pentru a ilustra sau clarifica un aspect relevant. A fi privat înseamnă a te expune într-un mod care mută atenția de la proces și de la participanți către tine ca persoană.

Un principiu orientativ este acela că trebuie să aibă sens pentru participanți atunci când facilitatorul vorbește despre sine, de exemplu, pentru că relația devine mai angajantă sau pentru că un exemplu personal face mai ușor de explicat ceva dificil.

Cel mai important este ca facilitatorul să nu caute niciodată să atragă atenția asupra propriei persoane. Rolul său este de a susține un proces în care vocile participanților sunt aduse în dialog și în care se creează, între ei, un spațiu comun nou de înțelegere.

Cum facilitezi?

Facilitarea poate fi comparată cu ocuparea unui post de observație, din care poți privi situația din exterior și purta, în permanență, un dialog interior despre ceea ce se întâmplă în încăpere. Este necesar să fii atent(ă) atât la modul în care obiectivele pot fi atinse prin activitățile planificate, cât și la dinamica dintre participanți. În acest rol, îți concentrezi atenția asupra procesului, rămânând curios/curioasă față de ceea ce se întâmplă în sală și punând sub semnul întrebării propriile tale presupuneri și interpretări. Această perspectivă poartă numele de meta-poziție (meta = „dincolo de", „la un nivel superior").

Atunci când comunici din această poziție, practici meta-comunicarea, adică vorbești despre modul în care comunicarea are loc, nu doar despre conținutul ei. În jargonul profesional, această abordare este cunoscută sub denumirea de „a merge în meta" și reprezintă un instrument esențial pentru facilitator.

Facilitatorul adoptă meta-poziția având în permanență în minte două întrebări cheie:

1.*Cum pot parcurge programul în cel mai potrivit mod, astfel încât participanții să obțină beneficiile dorite?*

2.*Cum pot susține, în rolul meu de facilitator, dinamica dintre participanți, astfel încât dialogul să se poată desfășura și să fie menținut?*

Aceste întrebări dau naștere unei serii de subîntrebări care îl/o ghidează pe facilitator atunci când este necesar să meta-comunice, adică să reflecteze în mod conștient asupra a ceea ce se întâmplă în proces. De exemplu:

- *Ce se întâmplă chiar acum, aici, în grup?*
- *Cum este atmosfera și cum se simte prezența în această încăpere?*
- *Participanții sunt implicați în felul în care ne dorim (de exemplu,*
- *intră în dialog și reflectează asupra propriilor prejudecăți)?*
- *În ce direcție se îndreaptă procesul?*
- *Sunt respectate regulile și acordurile stabilite?*
- *De ce unii participanți se implică mai mult decât alții?*

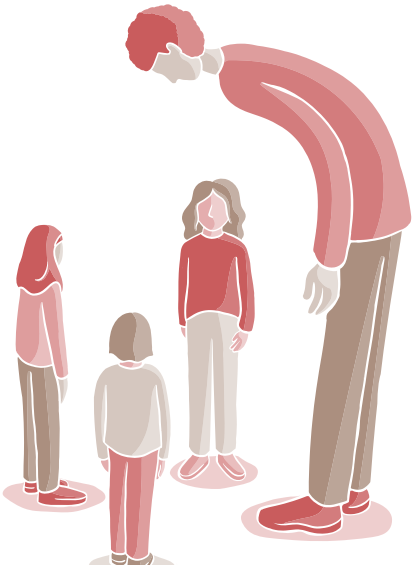
Răspunsurile la aceste întrebări îl/o ajută pe facilitator să își formeze o imagine clară asupra direcției în care se îndreaptă atât participanții, cât și atelierul, indicând astfel pașii următori. Meta-comunicarea poate avea loc sub forma unui dialog interior, purtat cu tine însuți/însăți. De asemenea, poate avea loc în dialog cu colegii facilitatori, fie în timpul unei pauze, fie deschis, în fața participanților. Dacă alegi cea de-a doua variantă, îi inviți pe participanți să devină conștienți de proces. Le oferi ocazia de a privi ceea ce se întâmplă din aceeași meta-poziție ca și facilitatorul. În acest fel, sunt încurajați să reflecteze nu doar asupra conținutului, ci și asupra dinamicii și a modului în care se desfășoară dialogul.

O altă posibilitate este să îi implici direct pe participanți, adresându-le unele dintre întrebările de mai sus. Astfel, îi inviți să își asume o parte din responsabilitatea pentru direcția în care evoluează procesul. În același timp, se conturează un aspect esențial al dialogului: faptul că acesta nu se referă doar la ce se discută, ci și la cum are loc conversația.

Este adesea util să semnalezi explicit faptul că „mergi în meta", că faci un pas înapoi pentru a privi ceea ce se întâmplă în încăpere dintr-o altă perspectivă și pentru a vorbi despre acest lucru într-un mod diferit.

Acest lucru poate fi realizat, de exemplu, prin luarea unui „timeout" (o pauză). La fel ca în sport, un timeout este folosit pentru ca participanții – și facilitatorul – să reia contactul unii cu alții și să clarifice dacă se îndreaptă în direcția corectă, dacă toată lumea se simte în regulă cu ceea ce se întâmplă în sală sau dacă regulile jocului trebuie ajustate.

Atunci când facilitați împreună, formați o echipă, atât în etapa de planificare, cât și atunci când sunteți „pe teren". Este important să vă urmăriți constant unii pe alții și să nu ezitați să solicitați un timeout de îndată ce apare nevoia. Acest lucru devine necesar ori de câte ori atelierul începe să iasă de pe traiectoria dorită. În timpul timeout-ului, vă luați timp pentru a vă analiza gândurile și emoțiile, cu scopul de a clarifica eventualele îndoieli. Discutați deschis și explorator despre pașii următori. Atunci când cântăriți opțiunile, reveniți mereu la perspectiva participanților: ce ar avea ei cel mai mult de câștigat din această abordare? Și cum putem face acest lucru rămânând fideli scopului convenit al atelierului?



Exemplu de timeout

Consolidezi o sesiune trasând pe flipchart diferența dintre dialog și discuție. Încerci să faci acest lucru prin contribuțiile participanților, însă aceștia nu se implică cu adevărat. Unii vorbesc între ei, alții trimit mesaje pe telefon. Atmosfera este lipsită de concentrare. În loc să încerci să mergi mai departe cu desenul tău, spui: *„stați puțin, să ne oprim un moment".*

În acest punct, îți asumi meta-poziția și reflectezi asupra a ceea ce se întâmplă. Dacă nu dorești să îi implici pe participanți în reflecție, le poți spune: *„luăm doar o pauză de cinci minute".* Folosești acest timp pentru a-ți da seama cum să revii pe direcția dorită. Ar trebui să le împărtășești observațiile tale și să întrebi de ce le lipsește concentrarea? Sau ar trebui pur și simplu să desfășori un exercițiu energizant, pentru că ai impresia că sunt obosiți? Dacă sunteți mai mulți facilitatori, reflectați împreună asupra a ceea ce ar trebui făcut.

Într-o reflecție deschisă cu participanții, în care meta-comunici cu ei, ai putea spune, de exemplu: *„Văd că trimiteți mesaje și vorbiți între voi. Pare că vă este greu să vă concentrați. Sunt curios/curioasă. De ce se întâmplă asta?"*

În funcție de răspunsul lor (avem nevoie de o pauză, este ceva ce nu înțelegem, am prefera să vorbim despre altceva etc.), decizi următorul pas. Ceea ce contează este faptul că ai menționat contactul și dialogul cu participanții și cu tine însuți/însăți cu privire la ceea ce se întâmplă în acel moment. Este posibil să fi adresat întrebări exploratorii și să îi fi implicat în proces. Astfel, dialogul rămâne pe deplin activ.

În funcție de reacțiile observate, decideți dacă rămâneți pe direcția inițială sau dacă este necesar să ajustați traseul. Uneori, este potrivit să verificați împreună cu participanții dacă este în regulă să continuați pe o direcție nouă. Alteori, va fi nevoie să vă bazați pe propria experiență și să aveți încredere în judecata voastră pentru a alege ceea ce considerați a fi cea mai bună opțiune pentru grup.



Solicitarea unui timeout poate cere curaj din partea facilitatorului, deoarece poate fi percepută ca o pierdere a controlului. În realitate, este exact opusul. Un timeout arată că îți asumi pe deplin rolul de facilitator și că îți exerciți responsabilitatea pentru proces.

Pregătirea facilitatorului

Desigur, un facilitator trebuie să își elaboreze programul, dar la fel de importantă este și pregătirea mentală. Indiferent cât de atent planifici, nu poți ști niciodată cu certitudine ce se va întâmpla într-un atelier. Tocmai de aceea, pregătirea mentală este adesea mai importantă decât a avea fiecare detaliu fixat în scenariu. Această pregătire se referă la modul în care te pregătești să îi ghidezi pe alții printr-un proces dialogic și să intri în necunoscut fără a-ți pierde echilibrul. Este vorba despre a rămâne conectat(ă) cu tine însuți/însăți și cu participanții, chiar și atunci când situațiile sunt neprevăzute, și despre a menține o atitudine dialogică pe tot parcursul procesului.

Primul pas este să accepți faptul că te poți pregăti doar până la un anumit punct. O parte din rezultat și din impactul procesului dialogic depinde de context, de participanți și de mulți alți factori greu de anticipat, tot ceea ce apare aici și acum. Asupra acestora, facilitatorul nu poate avea un control deplin. Un anumit grad de imprevizibilitate este inevitabil atunci când începi un atelier. Și este firesc să fie așa.

Al doilea pas este să fi reflectat în prealabil asupra mai multor scenarii posibile, astfel încât să îți poți construi o „trusă de instrumente" dialogice adaptată rolului tău de facilitator. Cu cât ai la dispoziție mai multe opțiuni și intervenții, cu atât îți va fi mai ușor să răspunzi flexibil la ceea ce apare pe parcurs.

Te poți pregăti adresându-ți următoarele întrebări, ideal împreună cu un coleg, un supervizor sau un mentor:

- *Care este cel mai bun lucru și care este cel mai rău lucru care s-ar putea întâmpla pe parcurs?*
- *Ce metode și instrumente ar fi potrivite în diferite situații?*

Răspunsurile la aceste întrebări pot deveni repere utile atunci când te afli chiar în mijlocul procesului, fie că navigarea este calmă și previzibilă, fie că te confrunți cu ape agitate și situații mai dificile.

Trusa de instrumente a facilitatorului

Facilitatorul lucrează, înainte de toate, cu instrumentele comunicării dialogice: contactul angajant, ascultarea activă, oglindirea și adresarea de întrebări exploratorii (a se vedea Capitolul 2). Pe lângă acestea, rolul de facilitator presupune utilizarea unor instrumente suplimentare, precum sinteza, provocarea și cuprinderea procesului.

Un facilitator:

Ascultă activ
Prin limbajul corporal, voce și atitudine, arată că este interesat(ă). Adresează întrebări exploratorii, care examinează și provoacă în mod respectuos punctele de vedere prezente în încăpere. Își formulează întrebările folosind cuvinte interogative (cine, ce, unde, cum) și într-o manieră deschisă: Poți spune mai multe despre asta? Cum ai ajuns la această concluzie?

Sintetizează
Comunică în mod clar unde se află grupul în proces, raportându-se la ceea ce a fost convenit inițial. Se asigură că participanții sunt în regulă cu direcția în care se merge și că planul este urmat, rămânând în același timp deschis(ă) la ajustări și la alte căi de atingere a scopului.

Sinteza pornește din ceea ce au spus participanții. Facilitatorul este mai interesat de surprinderea ideilor-cheie și, atunci când este util, de gruparea lor pe teme, decât de interpretare sau formularea de concluzii proprii. Îi implică constant pe participanți pentru a verifica dacă sinteza reflectă corect ceea ce a fost exprimat. De asemenea, acordă o atenție specială celor care vorbesc mai puțin, invitându-i în mod direct să își exprime punctul de vedere, de exemplu, prin întrebări simple și deschise.

Provocări și valorificare

În unele grupuri cu mulți participanți tăcuți sau cu o majoritate covârșitoare de participanți „corecți din punct de vedere politic", poate fi necesar, pentru a pune dialogul în mișcare, să îi provoci să aducă în joc puncte de vedere mai ferme. Facilitatorul face acest lucru prin polarizarea opiniilor și prin accentuarea diferențelor, de exemplu prin reformularea unei afirmații prudente într-una mai clară și mai directă.

Afirmație prudentă: *„Într-un fel cred că, uneori, poate fi puțin greu să..."* este amplificată în: *„Deci, ți se pare cu adevărat greu să...?"*.

În alte grupuri, este nevoie de opusul acestei abordări. Atunci când sunt deja prezente opinii puternice, facilitatorul urmărește să valorifice punctele de vedere existente, evidențiind zonele de sens comun. Acest lucru se poate realiza, de exemplu, prin sublinierea unei valori împărtășite: *„Așadar, aveți religii diferite, dar amândoi aveți credințe puternice și considerați că este important să vi se permită să vă practicați religia în pace, nu-i așa?"*.

Atunci când dialogul se desfășoară cu adevărat, când cooperarea cu ceilalți facilitatori decurge bine și când apar perspective relevante aici și acum, este o bucurie să fii facilitator. Totuși, uneori te poți trezi mergând pe gheață subțire.

Provocările facilitatorului – împotrivirea

Împotrivirea se referă la acele situații care te iau pe nepregătite, în care te simți blocat(ă), rănit(ă) sau speriat(ă). De exemplu, atunci când te surprinzi încercând să convingi un participant că tu ai dreptate și el greșește. Sau când îți scapă o remarcă sarcastică ori dezaprobatoare, adică în momentele în care comunici într-un mod complet nedialogic.

Ce este împotrivirea?
Împotrivirea este o reacție naturală care apare atunci când punctele noastre de vedere și valorile noastre sunt puse la încercare. Deoarece dialogul tinde să aducă tocmai astfel de situații la suprafață, împotrivirea este o parte firească a dialogului. Prin urmare, ea este întotdeauna prezentă, într-o măsură mai mare sau mai mică, într-un atelier de dialog.

Împotrivirea poate lua multe forme și se manifestă în grade diferite. Poate fi un participant care trimite mesaje în mod repetat pe parcursul atelierului, cineva care spune: „Știi măcar despre ce vorbești?" sau altcineva care izbucnește: „M-am săturat de asta!".

De asemenea, împotrivirea poate lua forma unei neliniști profunde, generate de întâlnirea cu persoane ale căror puncte de vedere și valori sunt fundamental opuse propriilor tale convingeri. Cu cât intensitatea împotrivirii și a emoțiilor este mai mare, cu atât situația pare mai dificil de gestionat.

În aceste condiții, este de înțeles dorința de a evita astfel de momente și, poate, tendința de a le ignora sau de a pune capăt acestor „perturbări" resimțite ca neplăcute. Poți ajunge să intri într-o discuție în care preocuparea principală devine convingerea celuilalt și câștigarea disputei. Cu alte cuvinte, te îndepărtezi de calea dialogului.



Nu este nimic greșit în a te simți incomod(ă) ca facilitator. Oricine a facilitat vreodată un atelier a experimentat senzația de nesiguranță sau de teren instabil. Este firesc să ai îndoieli și să porți în tine puncte de vedere și valori puternice. Provocarea constă în a găsi echilibrul potrivit între rolul profesional de facilitator și curajul de a fi cine ești.

În această poziție, ești ghidul procesului care se desfășoară în încăpere, iar participanții se așteaptă ca tu să îți menții acest rol. De aceea, este important să nu iei reacțiile sau situațiile apărute ca pe ceva personal, ci să le privești ca parte firească a procesului și ca pe o oportunitate de a aprofunda dialogul.

„Vărul incomod"

Rezistența (împotrivirea) poate fi comparată cu acel „văr incomod" lângă care nimeni nu vrea să stea la o reuniune de familie. El pune întrebări enervante și încalcă regulile bunei-cuviințe. Simți mai degrabă nevoia să îl eviți sau să reacționezi impulsiv față de el. Un văr incomod este adesea provocator și pare să vrea să strice tot ceea ce ai planificat.

„Un participant a continuat să fie foarte negativ față de întregul nostru atelier. I-am apreciat deschis onestitatea și am făcut, de asemenea, referire la principiul dialogic al onestității. I-am ascultat punctele de vedere și ne-am împărtășit deschis propriile opinii cu privire la tema controversată de pe agendă. A fost dificil, pentru că eram în profund dezacord cu el. După sesiune, am primit de la el o cerere de prietenie pe Facebook și mi-a scris: Mulțumesc că ne-ați ascultat ideile, acum știu ce înseamnă dialogul. Trebuie să ne ascultăm unii pe alții."

Linaa din Iordania, ambasador pentru dialog.

În schimb, poți alege să îl privești pe „vărul incomod" ca pe o perturbare binevenită. Această perspectivă poate face mai ușoară gestionarea situației. Într-un atelier, „vărul" poate deveni un contribuitor important la proces și poate chiar ajuta participanții să pătrundă mai profund în potențialul dialogului. Abordând împotrivirea cu deschidere și explorând ce se află în spatele ei, procesul poate avansa chiar prin intermediul acestei împotriviri.

Primul pas în confruntarea cu împotrivirea, pentru a preveni devieri ale procesului, este recunoașterea existenței acesteia. Următorul pas este să lucrezi cu propria ta atitudine față de împotrivire, devenind mai conștient(ă) de locul în care ești pus(ă) la încercare. Poți începe prin a reflecta asupra următoarelor afirmații:

- *Împotrivirea este o reacție firească atunci când viziunea noastră asupra lumii și identitatea personală sunt puse sub semnul întrebării;*
- *Împotrivirea tinde să se intensifice atunci când alții încearcă să ne convingă;*
- *Împotrivirea este, în esență, o reacție emoțională și nu poate fi depășită prin argumente raționale;*
- *Împotrivirea se diminuează atunci când ne simțim ascultați, văzuți și înțeleși;*
- *Împotrivirea poate fi întâmpinată „la jumătatea drumului" prin explorarea a ceea ce se află în spatele ei, păstrându-ne totodată propria poziție;*
- *Împotrivirea generează, la rândul ei, împotrivire.*

Următorul pas este să analizăm dinamica împotrivirii și tiparele de reacție care se activează atunci când ne confruntăm cu ea.

„Am avut un participant care și-a schimbat complet modul de a comunica pe parcursul celor trei ore cât a durat atelierul. La început, ne întrerupea constant. Însă după ce a încercat dialogul cu bastonul vorbitor, s-a schimbat complet. A fost pentru mine un moment-cheie să văd o asemenea schimbare într-un timp atât de scurt."

Patricia din Egipt, ambasador pentru dialog.

Trei modalități de a face față împotrivirii

Pe scurt, există trei moduri frecvente de a reacționa în fața împotrivirii:

- *Răspunzi pe aceeași monedă (de exemplu, încercând să convingi prin argumente, criticând sau adoptând un ton sarcastic);*
  Te retragi (de exemplu, folosind ironia sau umorul ori
- *ignorând ceea ce se spune).*

Deși apar adesea spontan, aceste reacții nu susțin dialogul și nu diminuează împotrivirea, ci, dimpotrivă, o intensifică.

Există și o a treia cale, care presupune să examinezi ceea ce se întâmplă atât în tine, prin autoreflecție, cât și în celălalt, care manifestă rezistență. Folosești instrumentele dialogice, precum crearea sau menținerea contactului angajant, ascultarea activă și adresarea de întrebări exploratorii. Te concentrezi pe a rămâne într-o poziție dialogică. Deși poate părea simplu, acest lucru devine mult mai dificil atunci când te confruntă direct cu rezistența.

(A se vedea nota 2; Anexa 4: Note, referințe și sugestii pentru lecturi suplimentare).

Instrumente pentru a face față împotrivirii

Calea cea mai constructivă de a face față împotrivirii constă în a-ți orienta atenția către valorile și nevoile de bază care se află dincolo de punctele de vedere și pozițiile rigide. Lucrezi activ cu opiniile exprimate de „vărul incomod" și adresezi întrebări curioase despre ceea ce se află în spatele lor. Oferi spațiu emoțiilor implicate, de exemplu, prin oglindirea a ceea ce se spune: *„Spui că dialogul este o prostie de tip hippie. Pare că acest subiect este foarte important pentru tine. Sunt curios/curioasă să înțeleg mai bine. Poți spune mai multe despre asta?"*

În acest fel, recunoști dreptul „vărului" de a avea puncte de vedere ferme. Creezi un contact angajant acordându-i o atenție suplimentară, de exemplu, vorbind cu el, în timpul unei pauze, despre un subiect complet diferit. Odată ce ai reușit să stabilești acest contact, poți continua dialogul pe traseul planificat, de multe ori cu perspective noi și cu o calitate mai bună a procesului, adică a relației și a contactului dintre participanți și, nu în ultimul rând, cu acel „văr incomod".

Propriile tale puncte sensibile

În unele situații, împotrivirea poate fi îndreptată direct către tine, în calitate de facilitator, iar atunci este ușor să o percepi ca fiind personală. Sau poate exista pe agendă o temă despre care ai cunoștințe solide și față de care ești puternic implicat(ă), ori una care îți activează o experiență personală. În astfel de cazuri, poate deveni cu adevărat dificil să rămâi în rolul de facilitator și să îți păstrezi o atitudine exploratorie și curioasă, inclusiv față de tine însuți/însăți și față de propriile tale puncte de vedere.

Conștientizarea situațiilor în care ai tendința de a „răspunde pe aceeași monedă" sau de a „te retrage", reprezintă una dintre cele mai profunde forme de înțelegere de sine în rolul de facilitator. Din acest motiv, este util să faci din timp un exercițiu de introspecție, pentru a identifica propriile tale puncte sensibile sau „zone fierbinți".

În acest scop, poți apela la autoreflecție, adresându-ți întrebări precum: De ce mă atinge acest lucru? Despre ce este vorba, de fapt?

Atunci când devii conștient(ă) de ceea ce îți declanșează anumite reacții în situații specifice, acest lucru te poate orienta mai clar către propria ta poziție, adică către punctele de vedere și valorile pe care le porți cu tine. O astfel de înțelegere îți oferă posibilitatea de a lua în considerare și de a construi, poate prin reflecție și exersare alături de alții, modalități alternative, mai deschise și mai exploratorii, de a face față împotrivirii.

Poți alege să valorifici faptul că te-ai simțit rănit(ă) pentru a ajuta procesul să avanseze. Acest lucru presupune să recunoști deschis ce s-a întâmplat și să împărtășești observațiile tale despre situație. Accentul rămâne pe onestitatea față de propria trăire, în timp ce îți păstrezi rolul de persoană responsabilă pentru procesul participanților.

În acest sens, „pasezi mingea" înapoi către participanți și transformi experiența personală într-un punct de reflecție comun, orientând din nou conversația spre dialog: *„Îmi dau seama că m-a provocat puțin ceea ce ați discutat / ceea ce ați spus / discuția care s-a declanșat. A atins câteva valori importante pentru mine. Cum a fost pentru voi? Care a fost reacția voastră? Ce valori simțiți că sunt puse în joc?"*

A rămâne în rolul de facilitator într-un moment în care te-ai simțit atins(ă) nu este ușor și presupune un exercițiu delicat de echilibru. Cu toate acestea, este o oportunitate valoroasă de învățare, atât pentru tine, cât și pentru participanți, cu privire la natura dialogului. A intra în contact cu propria împotrivire și a reflecta asupra ei, atât individual, cât și împreună cu participanții, reprezintă o asumare matură și responsabilă a rolului de facilitator.

Acest lucru îți oferă cunoștințe extrem de valoroase despre tine, pe care le vei putea folosi data viitoare când te vei afla într-o situație similară. De asemenea, vei deveni mai capabil(ă) să recunoști și să înțelegi astfel de reacții atunci când apar la alții sau chiar la tine însuți/însăți. La urma urmei, probabil că fiecare dintre noi a jucat, la un moment dat, rolul „vărului incomod".

Un exercițiu de flexibilitate mentală

Asemenea unui copac modelat de vânt să crească într-o anumită direcție, și noi suntem formați de educația și experiențele noastre de viață. De-a lungul timpului, ne-am „întins" într-o direcție specifică, sub influența punctelor de vedere, a valorilor și a viziunilor asupra lumii care ne-au fost transmise. Rezistența este resimțită ca un vânt care bate dintr-o direcție neașteptată. Pentru a face față acestuia, este nevoie de un efort conștient de a ne „întinde" și în alte direcții decât cele cu care suntem obișnuiți.

(A se vedea nota 3; Anexa 4: Note, referințe și sugestii pentru lecturi suplimentare.)



Sugestii pentru o facilitare eficientă

1. Fii un model de urmat! Creează un contact angajant prin zâmbet și printr-o atitudine caldă, apreciativă și tolerantă. Ascultă, ascultă, ascultă, vorbește și ascultă din nou. Folosește în mod conștient instrumentele comunicării dialogice

2. Ai încredere în tine, în planul și în procesul tău. Scenariul tău este un ghid, nu o lege. Fii pregătit(ă) să schimbi direcția pe parcurs și păstrează un Plan B în rezervă. Valorifică ceea ce se întâmplă în încăpere, între tine și colegii tăi, precum și între tine și participanți. Ai încredere în intuiția ta.

3. Chiar dacă ești în centrul atenției, nu tu ești vedeta.
Gândurile, experiențele și punctele de vedere ale participanților sunt cele care trebuie scoase la lumină.

4. Fii tu însuți/însăți. Nimeni nu poate face totul dintr-odată, însă fiecare poate face ceva atunci când își pune în joc resursele cele mai bune. Concentrează-te pe punctele tale forte și lucrează conștient la acele aspecte în care te simți provocat(ă).

5. Fii reflexiv(ă). Acordă-ți timp după atelier pentru a-ți analiza experiența, împreună cu un coleg, un supervizor sau un mentor. Principiul învățării prin reflecție asupra propriilor acțiuni și asupra domeniilor în care te simți provocat(ă) se aplică și facilitatorului.

NOTE

CHAPTER 5
DIALOGUE IN ACTION

Această parte oferă inspirație și idei concrete pentru ceea ce poți face în cadrul atelierului, sub forma unor exerciții, activități și jocuri diverse. În funcție de experiența ta, de interesele tale, de participanți și de scopul atelierului, poți selecta elementele care se potrivesc cel mai bine. Acestea sunt organizate în trei categorii:

Cadrul pentru dialog: Exerciții concepute pentru a stabili cadrul general al atelierului, incluzând deschiderea, regulile de lucru, sinteza, încheierea și evaluarea.

Încălzire pentru dialog: Exerciții care aduc în prim-plan cele patru principii ale dialogului: deschiderea, încrederea, onestitatea și egalitatea. Primele patru sunt exerciții scurte de spargere a gheții. Următoarele cinci reprezintă variante ușor extinse ale acestora, iar ultimul exercițiu poate servi la definirea naturii dialogului.

Provocare prin dialog: Exerciții orientate spre practicarea dialogului și aprofundarea înțelegerii acestuia ca proces și concept. Multe dintre ele pot servi, totodată, drept punct de plecare pentru dialoguri pe teme variate.

Principii de selecție a activităților

Indiferent dacă optezi pentru o planificare concisă sau una detaliată, este important să ai mereu în vedere rețeta de bază a unui atelier reușit. Atunci când selectezi activitățile și construiești un plan sau un scenariu pentru atelier, există trei ingrediente esențiale de care merită să ții cont:

Pornește întotdeauna de la grupul de participanți și de la scopul general al atelierului: unde îți dorești să ajungi și de ce au nevoie participanții pentru a ajunge acolo?

Activitate, reflecție, învățare: după fiecare activitate, creează spațiu pentru reflecție și apoi evidențiază împreună cu participanții ce pot învăța din experiența respectivă.

3. Variația creează dinamism: Alternează diferite tipuri de activități pentru a transforma atelierul într-o compoziție armonioasă, în care tu ai rolul de dirijor. Îmbină prezentări scurte, în care ești în prim-plan, cu momente de aprofundare prin reflecție în rândul participanților, atât în perechi, cât și în sesiuni plenare. Combină exerciții energizante, inclusiv cu implicare fizică, cu activități mai liniștite, care invită la reflecție.

Poți citi despre rețeta de bază pentru un atelier de succes și despre modul de elaborare a unui scenariu în Capitolul 3.

Aspecte de luat în considerare

Dacă ești la început în rolul de facilitator, este recomandat să urmezi instrucțiunile fiecărui exercițiu cât mai exact, cel puțin până când l-ai aplicat de câteva ori și te simți în siguranță cu el. Ține cont, totodată, de contextul concret și de grupul de participanți. Dacă un exercițiu presupune, de exemplu, contact fizic, iar acest lucru este vizibil inconfortabil pentru participanți, este bine să ai pregătită o alternativă. Dacă o activitate prevede o reflecție comună în plen, dar grupul se dovedește a fi foarte tăcut, îi poți invita mai întâi să reflecteze în perechi, urmând ca apoi să împărtășească ideile în fața întregului grup.

O altă opțiune este să le oferi participanților posibilitatea de a vorbi pe rând, așezați într-un cerc. Flexibilitatea este cuvântul-cheie.

Indiferent de nivelul tău de experiență, este important să oferi întotdeauna instrucțiuni clare pentru fiecare exercițiu. Pentru participanți, activitatea este aproape întotdeauna ceva nou. De aceea, poate fi util să verifici încă o dată dacă toată lumea a înțeles ce are de făcut.

Poți aprofunda arta planificării în Capitolul 3 și poți citi mai multe despre modul de asumare a rolului de facilitator în Capitolul 4. Anexa 3 prezintă exemple de scenarii.

Bucură-te de atelier!



Model

Fiecare exercițiu este prezentat mai jos printr-o scurtă descriere, menită să îți ofere o imagine rapidă asupra relevanței sale pentru scopul tău. Exercițiile sunt explicate conform următorului șablon în cinci puncte:



Obiectiv: Pentru ce este *potrivită activitatea?* Ce potențial are în a sprijini *înțelegerea* dialogului ca concept? Ce oportunități oferă activitatea ca metodă de a *desfășura, în practică, un dialog despre o temă?*



Pas cu pas: O descriere clară și precisă a modului de desfășurare a exercițiului.



Reflecție: Sugestii privind aspectele relevante care merită evidențiate în urma exercițiului. Exemple de întrebări de reflecție pe care le poți adresa pentru a consolida învățarea după fiecare activitate. Reține că, în funcție de grup, pot fi mai potrivite și alte întrebări.



Aspecte practice: Informații orientative despre numărul optim de participanți, durata activității, materialele necesare, cerințele legate de spațiu și alte detalii logistice.



Trusa de idei: Variante și adaptări ale aceluiași exercițiu. Poate include un sfat practic, o experiență de tip „aha!" sau o lecție desprinsă dintr-o situație relatată de unul dintre ambasadorii dialogului. De asemenea, poate semnala aspecte la care facilitatorul ar trebui să fie atent, în special în ceea ce privește posibile provocări.

Categoria 1: Exerciții de creare a cadrului de dialog



Deschiderea atelierului ar trebui să inițieze dinamici de grup pozitive și să îi ajute pe participanți să se simtă confortabil, astfel încât dialogul să se poată desfășura în condiții optime. În acest scop, poate fi folosită o verificare inițială (check-in), așa cum este descrisă în Exercițiul 1.1. Deschiderea are, de asemenea, rolul de a stabili cadrul atelierului, de exemplu, prin convenirea unor reguli clare ale jocului, proces descris în Exercițiul 1.2.

Pentru a susține procesul de învățare și continuitatea muncii dialogice, este esențială realizarea unei sinteze și a unei încheieri adecvate. Acest lucru se aplică atât atelierului în ansamblu, cât și fiecărei activități în parte, fiind important ca fiecare etapă să fie consolidată și încheiată în mod conștient. Mai multe detalii despre acest aspect pot fi găsite în Exercițiul 1.3.

Facilitatorul are nevoie de reacții clare cu privire la ceea ce au dobândit participanții din atelier. În același timp, pentru participanți este valoros să poată încheia procesul parcurs într-un mod adecvat și respectuos. Acest lucru se realizează prin adunarea aspectelor rămase deschise pentru fiecare temă și prin reflecția comună asupra a ceea ce au învățat, dar și asupra modului în care au trăit participarea. Exercițiile 1.4 și 1.5 oferă exemple concrete despre cum pot fi realizate evaluări relevante și utile.

1.1: Verificarea inițială

Acest exercițiu este folosit pentru a crea un cadru sigur și primitor, astfel încât toți participanții să capete încrederea necesară pentru a se implica. El pornește de la ideea de a privi atelierul ca pe o călătorie. Atunci când pornești într-o călătorie, unul dintre ultimele lucruri pe care le faci înainte de plecare este check-in-ul. Îți prezinți cartea de îmbarcare, adică cine ești, un gest necesar pentru a putea lua parte la călătorie. Într-un atelier, acest lucru se întâmplă într-un sens simbolic, prin faptul că fiecare își spune numele sau își manifestă în alt mod prezența în grup, exprimând: Acum sunt aici, pe drum, împreună cu voi. După ce au vorbit, oamenii se conectează mental și „umplu" încăperea într-un mod diferit.

Obiective

- Crearea unui cadru sigur pentru dialog, oferindu-le tuturor participanților posibilitatea de a spune ceva, de exemplu, printr-o scurtă prezentare. Aceștia pot împărtăși un gând personal despre așteptările lor și despre cum se simt în legătură cu faptul că au pornit această „călătorie", adică întrarea într-un dialog. Exercițiul contribuie, de asemenea, la construirea relațiilor, deoarece fiecare participant ajunge să afle câte ceva despre ceilalți.

Pas cu pas

Facilitatorul începe prin a compara atelierul de dialog cu o călătorie. El sau ea explică faptul că dialogul nu este despre atingerea unei destinații precise, ci mai ales despre drumul străbătut și despre ceea ce se întâmplă pe parcurs. În acest proces, este important ca toți participanții să fie prezenți nu doar fizic, ci și mental. De aceea, este util un moment de check-in, prin care fiecare își afirmă prezența și ajunge să se simtă parte a procesului comun.

Pregătești check-in-ul prin intermediul unor întrebări precum:

- *Care este numele tău și cu ce te ocupi?*
- *Ce te-a motivat să participi la acest atelier?*
- *Cum te simți în acest moment, fiind aici?*
- *Care este talentul tău ascuns?*
- *Cine sau ce te-a adus aici astăzi?*
- *Ce speri sau îți dorești să înțelegi mai bine despre dialog atunci când vei pleca de aici?*

- *Ce speri sau ce ți-ai dori să poți face cu dialogul atunci când vei pleca de aici?*
- *Când te simți cel mai în largul tău?*

Alege numărul și tipurile de întrebări în funcție de grup, tema atelierului și timpul disponibil.

Participanții răspund pe rând la întrebările selectate.

Reflecție

După check-in, le ceri participanților să reflecteze asupra modului în care percep atmosfera din grup în comparație cu începutul. Acest lucru le atrage atenția asupra faptului că procesul, adică relațiile și dinamica dintre participanți, este esențial pentru comunicarea dialogică și că felul în care comunicăm influențează direct relațiile dintre noi.

Aspecte practice

Numărul de participanți	În principiu, exercițiul poate fi realizat cu un număr nelimitat de participanți, însă în grupuri mai mari de 20-25 de persoane, check-in-ul ar trebui să fie foarte scurt. Într-un grup mare, limbajul semnelor poate înlocui vorbirea pe rând, de exemplu: „folosind degetele, arătați pe o scară de la 1 la 5 cât de pregătiți sunteți să începem" sau „cât de motivați sunteți". Ulterior, reflectezi împreună cu participanții asupra importanței de a ști cum se simt oamenii atunci când comunici cu ei.
Durata	Maxim 1 minut per participant
Materiale	Niciunul

Trusa de idei

Participanții pot răspunde la întrebări prin metoda „popcorn". Popcorn înseamnă „sari când ești gata", adică iei cuvântul ori de câte ori ești pregătit(ă), în loc să aștepți să îți vină rândul. Aceasta este o formă mai dinamică, în special în grupurile mari.

Varianta 1: **Check-out**. Atunci când atelierul se încheie, un check-out servește la finalizarea procesului. Participanții sunt invitați, în ordine aleatorie, să spună câteva cuvinte despre cum a fost „călătoria". *Ce au văzut și ce au auzit?*

Sau îi poți întreba dacă doresc să facă o observație de sinteză, de exemplu:

- *Cu ce gânduri/emoții plec de aici?*
- *Există ceva ce aș vrea să le spun participanților sau facilitatorului?*

Exercițiul poate fi făcut mai dinamic, stând într-un cerc (strâns). După ce fiecare participant și-a rostit replica de check-out, face un pas înapoi. De asemenea, se poate arunca o minge către următoarea persoană care urmează să vorbească.

Exercițiul este inspirat de principiile Deep Democracy (Democrație profundă); a se vedea lista de resurse.

1.2: Set de reguli

Acest exercițiu ajută la stabilirea cadrului esențial al atelierului, prin crearea unei baze solide pentru dialog. El constă în formularea unui set de reguli care oferă facilitatorului și participanților un spațiu comun pe care să se sprijine. Participanții au ocazia să se implice încă dintr-un stadiu timpuriu al procesului, contribuind cu propriile valori și cu propria personalitate.

Obiective

- Crearea unui cadru de încredere pentru dialog prin convenirea unui set clar de reguli sau norme pentru comunicare;
- Transferul responsabilității pentru atelier către participanți, prin implicarea lor în formularea regulilor jocului.
- Sprijinirea facilitatorului în menținerea unui proces constructiv și respectuos, care oferă spațiu de încredere, pentru a fi tu însuți/însăți și de a învăța.

Pas cu pas

Principiile și rațiunea din spatele unui set de reguli sunt prezentate.

Facilitatorul îi întreabă pe participanți ce reguli sau norme consideră ei că ar trebui să fie valabile pentru atelier.

De exemplu: *De ce avem nevoie pentru a desfășura aici, astăzi, un dialog bun?*

Facilitatorul notează sugestiile și verifică împreună cu participanții dacă acestea reflectă scopul dorit. Se asigură că toate contribuțiile sunt consemnate. Unele formulări pot necesita clarificări sau mici ajustări.

Dacă participanții nu au sugestii, facilitatorul propune trei sau mai multe reguli. Acestea sunt discutate în grupuri mici sau în perechi. Ulterior, facilitatorul verifică dacă există întrebări, comentarii sau propuneri de modificare și se asigură că toți participanții își exprimă acordul clar asupra regulilor stabilite, care vor fi aplicate pe parcursul atelierului.

A se vedea și sugestiile de mai jos.

Printre reguli se pot număra:

- Să ne ascultăm cu atenție unii pe alții și să ne oferim spațiul necesar pentru a ne exprima până la capăt;
- Suntem diferiți și rămânem deschiși față de diferențele celorlalți;
- Punem întrebări atunci când ceva nu este clar;
  Participarea este încurajată, însă este în regulă și să alegi să nu intervii.

Încheie cu câteva formulări care să evidențieze așteptările tale pozitive. Acest lucru ajută la mutarea accentului de la caracterul uneori rigid sau serios asociat regulilor către rolul lor de sprijin pentru dialog.

Reflecție

Alte denumiri: În loc de „reguli", pot fi folosite expresii precum reguli pentru a fi împreună, reguli pentru creștere, norme pentru împărtășire sau alte formulări similare. În anumite contexte, expresii precum set de reguli sau regulile jocului pot fi percepute ca fiind autoritare.

Folosește formulările propuse de participanți. Facilitatorul poate sprijini procesul de formulare a propozițiilor, însă trebuie să fie atent(ă) ca acest lucru să nu conducă la impunerea propriilor reguli.

Lucrează cu sugestiile astfel încât să devină constructive. Dacă propunerile vizează ceva ce nu este de dorit, încercați împreună să reformulați, orientându-vă spre cum ar trebui să fie lucrurile. De exemplu, „nu întrerupe" poate fi transformat în „ascultă-l pe celălalt până la capăt".

Ia toate sugestiile în serios și menține o atitudine pozitivă. Această etapă inițială a atelierului contribuie la stabilirea tonului pentru dialogul care urmează. Exercițiul oferă, totodată, o oportunitate clară de a demonstra încă de la început, în practică, o abordare dialogică.

Aspecte practice

Numărul de participanți	În principiu, exercițiul poate fi realizat cu un număr nelimitat de participanți, însă în grupuri mai mari de 20-25 de persoane, check-in-ul ar trebui să fie foarte scurt. Într-un grup mare, limbajul semnelor poate înlocui vorbirea pe rând, de exemplu: „folosind degetele, arătați pe o scară de la 1 la 5 cât de pregătiți sunteți să începem" sau „cât de motivați sunteți". Ulterior, reflectezi împreună cu participanții asupra importanței de a ști cum se simt oamenii atunci când comunici cu ei.
Durata	Maxim 1 minut per participant
Materiale	Niciunul

Trusa de idei

Varianta 1: **Pe podea**
Facilitatorul pregătește un set de reguli, fiecare scrisă pe o foaie A4 sau A3. Foile sunt așezate pe podea, la o anumită distanță una de cealaltă, iar fiecare regulă este explicată foarte pe scurt. Participanții sunt apoi invitați să se așeze lângă regula pe care o consideră cea mai importantă.

În grupurile astfel formate, participanții discută între ei despre modul în care înțeleg regula respectivă și despre motivul pentru care o consideră importantă. După aproximativ cinci minute, facilitatorul invită fiecare grup să își prezinte pe scurt reflecțiile.

Varianta 2: **Perturbare axată pe modul de gestionare a normelor diferite.**
(Această variantă necesită un facilitator cu experiență.)

După prima rundă (descrisă mai sus), facilitatorul așază pe podea trei reguli noi. Acestea intră în contradicție cu regulile inițiale și reflectă norme sociale complet diferite, de exemplu:

- Trebuie să întrerupi pentru a putea lua cuvântul;
- Facilitatorului trebuie să te adreseze cu titlu și nume de familie;
- Nu este acceptabil să alegi să nu participi.

Urmează același proces ca și în Varianta 1. În etapa de sinteză, se reflectează asupra dilemei care apare atunci când un grup include norme sociale ce sunt complet în contradicție cu ceea ce e „de la sine înțeles" (sau cu ceea ce tocmai am decis). În acest mod, participanții încep deja să poarte un dialog despre norme și valori diferite, și despre modul în care acestea pot fi gestionate într-un cadru comun.

Întrebări pentru reflecție:

- *Cum pot fi gestionate discrepanțele (precum cele legate de reguli) într-un cadru (precum acest atelier de dialog), în care valoarea fundamentală este includerea tuturor?*
- *Până unde ne poate conduce dialogul ca instrument?*
- *Are dialogul limite?a*
- *Dacă da, unde și când apar acestea? Sunt discuția și negocierea uneori necesare?*

Varianta 3: **Pentru sesiuni scurte**
Facilitatorul propune trei până la cinci reguli formulate în prealabil. El sau ea explică pe scurt rațiunea din spatele acestor reguli. Apoi îi invită pe participanți să spună dacă le pot accepta și dacă au comentarii sau propuneri de ajustare.

Regulile sunt discutate, eventual modificate sau completate, apoi sunt consemnate pe flipchart și afișate pe perete, astfel încât să rămână vizibile pe parcursul atelierului.

1.3 Sinteza și evaluarea

Acest exercițiu este destinat încheierii atelierului prin sintetizarea punctelor-cheie apărute pe parcursul procesului. El include o reflecție realizată împreună cu participanții asupra a ceea ce au învățat, precum și asupra modului în care au trăit experiența (evaluare).
Exercițiul este deosebit de potrivit pentru grupuri mari, în care o evaluare orală ar consuma prea mult timp. În acest mod, participanții sunt implicați activ în încheierea atelierului, iar facilitatorul se poate asigura că toate vocile sunt auzite.

Obiective

- Analizarea măsurii în care scopul general, stabilit la început, a fost atins;
- Evidențierea diferenței pe care atelierul a produs-o pentru participanți, precum și pentru facilitator;
- Oferirea facilitatorului a posibilității de a îmbunătăți atelierul, prin reacții concrete referitoare atât la conținut, cât și la proces;
- Crearea unui cadru în care participanții, împreună cu facilitatorul, să reflecteze asupra a ceea ce au învățat.

Pas cu pas

Distribuie bilețele mici de hârtie în culori diferite (de exemplu, bilețele adezive), câte 2-3 din fiecare culoare pentru fiecare participant. Fiecare culoare reprezintă una dintre cele patru dimensiuni ale experienței și a ceea ce au dobândit participanții.

De exemplu:

- **Roșu:** Cea mai valoroasă lecție de astăzi;
- **Albastru:** Exercițiul care a funcționat cel mai bine;
- **Verde:** Ce iau cu mine acasă;
- **Galben:** Cum a fost experiența de a participa la acest atelier.

Facilitatorii oferă un exemplu, scriind câte o afirmație pe fiecare culoare de hârtie. Participanții au la dispoziție aproximativ 3-4 minute pentru a completa bilețelele proprii.

Ulterior, participanții sunt invitați să lipească bilețelele pe patru coli mari de hârtie diferite, câte una pentru fiecare culoare.

În final, unele dintre bilețele sunt citite cu voce tare de către facilitatori. Apoi, participanții au posibilitatea de a dezvolta și/sau de a reflecta asupra afirmațiilor.

Reflecție

Dacă opiniile despre atelier diferă semnificativ, folosește acest lucru ca punct de plecare pentru a reflecta asupra modului în care percepem lumea diferit. Valorizează diversitatea opiniilor și, atunci când este potrivit, explorează ce se află în spatele acestora prin întrebări deschise.

Aspecte practice

Numărul de participanți	Număr aproape nelimitat de participanți.
Durata	Aproximativ 15 minute.
Materiale	Bilețele mici de hârtie în culori diferite și material adeziv (dacă nu se folosesc bilețele adezive), postere sau foi de flipchart pentru categoriile alese, pixuri pentru toată lumea, markere.

Trusa de idei

Evită să formulezi răspunsurile în locul participanților; în schimb, adresează întrebări deschise și constructive, în cadrul celor patru dimensiuni ale reacțiilor. Este mai constructiv să întrebi: *„Pe ce ar trebui să punem accentul?"* sau *„Cum ar putea fi îmbunătățită experiența?"* decât *„Ce a fost rău?"*.

Folosește exercițiul ca punct de plecare pentru a plasa dialogul într-o perspectivă mai largă, de exemplu, prin întrebări precum: Care este utilitatea dialogului în lumea de astăzi? Ce valori sunt cuprinse în principiile dialogului?

Varianta 1:
Încheie exercițiul invitând participanții să formuleze un scurt mesaj, împărtășind experiența atelierului pe o platformă de social media.

Varianta 2:
Folosește 5–10 minute pentru o „expoziție", în care participanții se plimbă și citesc bilețelele. Încheie cu o scurtă reflecție comună, de exemplu, pornind de la întrebările: *Care sunt reflecțiile voastre în urma a ceea ce ați citit? Cum plecați de aici?*

Sfat: Este posibil să ai impresia că, într-un atelier scurt, nu este suficient timp pentru evaluare. Chiar și așa, acordă-i prioritate! O încheiere realizată corespunzător generează multă învățare, atât pentru participanți, cât și pentru facilitator.

Despre sinteză
Istoria unui ambasador pentru dialog:

La finalul unui atelier din Alexandria, un student s-a ridicat și a spus: „Voi folosi aceste instrumente pentru a organiza sesiuni similare împreună cu colegii mei." O altă participantă a mărturisit că intenționează să le folosească pentru a contribui la construirea unei lumi mai bune. Un participant nevăzător din Danemarca a spus că, în urma atelierului, a căpătat încrederea necesară pentru a încerca să lucreze, la rândul său, ca facilitator.

1.4 Cadranul evaluării

Acest exercițiu este utilizat pentru a colecta reacții din partea participanților către facilitator, atât în legătură cu ceea ce au învățat, cât și cu modul în care au perceput procesul. În același timp, el contribuie la încheierea atelierului într-un mod energic și dinamic.

Obiective

- Oferă facilitatorului reacții clare privind învățarea participanților și experiența lor de participare;
- Le oferă participanților oportunitatea de a formula critici într-un mod constructiv și de a-și exprima aprecierea sau mulțumirea.

Pas cu pas

Pune patru scaune într-un rând, în fața participanților, sau cu spatele orientat unul spre celălalt, în interiorul cercului format de participanți. Pe fiecare scaun sau pe podea, în fața lui, se află câte o coală A4, fiecare cu un text diferit, după cum urmează:

- **AHA!**
- **SPOT ON!** (**EXACT!**)
- **MORE OF!** (**MAI MULT DIN ASTA!**)
- **THANKS!** (**MULȚUMESC!**)

Facilitatorul explică ce înseamnă fiecare dintre cele patru puncte:

Aha! Un moment în care participantul a avut o revelație, o realizare sau un punct important de învățare.

Spot on! (**Exact!**) Un exemplu de exercițiu, o propunere sau ceva similar din care participantul a câștigat foarte mult.

More of! (**Mai mult din asta!**) Ceva ce a fost perceput ca lipsind sau o așteptare care nu a fost îndeplinită.

Thanks! (**Mulțumesc!**) Ceva pentru care participantul dorește să mulțumească sau o persoană căreia participantul vrea să îi mulțumească și motivul.

Participanții sunt încurajați să se așeze pe diferite scaune, spontan și pe rând. În funcție de scaunul pe care se așază, ei povestesc care a fost momentul lor aha!, ce a fost spot on (exact), ce și-ar fi dorit să fie mai mult și pentru ce vor să spună mulțumesc.

Poți folosi întregul rând de scaune dintr-o singură rundă sau poți încheia câte un scaun pe rând. Este în regulă ca o persoană să se așeze de mai multe ori. Nu este obligatoriu ca toată lumea să se așeze și să spună ceva, însă participanții ar trebui încurajați să o facă.

Rolul facilitatorului este să asculte, nu să comenteze, nici măcar atunci când este exprimată multă critică. Dacă ai impresia că ai primit „lovituri", este mai bine să discuți acest lucru ulterior cu un coleg.

În final, facilitatorul se așază pe scaunele la care are ceva de spus. El sau ea poate aprecia implicarea participanților sau punctele interesante, poate spune care au fost propriile sale puncte de învățare și așa mai departe. Nu este potrivit ca facilitatorul să critice sau să abordeze conflicte sau tensiuni nerezolvate în acest moment.

Exercițiul se încheie atunci când toată lumea revine să se așeze într-un cerc mare, iar tu spui mulțumesc pentru ziua de astăzi, le urezi drum bun spre casă sau faci o altă remarcă finală similară.

Reflecție

Dacă opiniile despre atelier diferă foarte mult, folosește acest lucru pentru a reflecta asupra modului în care percepem lumea în mod diferit. Apreciază diversitatea opiniilor și, eventual, întreabă ce se află în spatele acestora.

Aspecte practice

Numărul de participanți	Numărul de participanți este aproape nelimitat.
Durata	Aproximativ 15 minute (în funcție de numărul de participanți).
Materiale	Scaune, coli de hârtie + markere.

Trusa de idei

Dacă numărul participanților este mare, aceștia pot fi împărțiți în grupuri mai mici, fiecare grup completând o coală de hârtie împărțită în patru casete, corespunzătoare celor patru puncte de mai sus. Ulterior, fiecare grup este ascultat, sau o persoană din fiecare grup se așază pe scaune și oferă comentarii în numele grupului.

Sfat: Este posibil să ai impresia că, într-un atelier scurt, nu există suficient timp pentru evaluare. Chiar și în acest caz, acordă-i prioritate. O încheiere realizată cu atenție generează multă învățare, atât pentru participanți, cât și pentru facilitator.

Exercițiul a fost inspirat de John Andersen și a fost dezvoltat de „The Kaospilots", Danemarca. www.kaospilot.dk.

1.5 Trusa de instrumente

Acesta este un exercițiu de evaluare care le oferă participanților ocazia de a integra ceea ce au învățat. Pornind de la ceea ce au obținut în cadrul atelierului, ei sunt invitați să elaboreze un plan de acțiune concret, care să arate cum vor continua să folosească dialogul în organizația lor și/sau în propria viață. Exercițiul recapitulează metodele, tehnicile și instrumentele prezentate pe parcursul atelierului, precum și principalele realizări la care participanții au ajuns.

Obiective

- Oferirea participanților ocaziei de a exprima în cuvinte proprii ceea ce au învățat, astfel încât învățarea să fie consolidată și reținută pe termen lung;
- Sprijinirea participanților în identificarea modurilor în care învățarea poate fi aplicată, pe viitor, în viața lor de zi cu zi.

Pas cu pas

Obiectivul exercițiului este explicat participanților. Aceștia sunt împărțiți în grupuri de câte trei persoane și încep cu o sesiune de brainstorming, pornind de la întrebarea: *„Ce metode și instrumente practice iau cu mine din acest atelier?”*.

Participanții sunt încurajați să vorbească pe rând, astfel încât toată lumea să se implice. Ei notează cele mai importante instrumente dobândite pe un flipchart.

Ulterior, participanții reflectează individual asupra următoarelor întrebări:

- *Pe care dintre acestea voi putea să le folosesc în practică, pe viitor?*
- *Pentru ce anume și în ce situații?*
- *Ce efect anticipez că vor avea?*

Pentru această etapă de reflecție se utilizează un tabel cu trei coloane, distribuit fiecărui participant de către facilitator.

(A se vedea Exercițiul 3.8: Dialog cu „obiectul vorbitor”.)

Instrument	Aplicare	Efect/schimbare
Exemplu: Ascultare activă	În cadrul ședințelor consiliului.	Atmosferă mai bună în grup, implicarea celor care vorbesc mai rar.
Exemplu: Dialog cu „obiectul vorbitor”		Luarea unor decizii mai bune pe baza dialogului.

Participanții scriu pe rând, inspirați de dialogul în grup care a avut loc anterior.

Exercițiul este consolidat prin încurajarea participanților de a împărtăși exemple din cele scrise, pentru a-i inspira pe ceilalți. Se poate aloca timp pentru un schimb suplimentar de idei între toți participanții sau în grupuri mai mici; a se vedea și varianta de mai jos.

Reflecție

Exercițiul este, în sine, un proces de reflecție. A se vedea variantele de mai jos pentru modalități de a-l pune în perspectivă.

Aspecte practici

Numărul de participanți	Numărul de participanți este aproape nelimitat. Potrivit pentru grupuri mari, în care o evaluare orală ar necesita mult timp.
Durata	De la 30-45 de minute până la câteva ore (în funcție de variantele de mai jos).
Materiale	Foi de flipchart și markere pentru grupuri. Foi A4 cu coloane tipărite în prealabil sau foi albe pe care participanții să își traseze singuri coloanele. Pentru Varianta 2, cărți poștale cu timbre.

Trusa de idei 

Varianta 1:

Participanții pot fi rugați să elaboreze, în scris, un plan de acțiune concret, în care să descrie ce este efectiv necesar pentru a duce la bun sfârșit schimbarea. De exemplu: *„Pentru a începe să folosim ascultarea activă în ședințele consiliului, este necesar ca toți membrii să fie instruiți în acest sens. În acest scop, trebuie alocate fonduri pentru un curs care să aibă loc în primăvară. Aspectul va fi discutat în cadrul ședinței din 3 ianuarie, iar Anna va fi responsabilă de acest demers. De asemenea, pe viitor, va fi necesară prelungirea ședințelor cu o jumătate de oră, pentru a permite abordarea subiectelor în profunzime."*

Varianta 2:

Participanții pot fi rugați să formuleze mai întâi o dorință concretă de schimbare, acolo unde identifică posibilitatea de a utiliza dialogul în organizația lor sau într-un context similar. Ulterior, aceștia notează ce anume trebuie să se întâmple, în mod concret (acțiuni), pentru a-și atinge scopul, precum și un termen-limită. Toate aceste aspecte sunt consemnate, sub formă de idei, pe o carte poștală, pe care participanții își trec propria adresă. După patru săptămâni, facilitatorul expediază cărțile poștale către participanți.

Varianta 3:

Exercițiul poate fi utilizat și ca punct de plecare pentru aprofundarea modului în care dialogul poate fi folosit mai activ și/sau implementat, de exemplu, în organizațiile participanților. În acest context, participanții sunt încurajați să elaboreze planuri de acțiune pentru proiecte de dialog mai ample. Se poate utiliza același șablon prezentat mai sus.

Acest exercițiu este inspirat de „Curba instrumentelor", dezvoltată de consultantul Jan Rosenmeier. Exercițiul original este descris în cartea „Anerkendende Procesøvelser" [Exerciții de proces apreciativ] (Bjerring & Lindén, 2008)

Categoria 2: Exerciții de încălzire pentru dialog



Exercițiile de energizare și de spargere a gheții sunt exerciții cu caracter interactiv, care pot fi utilizate la începutul unui atelier pentru a crea o atmosferă pozitivă și a consolida spiritul de grup. Acestea contribuie la construirea încrederii și a unui sentiment de siguranță, oferind o bază solidă pentru dialog. Exercițiile pot fi folosite pentru a îmbunătăți dinamica de grup, de exemplu, printr-un râs sănătos, sau pot servi drept punct de plecare pentru reflecție, încurajând participanții să își schimbe perspectiva. De asemenea, ele sunt utile pentru creșterea nivelului de energie pe parcursul unui atelier, aspect deosebit de important în procesele de durată. Exercițiul 2.1 oferă exemple de patru exerciții rapide. Este recomandat ca acest tip de exerciții să fie „la îndemână", pentru situațiile în care apare spontan nevoia de a schimba direcția sau ritmul activității.

Uneori, aceste exerciții pot fi utilizate și pentru a evidenția aspecte legate de principiile dialogului și pentru a reflecta împreună cu participanții asupra procesului inițiat. În acest scop, facilitatorul poate adresa următoarele întrebări:

- *Cum a fost să faceți acest exercițiu?*
- *Cum v-a afectat?*
- *Cum a influențat atmosfera din sală?*
- *Cum ați lega acest lucru de dialog?*
- *Cum ați lega acest lucru de dialog?*

În alte situații, este suficient ca exercițiul să genereze pur și simplu energie.

Exercițiile 2.2-2.6 sunt potrivite atât ca exerciții de spargere a gheții, cât și pentru a pune în perspectivă ceea ce au câștigat participanții din aceste activități în raport cu dialogul. Exercițiile 2.7 și 2.8 oferă exemple de modalități prin care dialogul poate fi prezentat ca un concept mai teoretic, într-un mod care îi implică activ pe participanți. Exercițiul 2.9 explorează motivațiile pentru implicarea în dialog și pentru promovarea acestuia.

2.1: Patru exerciții rapide

Jocurile pot fi deosebit de eficiente atunci când este vorba despre spargerea gheții, crearea unui sentiment de siguranță și încredere, consolidarea dinamicii de grup și sprijinirea participanților în procesul de relaxare și cunoaștere reciprocă. De asemenea, aceste exerciții sunt utile pentru depășirea unei atmosfere lipsite de energie sau de concentrare.

Iată patru exerciții rapide, care pot servi totodată drept puncte de plecare pentru reflecția asupra spiritului de grup și a comunicării. Unul sau două dintre aceste exerciții sunt potrivite pentru deschiderea atelierului.

Obiective

- „Spargerea gheții" prin zâmbete și mișcare. Atunci când participanții împărtășesc o experiență amuzantă, se consolidează sentimentul de apartenență, siguranța, încrederea și nivelul de energie din cadrul grupului;
- Implicarea activă a participanților în atelier, pentru a crea și a menține o dinamică bună.

Pas cu pas

1. Ce este asta?

Un exercițiu distractiv care necesită concentrare.

- Acesta este un pix! (dacă acesta este obiectul pe care participantul respectiv îl ține în mână). Apoi toată lumea se întoarce spre stânga și cântă:
- Un ce? Apoi se întorc spre dreapta și răspund:

- Un pix! (dacă acesta este obiectul pe care participantul respectiv îl ține în mână).
- Un ce? (cântând spre stânga)
- Un pix! (cântând spre dreapta, în timp ce participantul își transmite propriul obiect mic persoanei din dreapta sa).
- În același timp, participantul primește un nou obiect din partea persoanei din stânga și reacționează spunând: „Aaaa...! O mașinuță!" (sau denumirea obiectului primit).

În principiu, jocul poate continua la nesfârșit sau până când obiectele parcurg un cerc complet și se întorc la persoanele inițiale. Ritmul jocului și al replicilor poate fi accelerat treptat, pentru a crește nivelul de energie și dificultatea exercițiului.

2. 1-2-3:

Un exercițiu fizic plin de energie!
Participanții formează perechi. Cele două persoane stau față în față și numără pe rând până la trei. Persoana A spune: „1". Persoana B spune: „2". Persoana A spune: „3". Persoana B continuă spunând: „1" și așa mai departe. Numărătoarea continuă până când toată lumea intră într-un ritm.

Apoi, „1" este înlocuit cu o bătaie din palme, în timp ce „2" și „3" rămân neschimbate. Acest lucru se repetă de câteva ori.

Apoi, „2" este înlocuit cu o lovire a podelei cu piciorul.

În final, „3" este înlocuit cu un salt. Exercițiul continuă până când nivelul de energie crește.

3. Jocul râsului:
Un exercițiu amuzant, cu un element de provocare.
Acest exercițiu poate părea stânjenitor într-un grup mai timid, însă devine foarte amuzant atunci când participanții se implică cu adevărat în joc. Participanții stau așezați sau în picioare, organizați în perechi, față în ideal într-un singur rând lung. Scopul jocului este ca unul dintre participanți să îl facă pe celălalt să râdă. Exercițiul durează între 2 și 5 minute (nu mai mult, deoarece poate deveni prea stânjenitor). Participanții care nu reușesc să își facă partenerul să râdă pot solicita ajutorul celorlalți.

Pe măsură ce oferă instrucțiunile, facilitatorul trebuie să aibă curajul de a face grimase amuzante și de a adopta un comportament jucăuș, pentru a arăta că este sigur și acceptabil să faci acest lucru. Dacă sunt implicați mai mulți facilitatori, este recomandat ca unul dintre ei să rămână deoparte pentru a gestiona procesul și a ține evidența timpului, în timp ce ceilalți se alătură jocului.

Sfat: În unele grupuri, acest exercițiu funcționează mai bine după ce atelierul a avansat puțin, atunci când participanții se simt deja mai în largul lor unii cu alții.

4. Jocul degetelor:

Un stimulator rapid și eficient de energie.
Acest exercițiu sporește atenția și capacitatea de concentrare.

Toți participanții stau într-un cerc. Ridicând degetul arătător al mâinii drepte, îl îndreaptă în sus. Mâna stângă, plată, cu degetele întinse, este plasată la aproximativ un centimetru deasupra degetului arătător ridicat al vecinului din stânga.

Facilitatorul numără invers: 3, 2, 1, acum! La „acum", fiecare încearcă să prindă cu mâna stângă degetul vecinului, în timp ce încearcă, în același timp, să își ferească propriul deget arătător al mâinii drepte de a fi prins.

Poți crește nivelul de dificultate numărând invers în ritmuri diferite.
De asemenea, participanții pot prelua pe rând rolul de a număra.



Reflecția după un exercițiu de energizare poate servi drept punct de plecare pentru abordarea naturii dialogului și pentru realizarea legăturii cu principiile sale fundamentale: încredere, deschidere, onestitate și egalitate. Invită participanții Să reflecteze asupra modului în care se simt acum în încăpere, comparativ cu momentul de dinaintea exercițiului. Descrie ce înseamnă, pentru tine, crearea unui contact bun și mai personal cu participanții, ca bază pentru a putea lucra prin dialog.

Exemple de întrebări suplimentare:

- Ce este comunicarea?
- Cum construim relații?
- Cum ne vedem și ne percepem unii pe alții?
- Cum influențează dinamica de grup (și relațiile) spațiul pentru dialog?

Aceste exerciții funcționează foarte bine și ca simple exerciții de energizare, fără reflecție.

Aspecte practice

Numărul de participanți	Variabil
Durata	5-10 minute per joc (Jocul degetelor: 3-5 minute).
Materiale	Exercițiul 1: obiecte mici de ținut în mână; adu tu însuți o mică selecție. Exercițiile 2, 3 și 4: nu sunt necesare materiale.

Trusa de idei

Sfat: Aceste jocuri presupun ca facilitatorul însuși să considere că ele au sens în contextul respectiv. De asemenea, este important să aibă o abordare energică atunci când le prezintă și, eventual, când participă la ele. Dacă are impresia că exercițiul este „copilăresc", acest sentiment se va transmite probabil și participanților. Facilitatorul poate alege să participe la jocuri pentru a deveni mai mult parte a grupului și pentru a crea un sentiment de egalitate.

Este important să fie respectate limitele personale diferite ale participanților.

Acest aspect trebuie recunoscut deschis; totuși, dacă s-a decis desfășurarea exercițiului, acesta ar trebui dus la bun sfârșit, chiar dacă unii participanți aleg să stea deoparte. Această situație poate fi folosită ulterior pentru consolidare și reflecție, subliniind valoarea pozitivă a faptului că oamenii au limite și personalități diferite.

În acest context, pot fi adresate întrebări precum dacă exercițiul a întărit spiritul de grup sau ce înseamnă să te distrezi împreună. Este util să li se ofere ocazia celor care s-au bucurat vizibil de experiență să își împărtășească reacțiile.

Variante:

Există foarte multe astfel de exerciții pe internet. Caută exerciții de energizare și exerciții de spargere a gheții.

2.2 Salată de fructe

Acest exercițiu funcționează atât ca exercițiu de spargere a gheții, cât și ca exercițiu de energizare, adică pentru a crea o atmosferă de siguranță la început și pentru a crește nivelul de energie pe parcurs.

Obiective

- *„Spargerea gheții", crearea unui spirit de solidaritate, a încrederii și a siguranței între participanți, energizarea grupului;*
- *Servirea drept punct de plecare pentru inițierea discuției și definirea dialogului.*

Pas cu pas

Participanții sunt împărțiți în cel puțin trei echipe, fiecare reprezentând un fruct, de exemplu: banană, lămâie, măr etc.

Așază într-un cerc un număr de scaune egal cu numărul participanților minus unul. Un participant stă în mijlocul cercului, iar ceilalți se așază pe scaune. Scopul jocului este să reușești să te așezi pe un scaun, nu să rămâi în mijloc. Persoana din mijloc spune cu voce tare fie numele unuia dintre fructe, fie expresia „salată de fructe".

De exemplu, dacă spune „lămâie", toți participanții care aparțin acelei echipe se ridică și își schimbă locurile între ei. În același timp, persoana aflată în mijloc încearcă să ocupe un scaun înainte ca toate locurile să fie ocupate. La strigarea „salată de fructe", toți participanții se ridică și încearcă să găsească un nou loc.

Participantul care nu reușește să se așeze (existând întotdeauna un scaun mai puțin decât numărul participanților) rămâne în mijloc. Acesta va spune din nou fie numele unui fruct, fie „salată de fructe".

Jocul continuă în același mod, participanții încercând de fiecare dată să găsească un scaun pentru a evita să rămână în mijloc.

Reflecție

A se vedea Exercițiul 2.1.

Aspecte practice

Numărul de participanți	Numărul de participanți este aproape nelimitat, însă, pentru a putea menține un anumit grad de control, este recomandat un maximum de 30 de participanți.
Durata	Aproximativ 15 minute.
Materiale	Scaune.

Trusa de idei

Variantă de aplicare:

După ce participanții stăpânesc exercițiul folosind denumiri de fructe, accentul se mută pe comunicare. Persoana aflată în mijloc folosește un exemplu de comunicare (în locul unui fruct), pe care fie îl apreciază, fie îl dezaprobă. Facilitatorul oferă un exemplu: Nu îmi place când oamenii scriu mesaje pe telefon în timpul sesiunilor. Toți cei care sunt de acord se ridică și încearcă să își schimbe locurile. Cel care rămâne fără scaun și ajunge în mijloc formulează o nouă afirmație. Dacă participanții au nevoie de idei, facilitatorul oferă un exemplu. Este important să se mențină un ritm dinamic. După exercițiu, se face o consolidare prin discuții despre modul în care funcționează diferite tipuri de comunicare etc. Se poate profita de ocazie și pentru a începe definirea dialogului.

Sfat: Dacă participanții urmează să fie împărțiți ulterior în grupuri, acestea pot fi aceleași ca cele stabilite prin denumirile de fructe. Facilitatorul ar trebui să participe el însuși la joc pentru a crea contact și, astfel, încredere, siguranță și un sentiment de confort în cadrul grupului.

2.3: Jocul șoaptelor fructe

Acest exercițiu funcționează atât ca exercițiu de spargere a gheții, cât și ca exercițiu de energizare, adică pentru a crea o atmosferă de siguranță la început și pentru a crește nivelul de energie pe parcurs.

Acest exercițiu, poate servi și ca punct de plecare pentru a aborda tema comunicării și a dialogului. Exercițiul este ușor de gestionat și funcționează bine pentru marea majoritate a grupurilor.

- Oferirea participanților a unei experiențe de tip „aha!" printr-o comunicare comună și concentrată, într-un mod simplu;
- Evidențierea ascultării ca abilitate relevantă în comunicare și, în special, în dialog, arătând cât de dificilă poate fi.
- Construirea încrederii în cadrul grupului.

Pas cu pas

Facilitatorul nu dezvăluie scopul jocului, deoarece acest lucru ar putea compromite ideea principală. Participanții stau așezați sau în picioare într-un cerc. Facilitatorul (sau un participant) șoptește, cu o voce clară, o propoziție persoanei de lângă el. Mesajul este transmis mai departe prin șoaptă următoarei persoane din cerc și așa mai departe, până când toată lumea a auzit propoziția. Propoziția poate fi spusă o singură dată. Șoapta nu trebuie să fie atât de tare încât să poată fi auzită de altcineva în afară de persoana căreia îi este destinată. Propoziția nu trebuie să fie nici prea lungă și complexă, nici prea scurtă și simplă. Ideal este să conțină o anumită informație factuală pe care participanții trebuie să o rețină. De exemplu: *„Este reducere la prăjituri cu cremă, trei la preț de două lire, la cofetăria din Piața King Edward, după ora 16:00, duminică."*

Ultima persoană care a primit mesajul rostește propoziția cu voce tare, pentru ca toată lumea să o audă. Aceasta este apoi comparată cu propoziția inițială. De regulă, cuvintele se vor fi modificat considerabil, ilustrând modul în care apar neînțelegerile

Reflecție

Exercițiul reprezintă un bun punct de plecare pentru reflecția asupra dialogului și comunicării, de exemplu prin adresarea următoarelor întrebări:

- *Cum comunicăm, de fapt?*
- *Auzim ceea ce se spune sau ceea ce credem noi că se spune?*
- *Cine este responsabil pentru o comunicare corectă?*

- Cum poate fi legat ceea ce s-a întâmplat în acest exercițiu de alte situații în care apar neînțelegeri?
- Cum poate fi corelat ceea ce ați observat aici cu conflictele care apar între diferite grupuri (culturale), care, de exemplu, nu împărtășesc aceeași limbă maternă?
- Cum se raportează ceea ce am văzut aici la dialog și la instrumentele dialogice, cum ar fi ascultarea atentă și redarea (oglindirea) informațiilor?

Aspecte practice

Numărul de participanți	Maximum 25 de persoane. Dacă sunt mulți participanți, aceștia pot fi împărțiți în grupuri de câte 15. Fiecărui grup i se pot da propoziții diferite de șoptit.
Durata	10-15 minute.
Materiale	Niciunul.

Trusa de idei

Exercițiul poate servi pentru a pune în perspectivă modul în care mass-media distorsionează uneori informațiile și modul în care neînțelegerile din comunicare afectează dialogul. Poate fi corelat cu modul în care instrumentele dialogice pot ajuta la clarificarea neînțelegerilor.

2.4: Exercițiu de salut

Acest exercițiu poate servi la stimularea reflecției asupra a ceea ce este, de fapt, comunicarea. El evidențiază modul în care interpretăm comportamentul comunicativ al altor persoane prin prisma propriului context cultural și explică de ce apar, uneori, interpretări greșite. De asemenea, exercițiul arată cum comunicarea dialogică poate ajuta la explorarea a ceea ce stă la baza diferitelor acțiuni și reacții.

Obiective

- Conștientizarea propriilor tipare de reacție în fața unor situații neașteptate într-o interacțiune, având în vedere că oamenii acționează și reacționează diferit;
- Stimularea reflecției asupra modului în care reacțiile noastre în situații de comunicare pot prelua controlul, făcându-ne să uităm să fim curioși față de ceea ce se află în spatele unei acțiuni.

Pas cu pas

Cere participanților să se ridice în picioare și să formeze, împreună cu facilitatorul, un cerc complet sau semicerc. Introdu exercițiul explicând că cel mai fundamental și adesea primul pas atunci când oamenii se întâlnesc este salutul și stabilirea contactului.

Poți descrie cum salutul nostru standard a devenit atât de automat, încât abia dacă îl mai conștientizăm, la fel ca multe alte comportamente ale noastre. Câteva exemple pot fi oferite prin strângerea mâinii cu câteva persoane din apropiere sau facilitatorul poate relata o scurtă anecdotă din propria experiență de a saluta într-un mod nou, de exemplu, în timpul unei călătorii în străinătate.

Explică faptul că participanții vor primi instrucțiuni scrise pe un cartonaș, care descriu un mod nou de a saluta, iar aceste cartonașe vor fi distribuite individual.

La un semnal din partea facilitatorului (de exemplu, o bătaie din palme), participanții salută cât mai multe persoane din grup, urmând instrucțiunile primite. Pe parcursul exercițiului, aceștia sunt încurajați să fie atenți atât la propriile reacții, cât și la reacțiile celorlalți.

Exemple de saluturi:

- O plecăciune joasă, realizată foarte lent, cu mâinile împreunate;
- O mișcare amplă a brațului, însoțită de o bătaie pe umăr și rostirea unui „salut" puternic;
- Sărutarea pe obraji de patru ori;
- Punerea mâinii pe inimă, urmată de o plecăciune ușoară;
- Menținerea unei poziții aproape nemișcate, cu ridicarea unei mâini și rostirea unui „salut" spus încet;

- Atingerea nasurilor;
- Apropierea rapidă de celălalt și strângerea fermă a mâinii;
- Punerea mâinii pe capul celeilalte persoane;
- Clătinarea rapidă a capului dintr-o parte în alta, de la aproximativ doi metri distanță;
- Lovirea palmelor la nivelul capului.

Fiecărui participant i se oferă un cartonaș pe care este descris un mod de salut. Este recomandat să existe aproximativ cinci-șase tipuri diferite de salut, astfel încât mai mulți participanți să primească aceeași instrucțiune.

Participanții nu au voie să își arate cartonașele unii altora. După ce citesc instrucțiunea și se asigură că au înțeles ce au de făcut, cartonașele sunt returnate facilitatorului. La semnalul facilitatorului, participanții fac un pas înainte și salută cât mai multe persoane posibil, conform instrucțiunilor primite.

După ce toți participanții (sau majoritatea, în cazul unui grup mare) s-au salutat, facilitatorul bate din palme din nou. Participanții sunt invitați să reflecteze asupra experienței în perechi, timp de aproximativ 5 minute. Dacă discuțiile decurg bine, această etapă poate fi prelungită.

Ulterior, reflecția este continuată în plen, pentru a consolida învățarea și a discuta observațiile și concluziile legate de exercițiu.

Reflecție

Reflecția este esențială pentru învățarea din acest exercițiu, atât în perechi, cât și în plen. Confruntarea cu situații nefamiliare ne ajută să devenim mai conștienți de reacțiile noastre și ale celorlalți.

Invită participanții să răspundă la următoarele întrebări:

- *Ce ați observat?*
- *Cum a fost pentru voi să participați la acest exercițiu?*
- *Despre ce ați vorbit atunci când ați reflectat împreună?*

Arată aprecriere față de varietatea reacțiilor exprimate și explorează apoi ce se află în spatele acestora, într-un mod deschis și curios. Acest demers te va ajuta să aprofundezi reflecția împreună cu participanții asupra semnificațiilor unor afirmații precum „a fost distractiv" sau „a fost stânjenitor". Subliniază faptul că este firesc și normal să reacționăm la comportamentele percepute ca „atipice" ale altor persoane.

După aceea, exercițiul poate fi plasat într-o perspectivă mai largă, prin adresarea unor întrebări precum:

- Care norme sau reguli nescrise ați observat că au fost încălcate?
- Ce se întâmplă cu noi (la nivel emoțional și corporal) atunci când acest lucru se întâmplă?
- Cum ați trăit diferențele?
- Ce strategii ați adoptat? V-ați retras sau ați făcut un pas înainte pentru a-i convinge pe ceilalți să urmeze aceeași direcție? (a se vedea Capitolul 4 despre rezistență).
- Cum putem rămâne pe traiectoria dialogului și a unei abordări exploratorii atunci când suntem provocați și reacționăm emoțional?
- Cum putem iniția un dialog despre diferențe și asemănări într-o astfel de situație?
- Cum creăm și menținem contactul în pofida normelor și regulilor diferite de a fi împreună și de a comunica?

Pentru a ilustra aceste aspecte, metafora aisbergului (a se vedea Capitolul 2) poate fi utilizată pentru a arăta că ceea ce vedem și interpretăm într-o întâlnire cu ceilalți aparține zonei vizibile. În schimb, motivațiile care ne determină să reacționăm și să acționăm într-un anumit fel rămân adesea inconștiente și ascunse, nu doar pentru ceilalți, ci frecvent și pentru noi înșine. În confruntarea cu ceva nefamiliar, putem ajunge să identificăm propriile norme și valori și să devenim mai conștienți de ele. Normele cu care am crescut tind să ni se pară, la prima vedere, cele „corecte", în timp ce normele celorlalți pot părea greșite. Aceasta este una dintre provocările centrale care trebuie abordate prin dialog.

Aspecte practice

Numărul de participanți	De la 10 până la un număr aproape nelimitat de participanți. Exercițiul a fost realizat și cu 100 de persoane, însă acest lucru necesită ajutoare pentru a distribui cartonașele și a le colecta ulterior (pentru a evita pierderea a prea mult timp).
Durata	Aproximativ 30 de minute, în funcție de cât de profund dorești să mergi în reflecție.
Materiale	Cartonașe sau bilețele cu descrierea saluturilor, câte unul pentru fiecare participant. Foi de flipchart și markere pentru a nota ideile în timpul consolidării de după exercițiu și, eventual, pentru a desena aisbergul și a nota reflecțiile participanților. Saluturile trebuie adaptate special grupului, astfel încât participanții să fie provocați, fără a fi scoși prea mult din zona lor de confort (a se vedea mai multe în Capitolul 3 despre „disrupție"). Alege cinci sau șase tipuri de salut, în funcție de mărimea grupului. A se vedea exemplele de mai sus.

După ce toată lumea s-a salutat și începe reflecția, asigură-te că fiecare participant găsește pe cineva cu care să reflecteze, astfel încât nimeni să nu rămână singur. Reflecția poate avea loc și în grupuri de câte trei persoane, dar, în mod ideal, nu mai multe de atât, deoarece este important ca fiecare să aibă ocazia să vorbească.

Este important ca facilitatorul să mențină caracterul serios al creării unui spațiu de reflecție, lăsând în același timp loc pentru râs și pentru o ușoară stânjenealã asociată situației. Aceste elemente fac parte din exercițiu și din procesul de învățare: participanții trebuie să poată simți disconfortul confruntării cu ceva nou și dificil de înțeles. Acest disconfort facilitează reflecția ulterioară și contribuie la consolidarea învățării comune.

Variantă: **Reflecție personală în scris**

Într-un grup foarte timid, facilitatorul poate invita participanții să își noteze reflecțiile imediat după exercițiu. În acest scop, pot fi utilizate primele trei întrebări menționate în secțiunea „pas cu pas". Ulterior, activitatea continuă cu o sesiune plenară de consolidare și reflecție asupra exercițiului.

Istoria unui ambasador pentru dialog

„Am realizat exercițiul într-un grup în care mai multe persoane nu doreau niciun contact fizic cu persoane de sex opus. Salutările au fost adaptate astfel încât singura formă de contact fizic să fie strângerea mâinii. Chiar și în aceste condiții, unii participanți au ales să nu participe. Situația a fost gestionată prin sublinierea faptului că participarea nu este obligatorie. Ulterior, am reflectat împreună cu participanții asupra modului în care o astfel de situație poate fi abordată prin dialog. Exercițiul a evidențiat cât de diferit poate fi perceput ceea ce este considerat acceptabil și cât de dificil poate deveni contactul fizic atunci când acesta intră în conflict cu convingeri religioase sau personale."

Exercițiul a fost elaborat de Mette Lindgren Helde.

2.5 : Da, Ahmed!

„Nu" este un cuvânt care poate bloca cu ușurință sau chiar pune capăt unui dialog. Acest exercițiu oferă o modalitate amuzantă de a experimenta spunerea lui „DA". Pe lângă faptul că este un exercițiu distractiv, el ne ajută să exersăm și să dezvoltăm o atitudine de acceptare, gândire creativă, pozitivitate și deschidere.

Obiective

- Exersarea răspunsului unul față de celălalt printr-un „da";
- Experimentarea unei atitudini deschise, incluzive și pozitive;
- Stimularea gândirii creative, care îi sprijină pe participanți în explorarea unui spațiu comun de dialog și în generarea de idei noi.

Pas cu pas

Înainte de începerea exercițiului:

Este necesar ca doi co-facilitatori să fie pregătiți să realizeze o demonstrație în fața participanților. Dacă nu există un co-facilitator, facilitatorul va alege din timp un participant din grup și îi va explica activitatea în prealabil. Asigură-te că persoana aleasă nu este foarte timidă și că se simte suficient de confortabil să participe la demonstrație în fața tuturor.

În timpul exercițiului:

Facilitatorul explică exercițiul astfel: *„Cu toții suntem familiarizați cu reprezentanții de vânzări pe care îi vedem la televizor, încercând să promoveze și să vândă un produs, de exemplu, o periuță de dinți sau o cutie de depozitare prezentată ca soluția tuturor problemelor. În acest exercițiu, eu sunt Ahmed și voi încerca să vă vând acest pix, cu ajutorul colegului meu, Ahmed."*

Participanții sunt invitați să urmărească demonstrația cu atenție, deoarece ulterior li se va cere să realizeze un exercițiu similar. Facilitatorul începe demonstrația, conform exemplului prezentat mai jos.

După demonstrație, participanții sunt împărțiți în perechi și se așază la o anumită distanță unii de alții. Aceștia vor juca rolul unor reprezentanți de vânzări și vor pune în scenă o conversație similară, încercând să vândă un alt produs, ales de ei.

Înainte de a începe, facilitatorul subliniază încă o dată următoarele indicații:

- Ambele personaje din exercițiu poartă numele Ahmed (sau orice alt nume);
- Ambii participanți își imaginează că se află într-o emisiune TV de promovare a unui produs;
- Pe rând, fiecare dintre cei doi participanți începe intervenția spunând: „Da, Ahmed", reia pe scurt ceea ce a spus colegul său despre obiect și adaugă apoi o propoziție nouă.

Exemplu:

Ahmed 1: *„Eu sunt Ahmed, iar acesta este colegul meu Ahmed și suntem aici pentru a vă vorbi despre acest pix magic."*

Ahmed 2: *„Da, Ahmed, acest pix este unic și poate scrie orice în 10 secunde."*

Ahmed 1: *„Da, Ahmed, nu numai că poate scrie orice în 10 secunde, dar redă și muzică atunci când scrii cu el."*

Ahmed 2: *„Da, Ahmed, nu doar muzică! De fapt, se poate transforma într-un monitor pentru a afișa filme."*

Ahmed 1: *„Da, Ahmed, nu numai că afișează filme, dar este și conectat la internet."*

Ahmed 2: *„Da, Ahmed, nu doar faptul că este conectat la internet îl face special! Știai că îl poți folosi și pentru a efectua apeluri telefonice?"*

Ahmed 1: *„Da, Ahmed, știu, apeluri telefonice! Și ghici ce? Poate măsura și tensiunea arterială și ritmul cardiac!"*

Ahmed 2: *„Da, Ahmed, nu doar că îți măsoară tensiunea arterială și pulsul, dar îți poate încălzi și cafeaua!"*

Ahmed 1: *„Da, Ahmed, încălzirea cafelei nu este singurul lucru la care este bun... Poate și vorbi!"*

Ahmed 2: *„Da, Ahmed, nu doar că poate vorbi, dar măsoară și temperaturile meteo și oferă prognoze meteorologice pe zece zile."*

Reflecție

Invită participanții să se așeze într-un cerc pentru reflecție. Lasă puțin timp ca glumele și râsetele să se stingă înainte de a trece la o reflecție mai serioasă.

Întrebări pentru reflecție:

- *Cum v-ați simțit în timpul acestui exercițiu?*
- *Cum a fost pentru voi să auziți colegul răspunzându-vă de fiecare dată cu „da"?*
- *Cum a fost pentru voi să fiți nevoiți să începeți răspunsul cu „da"?*
- *V-a ajutat să auziți colegul repetând ceea ce ați spus înainte de a adăuga ceva nou?*
- *Credeți că acest instrument „da, și..." poate fi util în conversațiile din viața reală? Cum?*
- *Vă puteți gândi la conversații reale pe care le-ați avut, în care propozițiile ar începe de obicei cu „nu" sau „nu sunt de acord cu tine"? Cum v-a făcut să vă simțiți acest lucru și cum ați reacționat?*
- *Vă puteți gândi la conversații din viața reală care vă amintesc de cea pe care ați avut-o în acest exercițiu?*
- *Ce propoziții, cuvinte sau moduri de a vorbi pot susține o comunicare pozitivă și incluzivă între noi?*
- *Ați încerca acest mod de comunicare în viața de zi cu zi? De ce și cu cine?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	Maximum 35.
Durata	20-40 de minute, în funcție de numărul participanților.
Materiale	Niciunul.

Trusa de idei



Instrumentul „da, și...” poate fi utilizat și în alte exerciții care implică dialog pe teme reale, de interes pentru participanți. Ori de câte ori un dialog pare blocat, participanții pot fi invitați să continue conversația folosind acest instrument, spunând „da”, reluând un element menționat de cealaltă persoană și adăugând apoi propria contribuție.

De asemenea, instrumentul „da, și...” poate fi folosit în sesiuni de brainstorming, fie pentru un proiect nou, fie în contexte de generare de idei în general. Reamintește-le participanților acest exercițiu și invită-i să urmeze același tipar în procesul de generare a ideilor.

Acceptare vs. onestitate:

Întrucât onestitatea este recunoscută ca fiind esențială pentru un dialog pozitiv și constructiv, unii pot susține că a manifesta acceptare atunci când aceasta nu este cu adevărat simțită nu este un comportament dialogic. Scopul exercițiului nu este de a încuraja o prefăcătorie a acceptării. Dimpotrivă, el îi invită pe participanți să exerseze o atitudine deschisă față de ceea ce spune cealaltă persoană și acceptarea dreptului acesteia de a fi diferită.

Cu alte cuvinte, a fi deschis, incluziv și respectuos presupune două practici:

1. O atitudine deschisă, care implică disponibilitatea de a reflecta asupra opiniilor celuilalt, de a le înțelege, de a construi pe baza lor și de a le folosi pentru a-ți extinde propria perspectivă asupra lumii;

2. Un mod de exprimare deschis și respectuos, reflectat prin utilizarea unui limbaj de afirmare, mai degrabă decât a negației sau a criticii.

2.6: Numărătoarea crescătoare

Acesta este un exercițiu de încălzire pentru dialog, care dezvoltă capacitatea de concentrare și comunicare la nivel de grup. În cadrul exercițiului, participanții exersează ascultarea celorlalți folosindu-și toate simțurile. Exercițiul este deosebit de valoros ca parte a unui proces de consolidare a echipei, deoarece sprijină dezvoltarea unei conexiuni mai puternice între participanți.

Obiective

- Îmbunătățirea comunicării dintre participanți;
- Dezvoltarea abilităților de ascultare profundă și subtilă;
- Creșterea nivelului de conștientizare a mediului înconjurător;
- Sprijinirea grupului în procesul de concentrare, conectare și energizare.

Pas cu pas

Participanții sunt invitați să se așeze într-un cerc. Facilitatorul explică faptul că acest exercițiu necesită concentrare și atenție reciprocă, prezentând pe scurt scopul activității și regulile acesteia:

Stând în cerc, participanții numără de la 1 până la un număr-țintă X (de regulă, între 20 și 30 este un obiectiv potrivit pentru grupurile de începători).
Numărarea se face pe rând, în mod aleatoriu, fiecare participant rostind un singur număr la un moment dat. Grupul este rugat să păstreze liniștea, cu excepția momentelor în care se rostește un număr. Ordinea vorbirii nu poate fi stabilită dinainte. Un participant poate lua mai multe rânduri, atâta timp cât acestea nu sunt consecutive. Dacă două persoane rostesc un număr în același timp, întregul grup reia numărarea de la început.

Exercițiul se încheie fie atunci când grupul atinge numărul-țintă, fie atunci când facilitatorul consideră că grupul nu mai avansează și apare frustrarea. În acest caz, exercițiul poate fi reluat ulterior. Pe parcurs, unii participanți pot propune strategii care să ajute grupul să ajungă la numărul-țintă, de exemplu: „nimeni nu ia un nou rând până când nu am participat cu toții" sau „persoana care intenționează să vorbească face un semn". Deși aceste sugestii pot fi valoroase din punct de vedere colaborativ, este important să le reamintești participanților că scopul exercițiului nu este atingerea numărului țintă în sine, ci dezvoltarea concentrării și a conexiunii de grup necesare pentru a ajunge acolo.

Dacă grupul întâmpină dificultăți persistente, facilitatorul poate invita participanții să ia un scurt moment de liniște pentru a se reconecta. Încurajează-i să privească cercul și să își formeze o percepție asupra grupului în ansamblu. Cheia exercițiului constă în dezvoltarea unui simț al grupului și al propriului loc în cadrul acestuia. Atunci când conexiunea este puternică, participanții pot adesea simți intuitiv când le vine rândul să vorbească.

Reflecție

Întrebări pentru reflecție:

- *Cum v-ați simțit în cadrul acestui exercițiu?*
- *Vi s-a părut dificil sau ușor să vă dați seama când vă vine rândul? A devenit mai ușor în timp? Dacă da, ce a contribuit la acest lucru?*
- *Ce a ajutat grupul să atingă numărul-țintă? Și ce a împiedicat acest lucru sau l-a făcut dificil?*
- *Ar fi fost exercițiul diferit dacă v-ați fi cunoscut dinainte? Cum?*
- *Ce vă spune acest exercițiu despre comunicare?*
- *Ce credeți că ați câștigat din acest exercițiu ca grup? Dar ca persoană?*
- *De ce a avut nevoie grupul, din partea fiecăruia, pentru a ajunge la numărul-țintă?*
- *Ce ați fi putut face diferit?*

Notă: este posibil ca unii participanți să fi avut idei foarte bune despre cum ar fi putut fi realizat exercițiul, dar să nu le fi putut împărtăși din cauza structurii activității (păstrarea tăcerii). În acest caz, un punct din reflecție poate viza încrederea în capacitatea grupului de a reuși împreună, chiar și fără stabilirea prealabilă a unei strategii.

Aspecte practice

Numărul de participanți	Maximum 20.
Durata	15 minute.
Materiale	Un spațiu liniștit.

Trusa de idei

Acest exercițiu poate fi repetat de mai multe ori pe parcursul unui atelier, pentru a observa modul în care grupul evoluează în ceea ce privește conexiunea și comunicarea.

2.7: Definirea dialogului

Acest exercițiu este potrivit pentru începutul unui atelier, deoarece facilitează construirea unei înțelegeri comune, mai profunde, la nivel de grup, a dialogului ca concept. Participanții sunt încurajați să reflecteze mai profund asupra semnificației dialogului și sunt implicați activ în proces, ceea ce contribuie la consolidarea sentimentului de participare.

Obiective

- Definirea și delimitarea dialogului ca concept și evidențierea naturii sale multiple și complexe;
- Oferirea posibilității participanților de a se simți parte a procesului de definire și rafinare a conceptului de dialog.

Pas cu pas

Introdu exercițiul printr-o sesiune de brainstorming, în cadrul căreia facilitatorul le cere participanților să spună primul cuvânt care le vine în minte atunci când aud cuvântul dialog. Cuvântul „dialog" este notat pe flipchart sau pe tablă.

Toate cuvintele rostite de participanți sunt notate pe flipchart sau pe tablă sub titlul „Dialog".

În funcție de cuvintele menționate, facilitatorul reflectează împreună cu participanții asupra semnificației acestora. De exemplu, termenii pot fi grupați în categorii care fac referire la:

- natura dialogului (valori de bază, stare de spirit și practică);
- principiile dialogului;
- diferența dintre dialog și discuție.

Accentul se pune pe ceea ce este relevant pentru grup și pentru contextul respectiv.

Ulterior, se formulează și se notează pe flipchart o definiție a dialogului, de exemplu, cea propusă în acest ghid:

Dialogul este o formă specială de comunicare, în care participanții urmăresc să creeze în mod activ o mai bună înțelegere reciprocă și o perspectivă mai profundă.

Definiția este apoi elaborată pas cu pas, în acord cu explicațiile din Capitolul 1. Utilizează exemple relevante pentru grup și fă legătura cu sugestiile și cuvintele exprimate de participanți pe parcursul exercițiului. Pentru clarificare suplimentară, poate fi folosit un tabel comparativ între dialog, discuție constructivă și discuție distructivă (a se vedea Anexa 1).

Reflecție

Întrebări pentru reflecție:

- Ce ați învățat în urma definirii dialogului în acest mod?
- Care sunt avantajele dialogului?
- Care sunt provocările dialogului?
- Când este discuția mai potrivită decât dialogul și invers?
- Putem folosi dialogul mai mult decât o facem în prezent? Când, cum etc.?

Aspecte practice

Numărul de participanți	Nelimitat, însă asigură-te că reacțiile nu vor consuma prea mult timp în cazul unui număr mare de participanți. Dacă participanții sunt împărțiți în multe grupuri, comentariile notate pe foi de flipchart pot fi prezentate sub forma unei expoziții (a se vedea variația).
Durata	Aproximativ 30 de minute (+ 15 minute dacă este utilizată variația cu lucrul în grupuri).
Materiale	Foi de flipchart și markere pentru fiecare grup, precum și material adeziv pentru a fixa afișele (Variația 1).

Trusa de idei

Varianta 1

Participanții sunt împărțiți în grupuri mai mici, de câte 5–6 persoane fiecare. Jumătate dintre grupuri au sarcina de a defini dialogul, iar celelalte de a defini discuția. Au la dispoziție aproximativ 10 minute pentru a îndeplini sarcina. Apoi își prezintă definițiile, scrise pe foi de flipchart. Exercițiul este sintetizat printr-o reflecție comună asupra celor două forme de comunicare: dialogul și discuția. Poți utiliza tabelul din Capitolul 1 și/sau din Anexa 1.

Varianta 1a

Participanții sunt rugați să scrie pe un bilețel (bilețel adeziv sau ceva similar) ce cred ei că transformă o discuție într-un dialog. Rezultatele sunt folosite pentru sinteză și reflecție, așa cum este descris mai sus.

Varianta 2

Doi facilitatori (dacă sunteți mai mulți) se ridică și pun în scenă o discuție distructivă pe un subiect relativ inofensiv, de exemplu, dacă preferă ceaiul sau cafeaua. Ulterior, participanții sunt rugați să ofere observații cu privire la ceea ce caracterizează acest tip de comunicare. Apoi, cei doi facilitatori poartă un dialog pe aceeași temă, eventual folosind „obiectul vorbitor" (a se vedea Exercițiul 3.8). Participanții sunt invitați să caracterizeze acest tip de comunicare în propriile cuvinte. După consolidarea exercițiului, facilitatorii notează propria definiție a dialogului. Aceasta poate fi completată cu o versiune prescurtată a tabelului care descrie diferența dintre dialog și cele două tipuri de discuție (Anexa 1). Exercițiul poate servi drept punct de plecare pentru a discuta mai amplu despre natura dialogului: valorile sale de bază, cadrul mental, practica și principiile care îl definesc.

Varianta 2a

Doi participanți sunt invitați să se ridice sau să se așeze în fața celorlalți și să joace rolul unei discuții pe un subiect inofensiv. După ce discută timp de 1–2 minute, li se explică modul de utilizare a „obiectului vorbitor" (a se vedea Exercițiul 3.8) pentru a purta un dialog. Asigură-te că observațiile participanților despre cei doi nu se transformă într-o evaluare a cât de „bine" sau „rău" conduc un dialog.

Accentul este pus pe învățarea prin exemplu, nu pe performanța persoanelor implicate. Ajută-i să înceapă, recunoaște-le efortul și folosește ceea ce se întâmplă între ei pentru a evidenția elemente esențiale ale dialogului. Nu uita să le mulțumești pentru disponibilitatea de a participa.

Sfat: **Brainstormingul** (sesiune de generare de idei) este o metodă utilă și în multe alte contexte pentru a declanșa reflecția într-un mod angajant și îi permite facilitatorului să observe ce știu deja participanții despre un anumit subiect. Poți începe cu întrebarea „Ce este...?", urmând apoi metoda descrisă mai sus. Domeniul de explorare poate fi, de exemplu, tema atelierului (roluri de gen, stereotipuri, democrație etc.) sau subiecte precum cultura și comunicarea.

Dacă participanții sunt mai rezervați, brainstormingul poate fi inițiat în perechi sau în grupuri de câte trei. O altă opțiune este să le propui participanților o scurtă plimbare în perechi, în cadrul căreia să discute pornind de la întrebarea „Ce este...?". Ulterior, exercițiul este consolidat așa cum este descris mai sus.

2.8: Schimb rapid de idei despre dialog

În acest exercițiu, participanții au schimburi rapide de opinii despre înțelegerea lor asupra dialogului, pornind de la un set de întrebări scurte. Ei pot împărtăși propriile perspective și experiențe și pot explora diversitatea de puncte de vedere existente în grup.

Obiective

- Explorarea propriei percepții asupra dialogului;
- Cunoașterea diferitelor viziuni asupra dialogului;
- Consolidarea cunoașterii reciproce între participanți.

Pas cu pas

În încăpere sunt așezate perechi de scaune, față în față. Participanții se așază în perechi, iar facilitatorul explică exercițiul.

În cadrul fiecărei perechi, participanții primesc două roluri: „persoana A" și „persoana B". Pentru a economisi timp, facilitatorul poate atribui rolurile dinainte, plasând pe scaune semne vizibile cu literele A și B.

Facilitatorul citește prima întrebare, iar persoana A o repetă partenerului său. Persoana B are apoi la dispoziție două minute pentru a răspunde. După expirarea timpului, facilitatorul dă un semnal de oprire, iar persoana B repetă aceeași întrebare,
de această dată pentru ca persoana A să răspundă.

După ce ambii participanți au răspuns la întrebare, toată lumea se ridică și formează
perechi noi. Facilitatorul adresează apoi următoarea întrebare. Acest proces poate
continua pe parcursul mai multor runde.

Sugestii de întrebări:

- *Ai fost implicat(ă) recent într-un dialog? Ce anume l-a făcut să fie un dialog?*
- *Ai fost recent într-o conversație care nu a fost un dialog? Ce a lipsit?*
- *Există grupuri din societate cu care îți este dificil să porți un dialog? De ce?*
- *Ce aspecte pot fi problematice în dialog?*
- *Pe o scară de la 1 la 10, cât de dialogic(ă) crezi că ești? De ce?*
- *Există situații în care ți-ai dori mai mult dialog?*
- *Care este, pentru tine, un bun exemplu de dialog?*

Întrebările pot fi adaptate în funcție de grup și de context.

Reflecție

Participanții pot fi invitați să împărtășească afirmații interesante sau surprinzătoare pe care le-au auzit, precum și perspective noi pe care le-au dobândit, de exemplu, prin întrebările:

- *Care a fost cel mai surprinzător răspuns pe care l-ai auzit?*
- *Care a fost cel mai interesant răspuns pe care l-ai auzit?*

Facilitatorul poate explica participanților că nu este necesar să redea exact ceea ce le-a fost împărtășit sau de către cine, ci să reformuleze răspunsurile astfel încât să se contureze o imagine generală, fără a scoate în evidență persoana care a răspuns.

De asemenea, facilitatorul poate întreba dacă exercițiul i-a ajutat pe participanți să conștientizeze anumite aspecte despre ei înșiși, adresând întrebări precum:

- *Ce ai descoperit în timpul acestui dialog?*
- *Ai descoperit ceva despre tine? Dacă da, ce anume?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	Nelimitat.
Durata	20-30 de minute, ajustat în funcție de numărul de întrebări, de cât timp dorești să le acorzi participanților pentru fiecare întrebare și de numărul de participanți pe care vrei să îi pui în perechi.
Materiale	Scaune, câte unul pentru fiecare participant.

Trusa de idei

Varianta 1: **Schimb rapid de idei pe alte subiecte**

În acest exemplu, exercițiul este utilizat pentru a facilita schimbul de perspective și experiențe legate de dialog. Totuși, el poate fi adaptat și pentru o varietate de alte teme pe care dorești ca participanții să le exploreze prin dialog. De exemplu, poți organiza un „schimb rapid de idei pe tema genului" și poți crea un set de întrebări care să se potrivească acestui subiect.

Varianta 2: **Schimb rapid de idei în cerc**

În loc să fie realizat pe scaune, exercițiul poate fi desfășurat în picioare, folosind două cercuri. Ambele cercuri au același număr de participanți: un cerc interior și unul exterior, iar participanții stau față în față. Persoanele din cercul interior și cele din cercul exterior care se află față în față formează o pereche. Pentru a schimba partenerul după fiecare întrebare și răspuns, fie cercul interior, fie cel exterior, se deplasează cu un pas spre stânga sau spre dreapta. Această variantă este, de regulă, mai dinamică și durează mai puțin timp.

Varianta 3: **Schimb rapid de idei în mers**

Exercițiul poate fi realizat și cu participanții deplasându-se liber prin încăpere, având sarcina de a-și găsi un nou partener pentru fiecare întrebare. În acest caz, este important să le acorzi participanților suficient timp pentru a-și găsi un nou partener înainte de a citi cu voce tare următoarea întrebare.

Referință: Susanne Ulrich și Florian Wenzel, 2014. Manual de formare pentru educație civică și coexistență. Goethe-Institut Cairo, Centrul pentru Cercetare în Politici Publice Aplicate, München.

2.9: Schimb de opinii despre puncte forte și motivații

Această activitate utilizează interviuri apreciative pentru a explora punctele forte și motivațiile existente în cadrul grupului în legătură cu dialogul. Ea îi poate ajuta pe participanți, la nivel individual, să revină asupra unor experiențe pozitive și să se simtă mai motivați pentru implicări viitoare în dialog și pentru promovarea acestuia.

Exercițiul este potrivit pentru participanții care au deja o anumită experiență în lucrul cu dialogul și este deosebit de adecvat pentru grupurile care colaborează în vederea promovării dialogului

Reflecție

Scopul este de a consolida și energiza atât fiecare participant, cât și grupul în

- Explorarea și aprofundarea perspectivelor asupra propriilor talente, experiențe și motivații;
- Explorarea diversității de talente, experiențe și motivații existente în cadrul grupului care lucrează cu dialogul.

Pas cu pas

Facilitatorul pregătește cadrul pentru acest exercițiu, reamintindu-le participanților că toți sunt implicați în promovarea dialogului și că fiecare aduce perspective și experiențe valoroase din această activitate. De asemenea, explică faptul că scopul exercițiului este de a colecta momente și experiențe de succes, pentru a înțelege mai bine resursele și motivațiile fiecărui membru al grupului, precum și ale grupului în ansamblu.

Participanții se grupează câte doi, iar fiecare primește o fișă de interviu (a se vedea exemplul de mai jos) și o foaie de hârtie pentru notițe. Aceștia sunt invitați să își intervieveze partenerul cu privire la experiențele pozitive avute în activitatea de dialog. Scopul interviului nu este redarea minuțioasă a celor relatate, ci evidențierea celor mai valoroase experiențe.

Un participant începe interviul, urmând fișa de interviu, și notează pe parcurs propozițiile interesante sau puternice folosite de persoana intervievată. După zece minute, facilitatorul dă un semnal pentru schimbarea rolurilor. După finalizarea interviurilor, participanții se reunesc în plen. Fiecare este invitat să împărtășească propoziția pe care o consideră cea mai puternică dintre cele notate. Aceste propoziții sunt consemnate de facilitator pe un flipchart și afișate astfel încât să fie vizibile pentru toți.

Ulterior, grupul se împarte în subgrupuri de 5 până la maximum 10 participanți. În aceste grupuri, participanții sistematizează rezultatele interviurilor și propozițiile împărtășite în plen, clasificând ceea ce au auzit în funcție de:

Obiective

- Motivații și obiective;
- Indicatori-cheie ai succesului;
- Resursele și talentele noastre.

Grupurile se reunesc din nou în grupul mare și își prezintă rezultatele. Facilitatorul poate acorda timp pentru întrebări și dialog pe marginea celor prezentate.

Exemplu de fișă de interviu:

- *Cum ai devenit activ(ă) în promovarea dialogului?*
- *Ce te motivează să desfășori această activitate?*
- *Te rog să te gândești la un moment-cheie din activitatea ta în domeniul dialogului. Care a fost acesta? Cum ai contribuit personal la el? Cine altcineva a avut un rol important?*
- *Care sunt, potrivit experienței tale, instrumentele-cheie necesare pentru facilitarea dialogului?*
- *Ce apreciezi cel mai mult la tine? Care dintre aceste talente ai dori să le folosești în activitatea ta și să le aduci ca aport grupului? Nu fi modest(ă) acum.*
- *Imaginează-ți că transformarea către o societate mai dialogală a devenit realitate și că ideile și talentele tale au contribuit la aceasta. Cum arată această societate? Ce s-a schimbat? Cum a avut loc această transformare? Cum ai contribuit tu la ea?*

Reflecție

După prezentările grupurilor în plen, facilitatorul poate folosi următoarele întrebări pentru reflecție:

- *Cum a fost pentru tine să fii intervievat(ă) pe acest subiect?*
- *Cum a fost să îți intervievezi partenerul?*
- *Ce ai auzit și te-a surprins cel mai mult?*
- *Ai învățat ceva nou despre tine? Ce anume?*
- *Ai învățat ceva nou despre acest grup? Ce anume?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	Maximum 40 participanți.
Durata	40-50 minute.
Materiale	Fișă de interviu.

Trusa de idei

Exercițiul, așa cum este descris mai sus, este cel mai potrivit pentru participanți care lucrează deja cu dialogul și este deosebit de util pentru grupuri care colaborează în vederea promovării dialogului. Totuși, el poate fi utilizat și cu persoane sau grupuri care au mai puțină experiență în lucrul cu dialogul, cu condiția ca introducerea și întrebările de interviu să fie adaptate corespunzător.

Referință: Susanne Ulrich și Florian Wenzel, 2014. Manual de formare pentru educație civică și coexistență. Institutul Goethe Cairo, Centrul pentru Cercetare în Politici Aplicate, München.

Categoria 3: Exerciții de provocare prin dialog



Aceste exerciții sunt utilizate pentru a construi o înțelegere a dialogului ca concept și metodă, precum și pentru a facilita dialogul pe teme concrete. Atunci când participanții testează instrumente specifice comunicării dialogice, ajung să înțeleagă mai bine ce este dialogul și la ce este util.

În momentul în care poartă un dialog pe o temă specifică, de exemplu, în cadrul unui grup de proiect, participanții devin mai conștienți de modul în care pot aborda o problemă într-o manieră dialogică și încep să recunoască potențialul dialogului.

În calitate de facilitator, este important să reflectezi asupra accentului principal al atelierului, pentru a-l putea planifica mai eficient și pentru a alege cele mai potrivite exerciții și modalități de facilitare.

Întrebări pentru reflecție privind alegerea exercițiilor:

- *Care este scopul exercițiului și de ce este utilizat?*
- *Este accentul atelierului pus pe înțelegerea dialogului ca metodă și cadru conceptual?*
- *Sau este un atelier cu dialog, în care dialogul (și exercițiile) sunt folosite ca cadru pentru a aborda o temă sau o problemă actuală care îi implică pe participanți?*

Tema specifică aleasă pentru un atelier cu dialog îți aparține, în calitate de facilitator, și depinde de ceea ce îi motivează pe participanți. Informații despre teme relevante pentru ateliere pot fi găsite în Capitolul 1, iar planificarea și alegerea focusului atelierului sunt abordate în Capitolul 3.

3.1: Jocul prejudecăților

Acest exercițiu este foarte potrivit pentru desfășurarea unui dialog despre prejudecăți. Prin propriile experiențe, participanții dobândesc o înțelegere directă a modului în care prejudecățile funcționează în practică. Facilitatorii se expun ei înșiși, aplicând astfel principiile dialogului: încredere, deschidere, onestitate și egalitate.
Exercițiul funcționează bine într-un grup divers de participanți și este potrivit ca pregătire pentru dialogul intercultural. Totuși, el poate fi realizat doar atunci când sunt implicați mai mulți facilitatori, care pot susține în mod adecvat procesul.

Obiective

- Ilustrarea modului în care presupunerile, prejudecățile și stereotipurile filtrează comunicarea;
- Provocarea prejudecăților, prin transformarea facilitatorilor în „ținte" ale presupunerilor participanților, oferindu-le acestora ocazia de a observa direct cum propriile presupuneri nu se confirmă;
- Stimularea reflecției asupra modului în care prejudecățile influențează întâlnirile dintre oameni și asupra felului în care acestea pot fi abordate prin dialog;
- Demonstrarea modului în care principiile dialogului pot contribui la depășirea prejudecăților.

Pas cu pas

Facilitatorii se prezintă doar prin nume și naționalitate. Nu este dezvăluit faptul că exercițiul are ca temă prejudecățile; acesta poate fi introdus sub denumirea „jocul etichetării" sau sub o formulare similară.

Participanții sunt împărțiți în trei grupuri, în funcție de numărul total de participanți. Fiecare grup ar trebui să fie format din 6–7 persoane. Fiecărui grup i se oferă bilețele sau etichete de culori diferite (de exemplu, bilețele adezive), care conțin aceleași afirmații despre facilitatori.

Exemple de afirmații pot include:

- Vorbește fluent limba germană;
- Nu știe să gătească;
- Cântă la vioară;
- A frecventat o școală catolică;
- Nu este musulman;

- Are prieten/prietenă;
- Nu vorbește limba arabă;
- A făcut parte dintr-un cor bisericesc;
- Îi place mâncarea de Crăciun;
- Nu a fost niciodată în Europa.

Afirmațiile sunt formulate astfel încât să provoace îndoială sau surpriză în rândul participanților cu privire la persoana căreia i s-ar potrivi. De exemplu, poate fi menționat faptul că un facilitator care este musulman egiptean a urmat o școală catolică. Unele afirmații pot fi, de asemenea, intenționat controversate sau pot să nu fie adevărate pentru niciunul dintre facilitatori.

Este important să fii conștient(ă) de faptul că expunerea la prejudecățile altora implică un anumit grad de vulnerabilitate, chiar și în rolul de facilitator. Reflectează cu atenție asupra limitelor tale personale și asupra a ceea ce ești dispus(ă) să accepți, astfel încât exercițiul să genereze învățare pentru participanți, fără a crea un sentiment de descurajare. Acest aspect ar trebui discutat deschis și în prealabil cu ceilalți facilitatori, în etapa de planificare.

În continuare, grupurile sunt invitate să ghicească, pe baza presupunerilor lor imediate, care dintre facilitatori s-ar potrivi fiecărei afirmații. Fiecare afirmație este citită cu voce tare în fața tuturor, după care etichetele sunt lipite, una câte una, pe facilitatorii despre care grupurile consideră că se potrivesc afirmației respective.

Ulterior, facilitatorii dezvăluie cine se potrivește în realitate cu fiecare afirmație.

Reflecție

În etapa de consolidare a exercițiului, participanții sunt încurajați să analizeze referitor la ceea ce se întâmplă atunci când „lipim etichete pe oameni". De exemplu, facilitatorul poate explica faptul că anumite prejudecăți sunt inevitabile, că toți le avem și că acest lucru nu este, în sine, greșit. Important este însă să fim conștienți de propriile prejudecăți și să fim pregătiți să le punem sub semnul întrebării și să le depășim.

Exercițiul este consolidat fie în grupuri mici, fie în plen. De asemenea, poți întreba despre anumite alegeri concrete ale participanților, de exemplu: De ce nu ai crezut că el este musulman?

Întrebări pentru reflecție:

- *Cum a fost pentru voi să lipiți etichete pe facilitatori?*
- *Cum a fost să descoperiți că etichetele erau corecte sau greșite?*

- *Cum funcționează prejudecățile în viețile voastre?*
- *Ați fost vreodată supuși prejudecăților?*
- *Cum afectează comunicarea (dialogul) faptul că avem prejudecăți? Oferiți exemple concrete.*
- *Ce se poate face în legătură cu prejudecățile?*
- *Cum poate fi folosit dialogul pentru a depăși prejudecățile?*
- *În ce situații pot fi presupunerile un avantaj? De exemplu, pentru a fi respectuos sau politicos atunci când vă aflați pe „teren străin".*

Reflecția poate fi extinsă pentru a include influența mass-mediei și modul în care aceasta contribuie la crearea și menținerea prejudecăților.

Aspecte practice

Numărul de participanți	Aproximativ 10–40 de participanți.
Durata	45–60 de minute.
Materiale	Bilețele adezive sau foi cu material adeziv, de diferite culori, pe care sunt scrise afirmații; alternativ, bilețele goale, dacă se utilizează varianta de mai jos.

Trusa de idei

Varianta 1:

Participanții primesc un set de bilețele adezive, pe care scriu orice idei sau presupuneri au despre fiecare facilitator, de exemplu: religie, vârstă, orientări politice, educație, statut familial etc. Apoi, aceștia lipesc etichetele pe facilitatorii despre care consideră că se potrivesc afirmațiilor respective. Ulterior, afirmațiile sunt analizate împreună cu facilitatorii pentru a vedea în ce măsură presupunerile participanților s-au confirmat sau nu.

Varianta 2:

Participanții sunt împărțiți în același număr de grupuri câți facilitatori sunt, câte un facilitator fiind repartizat fiecărui grup. Grupurile sunt apoi rugate să noteze presupuneri despre persoana/facilitatorul respectivă, de exemplu: religie, hobby-uri, statut familial etc. Bilețelele adezive sunt apoi analizate de facilitatori pentru a vedea dacă participanții au avut dreptate în presupunerile lor.

Varianta 3:

Un facilitator face o serie de afirmații care se potrivesc unuia dintre ceilalți facilitatori. Participanții sunt invitați să ghicească despre care facilitator este vorba. Aceștia își pot indica alegerea fie stând lângă facilitatorul despre care cred că este cel corect, fie lipind un bilețel adeziv pe persoana respectivă. Sugestie: este recomandată utilizarea bilețelelor adezive colorate, deoarece este amuzant din punct de vedere vizual să vezi facilitatorii acoperiți de atâtea bilețele. Acest lucru ajută la destinderea atmosferei.

Istoria unui ambasador pentru dialog

„Un participant a întrebat dacă facilitatorul spunea adevărul. A fost atât de surprins că presupunerea lui nu s-a confirmat. Acest lucru a dat o lovitură serioasă unor prejudecăți."

3.2: Jocul colțurilor

Acest exercițiu evidențiază faptul că avem puncte de vedere diferite și că valorile și emoțiile stau la baza opiniilor noastre. El contribuie la explicarea a ceea ce este dialogul și oferă oportunitatea de a-l practica pe o temă relevantă pentru participanți, cum ar fi o problemă din organizația, școala sau locul lor de muncă.

Exercițiul scoate în evidență provocarea de a rămâne în cadrul dialogului și de a evita alunecarea spre discuție, precum și diferențele dintre dialog și discuție. Este deosebit de potrivit pentru punerea în practică a principiilor dialogului legate de deschidere și onestitate în rândul participanților și poate fi combinat cu alte exerciții.

Obiective

- Ilustrarea diferenței dintre dialog și discuție;
- Facilitarea unei conversații pe un subiect important, folosind dialogul ca metodă;
- Clarificarea propriilor puncte de vedere și valori în raport cu o temă specifică;
- Crearea unei înțelegeri fundamentale a naturii dialogului, pornind de la ideea că fiecare dintre noi are propria percepție asupra adevărului, că respectul este esențial și că toate punctele de vedere merită să fie auzite.

Pas cu pas

Participanților li se cere să se ridice în picioare. Facilitatorul adresează o întrebare referitoare la o problemă relevantă pentru participanți, care permite mai multe răspunsuri posibile.

În prealabil, facilitatorul notează patru răspunsuri diferite la întrebare, pe bilețele adezive mari sau pe coli de hârtie. Acestea sunt lipite pe pereți sau ținute de alți facilitatori, câte unul în fiecare colț al încăperii.
Participanții sunt apoi invitați să se poziționeze în colțul care corespunde cel mai bine propriului lor punct de vedere. Toată lumea trebuie să aleagă un colț.

Exemplu de întrebare sensibilă și patru răspunsuri posibile:
Cum ați dori să aveți grijă de părinții voștri atunci când vor fi în vârstă?

1. Vor veni să locuiască cu mine;
2. Pot veni să locuiască cu mine, dacă își doresc;
3. Pot locui cu mine, dar doar pentru o perioadă de timp;
4. Vor locui într-un cămin de îngrijire.

Răspunsurile trebuie formulate astfel încât diferențele dintre ele să fie clare; în caz contrar, participanților le poate fi dificil să aleagă un colț.

Participanților li se acordă 5-10 minute pentru a discuta, în cadrul fiecărui colț, motivele care stau la baza opțiunii alese. Ulterior, cel puțin câțiva membri din fiecare grup împărtășesc în plen principalele idei discutate. În acest proces, participanții ajung să înțeleagă mai bine ce se află în spatele pozițiilor exprimate și descoperă că o varietate de puncte de vedere și valori diferite pot susține același răspuns. Acesta este momentul potrivit pentru a adresa întrebări de clarificare între grupuri. Dacă astfel de întrebări nu apar spontan, facilitatorul le poate formula într-o manieră deschisă și exploratorie.

Apoi, grupurile sunt invitate să își schimbe opiniile cu privire la alegerile făcute. Facilitatorul întreabă dacă, pe baza celor auzite, cineva dorește să își schimbe colțul. Dacă da, participanții sunt invitați să își schimbe poziția.
În continuare, facilitatorul explorează cauzele acestor schimbări: Ce te-a făcut să îți schimbi părerea?

Procesul este apoi legat explicit de conceptul de dialog, continuând explorarea împreună cu participanții.

Reflecție

Pentru a stimula implicarea într-un grup relativ tăcut, facilitatorul se poate implica activ în proces. Acesta poate accentua diferențele dintre opinii (polarizare) sau, dimpotrivă, poate adresa întrebări care evidențiază similaritățile dintre puncte de vedere diferite, în funcție de ceea ce consideră că va dinamiza exercițiul. Acest lucru se poate realiza prin întrebări care explorează prejudecățile și interpretările mascate, de exemplu:

- *Credeți că faptul de a nu dori ca părinții voștri să locuiască cu voi reflectă o lipsă de iubire?*
- *Ar putea exista și alte motive, în afară de egoism, pentru a nu dori ca părinții voștri să locuiască cu voi? (dacă egoismul a fost menționat ca motiv)*

În acest mod, facilitatorul sprijină grupul în examinarea valorilor care stau la baza diferitelor puncte de vedere.

Dacă între participanții din colțuri apare o discuție, facilitatorul o poate lăsa să continue pentru o perioadă. Ulterior, aceasta este oprită, iar facilitatorul discută cu participanții despre ceea ce s-a întâmplat cu comunicarea lor în acel moment (meta-comunicare). (A se vedea Capitolul 4 despre meta-comunicare.)

Întrebări pentru reflecție:

- *Ce s-a întâmplat chiar acum cu comunicarea voastră?*
- *De ce a fost dificil să continuați dialogul?*
- *Cum a fost pentru voi momentul în care dialogul s-a transformat într-o discuție?*
- *Cum puteți rămâne pe traseul dialogului?*
- *În ce situații ar putea fi relevant să părăsiți dialogul și să treceți, în schimb, la discuție?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	De la 10 până la maximum 35 de persoane, pentru a permite cât mai multor participanți să își exprime punctele de vedere.
Durata	45–60 de minute, în funcție de numărul de întrebări. Exercițiul poate dura până la câteva ore, dacă este utilizat pentru a aborda o problemă specifică (a se vedea sugestia de mai sus).
Materiale	Markere și foi A3 pentru a nota răspunsurile care vor fi afișate în colțuri; opțional, bandă adezivă pentru podea, dacă este aleasă varianta 3.

Trusa de idei

Implicare:

Unii participanți vor fi adesea mult mai vorbăreți decât alții. Încearcă să încurajezi participarea și din partea celor mai tăcuți, adresându-le direct întrebări despre punctul lor de vedere, într-un mod deschis și respectuos.

Polarizare:

Este posibil ca unii participanți să folosească un limbaj dur, de exemplu calificând punctul de vedere al altcuiva drept „rasist". În astfel de situații, facilitatorul adresează întrebări exploratorii și încearcă să înțeleagă ce se află în spatele unei poziții atât de ferme, de exemplu: Crezi că persoana respectivă își percepe propriul punct de vedere ca fiind rasist?

Rămâi neutru/ă și curios/oasă.

Această activitate este foarte eficientă în stimularea unui dialog deschis și personal. De aceea, este important ca facilitatorul să nu lase să se vadă dacă are o părere negativă despre anumite răspunsuri sau poziții exprimate de participanți. Un astfel de semnal ar putea reduce deschiderea acestora și disponibilitatea de a-și reconsidera punctul de vedere.

Varianta 1: **A fi în locul cuiva (se combină cu Exercițiul 3.3: Jocul schimbului de perspective)**

După ce participanții și-au ales colțul și și-au prezentat motivele, facilitatorul le cere tuturor să se mute în colțul din dreapta lor. În loc să își susțină propriile opinii, participanții sunt invitați să se pună în locul unui alt grup și să încerce să argumenteze din perspectiva acestuia. Această variantă conduce la un nivel mai profund de înțelegere a perspectivelor celorlalți. Facilitatorul este atent(ă) să se asigure că argumentele prezentate nu exprimă opiniile personale ale participanților, ci reprezintă un efort autentic de asumare a perspectivei celuilalt.

Întrebări pentru reflecție:

- *Cum a fost să susții punctul de vedere al celuilalt colț?*
- *Ți-a schimbat acest lucru perspectiva sau a modificat anumite nuanțe ale propriei opinii?*

Varianta 2: **Combinare cu Exercițiul 3.8 – Dialog cu „obiectul vorbitor"**

Dacă doi participanți din grupuri diferite ajung să domine desfășurarea exercițiului și intră într-o discuție între ei, le poți propune să continue conversația într-o manieră mai dialogică, folosind „obiectul vorbitor" (de exemplu, un pix).

Cere celorlalți participanți să fie atenți la modul în care se schimbă comunicarea atunci când este utilizat obiectul vorbitor. Asigură-te că comentariile constau în observații privind faptul dacă are loc un dialog sau o discuție, și nu în evaluări legate de cât de „bine" sau „rău" dialoghează cele două persoane implicate. La final, nu uita să le mulțumești celor doi participanți pentru implicarea lor.

Varianta 3: **Linia poziționării**

Dacă sunt mai puțin de 10 participanți, poți lucra cu doar două răspunsuri la întrebarea sensibilă. De exemplu: „Ai accepta întotdeauna, indiferent de situație, ca părinții tăi să locuiască cu tine atunci când vor fi în vârstă? DA sau NU."

Desenează o linie pe podea, de pildă, folosind bandă adezivă colorată, și invită participantii să se poziționeze de-a lungul acesteia în funcție de punctul lor de vedere. Un capăt al liniei reprezintă „DA, categoric", iar celălalt „NU, categoric". Participanții pot alege, de asemenea, să se poziționeze între cele două extreme, dacă punctul lor de vedere nu este clar delimitat.

Facilitatorul îi intervievează apoi pe participanți cu privire la motivele alegerilor făcute. Este important ca întrebările să fie formulate într-o manieră deschisă și exploratorie, pentru a înțelege ce se află în spatele acestor poziții inițiale.

Sfat: Exercițiul poate servi drept punct de plecare pentru un întreg atelier de dialog, al cărui obiectiv este abordarea unei probleme concrete, de exemplu, în cadrul unei organizații.

3.3: Jocul schimbului de perspective

Acest exercițiu îi invită pe participanți să se pună în locul altcuiva. Prin deschiderea față de perspectivele celorlalți, participanții dobândesc o înțelegere mai profundă a punctelor de vedere diferite de ale lor. Exercițiul sprijină înțelegerea motivelor pentru care alții pot avea opinii diferite și a modului în care acestea pot fi acceptate, chiar și atunci când nu există acord. Este deosebit de potrivit pentru dialogul intercultural și pentru evidențierea diferenței dintre dialog și discuție.

- *Dezvoltarea capacității de a privi lucrurile dintr-o perspectivă diferită și, eventual, de a descoperi posibilitatea de a-ți reconsidera propria poziție;*
- *Aprofundarea înțelegerii motivațiilor, nevoilor și valorilor care stau la baza diferitelor puncte de vedere;*
- *Exersarea dialogului, în mod practic, pe o temă care îi implică puternic pe participanți (punct sensibil).*

Pas cu pas

Sala este împărțită în două părți, de exemplu, prin folosirea unei benzi colorate pe podea. Scaunele sunt mutate într-o parte, iar participanții se așază pe podea, în ordine aleatorie.

Facilitatorul nu explică scopul exercițiului, ci doar ce urmează să se întâmple. Experiența de tip „aha!" pentru participanți realizează, în mod practic, cum este să îți schimbi punctul de vedere.

Participanților li se adresează o întrebare care are doar două răspunsuri posibile, reprezentând două puncte de vedere opuse. În funcție de răspunsul ales, participanții se deplasează într-o parte sau alta a sălii.

Exemplu de întrebare: Dacă două persoane de religii diferite doresc să se căsătorească, acest lucru este:
1. acceptabil
1. inacceptabil

În cadrul fiecăruia dintre cele două grupuri, participanții discută ce stă la baza punctului lor de vedere și de ce au ales partea respectivă.

Facilitatorul intervievează pe scurt câțiva membri din fiecare grup cu privire la alegerea lor. Apoi, participanților li se cere să „să se pună în locul celuilalt grup", mutându-se în partea opusă a sălii.

Participanții au la dispoziție aproximativ 5 minute (în funcție de mărimea grupului) pentru a discuta în noul grup despre cum vor susține acest punct de vedere.

Fiecare grup are apoi câte 5 minute pentru a-și prezenta noile argumente celuilalt grup.

Facilitatorul le cere participanților să revină la părțile inițiale, corespunzătoare punctelor lor de vedere originale. Toți, cei care și-au schimbat între timp opinia sunt încurajați să rămână acolo unde se află. Facilitatorul explorează, prin întrebări deschise, ce anume i-a determinat să facă această schimbare.

La final, exercițiul este sintetizat și analizat împreună, printr-o reflecție comună.

Reflecție

Întrebări pentru reflecție:

- *Cum a fost pentru tine participarea la acest exercițiu?*
- *Ce valori ai observat că stau la baza diferitelor puncte de vedere?*
- *Pot aceleași valori să susțină puncte de vedere diferite? Sau pot valori diferite să conducă la același punct de vedere?*
- *Ce s-a întâmplat atunci când ai încercat să privești lucrurile din perspectiva celorlalți și să susții un punct de vedere pe care, inițial, nu îl împărtășeai?*
- *Ce ai învățat din acest exercițiu?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	De la 10 până la un număr aproape nelimitat.
Durata	Aproximativ 45 de minute, inclusiv etapa de consolidare.
Materiale	Bandă colorată.

Trusa de idei

Participanții care și-au schimbat punctul de vedere au experimentat, în mod direct, cum este să faci acest lucru. Asigură-te că acorzi timp pentru a discuta această experiență, deoarece este deosebit de valoros ca ea să fie împărtășită cu întregul grup.

Alegerea întrebării / temei:

Alege întrebarea asupra căreia participanții sunt invitați să își formeze o opinie în funcție de capacitatea grupului de a face față unei provocări. Dacă tema este prea blândă, și rezultatul va fi la fel. Dacă, dimpotrivă, este prea explozivă, devine mai dificil pentru facilitator să mențină cadrul dialogic, iar participanții pot fi mai înclinați spre dispută, nu spre dialog.

În atelierele axate în principal pe desfășurarea unui dialog pe o temă actuală (a se vedea mai sus), tema este aleasă, iar întrebările sunt formulate împreună cu participanții.

Acest exercițiu poate fi combinat în mod util cu Exercițiul 3.8: Dialog cu „obiectul vorbitor”.

De asemenea, exercițiul poate fi transformat într-o competiție între cele două grupuri, cu scopul de a atrage susținători pentru propriul punct de vedere. Această variantă poate spori dinamismul într-un grup care, în mod obișnuit, este mai puțin reactiv.

Istoria unui ambasador pentru dialog

„Îmi place foarte mult ideea acestui joc. Încerc să o aplic și în alte situații din viața de zi cu zi, punându-mă în locul celorlalți și pornind de la ideea că ceea ce spune cealaltă persoană trebuie să fie, cel puțin parțial, corect – sau, în orice caz, corect din perspectiva ei.”

3.4: Noi și ceilalți

Acest exercițiu este foarte potrivit pentru a evidenția modul în care noi, ca oameni, formăm grupuri și îi încadrăm pe ceilalți în categorii, precum și felul în care apar discriminarea și excluderea. Exercițiul poate fi pus în perspectivă prin discutarea relației dintre minoritate și majoritate.

Este un exercițiu orientat spre practică, care îi implică direct pe participanți și nu se bazează pe utilizarea limbajului verbal. Din acest motiv, consolidarea și discuția ulterioară asupra experienței sunt esențiale. Exercițiul este deosebit de util în contexte de dialog intercultural.

- Modul în care se formează grupurile, inclusiv faptul că apartenența la un grup nu este întotdeauna rezultatul unei alegeri voluntare;
- Semnificația apartenenței la un grup și importanța acesteia pentru oameni, precum și vulnerabilitatea asociată sentimentului de a fi „în afara” grupului;
- Dilema prin care sentimentul de apartenență la o comunitate se poate transforma în acțiuni de excludere sau discriminare față de cei care nu fac parte din grup.

Pas cu pas

Facilitatorul explică pe scurt despre ce este exercițiul și care sunt regulile, fără a menționa faptul că o persoană va primi un bilețel care nu aparține nici unui grup și fără a dezvălui ce urmează să se întâmple ulterior (a se vedea mai jos).

Participanții sunt rugați să formeze un cerc, stând cu spatele spre centru. Facilitatorul stă în mijlocul cercului și lipește câte un bilețel adeziv pe spatele fiecărui participant. Unul dintre participanți primește o culoare unică, pe care nu o mai are nimeni altcineva (de exemplu, verde), iar ceilalți primesc una dintre trei culori diferite (de exemplu, roșu, galben și albastru), distribuite în număr egal.

Participanții sunt apoi încurajați să se grupeze cu persoanele care au aceeași culoare.

Regula este că participanții nu au voie să vorbească între ei și nu își pot vedea propria culoare. Totuși, ei se pot ajuta reciproc observând bilețelele celorlalți și orientând persoanele care au aceeași culoare spre același grup. Această posibilitate este menționată doar dacă cineva întreabă.

Persoana care poartă culoarea unică ajunge, în final, să rămână singură, fiind mutată dintr-un grup în altul, fără a-și găsi un loc stabil într-un grup.

Este important ca instrucțiunile să fie prezentate foarte clar, iar participanții să înțeleagă exact ce au de făcut înainte de începerea exercițiului.

Alocă suficient timp pentru consolidarea acestui exercițiu, deoarece el poate genera emoții puternice și neplăcute. Începe prin a-l invita pe participantul care a rămas „în afara grupului" să împărtășească experiența sa, adresând întrebări precum: *Cum a fost să rămâi singur? Cum ai reacționat în acel moment?*

Oferă timp și spațiu pentru recunoașterea și explorarea emoțiilor exprimate. Este esențial ca participantul să se simtă ascultat și văzut în vulnerabilitatea trăită. Verifică dacă se simte în regulă înainte de a continua cu etapa de consolidare și reflecție asupra exercițiului.

Întrebări pentru consolidare:

- *Ce s-a întâmplat în acest exercițiu?*
- *Cum s-au format grupurile?*
- *Cum ai perceput procesul de formare a grupurilor?*
- *Cum a fost atunci când altcineva a încercat să devină parte din grupul tău?*
- *Ce ai făcut în acel moment? Și de ce?*

- *Cum a fost să îi îndepărtezi pe alții?*
- *Cum a fost să fii îndepărtat?*

Reflecție



În reflecția generală, experiența de a fi „în interiorul" sau „în afara" unui grup poate fi recunoscută ca fiind una familiară pentru majoritatea dintre noi. Prin plasarea acestei experiențe într-o perspectivă mai largă, ea poate fi conectată la rolul dialogului și la relevanța naturii sale în astfel de situații.

Întrebări pentru reflecție și pentru a pune exercițiul în perspectivă:

- *A mai trecut cineva printr-o experiență similară, într-un alt context?*
- *Ce părere aveți despre mecanismele prin care alții pot decide dacă faci parte dintr-un grup sau nu?*
- *S-a gândit cineva dintre voi să pună sub semnul întrebării regula stabilită de noi, facilitatorii, privind gruparea persoanelor în funcție de culoarea de pe spate?*
- *De ce credeți că am realizat acest exercițiu?*

Aspecte practice



Numărul de participanți	De la 10 până la aproximativ 30 de persoane. Ține cont de faptul că, pe măsură ce numărul participanților crește, este cu atât mai vulnerabil să fii cel care nu aparține niciunui grup.
Durata	15 minute + 20 de minute pentru consolidare și reflecție.
Materiale	Bilețele adezive de culori diferite, câte unul pentru fiecare participant.

Trusa de idei

Persoana care primește culoarea unică este aleasă de facilitator. Este, în general, recomandat să fie aleasă o persoană care pare încrezătoare și capabilă să gestioneze emoțional situația. Din acest motiv, exercițiul funcționează mai bine atunci când este realizat într-o etapă ulterioară a atelierului, moment în care facilitatorul și-a format deja o imagine mai clară despre participanți și nivelul de siguranță din grup.

Este important ca participanții să se simtă în largul lor unii cu alții. În același timp, fii atent(ă) la propriile prejudecăți și presupuneri legate de cine pare a fi „rezilient", deoarece acestea pot fi înșelătoare.

Variantă:

Pot fi alese două persoane care primesc fiecare câte o culoare unică (diferită atât între ele, cât și față de culorile grupurilor). Acestea împărtășesc experiența de a fi „în afara" grupului și pot reflecta împreună asupra modului în care au trăit această situație.

Istoria unui ambasador pentru dialog

„Un participant a refuzat să respecte regula noastră de a exclude o persoană. Nu l-a interesat deloc ce culoare avea el. Preocuparea lui a fost ca toată lumea să facă parte dintr-un grup. Ulterior, a explicat că excluderea cuiva era împotriva conștiinței sale. Am învățat că unii oameni au valori atât de puternice încât le urmează indiferent de regulile stabilite."

3.5: Stabilirea priorităților

Acest exercițiu poate fi utilizat pentru a desfășura, în mod practic, un dialog despre valorile existente în diferite societăți. El evidențiază atât diferențele dintre participanți, cât și elementele comune. Exercițiul arată că valorile pot fi prioritizate diferit de la o societate la alta, dar și că aceste priorități pot varia în interiorul aceleiași societăți. Prin urmare, exercițiul este potrivit pentru grupuri cu participanți din medii culturale diverse și reprezintă un instrument util pentru dialogul intercultural.

Obiective

- Oferirea unei înțelegeri mai profunde a valorilor existente în diferite societăți, precum și conștientizarea faptului că valorile diferă atât între societăți, cât și în interiorul aceleiași societăți;
- Reflectarea asupra propriilor presupuneri despre ceilalți;
- Exersarea capacității de a te pune în locul altor persoane, pentru a ajunge la o mai bună înțelegere;
- Exersarea instrumentelor dialogului, precum ascultarea activă și formularea de întrebări exploratorii.

Pas cu pas 

Participanții sunt împărțiți în grupuri de câte 5–7 persoane. Fiecare grup este alcătuit din participanți care provin din aceeași societate, de exemplu un grup din Iordania și un grup din Danemarca.

Dacă diversitatea participanților este foarte mare (de exemplu, dacă provin din opt țări diferite), acest aspect este luat în considerare astfel încât grupurile să fie cât mai omogene posibil. De pildă, pot fi formate un grup de participanți din țări din Europa de Sud și un alt grup din Europa de Nord.

Facilitatorul începe prin a explica etapele exercițiului. Fiecare grup primește două seturi identice de (cel puțin) 20 de cartonașe. Fiecare cartonaș conține o valoare, normă sau un fenomen prezent în diferite societăți, precum democrația, libertatea de exprimare, familia, religia, educația, tradiția etc. Valorile sunt stabilite în prealabil de facilitatori și adaptate profilului participanților. Ele trebuie să fie relevante pentru societățile pentru care grupurile urmează să stabilească priorități (a se vedea Anexa 5 pentru o listă de valori care poate fi utilizată).

Sarcina grupurilor este de a elabora o listă cu primele cinci valori care, în opinia lor, reprezintă cele mai importante priorități în cele două societăți diferite. Aceste societăți trebuie să fie alese dintre cele din care provin participanții, de exemplu Danemarca și Iordania sau Sierra Leone și Grecia.

Apoi, fiecare grup își prezintă lista celorlalte grupuri și răspunde la întrebări de clarificare.

Alocă suficient timp pentru consolidare și reflecție, deoarece această etapă concentrează o mare parte a procesului de învățare.

Reflecție

Întrebări pentru reflecție.

Pentru fiecare grup:

- *Asupra căror aspecte ați ajuns la un acord?*
- *Cum ați ajuns la acest acord?*
- *Ați purtat mai degrabă un dialog sau o discuție?*
- *Cum a fost să stabiliți prioritățile unei societăți diferite de a voastră?*
- *Cum a fost să stabiliți prioritățile propriei voastre societăți?*

Pentru toată lumea, într-o sesiune comună de consolidare:

- *Ce a fost mai greu de stabilit: valorile propriei societăți sau pe cele ale altei societăți?*
- *De ce credeți că a fost așa?*
- *Cum se pot completa sau consolida reciproc cele două forme de comunicare?*
  - discuția/argumentarea pentru a convinge, a negocia sau a ajunge la un acord?
  - dialogul (pentru a înțelege)?
- *De ce credeți că am realizat acest exercițiu?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	De la 10 la 30 de persoane. Dacă sunt mulți participanți, poate fi dificil să se mențină atenția și concentrarea în timpul sesiunii comune de consolidare, motiv pentru care aceasta ar trebui scurtată.
Durata	45 de minute – 1 oră.
Materiale	Două seturi identice de cartonașe pentru fiecare grup, cu 20 de valori diferite. Hârtie (coli A3 sau foi de flipchart) și markere pentru fiecare grup.

Trusa de idei

Sfat: Pregătește cartonașele pentru fiecare grup în culori diferite. Acest lucru va face mai ușoară sortarea lor ulterior, atunci când dorești să le refolosești.

3.6: Întrebări și răspunsuri

Acest exercițiu este deosebit de potrivit pentru ateliere axate pe dialog în jurul unei teme care îi interesează pe participanți. Facilitatorul trebuie să fie pregătit să împărtășească și aspecte personale în cadrul dialogului.

Participanții îi adresează întrebări facilitatorului, iar conversația care se dezvoltă ilustrează dialogul în practică și poate contribui la reducerea prejudecăților. Exercițiul este mai ales potrivit pentru atelierele în care facilitatorul are un background cultural diferit față de participanți.

Obiective

- Reducerea prejudecăților și a stereotipurilor și punerea sub semnul întrebării a presupunerilor de bază pe care le facem unii despre alții;
- Ilustrarea diversității dintre oameni, în mod practic, și stimularea înțelegerii diferențelor;
- Evidențierea curiozității ca element esențial al unei mentalități orientate spre dialog și ca instrument dialogic;
- Crearea unui cadru de dialog pe picior de egalitate între participanți și facilitatori.

Pas cu pas

Participanții sunt invitați să formuleze una sau mai multe întrebări pentru facilitator, menite să exploreze valorile pe care acesta le susține. Poate fi util să reamintești, la început, principiile dialogului: încrederea, deschiderea, onestitatea și egalitatea.

Participanții adresează întrebările facilitatorului (sau facilitatorilor), care răspund pe rând, în cadrul dialogului.
Dacă un participant începe un monolog prelungit despre propriile opinii, care riscă să ocupe prea mult timp și să limiteze participarea celorlalți, îl poți ajuta să meargă mai departe, de exemplu, întrebând: „Care este, de fapt, întrebarea ta?".

Menține o atitudine deschisă și prietenoasă. Dacă o întrebare ți se pare jignitoare, invită persoana să explice ce a stat la baza întrebării. Rămâi curios(oasă) și explorator(oare), practicând astfel comunicarea dialogică chiar în situații provocatoare.

Dacă o întrebare este foarte generală sau se referă la un subiect pe care nu îl cunoști suficient, invită participantul să clarifice întrebarea.

Răspunde doar în nume propriu, niciodată în numele țării tale, al culturii tale sau al unui grup din care faci parte.

Reflecție

Întrebări pentru reflecție:

- *De ce credeți că am realizat acest exercițiu?*
- *Ce ați învățat din acest exercițiu?*
- *Ce ați observat în legătură cu modul de comunicare din cadrul grupului?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	De la 10 până la un număr nelimitat de persoane. Totuși, dacă sunt mai mult de 35 de participanți, nu va fi timp ca fiecare să adreseze o întrebare. În acest caz, aceștia pot reflecta în grupuri mai mici asupra modului în care au trăit exercițiul.
Durata	15–45 de minute, în funcție de numărul de participanți (lasă suficient timp pentru consolidarea și reflecția asupra exercițiului).
Materiale	Eventual pixuri și hârtie.

Trusa de idei

Varianta 1:

Participanții pot scrie întrebările și le pot înmâna facilitatorului. Această abordare poate încuraja apariția unor întrebări care, în alte condiții, nu ar fi fost formulate, deoarece pot fi percepute ca fiind prea personale. Dezavantajul este că dialogul devine ușor mai puțin deschis. Această variantă poate fi folosită ca punct de plecare pentru a reflecta împreună cu participanții asupra modului în care deschiderea influențează comunicarea.

Istoria unui ambasador pentru dialog

„În Egipt, un participant m-a întrebat dacă susțin dreptul femeilor de a lucra în afara casei. Sunt jurist și activez în domeniul drepturilor femeilor, așa că i-am răspuns pe larg. Participantul era membru al unui partid care nu susținea acest drept. După atelier, am primit o cerere de prietenie pe Facebook din partea lui, însoțită de un mesaj: „Îți mulțumesc pentru că ai arătat înțelegere față de punctele noastre de vedere. Ai fost foarte bună în a ne prezenta propriile tale perspective."

3.7: Jocul valorilor

Acest exercițiu explorează perspectivele noastre culturale și personale: care sunt ele și cum ne influențează percepția asupra valorilor pe care le considerăm cele mai importante. Exercițiul presupune, în primul rând, ascultare dialogică și, în al doilea rând, negociere în cadrul grupului, pentru a ajunge la un acord asupra a zece valori comune.

El evidențiază diferența dintre dialog și discuție, precum și modul în care aceste două forme de comunicare pot funcționa complementar. Este potrivit pentru activități de consolidare a echipei și pentru dialog intercultural.

Exercițiul necesită timp suficient, atât pentru desfășurarea propriu-zisă, cât și pentru etapa de consolidare și reflecție.

Obiective

Pentru exersarea diferitelor forme de comunicare:

- Ascultarea dialogică, argumentarea și negocierea pentru a ajunge la un acord;
- Îmbinarea constructivă a discuției și a dialogului;
- Analizarea valorilor din perspective multiple și, eventual, descoperirea posibilității de a-ți schimba punctul de vedere;
- Dobândirea unei înțelegeri mai bune a motivațiilor, nevoilor și valorilor care stau la baza diferitelor puncte de vedere;
- Conștientizarea elementelor comune, în ciuda diferențelor vizibile.
- Conștientizarea diversității existente chiar și în interiorul aceluiași grup sau al aceleiași comunități culturale.

Pas cu pas

Exercițiul este alcătuit din mai multe etape și trebuie prezentat clar și în detaliu, astfel încât participanții să știe exact ce au de făcut. Este esențial ca regulile să fie respectate în fiecare etapă.

Poate fi util să prezinți și să desfășori prima etapă înainte de a introduce și derula etapa următoare.

Exercițiul cuprinde trei părți: lucru individual, lucru în grup și reflecție comună.

Participanții sunt împărțiți în grupuri de câte 4-8 persoane. Fiecare participant primește un set de cartonașe care conține 40 de valori diferite, câte una pe fiecare cartonaș.

Conținutul seturilor este identic, însă fiecare set are o culoare diferită. Roagă participanții să formeze grupuri astfel încât, în fiecare grup, fiecare persoană să aibă o culoare diferită de cartonașe. De exemplu, într-un grup de șapte persoane, participanții pot avea seturi de culoare albastră, roșie, albă, verde, galbenă, portocalie și turcoaz, dar cu aceleași valori scrise pe ele. (A se vedea mai jos secțiunea despre materiale.)

Introducerea părții 1: Lucru individual

„Fiecare dintre voi trebuie să împartă cartonașele în două grămezi. Într-o grămadă veți pune valorile pe care le considerați cele mai importante pentru voi, iar în cealaltă grămadă valorile care sunt mai puțin importante.
Apoi, alegeți 10 cartonașe din prima grămadă – cele care reprezintă, pentru voi, cele mai importante valori.
Așezați cele 10 cartonașe alese pe masă, în ordine de prioritate, începând cu valoarea pe care o considerați cea mai importantă.
Pe parcursul acestei etape nu aveți voie să vorbiți între voi."

Introducerea părții 2: Lucru în grup

Fiecare grup desfășoară runde succesive în care participanții, pe rând, așază câte un cartonaș pe masă și își explică alegerea. Se începe cu cartonașele care conțin valorile considerate de cea mai mare prioritate.

Ceilalți participanți ascultă activ: nu discută și nu fac comentarii, ci pot adresa doar întrebări de clarificare.

După ce toți participanții și-au prezentat alegerile, grupul ajunge la un acord asupra celor 10 cartonașe care reprezintă cel mai bine valorile grupului.

După ce toți participanții și-au prezentat alegerile, grupul ajunge la un acord asupra celor 10 cartonașe care reprezintă cel mai bine valorile grupului.

Valorile agreate sunt apoi scrise pe o coală mare de hârtie, în ordine descrescătoare a priorității.

Prezentare și consolidare

Grupurile prezintă, pe scurt, alegerile făcute și procesul prin care au ajuns la acestea. Facilitatorul poate solicita detalii suplimentare prin întrebări precum:

- *Cum a fost procesul la început, în timpul dialogului, atunci când v-ați ascultat unii pe alții?*
- *Cum a fost procesul atunci când a trebuit să ajungeți la un acord și să obțineți un rezultat concret (alegerea valorilor comune și stabilirea priorităților)?*
- *Cum au avut loc negocierile?*
- *În ce momente a fost posibil să faceți concesii în ceea ce privește propriile valori?*
- *Cum ați folosit instrumentele dialogului?*
- *Ce tipuri de discuție au fost utilizate?*

Reflecție

Aspecte care pot fi evidențiate de facilitator în timpul reflecției.

- **Caracterul contextual al valorilor:** Valorile sunt legate de diferite subiecte și se pot schimba în funcție de context și situație. Ele nu sunt fixe, ci organizate într-o ierarhie. În anumite contexte, o valoare precum libertatea poate avea prioritate, iar în altele familia poate deveni cea mai importantă;
- **Semnificația valorilor depinde de comunicare:** Sensul valorilor este influențat de cine le afirmă și de modul în care sunt comunicate. Atunci când folosim comunicarea dialogică sau o discuție constructivă, bazată pe ascultare reală, devenim mai dispuși să ne privim propriile valori dintr-o perspectivă diferită și, eventual, să ne reordonăm prioritățile;
- **Rolul principiilor dialogului în proces:** încrederea, deschiderea, onestitatea și egalitatea sunt esențiale pentru ca acest tip de exercițiu să funcționeze;
- **Importanța recunoașterii:** atunci când ne simțim recunoscuți, ascultați, văzuți și înțeleși, devenim mai deschiși să ne exprimăm punctele de vedere și mai dispuși să le reconsiderăm;

- **Nivelul de abstractizare al valorilor:** Valorile abstracte și generale (de exemplu, libertatea) sunt, de regulă, mai ușor de negociat decât valorile specifice și concrete (de exemplu, exprimarea directă a gândurilor și sentimentelor);
- **Importanța identității:** Fiecare dintre noi are mai multe identități relevante, însă importanța acestora poate crește sau scădea în funcție de contextul dat și de tema abordată.

La final, nu uita să întrebi: *„Ce ai învățat din acest exercițiu?"*
„Cum ți-au influențat aceste discuții propriul punct de vedere?"

Aspecte practice

Numărul de participanți	Între 12 și 40 de persoane; cel mai potrivit este un număr de 25–30 de participanți. 1½–3 ore: cu cât sunt mai mulți participanți, cu atât este necesar mai mult timp. (Dacă exercițiul este utilizat pentru consolidarea echipei, sunt necesare cel puțin 2½ ore.)
Durata	15–20 de minute pentru introducere, formarea grupurilor și lucrul individual. 45–60 de minute pentru lucrul în grup. 30–45 de minute pentru consolidare.
Materiale	Cartonașe cu aproximativ 40 de valori diferite, unele profunde și universale, altele mai specifice anumitor culturi. Trebuie să existe un set complet de cartonașe pentru fiecare participant. Dacă sunt 40 de participanți, acest lucru înseamnă 1.600 de cartonașe. În consecință, fiecare set de cartonașe trebuie realizat într-o culoare diferită, astfel încât fiecare persoană să aibă propria culoare, iar culorile să varieze în interiorul fiecărui grup. Altfel, colectarea și sortarea cartonașelor pentru reutilizare devine o sarcină dificilă (a se vedea Anexa 5 pentru sugestii de valori). Hârtie de flipchart și markere, câte un set de cartonașe pentru fiecare grup, material adeziv pentru a fixa pe perete cele 10 valori ale fiecărui grup.

Trusa de idei

Dimensiunea grupului trebuie adaptată tipului de participanți. În cazul unui grup omogen (din punctul de vedere al vârstei, educației și culturii), poate fi util un număr mai mare de participanți, pentru a crea un spațiu mai larg pentru diferențe de opinie privind importanța și prioritizarea valorilor. În schimb, în cazul unui grup cu participanți care au puține lucruri în comun, grupurile de patru sau cinci persoane pot fi mai potrivite.

Poți introduce o regulă conform căreia participanții nu au voie să voteze pentru a ajunge la un acord asupra celor zece valori comune. Această regulă poate fi deosebit de relevantă într-un atelier care abordează, de exemplu, tema democrației. În acest caz, exercițiul poate servi drept punct de plecare pentru reflecția asupra diferitelor moduri de practicare a democrației.

Exercițiul poate contrazice așteptările, arătând o convergență relativ mare în alegerea valorilor, chiar și în grupuri foarte diverse, în care s-ar fi putut anticipa mai multe divergențe interne. De multe ori, el generează un puternic sentiment de conexiune între participanți.

În același timp, exercițiul evidențiază faptul că persoane despre care am presupune că au multe lucruri în comun pot avea, în realitate, viziuni foarte diferite asupra valorilor considerate importante sau asupra modului în care înțeleg o anumită valoare.

Discuțiile purtate pentru a ajunge la o prioritizare comună contribuie la înțelegerea naturii complexe a dialogului, a modului în care acesta interacționează cu discuția și a felului în care instrumentele dialogice funcționează în practică.

Consolidarea și reflecția asupra procesului parcurs de participanți reprezintă o parte esențială a exercițiului.

Variantă de aplicare:

Exercițiul poate fi folosit pentru armonizarea așteptărilor și consolidarea echipei, de exemplu în cadrul unui grup de proiect desemnat să îndeplinească o anumită sarcină. Participanții sunt invitați să discute valorile care contează cel mai mult pentru ei în contextul proiectului respectiv. Prin acest exercițiu, participanții devin mai conștienți de prioritățile proprii în cadrul proiectului, ceea ce contribuie la crearea unei baze solide pentru cooperare eficientă și dialogică.

3.8: Dialog cu „obiectul vorbitor”

Acest exercițiu exersează esența naturii dialogului. El este inspirat din practicile anumitor triburi, în care o persoană ține un obiect în mână atunci când se adresează adunării. Atunci când invită pe altcineva să vorbească, obiectul este transmis acelei persoane.
Exercițiul este unul concret și, în același timp, le oferă participanților o înțelegere mai profundă a dialogului și a diferențelor dintre dialog și discuție. De asemenea, ilustrează impactul pe care ascultarea atentă îl are asupra nivelului de contact și de prezență în comunicare.

Este deosebit de potrivit pentru ateliere axate pe dialog, în care participanții se reunesc pentru a practica dialogul pe o temă de interes actual pentru grup.

Obiective

- Ilustrarea modului în care dialogul funcționează în practică;
- Evidențierea diferenței dintre dialog și discuție;
- Exersarea instrumentelor dialogului, precum contactul angajant, ascultarea activă și formularea de întrebări exploratorii.

Pas cu pas

Introdu exercițiul prin definirea dialogului ca concept și metodă. A se vedea, de exemplu, Exercițiul 1.5, urmat de brainstorming și consolidare.

Participanții sunt rugați să discute în perechi o temă sau o dilemă scrisă pe tablă și explicată pe scurt de facilitator. Aceasta poate fi formulată sub formă de întrebare, de exemplu:

- *Poate fi justificată eutanasia?*
- *Este o obligație să participi întotdeauna la evenimentele organizației?*
- *Poate o școală să decidă cum trebuie să se îmbrace elevii?*

Exercițiul funcționează mai bine atunci când subiectul ales îi implică activ pe participanți. Tema poate fi o dilemă de actualitate, de exemplu, una care este discutată în prezent în mass-media și poate fi stabilită împreună cu participanții. Totuși, este recomandat ca facilitatorul să aibă întotdeauna pregătită o temă de rezervă.

Dacă exercițiul este conceput pentru a-i ajuta pe participanți să poarte un dialog pe o temă specifică (de exemplu, una legată de activitatea organizației lor), este recomandat ca aceștia să fie implicați și în alegerea temei.

În continuare, participanții discută tema folosind metoda „obiectului vorbitor" (de exemplu, un pix sau orice alt obiect), care marchează dreptul de a vorbi și tranziția de la un vorbitor la celălalt.

Desfășurarea exercițiului:

- Persoana A își prezintă pe scurt punctul de vedere asupra temei, ținând obiectul în mână.
- Persoana B ia și ea obiectul și repetă exact (oglindește) ceea ce a spus A, în timp ce A continuă să țină obiectul. B poate începe, de exemplu, spunând: „Ceea ce spui tu este că..." (și apoi redă cele spuse).
- B nu are voie să își exprime propria opinie până când A nu confirmă că punctul său de vedere a fost redat 100% corect. În acest timp, ambii țin obiectul.
- Doar atunci când A confirmă că B a redat corect cele spuse, A lasă obiectul.
- Acum este rândul lui B să își exprime punctul de vedere asupra temei.
- Apoi A ia obiectul și repetă exact (oglindește) ceea ce tocmai a spus B, în timp ce amândoi țin obiectul.
- Cei doi alternează permanent între a ține și a lăsa obiectul, urmând aceleași reguli descrise mai sus.

După aproximativ 5 minute, perechile primesc timp pentru a încheia exercițiul, reflectând asupra modului în care acesta a funcționat pentru ei.

În final, exercițiul este consolidat într-o sesiune plenară.

Reflecție

În etapa de totalizare, pune accent pe diferențele dintre dialog și discuție.

Întrebări pentru consolidare (selectează-le în funcție de faptul dacă atelierul este axat pe o temă supusă dialogului sau pe instrumentele dialogice, în general):

- *Cum ai perceput modul tău de comunicare în cadrul acestui exercițiu?*
- *Care era punctul tău de vedere asupra temei – înainte, în timpul și după exercițiu?*
- *Ți-ai schimbat poziția în vreun fel? Dacă da, ce crezi că a contribuit această schimbare?*
- *Cum ai trăit contactul dintre voi în timpul exercițiului?*
- *Unde te situezi acum, ca poziție, în raport cu tema discutată?*
- *V-ați schimbat poziția ca grup, în vreun fel?*

Dacă a existat mai întâi o discuție și apoi un dialog, invită participanții să reflecteze asupra schimbărilor observate în comunicarea non-verbală, cum ar fi gesturile, contactul vizual, nivelul de atenție și senzația de conectare dintre ei.

Ce ați observat în ceea ce privește limbajul non-verbal pe parcursul discuției?

Poți oferi și exemple din propriile tale observații, folosind observații de tipul: *„Ceea ce am observat și am auzit a fost că..."*. După aceea, poți aprofunda consolidarea, de exemplu, prin prezentarea unui poster care descrie forme de comunicare diverse: dialogul, discuția constructivă și discuția distructivă (a se vedea Capitolul 1 și Anexa 1).

Întrebări pentru reflecție:

- *Când este înțelept să discutăm / să convingem / să negociem (discuție constructivă)?*
- *Când este mai util să purtăm un dialog?*
- *Când și cum pot cele două forme să funcționeze împreună?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	De la 10 până la un număr nelimitat de persoane. Dacă sunt mai mult de 35 de participanți, poate fi dificil să se mențină atenția și concentrarea în timpul sesiunii comune de totalizare, motiv pentru care aceasta ar trebui scurtată. Dacă exercițiul este utilizat pentru a desfășura un dialog pe o temă specifică (de exemplu într-un grup de proiect), un număr maxim de 20 de participanți este potrivit.
Durata	De la aproximativ 60 și 75 minute, după cum urmează: ~ 15 minute pentru introducere și alegerea temei; ~ 25 de minute pentru lucrul în cerc; ~ 5 minute pentru totalizarea în grupuri mici sau în perechi; ~ 30 de minute pentru sesiunea de totalizare.
Materiale	Este necesar mai mult timp dacă numărul participanților este mai mare. Câte un „obiect vorbitor" pentru fiecare pereche. Acesta poate fi un pix, un marker sau orice alt obiect suficient de mare pentru a fi ținut de ambele persoane.

Trusa de idei

Fii precis în formularea instrucțiunilor și, pe cât posibil, demonstrează practic modul de desfășurare a exercițiului înainte ca acesta să înceapă.

Varianta 1: **Cerc de dialog**

Participanții sunt împărțiți în grupuri de trei sau patru persoane, care folosesc „obiectul vorbitor" într-un cerc, conform modelului de mai jos. Persoana sau persoanele care nu țin obiectul îi ajută pe ceilalți să rămână pe direcția dialogică.

- Persoana A începe prin a-și prezenta pe scurt punctul de vedere asupra subiectului, ținând „obiectul vorbitor".
- Persoana B ia „obiectul vorbitor" și repetă exact (oglindește) ceea ce a spus A, în timp ce A continuă să țină și ea obiectul. B poate începe, de exemplu, cu: *„Ceea ce spui tu este că..."*, repetând cele spuse de A.

- Persoana B nu are voie să își exprime propria opinie până când persoana A nu confirmă că punctul ei de vedere a fost redat 100% corect. În acest timp, amândoi țin obiectul.
- După ce A confirmă că B a repetat corect cele spuse, A lasă obiectul vorbitor. Acum doar B îl ține și își exprimă punctul de vedere asupra temei.
- B face acest lucru după următoarea formulă: „Sunt de acord că..." (menționând aspectele cu care este de acord din ce a spus A), urmat de „Nu sunt de acord că..." (menționând aspectele cu care nu este de acord din ce a spus A). Astfel, sunt clar evidențiate zonele de acord și de dezacord.
- B se adresează apoi persoanei C, care procedează în același mod cu B, așa cum B
a procedat anterior cu A.
- C răspunde doar la ceea ce a spus B (și nu la ceea ce a spus A), atunci când ia cuvântul.
- Runda continuă cu următoarea persoană (dacă grupul are patru participanți), apoi se revine la A, B și așa mai departe.

După aproximativ 10 minute, grupul alocă circa 5 minute pentru a reflecta asupra modului în care a fost trăit exercițiul.

Varianta 2:

Exercițiul se desfășoară în două etape. Mai întâi, participanții sunt invitați să discute liber tema, în perechi sau în grupuri mici, fără instrucțiuni prealabile. Ulterior, este introdus dialogul. În majoritatea cazurilor, participanții vor începe instinctiv prin discuție (mai ales dacă tema este suficient de controversată). Acest lucru contribuie la evidențierea diferențelor dintre dialog și discuție, diferențe care pot fi apoi subliniate și aprofundate în etapa de consolidare.

Varianta 3:

Două persoane demonstrează metoda în fața restului grupului, ilustrând mai întâi o discuție, apoi un dialog. Această variantă necesită un grup în care participanții se simt în deplină siguranță și confort unii cu alții. Asigură-te că ghidezi observațiile participanților, astfel încât exercițiul să nu se transforme într-o evaluare a cât de „bine" sau „rău" reușesc cele două persoane să poarte un dialog. Exercițiul oferă o oportunitate comună de observare și învățare prin practică.

Varianta 4:

Exercițiul este util atât pentru consolidarea echipei, cât și pentru întâlniri ale unor grupuri care doresc să își dezvolte abilitățile dialogice. El poate porni de la o dificultate persistentă de a ajunge la un acord asupra unei decizii legate de o temă „sensibilă" sau de la situații în care o decizie deja luată nu a fost implementată cu succes, deoarece nu toți participanții au fost, în realitate, de acord cu ea. În astfel de cazuri, exercițiul ajută la clarificarea pozițiilor reale ale participanților. Dialogul creează un spațiu în care devine mai clar ce gândește și ce simte cu adevărat fiecare parte.

Sfat:

Pentru a pune cu adevărat accentul pe dialog în cadrul acestui exercițiu, este important ca participanții să se afle, încă de la început, într-un deacord relativ. Cu alte cuvinte, poate fi necesar ca, mai întâi, să ajungeți împreună la un acord asupra... a ceea ce nu sunteți de acord!

Istoria unui ambasador pentru dialog

Despre bățul vorbitor:

„Acesta este un instrument simplu, pe care îl folosim frecvent. El ne ajută să învățăm cum să ascultăm cu adevărat persoana din fața noastră și să o înțelegem. Apelăm la acest instrument mai ales în situațiile în care oamenii ajung să nu se mai vadă și să nu se mai audă unii pe alții. Prin utilizarea lui, pot auzi ce are de spus celălalt și pot înțelege perspectiva sa, fără ca acest lucru să însemne neapărat că voi fi convins. Însă mă poate ajuta să înțeleg de ce celălalt se află în poziția în care se află și, în același timp, de ce eu însumi mă situez acolo unde sunt."

3.9: Joc de cărți

Acest exercițiu este un experiment practic care evidențiază modul în care ne bazăm pe coduri culturale și pe presupuneri atunci când interpretăm situații, precum și impactul acestora asupra comunicării. Deși experimentul este relevant pentru numeroase contexte în care regulile de conduită nu sunt cunoscute sau sunt ambigue, el este deosebit de util în situațiile de comunicare și interacțiune interculturală.

Obiective

- Să experimenteze modul în care ne bazăm pe coduri culturale și pe cunoștințe anterioare în situații ambigue sau lipsite de claritate;
- Să observe cum presupunerile normative influențează interpretarea situațiilor și, implicit, comportamentul și comunicarea cu ceilalți;
- Să devină conștienți de propriile emoții, atitudini și reacții în contexte marcate de tensiune și incertitudine;
- Să reflecteze asupra rolului codurilor culturale și al presupunerilor în situații din viața reală.

Pas cu pas

În acest exercițiu, participanții joacă un joc de cărți în tăcere. Fără să știe, fiecare grup funcționează pe baza unui set diferit de reguli.

Înainte de începerea jocului, facilitatorul pregătește foi cu reguli diferite (a se vedea Anexa 6 pentru exemple de reguli care pot fi utilizate). Este important ca toate foile să arate identic, astfel încât diferențele să nu poată fi observate fără a le citi.

Participanții sunt împărțiți în grupuri de câte 4-6 persoane, fiecare grup fiind așezat la o masă separată. Odată așezați, li se explică faptul că vor juca un joc de cărți și că, din acel moment, nu au voie să comunice în niciun fel.

După ce toată lumea păstrează tăcerea, facilitatorul distribuie fiecărui grup un pachet de cărți și foile cu regulile jocului, diferite pentru fiecare masă. Pe parcursul jocului, facilitatorul supraveghează participanții și se asigură că regula de a nu vorbi este respectată.

Grupurile sunt invitate să înceapă jocul așa cum îl înțeleg, pe baza regulilor primite. După ce participanții intră în ritmul jocului, facilitatorul retrage foile cu regulile de pe mese.

Ulterior, unul sau doi participanți din fiecare grup sunt mutați la o altă masă. Aceștia preiau locul și cărțile unui membru din noul grup, care este, la rândul său, mutat într-un alt grup. Este important ca toate grupurile să facă schimb de membri, cel puțin o dată. Mutările continuă până când toți sau aproape toți participanții și-au schimbat grupul cel puțin o dată.

Dacă jucătorii își exprimă frustrarea sau confuzia, spune-le pur și simplu să continue jocul în tăcere și asigură-i că toate întrebările și nelămuririle vor fi abordate ulterior.

Poți opri jocul atunci când consideri că toate grupurile au trecut prin experiența dorită – aceea de a juca după reguli diferite fără posibilitatea de a comunica verbal. De asemenea, jocul poate fi întrerupt și în situația în care observi că nivelul de frustrare devine prea ridicat pentru a permite continuarea exercițiului într-un mod constructiv.

După încheierea jocului, invită participanții să se așeze în cerc și alocă timp pentru o reflecție comună, în care să fie explorate experiențele trăite și semnificația exercițiului pentru comunicare și dialog.

Reflecție

Pentru a reduce eventualele tensiuni, începe prin a-i invita pe participanți să împărtășească cum au trăit experiența jocului, de exemplu, întrebând: „Cum a fost pentru voi acest joc?". Asigură-te că recunoști și validezi emoțiile exprimate. Unii participanți se pot simți păcăliți, tratați nedrept sau frustrați, fie în raport cu facilitatorul, fie cu alți participanți. Este important ca aceste reacții să fie acceptate ca parte firească a exercițiului.

Întrebări pentru reflecție:

Începe cu o reflecție asupra experienței trăite:

- *Cum ai reacționat când ai citit pentru prima dată regulile jocului?*
- *A reușit grupul vostru să joace pe baza unui set atât de limitat de reguli? Ce a făcut posibil acest lucru?*
- *Grupul vostru a creat reguli suplimentare ca să poată continua jocul? Dacă da, cum?*
- *Cum v-ați descurcat fără să puteți vorbi?*
- *Cum a fost experiența în primul grup din care ai făcut parte?*
- *Cum a fost pentru tine să intri într-un grup nou? Ți-a fost dificil să te integrezi și să continui jocul?*
- *Ca „grup gazdă", cum ați trăit venirea noilor membri și cum ați reacționat?*
- *Cum au reușit grupurile să continue jocul după schimbarea componenței?*

Apoi, mută conversația la nivel de analiză:

- *Deci, ce s-a întâmplat, de fapt, atunci când a trebuit să jucați cu atât de puține reguli?*

- *Și ce s-a întâmplat atunci când jucătorii au schimbat grupurile? Cum a evoluat dinamica dintre participanți?*

În prima etapă a jocului, toți participanții pornesc de la același punct, având același set de reguli. Chiar dacă aceste reguli sunt insuficiente pentru a permite desfășurarea jocului, membrii fiecărui grup au o bază comună. Provocarea constă în a „umple golurile" pentru a putea continua jocul.

De cele mai multe ori, participanții completează aceste goluri apelând la cunoștințe și experiențe anterioare. În mod tacit, grupul ajunge la un acord asupra regulilor unui joc cunoscut. Problema apare atunci când participanții presupun că se referă la același joc, când, în realitate, nu este cazul. Alternativ, grupul poate accepta fără discuție regulile propuse de o singură persoană. În ambele situații, grupul își construiește, implicit, propriul set de reguli de referință.

În etapa următoare, odată cu formarea grupurilor mixte, situația se schimbă semnificativ. Membrii grupurilor nu mai funcționează pe baza acelorași reguli, însă nu sunt conștienți de acest lucru. În absența comunicării verbale, presupunerile ajung să ghideze comportamentul.

Printre presupunerile frecvente care apar se numără:
„toți avem aceleași reguli", „noii veniți trebuie să urmeze regulile acestei mese", „ei știu mai bine", „eu știu mai bine", „ea nu a înțeles", „el este confuz în privința regulilor", „ei trișează" etc.
Atunci când un grup nu mai funcționează pe baza regulilor, ci pe baza presupunerilor, rezultatul este foarte des frustrarea, retragerea sau conflictul.

Explorați modul în care aceste dinamici se apar în situații din viața reală:

- *Vă puteți gândi la exemple din viața de zi cu zi în care oamenii presupun că împărtășesc aceleași reguli sau coduri de conduită, când, în realitate, acest lucru nu este adevărat? Sau la situații în care oamenii acționează pe baza presupunerilor, nu a informațiilor clare? Ce se întâmplă în astfel de cazuri?*
- *Ce elemente din viața reală pot corespunde acestei limitări a comunicării pe care ați avut-o în exercițiu? Ce ne împiedică, în mod obișnuit, să comunicăm deschis și clar?*

Facilitatorul poate completa discuția împărtășind exemple din propria experiență, de exemplu situații în care a intrat într-un mediu nou și a încercat să se adapteze și să „joace după reguli" care nu îi erau familiare.

Aspecte practice

Numărul de participanți	Maximum 30 de persoane. Cu cât numărul participanților este mai mare, cu atât devine mai dificil să se mențină liniștea necesară în timpul jocului și să fie gestionate eventualele frustrări pe parcurs.
Durata	1½–2 ore.
Materiale	Câte un pachet de cărți și câte o fișă cu regulile jocului pentru fiecare grup.

Trusa de idei

3.10: Desenează așa cum spun eu

Pentru acest joc este recomandat să existe mai mult de un facilitator, deoarece logistica desfășurării poate fi dificil de gestionat de o singură persoană.

Obiective

- Să evidențieze importanța clarității și preciziei atunci când transmitem mesaje;
- Să încurajeze formularea de întrebări, în locul recurgerii la presupuneri pentru a completa informațiile lipsă;
- Să exploreze modul în care cuvintele și expresiile pot fi interpretate diferit de la o persoană la alta.

Pas cu pas

Exercițiul se desfășoară în două runde, fiecare urmată de o etapă de reflecție.

Prima rundă:

Participanții sunt împărțiți în perechi și stau spate în spate. Unul dintre participanți primește o foaie cu un desen simplu, alcătuit din forme geometrice. Celălalt participant primește o foaie albă și un pix. Niciunul dintre participanți nu are voie să vadă foaia celuilalt.

Primul participant are sarcina de a descrie desenul, folosind limbajul verbal. Sarcina colegului său este să reproducă desenul pe foaia albă, pe baza instrucțiunilor primite. Participantul care desenează nu are voie să vorbească și nu poate adresa întrebări.

După ce toate perechile finalizează desenul, participanții își arată lucrările și compară desenul realizat cu cel original.

Întrebări pentru reflecție (prima rundă):

- *Cât de bine ați reușit să îndepliniți sarcina? Ați obținut desene identice sau apropiate de original?*
- *Ce presupuneri a făcut persoana care a desenat în legătură cu ceea ce a intenționat să transmită persoana care descria? Dar persoana care descria?*
- *Cum a fost pentru tine faptul că doar unul dintre voi putea comunica?*
- *Ce a facilitat comunicarea și ce a îngreunat-o?*
- *Ce ar putea fi îmbunătățit pentru ca sarcina să fie mai ușor de realizat?*

A doua rundă:

Participanții își schimbă rolurile. Persoana care a desenat în runda anterioară primește o foaie cu un desen nou, iar persoana care a descris primește o foaie albă și un pix.

Sarcina rămâne aceeași ca în prima rundă, cu o diferență esențială: de această dată, ambii participanți au voie să vorbească. Participantul care desenează poate adresa întrebări pentru clarificare, iar cel care descrie poate oferi explicații suplimentare. După ce toate perechile finalizează desenul, participanții compară rezultatele din cele două runde.

Întrebări pentru reflecție (a doua rundă):

- *Cât de bine ați reușit să îndepliniți sarcina în a doua rundă, comparativ cu prima rundă?*
- *Ce v-a ajutat să vă apropiați mai mult de un rezultat similar sau de desene identice? Ce v-a împiedicat?*
- *Ce cunoștințe luați cu voi din acest exercițiu? Cum se leagă acest lucru de ceea ce se întâmplă în comunicarea noastră de zi cu zi?*

Reflecție

Ca facilitator, poți evidenția faptul că mintea noastră completează uneori golurile necesare pentru a înțelege un mesaj, apelând la informații și experiențe anterioare. De multe ori, acest proces are loc fără să fim conștienți de el, ceea ce ne poate crea impresia că am primit și am înțeles mesajul exact așa cum a fost transmis.
Acest mecanism de presupunere și interpretare este firesc și, în majoritatea situațiilor, util. Totuși, conștientizarea lui și a propriilor presupuneri ne poate încuraja să punem întrebări, să cerem clarificări și să verificăm interpretările, reducând astfel riscul de neînțelegeri în comunicare.

Aspecte practice

Numărul de participanți	De la 8 până la un număr aproape nelimitat de participanți. Dacă sunt mulți participanți, este recomandat ca reflecțiile să fie realizate în perechi.
Durata	30–45 de minute, în funcție de numărul de participanți.
Materiale	Pixuri, markere, hârtie albă și două seturi de desene realizate din forme geometrice.

Trusa de idei

Varianta 1:

Reflecțiile pot fi realizate fie în grup, fie în perechi. Realizarea reflecțiilor în perechi ajută la economisirea timpului, în special în grupuri mari

Varianta 2:

Poți invita persoana care descrie să creeze propriul desen, folosind diferite forme geometrice, pe care apoi să îl descrie partenerului său.

3.11: Mutarea lui B

Acest exercițiu evidențiază importanța dialogului în situațiile în care membrii unui grup au roluri și sarcini diferite, care pot părea, la prima vedere, contradictorii. Prin dialog, membrii echipei pot identifica modalități de sprijin reciproc pentru a-și îndeplini sarcinile, în loc să ajungă să lucreze unii împotriva altora.

Obiective

- Să înțeleagă modul în care dialogul poate sprijini gestionarea situațiilor cu obiective aparent conflictuale;
- Să experimenteze utilizarea dialogului ca instrument pentru rezolvarea unei sarcini dificile.

Pas cu pas

Facilitatorul divizează participanții în grupuri de câte trei persoane și atribuie fiecărui participant din grup o literă: A, B sau C.

Așază un set de scaune aleatoriu în centrul sălii. Numărul de scaune trebuie să fie egal cu numărul de grupuri. De exemplu, dacă sunt cinci grupuri, trebuie să existe cinci scaune. Scaunele trebuie marcate distinct, de exemplu, prin lipirea unor bilețele adezive de culori diferite, astfel încât să poată fi diferențiate între ele.

Explică participanților că fiecare grup va primi instrucțiuni scrise care conțin o sarcină individuală pentru fiecare rol (A, B și C). Sarcinile trebuie îndeplinite fără a comunica verbal între membrii grupului.

Oferă grupurilor instrucțiunile de mai jos și acordă-le 30 de secunde pentru a le citi. Explică în prealabil cum vei opri jocul (de exemplu, prin sunetul unui clopoțel sau prin bătăi din palme), apoi semnalează începutul jocului.

Instrucțiuni:

- **Sarcina persoanei A:** Sarcina ta este să o faci pe persoana B să se așeze pe unul dintre scaunele marcate cu o anumită culoare (specifică ce culoare);
- **Sarcina persoanei B:** Sarcina ta este să urmezi instrucțiunile primite, atât de la persoana A, cât și de la persoana C;
- **Sarcina persoanei C:** Sarcina ta este să o aduci pe persoana B în locul în care se află facilitatorul.

După 5 minute, oprește jocul și permite participanților să vorbească, cerându-le să încerce în continuare să își îndeplinească sarcinile.

După alte 5 minute, oprește jocul și invită participanții să se așeze în cerc pentru reflecție.

Reflecție

Invită participantii să reflecteze asupra exercițiului folosind unele dintre următoarele întrebări:

Pentru fiecare grup:

- *Ați reușit să vă îndepliniți sarcina? Cum vă simțiți?*
- *Cum a fost pentru voi să încercați să rezolvați sarcina fără a putea comunica verbal?*
- *A apărut vreo formă de comunicare non-verbală înainte de a începe să vorbiți?*
- *Ce s-a întâmplat în momentul când ați început să vorbiți? Cum a evoluat comunicarea în grupul vostru?*
- *Ce credeți că s-ar fi întâmplat dacă ar fi existat comunicare verbală încă de la început?*
- *Ce credeți că s-ar fi întâmplat dacă exercițiul ar fi continuat fără a avea voie să vorbiți?*

Pentru persoanele A și C:

- *Cum ți-ai abordat sarcina?*
- *În timp ce îți îndeplineai sarcina, ce gânduri ți-au apărut în legătură cu persoana B și despre persoana C (sau A)?*

Pentru persoana B:

- *În timp ce îți îndeplineai sarcina, ce gânduri ți-au apărut despre persoanele A și C? Cum au interacționat ele cu tine? Cum au interacționat între ele?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	Orice număr.
Materiale	Scaune (în număr egal cu numărul de grupuri), cartonașe cu instrucțiuni scrise pentru fiecare participant, flipchart și markere.
Durata	30–45 de minute.

Referință: Training de mediere Misriyati – Sandele Eco – retragere de lucrare, Gambia, iunie 2016.

3.12: Arborele identității

Identitatea fiecărei persoane este rezultatul parcursului său de viață și al experiențelor anterioare și este alcătuită din multiple componente. O identitate complexă, cu mai multe cercuri de apartenență, ne permite să construim afinități cu persoane foarte diferite de noi. În calitate de facilitator de dialog, este esențial să creezi condiții în care aceste fațete multiple ale identității individuale să poată fi exprimate și să îmbogățească dialogul dintre oameni diverși.

Uneori, însă, tindem să ne limităm pe noi înșine sau să îi limităm pe alții la o singură dimensiune a identității. Reducerea identității la un singur element, precum „musulman", „creștin", „egiptean" sau „femeie", restrânge percepția asupra lucrurilor pe care le avem în comun cu ceilalți, atât în dialog, cât și în viața de zi cu zi.

În acest exercițiu, participanții explorează bogăția propriei identități și o împărtășesc cu ceilalți prin dialog. Exercițiul îi ajută pe participanți să devină mai conștienți de complexitatea propriei identități și să recunoască diversitatea identităților celorlalți, contribuind astfel la un dialog mai deschis, mai nuanțat și mai incluziv.

Obiective

- Să examineze factorii care contribuie la formarea identității fiecărei persoane și, implicit, motivele pentru care suntem diferiți unii de alții;
- Să recunoască faptul că aceste diferențe îmbogățesc dialogul, în loc să ne separe;
- Să îi cunoască și să îi înțeleagă pe ceilalți la un nivel mai profund.

Pas cu pas

Facilitatorul îi invită pe participanți să se ridice în picioare și să își imagineze corpul ca pe un copac, cu rădăcini (picioarele), trunchi (partea superioară a corpului) și ramuri (brațele). Participanții pot fi încurajați să își întindă „ramurile" spre cer și să se legene ușor, ca și cum ar fi mișcați de vânt.

După ce participanții se așază din nou pe scaune, explică faptul că, în acest exercițiu, copacul este folosit ca metaforă vizuală a identității umane.

- Rădăcinile reprezintă istoria noastră personală: oamenii, experiențele, evenimentele, locurile sau influențele care ne-au format de-a lungul vieții.
- Trunchiul simbolizează valorile noastre de bază, care își au originea în această istorie personală (rădăcinile).
- Ramurile reprezintă afilierile și grupurile cărora simțim că le aparținem, precum curente de gândire, convingeri politice sau religioase, profesia, hobby-urile, sportul, cultura etc.

Facilitatorul își prezintă propriul „arbore", pregătit în prealabil pe un flipchart. Acordă timp pentru a-l explica și tratează acest moment ca pe o oportunitate pentru participanți de a te cunoaște mai bine și de a crea un climat de deschidere și încredere.

Apoi, invită fiecare participant să își deseneze propriul copac, folosind exemplul tău ca ghid. Oferă suficient timp pentru această activitate (aproximativ 15–20 de minute). Poți folosi muzică liniștitoare pentru a sprijini concentrarea și reflecția individuală.

După ce participanții și-au desenat copacii, împarte-i în grupuri de câte trei persoane. Împărtășirea are loc într-un grup de 3 persoane, folosind rolurile de vorbitor, ascultător și martor. Explică pe rând fiecare rol:

- **Vorbitorul:** își prezintă și explică propriul „arbore al identității", împărtășind ceea ce consideră relevant;
- **Ascultătorul:** ascultă cu atenție, fără a întrerupe, a corecta sau a-și exprima propria opinie. Poate adresa întrebări deschise pentru a-l înțelege mai bine pe vorbitor;
- **Martorul:** rămâne în tăcere și observă comunicarea dintre vorbitor și ascultător. Poate lua notițe. La finalul rundei, își împărtășește observațiile.

În fiecare grup, au loc trei runde de împărtășire (10 minute pentru fiecare rundă).

La finalul fiecărei runde, participanții își schimbă rolurile, astfel încât fiecare persoană să fie, pe rând, vorbitor, ascultător și martor. Poți semnala sfârșitul fiecărei runde folosind un clopoțel sau o alarmă. Alocă un minut după fiecare rundă pentru ca martorul să își împărtășească observațiile.

Reflecție

Reveniți în plen, iar facilitatorul conduce discuția de reflecție asupra exercițiului, folosind întrebările de mai jos.

- *Cum a fost pentru tine să participi la acest exercițiu?*
- *Ai descoperit ceva nou despre tine în timp ce îți desenai propriul copac? Te-a ajutat acest proces să te înțelegi mai bine? În ce fel?*
- *Cum a fost dialogul în trei? Au ajutat rolurile (vorbitor, ascultător și martor) dialogul? De ce? De ce nu?*

După această etapă, facilitatorul extinde discuția către o reflecție mai amplă asupra identității, diversității și dialogului, folosind întrebările următoare:

- *Ce ne spune acest exercițiu despre identitate?*
- *Identitatea este fixă sau dinamică, aflată într-o continuă schimbare?*
- *Din experiența ta, în ce măsură identitatea ta este rezultatul alegerilor tale personale și în ce măsură este influențată de factori externi?*
- *Cât de important este să înțelegem contextul și identitatea celorlalți într-un cadru de dialog? Este acest lucru întotdeauna posibil? Dacă nu este posibil, ce alternative avem pentru a rămâne în dialog?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	Orice număr.
Materiale	Hârtie albă, creioane colorate, muzică liniștitoare, clopoțel și flipchart cu un exemplu de arbore al identității (de preferință arborele de identitate al facilitatorului).
Durata	75–120 de minute, în funcție de profunzimea reflecției și de mărimea grupului.

Trusa de idei

Sfat:

Pe parcursul activității, verifică în mod constant cum se simt participanții în timp ce lucrează la arborii identității lor, pentru a vedea dacă au întrebări sau au nevoie de clarificări. Pentru unele persoane, această activitate poate fi dificilă, mai ales dacă nu sunt obișnuite cu procese de autoreflecție.

În calitate de facilitator, este recomandat să folosești exemple accesibile și necontroversate, adaptate contextului și tipului de participanți, pentru a crea un spațiu sigur și deschis pentru explorarea identității.

Variantă de aplicare:

Dacă grupul este mare, reflecția poate fi realizată în grupuri mai mici. De exemplu, facilitatorul poate uni două grupuri de câte trei persoane pentru a forma un grup de reflecție de șase persoane. Poți cere grupurilor să își noteze reflecțiile pe un flipchart și să împărtășească ideile esențiale în plen.

Referințe: Mișivați – Modulul Diversitate 2014.

Tehnica vorbitor / ascultător / martor: preluată din metodele Artei facilitării (Art of Hosting): http://www.artofhosting.org/.

3.13: Cine sunt eu?

Identitatea unei persoane include componente pe care aceasta nu le alege, cât și componente asumate în mod liber. Cu toate acestea, în toate situațiile, persoana are, într-o anumită măsură, posibilitatea de a decide importanța relativă pe care o acordă fiecărei componente.

Acest exercițiu evidențiază faptul că identitatea este alcătuită din mai multe straturi și dimensiuni și le oferă participanților oportunitatea de a analiza modul în care se raportează la diferitele componente ale propriei identități și cum le prioritizează.

Conștientizarea propriei identități și a modului în care oamenii acordă prioritate diferitelor elemente ale identității lor contribuie la dezvoltarea competenței dialogice și ne ajută să interacționăm mai deschis și mai înțelegător cu ceilalți.

Obiective

- Să încurajeze reflecția asupra complexității identității;
- Să îi ajute pe participanți să își înțeleagă propria identitate și să devină conștienți de elementele pe care le prioritizează atunci când se definesc;
- Să evidențieze faptul că oamenii definesc și prioritizează diferit componentele identității lor.

Pas cu pas

Facilitatorul distribuie hârtie și pixuri participanților și le cere să răspundă în scris la 10 întrebări.

Apoi, facilitatorul adresează de 10 ori consecutiv întrebarea: „Cine ești?". De fiecare dată, participanții notează o propoziție scurtă, menționând un element diferit al propriei identități.

Exemplu:

Facilitatorul întreabă: *„Cine ești?”*

Participantul scrie: Sunt student.

Facilitatorul întreabă din nou: *„Cine ești?”* Participantul scrie: Sunt egiptean.

Întrebarea este repetată de zece ori, iar participantul notează de fiecare dată un alt răspuns.

Atunci când apare împotrivire, facilitatorul trebuie să fie răbdător și încurajator. Unii participanți pot întâmpina dificultăți în a găsi noi răspunsuri după câteva runde. În aceste situații, facilitatorul le poate oferi sprijin, ajutându-i să exploreze și alte dimensiuni ale identității lor.

După ce au răspuns la cele zece întrebări, facilitatorul le cere participanților să taie trei dintre afirmațiile notate, alegându-le pe cele pe care le consideră cel mai puțin importante. Participanților li se oferă suficient timp pentru reflecție individuală.

După ce toată lumea a terminat, facilitatorul le cere participanților să mai elimine încă trei răspunsuri, pe care le consideră cele mai puțin importante. În acest moment pot apărea împotriviri, rezistență, iar sarcina poate deveni dificilă pentru unii participanți. Facilitatorul întâmpină aceste reacții cu răbdare și susținere, încurajându-i să rămână în proces și să ducă exercițiul la capăt.

Facilitatorul poate explora de ce și cum alegem să ne definim prin anumite aspecte ale identității și nu prin altele. El poate evidenția faptul că oamenii își construiesc identitatea în moduri diferite și că diferă și în felul în care prioritizează diversele componente ale acesteia. Aceste diferențe pot fi puse în legătură cu experiențele de viață și cu valorile fiecărei persoane.

Reflecție

Întrebări pentru reflecție:

- *Cum te simți în acest moment? (permițând participantului să își exprime reacțiile și emoțiile imediate legate de exercițiu)*
- *Cum a fost pentru tine să identifici 10 elemente care alcătuiesc cine ești? În ce moment a început să devină dificil, dacă a fost cazul?*
- *Cum a fost experiența de a elimina unele dintre aceste elemente?*

- *Care elemente ale identității au fost eliminate primele și care ultimele? Care au fost motivele acestor alegeri?*
- *Crezi că răspunsurile tale ar putea fi diferite în alte momente ale vieții tale? De ce?*
- *Care sunt cele mai importante cunoștințe pe care le-ai extras din acest exercițiu: despre tine, despre ceilalți sau despre modul în care oamenii își definesc identitatea?*
- *Ce rol joacă, într-un dialog, cunoașterea propriei identități și a identității celorlalți?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	De preferință, maximum 15 participanți. În grupuri mai mari, devine mai dificil să fie observate reacțiile emoționale ale tuturor și să li se acorde atenția necesară.
Durata	45 de minute.
Materiale	Hârtie și pixuri pentru toți participanții.

Trusa de idei

Sfat :

Este esențial să li se acorde participanților suficient timp după fiecare întrebare, deoarece pentru unii poate fi dificil să identifice zece aspecte diferite ale propriei identități. De tot parcursul exercițiului, facilitatorul trebuie să mențină o atitudine încurajatoare și empatică. A renunța la elemente din „cine suntem" nu este un proces ușor și poate genera împotrivire.

Facilitatorul trebuie să fie atent la dinamica și starea emoțională a grupului și să evite orice formă de presiune asupra participanților. Nimeni nu ar trebui să fie forțat să împărtășească mai mult decât își dorește, deoarece unele persoane pot alege să nu dezvăluie anumite aspecte ale identității lor.

Variantă de aplicare:

În cadrul unui atelier de durată mai lungă, acest exercițiu poate fi realizat atât la început, cât și la final. La începutul atelierului, participanții sunt invitați să scrie cele zece răspunsuri la întrebare și să păstreze foaia. La finalul atelierului, li se cere să răspundă din nou la cele zece întrebări.

Participanții sunt apoi invitați să compare răspunsurile inițiale cu cele finale. Această comparație poate servi drept punct de plecare pentru reflecția asupra procesului de învățare și asupra noilor înțelegeri despre sine pe care participanții le iau cu ei din atelier.

3.14: Frontierele identității

În cadrul unui dialog, se întâmplă uneori ca anumite cuvinte sau comentarii să declanșeze reacții emoționale puternice, deoarece sunt percepute ca stigmatizând, minimalizând sau devalorizând componente esențiale ale identității unei persoane. Atingerea unor puncte sensibile, subiecte care sunt importante sau vulnerabile pentru cineva, este uneori inevitabilă, mai ales atunci când participanții nu au avut încă timp să se cunoască suficient de bine. Astfel, o afirmație aparent banală poate deveni, fără intenție, primul pas către sentimentul de excludere al unei persoane.

Din acest motiv, dinamica incluziunii și excluziunii în conversații este strâns legată de identitate: de modul în care ne definim pe noi înșine și de felul în care ne raportăm la persoane care se definesc diferit.

Acest exercițiu urmărește să crească nivelul de conștientizare al participanților cu privire la rolul identității în dialog și să îi sprijine în recunoașterea și evitarea situațiilor în care, fără intenție, pot devaloriza acele părți ale identității celorlalți care sunt importante pentru ei.

Obiective

- Să crească nivelul de conștientizare cu privire la diferențele dintre oameni în ceea ce privește importanța relativă acordată diferitelor componente ale identității;
- Să faciliteze dialogul cu ceilalți despre dinamica incluziunii și excluziunii diferitelor componente ale identității.

Pas cu pas

Facilitatorul distribuie fiecărui participant o foaie mică de hârtie și un pix și le cere să noteze șase componente ale propriei identități. Pot fi oferite numeroase exemple, precum apartenența la o familie, un trib, un loc sau o țară, o religie, genul, culoarea pielii, limba, profesia, apartenența la un club, un sport, o mișcare politică, o școală de gândire etc.

După ce participanții au terminat de scris, sunt rugați să împăturească foaia și să o pună într-un coș aflat în mijlocul sălii. Cere-le să își marcheze discret foaia, astfel încât să o poată recunoaște ulterior. Apoi, fiecare participant extrage la întâmplare o foaie, având grijă să nu fie propria foaie.

După ce toată lumea s-a așezat din nou, participanții deschid foaia primită și citesc cele șase componente ale identității notate pe ea. Li se cere apoi să taie, în tăcere, trei dintre aceste componente, pe care le consideră cele mai puțin importante dintre cele șase. După finalizarea sarcinii, toate foile sunt puse din nou în coș.

În continuare, participanții sunt invitați să își caute propria foaie, să se așeze și să petreacă unul – două minute reflectând asupra a ceea ce a rămas scris pe foaie și asupra semnificației personale a acestui proces de „tăiere" a identităților.

Reflecție

În plen, facilitatorul poate conduce reflecția folosind următoarele întrebări:

- *Cum te-ai simțit când ai văzut componentele tăiate?*
- *Ce părere ai despre alegerea celuilalt participant privind cele trei componente principale? Ai fi făcut aceeași alegere?*
- *Pe ce criterii te-ai bazat atunci când ai ales ce componente să elimini din identitatea altei persoane?*
- *În viața reală, ai simțit vreodată că cineva a încercat să șteargă sau să devalorizeze o parte a identității tale?*
- *Atunci când simți că identitatea ta sau o parte a ei este ștearsă sau devalorizată, cum te simți și cum reacționezi?*
- *Există o componentă a identității tale față de care ești deosebit de sensibil(ă)?*
- *La ce ar trebui să fim atenți atunci când purtăm un dialog pe teme care ating componente esențiale ale identității (precum religia, naționalitatea, culoarea pielii, etnia etc.)?*

Facilitatorul poate evidenția, de asemenea, următoarele aspecte:

- A te simți respins sau invalidat în identitatea ta poate fi o experiență profund dureroasă și îi poate face pe oameni reticenți sau defensivi în fața dialogului.
- Conflictele legate de identitate nu pot fi soluționate în mod constructiv prin respingerea, negarea sau încercarea de a schimba ori exclude ceea ce este perceput drept componenta „problematică" a identității cuiva (de exemplu: „ori te schimbi și te conformezi culturii noastre, ori pleci").

Atunci când o componentă a identității este atacată, aceasta tinde să se întărească și să devină centrală pentru persoana vizată. Critica și presiunea externă pot face ca acea identitate să fie trăită ca fiind amenințată și, prin urmare, apărată cu și mai multă intensitate. Din acest motiv, este esențial să explorăm și să dezvoltăm modalități de coexistență dialogică cu identități diferite.

Aspecte practice

Numărul de participanți	10–30 de persoane.
Materiale	Hârtie, pixuri și un coș.
Durata	30–45 de minute.

Trusa de idei

Sfat:

Pentru a preveni situațiile în care participanții ajung să dezvăluie informații personale pe care nu se simt confortabil să le împărtășească în grup, este important să le spui dinainte că lista cu cele șase componente ale identității lor va fi citită de cel puțin o altă persoană.

Referință: - Misriyati – Modulul Diversitate 2014; adaptat din Peace Bag for Euromed Youth (Set de resurse pentru pace destinat tinerilor euro-mediteraneeni).

3.15: În pielea lupului

Acesta este un exercițiu distractiv, care îi determină pe participanți să își folosească imaginația și să exerseze empatia. În acest exercițiu, participanții se poziționează în locul unui personaj fictiv, pentru a încerca să îi înțeleagă motivațiile, logica, emoțiile și nevoile.

Obiective

- Să dezvolte și să exerseze empatia;
- Să devină conștienți de diversitatea perspectivelor asupra lumii și a raționamentelor care ghidează alegerile și acțiunile oamenilor;
- Să lărgească capacitatea de acceptare a celorlalți prin asumarea perspectivei lor.

Pas cu pas

Facilitatorul alege din timp o poveste care va fi utilizată în acest exercițiu. Povestea trebuie să fie suficient de complexă pentru a permite interpretări diferite și să includă mai multe personaje. Aceasta poate proveni dintr-un film cunoscut, o operă literară sau o poveste pentru copii. De exemplu, povestea Cenușăresei este o opțiune potrivită, deoarece personajele și acțiunile lor pot fi interpretate din perspective variate.

Facilitatorul pregătește, de asemenea, cartonașe cu numele personajelor din poveste. Numele fiecărui personaj poate fi scris de mai multe ori, astfel încât fiecare participant să primească un cartonaș.

Exercițiul începe cu relatarea poveștii de către facilitator. După aceea, cartonașele cu personaje sunt distribuite participanților, care sunt informați că vor fi invitați să intre în rolul personajului primit.

Participanților li se oferă trei minute de reflecție în tăcere pentru a se gândi la personajul lor și la rolul acestuia în poveste. Facilitatorul îi încurajează să se identifice cu personajul, încercând să gândească, să simtă și să reacționeze din perspectiva acestuia.

Pentru a sprijini acest proces, facilitatorul poate adresa câteva întrebări orientative.

- *Cum te-ai simțit în diferite momente ale poveștii?*
- *De ce ai nevoie? Ce îți dorești?*
- *Care sunt valorile importante pentru tine?*
- *Care au fost motivele pentru care ai acționat în felul în care ai făcut-o? La ce sperai?*

- *Care au fost alternativele tale? De ce ai făcut această alegere?*
- *Ce părere ai despre finalul poveștii?*

Când toți participanții sunt pregătiți, grupul se adună într-un cerc. Facilitatorul îi invită pe participanții care au primit același personaj (de exemplu, toți „lupii" sau toți „prinții") să pășească în centrul cercului. Aceștia sunt rugați să împărtășească emoțiile, valorile, logica și motivațiile personajului lor.

Participanții trebuie să intre în rolul personajului, vorbind la persoana întâi („eu") și, dacă doresc, folosind vocea, postura sau limbajul corporal pe care și le imaginează pentru acel personaj. În timp ce personajele își exprimă perspectiva, ceilalți participanți pot adresa întrebări sau face observații, cu scopul de a aprofunda înțelegerea perspectivei respective.

Exemple de întrebări care pot ajuta la „deblocarea" personajelor:

- *Cine ești?*
- *La ce te gândești? Cum te simți?*
- *Ce îți dorești?*
- *Care sunt valorile tale? Ce este important pentru tine?*
- *De ce ai făcut alegerile pe care le-ai făcut în poveste?*
- *Ești mulțumit de rezultat?*

Procesul continuă până când toate personajele au fost explorate. La final, facilitatorul îi invită pe participanți să iasă din rol și să revină la propria persoană, de exemplu, printr-un gest simbolic de „scuturare" a personajului. După această tranziție, se trece la etapa de reflecție.

Reflecție

Întrebări pentru reflecție:

- *Cum a fost pentru tine să interpretezi acest personaj?*
- *Ți s-a schimbat percepția asupra vreunuia dintre personaje înainte și după dialogul din plen? Dacă da, în ce fel?*
- *Cum au fost exprimate, prin poveste, emoțiile, nevoile și valorile personajelor? Cum ar fi putut fi exprimate diferit și ce ar fi schimbat acest lucru în desfășurarea poveștii?*
- *Interpretarea personajului ți-a adus vreo conștientizare legată de propriile tale emoții sau puncte de vedere?*
- *Ce ai învățat despre empatie punându-te în locul acestui personaj?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	De la 10 participanți și nu mai mult de 35.
Durata	45 de minute.
Materiale	Poveste și cartonașe cu câte un personaj pentru fiecare participant.

3.16: Împărtășire în cerc comun

În această activitate, participanții se reunesc într-un cerc pentru a-și exprima nevoile și dorințele legate de grup. Cadrul și structura exercițiului creează un spațiu sigur și echilibrat, oferind fiecărei persoane șansa de a-și face vocea auzită.

Activitatea este potrivită în special pentru grupuri deja formate, care au lucrat împreună o perioadă de timp, de exemplu, participanți la un seminar de durată mai lungă, membri ai unui proiect comun sau ai unei comunități.

Obiective

- Să consolidezе înțelegerea reciprocă, relațiile și cooperarea dintre membrii grupului;
- Să aducă la suprafață conflictele existente sau potențiale și să încurajeze abordarea lor într-un mod deschis și constructiv;
- Să asigure tuturor participanților șanse egale de a vorbi;
- Să creeze un spațiu pentru dialog, care implică împărtășiri personale mai profunde.

Pas cu pas

Grupul este așezat în cerc, iar fiecare participant primește o foaie mică de hârtie. Pe o parte a foii, participanții sunt rugați să noteze o îngrijorare pe care o au în legătură cu grupul, iar pe cealaltă parte, o dorință pentru grup. Oferă aproximativ 5 minute pentru reflecție și scriere și explică faptul că atât îngrijorarea, cât și dorința trebuie să se refere la dinamica grupului, nu la acțiunile sau comportamentele unor persoane specifice.

Facilitatorul prezintă regulile activității:

- Doar persoana care ține „obiectul vorbitor" are voie să vorbească;
- Tot ceea ce este împărtășit rămâne în cadrul grupului (principiul confidențialității);
- Este o decizie personală dacă cineva dorește să împărtășească sau să rămână în tăcere
- Fiecare poate împărtăși ceea ce dorește, dar vorbește doar în nume propriu (asumându-și propriile afirmații și puncte de vedere, fără a pretinde că poate vorbi în numele altora);
- Accentul este pus pe împărtășirea propriilor gânduri și sentimente, fără a fi necesar să se răspundă sau să se comenteze ceea ce a împărtășit altcineva.

Un „obiect vorbitor" este așezat în mijlocul cercului. Acesta poate fi un pix, o piatră sau orice alt obiect care poate fi transmis din mână în mână în cerc. Primul participant care se simte pregătit îl poate lua și începe prin a împărtăși îngrijorarea pe care o are în legătură cu grupul.

După ce prima persoană a încheiat, obiectul vorbitor este transmis următoarei persoane din cerc. Dacă aceasta dorește să își împărtășească îngrijorarea, o poate face; în caz contrar, transmite obiectul mai departe, fără a vorbi.

Obiectul vorbitor poate fi trecut de mai multe ori prin cerc, dacă este necesar. Atunci când majoritatea participanților au împărtășit, facilitatorul anunță că tema cercului se va schimba și că obiectul vorbitor va fi trecut încă o dată prin cerc, pentru a le oferi celor care nu au vorbit încă posibilitatea de a o face, dacă doresc.

După încheierea ultimei runde dedicate îngrijorărilor, participanții sunt invitați să își împărtășească dorințele pentru grup, urmând același format ca până acum. Facilitatorul poate introduce această schimbare de temă ca o invitație de a privi mai degrabă spre viitor, decât spre trecut (ceea ce s-a întâmplat deja).

Dacă obiectul vorbitor parcurge un tur complet al cercului fără ca cineva să împărtășească ceva, exercițiul se încheie. Dacă acest lucru nu se întâmplă, facilitatorul poate încheia activitatea atunci când este potrivit sau necesar, anunțând din nou o rundă finală de împărtășire pentru cei care simt nevoia să vorbească înainte de încheiere.

Reflecție

Întrebări pentru reflecție:

- *Cum te simți la finalul acestui exercițiu?*
- *A existat ceva anume care te-a atins sau ți-a atras atenția în mod deosebit?*
- *Există reflecții/impresii pe care ai dori să le împărtășești despre exercițiu (nu despre preocupările sau dorințele specifice)?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	Maximum 25.
Materiale	O foaie de hârtie și un pix pentru fiecare participant, un obiect vorbitor.
Durata	În funcție de mărimea grupului și de nivelul de profunzime dorit, activitatea poate dura de la aproximativ 30 de minute până la 90 de minute sau mai mult.

Trusa de idei

Sfat:

Participanții pot împărtăși aspecte foarte sensibile, care pot declanșa emoții dificile pentru alți membri ai grupului. Din acest motiv, exercițiul necesită un facilitator capabil să gestioneze reacții emoționale potențiale și să sprijine grupul în menținerea unui spațiu sigur și respectuos pentru toți. În anumite contexte, poate fi de ajutor implicarea unui co-facilitator, care să ofere suport suplimentar pe parcursul activității.

Variantă de aplicare:

În loc să prezinte regulile activității în mod direct, facilitatorul poate invita participanții să își stabilească propriile reguli de grup. O întrebare de deschidere potrivită poate fi: „De ce aveți nevoie pentru a vă simți în siguranță atunci când împărtășiți în acest cerc?"

Referință: Susanne Ulrich și Florian Wenzel, 2014. Manual de formare pentru educație civică și coexistență. Goethe Institut Cairo, Centrul pentru Cercetare în Politici Publice Aplicate, München.

3.17: Exercițiu de ascultare

Ascultarea este una dintre cele mai importante abilități în dialog. De multe ori îi auzim pe ceilalți vorbind, dar nu îi ascultăm cu adevărat. Atunci când nu practicăm ascultarea activă, tindem să răspundem în moduri care îi pot face pe ceilalți să se simtă ignorați, neînțeleși sau invalidați. În acest exercițiu, un facilitator și un co-facilitator interpretează un scenariu care ilustrează mai multe „blocaje ale ascultării". Exercițiul îi ajută pe participanți să devină mai conștienți de propriul mod de a asculta și de capcanele frecvente care pot apărea în comunicare.

Obiective

- Să crească nivelul de conștientizare al participanților cu privire la diferitele tipuri de blocaje ale ascultării;
- Să familiarizeze participanții cu instrumente ale ascultării active și cu modul în care aceasta poate aprofunda înțelegerea într-un dialog;
- Să îi încurajeze pe participanți să reflecteze asupra calității propriei ascultări.

Pas cu pas

Doi facilitatori vor juca diferite scenarii de ascultare. Unul dintre facilitatori va împărtăși o problemă prin care trece (de exemplu: „Mă simt foarte stresată și copleșită la locul de muncă"). Celălalt facilitator joacă rolul ascultătorului și demonstrează, pe rând, mai multe blocaje ale ascultării (a se vedea exemplele de mai jos).

Dacă este disponibil un singur facilitator, acesta poate invita un participant să preia rolul persoanei care împărtășește o problemă. Este important ca participantului să i se explice dinainte ce urmează să se întâmple în cadrul exercițiului, pentru a evita expunerea neașteptată sau plasarea sa într-o poziție vulnerabilă.

Exemple de „blocaje" ale ascultării:

1. Blamarea și formularea de judecăți morale.

Exemplu: *„Ei bine, nu ar fi trebuit să accepți acel loc de muncă de la bun început. La ce te așteptai?"*

2. Soluționarea problemei și oferirea de sfaturi

Încercarea de a rezolva problema în locul celeilalte persoane. Exemplu: *„Nu-ți face griji pentru asta. Tot ce trebuie să faci este..."*

3. Centrarea pe sine

Deturnarea atenției de la persoana care vorbește prin împărtășirea propriei experiențe. Exemplu: *„Toamna trecută m-am simțit și eu complet stresată. Dar acum mă simt mult mai bine."*

4. Generalizarea / abstractizarea

Sublinierea faptului că multe persoane trec prin aceeași experiență. Exemplu: *„Știi ce? Am auzit că stresul la locul de muncă este foarte răspândit în zilele noastre. Numărul persoanelor care declară că se simt stresate zilnic a crescut..."*

5. Concentrarea pe detalii

Solicitarea de detalii și adresarea de întrebări care necesită răspunsuri și explicații foarte precise. Exemplu: *„Când anume ai început să te simți așa?" „S-a întâmplat săptămâna aceasta sau mai devreme?"*

6. Glumirea

Minimalizarea situației prin umor sau glume. Exemplu: *„Știi ce? Nimic nu alungă stresul mai bine decât un râs sănătos. Lasă-mă să îți spun o glumă despre..."*

După fiecare demonstrație a unui blocaj al ascultării, facilitatorul îi întreabă pe participanți: *„Ce tip de blocaj este acesta? Cum l-am putea numi? Îl recunoașteți din comunicarea voastră de zi cu zi?"*

Facilitatorul se asigură că notează pe un flipchart diferitele tipuri de blocaje. Participanții pot folosi denumiri diferite pentru același blocaj, acest lucru este în regulă.

După ce facilitatorul a prezentat toate blocajele pe care și-a propus să le abordeze, el demonstrează un exemplu de ascultare profundă și activă, folosind tehnici precum oglindirea, întrebările deschise și contactul angajant.

Exemplu: *„Deci, te simți stresată. Poți să îmi spui mai multe despre acest sentiment?"*

Poți citi despre ascultarea activă în capitolul 2.

Reflecție

Dacă persoana care a împărtășit problema a fost un voluntar, începe prin a-l/o întreba despre experiență:

- *Cum te-ai simțit în prima parte și apoi în a doua parte a exercițiului?*
- *Ce a fost diferit pentru tine între cele două părți?*

Apoi treci la reflecție folosind unele dintre următoarele întrebări:

- *Recunoști unele dintre aceste blocaje în comunicarea ta de zi cu zi?*
- *Ce a fost diferit în a doua parte a exercițiului comparativ cu prima parte?*
- *Ce a făcut concret facilitatorul în a doua parte, care a ajutat conversația să continue?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	De la 8 până la un număr aproape nelimitat de participanți.
Materiale	Scaune, flipchart și foi de hârtie.
Durata	45 de minute.

Trusa de idei

Variantă de aplicare:

După demonstrarea diferitelor scenarii, poți invita participanții să exerseze ei înșiși diferitele blocaje ale ascultării. Împarte participanții în perechi și roagă o persoană (persoana A) să împărtășească o problemă, în timp ce cealaltă persoană (persoana B) interpretează, pe rând, diferite blocaje ale ascultării. Poți să îi ceri persoanei A să identifice ce tip de blocaj este pus în scenă de persoana B. După aceea, persoanele A și B își schimbă rolurile.

Referință: - YES Youth Jam Handbook.

3.18: Subiecte sensibile

Acest exercițiu le permite participanților să exerseze dialogul pe teme controversate. Este un exercițiu potrivit pentru grupuri diverse, în care oamenii pot evita anumite subiecte de teamă să nu atingă puncte sensibile (teme delicate). De asemenea, exercițiul îi ajută pe participanți să devină mai conștienți de ce este dialogul și de modul în care acesta diferă de alte tipuri de conversație.

Obiective

- Să exerseze implicarea într-un dialog pe teme controversate în grupuri diverse.

Pas cu pas

Facilitatorul îi invită pe participanți să facă un brainstorming pe marginea unor teme controversate care sunt, de obicei, evitate în grupuri diverse. Ideile sunt notate pe un flipchart. Este recomandat ca temele să fie formulate sub formă de întrebări, de exemplu: „Este în regulă să te căsătorești cu o persoană de altă religie decât a ta?".

Apoi, participanții sunt împărțiți în două grupuri a câte 5–7 persoane. Asigură-te că grupurile sunt cât mai diverse posibil, pe baza informațiilor deja disponibile despre participanți (de exemplu, țara de origine, organizația din care face parte, genul etc.).

Facilitatorul explică regulile exercițiului: unul dintre cele două grupuri va alege o temă și va purta un dialog pe această temă. Membrii acestui grup se așază într-un cerc. Celălalt grup va sta în jurul cercului și va observa dialogul. Observatorii nu au voie să vorbească și nici să intervină în dialog.

Facilitatorul inițiază dialogul și informează grupurile că dialogul poate dura 10–15 minute sau până când va interveni pentru a-l opri.

După încheierea primei runde, facilitatorul schimbă rolurile grupurilor și repetă exercițiul.

Reflecție

După fiecare dialog, invitați întregul grup la o reflecție:

- *Cum te simți acum? Cum a fost această experiență pentru tine?*
- *A fost acesta un dialog? (Participanții pot evalua folosind un gest simplu: deget mare în sus, la mijloc sau în jos). De ce da / de ce nu?*
- *Ce ai învățat din acest exercițiu?*
- Pentru observatori: Ce ați observat? Ce a funcționat bine din perspectiva dialogului? Ce ar putea fi îmbunătățit?
- Pentru participanții implicați în dialog: Ce a mers bine? Ce ar putea fi îmbunătățit?
- *Ce a sprijinit dialogul? Ce a îngreunat sau a blocat procesul de dialog?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	10–15 persoane sau dublul acestui număr dacă grupul este împărțit în două (a se vedea trusa de idei).
Materiale	Scaune, pixuri și foi de hârtie pentru observatori, pentru a-și nota observațiile pe parcursul dialogului. O a doua sală, dacă grupul este împărțit în două.
Durata	45 de minute.

Trusa de idei

Dacă simți că pentru unii participanți poate fi inconfortabil să fie observați și apoi evaluați, este recomandat să te concentrezi pe întrebări pozitive, precum: „Ce a contribuit la transformarea acestei conversații într-un dialog?" și întreabă participanții ce altceva ar fi putut contribui.

Dacă numărul participanților depășește 15 persoane, exercițiul poate fi organizat în paralel, cu un grup care poartă dialogul și un grup care observă într-o altă sală, cu condiția să existe doi facilitatori.

Facilitatorul poate, de asemenea, să întrerupă dialogul în anumite momente-cheie și să ofere observatorilor posibilitatea de a formula sugestii privind modul în care dialogul ar putea fi îmbunătățit. Observatorilor li se pot atribui roluri clare, cu un focus specific, precum „observator al ascultării" sau „observator al întrebărilor", pentru a structura observația și feedbackul.

Referință: Misriyati.

3.19: Cum te-ai simți?

Acest exercițiu îi invită pe participanți să poarte un dialog între ei despre rolul *emoțiilor* în dialog. El oferă oportunitatea de a explora modul în care persoane diferite pot interpreta și trăi aceeași situație în moduri distincte și evidențiază felul în care emoțiile influențează dialogul și relaționarea dintre noi.

Obiective

- Să crească nivelul de conștientizare cu privire la rolul emoțiilor în comunicarea noastră;
- Să identifice cauzele care stau la baza emoțiilor noastre în diferite situații;
- Să dezvolte empatia față de emoțiile celorlalți și să depășească presupunerile legate de cum „ar trebui" să se simtă oamenii în anumite contexte.

Pas cu pas

Facilitatorul pregătește din timp aproximativ 8–12 cartonașe cu emoții și o listă de 4–6 scenarii. Fiecare cartonaș conține denumirea unei emoții, de exemplu: frustrare, uimire, singurătate, furie, curiozitate, rușine, teamă, bucurie, îngrijorare, dezgust, tristețe etc.

Facilitatorul așază cartonașele cu emoții pe podea, lăsând suficient spațiu între ele pentru ca participanții să se poată aduna în jurul acestora.

- *„Ești la cumpărături într-un supermarket și observi că cineva te urmărește. Cum te simți?"*

Participanții sunt invitați să se așeze lângă cartonașul care descrie cel mai bine emoția pe care cred că ar simți-o în acea situație.

Facilitatorul deschide apoi un dialog despre pozițiile diferite ale participanților. Pot fi folosite următoarele întrebări exploratorii:

De ce crezi că te-ai simți în acest fel? Ce anume ar declanșa această emoție?

Cum crezi că emoțiile tale ți-ar influența acțiunile în acea situație? Ce ai face?

Facilitatorul poate verifica, de asemenea, dacă vreun participant dorește să le adreseze întrebări celorlalți, pentru a înțelege mai bine perspectivele diferite.

După încheierea dialogului, facilitatorul citește un nou scenariu, iar participanții sunt invitați să se deplaseze din nou către cartonașul care corespunde emoției lor.

Reflecție

Întrebări pentru reflecție:

- *Ce crezi că face ca emoțiile noastre, în aceeași situație, să fie similare sau diferite?*
- *Ce gânduri ai după ce ai auzit despre emoțiile diferite ale celorlalți în situații similare?*

La finalul reflecției, facilitatorul poate evidenția câteva aspecte importante legate de emoții:

> Oamenii pot interpreta aceeași situație în moduri foarte diferite, în funcție de experiențele lor anterioare, valorile personale, nevoile, contextul cultural și viziunea asupra lumii. De exemplu, un tânăr care oprește o tânără pe stradă pentru a o întreba cât este ora poate fi interpretat fie ca având o nevoie reală de a afla ora, fie ca dorind un pretext pentru a se apropia de o fată pe care o consideră atractivă.
>
> În funcție de interpretarea situației și de nevoile personale, reacțiile emoționale pot varia considerabil:
>
> - o femeie se poate bucura că are ocazia să ofere ajutor;
> - o altă femeie, care are nevoie de spațiu personal, se poate simți deranjată de o apropiere nedorită;
> - o a treia femeie, care îl consideră atractiv pe tânăr, se poate simți entuziasmată de atenția primită.
>
> Este important să fim conștienți de propriile noastre presupuneri legate de emoțiile altor persoane într-o anumită situație. Faptul că noi ne-am simți într-un anumit fel într-o situație, nu înseamnă că și ceilalți vor trăi aceeași emoție.
>
> Prin exersarea conștientizării emoțiilor proprii și a factorilor care le declanșează, devenim mai capabili să ne identificăm nevoile și să acționăm pentru a le satisface. În același timp, ne dezvoltăm capacitatea de a ne exprima emoțiile și nevoile într-un mod clar, facilitând astfel înțelegerea reciprocă și sprijinul adecvat din partea celorlalți.

Aspecte practice

Numril de participanți	Maximum 25.
Durata	30–45 de minute, în funcție de numărul de participanți.
Materiale	8–12 cartonașe cu emoții și o listă de 4–6 scenarii.

Trusa de idei

Sfat:

Participanții pot simți dorința de a alege mai mult de o emoție pentru aceeași situație. Îi poți invita să se poziționeze între cartonașe și să le oferi ocazia de a-și explica alegerea și perspectiva.

Variantă de aplicare:

Poți alege să folosești doar șase cartonașe cu emoții considerate „de bază": bucurie, tristețe, furie, teamă, uimire și dezgust. Acestea sunt uneori identificate ca emoții fundamentale deoarece sunt asociate cu reacții fizice ușor observabile. Majoritatea celorlalte emoții pot fi înțelese ca variații sau combinații ale acestor șase emoții esențiale. Dacă alegi această variantă, explică participanților că pot folosi și alte cuvinte pentru a-și descrie emoțiile, însă este util să le raporteze la emoția de bază care se potrivește cel mai bine.

3.20 : Ce-ar fi dacă? (Joc de poziționare)

Acest exercițiu îi ajută pe participanți să intre în dialog unii cu alții. Cerându-le participanților să formeze grupuri cu răspunsuri similare la situații ipotetice, exercițiul poate fi folosit ca alternativă la jocul de colțuri sau la linia de poziționare descrise anterior în acest ghid.

Obiective

- Participanții exersează implicarea activă într-un dialog
- Participanții ajung să se cunoască mai bine prin exprimarea propriilor opinii și prin ascultarea perspectivelor celorlalți.

Pas cu pas

Facilitatorul le explică participanților că exercițiul va începe cu prezentarea, într-o singură propoziție, a unei situații ipotetice. Fiecare participant va primi o foaie de hârtie pe care va scrie, în maximum un minut, o propoziție care descrie cum ar reacționa în situația respectivă.

Apoi, facilitatorul le va cere participanților să țină foaia astfel încât răspunsul să fie vizibil pentru ceilalți și îi va invita să se deplaseze liber prin sală, în tăcere, timp de aproximativ un minut, pentru a citi răspunsurile celorlalți.

După această etapă, participanții sunt invitați să se poziționeze unii față de alții în funcție de similaritatea răspunsurilor: să stea mai aproape de cei care au răspunsuri asemănătoare și mai departe de cei ale căror răspunsuri sunt foarte diferite sau opuse. Această poziționare se face în tăcere.

Este posibil ca grupul să întâmpine dificultăți în a ajunge la o poziționare stabilă. Facilitatorul acordă între 3 și 5 minute pentru ca participanții să se autoorganizeze. În funcție de situația propusă, se pot forma mai multe subgrupuri, iar unii participanți pot rămâne temporar singuri.

Facilitatorul îi invită apoi pe participanți să privească în jur și să observe pozițiile celorlalți. După aceea, le cere să intre în dialog în grupurile formate, explicându-și reciproc răspunsurile și raționamentele. Participanții care au rămas singuri sunt invitați să se alăture grupului cel mai apropiat. Discuțiile în grupuri mici durează aproximativ 10 minute.

Ulterior, facilitatorul invită participanții să continue dialogul în plen, timp de 10–15 minute. Rolul facilitatorului este de a adresa întrebări exploratorii și de a sprijini pornirea dialogului. Pe măsură ce conversația avansează, facilitatorul oferă treptat mai mult spațiu participanților pentru a-și conduce propriul dialog, intervenind doar atunci când procesul pare blocat.

După prima rundă, întregul proces este reluat cu o nouă afirmație care descrie o altă situație ipotetică.

Exemple de situații ipotetice:

- Trebuie să alegi între religia ta și naționalitatea ta;
- O nouă lege din țara ta te obligă să te înrolezi în armată și să lupți împotriva unei țări vecine;
- Este adoptată o nouă lege care interzice toate manifestările religioase, inclusiv locurile de cult.

Reflecție

După încheierea dialogului, invită participanții să se așeze într-un cerc și să reflecteze împreună asupra exercițiului:

- *Cum a fost pentru tine să participi la acest exercițiu?*
- *Cum ai trăit dialogul în grupul mic? Dar dialogul în grupul mare?*
- *În ce momente ți s-a părut că dialogul a decurs ușor?*
- *Ce a sprijinit dialogul? Ce a inhibat procesul de dialog?*

Aspecte practice

Numărul de participanți	20–30 de persoane.
Materiale	Scaune, pixuri și foi de hârtie.
Durata	30 de minute pentru o afirmație.

Trusa de idei

Acest exercițiu poate fi schimbat cu jocul de colțuri și/sau cu exercițiul liniei de poziționare.

Referință: Misriyati.

NOTE

ANEXĂ

ANEXA 1: Dialogul și discuția distructivă – prezentare comparativă

Forma de comunicare	Dialog	Discuție distructivă
Obiectiv	Împărtășirea de informații, puncte de vedere și opinii, precum și explorarea subiectului și a perspectivelor diferite, în vederea unei mai bune înțelegeri și a unei perspective mai profunde.	A obține putere prin manipularea diferențelor dintre oameni și prin transformarea acestora în opoziții polarizante.
Sugestie vizuală	Un cerc sau o spirală prin care oamenii avansează împreună spre o înțelegere tot mai profundă.	Un ring de box, care simbolizează confruntarea dintre persoane sau grupuri aflate în opoziție.
Genuri de comunicare	Comunicare non-violentă, comunicare orientată spre soluții, comunicare asertivă.	Argumentare lipsită de onestitate, polemică, dezbatere adversarială, manipulare, ceartă.

Forma de comunicare	Dialog	Discuție distructivă
Valori de bază	Respect pentru dezacorduri și diferențe. Acestea fac parte din viață, ele sunt inevitabile, iar esențial este modul în care sunt abordate și gestionate în mod constructiv. Deschiderea față de diversitate. Ne concentrăm pe ceea ce avem în comun și pe ceea ce putem învăța din diferențele dintre noi. Toți oamenii au aceeași valoare, indiferent de gen, rasă, religie, statut social sau alte caracteristici. Adevărul meu nu este neapărat valabil pentru toți ceilalți. Puterea există, dar nu trebuie abuzată. Împărtășirea perspectivelor și cooperarea creează sinergii benefice pentru toți.	Dezacordurile și diferențele dintre oameni sunt percepute ca obstacole. Nu există acceptare sau respect pentru acestea. Ne concentrăm pe diferențe și le amplificăm, ceea ce duce la polarizare și divizare. Unii oameni sunt considerați mai valoroși decât alții din cauza genului, rasei, religiei sau a altor caracteristici. Adevărul meu este singurul adevăr legitim. Folosirea puterii este considerată acceptabilă, fie în mod deschis, fie în mod ascuns. Logica „ori–ori" este bună.
Stare de spirit	Este vorba despre a gândi și a crea împreună, pentru a identifica noi direcții, sensuri și soluții. Deschidere, dorință de explorare și curiozitate autentică.	Este vorba despre a câștiga. Nu contează dacă celălalt pierde Atitudine închisă, critică și bazată pe judecată.
Regulile jocului	Regulile sunt stabilite dinainte și sunt clare pentru toți, ele asigură egalitatea și faptul că toată lumea este auzită. Participanții ascultă fără a întrerupe.	Accentul este pus pe câștigarea disputei și impunerea propriei voințe. Există o singură soluție corectă (a mea).
Focalizarea conversației	Schimb de perspective, opinii și valori. Explorarea dilemelor și a ceea ce are sens pentru tine, pentru mine și pentru noi. Accent pe învățare și înțelegere.	Accent este pus pe câștigarea disputei și impunerea propriei voințe. Există o singură soluție corectă (a mea).

ANEXA 2:
SFATURI SUPLIMENTARE

Există două domenii în care merită să investești un efort suplimentar atât în etapa de planificare, cât și în cea de desfășurare a unui atelier, mai ales dacă ai mai puțină experiență. Acestea sunt **introducerea și aspectele practice.**

O introducere bine gândită îi motivează pe participanți și asigură un început cursiv al atelierului, contribuind la crearea unui spațiu sigur și favorabil învățării, în care dialogul se poate dezvolta firesc. Aspectele practice se referă la toate detaliile logistice și organizatorice care pot fi ușor trecute cu vederea, dar care, dacă nu funcționează corespunzător, pot afecta încrederea participanților și propria ta credibilitate ca facilitator, transmițând o impresie de lipsă de responsabilitate sau de pregătire. Aceste elemente pot fi anticipate în etapa de planificare și este util să fie verificate și pe parcursul implementării atelierului.

Sfaturi suplimentare – introducerea

O introducere cuprinde, de regulă, următoarele elemente:

- **Intrarea** – pregătirea sălii și a ta, înainte de sosirea participanților;
- **Bun venit** și prezentarea facilitatorului și a participanților;
- **Prezentarea programului atelierului**, a temei și a „contractului";
- **Informații practice;**
- **Regulile jocului;**
- **Exerciții de spargere a gheții.**

Intrarea se referă la tot ceea ce se întâmplă înainte ca participanții să sosească, precum și la modul în care tu, în calitate de persoană responsabilă de atelier, intri în spațiu. În acel moment, sala ar trebui să fie deja pregătită: mesele și scaunele aranjate corespunzător, iar materialele necesare la locul lor (de exemplu, foi de flipchart, markere și alte materiale utilizate în activități).

Aranjamentul optim al mobilierului pentru un atelier de dialog este fără mese, cu scaunele așezate în cerc. Facilitatorul stă în cerc, la fel ca participanții, pentru a transmite ideea de egalitate și de participare pe același nivel.

În calitate de facilitator, este important să fii pregătit din punct de vedere mental pentru sarcina pe care urmează să o îndeplinești. Ajungi cu suficient timp înainte de ora de începere, te asiguri că ești bine pregătit și în contact cu tine însuți. Observă că, aproape întotdeauna, vor exista persoane care sosesc mai devreme. Salută-le într-un mod calm și prietenos, apoi continuă-ți activitățile de pregătire, cum ar fi organizarea sălii.

Bun venit este primul element propriu-zis de pe agendă. Scopul său este de a-i saluta pe participanți într-un mod care să creeze un sentiment autentic de primire și siguranță, astfel încât toată lumea să se simtă binevenită.Primele impresii contează, atât cele pe care le creezi tu, ca facilitator, cât și cele care se formează între participanți. Facilitatorul stabilește, de regulă, tonul întâlnirii – cu cât ești mai calm, mai clar și mai prezent, cu atât creezi un cadru mai favorabil pentru dialog. Un contact bun cu participanții este punctul de pornire ideal pentru un dialog.

Prezentarea ta ca lider trebuie adaptată fiecărui atelier în parte. Este util să evidențiezi elementele comune dintre tine și participanți, pentru a face prezentarea mai relevantă, mai apropiată și mai ușor de relaționat. Acest lucru poate contribui la construirea rapidă a încrederii și a unui climat deschis. Și participanții se prezintă la rândul lor. Ecusoanele cu nume sunt întotdeauna recomandate (o soluție simplă este folosirea unor autocolante pe care participanții își scriu numele înainte de a le lipi pe haine).

Durata prezentărilor depinde de context:

- Pentru ateliere scurte (2–3 ore), pentru situațiile în care există mai mulți facilitatori sau atunci când participanții se cunosc deja, sunt potrivite prezentările scurte, pentru a nu consuma prea mult timp.
- În schimb, dacă participanții vor petrece mai mult timp împreună și/sau nu se cunosc între ei, este recomandat ca prezentările să fie mai detaliate.În aceste cazuri, prezentările nu au doar un rol informativ, ci contribuie în mod esențial la crearea unor relații mai apropiate și la stabilirea unei baze solide pentru dialogul ulterior

Prezentarea programului trebuie să fie clară și concisă. Aceasta ar trebui să ofere participanților o imagine de ansamblu asupra contextului atelierului, a obiectivului general și a ceea ce numim „contractul" atelierului.

Prin contract se înțelege acordul cu participanții privind ce urmează să se întâmple: cadrul de lucru, scopul întâlnirii și așteptările reciproce. Acest contract se bazează întotdeauna pe ceea ce a fost stabilit anterior cu beneficiarii sau organizatorii atelierului. Cu toate acestea, este important ca el să fie clarificat și confirmat împreună cu participanții.

Un contract clar contribuie la crearea unui sentiment de siguranță și liniște, deoarece toată lumea știe la ce să se aștepte. De asemenea, contractul poate fi ajustat împreună cu participanții, dacă este necesar, în funcție de context și de nevoile care apar pe parcurs.

Programul atelierului ar trebui notat pe flipchart sub formă de titluri sau etape principale, fără a intra în detalii. Este recomandat să lași spațiu pentru flexibilitate și adaptare pe parcurs și, dacă este nevoie, să renunți la un exercițiu mai puțin important în cazul în care timpul devine limitat.

Explică pe scurt ce urmează să se întâmple. De exemplu: *„Vom lucra cu dialogul, iar tema atelierului este legată de prejudecăți și stereotipuri."*

Acesta nu este momentul potrivit pentru a detalia metodele concrete de lucru, exercițiile care vor fi utilizate sau concluziile pe care speri ca participanții să le tragă. Scopul acestei etape este orientarea și clarificarea cadrului, nu explicarea procesului în detaliu.

Oferă **informațiile practice** relevante. Participanții apreciază să știe, de la început, detalii precum momentul pauzelor și unde se află, de exemplu, toaletele, cantina și ieșirile de urgență. Atunci când participanții nu trebuie să își consume energia gândindu-se la lucruri practice, se pot concentra mai bine asupra procesului de învățare și asupra a ceea ce urmează să se întâmple în cadrul atelierului.

Un set comun de reguli ale jocului contribuie la crearea unui proces respectuos și coerent, oferind participanților un spațiu sigur în care pot fi prezenți și pot învăța. Acest cadru poate fi construit împreună cu participanții, încurajându-i să își asume responsabilitatea pentru modul în care interacționează pe parcursul atelierului. Implicarea lor sporește sentimentul de apartenență și motivația de a contribui activ – iar dialogul începe chiar din acest moment.

Cadrul agreat poate fi reluat ori de câte ori este necesar, de exemplu, atunci când procesul se îndepărtează de intenția dialogică sau când apare o interacțiune excesiv confruntațională între participanți.

Expresii precum „set de reguli" sau „regulile jocului" pot fi percepute de unele persoane ca fiind autoritare, ca și cum conducătorul atelierului s-ar aștepta ca participanții să încalce regulile sugerate, cum ar fi „ascultați fără a întrerupe". Prin urmare, pot fi folosite alte formulări, precum „principii de lucru împreună", „acorduri de grup" sau orice altă expresie potrivită grupului respectiv.

Exemple de reguli:

- Ascultă cu atenție – nu doar ceea ce se spune, ci și ceea ce rămâne nespus;
- Ocupă spațiul de care ai nevoie și lasă spațiu și pentru ceilalți;
- Participă, dar este în regulă să alegi să nu intervii;
- Fii curios și explorator;
- Suntem diferiți, iar această diversitate este un avantaj pentru grup.

A se vedea Exercițiul 1.2 despre reguli.

De asemenea, poți folosi un check-in (a se vedea Exercițiul 1.1) pentru a consolida și mai mult sentimentul de apartenență al participanților și pentru a-i ajuta să intre mai ușor în spațiul atelierului.

Exerciții de spargere a gheții. Diverse activități sau jocuri pot fi folosite pentru a destinde atmosfera, atât între participanți, cât și între participanți și facilitator. Atunci când oamenii se ridică, se mișcă și se implică într-o activitate comună, se creează conexiuni mai apropiate. Fiecare persoană se simte mai relaxată și capătă mai mult curaj să fie ea însăși în cadrul grupului. Este important de reținut că exercițiile de spargere a gheții trebuie concepute și facilitate cu respect față de limitele personale diferite. În caz contrar, ele pot avea efectul opus celui dorit și îi pot face pe participanți să se simtă expuși sau nesiguri.

Sfaturi suplimentare – aspecte practice

Abordarea aspectelor practice ale planificării presupune să gândești din timp procesul, de la A la Z. Întrebările utile în această etapă sunt:
De ce am nevoie pentru ca atelierul să se desfășoare fără întreruperi cauzate de detalii logistice? Ce trebuie pregătit în avans? Ce este important să verific și să iau în considerare la locație?

Este recomandat să ai în vedere următoarele elemente:

- Programul
- Spațiile și sala
- Spațiile și sala
- Programul

Programul. Respectarea programului este esențială. Este recomandat să îl incluzi în scenariul atelierului și să îl folosești ca reper pe tot parcursul desfășurării. Începe și încheie întotdeauna la ora stabilită. Majoritatea participanților sunt deranjați atunci când atelierul începe sau se termină mai târziu decât a fost anunțat.

Diverse norme legate de orele de întâlnire, numărul și durata pauzelor, de exemplu, cele uzuale într-o anumită organizație, pot contribui la devierea programului. De aceea, este important să clarifici aceste aspecte din timp: mai întâi cu echipa care te invită în calitate de facilitator, iar apoi și cu participanții.

Asigură-te, pe parcursul atelierului, că monitorizezi constant timpul și ajustezi activitățile atunci când este necesar.

Spațiile și sala. O sală potrivită și suficient de spațioasă este ideală pentru un atelier de dialog, deoarece multe dintre activități necesită mișcare și rearanjarea participanților. În practică, însă, va fi uneori necesar să adaptezi atelierul la condițiile existente.

Cu cât știi mai multe dinainte despre dimensiunea sălii, numărul de scaune și mese disponibile, iluminare etc., cu atât vei fi mai bine pregătit să fii flexibil atunci când este nevoie. Este important să existe o înțelegere clară privind cine se ocupă de pregătirea sălii – tu, în calitate de facilitator, sau persoanele/echipa care te invită în calitate de facilitator.

Dacă susții un atelier de scurtă durată, este regretabil să pierzi primele 10 minute mutând mobilierul, doar pentru că nu a fost clarificat din timp că scaunele trebuie așezate în cerc sau pentru că descoperi pe loc că mesele și scaunele nu pot fi mutate.

De asemenea, este recomandat să verifici din timp detalii logistice precum: cum ajungi la locație și cum pleci de acolo, unde anume se desfășoară atelierul și la ce oră este sala disponibilă.

Echipamentele tehnice. Verifică din timp dacă toate echipamentele care implică alimentare electrică funcționează corect înainte de eveniment. Anticipează ce ar putea merge prost și gândește soluții de rezervă. De exemplu, dacă ai nevoie de o conexiune la internet, asigură-te că aceasta funcționează și pe un computer de rezervă (al tău) sau stabilește dinainte o alternativă. Alocă timp pentru o ultimă verificare chiar înainte de începerea atelierului.

Având în vedere importanța procesului de dialog și a contactului direct dintre participanți, este recomandat, în general, să fii precaut în utilizarea prezentărilor PowerPoint extinse sau a tehnologiei avansate. Există riscul ca atenția ta să se concentreze prea mult pe funcționarea echipamentelor și pe gestionarea tehnică a procesului, în detrimentul prezenței tale și al atenției acordate dinamicii din sală și interacțiunilor dintre participanți.

Un flipchart, cu suficiente coli de hârtie și markere, este adesea cel mai potrivit instrument pentru a documenta ceea ce se întâmplă pe parcursul atelierului și pentru a face vizibile ideile și reflecțiile grupului.

Păstrează la îndemână un pachet de material adeziv pentru postere, pentru a putea fixa foile de hârtie pe pereți și a ilustra ceea la ce ați lucrat. Verifică din timp cu organizatorii dacă aceste materiale sunt disponibile la locație; în caz contrar, asigură-te că le aduci tu. De asemenea, fă o verificare finală a tuturor materialelor necesare: regulile de lucru, cartonașele, bilețelele adezive, markerele și acest ghid, dacă urmează să fie folosită în exercițiile alese.

Resursele. Este important să fie clarificat din timp, împreună cu organizația sau persoanele care te-au invitat, cine este responsabil pentru ce și cine suportă costurile. Acestea pot include, de exemplu, onorariile, transportul, închirierea sălii, precum și disponibilitatea materialelor, cum ar fi carnete și pixuri.

Dacă se preconizează oferirea de alimente și băuturi (cafea, ceai, apă, fructe sau altele similare), este necesar să fie stabilit dinainte cine se ocupă de acestea. De asemenea, dacă ai nevoie de mijloace tehnice, de exemplu, pentru redarea muzicii sau pentru imprimarea materialelor, aceste aspecte trebuie clarificate în etapa de planificare.

Regula de bază este: mai bine verifici totul de două ori decât să fii luat prin surprindere în timpul atelierului.

ANEXA 3: EXEMPLE DE SCENARII

Mai jos sunt prezentate trei exemple de structurare a unui atelier și de cum ar putea arăta un „scenariu". Toate cele trei exemple au fost concepute pentru a fi desfășurate de mai mulți facilitatori care conduc atelierul împreună. Cu toate acestea, programele pot fi adaptate cu ușurință și pentru situațiile în care atelierul este susținut de un singur facilitator.

Reține că orice atelier trebuie adaptat în funcție de participanți. Exemplele de mai jos au rol orientativ și sunt oferite ca sursă de inspirație. Toate exercițiile și capitolele menționate fac parte din acest ghid.

1. Egipt: Atelier despre dialog

Titlu:	Potențialul dialogului
Grup-țintă:	Studenți universitari care nu se cunosc între ei, cu vârste cuprinse între 20 și 30 de ani
Număr de participanți:	Aproximativ 15 persoane
Număr de facilitatori:	Doi, menționați în descriere ca facilitatorul A și B.
Durata:	4 ore

Ora	Ce facem?	Cum facem? Cine are responsabilitatea principală?
14:00	Bun venit și introducere în proiectul „Ambasadori pentru Dialog" (organizația din care provenim). Prezentarea facilitatorilor și a participanților. Clarificarea cadrului: *Ce vom face astăzi?* Programul și „contractul" atelierului. Armonizarea așteptărilor: *De ce ești aici astăzi? Ce ai dori să obții din acest atelier?* Stabilirea regulilor/normelor de lucru (Exercițiul 1.2). Scurtă reflecție asupra procesului: *Cum a fost să participați la stabilirea regulilor pentru grup? Cum am comunicat în acest proces?*	Ne alternăm pentru a explica pe scurt proiectul. Rundă în care participanții își spun numele + ecusoane cu nume. (A) Rundă (B) Implicarea participanților
14:30	Exercițiu de spargere a gheții: *Salată de fructe* (Exercițiul 2.2).	Facilitatorul A conduce.
14:40 15:10	Brainstorming: Ce este dialogul pentru tine? (Exercițiul 2.5) Consolidare în jurul definiției dialogului (a se vedea Capitolul 1 și Exercițiul 2.5). Pauză	B conduce sesiunea de consolidare, A sprijină. A se ocupă de apă și fructe, B face ordine.
15:25	Care este diferența dintre dialog și dezbatere? (Exercițiul 2.5; varianta 1) Consolidare.	A conduce împărțirea în grupuri și distribuirea foilor de flipchart și a markerelor.
15:45 16:10	Energizer: Jocul șoaptelor (Exercițiul 2.3) Consolidare. Joc de colțuri (Exercițiul 3.2) cu varianta: Dialog cu obiectul vorbitor (Exercițiul 2.8). Posibil câteva pauze scurte. Consolidare (pe tablă).	B conduce, A conduce, B se asigură că markerele sau pixurile sunt pregătite pentru a fi utilizate ca obiecte vorbitoare.
17:30	Concluzii (ale întregului atelier), cu reflecție și evaluare (Exercițiul 1.3). Punerea în perspectivă: *Cum pot folosi acest lucru în viața/munca mea?*	B conduce, A completează.
18:00	Mulțumiri și la revedere.	Ambii

2. Danemarca: Atelier de dialog pe un subiect

Titlu: Dialog și colaborare în proiecte internaționale

Grup-țintă: Tineri implicați în cooperarea voluntară în proiecte internaționale, care nu se cunosc între ei, cu vârste cuprinse între 18 și 22 de ani.

Număr de participanți: Aproximativ 20

Număr de facilitatori: 3

Durata: 3 ore

Timp	Ce facem?	Cine?
15 minute	Bun venit și scurtă introducere în proiectul „Ambasadori pentru Dialog" (sau organizația pe care o reprezentați). *De ce suntem aici astăzi?* (contractul, a se vedea Capitolul 3) *Ce vom face astăzi? Care sunt așteptările voastre?* Set de reguli (Exercițiul 1.2) Versiunea finală a regulilor este afișată pe perete, verificând cu participanții dacă sunt de acord cu acestea.	Toți (A, B și C).
15 minute	Exercițiu de spargere a gheții: Salată de fructe (Exercițiul 2.2) + varianta despre comunicare bună versus comunicare greșită.	A conduce.
30 minute	Jocul prejudecăților (Exercițiul 3.1) Consolidare și reflecție: *Cum percepem și atribuim etichete oamenilor pe care nu îi cunoaștem și care ni se par „diferiți"? Ce implicații ar putea avea acest lucru asupra muncii în proiecte internaționale?*	B conduce, A și C completează.
10 minute	Pauză	

Timp	Ce facem?	Cine?
45-60 minute	Jocul colțurilor (Exercițiul 3.2). Întrebare pentru jocul colțurilor: *Într-un proiect internațional privind egalitatea de gen, există considerații speciale care trebuie luate în calcul atunci când normele și valorile legate de egalitatea de gen diferă?* Opțiuni de răspuns: 1. Este necesară o cerință clară privind egalitatea de gen, aplicabilă grupurilor de proiect, de exemplu un număr egal de participante și participanți; 2. Această decizie ar trebui lăsată la latitudinea fiecărei organizații sau a fiecărui grup; 3. Atunci când se promovează egalitatea, nu contează dacă participanții din grupul de proiect sunt femei sau bărbați; 4. Acest aspect trebuie soluționat prin cooperare între părțile implicate. Recapitularea exercițiului și a punctelor de vedere evidențiate în cadrul dialogului. **Consolidare:** *Pe baza celor discutate, cum poate fi utilizat dialogul ca metodă în cooperarea internațională atunci când valorile și punctele de vedere diferă, atât în ceea ce privește conținutul proiectului, cât și modalitățile de cooperare?* *În ce mod concret ar putea fi folosit acest exercițiu în astfel de contexte?*	C conduce.
10 minute	Pauză	

Timp	Ce facem?	Cine?
5-10 minute 20-30 minute 20-30 minute	Energizer: 1-2-3 și jocul cu degetele (Exercițiul 2.1). Dialog și discuție (negociere, Capitolul 1). Instrumente ale comunicării dialogice (Capitolul 2). Prezentare introductivă care implică experiențele participanților din munca în proiecte internaționale. Discuții în perechi, apoi consolidare împreună într-o sesiune plenară.	A conduce.
15 minute	Concluzii: *Ce luați cu voi din acest atelier ca beneficiu pentru munca voastră viitoare în proiecte internaționale?* *Dacă ar fi să formulați acest lucru ca o actualizare pe Facebook, cum ați exprima experiența trăită?* Evaluare: Câteva cuvinte pentru facilitatori, sub forma unor reacții sau impresii privind atelierul. Mulțumiri și la revedere.	B conduce. C conduce. Toți trei.

3. Iordania: Atelier despre dialog, prin dialog

Titlu: Cum poate fi utilizat dialogul pentru a combate prejudecățile și stereotipurile?

Grup-țintă: Clasă de liceu, cu vârsta de aproximativ 18 ani, provenind din medii religioase și culturale diverse, care se cunosc între ei dinainte.

Număr de participanți: Aproximativ 30 de persoane

Număr de facilitatori: 2

Durata: 2 ore

Timp	Activitate	Obiectiv
10 minute	Bun venit. Pe scurt: *de ce suntem aici?* (contractul) Rundă în care participanții își spun numele; bandă adezivă pentru a scrie numele și a le prinde pe haine; titlul atelierului; programul zilei afișat pe flipchart. Un citat este scris din timp pe tablă, de exemplu: „*Cel care nu părăsește niciodată propria țară este plin de prejudecăți*”. (Carlo Goldoni)	Facilitatorii și participanții se cunosc mai bine.

Timp	Activitate	Obiectiv
5 minute	Verificare inițială: *„Pentru a vedea cum vă simțiți, facem un check-in. Vă rog să descrieți într-un singur cuvânt cum vă simțiți chiar acum."* (Alternativ *„un cuvânt despre ce ați dori să obțineți din acest atelier."*)	Deschidere, crearea contactului.
25 minute	Exercițiu: *În interior sau în exterior?* (Exercițiul 3.4) Materiale necesare: bilețele adezive în trei culori diferite + markere. Consolidare: *Cum este să fii nevoit să îți găsești un grup?* *Cum este să nu faci parte dintr-un grup?* Exprimarea în cuvinte a ceea ce înseamnă să aparții și să nu aparții.	Introducerea pe agendă a subiectului prejudecăților și stereotipurilor. Creșterea gradului de conștientizare a sentimentului de comunitate și a mecanismelor de incluziune și excludere.
10 minute	Pauză	
20 minute	Prezentare introductivă: „teoria": Definiția dialogului, cu sesiune de brainstorming (Exercițiul 2.5). Comparație între discuția distructivă/constructivă.	Construirea unui limbaj comun și a unei înțelegeri comune a dialogului și a modului în care acesta poate fi utilizat.
20 minute	Sunt menționate negocierea și alte forme de comunicare dialogică Pentru ce sunt utile dialogul/ discuția? Reflecție comună.	Utilizarea metaforei aisbergului pentru a înțelege modul în care interpretăm în comunicare (a se vedea Capitolul 2). Familiarizarea cu principiile dialogului (a se vedea Capitolul 1).

25 minute	Exercițiu: *Exercițiu de salut* (Exercițiul 2.4). Reflecție comună. *Cum poate fi utilizat dialogul pentru a combate prejudecățile?* Eventual revenire la metafora aisbergului (a se vedea Capitolul 2).	Evidențierea rolului dialogului intercultural. Explorarea potențialului dialogului.
15 minute	Check out: *Ce ați învățat în cadrul acestui atelier?* *Cum vi s-a părut această experiență?* *Cum vă simțiți în acest moment, la finalul atelierului?* VĂ MULȚUMIM PENTRU PARTICIPARE!	Încheiere: asigurarea faptului că participanții părăsesc atelierul într-o stare bună. Evaluare: colectarea de feedback pentru activitatea desfășurată.

ANEXA 4: NOTE, REFERINȚE ȘI SUGESTII PENTRU LECTURI SUPLIMENTARE

Această listă nu este în niciun caz exhaustivă pentru vastul domeniu profesional acoperit de subiectele dialogului, întâlnirilor interculturale, atelierelor și facilitării, care au fost abordate în acest ghid. Lista reflectă doar lucrările și site-urile utilizate în timpul redactării acestui ghid, pe care le recomandăm pentru o înțelegere mai profundă a temelor tratate.

Subiectele sunt enumerate în aceeași ordine în care capitolele corespunzătoare apar în ghid, pentru a facilita găsirea referințelor relevante pentru capitolul tocmai parcurs.

Introducere

Despre proiectul „Ambasadori pentru Dialog"

- Urmăriți proiectul pe Facebook: http://www.facebook.com/ambassadorsfordialogue (în limbile engleză și arabă)
- Vizitați pagina noastră web: www.ambassadorsfordialogue.org.
- Ambasadori pentru Dialog – Studiu de impact (2016). Poate fi descărcat de pe: https://www.alsresearch.dk/uploads/Ambassadors%20for%20Dialogue%20-%20An%20Impact%20 Study%20-%20excl.%20Appendices.pdf
- Ambasadori pentru Dialog – Studiu de impact extins, elaborat de Als Research (2017). Poate fi descărcat de pe: https://www.alsresearch.dk/uploads/Report_march2017%20kopi.pdf

Organizații

- Consiliul Danez al Tineretului (CDT). wwwduf.dk/ (în daneză și engleză)
- Inițiativa Danezo-Egipteană pentru Dialog (IDED). www.dedi.org.eg (în limba arabă și limba engleză)
- Centrul Est–Vest pentru Dezvoltarea Resurselor Umane (WE Center), Iordania www.wecenter.org (în limba arabă și limba engleză)
- Cercetașii Tunisieni (CT): http://scouts-tunisiens.org (în limbile franceză, arabă și engleză)
- Centrul Danez pentru Soluționarea Conflictelor. www.konfliktloesning.dk (în daneză și engleză). Materiale despre soluționarea pașnică a conflictelor pot fi descărcate în limbile daneză, engleză, arabă și spaniolă.

Capitolul 1: Ce este dialogul?

Nota 1; Despre potențialul pentru bine și rău, pagina 22

Cercetările în domeniul neuroștiințelor indică faptul că impulsul oamenilor de a crea este mai puternic decât impulsul de a distruge; a se vedea, de exemplu: Civilizația empatică; Rifkin, J. (2010), Grupul Penguin.

Nota 2; pagina 25; Tabelul

Tabelul privind diferența dintre dialog și discuție este inspirat din cartea Konflikt og Kontakt [Conflict și contact], Hammerich, E. & Frydensberg, K. (2009/2012), Hovedland (în daneză).

Literatură recomandată:

Bohm, D.: Despre dialog: http://sprott.physics.wisc.edu/chaos-complexity/dialogue.pdf 2011-09-08

Un manual amplu despre dialog, dezvoltat din perspectiva dezvoltării democrației: http://www.democraticdialoguenetwork.org (în arabă, franceză, engleză și spaniolă)

Capitolul 2: Dialogul în practică

Nota 1; pagina 34: Citate

Citatul despre hotspots (puncte sensibile) provine din Den Store Danske Encyklopædi [Marea Enciclopedie Daneză], descărcată la 10 martie 2012: http://www.denstore-danske.dk/It,_teknik_og_naturvidenskab/Geologi_og_kartografi/Tektonik/ hot_spot

Definiția moralității și a eticii provine, de asemenea, din Den Store Danske Encyklopædi, descărcată la 10 martie 2012: http://www. denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/Filosofi/Menneskets_ grunvilk%C3%A5r/moral?highlight=moral%20og%20etik și http://www.denstoredanske.dk/Samfund%2c_jura_og_politik/Religion_og_mystik/Almen_etik/etik

Nota 2; pagina 37: Despre cultura ca concept dinamic

Literatura de specialitate privind cultura oferă cel puțin 300 de definiții diferite ale acestui concept. În ultimii 100 de ani, noțiunea de cultură a fost intens dezbătută, atât în ceea ce privește modul în care este definită, cât și rolul pe care îl are pentru ființa umană și felul în care se manifestă în viața socială. O analiză aprofundată a conceptului de cultură depășește scopul acestui ghid. Același lucru este valabil și pentru tema întâlnirilor și a comunicării interculturale. Pentru ambele domenii există o literatură vastă și diversă. Există o literatură amplă pe aceste teme; mai jos sunt câteva sugestii:

O lucrare clasică, recomandată tuturor celor care doresc să se aprofundeze în conceptul dinamic al culturii, este Geertz, C. (1993): *Interpretarea culturilor.* Fontana Press.

Dacă doriți să deveniți mai buni în gestionarea cooperării în contexte interculturale:

Plum, E. (2010) Inteligența culturală. Middlesex University Press.

O carte accesibilă despre înțelegerea culturii în practică este: Jensen, I. (2007): *Înțelegere interculturală.* Roskilde University Press.

Nota 3; pagina 40: Despre imaginea mentală

Ideea conform căreia înțelegem lumea prin formarea unei imagini mentale a acesteia (propria noastră hartă a lumii) datează încă de la sociologul american Walter Lippmann. Acesta descrie, de asemenea, stereotipizarea ca fiind una dintre modalitățile prin care clasificăm impresiile pe care le primim continuu în contactul cu realitatea. Lippmann, W: *Opinia publică*, 1922.

Nota 4; pagina 44: Despre contactul angajant

Există numeroase cărți despre modul de dezvoltare a capacității de a intra într-un contact angajant. Una dintre acestea este: Nhat Hanh, T. (1987): *Mindfulness (Atenție conștientă)*. Beacon Press.

Capitolul 3: Planificarea unui atelier

Nota 1; pagina 52: Înțelegerea atelierului ca proces se bazează pe principii fundamentale privind comunicarea verbală. Structura elementară în trei părți este larg răspândită, deoarece își are originea în modelul narativ al lui Aristotel. Întregul capitol despre planificare este inspirat de Jacobsen, J.K (1997): 25 spørgsmål. [25 de întrebări] Roskilde University Press (în daneză), precum și de un articol de Hammerich, E. (2001):

Didaktik [Didactică] (nepublicat) (în daneză). Articolul poate fi citit în limba engleză în „Abordarea conflictelor cu atenție conștientă" (2001), publicat de Centrul Tibetan pentru Soluționarea Conflictelor, Tibet, și Centrul Danez pentru Soluționarea Conflictelor, Danemarca.

Nota 2; pagina 54: Rețeta de bază pentru un atelier reușit

Modelul activitate–reflecție–învățare a fost inspirat de Else Hammerich și Bjarne Vestergaard, Centrul Danez pentru Soluționarea Conflictelor.

Capitolul 4: Conducerea unui atelier

Nota 1; pagina 84: Despre a fi deschis:

Experiențele din cadrul proiectului „Ambasadori pentru Dialog" au demonstrat că ambasadorii înșiși și poveștile lor personale, au constituit unul dintre cele mai importante instrumente pentru promovarea dialogului în ateliere. Au existat exemple în care aceștia și-au folosit poveștile personale pentru a-și dezvălui propria vulnerabilitate, lucru care a avut un impact puternic asupra participanților și a contribuit la dezvoltarea înțelegerii și a unei perspective mai nuanțate asupra temelor controversate.

Nota 2; pagina 99: Despre confruntarea cu împotrivirea

Cele trei modalități de a face față împotrivirii sunt inspirate din domeniul profesional al înțelegerii conflictelor și al soluționării pașnice a conflictelor. A se vedea cartea Konflikt og Kontakt [Conflict și contact] (Hammerich, E. & Frydensberg, K., 2009), Hovedland (în daneză) sau: Centrul Danez pentru Soluționarea Conflictelor: www.konfliktloesning.dk (în daneză și engleză). Materiale despre soluționarea pașnică a conflictelor pot fi descărcate de la www.konfliktloesning.dk în limbile daneză, engleză, arabă și spaniolă.

Nota 3; pagina 101: Imaginea arborelui de la pagina 104 a fost inspirată de Kirsten Seidenfaden și Piet Draiby. http://kirstenseidenfaden.dk (în daneză)

Internetul reprezintă o sursă bogată de resurse sub formă de materiale video educaționale, materiale pentru descărcare și multe altele privind conducerea atelierelor și facilitarea. Utilizați motorul de căutare obișnuit sau consultați, de exemplu, YouTube.

Literatura din acest domeniu este vastă; totuși, o recomandare este: Hunter, D.: Arta facilitării (1995), Fisher Books.

Capitolul 5: Dialogul în acțiune

Există numeroase site-uri web, disponibile în majoritatea limbilor de largă circulație, care oferă materiale gratuite ce pot fi descărcate, inclusiv jocuri, exerciții de spargere a gheții și activități pentru facilitare și ateliere. Aceste resurse pot fi găsite cu ușurință folosind un motor de căutare obișnuit sau explorând platforme precum YouTube.

Referințe

Exercițiul 1.1: Check-in-ul a fost inspirat de Deep Democracy, o metodă dezvoltată în Africa de Sud pentru facilitarea grupurilor într-un mod incluziv. http:// deep-democracy.net (în engleză)

Exercițiul 1.4: Triunghiul evaluării se presupune că a fost dezvoltat de „The Kaospilots" din Danemarca. http://www.kaospilot.dk (în daneză și engleză).

Exercițiul 1.5: Trusa de instrumente este inspirată de „Redskabskurven" [curba instrumentelor] din cartea Anerkendende procesøvelser [exerciții de proces apreciativ]. Bjerring, P. Halkier & Lindén, A. (2011), Dansk Psykologisk Forlag A/S.

Exercițiile 2.8, 2.9 și 3.16: Adaptate din Manual de formare pentru educație civică și coexistență (2014), de Susanne Ulrich și Florian Wenzel, Goethe Institut Cairo, Centrul pentru Cercetare în Politici Publice Aplicate, München.

Exercițiile: 3.11, 3.12, 3.18 și 3.20: Dezvoltate de întreprinderea egipteană de formare și soluționare a conflictelor Misriyati. Tehnica vorbitor/ascultător/martor utilizată în Exercițiul 3.12 este preluată din metodele Artei facilitării (Art of Hosting): www.artofhosting.org

Exercițiul 3.14: Adaptat din Peace Bag for Euromed Youth (Set de resurse pentru pace destinat tinerilor euro-mediteraneeni), realizat de Fundació Catalunya Voluntària și UNOY Peacebuilders.

Exercițiul 3.17: Adaptat din YES Youth Jam Handbook: www.yesworld.org

Anexa 3:

Scenariile-model au fost furnizate de proiectul „Ambasadori pentru Dialog". Conținutul acestora a fost adaptat și completat pentru a permite trimiterea directă la exercițiile și capitolele din prezentul ghid.

ANEXA 5: EXEMPLE DE VALORI PENTRU EXERCIȚIUL 3.7: JOCUL VALORILOR

Prietenie	Un rol clar definit	Libertatea de exprimare	Comunitate	Solidaritate
Apreciere	Un sistem de securitate socială	Grija față de natură	Onestitate	Milă
Responsabilitate și implicare în societate	Control asupra propriei situații de viață	Libertate religioasă	Dezvoltare	Securitate personală
Familia	Lucruri materiale	Liniște	Modestie	Grija față de ceilalți
Contact prezent și angajant	Reputație personală	Onoarea familiei	Frumusețe	Spiritualitate
Influență asupra propriei situații de muncă	O societate bazată pe statul de drept	Egalitate	Iubire	Religie
Libertate	Creativitate, joc și bucuria de a trăi	Înțelepciunea timpurilor străvechi	Armonie	Integritate personală
Dreptate	Independență	Căutarea adevărului	Patriotism	Curiozitate

Valorile pot fi tipărite pe hârtie în culori diferite și apoi decupate (a se vedea instrucțiunile pentru Exercițiul 3.7).

ANEXA 6: EXEMPLE DE REGULI PENTRU EXERCIȚIUL 3.9: JOC DE CĂRȚI

Setul 1:	**Setul 2:**
Grupul joacă pe rând, în sensul acelor de ceasornic.	Cel mai tânăr din grup începe jocul.
Cărțile de caro golesc masa.	Câștigătorul unei runde începe runda următoare.
Nouarul de cupă este cea mai mare carte.	Nouarul de cupă este cea mai mică carte.
Câștigătorul este cel care are cele mai multe cărți.	Câștigătorul este cel care are cele mai puține cărți.
Setul 3:	**Setul 4:**
Cel mai în vârstă jucător din grup începe jocul.	Grupul joacă pe rând, în sens invers acelor de ceasornic.
Jucătorul care a pierdut runda anterioară, începe runda următoare.	Nouarul de cupă este cea mai mică carte.
Nouarul de cupă golește masa.	Jucătorii transmit cărțile lor jucătorului din dreapta atunci când este jucat regele de cupă.
Jucătorii transmit cărțile lor jucătorului din stânga atunci când este jucat regele de cupă.	
Câștigătorul este jucătorul care are cele mai puține cărți.	Câștigătorul este cel care are cele mai multe cărți.

Regulile pot fi tipărite și decupate (a se vedea instrucțiunile pentru Exercițiul 3.9).

POSTFAȚĂ

Cu privire la eventuale erori și omisiuni

Acest ghid a fost elaborat cu contribuțiile și sprijinul multor persoane, atât în ceea ce privește ideile pentru subiectele abordate, cât și sugestiile pentru exercițiii individuale și îmbunătățirea textului. Toate aceste contribuții au avut un rol important în creșterea calității ghidului. Eventualele erori sau omisiuni rămân însă în exclusivitate responsabilitatea autorului.

Cine a venit cu ideile?

Doar în câteva cazuri a fost posibilă identificarea exactă a autorilor sau a surselor originale ale exercițiilor incluse în acest ghid. Sperăm că acest lucru poate fi înțeles. Ori de câte ori referința corectă a fost cunoscută, aceasta a fost menționată explicit la exercițiul respectiv.

Dacă cineva consideră că o contribuție a fost omisă, îl rugăm să ne contacteze, pentru a putea fi menționată într-o ediție viitoare. Alternativ, sperăm să poată privi faptul că exercițiul respectiv ajunge la un public mai larg prin intermediul acestui ghid ca pe un beneficiu în sine — având în vedere că inspirația este, adesea, cea mai sinceră formă de apreciere. În orice caz, ne exprimăm recunoștința față de toți cei care au contribuit, direct sau indirect.

Sursele citatelor utilizate

Majoritatea citatelor scurte incluse în acest ghid sunt disponibile online și au fost verificate prin consultarea a cel puțin două surse diferite.

MANUALUL DIALOGULUI

- arta de a conduce un dialog și de a facilita ateliere de dialog

Într-un context marcat de contrast și schimbări rapide, dialogul devine esențial. El contribuie la depășirea prejudecăților și la cultivarea înțelegerii perspectivelor celorlalți. De asemenea, nu poate lărgi orizontul. Deși pare simplu, dialogul se poate dovedi dificil în practică.

Acest ghid vă ajută să avansați câțiva pași pe acest drum. El explică ce este dialogul și cum pot fi planificate și desfășurate ateliere axate pe dialog. Ghidul oferă instrumente practice pentru facilitarea dialogului, perspective asupra rolului conducătorului de atelier (facilitatorului) și prezintă activități concrete potrivite pentru atelierele de dialog.

Ghidul își are originea în proiectul „Ambasadori pentru Dialog", în cadrul căruia tineri voluntari din Iordania, Egipt, Tunisia și Danemarca lucrează, din anul 2009, pentru a combate polarizarea și a promova coexistența pașnică între tinerii din Danemarca și din lumea arabă, prin dialog. Ambasadorii pentru dialog au fost implicați în redactarea acestui ghid. Ei și-au împărtășit experiențele privind facilitarea atelierelor de dialog și au contribuit cu descrieri ale activităților de dialog dezvoltate în cadrul proiectului.

Sperăm ca acest ghid să vă inspire să deveniți mai competenți în dialog – și să îl folosiți oriunde este nevoie de el.

Vă dorim o călătorie plăcută în universul fascinant al dialogului.

DANSK UNGDOMS FÆLLESRÅD

CENTER FOR KONFLIKTLØSNING

Danish-Arab Partnership Programme