მეტ ლინდგრინ ჰელდე

დიალოგის სახელმძღვანელო

დიალოგის გამართვის ხელოვნება და
დიალოგზე სემინარების ფასილიტაცია

ინგლისურიდან თარგმნა
ნინო ქაჯაია

ავტორი: მეტ ლინდგრინ ჰელდე

სათაური: დიალოგის სახელმძღვანელო – დიალოგის გამართვის ხელოვნება და დიალოგზე სემინარების ფასილიტაცია

© DUF – დანიის ახალგაზრდული საბჭო და დანიის კონფლიქტების მოგვარების ცენტრი

რედაქტორები: DUF–ის დროებითი გენერალური მდივანი, იაკობ კაასტრუპ სორენსენი (პასუხისმგებელი). იესპერ ბასტჰოლმ მუნკი და ლასე ტორსლევი (პირველი გამოცემა). ლეა ლაიბეკერი (მეორე გამოცემა).

პროფესიონალი კონსულტანტები:
გრი გოლდბერგი და მოჰამედ აბდელ–მოსენ ელ მონჯი

გრაფიკული დიზაინი: ნორა ზოლოტოვი

გამომცემელი: DUF — დანიის ახალგაზრდული საბჭო
შერფიგსვეი 5
DK-2100 აღმოსავლეთ კოპენჰაგენი

www.duf.dk

ყველა უფლება დაცულია.
არაკომერციული მიზნებისთვის შესაძლებელია ტექსტების უფასოდ გამრავლება წყაროს სათანადო მითითებით.

გამოსაცემად მომზადდა გამომცემლობა „ინტელექტში“

ქართული ვერსიის რედაქტორი
ნატო გორდელაძე

დიზაინერ-დამკაბადონებელი
ლიკა სხირტლაძე

პროექტის „დიალოგის დესპანები“ პარტნიორი ორგანიზაციები:
„დანიის ახალგაზრდული საბჭო“, „დანიურ–ეგვიპტური დიალოგის ინიციატივა“,
„მდგრადი განვითარების აღმოსავლეთისა და დასავლეთის ცენტრი“
და „ტუნისელი სკაუტები“

პროექტი „დიალოგის დესპანები“ დაფინანსებულია დანიის საგარეო
საქმეთა სამინისტროს მიერ, დანიურ–არაბული პარტნიორობის პროგრამის
(DAPP) ფარგლებში

Danish-Arab
Partnership Programme

სარჩევი

შესავალი **10**

- წინარე ისტორია 10
- „დიალოგის დესპანების“ პროექტის შესახებ 11
- წიგნის მიზანი და შინაარსი 12
- წიგნის შექმნა 12
- გზა დიალოგისკენ 14
- რჩევები მკითხველებს 14

თავი 1. რა არის დიალოგი **16**

- განსაზღვრება (ამ წიგნის მიზნებისთვის) 17
- დიალოგის პრინციპები 19
- დიალოგის ბუნება — არსებობის გზა 21
  - ძირითადი დიალოგური ღირებულებები 21
  - აზროვნების დიალოგური წესი 23
  - დიალოგური პრაქტიკა 24
- დისკუსია თუ დიალოგი — თუ ორივე? 25
  - დისკუსიის ორი ტიპი 27
  - დიალოგი — აქტიური არჩევანი 29

თავი 2. დიალოგი პრაქტიკაში **32**

- დიალოგი რის შესახებ? 33
  - რომელი განსხვავება იწვევს წინააღმდეგობას? 33
  - ცხელი წერტილებისა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი საკითხების მაგალითები 34
  - კულტურა და კულტურული იდენტობა 36
- გამოწვევები კომუნიკაციისას 37
  - ინტერპრეტაცია 37
  - ჩვენი მსოფლმხედველობა 38
  - აისბერგი 40
  - კულტურული სათვალე 41
- რა არის დიალოგური კომუნიკაცია? 42
- დიალოგური კომუნიკაციის ხერხები 43

- სასიამოვნო კონტაქტის დამყარება 43
- აქტიური მოსმენა..... 44
- სარკისებური ასახვა 44
- კვლევითი შეკითხვები..... 47

თავი 3. სემინარის დაგეგმვა 50

- რა არის სემინარი?..... 51
  - რა არის სემინარი დიალოგზე? 52
- წარმატებული სემინარი 53
  - რეცეპტი 54
  - პრინციპები..... 55
- მარტივი და საფუძვლიანი მიდგომა..... 56
  - საკითხი..... 58
  - სცენარი 59
  - თანამშრომლობა რამდენიმე ფასილიტატორს შორის 60
  - ფორმა..... 61
  - პროცესი 62
  - პრაქტიკული მხარეები 62
- გულდასმით დაგეგმვა 63
  - დიდაქტიკა..... 63
  - მიმართულება ა. შინაარსი..... 65
  - მიმართულება ბ. მონაწილეები..... 69
  - მიმართულება გ. მიზანი 70
  - მიმართულება დ. მოტივაცია..... 71
- სემინარის სამი განზომილება:
  შინაარსი, ფორმა და პროცესი..... 72
  - ფოკუსის არჩევა 75
- რჩევები დაგეგმვასათან დაკავშირებით 76

თავი 4. სემინარის ხელმძღვანელობა 78

- რა არის ფასილიტატორი? 79
  - განსხვავება ხელმძღვანელსა და ფასილიტატორს შორის. 80
  - ხელმძღვანელი, ფასილიტატორი თუ ორივე? 81
  - როგორია კარგი ფასილიტატორი?. 83
  - ფასილიტატორის ძირითადი თვისებები 83
  - როგორ უნდა გახდე კარგი ფასილიტატორი?..... 86

- როგორ განახორციელებთ ფასილიტაციას? 89
  - ფასილიტატორის მომზადება 93
  - ფასილიტატორის მეთოდების ნაკრები 94
- ფასილიტატორის პრობლემები — წინააღმდეგობა 95
  - ხეპრე ნათესავი 97
  - სამი გზა წინააღმდეგობასთან დასაპირისპირებლად 99
  - თქვენი მოწყვლადი წერტილები. 100
- რჩევები კარგი ფასილიტაციისთვის 102

თავი 5. მოქმედი დიალოგი 104

  - როგორ აირჩიოთ აქტივობები 105
  - რა უნდა გახსოვდეთ 106
  - შაბლონი 108
- 1-ელი კატეგორიის სავარჯიშო: დიალოგის სტრუქტურა 109
  - 1.1. რეგისტრაცია 110
  - 1.2. წესების ნაკრები. 112
  - 1.3. შეჯამება და შეფასება 116
  - 1.4. შეფასების კვადრატი 118
  - 1.5. ხერხების ნაკრები 121
- მე-2 კატეგორიის სავარჯიშო: მოთელვა დიალოგისთვის 124
  - 2.1. ოთხი სწრაფი სავარჯიშო 125
  - 2.2. ხილის სალათი 129
  - 2.3. ჩურჩულით თამაში 131
  - 2.4. სავარჯიშო მისალმებაზე. 132
  - 2.5. დიახ, აჰმედ!. 137
  - 2.6. დათვლა 142
  - 2.7. დიალოგის განსაზღვრება 144
  - 2.8. მოკლე პაემანი დიალოგზე 147
  - 2.9. ძლიერი მხარეებისა და მოტივაციის განხილვა 150
- მე-3 კატეგორიის სავარჯიშო: გამოწვევა დიალოგის მეშვეობით 153
  - 3.1. თამაში „ცრურწმენები“ 154
  - 3.2. კუთხის თამაში 157
  - 3.3. ტვინების გაცვლის თამაში 162
  - 3.4. შიგნით თუ გარეთ? 165
  - 3.5. პრიორიტეტების განსაზღვრა 168
  - 3.6. კითხვები და პასუხები 171

- 3.7. თამაში ღირებულებებზე 173
- 3.8. დიალოგი „მოლაპარაკე ჯოხით“ ხელში 178
- 3.9. ბანქოს თამაში 183
- 3.10. დახატე, როგორც გეუბნები 187
- 3.11. მოძრაობა ბ 190
- 3.12. იდენტობის ხე 192
- 3.13. ვინ ვარ მე? 196
- 3.14. შემცვალე 199
- 3.15. მგლის ტყავში 202
- 3.16. წრეში გაზიარება 204
- 3.17. სავარჯიშო მოსმენაზე 207
- 3.18. საკითხები, რომლებიც არ განიხილება 210
- 3.19. თქვენ რას იგრძნობდით? 212
- 3.20. რა მოხდება, თუ?.. (კლასტერული თამაში) 214

დანართი 1: **218**

- დიალოგისა და დესტრუქციული დისკუსიის მიმოხილვა 219

დანართი 2: დამატებითი რჩევები **221**

დანართი 3: სცენარების მაგალითები **226**

- 1. ეგვიპტე: სემინარი დიალოგზე 226
- 2. დანია: სემინარი დიალოგით სადავო საკითხებზე 228
- 3. იორდანია სემინარი დიალოგის შესახებ დიალოგით 231

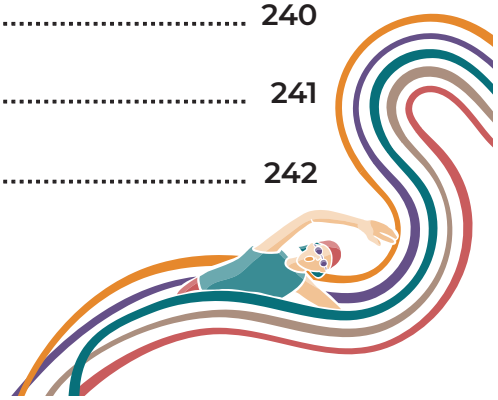
დანართი 4:

შენიშვნები, მითითებები და შემდგომი საკითხავის შეთავაზებები **234**

დანართი 5: **240**

დანართი 6: **241**

ბოლოსიტყვა **242**



შესავალი

დიალოგი აუცილებელია თანამედროვე სამყაროში, რომელსაც კონტრასტები და ცვლილებები ახასიათებს. ესაა სამყარო, სადაც ერთმანეთს ვხვდებით, თანამშრომლობა გვსურს, და უნდა ვითანამშრომლოთ კიდეც — საზღვრების, კულტურების, თვალსაზრისებისა და მოტივაციების განურჩევლად.

დიალოგი გვეხმარება წინასწარ შექმნილი მცდარი აზრის დაძლევაში, სხვა ადამიანების მოსაზრებათა გაგებაში. გვანახებს სამყაროს აღქმის ახალ გზებს; აფართოებს ჩვენს თვალსაწიერს. დიალოგი შეგვაძლებინებს, გადავლახოთ განსხვავების უფსკრული და მივიღოთ ერთმანეთი ისეთებად, როგორებიც ვართ: განსხვავებულები, მაგრამ ერთი სამყაროს ბინადრები.

ეს მარტივად ჟღერს, მაგრამ შეიძლება, პრაქტიკულად უსაშველოდ ძნელი გამოდგეს, განსაკუთრებით, როცა გვინდა, დიალოგი გავმართოთ იმათთან, ვისაც გადაჭრით არ ვეთანხმებით. ამ დროს დიალოგი მთავარი გამოწვევაა და მოსალოდნელია, მისი გამართვა შეუძლებლად მიგვაჩნდეს. თუმცა სწორედ ასეთ შემთხვევებში ჩანს დიალოგის ღირებულება, რადგან მას სხვა რამის უნარიც აქვს.

დიალოგის განსაკუთრებული სიკეთე ისაა, რომ ის შეგვაძლებინებს მოსაზ-რებების გაცვლას იმგვარად, რომ თავადაც განვვითარდეთ და ჩვენი საქმეც გამოვიდეს. დიალოგის მეშვეობით შეგვიძლია შევიძინოთ ცოდნა, რომლის არსებობაც არ ვიცოდით, და შეგვიძლია ერთად გავკვალოთ ახალი გზები.

წინარე ისტორია

ეს წიგნი წარმოიშვა პროექტიდან „დიალოგის დესპანები“. იორდანელმა, ეგვიპტელმა, ტუნისელმა და დანიელმა ახალგაზრდა მოხალისეებმა დიდი დრო და ენერგია მოახმარეს დიალოგში დაოსტატებას. პროექტის მიზანია, მშვიდობიანი თანაარსებობისთვის ხელშეწყობა დანიაში, არაბულ რეგიონსა და მის მიღმა.

2009 წლის შემდეგ ამ ოთხი ქვეყნიდან 400-ზე მეტი ახალგაზრდა გაიწვრთნა, რათა „დიალოგის დესპანი“ გამხდარიყო. ისინი გაეცვნენ დიალოგის მეთო-დებს, რომლის შექმნაში თავადაც მონაწილეობდნენ, და ხსენებული ქვეყნების 35 000-ზე მეტი ახალგაზრდას ჩაუტარეს სემინარები დიალოგზე.

სტერეოტიპები და ცრურწმენები, თანასწორობა და სოციალური წესები, რელიგიური, გენდერული განსხვავებულობები, სამომავლო ოცნებები და ყო-

ველდღიური ცხოვრება — ამ საკითხებს განიხილავენ სემინარების დიალოგის დესპანები.

ყოველი სემინარის მიზანია, მონაწილეები გასცდნენ დისკუსიებისა და დებატების ჩვეულ გზებს, სადაც იბრძვი კამათში გამარჯვებისთვის ან სადაც ცდილობ, მიაღწიო შეთანხმებას. ამის ნაცვლად, ამოწმებენ დიალოგის პოტენციალს და ხშირად დიდ წარმატებას აღწევენ. დიალოგის დესპანთა გამოცდილებით, დიალოგს შეუძლია ცრურწმენების გაქარწყლება, ცოდნის გაღრმავება და განსხვავებულობის მიუხედავად, ურთიერთგაგების გაძლიერება. ეს საშუალებას აძლევს მონაწილეებს, გამოიკვლიონ, თუ რა აქვთ საერთო ან აღმოაჩინონ და მიიღონ ერთმანეთის განსხვავებულობა.

პროექტის მსვლელობისას დიალოგის დესპანებმა ფასდაუდებელი გამოცდილება შეიძინეს, შეიმუშავეს დიალოგისა და სემინარის ხელშეწყობის მეთოდები და ღირებული ცოდნა. წიგნის მიზანია ამ საუნჯის ისე გადმოცემა, რომ სხვებსაც გამოადგეს.

„დიალოგის დესპანების“ პროექტის შესახებ

2009 წლიდან მოყოლებული, პროექტი ხელს უწყობს ახალგაზრდების განსწავლულობას დიალოგთან დაკავშირებით, ურთიერთგაგების გაღრმავებასა და გაფართოებას სხვადასხვა ეთნიკური, რელიგიური, იდეოლოგიური, კულტურული თუ სხვა განსხვავებებით გამიჯნულ ახალგაზრდებს შორის. დიალოგის დესპანები მუშაობენ პოლარიზაციის დასაძლევად და ხელს უწყობენ დანიისა და არაბული სამყაროს ახალგაზრდების მშვიდობიან თანაარსებობას.

დიალოგის დესპანებად ახალგაზრდა მოხალისეები „აღიზრდებიან“. ისინი თავად მართავენ დიალოგს და პრაქტიკულად იყენებენ მას, გადიან ტრენინგებს, ესწრებიან ფასილიტატორთა სემინარებს და შემდგომში თავად ატარებენ სემინარებსა და სხვა აქტივობებს, რომლებიც ახალგაზრდებს შორის დიალოგისა და ურთიერთგაგების განმტკიცებას ემსახურება.

პროექტის ადრეულ ფაზაში ყურადღება გამახვილებული იყო დანიელ და არაბ ახალგაზრდებს შორის ხიდების გადებაზე, ცრურწმენებისა და გაუგებრობების აღმოფხვრაზე. დღეს დანიურ–არაბული დიალოგი ძირითადია, მაგრამ ახლა დიალოგის დესპანები იორდანიაში, ეგვიპტეში,

ტუნისსა და დანიაში მუშაობენ დიალოგის კულტურის შექმნასა და ახალგაზრდებს შორის მიჯნების მოშლაზე.

2009 წლიდან პროექტის ფარგლებში 35000-ზე მეტი ახალგაზრდა ესწრებოდა დიალოგზე სემინარებს დანიაში, არაბულ სამყაროსა და მის მიღმა. შემუშავდა ხერხები და ის ტრენინგებითა და ამ წიგნის მსგავსი სახელმძღვანელოებით გავრცელდა.

იმედია, შემდგომში უფრო მეტი ახალგაზრდა შეიტყობს დიალოგის ფართო პოტენციალზე ამ წიგნის დახმარებით და სემინარებით, რომლებსაც დიალოგის დესპანები მასპინძლობენ.

წიგნის მიზანი და შინაარსი

გვჯერა, ეს წიგნი იმიტომ გიჭირავთ, რომ განსაკუთრებულად ხართ დაინტერესებული დიალოგის ხელოვნების სრულყოფით. შესაძლოა, ახალგაზრდული კლუბის, ან სხვა ტიპის ორგანიზაციის, ან პოლიტიკური პარტიის აქტივისტი ხართ. ჯეროვნად აფასებთ დიალოგის, როგორც ადამიანებისა და პროექტების განვითარების ხერხის, გამოყენების მნიშვნელობას. ეს წიგნი დიალოგის გამართვაში დაოსტატების გზამკვლევია. ის გამოცემულია დანიურ, ინგლისურ და არაბულ ენებზე. უპირველეს ყოვლისა, განკუთვნილია ახალგაზრდებისთვის, რომლებსაც სურთ, თანატოლებთან ჩაატარონ სემინარები, სადაც ყურადღება დიალოგზე იქნება გამახვილებული. ასევე ვიმედოვნებთ, რომ ეს წიგნი შთააგონებს სხვებსაც, ვისაც სურს დიალოგის — როგორც კონცეფციის, როგორც ძირითადი ღირებულების და როგორც ყოველდღიურ ცხოვრებაში ურთიერთქმედების დინამიკური გზის — შესწავლა.

წიგნი მოიცავს:

- დიალოგის კონცეფციის ფუნდამენტურ გაგებას;
- დიალოგით კომუნიკაციის პრაქტიკულ ხერხებს; ცოდნას იმის შესახებ, თუ როგორ დავგეგმოთ და ჩავატაროთ სემინარი;
- სემინარის ხელმძღვანელისა და ფასილიტატორის როლის გააზრებას;
- დიალოგზე სემინარის შესაფერისი სავარჯიშოებისა და აქტივობების ფართო სპექტრს.

წიგნის შექმნა

წიგნი დაფუძნებულია სემინარების დაგეგმვის, ხელმძღვანელობისა და ხელშეწყობის საზოგადოდ ცნობილ პრინციპზე. სავარჯიშოები შეირჩა პროექტის წინარე გამოცდილების გათვალისწინებით დიალოგზე სემინარების შესაფერისი აქტივობებისთვის. მასალა შეკრიბეს დიალოგის დესპანებმა და სხვა პირებმა, რომლებიც მონაწილეობდნენ კომუნიკაციაში, დიალოგსა და კონფლიქტების მოგვარებაში, პროცესის ამ ნაწილში მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა კონფლიქტების მოგვარების დანიურმა ცენტრმა.

ამ წიგნის დაწერა საველე პრაქტიკისას გადაწყდა. მისი მიზანია დიალოგის დესპანების პროექტის სულისკვეთების გადაცემა მკითხველისთვის. წიგნი ეფუძნება კომუნიკაციის სწავლებისა და კონფლიქტის დიალოგით მოგვარების გამოცდილებას უამრავ კონტექსტში.

უსაზღვროდ მრავლისმომცემია დესპანთა ფასდაუდებელი წვლილი. მათ აღწერეს აქტივობები და მცირე გამონაკლისის გარდა, პრაქტიკაში გამოცადეს ისინი. დესპანთა კონკრეტული გამოცდილება და ამბები ღირებული წვლილია, რომელიც გააცოცხლებს წიგნს და უფრო სასარგებლოს გახდის მის პრაქტიკულ მოხმარებას.

2020 წელს წიგნი განახლდა და ჩაემატა როგორც დამატებითი სავარჯიშოები დიალოგში, ისევე უფრო მეტი მონაცემი არაბული მდიდარი მემკვიდრეობიდან.

დიდ მადლობას ვუხდით დიალოგის დესპანებს შთაგონებისა და ცოდნისთვის, რომელიც ეფუძნება დიალოგის პოტენციალის ერთობლივი კვლევის შედეგებს; ასევე, კონსტრუქციული გამოხმაურებებისთვის წიგნზე მუშაობის პროცესში.

ძალიან ბევრმა ადამიანმა გაგვიწია ფასდაუდებელი დახმარება ამ წიგნის წერისას, არავინაა მოხსენიებული და არავინაა დავიწყებული. გმადლობთ!

გზა დიალოგისკენ

დიალოგზე მუშაობა აღმოჩენებისთვის მოგზაურობის დაწყებას ჰგავს; ამ გზაზე რაც უნდა მოხდეს, გაცილებით მნიშვნელოვანია, ვიდრე კონკრეტულ წერტილამდე მისვლა. მიზანი მოგზაურობაა.

და მაინც, მოგზაურობისთვის მომზადებაა საჭირო, საით უნდა ავიღო გეზი? რისი ნახვა და განცდა მსურს? როგორი ბარგი უნდა წავიღო? წიგნი–მეგზური დაგეგმვის ძვირფასი იარაღია და თავდაპირველად მას შეისწავლიან. თუმცა, როცა მავანი მოგზაურის როლს ირგებს, წიგნს გვერდით გადადებს. ასეც უნდა იყოს. რადგან აღმოსაჩენად მოგზაურობისას წინასწარ ცოდნა ისეთივე მნიშვნელოვანია, როგორც იმის გაბედვა, რომ ცნობისმოყვარეობა გამოიჩინო და გახსნილი გონებით შეხვდე უცხოს და უცნობს.

იგივე ეხება სამზადისს დიალოგზე სემინარისთვის. ამ წიგნში გაგაცნობთ დიალოგის პრინციპებს, მის დასაგეგმად მოგაწვდით იდეებს. ასევე, მიი–ღებთ შთაგონებას სავარჯიშოებისთვის, რომლებიც ხელს უწყობს დიალოგს. ჩასწვდებით სემინარის ხელმძღვანელისა და ფასილიტატორის როლს. თუმცა ეს წიგნი არ არის მზამზარეული პაკეტი გადაწყვეტილებებისა, რომ მოგაწოდოთ ყველაფერი, რაც უნდა იცოდეთ ამ თემაზე. მხოლოდ დიალოგზე მუშაობის შემდეგ გაიაზრებთ დეტალებს და აღმოაჩენთ, რა შეუძლია მას. როცა საკუთარ გამოცდილებას დააგროვებთ, თანდათანობით უფრო ღრმად გაიცნობთ დიალოგის ბუნებას, რაც შეგაძლებინებთ პრაქტიკაში გამოიყენოთ ის.

იმედი გვაქვს, დიდ მოგზაურობაში ეს წიგნი თქვენი ძვირფასი და შთამა–გონებელი თანამგზავრი გახდება. თანამგზავრი, რომელიც გეხმარება, დადგე მტკიცე საფუძველზე, გთავაზობს კონკრეტულ მიმართულებებს და გაძლევს გაბედულებას, თვითონაც სცადო.

რჩევები მკითხველებს

თუ მცირე გამოცდილება გაქვთ დიალოგსა და სემინარებში, გირჩევთ, ეს წიგნი პირველად ბოლო სტრიქონამდე წაიკითხოთ. პირველი თავი უფრო თეორიულად აღწერს დიალოგის ბუნებას. ეს სასარგებლო საძირკველია დიალოგის კონცეფციის ასახსნელად. მეორე თავი დიალოგურ კომუნიკაციაზეა, აქ აღწერილია პრაქტიკული ხერხები დიალოგის რეალობაში წარსამართავად. მესამე თავში სემინარების დაგეგმვა იკავებს მთავარ ადგილს, მეოთხე თავში კი ყურადღება გამახვილებულია სემინარის ხელმძღვანელსა და ფასილიტატორზე. მეხუთე თავი მოკლე სახელმძღვანელოა სემინარის დაგეგმვასა და აგებაზე, ამასთან, გადმოსცემს დიალოგური აქტივობების ნაბიჯ–ნაბიჯ აღწერილობას.

ბოლოს კი მოცემულია შეთავაზებები შემდგომ წასაკითხი მასალებისა, შესაბამისი ვებსაიტების ლინკები და ლიტერატურის ჩამონათვალი.

თუ უკვე გაქვთ სემინარების ჩატარების მნიშვნელოვანი გამოცდილება, შეგიძლიათ, გადაახტეთ და პირდაპირ მეხუთე თავით დაიწყოთ, ამ შემთხვევა–ში, ისე გამოიყენებთ წიგნს, როგორც სამუშაო ცნობარს ან ცოდნას შეივსებთ. როცა აღმოაჩენთ, რომ გარკვეულ საკითხებზე მეტის ცოდნა გჭირდებათ, ამ თემებზე დაწერილ თავებს ჩაუღრმავდებით.

ვიმედოვნებთ, წიგნი შთაგაგონებთ დიალოგის გასაუმჯობესებლად აუცილე–ბელი, განუწყვეტელი სწავლისთვის, რათა სხვებსაც მისცეთ მიმართულება. გახსოვდეთ, ისევე როგორც ნებისმიერი სხვა ყაიდის მოგზაურობა, დიალოგი იდუმალი გზებით მოძრაობს და უკეთესად აღწევს ღია გონებაში. როგორც ბევრ მთავარ გამოწვევას ცხოვრებაში, დიალოგსაც ეხება ეს მაქსიმა: საუკეთესო მასწავლებელი საკუთარი გამოცდილებაა, განსაკუთრებით, თუ გწადიათ, დროდადრო ხელი აიღო კონტროლზე. გისურვებთ სასიამოვნო მგზავრობას დიალოგის ჯადოსნურ სამყაროში.



თავი 1
რა არის დიალოგი?

სიტყვა „დიალოგი“ წარმოქმნილია ბერძნული სიტყვიდან „dialogos“, რაც ნიშნავს „სიტყვის მეშვეობით“ (dia = მეშვეობით და logos = სიტყვა). ყოველდღიურ მეტყველებაში ეს ტერმინი ფართოდ გამოიყენება „საუბრის“ მნიშვნელობით, მაგრამ დიალოგი უფრო მეტია, ვიდრე ერთმანეთთან ლაპარაკი. ეს რთული კონცეფციაა. თუკი მიზნად დიალოგზე მუშაობა დაგისახავს, აუცილებელია, უფრო ღრმად გაიაზრო, რას ნიშნავს.

განსაზღვრება (ამ წიგნის მიზნებისთვის)

დიალოგი კომუნიკაციის განსაკუთრებული ფორმაა, როცა მონაწილეები აქტიურად ისწრაფვიან მეტი ურთიერთგაგებისა და უფრო ღრმა გააზრებისკენ.

„...კომუნიკაციის განსაკუთრებული ფორმა...“

დიალოგი ჰგავს მოძრაობას, სადაც აზრთა გაცვლა-გამოცვლისას მონაწილეები იკვლევენ ახალ შესაძლებლობებს. მიზანი არ არის ისეთი კონკრეტული შედეგის მიღწევა, როგორიცაა ვინმეს დარწმუნება, კამათში მოგება ან შეთანხმების მიღწევა. მონაწილეები გახსნილები არიან, უსმენენ ერთმანეთს და კითხვებს სვამენ. ისინი არ ჩქარობენ, პროცესით ტკბებიან და ითვისებენ სხვების თვალსაზრისებს. ერთად ცდილობენ დაადგინონ, რა არის მისაღები ერთი მხარისთვის, რა არის მისაღები მეორე მხარისთვის, და რა არის მისაღები ორივესთვის. სწორედ ეს ანიჭებს დიალოგს განსაკუთრებულობას.

„...მონაწილეები აქტიურად ისწრაფვიან...“

დიალოგის მონაწილეები აქტიურად იკვლევენ როგორც განსახილველ თემას, ასევე მოსაზრებებს ამ თემაზე, და იმ რწმენას, რაც ამ მოსაზრებებს უდევს საფუძვლად. ამ ტიპის საუბარი მონაწილეებს შორის ზრდის ნდობას, ჰგვრის სიმშვიდეს, სძენს თავდაჯერებულობას და აღრმავებს კონტაქტს. ეს განამტკიცებს ურთიერთობებს და ერთმანეთთან აკავშირებს სხვადასხვა რწმენებსა და ღირებულებებს.

„...მეტი ურთიერთგაგება...“

როცა განსხვავებული ღირებულებები, რწმენა-წარმოდგენები და თვალსაზრისები ერთმანეთს ეჯახება, ჩვენი კლასიფიკაციები და ცრურწმენები ხშირად ხელს გვიშლის ურთიერთგაგებაში. დიალოგისას ადამიანი ცდილობს, გაითვალისწინოს მეორე მხარის შეხედულება, თუმცა იცის, რომ ხანდახან შეიძლება, ვერ გაიგოს და, მით უმეტეს, მიიღოს მისი აზრი. ამ ფაქტის გააზრებაც კი ხელს

უწყობს განსხვავებული ადამიანების გაგებას. ამდენად, დიალოგი გვინერგავს მეტ პატივისცემას განსხვავებულობებისადმი და ცოდნის გაღრმავების შესაძლებლობას. რადგან როცა ჩვენს განსხვავებულობებს, ცოდნასა და აზრებს ერთმანეთს ვუზიარებთ, უჩვეულო რამ ხდება: ესაა სინერგიის ეფექტი. გამარტივებულად თუ ვიტყვით, ეს ნიშნავს, რომ რამდენიმე ადამიანი ერთად ქმნის რაღაცას, რაც უფრო მეტია, ვიდრე თითოეულის მიერ შექმნილის ნაკრები.

„...უფრო ღრმა გააზრება...“

როცა ვახერხებთ, გავცდეთ თვალსაზრისებსა და ცრურწმენებს — ჩვენსა თუ სხვებისას, — ეს ქმნის შესაძლებლობას, სრულიად ახლებურად გავიაზროთ ესა თუ ის საკითხი. გააზრება ნიშნავს, თქვენი გამოცდილების, ღირებულებებისა და გრძნობების გათვალისწინებით უფრო ღრმად ჩასწვდეთ, თუ როგორი პიროვნება ხართ. გააზრება უკავშირდება ახლად აღმოჩენილ გამოცდილებებს. ის წარმოიშობა მაშინ, როცა თქვენი ნაფიქრი ან გაგონილი ახლებურადაა აღქმული. ეს ხდება დიალოგის მეშვეობით და განსჯით, როცა ჩვენს ფიქრებს სიტყვებით გადმოვცემთ და სხვების სიტყვებსაც ვისმენთ. სიახლესა და გაზიარებულ მნიშვნელობებზე ერთობლივი დაფიქრებით მივდივართ უფრო ღრმა გააზრებამდე.



დიალოგის პრინციპები

დიალოგი ეყრდნობა ოთხი ძირითადი პრინციპისგან ერთობლივად შექმნილ საძირკველს. ესენია: ნდობა, ღიაობა, პატიოსნება და თანასწორობა. ეს ოთხი პრინციპი ერთმანეთს უკავშირდება და შეადგენს წინაპირობებს დიალოგისთვის. ისინი ასაზრდოებენ დიალოგს და თავადაც საზრდოობენ დიალოგით. ამდენად, ეს პრინციპები ყოველთვის უნდა გვახსოვდეს დიალოგზე მუშაობისას.

„დიალოგისას ორივე მხარე მზადაა ცვლილებისთვის“.

თჰიჩ ნჰათ ჰანჰი (დ. 1926 წელს), ვიეტნამელი ბერი და აქტივისტი

ნდობა

როცა კომუნიკაციაში მონაწილე ადამიანებს შორის ნდობაა, უფრო იოლია საპირისპირო მოსაზრებების გამოთქმა. თუმცა ნდობა ყოველთვის არ მყარდება იმ ადამიანებს შორის, რომლებსაც დიალოგის დაწყება სურთ. პირიქით, საპირისპირო მოსაზრებებმა, შეიძლება, უნდობლობა და შფოთვა წარმოშვან. თუმცა ნდობის დამყარებაში დახმარება თავად დიალოგურ ფორმას შეუძლია — ერთი მხარე ისმენს, მეორე ხედავს, რომ უსმენენ. როცა ადამიანი გრძნობს, რომ უსმენენ, ეს თავდაჯერებულობას მატებს; ეს აძლიერებს ნდობას და ადამიანს უნერგავს გამბედაობას, ილაპარაკოს გულახდილად. მხარეები ბედავენ, წრფელად გამოხატონ თავიანთი, თუნდაც განსხვავებული მოსაზრებები და ღირებულებები. ისინი იწყებენ ერთმანეთის მოსმენას და სურვილი უჩნდებათ, დასვან კვლევითი კითხვები. ამდენად, კეთილისმყოფელი წრე ამოქმედებულია.

ღიაობა

ღიაობა ნიშნავს როგორც საკუთარი თავის გულწრფელად წარდგენას, ასევე სხვა ვარაუდების მიმღებლობას. თქვენ მზად ხართ, გაიგოთ სხვების მოსაზრებები, გაიგოთ, რას ემყარება ეს მოსაზრებები, თუმცა არ არის სავალდებულო, მიიღოთ ეს მოსაზრებები ან დათანხმდეთ მათ. ღიაობა უკავშირდება ნდობის ჩამოყალიბებას. ინტერესითა და ცნობისმოყვარეობით წარმართული კომუნიკაცია მიგვანიშნებს ღიაობაზე და საუბარში ნდობა შემოაქვს.

პატიოსნება

პატიოსნება არის — იყო ის, ვინც ხარ, და შენი სიტყვებიცა და ქმედებებიც ამას გამოხატავდეს. პატიოსნება ასაზრდოებს ღიაობასა და ნდობას, უპატიოსნობა კი წარმოშობას უნდობლობას. პატიოსნება მოგეთხოვებათ კომუნიკაციისას, რათა მეორე მხარეს საშუალება მისცეთ, გაიგოს თქვენი საჭიროებები და ღირებულებები, რომლებსაც ეყრდნობა თვალსაზრისები. ურთიერთობაში აუცილებელი ნდობის ჩამოყალიბება და სიწრფელე.

თანასწორობა

დიალოგი ეფუძნება ღირებულებას, რომ ყველას რაღაც აქვს სათქმელი — მიუხედავად სტატუსისა, სქესისა, ეთნიკური წარმომავლობისა და ა. შ. დიალოგში ყველა თანასწორად ერთვება. ისინი შეიძლება, განსხვავდებოდნენ სტატუსითა და ძალაუფლებით, მაგრამ ყველას ხმას ერთნაირი უფლება აქვს. დიალოგი ნიშნავს თანასწორთა კომუნიკაციისკენ სწრაფვას, განსხვავებული სტატუსების მიუხედავად. სტატუსსა და ძალაუფლებასთან დაკავშირებული წინააღმდეგობების გასაქარწყლებლად აუცილებელია განსაკუთრებული გულისხმიერების გამოჩენა უფრო სუსტი მხარისადმი.



დიალოგის ბუნება – არსებობის გზა

დიალოგის საშუალებით ვინმესთან ურთიერთობა რომ დაამყარო, დიალოგი გულიდან უნდა მოდიოდეს. იგივეა საჭირო იმ შემთხვევაშიც, თუ გსურს, დიალოგი წარმართო და სხვებიც გაიყოლო. თავიდანვე უნდა გჯეროდეს, რომ დიალოგი კარგი აზრია, რომ ესაა აზრთა გაცვლა-გამოცვლის შესაფერისი ფორმა. და უნდა შეგეძლოს, ან სულ მცირე, გინდოდეს მაინც დიალოგური კომუნიკაცია; აუცილებელია, იცოდე ძირითადი ღირებულებები, რაც დიალოგის საფუძველია და იცოდე, რას გულისხმობს დიალოგური აზროვნების წესი.

ყველაფერი ეს ქმნის მთლიანობას: დიალოგის ბუნებას. დიალოგი არ არის მხოლოდ ტექნიკური უნარ-ჩვევა და ხერხების ნაკრები. ესაა არსებობის ფორმა. ეს არის — როგორც თავად დიალოგის აქტი — მოძრაობა და სწრაფვა მთელი სიცოცხლის განმავლობაში, რადგან არასდროს ამბობთ უარს თქვენს დიალოგურ უნარებზე. ან რატომ უნდა თქვათ უარი? ეს არის ერთი გრძელი მოგზაურობა, რომელსაც მოაქვს ახალი გამოცდილება და გააზრება. აღმოაჩენთ, რისი სჯერათ და რას გრძნობენ სხვა ადამიანები ჩვენს საზიარო სამყაროსთან დაკავშირებით, და გარდა ამისა, თვალი აგეხილებათ და დაინახავთ, თავად სად დგახართ და საით მიდიხართ.

დიალოგის ბუნება მოიცავს სამ განზომილებას: ძირითად ღირებულებებს, აზროვნების წესსა და პრაქტიკას. დიალოგში წარმატებისთვის აუცილებელია ამ სამი განზომილების განვითარება.

ძირითადი დიალოგური ღირებულებები

რა მჯერა? როგორია ჩემი თვალსაზრისი ადამიანის ბუნებაზე? რისთვის მინდა დიალოგის გამოყენება და რატომ? თუ საკუთარი ძირითადი დიალოგური ღირებულებების განვითარებას ცდილობთ, საკუთარ თავს ეს კითხვები უნდა დაუსვათ. გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს, გაიაზროთ, თუ როგორ უკავშირდება დიალოგი თქვენს ღირებულებებს.

„ჭეშმარიტება არ იბადება ან არ არსებობს ცალკეული ადამიანის თავში, ის იბადება ორ ადამიანს შორის, რომლებიც ერთობლივად ეძიებენ ჭეშმარიტებას, მათი დიალოგური ინტერაქციის პროცესში“.

მიხაილ მიხაილოვიჩ ბახტინი (1895–1975),
რუსი ფილოსოფოსი და კრიტიკოსი

ეს წიგნიც ძირითად ღირებულებებზეა აგებული. ჩვენ განვსაზღვრეთ დიალოგი, როგორც უკეთესი გააზრებისა და უფრო ღრმა შემეცნების შესაძლებლობა. თავის მხრივ, ეს განსაზღვრება ეფუძნება ადამიანის ბუნების კონკრეტულ ხედვას, სახელდობრ, ერთმანეთის გაგების სურვილს და სხვებთან ერთად ყოფნის ფარულ წადილს. ადამიანს სიკეთის პოტენციალიც აქვს და ბოროტებისაც. მართალია, ყოველთვის სიკეთით არ ვმოქმედებთ, მაგრამ შესაძლებელია ამ მხარის სტიმულაცია. დიალოგი განიხილება, როგორც საშუალება არჩევანისა — ვიმოქმედოთ უფრო გონივრულად და არა ძალადობრივად, ძალისმიერი ჩანერგვით თუ ერთმანეთის განადგურებით. ეს არ არის პანაცეა, რომელსაც შეუძლია ყოველგვარი სენის განკურნება, მაგრამ ერთ-ერთი გზაა განსხვავებულ ადამიანებს შორის ხიდების ასაგებად.

(იხ. შენიშვნა 1, დანართი 4: შენიშვნები, მითითებები და რეკომენდაციები შემდგომი საკითხავისთვის).

დიალოგი აღიქმება, როგორც კომუნიკაციის ფორმა, რომელიც შესაფერისია უთანხმოებისა და კონფლიქტის მოსაგვარებლად. ორმხრივი გაგებისა და გააზრების გამოისობით დიალოგი აგებს ურთიერთობებს იმ სახით, რაც ამძაფრებს გადაწყვეტილებები პოვნის სურვილს. ამდენად, დიალოგი ასევე გადაიქცევა მეთოდად, რომელიც აადვილებს ისეთი გადაწყვეტილებების მიღებას, რომლებიც დროს გაუძლებს.



ჩვენ ძირითად დიალოგურ ღირებულებებში შედის რწმენა, რომ პატივი უნდა ვცეთ სხვა ადამიანების ნაირგვარ შეხედულებას, რადგან ჩვენ თანასწორნი ვართ. არ არის აუცილებელი, ერთი პიროვნების თვალსაზრისი უსაფუძვლო იყოს მხოლოდ იმიტომ, რომ ის განსხვავდება უმრავლესობის მოსაზრებებისგან. ეს გულისხმობს აღიარებას, რომ ყოველ კითხვაზე ერთზე მეტი პასუხი არსებობს. როგორც პიროვნებები, შეიძლება, დარწმუნებული ვიყოთ ჩვენს პასუხში და ჭეშმარიტებად მიგვაჩნდეს ის. მაგრამ, დიალოგური ღირებულებების ნიადაგზე დაყრდნობით, უნდა მივიღოთ, რომ სხვას შეიძლება თავისი პასუხი ჰქონდეს და მიაჩნდეს, რომ ის ერთადერთი და განუმეორებელია. საკუთარი, დამკვიდრებული ჭეშმარიტებები რომ გამოვიწვიოთ და შევიძინოთ ცოდნა სხვების ჭეშმარიტებებზე, დიალოგი გვაძლევს საშუალებას, ერთად გადავწიოთ ჭეშმარიტების საზღვრები და დავუახლოვდეთ საზიარო რეალობას.

აზროვნების დიალოგური წესი

მოთხოვნილება, იყო საზოგადოების წევრი, სხვებთან ერთად ქმნიდე და ვითარდებოდე, და ერთმანეთის გესმოდეთ, ადამიანის ბიოლოგიური თვისებაა, ისევე როგორც ნგრევისა და ავის ქმნის მოთხოვნილება. თუმცა კვლევები აჩვენებს, რომ შექმნისა და შენების სურვილი უფრო ძლიერია, ვიდრე ერთმანეთის მოკვეთის და მოსპობისა. და მაინც, მთელ პლანეტაზე განუწყვეტლივაა ომები მოსაზრებების განსხვავებების გამო.

ვიცით, რომ კომუნიკაციისას გონივრულია, მოისმინო და სცადო, გაიგო. ეს, ჩვეულებრივ იოლია, როცა გარკვეულწილად ვეთანხმებით ერთმანეთს, მაგრამ როცა ჩვენი თვალსაზრისის საწინააღმდეგო შეხედულებას წავაწყდებით, ძნელია ამის პრაქტიკულად განხორციელება, განსაკუთრებით, თუ საპირისპირო

„ავის ქმნისა და კეთილის ქმნის იდეებს მიღმა ველია, იქ შეგხვდები, როცა სული იმ ბალახზე წევს, სამყარო მეტისმეტად სავსეა, რომ მასზე ვილაპარაკოთ. აზრი არა აქვს იდეებს, ენას, თუნდაც სიტყვას „ერთმანეთი“.

ჯალალ ედ დინ მუჰამედ რუნი (1207–1273),
სპარსელი პოეტი მუსლიმი სწავლული და მისტიკოსი

„არასდროს დათმო შენი უფლება, იყო მცდარი“.

ტობიასი, დიალოგის დესპანი
დანია

აზრები ეხება ღრმა ღირებულებებსა და ზნეობრივ საკითხებს. ან თუ ისინი წარმოთქმულია იმ პიროვნებების მიერ, ვინც ჩვენგან უკიდურესად განსხვავებულ ადამიანებად მიგვაჩნია.

ეს გარდაუვალია განსხვავებული მოსაზრებების მქონე ადამიანთა შეხვედრისას, ამდენად, განწყობა, რომელიც შეხვედრაზე მისვლისას გვაქვს, განსაზღვრავს, თუ როგორ შეტრიალდება ის. რა გვინდა? ბრძოლა და მოგება? თუ დიალოგის გამართვა და გაგების ცდა? აზროვნების დიალოგური წესი იწვევს სურვილს, ღრმა უთანხმოების დროსაც კი იყო ღია სხვების მიმართ. ეს პიროვნული არჩევანია და დამოკიდებული იმაზე, გვაქვს თუ არა დიალოგში მონაწილეობის წრფელი მოტივაცია. მხოლოდ მაშინ გამოვა დიალოგი, როცა ის ნამდვილად სურთ.

დიალოგური პრაქტიკა

რაც შეეხება ჩვენს ქმედებას, აქაც ფუნდამენტური არჩევანის წინაშე ვდგებით. რისი მიღწევა გვსურს ჩვენი კომუნიკაციით? და როგორ გვსურს რეალურად წარვმართოთ კომუნიკაცია?

როცა ვუპირისპირდებით თვალსაზრისებს, რომლებიც დიამეტრულად ეწინააღმდეგება ჩვენსას, უმეტესი ჩვენგანის დაუფიქრებელი რეაქციაა, დავარწმუნოთ სხვა, რომ ცდება. განვიხილავთ, ვკამათობთ, ვდავობთ და მოლაპარაკებებს ვმართავთ. ან მანიპულირებას და პოლემიკასაც კი ვიყენებთ. კომუნიკაციის ყველა ეს ფორმა, ერთი შეხედვით, არ შეეფერება დიალოგის გამართვას.

დიალოგში ცენტრალური ადგილი გამოკითხვას და ინტერესს უკავია. ადამიანები უსმენენ და კითხვებს სვამენ, ცდილობენ გაგებას. დიალოგური პრაქტიკის (კომუნიკაციის) შესახებ, შეგიძლიათ, მეტი წაიკითხოთ მეორე თავში, სადაც დაწვრილებით განვიხილავთ მიმართებას დიალოგსა და დისკუსიას შორის, რადგან დიალოგის ბუნება უკეთ ჩანს აშკარად საწინააღმდეგო ფორმასთან შედარებისას.

დისკუსია თუ დიალოგი – თუ ორივე?

მარტივად რომ ვთქვათ, განსხვავება დიალოგსა და დისკუსიას შორის ასეთია:

დიალოგი	დისკუსია / დებატი
ვცდილობთ სწავლას	ვცდილობთ მოგებას
ვცდილობთ გაგებას	ვცდილობთ დარწმუნებას არგუმენტებით
ვუსმენთ, რომ სიბრძნე მოგვემატოს	ვუსმენთ, რომ გამოვავლინოთ შეცდომები და ხარვეზები
ვცდილობთ, რაც შეიძლება ნათლად გამოვხატოთ საკუთარი თვალსაზრისი და ღირებულებები	ვიცავთ ჩვენს პოზიციას
არ გვაღიზიანებს ერთმანეთის განსხვავებულობა	უფრო დავემსგავსეთ ერთმანეთს, ან შევეგუეთ
არავინ აგებს, ორივე მხარე მოგებულია	წაგებული მორჩილდება
მიმართულება არის მოგზაურობა უფრო მეტი გაგებისა და უფრო ღრმა გააზრებისკენ	მიზანია დავის მოგება
სურათი: წრე	სურათი: კრივის რინგი

(იხ. შენიშვნა 2; დანართი 4: შენიშვნები, მითითებები და რეკომენდაციები შემდგომი საკითხავისთვის).

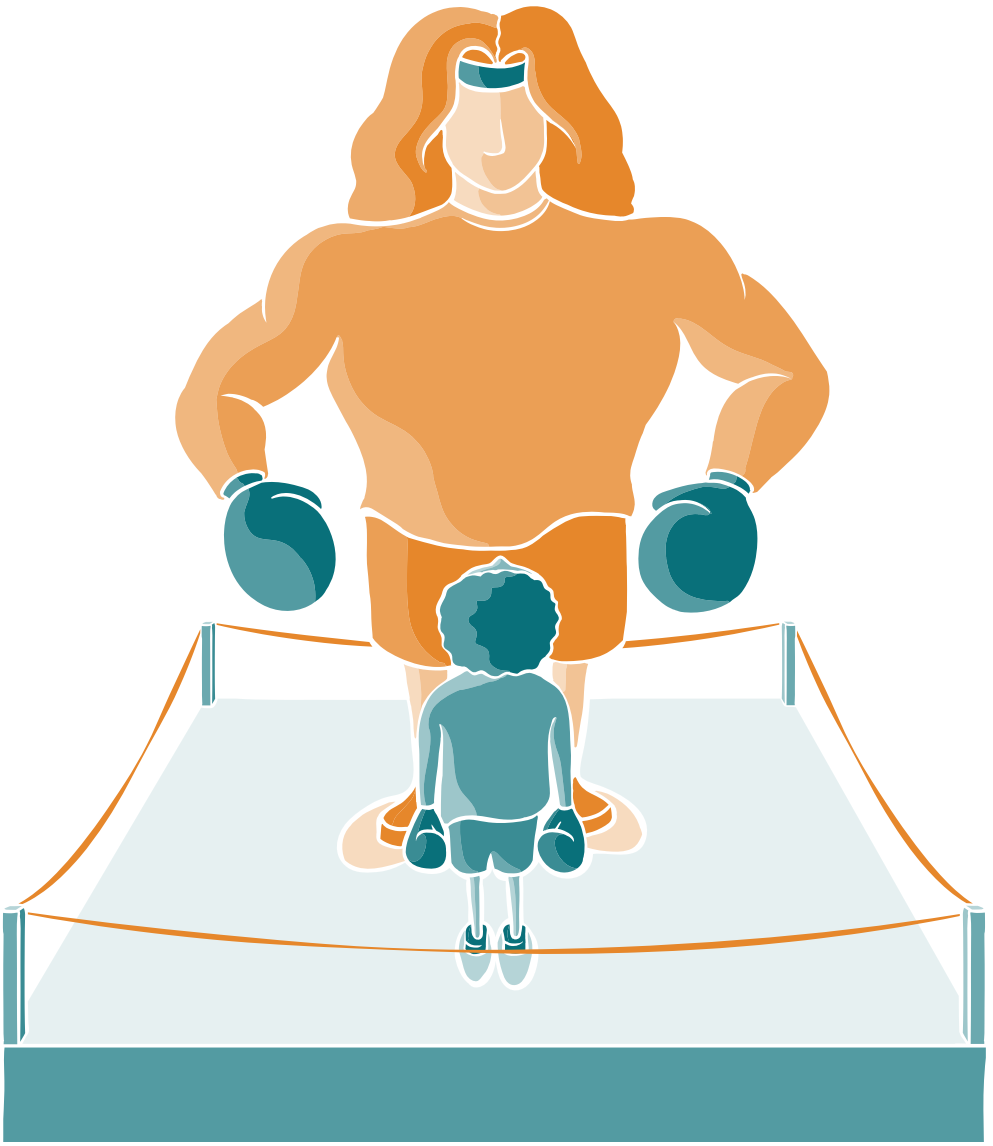
ცხრილში დიალოგთან შედარებულია დისკუსიის ნეგატიური ვერსია. ეს არ გულისხმობს, რომ დისკუსია ყოველთვის ცუდია. შეიძლება, სრულიად გამართლებული იყოს ცდა, დაარწმუნო სხვა საკუთარი თვალსაზრისის სისწორეში, დაიცვა საკუთარი შეხედულებები ან, უთანხმოების შემთხვევაში, დაიცვა შენი უფლებები. ყოველდღიურობაში ეს ხშირად აუცილებელია.

დისკუსიისას ყურადღება მახვილდება დარწმუნებასა და დათათბირებაზე. თქვენ კამათობთ მოსაგებად, იმ წინაპირობაზე დაყრდნობით, რომ იგებს ის, ვისაც უკეთესი არგუმენტები აქვს. დისკუსია და არგუმენტირება ხშირად გამოიყენება მოლაპარაკებისას, სადაც მიზანი მოგვარებაა, ერთობლივ გადაწყვეტილებამდე მისვლაა ან შეთანხმების მიღწევა შემდგომი წინსვლისთვის.

და მაინც, მრავალფეროვან სამყაროში, სადაც სხვადასხვა მოსაზრების, ღირებულებისა და ინტერესის ადამიანები გვერდიგვერდ ცხოვრობენ, რო–

გორც თანაარსებობისთვის, ისევე პრობლემების მოგვარებისა და გადაწყვეტილებების მიღებისთვის მნიშვნელოვანია, თუ როგორ ვიცავთ ჩვენს თვალსაზრისს.

სხვა სიტყვებით, დიდი განსხვავებაა დესტრუქციული და კონსტრუქციული ტიპების დისკუსიაში (იხ. დანართი 1, რომელიც დაწვრილებით განიხილავს განსხვავებას დიალოგსა და დისკუსიას შორის).



დისკუსიის ორი ტიპი

დესტრუქციულ დისკუსიაში მაინცდამაინც გულდასმით არ ისმენთ, ყურადღებას ამახვილებთ თქვენი მომდევნო არგუმენტის მომზადებაზე და ძირითადად იცდით, რომ ილაპარაკოთ. ამას ჩიხში შეჰყავხართ. ახალი არაფერი ხდება. კატასტროფა კიდევ უფრო დიდი ჩანს, როცა ვინმე მიზნად ისახავს, დანარჩენებს თავს მოახვიოს საკუთარი სიმართლე ან ნება — შეურაცხყოფით, დაცინვით და დამცირებით, ან ტყუილით, მანიპულირებით, ძალაუფლების ბოროტად გამოყენებით. ამ ტიპის დისკუსია აშკარად საზიანოა და კონფლიქტებს წარმოშობს.

კონსტრუქციულ დისკუსიაში დაცულია დიალოგური პრინციპები — ნდობა, ღიაობა, პატიოსნება და თანასწორობა. ადამიანები უსმენენ მზაობით, ინტერესითა და მოთმინებით, ამგვარი განწყობა განაპირობებს, რომ შეუძლიათ, დაამუშაონ როგორც საკუთარი, ასევე სხვისი არგუმენტები. ეს წამახალისებელია და ამაღელვებელი. შეიძლება ყურადღება გამარჯვებაზეც გამახვილდეს, მაგრამ არანაკლებ მნიშვნელოვანია ურთიერთგაგების მიღწევა, მავანის თვალსაზრისის დაცვა და კვლევაზე შეთანხმების შესაძლებლობა. თუკი დესტრუქციული დისკუსია ჰგავს რინგზე გამართულ მუშტი-კრივს, კონსტრუქციული დისკუსია ჰგავს ცეკვას, სადაც პოზიციის შეცვლა შეიძლება იმის მიხედვით, თუ რა გამოიკვეთება საუბრისას. ჭარბობს ობიექტური და ფხიზელი არგუმენტები. რაც ითქმება, დამტკიცებულია; იდეალური იქნება, თუ ფაქტებით, პატივისცემით აღსავსე მოლაპარაკებებს შეუძლია კომპრომისამდე ან ორივე მხარისთვის მომგებიან გადაწყვეტილებამდე მიყვანა. აქ, ისევე როგორც დიალოგში, მონაწილეები საუბრის საშუალებით კამათობენ ერთიმეორის სიმართლესა და წინააღმდეგობებზე, მაგრამ იმარჯვებს ის, ვისაც საუკეთესო არგუმენტები აქვს.

„კამათის მსურველმა ჭეშმარიტება უნდა ეძიოს იმავე სულისკვეთებით, რაც დაკარგული ნივთის ძებნისას აქვს ადამიანს. მისთვის სულერთია, ნივთს თვითონ იპოვის თუ დამხმარე. თანამოსაუბრეს მტრად კი არა, მეგობრად მიიჩნევს“.

აბუ ჰამიდ ალ-ღაზალი (1058–1111),
სპარსელი თეოლოგი, სამართალმცოდნე და მისტიკოსი

„საკუთარი თავის პატივისცემა. სხვების პატივისცემა. პასუხისმგებლობა ჩვენს ქმედებებზე“.

მე–14 დალაი ლამა
(დ. 1935 წელს)

დიალოგში საბოლოო მიზანი არ არის მავანის შეხედულებების შეცვლა ან მავანის ღირებულებების გადახედვა. თუმცა ამის გამოკვეთილი შესაძლებლობა არსებობს, შეიძლება, გაცილებით მეტად, ვიდრე დისკუსიაში; განსაკუთრებული, ლამის ჯადოსნური დინამიკა იქმნება, რადგან იცი, რომ გისმენენ და გრძნობ, რომ შენი ესმით, ეს აადვილებს შუქჩრდილების გამოჩენას მანამდე გაყინულ წარმოდგენებში.

როცა ადამიანები გრძნობენ, რომ მათი ესმით, საკუთარი ნაჭუჭიდან გამოდიან, რათა სამყარო სრულიად სხვა თვალით დაინახონ. და უეცრად აღმოჩნდება, რომ მათი უდრეკი პოზიციები სულაც არ ყოფილა ურყევი. იმავდროულად, მონაწილეები არკვევენ საკუთარ შეხედულებებსა და იმის მიზეზებსაც, თუ რატომ ფიქრობენ ასე.

ეს უკეთესად გამოავლენს, რა აქვთ მონაწილეებს საერთო, მიუხედავად მათი უთანხმოებისა, და აპოვნინებთ რაღაც მესამე მოსაზრებას, მათი მოსაზრებების საერთო საფუძველს; თუნდაც, მანამდე ყველას თავგადაკლულს დაეცვა საკუთარი შეხედულებები.





დიალოგი – აქტიური არჩევანი

ასე რომ, დიალოგი არ არის მხოლოდ ადამიანებს შორის ურთიერთგაგების ჩამოყალიბების საშუალება, თუმცა ეს თავისთავად მნიშვნელოვანია. დიალოგი ღირებული იარაღია ყველა კონტექსტში, სადაც გვჭირდება შეთანხმების მიღწევა და სამოქმედოდ კონკრეტული, კარგად დასაბუთებული გადაწყვეტილებების მიღება. განსაკუთრებით, დემოკრატიის კონტექსტში.

აქ დიალოგს, როგორც წმინდა ფორმით, ასევე რაიმე საღ არგუმენტაციასთან ერთად, შეუძლია დახმარება, გრძელვადიანი გადაწყვეტილების უფრო დაფიქრებულად, მეტი ჩართულობით მიიღონ.

კომუნიკაციისას ძნელია, სრულიად აირიდოთ არგუმენტები, დებატები და დათათბირება, როცა ამა თუ იმ მოსაზრებას არ ვეთანხმებით. და მაინც, დიალოგი ხშირად არის საშუალება, რომელიც შეგვიძლია, გამიზნულად ავირჩიოთ, რათა ჩვენ შორის განსხვავებები უფრო კონსტრუქციულად და სასარგებლოდ მოვაგვაროთ.

მაგალითი: დიალოგი მაღალი დონის გადაწყვეტილებების მიღებისას

2015 წელს ტუნისის ეროვნული დიალოგის კვარტეტი ნობელის მშვიდობის პრემიის ლაურეატი გახდა. ეს კვარტეტი შეიქმნა სამოქალაქო საზოგადოების ოთხი განსხვავებული ორგანიზაციის ინიციატივით იმ მიზნით, რომ ხელი შეეწყო ტუნისში ეროვნული დიალოგის პროცესისთვის გარდამავალ პერიოდში. მშვიდობიანი დიალოგის სტრატეგიული გეგმა იყო დაპირისპირებული პოლიტიკური პარტიების პოლარიზაციასა და იზოლაციისგან თავის დაღწევა. ეროვნული დიალოგი 2013 წელს დაიწყო ტუნისის მთავრობის, ეროვნული საბჭოსა და პრეზიდენტის ინსტიტუტის ხელდასხმით. მათ შესაძლებლობა მისცეს კვარტეტს, შეწეოდნენ მაღალი დონის დიალოგის პროცესს, რომელიც დასრულდა ეფექტური შედეგით: კონსენსუალური კონსტიტუციით 2014 წლის იანვარში, ახალი ტექნოკრატიული მთავრობით და ახალი საარჩევნო კანონით, რომელიც ხელს უწყობს დემოკრატიაზე გადასვლას.

არაბული მემკვიდრეობა

დიალოგი არაბულად გამოითქმის, როგორც „ჰაივორ“. სიტყვის ფუძე კლასიკურ არაბულში არის ჰ-ვ-რ, რაც ნიშნავს გადანაცვლებას ერთი

მდგომარეობიდან მეორეში. სიტყვის ეტიმოლოგია მიანიშნებს დიალოგის ტრანსფორმაციულ პოტენციალზე. დიალოგს ღრმა ფესვები აქვს არაბეთის კულტურულ მემკვიდრეობაში, კომუნიკაციისას დიალოგის საგანს ფართოდ სწავლობდნენ არაბული ცივილიზაციის პირველი საუკუნიდან ისეთი სწავლულები, როგორებიც არიან: აბუ ჰილალ ალ–ასკარი, ალ–ჯაჰიზი, იბნ ალ–მუკაფა და სხვები.

ალ–ასკარი ხაზს უსვამდა გრძნობების მნიშვნელობას დიალოგში და ამას განსაზღვრავდა, როგორც წუთს, როცა „აზრად მოგდის ის, რაც გულზე გხვდება“. მისი აზრით, დიალოგი პროცესია, რომელიც ინდივიდში იწყება. ალ–ასკარის რწმენით, დიალოგის გასამართად, პირველ ყოვლისა, უნდა სცადო, „შინაგანი დიალოგით“ გაიგო მავანის ფიქრები და გრძნობები, ამის შემდეგ ილაპარაკო და მოგისმინონ. ასევე მიაჩნდა, რომ ემპათია უმნიშვნელოვანესი დიალოგური იარაღია: „თითქოს მე ის კაცი ან ის ქალი ვარ“.

ალ–ჯაჰიზისთვის დიალოგი „ნიღბის ჩამოხსნის“ პროცესია, რომელსაც დიალოგის ორივე მხარე იქით მიჰყავს, რომ სრულად გაამჟღავნონ თავთავიანთი სიმართლე.

იბნ ალ–მუკაფა კომუნიკაციისას განსაკუთრებულ როლს ანიჭებდა მდუმარებას და დიალოგის ძირითად ელემენტად მიაჩნდა იგი.



შენიშვნები

თავი 2
დიალოგი პრაქტიკაში

ერთ–ერთ სემინარზე ორი მონაწილე ვერაფრით ახერხებდა დიალოგის დაწყებას. ორივე გაცხარებით, ემოციურად ეკამათებოდა ერთმანეთს, განსაკუთრებით გოგონა. განხილვის თემა იყო პოლიციის ქმედება დემონსტრაციაზე, სადაც რამდენიმე პროტესტანტი მოკლეს. ვერ ვიგებდით, რატომ ვერ ახერხებდა გოგონა დიალოგს. თუმცა ვეხმარებოდით და მდგომარეობა გაუმჯობესდა. მოგვიანებით გოგონამ გვითხრა, რომ იმ დემონსტრაციაზე მისი ბიძაშვილი დაღუპულა. ამ ამბავმა ძალიან აგვაღელვა. გოგონამ თქვა, რომ დიალოგი მაინც დაეხმარა სხვა თვალსაზრისის მოსმენაში, თუმცა ძალიან გაუჭირდა. ამან გვასწავლა, რომ ადამიანები არ უნდა განვსაჯოთ მათი საქციელით; არასდროს იცი, რატომ აკეთებენ იმას, რასაც აკეთებენ. ისიც გავიგეთ, რომ დიალოგი მაშინაც კი სასარგებლოა, როცა მტკივნეულ თემას ეხება.

გიტე დანიიდან და იაჰია იორდანიიდან, დიალოგის დესპანები

დიალოგი რის შესახებ?

დიალოგი ნებისმიერ თემაზე შეგიძლიათ გამართოთ. თუმცა ზოგიერთი თემა და საკითხი უფრო სადავოა, და ასეთ დროს მოსალოდნელია გაცხარებული კამათი. ეს საკითხები „აალებად თემად“ ან „სასიცოცხლო მნიშვნელობის საკითხად“ იქცევა. ალბათ, იმიტომ, რომ ესა თუ ის თემა ეხება ამბავს ჩვენი პირადი ისტორიიდან, ან იმიტომ, რომ უკავშირდება ჩვენთვის მნიშვნელოვან ღირებულებებს. ეს ხდება ისეთ სფეროებში, როგორიცაა გენდერული როლები, პოლიტიკა, რელიგია, გარემო ან სხვა საკითხები, რაც მთავარ სოციალურ საზრუნავად მიიჩნევა. შეიძლება იყოს სფეროებიც, სადაც თავად გვაქვს ღრმა და პირადული ვალდებულებები. „აალებადი თემები“ ხშირად განსხვავებულია სხვადასხვა პიროვნებასთან. კულტურული განსხვავებულობა ჩვეულებრივ „აალებადად“ მიიჩნევა, მაგრამ არ არის აუცილებელი, ასე იყოს.

რომელი განსხვავება იწვევს წინააღმდეგობას?

ყველა ადამიანი ერთმანეთისგან განსხვავებულია, რადგან სხვადასხვა წარმომავლობისა ვართ, სხვადასხვანაირად ვაკეთებთ ერთსა და იმავე რაღაცას და სხვადასხვაგვარად გამოვიყურებით. მაგრამ ინტერკულტურული შეჯახებისას, როგორც ნებისმიერ სხვა სფეროში, სადაც ადამიანები ხვდებიან, ყველა განსხვავება არ იწვევს წინააღმდეგობას. ზოგ განსხვავებულობას მეტი მნიშვნელობა აქვს.

ერთი და იმავე კულტურის ჯგუფის წარმომადგენელი ორი ადამიანი შეიძლება ისევე სწვდეს ერთმანეთს ყელში, როგორც განსხვავებული კულტურული წარმომავლობის ორი ადამიანი. სრულიად შესაძლებელია, უფრო მეტი საერთო გქონდეს პიროვნებასთან, რომელსაც ახლახან შეხვდი და რომელიც პლანეტის მეორე მხარეს ცხოვრობს, ვიდრე მეზობელთან, რომელიც მთელი ცხოვრება შენს გვერდით ცხოვრობს.

ერთმანეთის, როგორც „განსხვავებული კულტურის“ წარმომადგენლების მხოლოდ აღქმამაც კი შეიძლება გამოიწვიოს აკვიატება იმის თაობაზე, რაც გვყოფს; არ არის აუცილებელი ამ უფსკრულის კიდევ უფრო გაღრმავება. კულტურა ემსახურება რაციონალიზაციას იმ უთანხმოებისა, რომელმაც, შეიძლება, უეცრად იჩინოს თავი განსხვავებული ხასიათების მიზეზით, ან იმის გამო, რომ ვიღაც ცუდ ფეხზე ადგა დილით. თქვენ ყურადღებას ამახვილებთ ყველაზე თვალსაჩინო კონტრასტებზე და მხედველობიდან გრჩებათ საერთო თვისებები.

სადავო საკითხებზე სრულიად განსხვავებული შეხედულებებისა და ღირებულებების ადამიანებთან შეხვედრისას საუბრის ეს სფეროები ხშირად გადაიქცევა ერთგვარ „ცხელ წერტილებად“.

კომუნიკაციისას ეს ნიშნავს, რომ როცა საუბარი ცხელ წერტილს მიადგება, ემოციურად ვფეთქდებით და ჩვენი პროვოცირებაც ადვილი ხდება. ის, რაც შეხედულებების უკან იმალება, ვთქვათ, ძირითადი ღირებულებები და ზოგადად ნორმები, თავს იჩენს და ამოიფრქვევა იმ საკითხებთან დაკავშირებითაც, რასაც ფხიზელი გონებით განვიხილავთ ხოლმე. ცხელ წერტილებში კი „ვდუღვართ“ ან „ვცოფდებით“.

„ცხელი წერტილი“ გეოლოგიური ტერმინია დედამიწის იმ ადგილის აღსანიშნავად, სადაც განსაკუთრებით მაღალი რისკია ვულკანური ქმედებისა. ცხელი წერტილის ქვეშ, პლანეტის ქვედა საფარიდან, ცხელი მასალა ამოდის ლითოსფეროში, სადაც ნაწილობრივ დნობას განიცდის.



(წყარო: დანიური ენციკლოპედია)
(იხ. შენიშვნა 1, დანართი 4: შენიშვნები, მითითებები და რეკომენდაციები შემდგომი საკითხავისთვის)

ცხელი წერტილებისა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი საკითხების მაგალითები

რელიგია: ყველა სარწმუნოებას აქვს ღირებულებების, ზნეობის, დოქტრინებისა და მაქსიმების სისტემა. თუმცა ეს სისტემები ერთმანეთისგან განსხვავდება. რომელი რელიგიური სისტემა უნდა იყოს გაბატონებული საზოგადოებაში? ვინ

უნდა გადაწყვიტოს ეს? როგორ ვუმკლავდებით რელიგიასთან დაკავშირებული საკითხების სხვადასხვაგვარ შეხედულებას?

ზნეობა და ეთიკა: ზნეობა განსაზღვრავს, რას აღვიქვამთ სწორ ან არასწორ საქციელად სხვადასხვა სიტუაციაში, რასაც ასევე ნორმებს ვუწოდებთ. ეთიკა ეხება ზნეობრიობის ჩვენეულ განსჯას ან ანალიზს, მაგალითად, კონკრეტული ნორმებიდან გამომდინარე ფილოსოფიას ან ღირებულებებს. მისაღებია თუ არა მკვლელობის საქმეებში სიკვდილით დასჯა? აქვთ თუ არა ქალებს თავისუფალი აბორტის უფლება? სრული ადაპტაცია უნდა გავიაროთ თუ არა, როცა სხვა ქვეყანაში გადავდივართ, თუ დასაშვებია საკუთარი ტრადიციების შენარჩუნება?

სხეული და გენდერი: ყველა კულტურის საზოგადოებას აქვს ტრადიციები, ნორმები და წესები, რომლებიც არეგულირებს ჩვენს ქცევას სხეულთან დაკავშირებით და ურთიერთობას სქესთა შორის. რა არის რიგიანი ჩაცმულობა? ჩვენი სხეული რამდენად უნდა ჩანდეს საჯაროდ? რა ფორმით, სად და როდის შეუძლიათ ურთიერთობა ვაჟებმა და გოგონებს? მისაღებია თუ არა წინადაცვეთა ვაჟებისა და გოგონებისთვის?

კომუნიკაციის ფორმები და ქმედებები: ეს სფერო მოიცავს ყველაფერს, რასაც ვამბობთ და ვაკეთებთ. მიღებული ნიმუშები განასხვავებს ერთი კულტურის საზოგადოებას მეორისგან. საკითხს პირდაპირ დასვამთ თუ ირიბად? პროფესიულ ტერმინებს იყენებთ თუ ჟარგონს? ელექტრონულ ფოსტას იმავე დღეს პასუხობთ თუ ერთი კვირით მოცდას არა უშავს? გადაწყვეტილებას კენჭისყრით იღებთ თუ მოლაპარაკებით? როგორ მიმართავთ თქვენს მასწავლებელს, სახელით თუ გვარით? როგორ ესალმებით ადამიანებს? სხვის სახლში შესვლისას ფეხსაცმელს იხდით თუ არა?



კულტურა და კულტურული იდენტობა

თუკი კულტურულ განსხვავებულობასთან დაკავშირებულ დიალოგზე გსურთ მუშაობა, კარგად უნდა იცოდეთ, „ცხელი წერტილები“ როდის უკავშირდება კულტურას და როდის ჩნდება მხოლოდ იმიტომ, რომ სხვადასხვანაირი პიროვნებები ვართ. სიფრთხილე უნდა გამოიჩინოთ კულტურის კონცეფციის გამოყენებისასაც. დიალოგზე მუშაობისას უფრო მიზანშეწონილია ფართო და დინამიკური კონცეფცია. ის განსაზღვრავს კულტურას, როგორც ჩვენი აზროვნების, კომუნიკაციისა და ქმედების ფორმას. სოციალურ ჯგუფში კულტურა განუწყვეტლივ იცვლება, ისევე როგორც ჩვენ ვიცვლებით პიროვნულად. კულტურას აყალიბებენ ადამიანები და კულტურა გვაყალიბებს, როგორც ადა–მიანებს.

გლობალიზებული სამყაროს თანამოქალაქეები ვართ და უმეტესი ჩვენგანი მიიჩნევს, რომ ერთდროულად რამდენიმე კულტურულ ჯგუფს მივეკუთვნებით. ის, თუ რომელ კულტურასთან გრძნობ მიჯაჭვულობას, დამოკიდებულია კონტექსტზე. თუ უცხოეთში მოგზაურობ, უფრო მეტად იაზრებ საკუთარ ეროვნებას ან ლინგვისტურ ჯგუფს, თუ საკუთარი ქვეყნის სხვა ნაწილში მოგზაურობ, რეგიონული განსხვავებულობები მეტად თვალსაჩინო ხდება. სხვა პროფესიის ან განსხვავებული განათლების ადამიანებთან შეხვედრისას კი მნიშვნელობას იძენს თქვენი კულტურული კუთვნილების ასპექტი.

ადამიანის ერთ–ერთი ყველაზე ფუნდამენტური და სასიცოცხლო მოთხოვ–ნილებაა, ეკუთვნოდეს საზოგადოებრივ ჯგუფს. ჩვენი კულტურული კუთ–ვნილება მჭიდროდ უკავშირდება ჩვენს თვითაღქმასა და თვითშეფასებას, რომელიც ჩვენი იდენტობის მნიშვნელოვან ნაწილს შეადგენს. იდენტობას განსაზღვრავს ის, თუ სად ვგრძნობთ ჩვენს ადგილს, სად გვაღიარებენ და გვიღებენ ისეთს, როგორიც ვართ. იმავდროულად, კულტურული იდენტობა კომპასის მაგივრობას გვიწევს და საკუთარ ადგილს გვაპოვნინებს, ჩვენი კულტურული კუთვნილება უმეტეს ჩვენგანში მძაფრ ემოციებს აღძრავს, კულტურული იდენტობა ჩვენთვის მნიშვნელოვანია, გინდაც რამდენიმე კულ–ტურულ ჯგუფს მივეკუთვნებოდეთ.

როცა არ ვეთანხმებით ადამიანებს, რომლებიც არ იზიარებენ ჩვენს ფუნ–დამენტურ ღირებულებებს, ხშირად სასწორზე დევს მეტი, ვიდრე ამ საკითხზე შეუთანხმებლობაა. გონებამ შეიძლება გვითხრას, რომ ნორმალურია, თუ სხვადასხვა შეხედულება გვაქვს. მაგრამ როცა საკითხი დაკავშირებულია მნიშვნელოვან კულტურულ ღირებულებასთან, ჩვენი ძლიერი გრძნობე–ბის გამო ჩვენი პროვოცირება უფრო ადვილია. შეიძლება, ვიწყებთ კამათს, დარწმუნებას და ვცდილობთ კამათის მოგებას. მაგრამ რთულია მიუკერ–ძოებლად კამათი, როცა ემოციები დუღილის წერტილს აღწევს. კიდევ უფრო რთულია, ირწმუნო არგუმენტები, რომლებიც, ჩვენი აღქმით, სადავოს ხდის

ჩვენს ღირებულებებს. უეცრად საუბარი მხოლოდ ჩვენს განსხვავებულ შეხედულებებზე კი აღარაა, არამედ ჩვენს იდენტობაზე.

ასეთ სიტუაციაში, ბუნებრივია, რომ საფრთხეს ვგრძნობთ და თავდაცვას ვცდილობთ. კომუნიკაციის დესტრუქციულ ფორმას მივმართავთ, სადაც შეიძლება, სიტყვიერ შეტევაზე გადავიდეთ, ვინმეს შეურაცხყოფა მივაყენოთ. ეს ნავთს ასხამს ცეცხლზე. ან შეიძლება, სხვასთან ლაპარაკზე უარი ვთქვათ და ამდენად დავკარგოთ შესაძლებლობა, გამოვიკვლიოთ, რა იმალება მისი შეხედულების უკან.

ამგვარი საუბრისას დიალოგი ხელს უწყობს უფრო მშვიდობიან და პატივისცემიან ინტერაქციას, სადაც კავშირი მყარდება. ამას თუ მოვახერხებთ, დამატებით ჯილდოდ ჩვენი თვალსაწიერის გაფართოებას ვიღებთ. ეს საუბრები გულზე გვხვდება, გამოგვიწვევს ან პროვოცირებას გვიწყებს; ჩვენც და სხვებსაც სწორედ ასეთი საუბრები გვთავაზობს ყველაზე ნაყოფიერ ნიადაგს ახალებური გააზრებისთვის.

(იხ. შენიშვნა 2, დანართი 4: შენიშვნები, მითითებები და რეკომენდაციები შემდგომი საკითხავისთვის).

გამოწვევები კომუნიკაციისას

ინტერპრეტაცია

კომუნიკაციის ფუნდამენტური წინაპირობაა, რომ ნებისმიერ გამოცდილებას განვმარტავთ ჩვენთვის ხელსაყრელი პოზიციიდან. ის, რასაც რეალობას ვუძახით, ობიექტური სინამდვილე კი არა, პირადი (სუბიექტური) ინტერპრეტაციაა იმისა, რაც თავს გადახდება ადამიანს. ინტერპრეტაცია რთული ფსიქოლოგიური პროცესია. გამარტივებული ტერმინებით, ინტერპრეტაცია ჩნდება მაშინ, როცა ჩვენს შთაბეჭდილებებს ვუმკლავდებით მათი დახარისხებით და სხვადასხვა ბუდეში (კატეგორიაში) მოთავსებით. კატეგორიზაცია ექვემდებარება კონკრეტულ მოდელს, რომელსაც ვიყენებთ, რათა მნიშვნელობა მივანიჭოთ ყველაფერს, რასაც ვხედავთ, გვესმის და სხვა გრძნობათა ორგანოთი აღვიქვამთ.

სისტემა ინტერპრეტაციის ჩვენეული მოდელია და თან გამკლავებაში სამყაროში მოძრაობისას ჩვენი პერსონალური სანავიგაციო რუკასავით მუშაობს. შესაბამისად, ჩვენი გააზრება ყოველთვის დაფუძნებულია ინტერპრეტაციაზე. სწორედ ინტერპრეტაციის საშუალებით ვანიჭებთ მნიშვნელობას სამყაროს; ამიტომ ინტერპრეტაციის ჩვენეული ნიმუში აუცილებელია. ის შეგვაძლებინებს კომუნიკაციას რთულ რეალობაზე და ამ რეალობაში. ამგვარი სანავიგაციო სისტემის გარეშე სრულიად დავიკარგებით ყოველდღიური ცხოვრების უამრავ შთაბეჭდილებასთან გამკლავებაში.

ჩვენი მსოფლმხედველობა

ოჯახი, სადაც გაიზარდეთ, სკოლა, სადაც დადიოდით, ქალაქი, სადაც ცხოვრობდით, განათლების კურსი, რომელიც აირჩიეთ, მეგობრები, გარს რომ შემოიკრიბეთ, მოგზაურობები, სადაც იყავით, მედია, რომელსაც იყენებთ — ყოველივე ამან ჩამოგაყალიბათ, განაგრძობს თქვენს ფორმირებას და ნაწილია იმისა, რამაც შეგქმნათ იმ განუმეორებელ პიროვნებად, რაც ხართ. ამ გავლენებმა მიგიყვანათ თქვენს ფუნდამენტურ თვალსაწიერთან, თქვენს მსოფლმხედველობასთან. თქვენი მსოფლმხედველობა, მთელი სიცოცხლის განმავლობაში დაგროვილ პიროვნულ გამოცდილებასთან ერთად, გადაჯაჭვულია თქვენს კულტურულ იდენტობასთან.

მსოფლმხედველობა შედგება ფუნდამენტური ვარაუდების, ღირებულებების, ნორმების, განწყობილებებისა და თვალსაზრისების კომპლექსისგან. ის მიუთითებს ძირითად მიმართულებებს — როგორ უნდა მოვიქცეთ სხვადასხვა სიტუაციაში, ჩვენი აზრით, რა არის „სწორი და არასწორი“ და „მართალი ან ტყუილი“.

ინტერპრეტაციის ჩვენეული მოდელი დაფუძნებულია ჩვენს მსოფლმხედველობაზე. ეს ნიშნავს, რომ როცა რამეს „გავიაზრებთ“, ეს ყოველთვის ინტერპრეტაციაა, რომელიც გაივლის მსოფლმხედველობის ფილტრს. ყოველდღიურობაში არ აღვიქვამთ, რომ ჩვენი გააზრება კონკრეტულ მსოფლმხედველობაზე დაფუძნებული ინტერპრეტაციაა. ჩვენ აღვიქვამთ ამას, როგორც „ასეა და მორჩა“. მიზეზი ისაა, რომ ჩვენი საკუთარი მსოფლმხედველობა, ჩვენთვის გარკვეულწილად უხილავია. ის მტკიცედაა გადაჯაჭვული ჩვენს იდენტობასთან: პიროვნებასთან, რომელიც „არის“ თითოეული ჩვენგანი.

ყველა ადამიანს ერთნაირი მსოფლმხედველობა (ინტერპრეტაციის მოდელი) არა აქვს. ეს ნიშნავს, რომ ჩვენ შეიძლება ერთსა და იმავე საგნებსა თუ მოვლენებს ვიაზრებდეთ სრულიად განსხვავებული გზებით, რაც დამოკიდებულია იმაზე, ინტერპრეტაციის რომელ მოდელს მივყვებით. ამდენად, ერთმანეთთან კომუნიკაციისას ჩვენი საკუთარი მსოფლმხედველობა შეიძლება ბარიერი გახდეს.

კომუნიკაციისას გამოწვევა ისაა, რომ რასაც ვაგზავნით და ვიღებთ (მაგ., რას ვხედავთ, გვესმისა და ა. შ.) არის, მეტაფორულად რომ ვთქვათ, მხოლოდ 10% ყველაფრისა, რაც ხდება კომუნიკაციის სფეროში. დარჩენილი 90 % ჩვენს მსოფლმხედველობაზე დაფუძნებული ინტერპრეტაციის რთული პროცესია. 90 % უხილავია იმ გაგებით, რომ დიდი ნაწილი იმისა, რაც ჩვენს მსოფლმხედველობას შეადგენს (ჩვენი საკუთარი ღირებულებები, ნორმები და შეხედულებები), ჩვენთვის ქვეცნობიერია. ამას აღვიქვამთ, როგორც „ნორმალურს“ და ვამბობთ: „ასეთია ცხოვრება“. ამის კარგი მაგალითია აისბერგი, რომლის 90 % ოკეანის ზედაპირის ქვეშაა დამალული ჩვენთვის და სხვებისთვის.

ინტერპრეტაცია დაფუძნებულია განსხვავებულ მსოფლმხედველობებზე



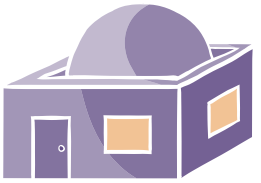
მე მაქვს სახლი



როგორი?



პატარა სახლი



რა ტიპის?



პატარა ხის სახლი



რა ფერის?



ნარინჯისფერი და მეწამული



ოჰ, ახლა გასაგებია!

იშვიათად ვაცნობიერებთ, როგორ და რა მსოფლმხედველობის შესაბამისად აღვიქვამთ რეალობას და ვერ ვხედავთ, რატომ აღიქვამენ სხვები სხვაგვარად. მხოლოდ იმას ვხედავთ, რასაც ისინი გამოხატავენ კომუნიკაციისას და ქმედებისას; ამდენად, მხოლოდ 10%-ის გაგონება, დანახვა და შეგრძნება შეგვიძლია, და მათთვისაც მხოლოდ ჩვენ 10%-ია მისაწვდომი.

ერთსა და იმავე კულტურულ ჯგუფში კომუნიკაციისას სამყაროს მოდელი, რომელსაც ვეყრდნობით, მიუხედავად პიროვნული ნაირგვარობისა, ძირითადად, ერთნაირია. ვლაპარაკობთ ერთ დედაენაზე, მეტ-ნაკლებად ერთნაირი ჩვევები, ტრადიციები და პრეფერენციები გვაქვს. კომუნიკაცია როგორღაც უფრო მშვიდია, თუმცა შეიძლება, ერთსა და იმავე კულტურულ ჯგუფში მაინც შევეჯახოთ გაუგებრობებს და განსხვავებულ ინტერპრეტაციებს.

(იხ. შენიშვნა 3; დანართი 4: შენიშვნები, მითითებები და რეკომენდაციები შემდგომი საკითხავისთვის)

აისბერგი

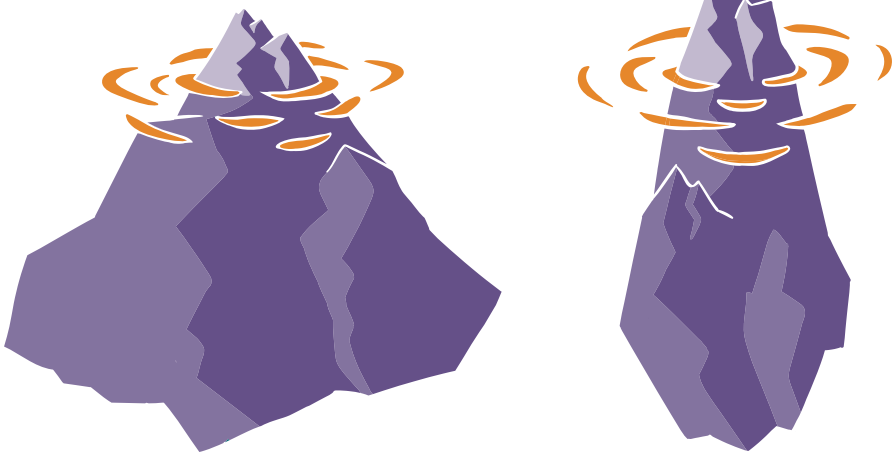


10% კომუნიკაცია: ყველაფერი, რასაც ვამბობთ და ვაკეთებთ.

90% მსოფლმხედველობა: პიროვნული გამოცდილებები, ნორმები, ღირებულებები, განწყობები და ძირითადი ვარაუდები.

როცა ორი აისბერგი ხვდება

კომუნიკაცია და მსოფლმხედველობა შეიძლება განსხვავებული იყოს.



თუკი მოდელები განსხვავებულია, ერთმანეთთან შეხვედრის შესაძლებლობაც ნაკლებია. სხვადასხვა კულტურული წარმომავლობის ადამიანთა შეხვედრისას განსხვავებული იქნება როგორც ის, რაც ხილულია, ასევე ის, რაც ზედაპირის ქვეშაა. ესაა თავისთავად გამოწვევა. მაგრამ კიდევ უფრო დიდი გამოწვევა ისაა, რომ არასდროს გეცოდინებათ, რა რაოდენობით ან რომელ სფეროებშია საძიებელი განსხვავებები. ადვილი შესაძლებელია, რასაც ხედავთ, ის არ იყოს, რაც გწამთ. რადგან თქვენი ინტერპრეტაცია დაფუძნებულია თქვენს საკუთარ მოდელზე. ჩადრი ერთ კონტექსტში, შეიძლება, აღქმული იყოს, როგორც ქალის ემანსიპაციისა და დამოუკიდებლობის სიმბოლო, სხვა კონტექსტში — როგორც მამაკაცების მჩაგვრელობა, კიდევ სხვა კონტექსტში კი — როგორც ქალის სურვილი, კარგად გამოიყურებოდეს და მოსწონდეს კიდეც ჩადრის მოხვევა. ეს მთლიანად იმაზეა დამოკიდებული, თუ ვინ ხედავს ჩადრიან ქალს.

კულტურული სათვალე

კულტურული საზოგადოებები, რომელსაც მივეკუთვნებით, გავლენას ახდენს ინტერპრეტაციის ჩვენეულ მოდელზე. გარკვეული აზრით, სამყაროს კულტურული სათვალით შევყურებთ. არ შეგვიძლია მისი მოხსნა, მაგრამ შეგვიძლია, გაცნობიერებული გვქონდეს, რა ფერს აძლევს ჩვენი სათვალე იმას, რასაც ვხედავთ. სწორედ ეს ხდება, როცა ვხვდებით ვინმეს, ვინც ჩვენგან განსხვავებულად შეჰყურებს სამყაროს და ვინც სრულიად განსხვავებული მიმართულებით მიდის. ასეთი შეხვედრისას საკუთარ თავსაც აღმოვაჩენთ და გვაქვს შესაძლებლობა, უკეთ გავიგოთ, თუ როგორ ვხედავთ სამყაროს; მეტს ვსწავლობთ ჩვენს საკუთარ კულტურულ სათვალეზე.

ამდენად, ეს შეხვედრა ორივე მხარისთვის უნიკალური შესაძლებლობაა, გაიცნო სრულიად ახალი სამყაროები და მეტი რამ გაიგო საკუთარ თავზე. თუ, რასაკვირველია, განზრახული არ გაქვთ, დამტკიცოთ საკუთარი ვარაუდი, რომ ერთადერთი მართებული თქვენი მსოფლმხედველობაა. ხელიდან არ უნდა გაუშვათ ეს შესაძლებლობა და გააფართოოთ თქვენი თვალსაწიერი...

რა არის დიალოგური კომუნიკაცია?

დიალოგური კომუნიკაცია ინტერესიანია და კვლევითი. ამ შემთხვევაში განზრახული გაქვთ კონტაქტის დამყარება და დიალოგის პრინციპების — ნდობის, ღიაობის, პატიოსნებისა და თანასწორობის — თამაშში შემოტანა.

პრაქტიკაში ეს ნიშნავს, რომ თქვენ:

- კომუნიკაციისას ხართ მიმნდობი, ღია, პატიოსანი, თანასწორობის მომხრე;
- პირადად გამოთქვამთ აზრს, ლაპარაკობთ თქვენი და არა თქვენი ჯგუფის, კულტურის ან ქვეყნის სახელით;
- გამოხატავთ ემპათიას და ცდილობთ, გაუგოთ სხვებს;
- ეკითხებით გრძნობებსა და ღირებულებებზე; პასუხისმგებლობას იღებთ საკუთარ გრძნობებსა და ღირებულებებზე;
- ლაპარაკობთ დასრულებული განცხადებებით და რჩებით რეალისტი;
- ხართ პირდაპირი და კონკრეტული, ლაპარაკობთ პატივისცემით.

არსებობს დიალოგური კომუნიკაციის ოთხი ძირითადი ხერხი:

- სასიამოვნო კონტაქტი,
- აქტიური მოსმენა,
- სარკისებრი ასახვა,
- კვლევითი კითხვების დასმა.



ეს ხერხები გამოიყენება იმის მიხედვით, თუ ვის ელაპარაკები და რაზე. ასევე მნიშვნელოვან როლს ასრულებს მხარეებს შორის ურთიერთობა და შექმნილი სიტუაცია. სრულიად განსხვავდება, მაგალითად, კოლეგასთან პროექტზე ან ძმასთან პიროვნულ დილემაზე საუბარი. ან ქმედება სემინარის ხელმძღვანელის როლში, რომლის ვალდებულებაცაა, სხვები ჩააბას დიალოგში. ასევე მნიშვნელოვანია, ყურადღება მივაქციოთ კომუნიკაციის ფორმების კულტურულად განსაზღვრულ სხვაობებს, როგორიცაა ლინგვისტური სტილი და სხეულის ენა. მაგალითად, წეს-ჩვეულების მიხედვით ძალზე განსხვავდება „პირდაპირობა“ და ის, ლაპარაკისას ერთმანეთთან რამდენად ახლოსაა მისაღები დგომა.

დიალოგური კომუნიკაციის ხერხები

სასიამოვნო კონტაქტის დამყარება

არ შეიძლება, გამოგვრჩეს, როდის ვამყარებთ სასიამოვნო კონტაქტს. თუმცა ძნელია სიტყვებით ზუსტად აღწერა, ეს რას ნიშნავს. არადა პარადოქსია, რადგან კონტაქტის დამყარება ერთ–ერთი ყველაზე მაცოცხლებელი — და აუცილებელი — გამოცდილებაა ჩვენთვის, ადამიანებისთვის. როცა სხვა პიროვნებასთან კონტაქტი დამყარებულია, ძლიერ ორმხრივ კავშირს გრძნობთ, და შეიძლება სხვისი სულის გამოკრთომასაც მოჰკრათ თვალი. მეორე მხრივ, როცა საკუთარ თავთან ამყარებთ კონტაქტს, წონასწორობის ფუნდამენტური შეგრძნება გეუფლებათ, თქვენს სტიქიაში ხართ — მდგომარეობაში, როცა გავიწყდებათ დრო და ადგილი.

დიალოგს მივყავართ სასიამოვნო კონტაქტთან. თავის მხრივ, დიალოგს ასაზრდოებს კომუნიკაცია, რომელსაც ეს თვისება ახლავს. გრძნობთ, რომ გისმენენ, გხედავენ და თქვენი ესმით, გეუფლებათ განცდა, რომ თქვენც ნამდვილად ხედავთ, უსმენ და უგებთ სხვას. ის ადამიანი წარმოგიდგებათ არა როგორც შეხედულებების მატარებელი, ჯგუფების ან კულტურების წარმომადგენელი, არამედ როგორც მრავალმხრივი პიროვნება, ზუსტად თქვენნაირი, არ არის მნიშვნელოვანი, ვინ არის სწორი ან ვინ იმარჯვებს. თქვენ აღელვებული ხართ, რადგან შემდგარია ადამიანების უფრო სიღრმისეული შეხვედრა და შეგიძლიათ წინსვლა — უფრო მრავალმხრივი გამოცდილებით დატვირთულს.

სასიამოვნო კონტაქტის დასამყარებლად თქვენ თვითონ უნდა იყოთ კონტაქტური, ყურადღებიანი და გულისყურიანი. მნიშვნელოვანია ყოფნა ერთადერთ შესაძლებელ ადგილას და ერთადერთ შესაძლებელ დროს: სწორედ აქ და სწორედ ახლა.

საამისოდ კარგი საწყისი წერტილია საკუთარი შეხედულებებისა და ღირებულებების ცოდნა, და საკუთარი გრძნობებისა და მოთხოვნილებების შეგრძნება. უმეტესი ჩვენგანისთვის ეს გარკვეული გამოწვევაა. ნაწილობრივ იმიტომ, რომ ვცხოვრობთ ეპოქაში, სადაც დღეში 24 საათი მიგვიწვდება ხელი პორტატიულ ელექტრონულ მედიაზე; საჯარო სივრცეებში რეკლამები და აჩქარებული ცხოვრება განუწყვეტლივ იბრძვის ჩვენი ყურადღების მოსაპოვებლად.

სასიამოვნო კონტაქტის დამყარების უნარის წვრთნა მრავალი გზით შეიძლება. ერთ–ერთი მათგანია მუშაობა თვითრეფლექსიაზე და ყურადღების გამახვილება საკუთარ რეაქციებზე, გრძნობებსა და ფიქრებზე. სხვა სამი

საშუალება — აქტიური მოსმენა, სარკისებრი ასახვა და კვლევითი გამოკითხვა — ხელს უწყობს კომუნიკაციისას სასიამოვნო კონტაქტს, რაც ასაზრდოებს დიალოგს.

(იხ. შენიშვნა 4; დანართი 4: შენიშვნები, მითითებები და რეკომენდაციები შემდგომი საკითხავისთვის).

აქტიური მოსმენა

აქტიური მოსმენა მარტივი და ეფექტური ხერხია იმის საჩვენებლად, რომ ნამდვილად გესმით სხვისი ნათქვამი. გულწრფელ ინტერესს და ცნობისმოყვარეობას იმით გამოხატავთ, რომ მთელი გულისყურით უსმენთ სხვა ადამიანს. შეკითხვებს სვამთ და იყენებთ დამადასტურებელ და კეთილგანწყობილ სხეულის ენას, როგორიცაა თვალის კონტაქტი და თავის დაქნევა. მიანიშნებთ, რომ ნამდვილად გინდათ გაიგოთ, რას ფიქრობს სხვა პიროვნება.

პირდაპირი მნიშვნელობით, აქტიური მოსმენა ნიშნავს საკუთარი თავის უგულებელყოფას. ეს არის გადამწყვეტი მომენტი, რომელიც ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს. ჩვენ ვისწრაფვით, ასპარეზზე გამოვიდეთ, სათქმელი ვთქვათ. გვინდა, დავეხმაროთ. ამაში ცუდი არაფერია. მაგრამ საუბარში, სადაც აქტიური მოსმენა საგანგებოდაა არჩეული დიალოგის წასახალისებლად, უნდა გაუძლოთ აზრის გამოთქმის ცდუნებას. თავი შეიკავეთ რჩევების მიცემისა და გადაწყვეტილებების შეთავაზებისგან, თუ ამას არ გთხოვენ. სხვაგვარად შეიძლება ისე გამოვიდეს, რომ საუბარი გადაიბაროთ და ყურადღების ცენტრში აღმოჩნდეთ. ეს სულაც არ უწყობს ხელს კონტაქტის დამყარებას და დიალოგს. ორ კოლეგას ან მეგობარს შორის დიალოგისას თქვენ, ჩვეულებრივ, რიგრიგობით იკავებთ აქტიური მსმენელის პოზიციას, როგორც წყვილის ცეკვისას. სემინარის ხელმძღვანელობისას აქტიური მოსმენა ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ტაქტიკაა დიალოგის დასაწყებად, ეს დაწვრილებითაა განხილული მეოთხე თავში.

სარკისებური ასახვა

სარკისებური ასახვა ნიშნავს სხვა ადამიანის მიერ ახლახან ნათქვამის სიტყვასიტყვით გამეორებას. ეს მარტივი მეთოდია, რომელიც აქტიური მოსმენისას გამოიყენება. სარკისებური ასახვა მიანიშნებს თქვენს თანამოსაუბრეს, რომ მოისმინეთ, რაც თქვა. ამავდროულად, გარკვეული მექანიკური ეფექტი შეგაძლებინებთ, ხმამაღლა წარმოთქმული უკეთესად გაიგოთ. ზოგიერთ სიტუაციაში შეიძლება ვინმეს მოეჩვენოს, რომ სხვის ნათქვამს ასხვაფერებთ,

განსაკუთრებით მაშინ, როცა მთელ წინადადებას იმეორებ. ხშირად ერთი–ორი სიტყვაც საკმარისია — თქვენი თანამოსაუბრისთვისაც, რომ მიხვდეს, მისმენენო (ვთქვათ, მისი წარმოთქმული ბოლო რამდენიმე სიტყვა) და თქვენთვისაც, უკეთ რომ გაიგოთ, რა ითქვა. ეს ცოტათი ჰგავს უკნიდან მსუბუქ ბიძგს ციცაბო–ზე აცოცებისას. სასიამოვნოა და მამოძრავებელ ძალასაც მატებს. მოლაპარაკე განაგრძობს ფიქრების ჯაჭვს და განსჯას, და შეიძლება უფრო ღრმად და–ფიქრდეს. თქვენ მეტს იგებთ. დიალოგი მიმდინარეობს.

ასევე შეგიძლიათ, სხეულის ენით სარკისებურად ასახოთ სხვა ადამიანი; მაგალითად, შეგიძლიათ, წინ გადაიხაროთ, როცა სხვა ასე აკეთებს, ხელი ნიკაპქვეშ ამოიდოთ, როცა სხვა ასევე აკეთებს; ან დაამყაროთ თვალებით კონტაქტი, როცა საამისოდ გიწვევთ. ამ ყველაფერს თვითონ ვაკეთებთ, როცა კონტაქტი დამყარებულია და გინდათ მისი გაღრმავება. მაგრამ ასევე შეგვიძლია კონტაქტის წახალისება სხვისი განზრახ მიბაძვით.



მაგალითები:

1: დისკუსია სარკისებური ასახვის გარეშე

ა: „ვფიქრობ, უბრალოდ, სამარცხვინოა, ასე ცოტა ხალხი რომ ეწერება მოხალისედ, არადა, ეს ისე ახალისებს ცხოვრებას!“
(გულანთებული განცხადება რაღაცაზე, რაც ა–სთვის მნიშვნელოვანია).

ბ: „სამარცხვინო არ არის, ეს ხალხმა თვითონ უნდა გადაწყვიტოს!“
(საპირისპირო თვალსაზრისს წამოაყენებს და კამათს იწყებს).

ა: „ჩემთვის ეს მიანიშნებს, რომ ხალხი უსაზღვროდ თავკერძაა“
(თავის მოსაზრებას იცავს და სხვებს კიცხავს).

ბ: „საკუთარ თავზე რას იტყვი? მგონი, ყველა თავკერძაა“
(განაზოგადებს ბრალდებებს და აკრიტიკებს).

2: დისკუსიიდან დიალოგამდე სარკისებრი ასახვის მეშვეობით

ა: „ვფიქრობ, უბრალოდ, სამარცხვინოა, ასე ცოტა ხალხი რომ ეწერება მოხალისედ, არადა, ეს ისე ახალისებს ცხოვრებას!“

ბ: „ახალისებს?“
(ბოლო სიტყვების გამეორება ეფუძნება ეჭვს, რომ ეს ა–სთვის ბევრს ნიშნავს).

ა: „ჰო. მოხალისეობის დიდი გამოცდილება მაქვს, საუცხოო იყო!“

ბ: „მოხალისეობის დიდი გამოცდილება გაქვს და საუცხოო იყო?“
(შესაძლოა: „მეტი მითხარი“). ბოლო სიტყვების გამეორება ეფუძნება გრძნობას, რომ ამის მიღმა არის პირადი გამოცდილება, რომლის გამჟღავნება მნიშვნელოვანია უფრო ღრმა საუბრისთვის).

ა: „ჰო, ერთხელ, როცა...“
(უამბობს გამოცდილებაზე)

ბ: „მერე, რა აზრი გამოიტანე მაიდან?“

ან:

„შენთვის რა იყო მნიშვნელოვანი მაგ გამოცდილებასთან დაკავშირებით?“
(ა კიდევ მეტს უამბობს და მერე ეკითხება ბ–ს).

ა: „იცი, რას ვგულისხმობ?“

საუბარი თვალსაზრისიდან „ეს სამარცხვინოა“ გადადის მოხალისეობის ღირებულებასა და საჭიროებაზე. საკუთარ გამოცილებაზე თხრობისას კომუნიკაცია თანდათანობით უფრო პიროვნული და ფაქტოლოგიური ხდება. კონტაქტი დამყარებულია, დიალოგი მიდის ერთმანეთის ცხოვრებისა და სამყაროს უფრო ღრმად გასააზრებლად.

კვლევითი შეკითხვები

თქვენ სვამთ კვლევით შეკითხვებს, რათა გაარკვიოთ და დააზუსტოთ, ერთი შეხედვით რა შეიძლება იყოს თქვენთვის გაუგებარი განსახილველ საკითხზე თუ მასთან დაკავშირებულ მოსაზრებებზე. ასევე ინტერესდებით, თუ რა დგას შეხედულებების უკან. ანუ ინტერესდებით მსოფლმხედველობით, ფუნდამენტური ვარაუდებით, ღირებულებებით, ნორმებით, გრძნობებითა და პირადი გამოცდილებებით.

იხ. აისბერგის მოდელი გვ. 40–ზე.

ღია და კვლევითი შეკითხვები შეიძლება დაიწყოს კითხვითი სიტყვებით, როგორიცაა: „როგორ“, „ვინ“ და „როდის“. ან შეგულიანებით: „შეგიძლია, ამა საკითხზე უფრო მეტი მითხრათ?“. უმჯობესია, თავი ავარიდოთ კითხვით სიტყვას „რატომ“, ამ კონტექსტში შეიძლება ისე ჩანდეს, თითქოს პიროვნებამ პასუხი უნდა აგოს, რაღაც უნდა გაამართლოს. მაგრამ იქნებ, პიროვნებას ბოლომდე არ გადაუწყვეტია, რა აზრისაა. ასეა თუ ისე, აქ სრულიად სხვა მიზანია — საუბრის საშუალებით სწრაფვა უფრო მეტი გარკვეულობისკენ. შეკითხვა არ უნდა იყოს დახურული ან გეზის მიმცემი. არც საკუთარი (ფარული) შეხედულება უნდა გამოხატოთ. და შეძლებისდაგვარად, მათზე პასუხი არ უნდა იყოს „ჰო“ ან „არა“.

როგორც დახურული და გეზის მიმცემი, ასევე ღია და კვლევითი შეკითხვების მაგალითები

1: „როგორ გგონია, განა საშინელება არ არის, რომ ამდენი ხალხი იხოცება საგზაო ავარიებში ყოველ წელს, მხოლოდ იმიტომ, რომ ადამიანები არ იცავენ სისწრაფის შეზღუდვებს?“

(გეზის მიმცემი კითხვა, რომელიც ასახავს შემკითხველის შეხედულებას და მიკერძოებას. ეს უფრო მოსაზრების გაცხადებაა, ვიდრე სხვა პიროვნების თვალსაზრისის კვლევა).

„რას ფიქრობთ ახალ სტატისტიკაზე, რომელიც აჩვენებს, რომ საგზაო ავარიების მსხვერპლთა რიცხვი განაგრძობს ზრდას?“

(ფაქტებზე დაფუძნებული ღია კითხვა. იძლევა საშუალებას, ნათელი მოეფინოს შეხედულებებსა და მათ საფუძველს).

2: „ესე იგი, თავად არასდროს აგვიანებთ?“

(შეკითხვა ვარაუდობს, რომ „დაუგვიანებლობა“ ობიექტური კატეგორიაა და გულისხმობს პასუხს „ჰო“ ან „არა“.)

„რა არის თქვენთვის დრო?“

ან: „რა არის თქვენთვის მნიშვნელოვანი შეთანხმებულ დროს მისვლასთან დაკავშირებით?“

(ღია და კვლევითი კითხვა, რომელიც ვარაუდობს, რომ დროის აღქმა შეფარებითია).

თავიდან ამ ხერხების გამოყენება შეიძლება მოუხერხებელი ჩანდეს. თუმცა ეს ვარჯიში და შექმნილ სიტუაციასა თუ თანამოსაუბრეზე მორგების ტექნიკაა. „უბრალოდ ამის კეთება“ თანდათანობით თქვენს მეორე ბუნებად იქცევა.

შენიშვნები

თავი 3
სემინარის დაგეგმვა



„თავიდან ეჭვი მეპარებოდა დიალოგის ეფექტურობაში. ვფიქრობდი, საერთოდ გამოვა რამე-მეთქი? სამი სემინარი ჩავატარეთ დანიასა და ეგვიპტეში, რასაც შესანიშნავი გამოხმაურებები მოჰყვა. აღტაცებული დავრჩი, როდესაც გავაცნობიერე, რომ დიახ, ნამდვილად შეგვიძლია შეცვლა. რაღაცას ვცვლით დიალოგის საშუალებით. რაღაცას ვცვლით რეალურ ცხოვრებაში. მსოფლიოში“.

მოჰამედი ეგვიპტიდან, დიალოგის დესპანი

დიალოგის შესახებ წარმატებული სემინარი გვაზიარებს დიალოგის ბუნების საფუძვლებს და პრაქტიკულად წარმოადგენს, თუ რა არის დიალოგი. მონაწილეები უკეთ გაიგებენ დიალოგის პოტენციალს, თუკი ამა თუ იმ საკითხზე დიალოგს გამართავენ და თუკი დიალოგური კომუნიკაციის პრაქტიკული ხერხების გამოყენებაშიც გაწვრთნილნი იქნებიან.

იმისათვის, რომ ზუსტად ის განახორციელოთ, რაც გსურთ, ყურადღებით უნდა დაფიქრდეთ, თუ როგორ აჯობებს სემინარის ჩატარება. გეგმა გჭირდებათ.

რა არის სემინარი?

სემინარი ჯგუფისთვის დაგეგმილი, სტრუქტურირებული სასწავლო პროცესია, რომელშიც აქტიურად არიან ჩართულნი მონაწილეები და რომელსაც აქვს კონკრეტული მიზანი. ის მონაწილეებს ყოველთვის აძლევს შესაძლებლობას, აქტიურად შეიტანონ წვლილი (ამის შედეგია „სემინარის“ „სამუშაო“ ნაწილი) ამა თუ იმ საკითხის მოგვარებაში.

სემინარს, ისევე როგორც მოთხრობას, აქვს ძირითადი სტრუქტურა, თანდათანობით ვითარდება და პროცესად გადაიქცევა.

სემინარი სამი ნაწილისგან შედგება:

1. შესავალი: სტრუქტურის გახსნა და ჩამოყალიბება;
2. მოქმედება: აქტივობები (შესავალი სიტყვა–პასუხი, სავარჯიშოები, დიალოგი);
3. დასრულება: შეჯამება, დამთავრება და შეფასება.



ბუნებრივია, დიალოგზე სემინარი ყოველთვის დიალოგის შესახებაა. თუმცა თქვენზეა დამოკიდებული, თუ როგორ წარიმართება სემინარი, ვინაიდან რაც ხდება, მონაწილეებისთვის გასაგები და საინტერესო უნდა იყოს. სემინარი უნდა იყოს თანმიმდევრული, დინამიკური და მიმზიდველი.

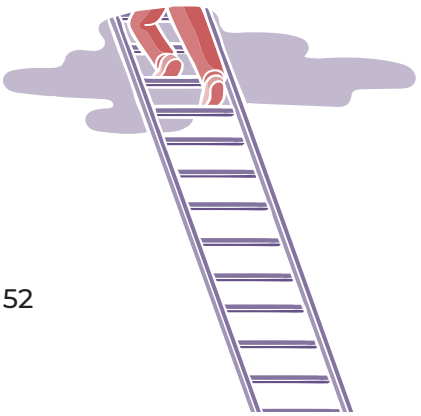
(იხილეთ შენიშვნა 1; დანართი 4: შენიშვნები, ცნობები და წინადადებები დამატებითი საკითხავისთვის).

ძირითადი სტრუქტურა დაგეგმვის შაბლონად გამოდგება. დაგეგმვის შინაარსი და ფორმის ცვალებადობა დამოკიდებულია სემინარის მიზანსა და მისი მონაწილეების საჭიროებებზე.

განვასხვავებთ დიალოგზე სემინარების ორ ტიპს:

ა. სემინარები დიალოგის შესახებ, სადაც მთავარი მიზანია დიალოგის, როგორც კონცეფციისა და მეთოდის, სწავლება. მონაწილეები სწავლობენ დიალოგის ბუნებას და დიალოგური კომუნიკაციის ხერხებს მაგალითებისა და ტრენინგის საშუალებით.

ბ. სემინარები დიალოგით, სადაც მთავარი მიზანია კონკრეტულ საკითხზე დიალოგის გამართვა. მონაწილეები დიალოგის, როგორც მეთოდის, საშუალებით უფრო მეტს იგებენ კონკრეტულ თემაზე და ერთმანეთის შეხედულებებზე. ამავდროულად, ისინი — ირიბად — უკეთ იაზრებენ დიალოგის ბუნებას.



რა არის სემინარი დიალოგზე?

დიალოგი არის ქმედება, სადაც მოგზაურობა უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე კონკრეტული დანიშნულების ადგილის მიღწევა. შესაბამისად, გონივრულია, რომ სემინარი მხოლოდ დიალოგს კი არ ეხებოდეს, არამედ მონაწილეების დიალოგში ჩართვასაც ისახავდეს მიზნად.

სასურველია, მონაწილეებმა იცოდნენ, რა ტიპის სემინარზე უნდა დარეგის–ტრირდნენ. შესაბამისად, ხელშეკრულება, ანუ შეთანხმება იმის შესახებ, თუ რა მოხდება სემინარზე, მკაფიო უნდა იყოს. ყველა მონაწილეს გარკვეული უნდა ჰქონდეს, თუ რა არის ეს სემინარი, როგორ იმუშავებს ის პრაქტიკაში დიალოგთან ერთად, ასევე როგორ და რამდენად იქნებიან ისინი ჩართულნი პროცესში. სინამდვილეში, სემინარის ეს ორი ტიპი, ჩვეულებრივ, ერთმანეთს ემთხვევა. თუმცა, დაგეგმვის პროცესში სასარგებლოა მათი ერთმანეთისგან გამიჯვნა, რათა ოპტიმალურად აირჩიოთ, თუ რას უნდა მოიცავდეს სემინარი და როგორ უნდა მართოთ.

წარმატებული სემინარი

დიალოგის შესახებ წარმატებულ სემინარზე თქვენ საუბრობთ დიალოგზე, მართავთ დიალოგს და სწავლობთ დიალოგის მეშვეობით. ერთობლივ რეფლექსიას იმაზე, რაც მონაწილეებს შორის დიალოგისას ხდება, მოჰყვება სწავლა და ახალი ხედვები. შესაბამისად, რეფლექსია გადამწყვეტია, რათა დიალოგზე სემინარი წარმატებულად ჩატარდეს.

რეფლექსია არის პაუზა დასაფიქრებლად, საკუთარ თავთან ან სხვებთან დიალოგის გასამართად და იმის ვერბალიზაციისთვის, ისეთი რა განიცადეთ და იგრძენით ამა თუ იმ სიტუაციაში, რომ რაღაც ახლებურად დაინახეთ და უკეთესად გაიგეთ.



რეცეპტი

წარმატებული სემინარის მთავარი (ძირითადი) რეცეპტი სამი ინგრედიენტისგან შედგება. მათი გათვალისწინება აიოლებს გადაწყვეტას, როგორ უნდა იყოს აგებული სემინარი და რომელ საუბრებს, სავარჯიშოებს და თამაშებს უნდა შეიცავდეს ის.

1. სემინარი მორგებული უნდა იყოს მონაწილეებზე, ითვალისწინებდეს მათ საჭიროებებსა და ღონისძიების საერთო მიზანს. ამისათვის საჭიროა გადაწყვეტილების მიღება შემდეგ საკითხებზე: სად მინდა ჩემი სემინარის ჩატარება? რა სჭირდებათ მონაწილეებს?

2. არც ერთი აქტივობა რეფლექსიის გარეშე, სწავლა რეფლექსიას მოჰყვება. შესავალი საუბრის, სავარჯიშოს ან თამაშის სახით წარმოდგენილი აქტივობა თავისთავად ბევრს არაფერს ასწავლის. ეს მხოლოდ რეფლექსიის პროცესში ხდება, როდესაც სიტყვებით გადმოსცემთ იმ გრძნობებს, აღმოჩენით გამოწვეულ აღტაცებას და შეხედულებებს, რომლებიც აქტივობის ან საუბრის შემდეგ შეგექმნათ. შესაბამისად, ნებისმიერ აქტივობას უნდა მოჰყვეს მონაწილეებს შორის რეფლექსია და მათ მიერ შესწავლილის შეჯამება.

3. ვარიაცია დინამიზმს ქმნის. წარმატებული სემინარი დინამიკური და ცოცხალი პროცესია, რომელიც მონაწილეთა ყურადღებას იპყრობს და აქტიურად ჩართვის სურვილს ჰგვრის. შესაბამისად, დაგეგმვისას ყურადღება ვარიაციაზე უნდა გამახვილდეს. საუბრის შემდეგ, რომლის განმავლობაშიც მონაწილეები ისხდნენ და უსმენდნენ, მათთვის ფიზიკურ აქტივობას ატარებთ. ამას შეიძლება მოჰყვეს, მაგალითად, რეფლექსია მცირე ჯგუფებში, რის შემდეგაც ყველაფერს პლენარულ სხდომაზე შეაჯამებთ და ა. შ.

იხილეთ შენიშვნა 2; დანართი 4: შენიშვნები, ლიტერატურა და წინადადებები დამატებითი საკითხავისთვის.

პრინციპები

დაგეგმვისას მიზანშეწონილია რამდენიმე ფუნდამენტური პრინციპით ხელმძღვანელობა:

1. სწავლა რღვევას მოჰყვება: როდესაც საქმე დიალოგს ეხება, სწავლა და განვითარება ერთი მონეტის ორი მხარეა. მონაწილეები სწავლობენ და ვითარდებიან, რადგან წინააღმდეგობას აწყდებიან იმასთან დაკავშირებით, რაც იციან და სჯერათ. ეს ცოდნა უნდა „მოირღვეს“: რღვევა ისეთი ძლიერიც არ უნდა იყოს, რომ შეშინდნენ და თავის თავში ჩაიკეტონ, მაგრამ არც ისეთი სუსტი, რომ მხოლოდ დაადასტუროს ის, რაც წინასწარ იცოდნენ. რღვევა უნდა იყოს „შესაფერისი“ და გონივრული, ეს უნდა იყოს გამოწვევა მათი ცოდნისთვის; დაბალანსების აქტი — როგორც სემინარის დაგეგმვისას, ასევე მისი განხორციელებისას.

2. მოულოდნელობა: რასაც უნდა გეგმავდეთ, სანამ მონაწილეებთან ურთიერთობას არ დაიწყებთ, არასდროს იცით, რა მოხდება. ღია და მოქნილი უნდა იყოთ, თქვენი გეგმიდან გადახვევის შესაძლებლობა უნდა მოიტოვოთ ისე, რომ სემინარის მიზანს არ გადაუხვიოთ. ან უნდა გქონდეთ „სამარქაფო გეგმა ბ“. ეს ფაქტორი სემინარზე პასუხისმგებელის როლისთვის მომზადებისას ისეთივე მნიშვნელოვანია, როგორც თავად სემინარის დაგეგმვა.



3. დაგეგმვისას უნდა გაითვალისწინოს, რომ სემინარს სამი განზომილება აქვს:

ა. შინაარსი: რაზე იქნება სემინარი? რა მოხდება?

ბ. ფორმა: პროცესი როგორ უნდა იყოს აგებული? როგორ მოხდება ეს?

გ. პროცესი: როგორ ემზადებით დინამიკისთვის და რა უნდა მოხდეს მონაწილეებს შორის? რამდენად უნდა იყვნენ ჩართულნი მონაწილეები და როგორ?

(სემინარის სამი განზომილების შესახებ დამატებითი ინფორმაცია იხილეთ ამ თავში, გვ. 72).

წარმატებული სემინარის რეცეპტი და პრინციპები

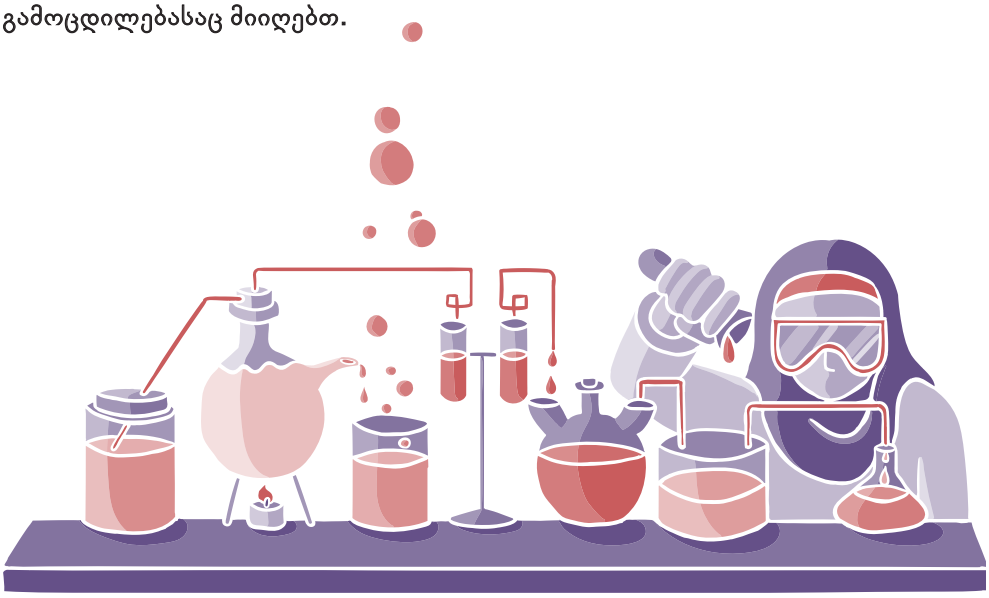
ძირითადი რეცეპტი	ძირითადი პრინციპები
მონაწილეებზე მოარგეთ და მიზანი ნათლად გამოკვეთეთ	სწავლა რღვევას მოჰყვება
დაფიქრდით ამაზე: აქტივობა — რეფლექსია — სწავლა	მოულოდნელობისთვის მომზადებაა საჭირო
შექმენით დინამიზმი ვარიაციებით	დასაგეგმია შინაარსი, ფორმა და პროცესი

მარტივი და საფუძვლიანი მიდგომა

დაგეგმვა გულისხმობს შეგნებული არჩევანის გაკეთებას. საამისოდ უამრავი გზა არსებობს. საკითხის არსი ისაა, რომ შევქმნათ ინდივიდუალურად მორგებული პროცესი, რომელიც დაფუძნებული იქნება მონაწილეთა საჭიროებებზე. გამოცდილება აჩვენებს, რომ ეს მიდგომა უზრუნველყოფს ყველაზე რელევანტურ და საზრიან პროცესებს.

სემინარის დაგეგმვისადმი მარტივი მიდგომა ნიშნავს, დავიწყოთ ზემოთ ხსენებული ძირითადი რეცეპტითა და სამი ძირითადი პრინციპით. სემინარის ძირითადი სტრუქტურა — შესავალი, მოქმედება და დასრულება — გამოიყენება როგორც შაბლონი დაგეგმვისთვის, სცენარისა და პროგრამის შესადგენად (იხილეთ ქვემოთ).

აირჩევთ შესაფერის სათაურს, ასევე თქვენთვის ყველაზე შესაფერის აქტივობებსა და სავარჯიშოებს (იხილეთ თავი 5). ამ მითითებების გამოყენებისას თქვენივე საღი აზრისა და შესაძლოა რამდენიმე კარგი კოლეგის დახმარებით, შეგიძლიათ, ჩაერთოთ ამ პროცესში. თქვენ პროცესის კარგად დაგეგმვას შეძლებთ, მონაწილეები უკეთ გაიგებენ დიალოგის ბუნებას და ღირებულ გამოცდილებასაც მიიღებთ.



შეგიძლიათ, უფრო გულმოდგინედ მიუდგეთ ამ საკითხს და ჩაერთოთ დაგეგმვაში. დროთა განმავლობაში ეს იქნება თქვენი პირველი ნაბიჯი როგორც უფრო კომპეტენტური პროცესების წარსამართად, ასევე საკუთარი თავის განვითარებისკენ სემინარის ფასილიტატორის როლში — რაც არანაკლებ მნიშვნელოვანია.

(დაგეგმვის შესახებ უფრო ვრცლად იხილეთ ამ თავში, გვ. 63).

რა მიდგომაც უნდა აირჩიოთ, რამდენიმე ასპექტი ყველა შემთხვევაში გასათვალისწინებელია.

სემინარისთვის უნდა აირჩიოთ თემა ან მწვავე საკითხი. დაგჭირდებათ სცენარი სტრუქტურის დასადგენად და პროგრამა, სადაც ჩამოთვლილი იქნება კონკრეტული აქტივობები. თუ სემინარზე სხვა ფასილიტატორებთან ერთად მუშაობთ, დაგეგმვისას ესეც უნდა იყოს გათვალისწინებული. უნდა მოიფიქროთ, მოცემულ შინაარსს ყველაზე მეტად რომელი ფორმა შეეფერება. ასევე უნდა გადაწყვიტოთ, თუ როგორ ჩართავთ მონაწილეებს და როგორ მართავთ პროცესს. და ბოლოს, აუცილებელია რამდენიმე პრაქტიკული საკითხის მოგვარება.

საკითხი

სემინარი მონაწილეებისთვის უფრო მიმზიდველი იქნება, თუ, დიალოგის გარდა, კონკრეტულ საკითხსაც ასახავს. ეს სიტყვიერად გაჟღერებულია სათაურის ან კითხვის სახით, მაგალითად: როგორ შეიძლება დიალოგის გამოყენება საერთაშორისო პროექტებში?

არჩეული საკითხი დამოკიდებული უნდა იყოს იმაზე, თუ რა აღელვებს და რა აინტერესებს მონაწილეებს (იხილეთ აგრეთვე მე-2 თავი). მათ უნდა შეეძლოთ ამ საკითხის საკუთარ ცხოვრებასთან დაკავშირება და წამოჭრილი დილემების იდენტიფიცირება. საკითხის ზუსტად განსაზღვრა იძლება ჩაღრმავების შესაძლებლობას. უფრო ზოგადი სათაურის შემთხვევაში, როგორიცაა, მაგალითად, „დიალოგი და ცრურწმენები“, შეიძლება, მონა-წილეებმა ამ საკითხს დიდი მნიშვნელობა არ მიანიჭონ და საბოლოოდ, ზოგადი შეხედულებების განხილვა იკმარონ იდეების შემუშავებისა და პირადი დიალოგის ნაცვლად.

კარგი იქნება, თუ აირჩევთ თქვენთვის საჭირბოროტო საკითხს და კარგად ნაცნობ სავარჯიშოებს იმ პირობით, რომ ეს ყველაფერი სემინარის მიზნისა და მონაწილეთა საჭიროებებს შეესაბამება. ყოველთვის სასურველია, კიდევ ერთხელ გადაამოწმოთ ეს გარემოება და საჭიროების შემთხვევაში გამოტოვოთ ის, რაც შეიძლება თქვენთვის მიმზიდველი და საინტერესო იყოს, მაგრამ ხსენებულ პირობას ვერ აკმაყოფილებს.

„თამაში „ყინულმჭრელი“, რომელსაც ჰქვია 1-2-3, დიდ ენერგიას მოითხოვს და ზოგიერთს შეიძლება ცოტათი სულელურადაც მოეჩვენოს. სემინარში, 20-მდე ახალგაზრდის გარდა, მონაწილეობდა დაახლოებით 50 წლის ორი კაცი, რომლებსაც ასევე ფასილიტატორობაც უნდა გაეწიათ. ვერასდროს წარმოვიდგენდით, რომ ამ სავარჯიშოს შეასრულებდნენ, თუმცა მაინც ვარჩიეთ მათი ჩართვა. როგორც აღმოჩნდა, იმ ორი კაცისთვის ნამდვილად სახალისო სავარჯიშო იყო, სხვებთან ერთად გულიანი სიცილ-ხარხარით მონაწილეობდნენ თამაშში. შეგვრცხვა ჩვენი წინასწარი ფორიაქისა და მივხვდით, რომ როგორც ფასილიტატორებს, ჩვენც გვჭირდებოდა საკუთარ ცრურწმენასთან დაპირისპირება“.

(თამაში 1-2-3, იგივე „ყინულმჭრელი“, იხ. № 2.1 მეხუთე თავში).

სცენარი

სცენარი ან მეგზური თქვენი ყველაზე მნიშვნელოვანი დამხმარეა სემინარის დაგეგმვაშიც და განხორციელებაშიც. სცენარის წერისას ფიქრობთ პროცესზე, ადგენთ გეგმას, განსაზღვრავთ, რა სახის აქტივობების ჩართვა გსურთ. არ არის აუცილებელი, სცენარი დასრულებული და დეტალური მეგზური იყოს, ის უფრო გეზს გაძლევთ დაგეგმვისას, გარდა ამისა, სულიერ სიმშვიდეს გგვრით და თვალსაწიერს გიფართოებთ სემინარის გაძღოლისას. არა აქვს მნიშვნელობა, ერგება თუ არა ის დეტალურ ცხრილს, უბრალო ფურცელზე ხელითაა ნაწერი თუ ბრჭყვიალა, ოქროსფერ ბარათებზეა დაბეჭდილი თუ მინიშნებების სია ახლავს.

სცენარზე მუშაობისას განსაზღვრავთ, რამდენ დროს მოახმართ თითოეულ აქტივობას. ხანდახან ადამიანი ისწრაფვის, უნაკლო ღონისძიება ჩაატაროს, ასეთ დროს თავს იჩენს მომეტებული ამბიციურობა და „დროებითი ოპტიმიზმი“. გსურთ, ბევრი რამ ჩართოთ და საბოლოოდ, ძალიან ცოტა დრო გრჩებათ სავარჯიშოებისთვის. მუშაობით გადატვირთული, არარეალისტური პროგრამის შესრულებით შეპყრობილი ფასილიტატორი ვერავის ეხმარება. უმჯობესია, ელემენტები შევამციროთ. ეს შესაძლებელს გახდის თემაში ჩაღრმავებას. გარდა ამისა, მონაწილეებს საკმარისი დრო უნდა ჰქონდეთ გამოსვლებისთვის. არ არსებობს სწავლა რეფლექსიის გარეშე, მაგრამ რეფლექსია მონაწილეებთან ერთად პროცესში ჩართვასაც გულისხმობს, რაც საკმაოდ არაპროგნოზირებადია. ამას დრო სჭირდება, ამიტომ მზად უნდა იყოთ და ყველაფერი მოასწროთ. თქვენ ხართ პასუხისმგებელი პროცესზე და არა პირიქით.

გარდა ამისა, უნდა გადაწყვიტოთ, თქვენი პროგრამის რომელი ნაწილები შეიძლება შეიკვეცოს, თუ განრიგი ზედმეტად ამბიციური გამოდგა.

(იხ. შემოთავაზებები კონკრეტული სცენარებისთვის მე-3 დანართში).

„პროგრამა ხელშეუხებელი სიწმინდე არ არის! ჩემთვის კარგი გუნდური მუშაობა ნიშნავს, რომ თანხმდებით თქვენს თანამშრომლობაზე და სიტყვით გამოსვლისას კომუნიკაციის ფორმაზე. მაგალითად, შეიძლება თუ არა, მოსაუბრეს სპონტანურად გააწყვეტინოთ გეგმას აცდენილი წინადადებით? სცენარის ამგვარად წერის პროცესი გუნდში ისევე მნიშვნელოვანია, როგორც სამოქმედო პროგრამის შედგენა“.

ჯანეტი იორდანიიდან, დიალოგის დესპანი

თანამშრომლობა რამდენიმე ფასილიტატორს შორის

თუკი ერთდროულად რამდენიმე ფასილიტატორი ხართ, დაგეგმვა ერთობლივი ვალდებულება ხდება. ეს შეიძლება, სასარგებლო გამოდგეს სცენარის წერისას — შეძლებთ, დაადგინოთ, ვინ რას გააკეთებს, განსაზღვროთ როლები. შეთანხმდეთ, ვინ რაზეა პასუხისმგებელი სემინარის წინ და სემინარის დროს.

სცენარზე არანაკლებ მნიშვნელოვანია საკუთარი პროცესისა და თანამშრომლობის სისტემატური მზადება. ეს გუნდური აქტივობის მეშვეობით ხდება, ამ დროს ურთიერთობას ამყარებთ საკუთარ ჯგუფთან.

სწორედ ამ დროსაა, რომ შეუფერხებლად და პატიოსნად ადარებთ და ათანხმებთ თქვენს განსხვავებულ მოლოდინებს თანამშრომლობის თაობაზე. არ არის აუცილებელი, ყველაფერს დაეთანხმოთ. თუმცა, რაც მეტი იცით ერთმანეთის შესახებ და თითოეული პიროვნების მოსაზრებაზე ერთად მუშაობასთან დაკავშირებით, მით უკეთ შეძლებთ, გაუმკლავდეთ საქმეს. ერთმანეთს ესაუბრებით საკუთარ ძლიერ და სუსტ მხარეებზე, რათა ეს დაგეგმვისას გაითვალისწინოთ. თუ ერთი პიროვნებას მიაჩნია, რომ კონკრეტული სავარჯიშო კარგად გამოსდის, შეიძლება, სწორედ მან ჩაიბაროს ეს საქმე, ან შეიძლება, ვინმეს უნდოდეს, საკუთარი თავი სრულიად ახალ აქტივობაში გამოცადოს.

ასევე მნიშვნელოვანია როლების განაწილება — ერთმა პიროვნებამ შინაარსზე იკისროს პასუხისმგებლობა, მაგალითად, იმაზე, თუ რა მოხდება. მეორე პასუხისმგებელი იქნება პროცესზე. მაგალითად, დინამიკაზე მონაწილეებს შორის და იმაზე, რაც შეიძლება, გზადაგზა მოხდეს. ეს მნიშვნელოვანია — იქნებ, უეცრად დაგჭირდეთ გეგმის შეცვლა. უხერხული იქნება, თუ ერთერთი ფასილიტატორი უდროობის გამო გადაწყვეტს რომელიმე სავარჯიშოს გამოტოვებას და მეორეს მიაჩნია, რომ აჯობებდა საერთო მსჯელობისთვის ჩამოგეჭრათ დრო. ასევე თანხმდებით, ვინ იქნება პასუხისმგებელი თითოეულ სავარჯიშოზე; როგორ აპირებთ, უმტკივნეულოდ და მოფიქრებულად გადახვიდეთ ერთი საკითხიდან მეორეზე.

„ერთ–ერთი სავარჯიშოს მიზანი იყო, მონაწილეებს დახმარებოდა მათთვის ბუნდოვანი საკითხის გააზრებაში. ეს საკითხი გახლდათ განსხვავება დიალოგსა და განხილვას შორის. მათთან ერთად ბევრი სწორი დასკვნა გამოვიტანეთ (მაგალითად, „დიალოგი არის მოსმენა და კითხვების დასმა“), მაგრამ საკითხი მაინც გაურკვეველი რჩებოდა. ბოლოს ერთ–ერთი ჩვენგანი წამოხტა და „მოლაპარაკე ჯოხით“ ხელში ჩაერია საუბარში. ორ დანარჩენს უთხრა, აბა, ამით სცადეთო. საუბარი „მოლაპარაკე ჯოხის“ გამოყენებით გაგრძელდა, და აშკარად გამოჩნდა, რომ მონაწილეებს იმ მომენტში გაუნათდათ გონება. აღტაცებული ვიყავი, არა მხოლოდ იმიტომ, რომ მონაწილეებმა კარგად გაიაზრეს ძალიან მნიშვნელოვანი საკითხი, არამედ კიდევ იმიტომ, რომ ჩვენი გუნდის თანამშრომლობა ასე კარგად გამოვიდა. იმპროვიზაციას მივმართეთ და სიტუაციას მოვერგეთ“.

„მოლაპარაკე ჯოხი“ გვხვდება 3.8 სავარჯიშოში: დიალოგი „მოლაპარაკე ჯოხით“ ხელში. კლარა დანიიდან, დიალოგის დესპანი

ფორმა

ფორმა ქმედებების განხორციელების გზაა და ძნელია მისი გარჩევა შინაარსისგან. ფორმა და შინაარსი ქმნიან ერთ მთლიანობას და იდეალურად უწყობენ ერთმანეთს მხარს. მაგალითად, სემინარზე ფორმა ზრუნავს, როგორ არის განლაგებული მაგიდა და სკამები, კომუნიკაციისას როგორ გამოიყურებით ფასილიტატორის როლში (გათვალისწინებულია ყველაფერი, რასაც ამბობთ და აკეთებთ). ეს გულისხმობს, თუ რამდენად შინაურული ან ოფიციალური ხართ, როგორ აძლევთ ინსტრუქციებს, როგორ მსჯელობთ, როგორ მართავთ დიალოგს. დაგეგმვისას თქვენი შეგნებული არჩევანია, რომ ფორმა შინაარსს კი არ ეწინააღმდეგებოდეს, არამედ განამტკიცებდეს.

მაგალითად, დიალოგის შესახებ სემინარზე სკამების წრიულად განლაგება სტანდარტია. მაგრამ ყოველთვის უნდა დაფიქრდეთ, თქვენთვის ეს ოპტიმალური გადაწყვეტილებაა თუ არა. შეიძლება, იუმორის გრძნობა გამძაფრებული გქონდეთ, მაგრამ ეს მაინცდამაინც არ შეეფერებოდეს კონკრეტულ ჯგუფსა და საკითხს. როცა სიტყვით გამოდიხართ და ყველა თვალი თქვენკენ — სემინარის ხელმძღვანელისკენაა მოპყრობილი, ყველაფერი, რასაც ამბობთ და აკეთებთ, მძაფრდება და გაზვიადებულადაა ინტერპრეტირებული. ეს დამატებით დაფიქრებას მოითხოვს, წონასწორობა უნდა დაიცვათ — უნდა იყოთ ისეთი, როგორიც ხართ და გაცნობიერებული გქონდეთ, როგორ გხედავენ სხვები.

პროცესი

სემინარის მონაწილეები ყოველთვის ჩართული არიან პროცესში. თუმცა დაგეგმვისას განისაზღვრება, როგორ და რა სიხშირით უნდა მოხდეს. ისინი პროცესში ბუნებრივად ერთვებიან აუარებელი დიალოგური აქტივობისას. ეს აშკარაა საწყის ეტაპზე, როცა მონაწილეები წესებზე თანხმდებიან; გარდა ამისა, შეუძლიათ აზრის გამოთქმა იმის თაობაზე, თუ რა საკითხები უნდა იყოს შეტანილი განრიგში, რამდენჯერ და როდის უნდა შეისვენონ, გაგიზიარონ მოლოდინები იმასთან დაკავშირებით, თუ რის სწავლას იმედოვნებენ სემინარზე. მოლოდინების შედარებასა და განხილვას იწყებთ ხელშეკრულებით, ანუ იმით, რაც წინასწარ იყო შეთანხმებული, ამოწმებთ, მონაწილეებისთვის ეს მისაღებია თუ არა; პროგრამა შეძლებისდაგვარად ერგება მათ მოთხოვნილებებს. თუ დიდ მნიშვნელობას ანიჭებთ პროცესში მონაწილეების ჩართულობას, ამგვარი მიდგომა უპირატესია. ეს საშუალებას მისცემთ, პირდაპირ გამართონ დიალოგი იმ საკითხზე, რაც ყველას ეხება.

სემინარის ბოლოს მონაწილეებს შეუძლიათ, მეტ-ნაკლებად უშუალოდ ჩაერთონ შეჯამებასა და დასკვნების გამოტანაში და ყოველთვის მიიღონ მონაწილეობა შეფასებაში. როცა საქმე შეფასებაზე მიდგება, უნდა გახსოვდეთ ორი მიმართულება: ახალი რა ისწავლეს მონაწილეებმა? და როგორ მოეწონათ მონაწილეობა? ეს თქვენი, როგორც ფასილიტატორის, შეფასებაა.

პრაქტიკული მხარეები

როცა სემინარზე პასუხისმგებელი ხართ, ყურადღება უნდა მიაქციოთ რამდენიმე პრაქტიკულ საკითხს. საწყენი იქნება, თუ დაუდევრობა დააზარალებს სხვა მხრივ წარმატებულ დაგეგმვას. ამიტომ არ უნდა მიიჩნიოთ, რომ რაიმე თავისთავად იგულისხმება. უნდა გახსოვდეთ, რომ არ არის აუცილებელი, სემინარის შემკვეთმა იცოდეს თქვენი მოთხოვნილებები. შესაბამისად, თქვენს მოლოდინებს განიხილავთ იმათთან ერთად, ვინც კლიენტი ან ღონისძიების ორგანიზატორია და/ან გთავაზობთ თავის სივრცეს ღონისძიებისთვის. საკუთარი სურვილები რაც შეიძლება, ნათლად უნდა გქონდეთ გაცხადებული, ვინაიდან ღონისძიების ხარისხი მოწესრიგებულ პრაქტიკულ საკითხებზეცაა დამოკიდებული. შეიძლება მკაფიოდ შეთანხმდეთ იმაზე, თუ ვინ რას აკეთებს და როდის, და ა. შ. შეიძლება, სასარგებლო იყოს ამის წერილობით ჩამოყალიბება, თუნდაც მხოლოდ ელექტრონული ფოსტით, ეს დაგეხმარებათ შეთანხმების დამახსოვრებაში. სივრცე, ცხრილი, რესურსები (გადასახადი, კვება, დალაგება, მასალები სემინარისთვის) და ტექნოლოგიური უზრუნველყოფა ის პირობებია, რაც წინასწარ უნდა დადგინდეს.

(იხ. საკონტროლო სია მე-3 დანართში, რომელიც დაგეხმარებათ პრაქტიკული ასპექტების მოგვარებაში).

გულდასმით დაგეგმვა

გულდასმით დაგეგმვა, მეტაფორულად რომ ვთქვათ, ჰგავს ჯერ ვერტმფრენით ფრენას, ყველაფრის ზემოდან დასათვალიერებლად და მერე წყალქვეშ ჩაყვინთვას იმის გასარკვევად, რა არის თქვენი სურვილების მიღმა. ეს ეგრეთ წოდებული დიდაქტიკური მიდგომაა დაგეგმვასთან, და ქმნის საფუძველს პროცესის სისტემური და დეტალური დაგეგმვისთვის, რომელიც მიესადაგება მონაწილეთა მოთხოვნილებებს და თავად სემინარის მიზანს.

დიდაქტიკა

დიდაქტიკის საგანია, თუ როგორ ხდება სწავლება. დიდაქტიკური დაგეგმვა ფოკუსირებულია საშუალებებსა და მიზნებს შორის კავშირზე. მიზანი უკავშირდება იმას, თუ რა მიმართულებას დაადგებით სემინარის დახმარებით და რისი მიღწევა გსურთ; საშუალება კი მეთოდს, რომელიც გამოიყენება მიზნის მისაღწევად.



დიდაქტიკური დაგეგმვისას გასათვალისწინებელია ოთხი მიმართულება:

ა. შინაარსი: *რაზე უნდა იყოს სემინარი და როგორი სტრუქტურა უნდა ჰქონდეს პროცესს?*

ბ. მონაწილეები: *როგორია სემინარის სამიზნე ჯგუფი?*

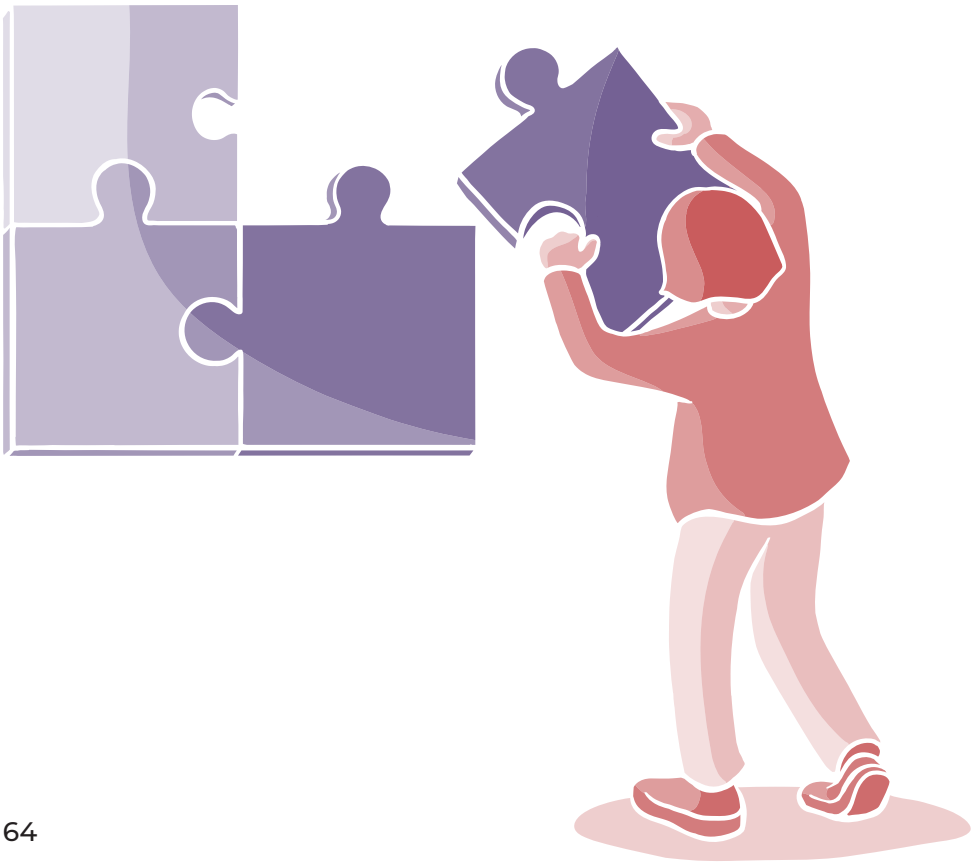
გ. მიზანი: *რა მიმართულება უნდა ავირჩიო სემინარზე?*

დ. მოტივაცია: *რატომ მინდა სემინარის ჩატარება?*

დიდი მნიშვნელობა არა აქვს, რომელ მიმართულებას გავარკვევთ პირველად, რადგან დაგეგმვისას ოთხივე უნდა განისაზღვროს. ხშირად იწყებთ ბუნდოვანი იდეით ამა თუ იმ საკითხზე, როგორიცაა, ვთქვათ, სემინარი ადამიანის უფლებებზე მოხალისეთა ორგანიზაციაში (შინაარსი). ან გიკავშირდებათ ადამიანების ჯგუფი, რომელსაც სურს „დიალოგის სწავლა“, მაგალითად, სკოლის უფროსკლასელები (მიზანი).

დაგეგმვისას განუწყვეტლივ საჭირო ხდება ჩასწორებები, ვთქვათ, იმიტომ, რომ აღმოაჩინეთ, საკმარისი დრო არ არის გამოყოფილი აქტივობებისთვის, ან იმიტომ, რომ ახალი და უკეთესი იდეები გაქვთ სავარჯიშოებთან დაკავშირებით, ან იმიტომ, რომ სამიზნე ჯგუფს ესაუბრეთ და უკეთ გაიაზრეთ მათი მოთხოვნილებები. მნიშვნელოვანია თქვენი შესაძლებლობების შემოწმება და დაგეგმვის, როგორც დინამიკური პროცესის, განხილვა, რომელშიც ერთი მიმართულებიდან მეორეზე გადადიხართ რეფლექსიური დიალოგით საკუთარ თავთან და/ან თქვენს თანამშრომლებთან ერთად.

ყოველი მიმართულება მოიცავს კითხვებს დაფიქრებისა და დაზუსტებისთვის. შეგიძლიათ, დაგეგმვისას ამ კითხვებით იხელმძღვანელოთ.



მიმართულება ა. შინაარსი

რაზე უნდა იყოს სემინარი და როგორი სტრუქტურა უნდა ჰქონდეს პროცესს?

ამ ნაწილის დაგეგმვა მიზნად ისახავს, რომ სემინარი თავიდანვე შეუფერხებლად ჩატარდეს, დიალოგი გზადაგზა გაიშალოს და ღონისძიება ისე დასრულდეს, რომ მონაწილეებს გასტუმრებისას ახლებური გააზრება და გაღრმავებული ცოდნა გავაყოლოთ. კონკრეტული შინაარსის დაგეგმვა მიესადაგება სემინარის ელემენტარულ სტრუქტურას.

1. შესავალი: სემინარის გახსნა და სტრუქტურის განსაზღვრა;

2. ქმედება: აქტივობები (შესავალი სიტყვები, სავარჯიშოები, დიალოგი, რეფლექსია, საუბრები და ა. შ.);

3. დასრულება: შეჯამება, დამთავრება და შეფასება.

1. შესავალი

შესავალმა უნდა მიიპყროს მონაწილეთა ყურადღება. ის უნდა იძლეოდეს მკაფიო წარმოდგენას იმის შესახებ, თუ რაზეა სემინარი და მოტივაცია უნდა მისცეს მონაწილეებს ჩართულობისთვის. შესავალი მოიცავს სემინარის გახსნასა და სტრუქტურის განსაზღვრას.

გახსნის დანიშნულებაა ჯგუფში სემინარის მიზნის, შინაარსისა და ფორმის ზოგადი აღწერა.

სტრუქტურის განსაზღვრა ემსახურება იმ მიზანს, რომ მონაწილეთა შორის დიალოგისა და სწავლის ხელშემწყობი გარემო შეიქმნას, რათა ოპტიმალური პროცესი უზრუნველყოფილი იყოს. ეს მიიღწევა დიალოგის პრინციპების — ნდობის, ღიაობის, პატიოსნებისა და თანასწორობის — ამოქმედებით. მონაწილეები შეუბოჭავად, ინტერესით და გაბედულად უნდა ერთვებოდნენ აქტივობებში. ამის მისაღწევად სემინარის წესებს წინასწარ ათანხმებთ და იყენებთ „ყინულმჭრელს“, სადაც მონაწილეები ერთმანეთს „აღმოაჩენენ“ და კონტაქტს ამყარებენ.

„ერთმა მონაწილემ პირდაპირ განაცხადა, ვერ გენდობით, რადგან სულ ერთი საათია, რაც გიცნობთო. ეს შეადარა თვალდახუჭულ ნდობას, რომელიც დიდი ხნის ნაცნობთან გაკავშირებს. იკითხა, ვისთვის გირჩევნიათ პირადი პრობლემის გამხელაო. სემინარის მსვლელობისას თანდათან უფრო და უფრო გახსნილად და უშუალოდ დაიწყო მონაწილეობა. შემდგომში კი თავის სახლში დაგვპატიჟა ლანჩზე. ამან დაგვანახა, თუ როგორ გაჩნდა ნდობა ჩვენ შორის. საუცხოო მომენტი იყო!“

ჯანეტი იორდანიიდან, დიალოგის დესპანი

გახსნისა და სტრუქტურის განსაზღვრის შემადგენელი ნაწილებია:

- შესავალი — სანამ დაიწყებთ, ოთახისა და საკუთარი თავის მომზადება;
- მისალმება, რომელიც მოიცავს პრეზენტაციას, სემინარის ფასილიტატორებისა და მონაწილეების წარდგენას;
- პროგრამის, თემისა და ხელშეკრულების პრეზენტაცია;
- პრაქტიკული ინფორმაცია;
- თამაშის წესები;
- „ყინულმჭრელები“.

გახსოვდეთ:

მონაწილეებს ხშირად ერთი სული აქვთ, დაიწყონ, ასე რომ, გახსნა მეტისმეტად არ უნდა გაიწელოს.

ნაკლებად გამოცდილ ფასილიტატორს შეიძლება, ცდუნებამ სძლიოს და სწრაფად გაიაროს შესავალი, რათა დიალოგზე გადავიდეს. თუმცა, გაითვალისწინეთ, რომ დიალოგი უკვე დაწყებულია, განსაკუთრებით, თუ მონაწილეებსაც ჩართავთ, ვთქვათ, წესების დადგენაში.

(უფრო დაწვრილებით კარგი შესავლის შესახებ წაიკითხეთ მე-3 დანართში).

შეკითხვები დაგეგმვისთვის

- *როგორ დავიწყო ისე, რომ ყველაფერი, რაც მინდა, შესაძლებელი გახდეს?*
- *რამდენ ხანს უნდა გრძელდებოდეს გახსნა და როგორი სტრუქტურით უნდა ავაგოთ ის, რომ დინამიკური და მრავალფეროვანი გამოვიდეს?*
- *თამაშისა და „ყინულმჭრელის“ რომელი წესებია რელევანტური?*
- *რამდენად მინდა მონაწილეების ჩართვა სტრუქტურის განსაზღვრასა და ხელშეკრულების შედგენაში?*

(წაიკითხეთ უფრო მეტი შესავალზე და იხილეთ შემოთავაზებები განყოფილებაში „დიალოგის სტრუქტურები“ და „მოთელვა დიალოგის წინ“, თავი 3).

2. ქმედება

ქმედება დიალოგის „ბირთვია“ და ჩვეულებრივ, ყველაზე მეტი დრო და ყურადღება მიაქვს. ის შეიცავს შესავალ სიტყვებს, აქტივობებს, სავარჯიშოებს, საერთო რეფლექსიის სესიებს, ჯგუფურ სამუშაოს, დისკუსიას, კითხვებსა და პასუხებს, დიალოგებსა და მონოლოგებს. სწორედ აქ ღრმავდება და იშლება დიალოგი სერიოზულად. ზოგადად, განუწყვეტლივ უნდა განსაზღვრავდეთ, ოპტიმალურია თუ არა თქვენი არჩევანი საკითხის, მიზნის, სამიზნე ჯგუფისა და სემინარის ტიპის გათვალისწინებით.

შეკითხვები დაგეგმვისთვის

- *რომელი აქტივობები, შესავალი სიტყვები, სავარჯიშოები, ჯგუფური სამუშაო შეკრებები და ა. შ. უნდა იყოს ჩართული?*
- *როგორი მიმართება და კავშირი უნდა იყოს სხვადასხვა აქტივობას შორის? კონკრეტულად რა უნდა გაკეთდეს სხვადასხვა ნაწილის ჩასატარებლად, ვთქვათ, შესავალი სიტყვების მოსამზადებლად?*
- *როგორ გავაკეთო ეს და თუ რამდენიმე ვართ, ვინ რას აკეთებს?*

(წაიკითხეთ მეტი და იხილეთ შეთავაზებები სექციაში „გამოწვევა დიალოგით“ მესამე თავში).

3. დასრულება

ბოლო ეტაპის მიზანია, ყველაფერს თავი მოუყაროს და რიგიანი გამომშვიდობებით დაასრულოს საქმე. ეს მნიშვნელოვანია როგორც მონაწილეებისთვის, ასევე ფასილიტატორისთვის. დასრულება სამი ნაწილისგან შედგება: შინაარსის შეჯამება, პროცესის დაბოლოება და სემინარის მონაწილეთა შეფასება გამოხმაურების გათვალისწინებით.

შეჯამება ფოკუსირებულია მთავარი მომენტების, ბრძნული აზრებისა და უეცარი მიგნებების გამოცდილებებზე, რომლებიც ვლინდება სემინარის მსვლელობისას. მონაწილეებს შეახსენებენ, რა ისწავლეს; შესაძლებლობა ეძლევათ, დაფიქრდნენ შეძენილ ცოდნაზე. დიალოგის შესახებ სემინარი ხშირად ეხება სერიოზულ ღირებულებებს და გამოათავისუფლებს მძაფრ ემოციებს. რიგიანი დაბოლოება ეხმარება მონაწილეებს (და ფასილიტატორს), შესაფერისი ემოციებით აღსავსენი წავიდნენ სემინარიდან. ყურადღება გამახვილებულია პროცესზე და იმაზე, თუ როგორია ამ პროცესში მონაწილეობა.

შეფასებას ორი მიმართულება აქვს: რა ისწავლეს მონაწილეებმა და რა აზრისა არიან სემინარის პროცესზე? ეს შეაძლებინებს სემინარის ფასილიტატორს, მიიღოს (მონაწილემ კი გასცეს) გამოხმაურება იმაზე, რაზეც ყველამ ერთად იფიქრა. ყურადღებით დაფიქრდით, რომ სწორი კითხვები დასვათ თქვენთვის საჭირო საკითხებზე.

დაბოლოება და შეფასება ჩვეულებრივ მოიცავს:

- მომხდარის შეჯამებას
- ძირითად მომენტებს, უეცარი მიგნებების გამოცდილებებს და გააზრებას
- პროცესის დაბოლოებას
- იმის შეფასებას, რაც მონაწილეებმა შეიძინეს
- ფასილიტატორთან გამოხმაურებას
- დამშვიდობებას და მადლიერების გამოხატვას

კითხვები დაგეგმვისთვის

- *როგორ შევაჯამო, რაც მონაწილეებმა ისწავლეს?*
- *როგორ დავაბოლოოთ პროცესი ისე, რომ მონაწილეები კმაყოფილები წავიდნენ სემინარიდან?*
- *როგორ შევაფასო?*
- *როგორ შევამოწმო, რომ მონაწილეებმა ცოდნა შეიძინეს ისეთ თემებთან დაკავშირებით, როგორიცაა მაგალითად:*
  - *დიალოგური ხერხები?*
  - *დიალოგის გაგება და გააზრება?*
  - *საკითხის გაგება და გააზრება?*
- *რა უნდა ვიცოდე მონაწილეთა გამოცდილებაზე სემინართან დაკავშირებით?*
- *რა საკითხებზე მინდა შეფასების მიღება?*
- *როგორ დავრწმუნდე, რომ ამას მივიღებ?*

(წაიკითხეთ მეტი სემინარის დასრულებასა და აქტივობების შემოთავაზებებზე სექციაში „დიალოგის ფარგლები“, თავი 5).

მიმართულება ბ. მონაწილეები

რა არის სემინარის სამიზნე ჯგუფი?

სწორედ მონაწილეებმა უნდა ისწავლონ უფრო მეტი დიალოგზე და ამდენად, ისინი უნდა იყვნენ ყურადღების ცენტრში. ამ მიმართულებაში ითვალისწინებთ ჯგუფის შემადგენლობას, მონაწილეების მოტივაციას, მოთხოვნილებებსა და მოლოდინებს. რაც მეტი იცით მათზე, მით უკეთესად მიუსადაგებთ სემინარს. ზოგიერთ ჯგუფში შეძლებთ, ყველაფერი გააკეთოთ, რაზეც ოცნებობდით, ზოგიერთში ჩანაფიქრის მხოლოდ მცირე ნაწილს განახორციელებთ. მონაწილეების მოტივაცია სემინარზე დასასწრებად, სწავლისა და განვითარების მოთხოვნილება ის ფაქტორებია, რასაც გავლენა აქვს მათ მოლოდინზე იმასთან დაკავშირებით, თუ რას მიიღებენ სემინარისგან.

შედარებით იოლია და სასარგებლო იმის გარკვევა, თუ როგორ არიან გადანაწილებული მონაწილეები ისეთი კატეგორიების მიხედვით, როგორიცაა სქესი, ასაკი, განათლება, ეთნიკურობა, ენა და ა. შ. ჯგუფში, სადაც მონაწილეთა ასაკი 22–30 წელია, მოთხოვნილებები და ინტერესები განსხვავდება 17–18 წლის უფროსკლასელების ჯგუფისგან, სადაც ერთმანეთს კარგად იცნობენ. ყველას დიალოგზე მუშაობა უნდა, მაგრამ სემინარი სხვადასხვანაირად უნდა იყოს აგებული. ყოველთვის იდეალურია ერთ ან რამდენიმე მონაწილესთან გასაუბრება დაგეგმვასთან დაკავშირებით, რათა კარგად იცოდეთ, ვინ არიან ისინი და რისი მიღება უნდათ სემინარზე.

კითხვები დაგეგმვისთვის

- როგორ არიან დანაწილებული მონაწილეები სქესის, ასაკის, ეთნიკურობის, განათლების, სამუშაოს, ინტერესის და ა. შ. მიხედვით?
- უკვე რამდენი იციან დიალოგზე?
- როგორი მათი მონაწილეობის კონტექსტი (მაგ., სკოლა ან სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულება, ეკლესია, სამუშაო ადგილი ან მოხალისეთა ორგანიზაცია)?

„რაც შეეხება მონაწილეებს, არასდროს გააზვიადოთ მათი ცოდნა და არასდროს დააკნინოთ მათი ინტელექტი“.

ელზე ჰამერიქი (დაიბადა 1936 წ.), კონფლიქტების მოგვარების დანიური ცენტრის დამფუძნებელი

- ჯგუფი ერთგვაროვანია თუ სრულიად განსხვავებული სოციალური ფენების წარმომადგენლებისგან შედგება?
- უკვე იცნობენ ერთმანეთს? თუ ასეა, როგორი ურთიერთობა აქვთ?
- ერთად თავისუფლად გრძნობენ თავს თუ დაძაბულნი არიან?
- საკუთარი სურვილით მოვიდნენ სემინარზე და ამდენად, უფრო მოტივირებულები არიან, თუ სემინარზე დასწრება მათთვის სავალდებულო სწავლის ნაწილია (რა შემთხვევაში შეიძლება, შეიცვალოს მათი მოტივაცია)?

„მნიშვნელოვანია, წინასწარ იცოდეთ რამე მონაწილეებზე, რათა სემინარისთვის დაგეგმოთ და მოამზადოთ ოთახი, სადაც უნდა შეხვიდეთ. მაგრამ ასევე მნიშვნელოვანია, მზად იყოთ იმისთვის, რომ შესძლოთ ამ ადამიანების შესახებ თქვენი წინასწარი მოსაზრებების შეცვლა“.

ტობიასი დანიიდან, დიალოგის დესპანი

მიმართულება გ. მიზანი

საით უნდა წარვმართო სემინარი?

მიზანი მოთხოვნილებების შესაბამისად ყალიბდება — იმის მიხედვით, რაც თქვენი რწმენით, სჭირდებათ მათ, ან იმის მიხედვით, თუ რა გინდათ, რომ შეიძინონ მონაწილეებმა სემინარზე. მიზანია თქვენი ჩანაფიქრი პროცესთან დაკავშირებით, ის შედეგი, რისი იმედიც გაქვთ, თუმცა წინასწარ ვერასდროს შეძლებთ გარანტირებას.

რა შეიძლება იყოს მიზანი? რამდენიმე მაგალითი:

- დიალოგის შესახებ ცოდნის გავრცელება
- დიალოგის შესახებ მონაწილეების ცოდნის გაღრმავება
- მონაწილეების სტერეოტიპების დამსხვრევა
- მონაწილეების მიერ კულტურული განსხვავებების უკეთესად გაგება
- მონაწილეებისთვის შესაძლებლობის მიცემა, დიალოგის მეშვეობით განხილონ მათთვის საინტერესო საკითხი ან კონკრეტული შემთხვევა.

თქვენი პირადი მოტივაცია იოლად შეიძლება აგერიოთ ნამდვილ მიზანში. მათი დამთხვევა მისაღებია, მაგრამ იდენტურობა არ არის აუცილებელი.

კითხვები დაგეგმვისთვის

- *რისი სწავლა სჭირდებათ მონაწილეებს დიალოგის შესახებ?*
- *რა მინდა, რომ ისწავლონ მონაწილეებმა დიალოგის შესახებ?*
- *ზემოთ ხსენებული ორი კითხვის პასუხები ერთმანეთს ხომ არ ეწინააღმდეგება? და შესაძლებელია თუ არა ამ სურვილების დაკმაყოფილება მონაწილეების და თქვენს ხელთ არსებული გარემოებების (დრო, რესურსები და ა. შ.) გათვალისწინებით?*
- *ჩემი პირადი მოტივაცია ნიშნავს თუ არა, რომ ვერ ვხედავ სხვა, უფრო რელევანტურ მიზნებს?*

მიმართულება დ. მოტივაცია

რატომ მინდა სემინარის ჩატარება?

ჩვენი საქმეების მოტივაციის საფუძველი ჩვენივე პირადი ღირებულებების სისტემაა. ის განსაზღვრავს თითოეული ჩვენგანისთვის, თუ როგორ სჯობს დიალოგზე სიღრმისეული მუშაობა, ანუ განსაზღვრავს, თუ რატომ აკეთებთ ამას და რა მიგაჩნიათ მნიშვნელოვნად. რაც უფრო ნათლად გაქვთ გარკვეული თქვენი მოტივაცია, მით უფრო ადვილია, სხვებსაც დაანახოთ მისი მნიშვნელობა. ამიტომაცაა საჭირო თქვენი ძირითადი მოტივაციის გათვალისწინება სემინარის დაგეგმვისას.

რამდენიმე მაგალითი იმისა, რა შეიძლება იყოს თქვენი პირადი მოტივაცია:

- დიალოგის შესახებ ცოდნის გავრცელება
- ყურადღების ცენტრში ყოფნა
- კარგი ფასილიტატორობის სწავლა
- თქვენი კარიერისთვის ღირებული გამოცდილების მიღება
- საზოგადოების შეცვლა
- უკეთესი სამყაროს შექმნა
- ფულის შოვნა.

შეიძლება, ჩვენი მოტივაცია იდეალებს უკავშირდებოდეს, მაგრამ ასევე შეიძლება, ერწყმოდეს განვითარების ან აღიარების პიროვნულ მოთხოვნილებებს. ამაში ცუდი არაფერია, მაგრამ დიალოგზე სემინარი გამიზნულია საიმისოდ, რომ მონაწილეებმა უკეთ გაიგონ დიალოგის არსი და უფრო ღრმად გაიაზრონ ის. შესაბამისად, უმჯობესია, თქვენი მოტივაციის ნაწილს ისეთი რამ ედოს საფუძვლად, რაც მათთვისაც მნიშვნელოვანია.

ამ ნაწილში მუშაობთ ხსენებული ასპექტების გააზრებაზე, რათა დაგეგმვისას სწორ გზას არ გადაუხვიოთ და მონაწილეთა წინაშე წარდგეთ, როგორც ავთენტური, დაინტერესებული, ყურადღებიანი — და ამდენად, სანდო — ფასილიტატორის როლში.

„ერთ მდინარეში ორჯერ ვერავინ შეაბიჯებს, რადგან არც მდინარეა იგივე და არც კაცი“.

ჰერაკლიტე (535–475), ბერძენი ფილოსოფოსი ეფესო, მცირე აზია

კითხვები დაგეგმვისთვის

- რატომ მინდა დიალოგზე მუშაობა?
- როგორია ჩემი წარმოდგენა და ოცნებები სემინართან დაკავშირებით?
- რა აზრი აქვს ამას ჩემთვის?
- რა აზრი აქვს ამას მონაწილეებისთვის?

სემინარის სამი განზომილება: შინაარსი, ფორმა და პროცესი

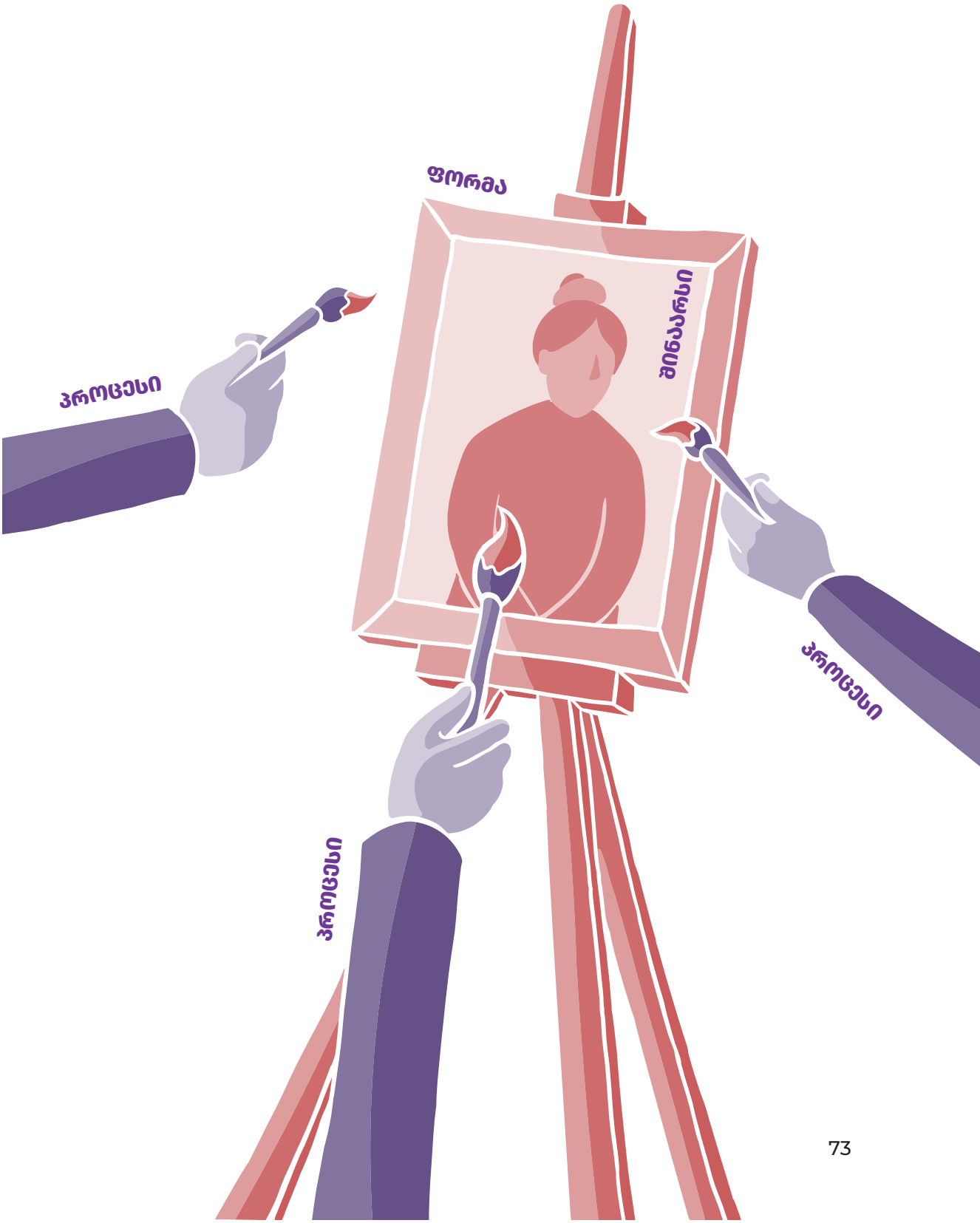
როგორ ხდება, რომ ერთი და იმავე სემინარის გეგმა — ზუსტად ერთი და იმავე სავარჯიშოებით, დროის ერთნაირი მონაკვეთითა და სემინარის ერთი და იმავე ფასილიტატორებით — სრულიად განსხვავებული შედეგით სრულდება? დიახ, მონაწილეებიც კი უცვლელი არიან. ერთი შეხედვით, ეს ცოტა არ იყოს, იდუმალებითაა მოცული. მაგრამ საწყისია სამი განზომილება: შინაარსი, ფორმა და პროცესი, სადაც აზრის შექმნაში ყველას შეაქვს წვლილი. ყველა ტიპის კომუნიკაციისას აზრი ერთდროულად მრავალ დონეზე იქმნება.

ის, რაც სემინარზე ხდება, გეგმას ან სცენარს მიჰყვება. მაგრამ გეგმა თავისთავად სემინარი არ არის. სემინარი იბადება აქ და ახლა შეკრებილი ადამიანების შეხვედრაზე. თქვენ და მონაწილეები კომუნიკაციისას გასაქანს აძლევთ გარკვეულ დინამიკას, რომელიც მერე სემინარად გადაიქცევა. დიალოგზე სემინარის დაგეგმვისას მნიშვნელოვანია, შეძლოთ ყურადღების გამახვილება სხვადასხვა განზომილებაზე და მათ ინტერაქციაზე. რადგან რაც უფრო შეთანხმებულია მათი მოქმედება, მით უკეთეს გამოცდილებას იძენენ მონაწილეები, და მით უფრო სავარაუდოა, რომ საწადელს აისრულებთ.

სემინარის განზომილებები

შინაარსი = რა არის შიგნით => **რა?** რის გაკეთებას ვაპირებთ? რა გზას ვადგავართ? რაზეა ეს? რა ხდება?

ფორმა = რა არის გარეთ => **როგორ?** როგორ ვამყარებთ კომუნიკაციას? როგორ გამოვიყურებით? როგორ ვმოქმედებთ? როგორ უნდა ხდებოდეს ეს?


ფორმა
შინაარსი
პროცესი
პროცესი
პროცესი

პროცესი = მოძრაობა ან ცვლილება => როგორ ვმოძრაობთ ერთად? ამ დროს რას ვგრძნობთ? როგორ ვიღებთ და აღვიქვამთ, რაც ხდება? როგორი დინამიკაა?

კომუნიკაციისას უპირველესად და უპირატესად ყურადღებას ვამახვილებთ შინაარსზე, რადგან ის თავიდანვე აღქმულია, როგორც ყველაზე თვალსაჩინო და ხელშესახები განზომილება. რა არის პრობლემა? და რას ვაპირებთ?

ფორმა შესაფუთი მასალაა, ან საქმის გაკეთების გზა. ფორმა უნდა განამტკიცებდეს და ერგებოდეს შინაარსს. თუ ეს არ გამოსდის, ის ამახინჯებს შეტყობინებას და სწორედ მაშინ ხდება თვალსაჩინო. მაგალითად, როცა სემინარის ხელმძღვანელი ლაპარაკობს ღიაობაზე, მაგრამ კომუნიკაციისას თავად ჩაკეტილია.

პროცესი ტრაექტორიაა საბოლოო მიზნისკენ. ეს არის აქტივობისას მონაწილეთა განუწყვეტელი კომუნიკაციის შეჯამება. ეს მათი ინტერპრეტაცია და რეაქციაა, ეს არის ჯგუფში წარმოქმნილი დინამიკა. ყველაფერს შეაქვს წვლილი პროცესში. ეს აგრეთვე მოიცავს სწავლასა და განვითარებასთან დაკავშირებულ ცვლილებას მონაწილეთა (და სემინარის ხელმძღვანელს) შორის დიალოგისას.

პროცესი შეფარულია და უმეტესად უხილავი, სანამ არ შევეხებით. სემინარში კარგი პროცესი ჰგავს ფაქიზ ხელს, რომელსაც დაგეგმილ შინაარსში მივყავართ, პოზიტიური ენერგიისა და ნაკადის შეგრძნებით გვავსებს. და პირიქით, ცუდი პროცესი აღიქმება, როგორც ცუდი ატმოსფერო, თავს იჩენს გაღიზიანება ან კომუნიკაციით უკმაყოფილება.

შეგვიძლია, ნათელი მოვფინოთ და შესამჩნევი გავხადოთ პროცესი იმით, რომ დავიწყოთ მასზე ლაპარაკი, ვთქვათ, ასეთი კითხვით: როგორი შეგრძნება გაქვთ? რას ფიქრობთ იმ ფაქტზე, რომ?.. როგორ აღიქვამთ აქ მომხდარს, როცა?..

დიალოგის შესახებ სემინარზე ყველაფერი დიალოგს უკავშირდება, რადგან დიალოგი თავადაა პროცესი. თქვენ ლაპარაკობთ დიალოგზე, უძღვებით და სწავლობთ დიალოგით. შინაარსი, ფორმა და პროცესი ერთმანეთს ერწყმის. ამიტომაცაა, რომ ეს სემინარი შესანიშნავი შესაძლებლობაა პროცესის, ანუ იმის ხაზგასასმელად, რაც ოთახში მონაწილეთა შორის ხდება მთელი გზის მანძილზე.

„სამ სხვადასხვა სემინარზე ვლაპარაკობდი დიალოგზე, როგორც კონ–ცეფციაზე. ყოველ ჯერზე უკეთ და უკეთ გამომდიოდა, და ზუსტად ვიცი, რატომ. იმიტომ, რომ ყოველ ჯერზე სულ უფრო და უფრო ვააქტიურებდი მონაწილეებს და შესაძლებლობას ვაძლევდი, მოეყვანათ საკუთარი მაგალითები. მეტ დროს და სივრცეს ვუთმობდი და მათ ნათქვამს ვიშველიებდი. მონაწილეებმა მეტი ისწავლეს, რადგან დაინახეს, რომ ერთად მოქმედებდნენ და სწავლობდნენ“.

ზეინაბი დანიიდან, დიალოგის დესპანი

ფოკუსის არჩევა

ადამიანების უმეტესობას თავიდან გაუჭირდება, სემინარს გაუძღვეს პროცესის გააზრებული გამოყენებით. თუ ნაკლებად გამოცდილი ხართ, ისედაც არ გაკლიათ თავსატეხი დაგეგმარებასთან და შინაარსის ხორცშესხმასთან დაკავშირებით. რას გავაკეთებთ ერთად და როგორ მივაღწიოთ საწადელს? შესაძლებელია შინაარსზე ფოკუსირება და მაინც ბრწყინვალე სემინარის ჩატარება. თუმცა თუ ახალბედა აღარ ხართ (ან გინდათ საკუთარი თავი გამოცადოთ), შეგიძლიათ, პროცესზე უფრო გულდასმით იმუშაოთ მონაწილეებთან ერთად. აქტიური ურთიერთქმედებისას აქ და ახლა ისინი უკეთ გაიგებენ და ღრმად გაიაზრებენ დიალოგის პრაქტიკულ არსს.

(სემინარის ხელმძღვანელობისას შინაარსსა და პროცესთან გამკლავებაზე მეტის წაკითხვა შეგიძლიათ მომდევნო თავში).

რჩევები დაგეგმვასთან დაკავშირებით

1. თქვენი სემინარის მთავარი გმირები მონაწილეები არიან. მათზე მოარგეთ სემინარი.

2. დაგეგმვისას ყოველი არჩევანი გააზრებული გქონდეთ.

3. მენტალურად მოემზადეთ.

4. გქონდეთ სათადარიგო გეგმა. მზად იყავით, რომ, როცა მონაწილეებთან პირისპირ აღმოჩნდებით, აუცილებლობის შემთხვევაში გააუქმოთ ყველა გეგმა.



შენიშვნები

თავი 4

სემინარის ხელმძღვანელობა

სემინარის ხელმძღვანელი ბევრ რამეს უნდა ადევნებდეს თვალყურს. სემინარი დიალოგის შესახებაა. მაგრამ მართლა დიალოგი იმართება? შეიძლება, თქვენ სცენარს სიტყვასიტყვით მიჰყვებოდეთ, მაგრამ მონაწილეები თუ იძენენ ცოდნას დიალოგის შესახებ?

გულმოდგინედ შედგენილი გეგმა გეხმარებათ, ეს გზა ბოლომდე გაიაროთ. მაგრამ ამის გარდა, თქვენი საქმეა, უხელმძღვანელოთ ყველაფერს, რაც ხდება მონაწილეებს შორის, ისე, რომ ეს პროცესი ხელს უწყობდეს მიზნის მიღწევას.

ეს თავი მოგამზადებთ ფასილიტატორის როლისთვის: მოგამზადებთ გამოწვევისთვის — მონაწილეებით სავსე ოთახში წარდგეთ მოლოდინებით აღსავსე, მწვავე საკითხებზე დიალოგისთვის მზად მყოფი ადამიანების წინაშე.

რა არის ფასილიტატორი?

სიტყვა „ფასილიტატორი“ წარმოდგება ლათინური სიტყვიდან facilis, რაც ნიშნავს „ადვილს“. ფასილიტატორმა უნდა გაუადვილოს ჯგუფს შეთანხმებული მიზნისკენ მიმავალი გზა.

როგორც მესამე თავშია აღწერილი, სემინარი შედგება სამი განზომილებისგან: შინაარსი, ფორმა და პროცესი. თუკი მონაწილეებმა არამარტო უნდა გაიგონ დიალოგის შესახებ, არამედ მისი პრაქტიკული გამოყენებით ისწავლონ კიდეც, თქვენ — როგორც პასუხისმგებელი პირი — ზედმიწევნით უნდა ფლობდეთ სამივე განზომილებას, გინდ დაგეგმვისას და გინდ სემინარის ჩატარებისას.

მონაწილეები, ძირითადად, შინაარსსა და მიზანზე არიან ფოკუსირებული. თქვენ, როგორც ფასილიტატორი, საკუთარ თავზე იღებთ როგორც შინაარსსა და ფორმას, ასევე პროცესს, მაგრამ განსაკუთრებულ პასუხისმგებლობას კისრულობთ პროცესზე, რადგან სემინარის ორგანიზატორისა და ხელმძღვანელის როლში სრულიად სხვაგვარად ხედავთ შეკრებაზე არსებულ ვითარებასა და მიმართულებას.

განსხვავება ხელმძღვანელსა და ფასილიტატორს შორის

ორივეს, ლიდერებსაც და ფასილიტატორებსაც, ევალებათ ჯგუფის მიყვანა დაგეგმილ შედეგამდე.

ხელმძღვანელი ფოკუსირებულია ძირითადად მიზანზე, შინაარსსა და თავად დავალებაზე, ასევე ჯგუფის მუშაობის წარმართვასა და კოორდინირებაზე კონკრეტული შედეგის მისაღწევად. სემინარის ხელმძღვანელობის ეს ფორმა ჰგავს ტრადიციული მასწავლებლის როლს.

ფასილიტატორი ფოკუსირებული შინაარსზეც და პროცესზეც. თუმცა მისი განსაკუთრებული ზრუნვის საგანია პროცესი, ანუ მონაწილეების დამოკიდებულება დავალებასთან და ერთმანეთთან, მათ შორის ურთიერთობა და ამ ფაქტორის გავლენა შინაარსზე / დავალებაზე. ფასილიტატორის საქმეა პროცესის ისე წარმართვა, რომ ის ოპტიმალურად განამტკიცებდეს შინაარსს და შეესაბამებოდეს მიზანს. ამდენად, ფასილიტატორი კისრულობს შეგნებულ პასუხისმგებლობას პროცესსა და დინამიკაზე, რომელიც განუწყვეტლივ მოქმედებს ჯგუფის შიგნით.

ფასილიტატორი, ასე ვთქვათ, გაკვალავს გზას მიზნისკენ. ეს გვახსენებს სპორტულ კერლინგს, სადაც გუნდმა დიდი, ბრტყელი გრანიტის ქვა ისე უნდა გაასრიალოს ყინულზე, რომ ქვამ საპირისპირო მხარეს დაყენებულ სამიზნეს მიაღწიოს. ერთი პირს „სტყორცნის“ ქვას, სხვები კი გზას უკვალავენ, რომ მიმართულება მისცენ. სემინარის მონაწილეები ასოცირდებიან კერლინგის ქვასთან. ფასილიტატორი გამკვალავია, ის, ვინც თავგამოდებით მუშაობს ქვის სამიზნე სივრცეში მისაყვანად. მას შეუძლია ქვის მიმართულების დამუხრუჭება, აჩქარება და გეზის მიცემა. თუ გაკვალვა დაავიწყდა, რადგან მზერა სამიზნე სივრცეზე გადაიტანა, ქვა ჩერდება. იგივე ითქმის სემინარის მონაწილეების „მოძრაობაზე“ (პროცესზე) დიალოგის უკეთ გაგებისკენ.

„მონაწილეების მაგივრად ვერ იფიქრებთ, ეს ერთად უნდა გააკეთოთ. სწორედ ორივე, ისინი და ჩვენ, ვქმნით ფიქრისა და განსჯის სფეროს. ასე რომ, განსხვავებით მასწავლებლისგან, რომელიც ცდილობს ასწავლოს დაფიქრება, ჩვენ თანმხლების როლი გვაქვს. დიალოგური მიდგომა მოწოდებულია, გამოავლინოს, სინამდვილეში რა აღელვებთ მონაწილეებს, და სწავლის პერიოდი უფრო მიმზიდველი და მრავლისმომცემი ხდება მათთვისაც და ჩვენთვისაც“.

კარინი დანიიდან, დიალოგის დესპანი

ხელმძღვანელი, ფასილიტატორი თუ ორივე?

დიალოგი უფრო შედეგთან მისვლისთვისაა, ვიდრე კონკრეტული მიზნის მისაღწევად. ანუ დიალოგი თავადაა პროცესი. შესაბამისად, დიალოგის შესახებ სემინარზე შინაარსის გარდა მნიშვნელოვანია ფორმა და პროცესი, რომლებიც დიალოგის ნაწილია. მიზანი დიალოგის თუ კონკრეტული საკითხის გაგება და გააზრებაა. ამის მიღწევის გზა დიალოგზე გადის.

ამიტომ ლოგიკურია, რომ პროცესი ხელმძღვანელის განუწყვეტელ ყურადღებას მოითხოვს, რადგან ის, რაც მონაწილეებს შორის ხდება, ეხმარება შინაარსის განმტკიცებას. ასე რომ, დიალოგზე სემინარის ხელმძღვანელი ყოველთვის ფასილიტატორია.

თუმცა გამოცდილი სემინარის ხელმძღვანელისთვისაც კი გამოწვევაა ფოკუსირება შინაარსსა და პროცესზე. თქვენ თვალი უნდა ადევნოთ მონაწილეებს, ცხრილს, შესავალ სიტყვებს და სხვადასხვა სავარჯიშოს (შინაარსი). დიალოგით უნდა ამყარებდეთ კომუნიკაციას (ფორმა). ასევე უნდა გაუმკლავდეთ ყველაფერს, რაც ხდება მონაწილეებს შორის, და თუ სემინარს რამდენიმე ადამიანი ხელმძღვანელობთ, უნდა დარწმუნდეთ, რომ თანამშრომლობა წარმატებულია (პროცესი).

შესაბამისად, ის, თუ რამდენად შეგიძლიათ და გსურთ პროცესზე ფოკუსირება, დამოკიდებულია თქვენი გამოცდილების ხარისხზე, მოცემულ საკითხზე და მონაწილეებთან შეთანხმების არსზე. გინდაც ამას თავშეკავებულად აკეთებდეთ, მაინც შეგიძლიათ მნიშვნელოვანი და წარმატებული სემინარის ჩატარება.

რაც მეტ გამოცდილებას იძენთ, მით უფრო რწმუნდებით, რომ მიზნის მიღწევა გაცილებით ადვილია, როცა პროცესში ფასილიტატორის მოსაზრებებიც გათვალისწინებულია და როცა ის მონაწილეებს შორის ჩამოყალიბებულ ურთიერთობას სწავლის გენერირებისთვის იყენებს.

მომდევნო ნაწილში დიალოგზე სემინარის ხელმძღვანელის სამუშაო აღწერილია, როგორც ფასილიტაცია, ვინაიდან ეს ყოველთვის ყველაზე ბუნებრივი როლია დიალოგის შესახებ სემინარზე.

„ჩემთვის საუცხოო მომენტი იყო, როცა აღმოვაჩინე, რა ეფექტურია, როცა ჩვენი, ფასილიტატორის, როლით ვიფარგლებით, პროცესის გაძღოლისას არ ვცდილობთ, გავლენა ვიქონიოთ მონაწილეებზე, და არ ვეუბნებით, რა არის სწორი და რა — არა. რადგან როცა დიალოგზე მიდგება საქმე, საკუთარი შეხედულებების წარდგენა სხვაა და მონაწილეებისთვის საკუთარი შეხედულებების აღმოჩენის, მათი შეცვლის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა — სხვა“.

ჰაიფა დანიიდან, დიალოგის დესპანი



როგორია კარგი ფასილიტატორი?

კარგი ფასილიტატორი, უპირველეს ყოვლისა, უშუალოა: ავთენტური და 100%–ით მიმზიდველი. ის დიალოგის მომხრეა, ინტერესიანი, ჩამძიებელი, ღია, მონაწილეებთან კავშირის მოსურნე და კარგი მსმენელი. ისეთ დიალოგურ ხერხებს იყენებს, როგორიცაა ჩამაღრმავებელი კითხვების დასმა, მოსმენა, სარკისებური ასახვა და აქვს თვისებები, რომლებიც დაწვრილებითაა მოცემული ქვემოთ.

დიალოგის ოთხი პრინციპი — ნდობა, ღიაობა, პატიოსნება და თანასწორობა — დიალოგის ფასილიტატორის ძირითადი თვისებებია, მოქნილობასთან, რეფლექსიის და თვითრეფლექსიის უნართან ერთად. ეს პრინციპები ქმნიან საყრდენს, რაზეც დგას ფასილიტატორი. ეს პრინციპები აყალიბებენ განწყობას, რომლითაც ის ხვდება მონაწილეებს, და პრაქტიკულ ხერხებს, რომლებსაც იყენებს მათთან კომუნიკაციისას.

ფაქტი, რომ ის თავად იცავს პრინციპებს, რომლებზეც საუბრობს, ნდობას მოუპოვებს და აძლიერებს მისი, როგორც ფასილიტატორის, გავლენას. მისი სწრაფვა, კომუნიკაციის საშუალებით ცხოვრებაში პრაქტიკულად განახორციელოს ნდობის, ღიაობის, პატიოსნების და თანასწორობის პრინციპები, გადაედება მონაწილეებს და მათ წაახალისებთ ამგვარი კომუნიკაცია. ეს ასევე მიანიშნებს მნიშვნელოვან დიალოგურ ხერხებზე. ფასილიტატორის მუშაობაზე დაკვირვებისას მონაწილეები ხედავენ, თუ როგორ გაიშლება დიალოგი რეალობაში.

ფასილიტატორის ძირითადი თვისებები

ნდობა

სანდო ფასილიტატორი მონაწილეების ნდობას უნდა იმსახურებდეს პროცესის უსაფრთხოდ გაძღოლის უნარით, მაშინაც კი, თუ მათი შეხედულებები დავის საგანია. ის თავად გამოხატავს მონაწილეთა ნდობას ღია და პატიოსანი კომუნიკაციით, მაგალითად, იმის შესახებ, რა უნდა მოხდეს და რატომ; ან მონაწილეთა მოსაზრებების გათვალისწინებით — ვთქვათ, სემინარის სტრუქტურის დადგენისას. ამგვარად მიანიშნებს: გენდობი, მიმაჩნია, რომ შეგიძლია დახმარება, შეგიძლია, პასუხისმგებლობა იკისრო იმაზე, რაც დღეს აქ უნდა მოხდესო. თუ რამდენიმე ფასილიტატორი ხართ, თქვენ შორის სრული ნდობა კარგი საწყისი წერტილია ერთად სამუშაოდ. თქვენი ნდობის მაჩვენებელია, რომ გწამთ როლების გადანაწილებაზე წინასწარი შეთანხმებისა და არ გაშინებთ რაიმე შიდა უთანხმოება სემინარის მომზადებისას ან ჩატარებისას.

ღიაობა

ფასილიტატორი ხელს უწყობს ღიაობას იმით, რომ გულახდილად ლაპარაკობს, ვთქვათ, საკუთარ მაგალითზე, ან მონაწილეებს უზიარებს საკუთარ გამოცდილებას დიალოგთან დაკავშირებული დილემების ან გამოწვევების თაობაზე. შეიძლება, მოუთხროს პირადი ამბავი თავისი ცხოვრებიდან და ამგვარად წარდგეს, როგორც ჩვეულებრივი ადამიანი, რომელთანაც სხვებს იდენტიფიცირება შეუძლიათ. იგივე ითქმის მონაწილეებზე, როცა ისინი გულახდილად უზიარებენ ერთმანეთს პირად გამოცდილებას. ღიაობა შეგვაძლებინებს, თვალსაზრისების მიღმა აღმოვაჩინოთ პიროვნება. ფასილიტატორი ღიაა, რაც უნდა თქვან მონაწილეებმა; მაშინაც კი, როცა სრულიად განსხვავებული თვალსაწიერი და ცხოვრებისეული ფილოსოფია აქვს. ყურადღებით უსმენს მათ და აღიარებს მათ მოსაზრებებს.

(იხ, შენიშვნა 1, დანართი 4: შენიშვნები, მითითებები და შეთავაზებები შემდგომი კითხვისთვის).



პატიოსნება

პატიოსნება გამოხატულია, როცა გულწრფელად ერთვებით საუბარში, ვთქვათ, პირადი ისტორიის ან საკუთარი მაგალითის მეშვეობით. პატიოსნებაა იყო ის, ვინც ხარ, ავად თუ კარგად. მაგალითად, თუ ფასილიტატორი ხვდება, რომ პასუხი არა აქვს, ის ხმამაღლა ფიქრობს, გულახდილად ეძებს პასუხს მონაწილეებთან ერთად, აღიარებს, რომ რაღაცაში დარწმუნებული არ არის და ამას პროცესში იყენებს.

თანასწორობა

დიალოგში ყველას აქვს რამე სათქმელი, მიუხედავად სტატუსისა, სქესისა, ეთნიკურობისა, ასაკისა ან ძლევამოსილი ჯგუფის კუთვნილებისა. დიალოგში მხარეები თანასწორი პირობებით მონაწილეობენ და პატივისცემა მნიშვნელოვანი ღირებულებაა. თქვენ, როგორც ფასილიტატორი, ესწრაფვით დაიცვათ თანასწორობა — როგორც ნაწილი ჯგუფის დინამიკისა, და ამ საქმეში წვლილი შეგაქვთ საკუთარი შეხედულებებითა და გამოცდილებებით, ან სავარჯიშოში მონაწილეობით ისე, რომ თანაბარ პირობებში შეუერთდეთ დიალოგს.

უნდა გაითვალისწინოთ, რომ შეიძლება, რთული ამოცანა იყოს ერთდროულად მონაწილეობა და პროცესზე პასუხისმგებლობა. ხშირად უფრო გამართლებულია, პროცესის ხელმძღვანელის როლი იკმაროთ. სამაგიეროდ, თანასწორობის პრინციპი შეგიძლიათ დაიცვათ თქვენი პოზიციით და კომუნიკაციის დამფასებელი ფორმით, ხაზგასმით, რომ ყველანი განსხვავებული ვართ და ასეთებად უნდა დავრჩეთ. შეგიძლიათ, პოზიტიურად განიხილოთ მონაწილეებს შორის არსებული განსხვავებები, ილაპარაკოთ მათზე, როგორც უპირატესობაზე, და მიუთითოთ შესაძლებლობებზე, რასაც ისინი გვთავაზობს.

თუ რამდენიმე ფასილიტატორი ხართ, მაგალითის მეშვეობით აჩვენებთ, რომ თანამშრომლობა და მეგობრობა, განსხვავებულობების მიუხედავად, მხოლოდ ამაღლებული იდეალები არაა. შეგიძლიათ ხაზი გაუსვათ, თუ როგორ არის ერთად მუშაობა შესაძლებელი და თან ძალზე ნაყოფიერი — მიუხედავად საპირისპირო შეხედულებებისა და ასევე განსხვავებული კულტურული, პოლიტიკური ან რელიგიური ფონისა.

მოქნილობა

ფასილიტატორობისას საგულდაგულოდ მომზადებული სცენარი უნდა გქონდეთ, მაგრამ ყოველთვის მზად უნდა იყოთ მისგან გადახვევისთვის. რადგან როცა მონაწილეების წინაშე დგახართ და სემინარი უნდა დაიწყოთ, როცა მათ რეაქციებზე მიდგება საქმე, ყველაფერი შეიძლება მოხდეს, გაწბილების, ცნობისმოყვარეობის, ექსტრემალური შეხედულებებისა და წინააღმდეგობის, ენთუზიაზმის ან მისი ნაკლებობის გამო.

„მხოლოდ მაშინ იქნები უკიდურესად მტკიცე და ძლიერი, როცა შეძლებ, იყო უაღრესად დამთმობი და დამყოლი“.

ძენ ბუდისტური ანდაზა, (წარმომავლობა უცნობია)

სწორედ ასეთ დროს გჭირდებათ სიმტკიცე. ჯერ ერთი, საკუთარ თავს უნდა უთხრათ: რაც არის, ეგააო. და მეორე, დაიკავოთ ცნობისმოყვარე მკვლევრის ან გამომძიებელი დეტექტივის პოზიცია. დაიხურეთ მკვლევრის ჩაფხუტი ან შერლოკ ჰოლმსის კეპი, დააკვირდით, რა ხდება ოთახში და მონაწილეთა შორის. ჰკითხეთ! რა ხდება მონაწილეთა შორის იმის მიღმა, რასაც უყურებთ? რა არის იმის უკან, რასაც ამბობენ და აკეთებენ, მათი სხეულის ენისა და განცხადებების უკან? თქვენი ინტერპრეტაციები საკუთარ, წინასწარ შექმნილ აზრს ემყარება, მაგრამ ეს შეიძლება სრულიად განსხვავდებოდეს რეალობისგან.

მოქნილობა ასევე ნიშნავს, რომ მზად ხართ გეგმის შეცვლისთვის, მაგრამ საბოლოო მიზანი არ იცვლება, გწამთ, რომ მრავალი გზა არსებობს მასთან მისასვლელად და რომ მოგზაურობა ისევე მნიშვნელოვანია, როგორც მიზნის მიღწევა.

როგორ უნდა გახდე კარგი ფასილიტატორი?

ფასილიტატორის უნარები შეიძლება ყოვლისმომცველი ჩანდეს, როცა ასე, აუცილებელი მოთხოვნებივით ჩამოვთვლით. გაითვალისწინეთ, რომ ეს კარგი ფასილიტატორის იდეალური სახეა. ესაა, რაც შეგიძლიათ ისწავლოთ და რასაც ამ საქმეში განვითარებისთვის უნდა ესწრაფოდეთ; ძალიან კარგად უნდა იცოდეთ, რომ ამას მრავალი წელი სჭირდება. თავიდანვე ყველაფრის შესრულება არავის შეუძლია, მაგრამ ყველას შეუძლია წინსვლა — წვრთნითა და შეცდომებით.

პირველი ნაბიჯი სხვადასხვა უნარის ათვისების დაწყებაა. ვარჯიში ქმნის სრულყოფილებას. მნიშვნელოვანია, ყველაფერი თავად სცადოთ, ნაბიჯი გადადგათ და დახვეწოთ რეფლექსიის და თვითრეფლექსიის გრძნობა.

რეფლექსია და თვითრეფლექსია: დიალოგში ჩართვა ნიშნავს, რომ ადამიანს საკუთარი ვარაუდები აეჭვებს და ამოწმებს. ეს ფასილიტატორსაც ეხება. სწავლების პროცესისთვის გადამწყვეტია, შეგეძლოთ მონაწილეებთან ერთად

„ძალზე მნიშვნელოვანია სემინარის განმავლობაში რეფლექსია ჯგუფთან ერთად, გამოკითხვა, რას ხედავენ და ფიქრობენ... რადგან თქვენი წარმოდგენა მათი აზრების შესახებ ყოველთვის არ ემთხვევა იმას, რასაც სინამდვილეში ფიქრობენ!“

ზეინაბი დანიიდან, დიალოგის დესპანი

რეფლექსია. საკუთარ თავზე და საკუთარ თავთან ერთად რეფლექსიის უნარი გააღრმავებს ფასილიტატორის როლზე თქვენს ცოდნას და გეხმარებათ პრობლემებთან გამკლავებაში.

თვითრეფლექსია განუწყვეტელ ინტროსპექტულ დიალოგს ჰგავს. დაგეგმვისას ფიქრობთ, თუ როგორ შეასრულებთ ფასილიტატორის როლს. როცა მუშაობას იწყებთ, ფიქრობთ, სწორ გზას ადგახართ თუ არა პროცესში, რა არის შემდეგი ნაბიჯი და განრიგს მიჰყვებით თუ არა. იმასაც განიხილავთ, ხომ არ გჯაბნიან თქვენივე მიდრეკილებები და ფუნდამენტური ვარაუდები. გზადაგზა რეფლექსია გვეხმარება შეგნებულ არჩევანში.

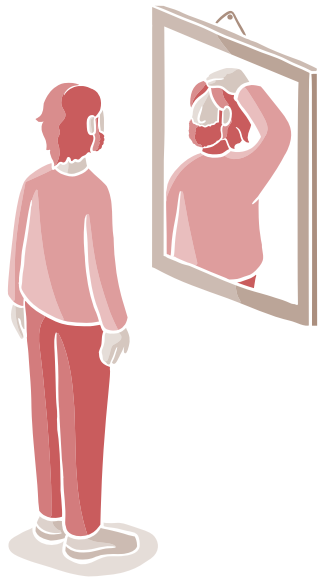
თუ ორნი ან მეტი მუშაობთ, მნიშვნელოვანია თქვენ შორის მჭიდრო კავშირი და ერთობლივი ცოდნა იმისა, თუ პროცესის რომელ საფეხურზე არიან დანარჩენები. ამდენად, განუწყვეტლივ ერთად განიხილავთ თქვენს საქმეს.

ფასილიტატორად მუშაობის დადებითი გვერდითი ეფექტია საკუთარ თავზე და თქვენს კომუნიკაციაზე განუწყვეტელი რეფლექსიის უნარის განვითარება. ეს აღრმავებს თქვენს ცოდნას იმ ფაქტზე, რომ ადამიანის შეხედულებები და ღირებულებები შეიძლება გამუდმებით იცვლებოდეს. შესაბამისად, თქვენც უფრო მეტად აცნობიერებთ საკუთარ შეხედულებებსა და ღირებულებებს, ამდენად, განავითარებთ დიალოგის ბუნებას თქვენში.

იმისთვის, რომ განამტკიცოთ ეს პიროვნული განვითარების პროცესი, კარგი იქნება, გყავდეთ დამხმარე, უფრო გაწვრთნილი ფასილიტატორის სახით, ვისაც გაუზიარებთ გამოცდილებას და ერთად განიხილავთ პრობლემებს. ეს აუცილებელია, თუ დიდი გამოცდილება არა გაქვთ.

ფასილიტატორის როლში განვითარების კიდევ ერთი ხერხია შეფასება ყოველი სემინარის შემდეგ. თუკი პირდაპირ ეკითხებით მონაწილეებს, რას ფიქრობთო, შეიძლება, პასუხმა გული დაგწყვიტოთ. ყველას არ შეუძლია კონსტრუქციული კრიტიკა, შეიძლება მკვახე სიტყვები უსიამოვნო იყოს. და მაინც, ასეთ

ვითარებაშიც თავდაცვის გარეშე უნდა სცადოთ მოსმენა. დიალოგის ხელოვნების შეფასების კიდევ ერთი ნაწილი მიღებაა. აქ ყოველთვის არის რამე სასარგებლო. ეძიეთ ფარული შეტყობინებები, თუნდაც ხისტი განცხადებების მიღმა. მიიღეთ, რისი მიღებაც შეგიძლიათ, დანარჩენს მოეშვით. თუ რამეს ვერ ივიწყებთ და წყენა ან უსიამოვნო გრძნობა გრჩებათ, განიხილეთ ეს კოლეგასთან, ზედამხედველთან ან მენტორთან. თქვენ სწავლის პროცესში ხართ, და გახსოვდეთ — თქვენი სწავლაც ნგრევით წარმოიშობა.



(იხ. მესამე თავი განვითარებისა და სწავლის ხელშემწყობი ნგრევის შესახებ).

თავს გაუფრთხილდით: ფასილიტატორის როლში სიფრთხილით უნდა მოეკიდოთ რისკებს. უნდა დაფიქრდეთ, როგორ და რამდენად დგახართ საფრთხის წინაშე. ეს შეგნებული არჩევანია. შესაფერის დროს გამოთქმული პირადი და წრფელი მოსაზრებები შეიძლება სასიკეთო იყოს პროცესისთვის. თუმცა რაიმე პირადულის მოყოლა შეიძლება უეცრად მოსალოდნელზე უფრო მტკივნეული გამოდგეს. და ეს ყოველთვის როდია სასიკეთო გინდ პროცესისთვის და გინდ თქვენთვის.

პირადულ და პრივატულ დამოკიდებულებებს შორის მყიფე ზღვარია. თქვენს ალღოზეა, სად უნდა გაავლოთ ეს ზღვარი, როგორც საკუთარ თავთან, ასევე მოცემულ ჯგუფთან დაკავშირებით. პირადული დამოკიდებულება გულისხმობს საკუთარი გამოცდილების მოშველიებას ამა თუ იმ საკითხის საილუსტრაციოდ. პრივატულობა გულისხმობს დაქვემდებარებას იმგვარად, რომ ყურადღება მიიპყროთ, როგორც პიროვნებამ.

ერთ-ერთი მთავარი პრინციპია, რომ მონაწილეებისთვის მისაღები იყოს, როცა ფასილიტატორი საკუთარ თავზე ლაპარაკობს — მაგალითად, იმიტომ, რომ კონტაქტი უფრო საინტერესო ხდება ან იმიტომ, რომ პირადი მაგალითი რაიმე რთული საკითხის ახსნას აადვილებს.

ყველაზე მნიშვნელოვანია, რომ ფასილიტატორი არასდროს ცდილობს, ყურადღების ცენტრში იყოს, პირიქით, იგი ესწრაფვის, განამტკიცოს პროცესი, სადაც მონაწილეთა ნაირგვარი შეხედულებებია წარმოდგენილი და მათ შორის ახალი შეხების წერტილები ჩნდება.

როგორ განახორციელებთ ფასილიტაციას?

ფასილიტაცია საგუშაგოზე დგომას ჰგავს, როცა გარედან ყველაფერს ხედავ და განუწყვეტლივ განიხილავ საკუთარ თავთან, თუ რა ხდება ოთახში. თვალი უნდა ადევნოთ იმასაც, თუ როგორ უნდა მიაღწიოთ მიზანს დაგეგმილი აქტივობებით და იმასაც, თუ რა ხდება მონაწილეებს შორის. ყურადღებას ამახვილებთ პროცესზე — გაინტერესებთ, რა ხდება ოთახში, და გაეჭვებთ საკუთარი ვარაუდები და ინტერპრეტაცია. ამას ჰქვია მეტაპოზიცია (მეტა = შემდეგ, მიღმა). ამ პოზიციიდან დამყარებული კომუნიკაცია არის მეტაკომუნიკაცია, რაც ნიშნავს, რომ კომუნიკაცია გაქვთ კომუნიკაციის შესახებ.

პროფესიულ ჟარგონზე ამას „მეტაზე გადასვლად“ მოიხსენიებენ. ეს ფასილიტაციის მნიშვნელოვანი ხერხია.

მეტაპოზიციაში ფასილიტატორს ორი ზოგადი კითხვა უტრიალებს გონებაში:

1. *როგორ სჯობს ჩემი პროგრამის ჩატარება ისე, რომ მიზანს მივაღწიო და მონაწილეებს სარგებლობა მოვუტანო?*
2. *მე, ფასილიტატორმა, ოპტიმალურად როგორ გავამყარო მონაწილეებს შორის ურთიერთობა და უზრუნველვყო დიალოგის გაშლა?*

ეს წამოჭრის ბევრ ქვეკითხვას, რომელიც წარმართავს ფასილიტატორს მეტაკომუნიკაციისას (შეგნებული განხილვისას) იმაზე, რაც ხდება, მაგალითად:

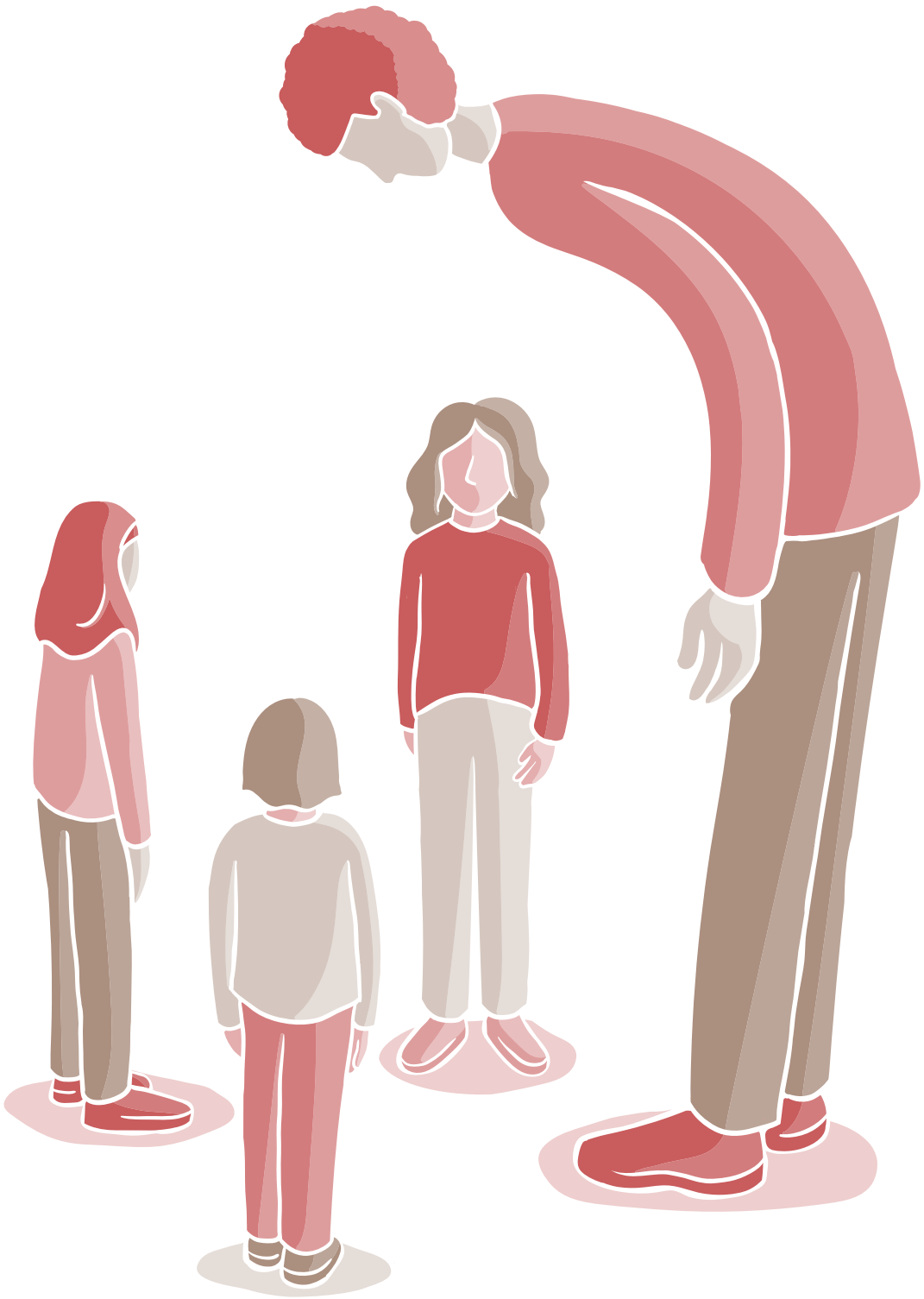
- რა ხდება აქ სწორედ ახლა?
- როგორი ატმოსფეროა და როგორია ამ ოთახში ყოფნა?
- ვიღებთ მონაწილეებისგან სასურველს (მაგალითად, დიალოგში ერთვებიან, განიხილავენ საკუთარ, წინასწარ შექმნილ აზრებს)?
- საით მივემართებით პროცესში?
- ვიცავთ წესებს და შეთანხმებულ ხელშეკრულებას?
- რატომაა, რომ ზოგიერთს სხვებზე მეტი წვლილი შეაქვს საქმეში?

პასუხები წარმოდგენას შეუქმნის ფასილიტატორს იმის თაობაზე, თუ რა გზას ადგანან მონაწილეები და დაეხმარება შემდგომი მიმართულების განსაზღვრაში. საკუთარ თავთან მეტაკომუნიკაცია შინაგანი დიალოგით შეგიძლიათ. ანდაც დაელაპარაკეთ თქვენს კოლეგებს — შესვენებისას, ან მონაწილეების წინაშე, დაუფარავად. თუ ასე მოიქცევით, მონაწილეებს შესთავაზეთ პროცესზე დაკვირვება, რაკიღა მოვლენებს ფასილიტატორივით მეტაპოზიციიდან ხედავენ. ეს ხელს უწყობს, მათ საკუთარი რეფლექსიების მეშვეობით შეხედონ პროცესს.

კიდევ ერთი ვარიანტია მონაწილეების უშუალოდ ჩართვა პროცესში ზოგიერთი ზემოთ ჩამოთვლილი შეკითხვის საშუალებით. ეს ასევე მოუწოდებს მათ, თავისი წილი პასუხისმგებლობა იკისრონ პროცესის სავარაუდო მიმართულებაზე და იმავდროულად, გამოყოფს დიალოგის მნიშვნელოვან მომენტს, სახელდობრ, იმას, რომ მნიშვნელობა აქვს როგორც შინაარსს, ასევე პროცესს.

ხშირად გამართლებულია მკაფიოდ გაცხადება, რომ „მეტაზე გადადიხართ“, რომ გინდათ, სხვა პოზიციიდან ნახოთ, რა ხდება ოთახში და ამაზე სხვანაირად ილაპარაკოთ.

ეს შეიძლება გაკეთდეს, მაგალითად, ტაიმაუტის აღებით. ზუსტად ისე, როგორც სპორტულ სამყაროშია, ტაიმაუტი გამოიყენება, რათა მონაწილეებს — და ფასილიტატორებს — ერთმანეთთან კავშირი ჰქონდეთ და გაარკვიონ, სწორი მიმართულებით მიდიან თუ არა, ყველა ეთანხმება სემინარის მსვლელობას თუ თამაშის წესები უნდა შესწორდეს.



ტაიმაუტის მაგალითი

სესიის შეჯამებისას დაფაზე ხატავთ განსხვავებას დიალოგსა და დისკუსიას შორის. ამას მონაწილეებისგან შემოთავაზებულ მონაცემებზე დაყრდნობით ცდილობთ, მაგრამ ისინი დიდად არ იწუხებენ თავს. ზოგი ერთმანეთს ელაპარაკება, ზოგი ტექსტურ შეტყობინებებს აგზავნის. ყურადღება გაფანტულია. იმის მაგივრად, რომ ხატვა განაგრძოთ, ამბობთ: *„მოდი, ერთი წუთით შევჩერდეთ“.*

ახლა მეტაპოზიციას იკავებთ და უფიქრდებით, რა ხდება. თუ არ გინდათ მონაწილეების რეფლექსიაში ჩართვა, შეგიძლიათ, უთხრათ: *„უბრალოდ, ხუთი წუთი შევისვენოთ“.* შესვენებას იმის მოსაფიქრებლად იყენებთ, თუ როგორ უნდა აღადგინოთ სამუშაო გარემო. როგორ უნდა მოიქცეთ — მონაწილეებს თქვენი დაკვირვებები გაუზიაროთ და იკითხოთ, რატომ გაეფანტათ ყურადღება? თუ უბრალოდ გამამხნევებელი სავარჯიშო შესთავაზოთ, რადგან გგონიათ, რომ დაღლილნი არიან? თუ რამდენიმე ფასილიტატორი ხართ, ერთად დაფიქრდებით, რა გააკეთოთ.

მონაწილეებთან ღია რეფლექსიისას, როცა მეტაკომუნიკაციას ამყარებთ მათთან, შეგიძლიათ, თქვათ, მაგალითად: *„ვხედავ, რომ ტექსტურ შეტყობინებებს აგზავნით და ერთმანეთს ელაპარაკებით. როგორც ჩანს, გიჭირთ ფოკუსირება. მაინტერესებს, რატომ?“*

პასუხის მიხედვით (შესვენება გვჭირდება, რაღაცა არ გვესმის, სხვა რამეზე ლაპარაკი გვირჩევნია და ა. შ.) განსაზღვრავთ შემდეგ სვლას. მთავარი ისაა, რომ შეინარჩუნეთ კონტაქტიც და დიალოგიც მონაწილეებთან და საკუთარ თავთან იმის თაობაზე, თუ რა ხდება იმ წუთში. შეიძლება დასვათ ჩამაღრმავებელი შეკითხვები და მონაწილეებიც ჩართოთ პროცესში. ამდენად, თქვენი დიალოგი კვლავ აქტიურია.

როცა რამდენიმე ადამიანი ერთად მუშაობს ფასილიტაციაზე, გუნდი ხართ — დაგეგმვის დროსაც და სემინარის ჩატარების პროცესშიც განუწყვეტლივ თვალს უნდა ადევნებდეთ ერთმანეთს, აუცილებლობის შემთხვევაში არ გაშინებდეთ ტაიმაუტის გამოცხადება; ეს ყოველთვის საჭიროა, როცა სემინარი გზას ასცდება. ტაიმაუტის დროს თქვენს ფიქრებსა და გრძნობებს განიხილავთ, რათა ეჭვები გაფანტოთ. ილაპარაკეთ ჩამძიებელი და უშუალო ტონით იმაზე, თუ როგორ უნდა განაგრძოთ მუშაობა. არჩევანის განსჯისას იფიქრეთ მონაწილეთა

ჯგუფზე: რა იქნება მათთვის ყველაზე სასარგებლო? როგორ ვიმოქმედოთ ისე, რომ ჯგუფისთვისაც სასიკეთო იყოს და სემინარის შეთანხმებულ მიზანსაც არ ვუღალატოთ?

გამოხმაურებების მიხედვით გადაწყვიტეთ, იმავე მიმართულებით უნდა გაგრძელოთ მუშაობა თუ რაღაც შეცვალოთ. ხან მონაწილეებთან უნდა გადაამოწმოთ, ივარგებს თუ არა ახალ გზას დაადგეთ. ხან საკუთარ გამოცდილებას უნდა დაეყრდნოთ და საკუთარ განსჯას ენდოთ იმ გეზის მოსანიშნად, რომელიც, თქვენი აზრით, საუკეთესო იქნება ჯგუფისთვის.

„დაგეგმვა არაფერს ნიშნავს, მომზადება — ყველაფერს“.

ჯონ შოტერი, პროფესორი, დიალოგისა და პროცესების მართვის მკვლევარი

შეიძლება, ფასილიტატორს გამბედაობა დასჭირდეს ტაიმაუტის გამოსაცხადებლად, რადგან ეს შეიძლება, კონტროლის დაკარგვად აღიქმებოდეს. არადა, ფაქტობრივად, პირიქითაა. ტაიმაუტი ნიშნავს, რომ ფასილიტატორის როლს ასრულებთ. და ნათლად აცხადებთ, ვინ არის პასუხისმგებელი პროცესზე.

ფასილიტატორის მომზადება

რასაკვირველია, ფასილიტატორმა პროგრამაც უნდა შეადგინოს და მენტალურადაც მოემზადოს. თუმცა, როგორ კარგადაც უნდა დაგეგმოთ, წინასწარ არასდროს გეცოდინებათ, რა მოხდება. ამის გამო მენტალურად მზადყოფნა უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე ყოველი დეტალის გულდასმით გაწერა თქვენს სცენარში. მზადყოფნა გულისხმობს, რომ მენტალურად მზად ხართ სხვების ხელმძღვანელობისთვის — დიალოგურ პროცესშიც და გაუთვალისწინებელ სიტუაციასთან გასამკლავებლადაც — ისე, რომ საყრდენი არ გამოგეცალოთ და დიალოგი განაგრძოთ საკუთარ თავთან და მონაწილეებთან.

პირველი ნაბიჯია გაცნობიერება, რომ მომზადება მხოლოდ გარკვეულ მომენტამდე შეგიძლიათ. დიალოგური პროცესის შედეგისა და ეფექტის ნაწილი დამოკიდებულია კონტექსტზე, მონაწილეებსა და ბევრ სხვა ფაქტორზე, რომელთა წინასწარმეტყველებაც რთულია; დამოკიდებულია ყველაფერზე, რაც თავს იჩენს აქ და ახლა, რასაც ფასილიტატორი სრულად ვერ მართავს. როცა სემინარს იწყებთ, გარკვეულწილად ყოველთვის არის მოულოდნელობის შესაძლებლობა, ასეც უნდა იყოს.

მეორე ნაბიჯია, რაც შეიძლება, ბევრი სცენარის მოფიქრება, რათა იქონიოთ დიალოგური ხერხების პაკეტი, ხელთ გქონდეთ ყველაფერი, რაც გჭირდებათ ფასილიტატორის როლში.

მომზადებისთვის შეგიძლიათ შემდეგი კითხვების დასმა (იდეალურია კოლეგისთვის, ზედამხედველისთვის ან მენტორისთვის):

- *სემინარის მსვლელობისას ყველაზე უკეთესი და ყველაზე უარესი რა შეიძლება მოხდეს?*
- *რომელი მეთოდები და ხერხები შეიძლება იყოს სასარგებლო და რომელ სიტუაციაში?*

პასუხები შეიძლება ორიენტაციის საყრდენად გამოგადგეთ, როცა ეს მოხდება — იმის მიუხედავად, მზეში მშვიდი ცურვა მოგიწვეთ თუ აღელვებულ ზღვაში ტორტმანი.

ფასილიტატორის მეთოდების ნაკრები

ფასილიტატორი, უპირველეს ყოვლისა, დიალოგური კომუნიკაციის მეთოდებით მუშაობს. ესენია: საინტერესო კონტაქტი, აქტიური მოსმენა, სარკისებური ასახვა და ჩამაღრმავებელი კითხვები (იხ. მეორე თავი). გარდა ამისა, ფასილიტატორის როლი გულისხმობს ისეთი მეთოდების გამოყენებას, როგორიცაა შეჯამება, გამოწვევა და მიმღებლობა.

ფასილიტატორი:

აქტიურად ისმენს

სხეულის ენით, ხმით და განწყობით გამოხატავს ინტერესს. პატივისცემით, გამომკვლევი კითხვების მეშვეობით, შეისწავლის და ედავება ოთახში გამოთქმულ შეხედულებებს, შეკითხვებს აყალიბებს კითხვითი სიტყვებით (ვინ, რა, სად, როგორ) და ღია ფორმით: „სცადეთ ამაზე მეტის თქმა. შეგიძლიათ ამაზე უფრო ვრცლად მოყოლა?“

შეაჯამებს

ნათლად აღწერს, რამდენად წაიწია წინ ჯგუფმა იმის გათვალისწინებით, რაზეც შეთანხმდნენ. რწმუნდება, რომ ყველა ეთანხმება იმას, რაც სემინარზე ხდება და რომ გეგმას მიჰყვებიან, მაგრამ მიზნის მისაღწევად არც სხვა გზებზე იტყვის უარს. შეჯამება იწყება მონაწილეების მიერ გამოთქმული მოსაზრებებით. განზოგადება და თემატური ანალიზი ურჩევნია ინტერპრეტაციას ან დასკვნის

გამოტანას. განუწყვეტლივ ცდილობს, დარწმუნდეს, რომ მონაწილეებმა სწორად გაიგეს, რაც შეაჯამა. განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს მათ, ვინც თავს იკავებს ლაპარაკისგან; ამ ადამიანებს პირდაპირ ეკითხება, რას ფიქრობენ.

გამოიწვევს და მიიღებს

ზოგიერთ ჯგუფში, სადაც სიტყვაძუნწი ადამიანები ჭარბობენ ან მონაწილეთა ყოვლისმომცველი უმრავლესობა „პოლიტიკურად კორექტულია“, შეიძლება აუცილებელი იყოს — დიალოგის დასაწყებად — მათი გამოწვევა მწვავე თვალსაზრისების შემოტანით. ფასილიტატორი ამას აკეთებს მოსაზრებების პოლარიზებით და უთანხმოებებისა და წინააღმდეგობრიობების გამძაფრებით, ამის მაგალითია ფრთხილი განცხადებების ჩანაცვლება უფრო გაბედული ფრაზებით. ფრთხილი განცხადება: „ჩემი აზრით, ეს ხანდახან შეიძლება ცოტა რთული იყოს...“ მძაფრდება ასე: „ესე იგი თქვენთვის მართლა რთულია?.“.

სხვა ჯგუფებში, პირიქით, როცა მტკიცე მოსაზრებები უკვე გამოთქმულია, ფასილიტატორი ცდილობს, მიიღოს ეს მოსაზრებები და აღნიშნოს, სხვადასხვა მხარეს რა აქვთ საერთო. ეს შეიძლება იყოს ღირებულების ხაზგასმა ორივეს მხარისთვის: „ასე რომ, თქვენ სხვადასხვა რელიგია გაქვთ, მაგრამ ორივეს მტკიცედ გწამთ და გჯერათ, რომ მნიშვნელოვანია, გქონდეთ შესაძლებლობა, თქვენს რელიგიას მშვიდად ემსახუროთ, ხომ ასეა?“

როცა დიალოგი მართლაც შემდგარია, როცა სხვა ფასილიტატორებთან მშვიდად თანამშრომლობთ და როცა აქ და ახლა მიმზიდველი იდები წარმოიქმნება, ფასილიტატორობა ნეტარებაა. თუმცა ხანდახან გგონიათ, რომ ყინულზე დასრიალებთ.

ფასილიტატორის პრობლემები – წინააღმდეგობა

წინააღმდეგობა უკავშირდება სიტუაციებს, სადაც თითქოს ქეჩოში წაგავლებენ ხელს და გაგრიყავენ, სადაც შებოჭილი ხართ, შეშინებული ან განაწყენებული, რადგან გული გატკინეს; სადაც უეცრად აღმოაჩენთ, რომ ცდილობთ, რომელიღაც მონაწილე დაარწმუნოთ, მე სწორი ვარ, შენ კი ცდებიო; სადაც სარკასტულ ან უკმაყოფილო შენიშვნებს იძლევით — ანუ თქვენს კომუნიკაციას დიალოგთან საერთო არაფერი აქვს.

რა არის წინააღმდეგობა?

წინააღმდეგობა ბუნებრივი პასუხია მაშინ, როცა ჩვენს შეხედულებებსა და ღირებულებებს ეჭვის თვალით უყურებენ. რაკი დიალოგს ახასიათებს ასეთი

სიტუაციები, აქ წინააღმდეგობა ჩვეულებრივი ამბავია. ამდენად, ის მეტ-ნაკლებად ყოველთვის გამოიკვეთება ხოლმე დიალოგის შესახებ გამართულ სემინარზე.

წინააღმდეგობა შეიძლება მრავალი ფორმითა და მრავალი ხარისხით გამოვლინდეს. ეს შეიძლება იყოს მონაწილე, სემინარის განმავლობაში გაუთავებლად რომ აგზავნის ტექსტურ შეტყობინებებს, ან ადამიანი, რომელიც ამბობს: „საერთოდ იცით, რაზე ლაპარაკობთ?“, ან ადამიანი, რომელიც მოგახლით: „ეგ ყელში ამომივიდა!“

ეს შეიძლება იყოს ძლიერი ნერვიულობა იმ ადამიანებთან შეხვედრის გამო, ვისი შეხედულებები და ღირებულებებიც ფუნდამენტურად ეწინააღმდეგება თქვენსას.

რაც უფრო დიდია წინააღმდეგობა და მძაფრია ემოციები, მით უფრო ძნელია ამასთან გამკლავება. ამდენად, გასაგებია, თუ ასეთი სიტუაციების თავიდან აცილება გინდათ; შეიძლება, სცადოთ ამაზე თვალის დახუჭვა ან შეაჩეროთ ასეთი უსიამოვნო „განხეთქილებები“. შეიძლება, გამართოთ დისკუსია, სადაც თვითმიზანი ხდება დარწმუნება და დავის მოგება. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, დიალოგის გზას გადაუხვევთ.



ცუდი არაფერია იმაში, რომ შემცბარი ხართ. ვინც სემინარის ფასილიტატორი ყოფილა, ყველას გამოუცდია შეგრძნება, თითქოს ფეხქვეშ მიწა ეცლება. არა უშავს, თუ შეგეტყობათ, რომ ეჭვები გაწუხებთ, რომ შეხედულებები და მტკიცე ღირებულებები გაქვთ. რთული ბალანსის შენარჩუნებაა — პროფესიონალი ფასილიტატორის როლი უნდა შეასრულოთ და ამავდროულად იყოთ ის, ვინც ხართ. ფასილიტატორობისას თქვენ ხელმძღვანელობთ ყველაფერს, რაც ოთახში ხდება. მონაწილეები თქვენგან ელიან, რომ ამ როლში დარჩებით. ამიტომაც სჯობს, ის, რაც ხდება, პიროვნულად კი არ მიიღოთ, არამედ დაინახოთ, რომ ეს პროცესის ნაწილია, შესაძლებლობაა, უფრო ჩაუღრმავდეთ დიალოგს.

ხეპრე ნათესავი

წინააღმდეგობა შეიძლება შევადაროთ „ხეპრე ნათესავს“. ოჯახურ თავყრილობებზე მის გვერდით არავის უნდა ჯდომა. შემაწუხებელ კითხვებს სვამს და უწესოდ იქცევა. ხეპრე ნათესავი ხშირად გამომწვევია და თითქოს ყველაფრის ჩაშლა უნდა, რაც დაგეგმილი გაქვს.

„ერთი მონაწილე გამუდმებით ძალიან ნეგატიურ აზრს გამოთქვამდა ჩვენს სემინარზე. დაუფარავად შევუქეთ გულახდილობა და დიალოგის პრინციპი — პატიოსნებაც ვახსენეთ. მოვუსმინეთ მის მოსაზრებებს და დაუფარავად გავუზიარეთ ჩვენი შეხედულებები სადავო საკითხზე. ძნელი იყო, რადგან კატეგორიულად არ ვეთანხმებოდი. შეხვედრის შემდეგ მეგობრობის თხოვნა გამომიგზავნა ფეისბუქზე და მომწერა: გმადლობთ, რომ მოუსმინეთ ჩვენს იდეებს, ახლა ვიცი, რას ნიშნავს დიალოგი. ერთმანეთს უნდა მოვუსმინოთ“.

ლინა იორდანიიდან, დიალოგის დესპანი

იქნებ, გიჯობდეთ, ხეპრე ნათესავს სხვა თვალით შეხედოთ და მისი საქციელი სასურველ ნგრევად მიიჩნიოთ. მაშინ მასთან გამკლავება გაგიადვილდებათ. სემინარზე მისმა ქცევამ შეიძლება მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანოს პროცესში და დაეხმაროს კიდეც მონაწილეებს, უფრო ჩაუღრმავდნენ დიალოგის პოტენციალს. წინააღმდეგობაში აყოლა იმის გასარკვევად, თუ რა არის მის მიღმა, შეგაძლებინებთ, წინ წასწიოთ პროცესი.

წინააღმდეგობა შეიძლება შეიცავდეს ღირებულ იდეებს და სიბრძნეს, რომლებსაც შეუძლიათ ურთიერთგაგების განმტკიცება. საბოლოოდ, სწორედ ესაა დიალოგის აზრი. ისარგებლებთ თუ არა ამ უპირატესობით, დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად მისცემთ გასაქანს წინააღმდეგობას და როგორ გაუმკლავდებით მას ფასილიტატორის როლში.

პროცესის ჩაშლის თავიდან ასაცილებლად წინააღმდეგობასთან ბრძოლის პირველი ნაბიჯია გაცნობიერება, რომ წინააღმდეგობა არსებობს. მომდევნო — მუშაობა წინააღმდეგობისადმი საკუთარ დამოკიდებულებაზე, გარკვევა, თუ სად აწყდებით გამოწვევას. შეგიძლიათ, თავდაპირველად ამ მოსაზრებებზე დაფიქრდეთ:

- *წინააღმდეგობა ბუნებრივია, როცა ჩვენი მსოფლმხედველობა და იდენტობას სადავო ხდება*
- *წანააღმდეგობა მძაფრდება, როცა სხვები ცდილობენ ჩვენს დარწმუნებას*
- *წინააღმდეგობა ემოციაა და ვერ გააქრობ*
- *წინააღმდეგობა მცირდება, როცა ვგრძნობთ, რომ გვისმენენ, გვხედავენ და გვიგებენ*
- *შეგიძლიათ მოემზადოთ წინააღმდეგობისთვის, თუ შეისწავლით, რა იმალება მის უკან, და ამავდროულად შეინარჩუნოთ საკუთარი პოზიცია.*
- *წინააღმდეგობა წარმოშობს წინააღმდეგობას.*

მომდევნო ნაბიჯი წინააღმდეგობის დინამიკაში და რეაქციის ტიპურ მოდელში გარკვევაა.

„ერთხელ მყავდა მონაწილე, რომელმაც სამსაათიანი სემინარის განმავლობაში სრულიად შეცვალა კომუნიკაციის ფორმა. თავიდან განუწყვეტლივ გვაწყვეტინებდა და საკუთარი ხმის გაგონებას ლამობდა. მაგრამ მას მერე, რაც სცადა დიალოგი „მოლაპარაკე ჯოხით“ ხელში, სრულიად შეიცვალა. საუცხოო იყო ცვლილების ასე მოკლე დროში დანახვა“.

პატრისია ეგვიპტიდან, დიალოგის დესპანი

სამი გზა წინააღმდეგობასთან დასაპირისპირებლად

მარტივად რომ ვთქვათ, წინააღმდეგობასთან დასაპირისპირებლად სამი გზაა:

- *თქვენც ისევე იქცევით, როგორც ის, ვინც გეწინააღმდეგებათ. მაგალითად, ეკამათებით, რომ დაარწმუნოთ, გააკრიტიკოთ ან სარკასტულად ელაპარაკოთ.*
- *უკან იხევთ, მაგალითად, ირონიის ან იუმორის დახმარებით, ან ნათქვამის უგულებელყოფით.*

ეს ორი რეაქცია მეტწილად, ინსტინქტურია, მაგრამ არც ერთი არ შეუწყობს ხელს დიალოგს, და არც წინააღმდეგობას გააქარწყლებს. პირიქით.

მესამე გზაც არის — თვითრეფლექსიის მეშვეობით აკვირდებით საკუთარ თავსა და სხვა ადამიანს, აკვირდებით, რა ხდება თქვენში. იყენებთ დიალოგურ ხერხებს, როგორიცაა აქტიური კონტაქტის დამყარება ან შენარჩუნება, მოსმენა და ჩამაღრმავებელი შეკითხვების დასმა. ცდილობთ დიალოგური ფორმატის შენარჩუნებას. ეს მარტივად ჟღერს, მაგრამ გაცილებით უფრო რთულია, როცა წინააღმდეგობას წააწყდებით.

(იხ. შენიშვნა 2; დანართი 4: შენიშვნები, მითითებები და რეკომენდაციები შემდგომ საკითხავად).

წინააღმდეგობასთან გამკლავების ხერხები

წინააღმდეგობასთან გასამკლავებლად ყველაზე იოლი გზა ყურადღების გადატანაა ძირითად ღირებულებებსა და მოთხოვნებზე, რომლებიც ხისტი თვალსაზრისებისა და შეხედულებების მიღმა იმალება. თქვენ აქტიურად მუშაობთ ხეპრე ნათესავის მიერ გამოთქმულ მოსაზრებებზე და უსვამთ ჩამაღრმავებელ კითხვებს იმის შესახებ, რაც დაფარულია. ადგილს ტოვებთ სადავო გრძნობებისთვის, მაგალითად, სარკისებურად ასახავთ იმას, რაც ითქვა: *„თქვენ ამბობთ, რომ დიალოგის ბუნება თავიდან ბოლომდე ჰიპური სიტყვების რახარუხია, ეტყობა, ეს თქვენთვის ძალიან მნიშვნელოვანია. ამის გამო, მინდა, მეტი ვიცოდე, შეგიძლიათ, უფრო ვრცლად მითხრათ ... შესახებ?“*

ამ ხერხით აღიარებთ, რომ თქვენს ნათესავს უფლება აქვს, ხისტი თვალსაზრისები ჰქონდეს. დამატებითი ყურადღების მეშვეობით მისთვის მიმზიდველ კონტაქტს ამყარებთ; მაგალითად, შესვენებაზე რაიმე სრულიად განსხვავებულ თემაზე ელაპარაკებით; რაკი ხეპრე ნათესავთან კონტაქტის დამყარება მოახერხეთ, შეგიძლიათ დაგეგმილი მიმართულებით განაგრძოთ დიალოგი. ამ პროცესში, ანუ მონაწილეებთან (და არანაკლებ მოუხეშავ ნათესავთან!) კონტაქტისას, ხშირად ახალი იდეები ჩნდება, მეტი ურთიერთგაგებაა და ხარისხიც იზრდება.

თქვენი მოწყვლადი წერტილები

ზოგიერთ სიტუაციაში წინააღმდეგობის სამიზნე თქვენ ხართ, როგორც ფასილიტატორი, და იოლია ამის პიროვნულად მიღება. ან შეიძლება, განრიგში იყოს საკითხი, რომელიც საფუძვლიანად იცით და რომლის იდეის ერთგული ხართ, ან პირადი გამოცდილება გაქვთ, რაც მოცემულ თემას ეხმიანება. შეიძლება, ამან ნამდვილ გამოწვევად აქციოს ფასილიტატორის როლში დარჩენა, დაინტერესებული განწყობის შენარჩუნება, მათ შორის, საკუთარი თავისა და შეხედულებების მიმართ. გააზრება სიტუაციებისა, სადაც თქვენ განწყობილი ხართ, „სამაგიერო გადაუხადოთ“ ან „უკან დაიხიოთ“, არის საკუთარი თავის, როგორც ფასილიტატორის, ყველაზე ღრმა გააზრება. ამის გამო კარგი იქნება წინასწარი ინტროსპექციის ჩატარება იმის დასადგენად, თუ რა არის თქვენი მოწყვლადი წერტილები ან მწვავე თემები.

ამისათვის შეგიძლიათ გამოიყენოთ თვითრეფლექსია — საკუთარ თავს ჰკით-ხოთ: რატომ მხვდება ეს გულზე? სინამდვილეში რა ხდება?

თუ გააცნობიერებთ, რა იწვევს თქვენს გარკვეულ რეაქციას კონკრეტულ სი-ტუაციაში, ეს მიგანიშნებთ თქვენს საკუთარ პოზიციაზე, ანუ შეხედულებებსა და ღირებულებებზე, რომლებიც ტვირთად გაწევთ. ამგვარი გააზრება გეხმარებათ, უკეთ განსაჯოთ და აღმოაჩინოთ — შესაძლოა, რეფლექსიისა და წვრთნის მეშვეობით, სხვა რამეებთან ერთად — წინააღმდეგობასთან დაპირისპირების ალტერნატიული და უფრო ჩამაღრმავებელი გზები.

შეგიძლიათ, ისარგებლოთ იმ ფაქტით, რომ გულნატკენი ხართ, და წინ წა-წიოთ პროცესი. ამ დროს დაუფარავად გამოხატავთ და აზიარებთ თქვენს დაკვირვებას მომხდარზე. ინარჩუნებთ ყურადღებას თქვენი გულისტკივილის წრფელად გამოხატვაზე და იმავდროულად რჩებით პროცესზე პასუხისმგებელი პიროვნების როლში. ინიციატივას მონაწილეებს გადაულოცავთ და დიალოგის კალაპოტში დასაბრუნებლად მომხდარს უნივერსალურ სახეს აძლევთ: „ვხვდები, რომ ცოტათი პროვოცირებული ვიყავი იმით, რაზეც ლაპარაკობდით / თქვით / წამოწყებული დისკუსიით. ეს ჩემთვის ღრმა ღირებულებებს უკავშირდება. თქვენ რას იტყვით? როგორია თქვენი რეაქცია? რომელი ღირებულებების საფრთხის წინაშე?“

ძნელია, დაიცვა წონასწორობა, და არ გამოხვიდე როლიდან, როცა ახლახან დაგარტყეს. და მაინც, ეს დიდებული შესაძლებლობაა თქვენთვის, რაღაც გაიგო საკუთარ თავზე, საკუთარი თავზე, მონაწილეებისთვის კი — შეისწავლონ დიალოგის ბუნება.

წინააღმდეგობის გაწევა და ამაზე რეფლექსია საკუთარ თავთან და მონა-წილეებთან — ეს არის პასუხისმგებლობიანი დამოკიდებულება ფასილიტატორის როლისადმი. ის შეგძენთ სასარგებლო ცოდნას თქვენს თავზე — შემდგომში, როცა კვლავ ასეთ სიტუაციაში აღმოჩნდებით, სხვების ან საკუთარ რეაქციებსაც უკეთესად ამოიცნობთ და გაიგებთ. ალბათ ყველას გვიცდია „ხეპრე ნათესავის“ როლის შესრულება.

სავარჯიშო გონებრივი მოქნილობისთვის

როგორც ქარისგან გადახრილი ხე იზრდება გარკვეული მიმართულებით, ისე ვაყალიბებთ საკუთარ თავს აღზრდითა და გამოცდილებით. სანამ ვიზრდებით, კონკრეტულ მხარეს ვიხრებოდით და ვშორდებოდით იმ შეხედულებებს, ღირებულებებსა და მსოფლმხედველობას, რომლებიც გადმოგვცეს. წინააღმდეგობა საპირისპირო მიმართულებიდან მობერილ ქარს ჰგავს. შეგნებული დაძაბვაა საჭირო ჩვეული გზიდან გადასახვევად.

(იხ, შენიშვნა 3; დანართი 4; შენიშვნები, მითითებები და რეკომენდაციები შემდგომ საკითხავად).





რჩევები კარგი ფასილიტაციისთვის

1. თქვენ სანიმუშო ხართ! დაამყარეთ მიმზიდველი კონტაქტი ღიმილით, გულთბილი, დამფასებელი და შემწყნარებლური დამოკიდებულებით. უსმინეთ, უსმინეთ, უსმინეთ, ილაპარაკეთ და უსმინეთ! და გამოიყენეთ დიალოგური კომუნიკაციის ხერხები.

2. ენდეთ საკუთარ თავს, თქვენს გეგმასა და პროცესს. თქვენი სცენარი სახელმძღვანელოა და არა კანონი. მზად იყავით კურსის შესაცვლელად, და იქონიეთ სათადარიგო გეგმა. გამოიყენეთ, რაც ოთახში ხდება თქვენსა და თქვენ კოლეგებს თუ მონაწილეებს შორის; და ენდეთ საკუთარ ალღოს.

3. გინდ ყველა თვალი თქვენკენ იყოს მოპყრობილი, ვარსკვლავი არა ხართ. ყურადღების ცენტრში მონაწილეების ფიქრები და შეხედულებები უნდა იყოს.

4. იყავით, ვინც ხართ. და იყავით საკუთარი თავის საუკეთესო ვერსია. არავის შეუძლია ყველაფრის ერთბაშად გაკეთება, მაგრამ ყველას შეუძლია რამის გაკეთება, როცა თავს არ იზოგავს. გულისყური გაამახვილეთ თქვენს ძლიერ მხარეებზე და იმუშავეთ იმ მხარეებზე, სადაც სირთულეებს აწყდებით.

5. იყავით თვითრეფლექსიური, ნუ ჩქარობთ. სემინარის შემდეგ გაა-ცანით თქვენი გამოცდილება კოლეგას, ზედამხედველს ან მენტორს. ფასილიტატორისთვისაც კი უმჯობესია, საკუთარ ქმედებებსა და იმ სფე-რობზე რეფლექსიით ისწავლოს, სადაც სირთულეებს აწყდება.

შენიშვნები

თავი 5

მოქმედი დიალოგი

ეს ნაწილი გთავაზობთ ინსპირაციას და კონკრეტულ იდეებს იმასთან დაკავშირებით, რაც სემინარზე უნდა აკეთოთ სხვადასხვა სავარჯიშოს, აქტივობისა და თამაშის სახით. შეგიძლიათ, ეს მასალა დააცალკეოთ და აარჩიოთ თქვენი გამოცდილების, ინტერესების, მონაწილეებისა და მიზნის მიხედვით. აქ სამი კატეგორიაა:

1. დიალოგის სტრუქტურა: სავარჯიშოები სემინარის მთლიანი სტრუქტურის დასადგენად, შესავლის, თამაშის წესების, შეჯამების, დასრულების და შეფასების ჩათვლით.

2. მოთელვა დიალოგისთვის: სავარჯიშოები თამაშში დიალოგის ოთხი პრინციპის შემოსატანად. ესენია: ღიაობა, ნდობა, პატიოსნება და თანასწორობა. პირველი სავარჯიშო შედგება ოთხი პატარა „ყინულმჭრელისგან“. მომდევნო ხუთი „ყინულმჭრელების“ ოდნავ გავრცობილი ვარიანტია. უკანასკნელი შეიძლება ემსახურებოდეს დიალოგის ბუნების განსაზღვრას.

3. გამოწვევა დიალოგით: სავარჯიშოები მიზნად ისახავს დიალოგში პრაქტიკულ წვრთნას და დიალოგის, როგორც კონცეფციის, გაგების ხელშეწყობას. მათგან რამდენიმე ქმნის საფუძველს დიალოგის გასამართად სხვადასხვა თემაზე.

როგორ აირჩიოთ აქტივობები

სულერთია, დაგეგმვისას მოკლედ მონახაზს აარჩევთ თუ დეტალურად გაწერას, აქტივობების არჩევისას და გეგმისა თუ სცენარის შედგენისას გახსოვდეთ: წარმატებული სემინარის ძირითადი რეცეპტი სამი ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაწილისგან შედგება:

1. ყოველთვის დაიწყეთ მონაწილეთა ჯგუფიდან და თქვენი საერთო მიზნიდან, რასაც სემინარზე ისახავთ: რა მიმართულებით მინდა წასვლა? და რა სჭირდებათ მონაწილეებს?

2. აქტივობა, რეფლექსია, სწავლა: ყოველი აქტივობის შემდეგ შესთავაზეთ რეფლექსია, მერე გამოიტანეთ დასკვნა.

3. მრავალფეროვნება ქმნის დინამიკას: ერთმანეთს შეუნაცვლეთ აქტივობის ნაირგვარი ტიპი, რათა სემინარი გადააქციოთ ჰარმონიულ მუსიკალურ ფრაგმენტად, რომლის დირიჟორიც თქვენა ხართ. მოკლე პრეზენტაციები, სადაც თქვენ ხართ ყურადღების ცენტრში, შერწყმული უნდა იყოს მონაწილეთა რეფლექსურ ჩაღრმავებასთან, წყვილებად იქნება ეს თუ პლენარულ შეხვედრებზე. სავარჯიშოები, რომლებიც ფიზიკურადაც კი ააქტიურებს მონაწილეებს, გააერთიანეთ უფრო წყნარ და რეფლექსიურ სავარჯიშოებთან.

(მესამე თავში შეგიძლიათ წაიკითხოთ სემინარის წარმატებული ჩატარების ძირითად პრინციპებსა და სცენარის შედგენაზე).

რა უნდა გახსოვდეთ

თუ ახალბედა ფასილიტატორი ხართ, რეკომენდებულია, ყოველ სავარჯიშოს სიტყვასიტყვით მიჰყვეთ, სანამ რამდენჯერმე არ გამოსცდით. ასევე გაითვალისწინეთ სიტუაცია და მონაწილეთა ჯგუფის შემადგენლობა. თუ სავარჯიშო, ვთქვათ, ფიზიკურ კონტაქტზეა და ეს აშკარად უხერხულია მონაწილეებისთვის, მაშინ სათადარიგოდ იქონიეთ ალტერნატივა. თუ აქტივობა გულისხმობს ერთობლივ კონსოლიდაციას პლენარულ შეხვედრაზე, ჯგუფი კი ძალიან წყნარი გამოდგა, დაე, ჯერ წყვილებად იფიქრონ, მერე კი მთელ ჯგუფს დაელაპარაკონ.

ასევე შეგიძლიათ, საშუალება მისცეთ, სათითაოდ ილაპარაკონ წრეში, მთავარი მოქნილობაა.

იმის მიუხედავად, თუ რამდენად გამოცდილად მიგაჩნიათ თავი, ყოველი სავარჯიშოსთვის მკაფიო ინსტრუქციები მიეცით, მონაწილეებისთვის სავარჯიშო ყოველთვის ახალია. შეიძლება, ზედმეტი არ იყოს კიდევ ერთხელ შემოწმება, ყველამ გაიგო თუ არა ის.

შეგიძლიათ, უფრო ჩაუღრმავდეთ დაგეგმვის ხელოვნებას მესამე თავში, მეოთხე თავში კი მეტი წაიკითხოთ ფასილიტატორის როლის შესრულებაზე. მესამე დანართში წარმოდგენილია სცენარის მაგალითები.

წარმატებულ სემინარს გისურვებთ!



შაბლონი

ქვემოთ ყოველი სავარჯიშო წარმოდგენილია მოკლე აღწერილობით, რათა გაიაზროთ, მიესადაგება თუ არა იგი თქვენს მიზანს. სავარჯიშოები ახსნილია ხუთპუნქტიანი შაბლონის შესაბამისად:



მიზანი: რისთვისაა გამოსადეგი მოცემული აქტივობა? რა პოტენციალი აქვს მას დიალოგის, როგორც კონცეფციის, გაგების ხელშესაწყობად? რა შესაძლებლობას გვთავაზობს აქტივობა, როგორც მეთოდი, ამ საკითხზე დიალოგის პრაქტიკულად ჩასატარებლად?



ნაბიჯ–ნაბიჯ: ზუსტი აღწერა, თუ როგორ უნდა შესრულდეს სავარჯიშო.



რეფლექსია: იდეები რელევანტურ საკითხებზე, რომელთა გამოყოფაც სავარჯიშოსთან დაკავშირებით ბუნებრივია. მაგალითები რეფლექსიისთვის განკუთვნილი კითხვებისა, რომლებიც შეიძლება დასვათ ნასწავლის განსამტკიცებლად ყოველი სავარჯიშოს შემდეგ. გახსოვდეთ, რომ შეკითხვები შესაფერისი უნდა იყოს კონკრეტული ჯგუფისთვის.



პრაქტიკული საკითხები: სახელმძღვანელო ინფორმაცია მონაწილეთა რიცხვზე, დროის ჩარჩოზე, მასალებზე, ოთახისა და სივრცის მოთხოვნებზე და მისთ.



იდეების სკივრი: ერთი და იმავე სავარჯიშოს ვარიანტები. აქვე შეიძლება იყოს სასარგებლო რჩევა, ან აღმოჩენით აღტაცების გამოცდილება, ან დიალოგისთვის ერთ–ერთი დესპანის მოყოლილი განსაკუთრებული ამბავი, რომელიც რაღაცას გვასწავლის. დაბოლოს, აქ გამოთქმული აზრი შეიძლება საყურადღებო გამოდგეს ფასილიტატორისთვის განსაკუთრებულ გამოწვევასთან დაკავშირებით.

1-ელი კატეგორიის სავარჯიშო: დიალოგის სტრუქტურა



სემინარის დაწყება უნდა იყოს ბიძგი კარგი ჯგუფური დინამიკისთვის და მონაწილეებს თავისუფლება აგრძნობინოს, რათა დიალოგი ოპტიმალურად წარიმართოს. ამ მიზნით შეიძლება რეგისტრაციის გამოყენება ისე, როგორცაა აღწერილი 1.1 სავარჯიშოში. შესავალი აწესებს სტრუქტურასაც სემინარისთვის, მაგალითად, თანხმდებით თამაშის მკაფიო წესებზე. ეს აღწერილია 1.2 სავარჯიშოში.

სწავლებისა და დიალოგური მუშაობისთვის მნიშვნელოვანია რიგიანი შეჯამებისა და დასრულების ჩატარება. ეს ეხება მთლიანად სემინარის დასრულებას, მაგრამ ასევე სასარგებლოა კონსოლიდაცია და შეჯამება ყოველი აქტივობის შემდეგ. ამაზე უფრო მეტი იხ. 1.3 სავარჯიშოში.

ფასილიტატორს სჭირდება მონაწილეთა მოსაზრების მოსმენა სემინარზე, რათა დაადგინოს, თუ რა შეიძინეს. მონაწილეებისთვის კი ღირებულია შესაბამისი და თავაზიანი შეჯამება იმ პროცესისა, რომელიც გაიარეს. ამისთვის საჭიროა ბუნდოვანი საკითხების გამოყოფა და რეფლექსია მონაწილეებთან ერთად ორ თემაზე — რა ისწავლეს და როგორ მოეწონათ მონაწილეობა. 1.4 და 1.5 სავარჯიშოებში მოცემულია სასარგებლო შეფასებების დადგენის მაგალითები.

1.1. რეგისტრაცია

ეს სავარჯიშო გამოიყენება კეთილგანწყობილი გარემოს შესაქმნელად, რათა ყველამ შეიძინოს თავდაჯერებულობა მონაწილეობისას. სავარჯიშო იწყება სემინარის, როგორც მოგზაურობის აღწერით. როცა სამოგზაუროდ გადიხარ, თვითმფრინავში ასვლამდე რეგისტრაცია უნდა გაიარო — წარადგინო შენი სამგზავრო ბილეთი (ვინა ხარ). ეს სავალდებულო აქტია, რომელიც გაძლევს მოგზაურობაში მონაწილეობის შესაძლებლობას; სემინარზე ეს სიმბოლურად ხდება: ყველა ამბობს თავის სახელს ან სხვაგვარად ადასტურებს თავის ყოფნას ჯგუფში. ასე გამოხატავს, ახლა აქ ვარ, გზაში, თქვენთან ერთადო. ამას რომ იტყვიან, ადამიანები შესაბამისად განეწყობიან და ოთახში სხვანაირი გარემო იქმნება.

მიზანი

- დიალოგისთვის კეთილმოსურნე გარემოს შესაქმნელად ყველა მონაწილეს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, რამე თქვას, მაგალითად, თავი წარადგინოს. შეუძლიათ, პირად მოლოდინებზე ისაუბრონ, თქვან, რას ფიქრობენ „სამოგზაუროდ“ წასვლაზე (დიალოგში მონაწილეობაზე). სავარჯიშო ასევე აბამს ურთიერთობებს, ვინაიდან ყველა ცოტ-ცოტას იგებს ერთმანეთზე.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ფასილიტატორი დიალოგს იწყებს სემინარის მოგზაურობასთან შედარებით. ის განმარტავს, რომ დიალოგი იმისთვის არ არის, რომ ერთ კონკრეტულ წერტილს მიაღწიო, უფრო მნიშვნელოვანია თავად ამ წერტილისკენ მოგზაურობა და ყველაფერი, რაც გზადაგზა ხდება. ამ პროცესში მნიშვნელოვანია, რომ ყველა ჩაერთოს — ფიზიკურად და გონებრივად. ეს კარგ იდეად აქცევს „რეგისტრაციას“, ყველა გრძნობს, რომ ღონისძიების ნაწილია.

რეგისტრაციას გამართავთ ისეთი კითხვების საშუალებით, როგორიცაა:

- რა გქვიათ და რა პროფესიის ხართ?
- რა არის თქვენი აქ ყოფნის მოტივაცია?
- როგორ მოგწონთ აქ ყოფნა?
- რა არის თქვენი ფარული ნიჭი?
- ვინ ან რამ მოგიყვანათ აქ დღეს?
- როგორია თქვენი იმედები ან ოცნებები — აქედან წასვლის შემდეგ რა გეცოდინებათ დიალოგზე?

- როგორია თქვენი იმედები ან ოცნებები — რას შეძლებთ?
- როდის გრძნობთ თავს თქვენს ამპლუაში?

აარჩიეთ შეკითხვების რაოდენობა და ტიპები ჯგუფის, სემინარის თემისა და გამოყოფილი დროის მიხედვით.

მონაწილეები რიგრიგობით პასუხობენ არჩეულ კითხვებს.

ხეფდექსია

რეგისტრაციის შემდეგ სთხოვეთ მონაწილეებს, დაფიქრდნენ, როგორია ჯგუფის ატმოსფერო წეღანდელთან შედარებით. ეს ყურადღებას გაამახვილებს დიალოგური კომუნიკაციისთვის მნიშვნელოვან პროცესზე (ურთიერთობები და დინამიკა მონაწილეებს შორის) და კომუნიკაციაზე, რომელიც მოქმედებს ჩვენს შორის ურთიერთობებზე.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	სინამდვილეში, სავარჯიშო შეიძლება ჩატარდეს მონაწილეთა შეუზღუდავ რაოდენობასთან, მაგრამ 20–25 კაცზე უფრო დიდ ჯგუფში რეგისტრაცია ძალიან მოკლე უნდა იყოს. დიდ ჯგუფში ჟესტების ენამ შეიძლება ჩაანაცვლოს რიგრიგობით ლაპარაკი, მაგალითად, „თითების გამოყენებით გვაჩვენეთ 1–დან 5–მდე სკალაზე, რამდენად მზად ხართ დასაწყებად“ ან „რამდენად მოტივირებულები ხართ“. ამის შემდეგ განიხილეთ მონაწილეებთან ერთად, ადამიანებთან კომუნიკაციისას როგორ გრძნობენ თავს ისინი.
დრო	მაქს. 1 წუთი თითოეულ მონაწილეზე
მასალა	არანაირი

იდეების სკივრი

მონაწილეებს შეუძლიათ უპასუხონ შეკითხვებს „ბატიბუტის მეთოდით“. ბატიბუტი ნიშნავს, „ამოხტი, როცა გახურდები“, ანუ ლაპარაკობ, როცა მზად ხარ იმის მაგივრად, რომ შენს რიგს უცადო. ეს უფრო დინამიკური ფორმაა, განსაკუთრებით დიდ ჯგუფებში.

ვარიაცია 1: ამოწერა. სემინარის დასრულებისას ამოწერა ნიშნავს პროცესის დაბოლოებას. მონაწილეებს სთხოვენ, შემთხვევითი თანმიმდევრობით, რამდენიმე სიტყვით თქვან, თუ როგორი იყო „მოგზაურობა“. რა დაინახეს და გაიგონეს?

ან ჰკითხეთ, თუ უნდათ გააკეთონ შემაჯამებელი შენიშვნა, მაგალითად, ამის შესახებ:

- როგორ მივდივარ აქედან?
- კიდევ რამის თქმა მინდა მონაწილეებისთვის ან ფასილიტატორებისთვის?

სავარჯიშო უფრო სახალისო იქნება, თუ მონაწილეები წრეში დადგებიან (მჭიდროდ). თითოეული მათგანი ამბობს დამამთავრებელ ფრაზას და ერთი ნაბიჯით უკან გადადის, შეიძლება ბურთის სროლა მომდევნო მონაწილისთვის იმის ნიშნად, რომ ილაპარაკოს.

(სავარჯიშო დაფუძნებულია „ღრმა დემოკრატიის“ პრინციპებზე; იხ. წყაროების სია).

1.2. წესების ნაკრები

ეს სავარჯიშო ადგენს ძირითად სტრუქტურას დაეხმარება სემინარისთვის კარგი საფუძვლის შექმნას. ეს გულისხმობს წესების ნაკრების ჩამოყალიბებას, რაც ფასილიტატორსა და მონაწილეებს აძლევს საერთო საყრდენს. მონაწილეებს შესაძლებლობა აქვთ, ადრევე ჩაერთონ პროცესში, შეიტანონ წვლილი საკუთარი ღირებულებებითა და პიროვნულობით.

მიზანი

- დიალოგისთვის ხელშემწყობი გარემოს შექმნა — ამისთვის თანხმდებიან მკაფიოდ ჩამოყალიბებულ წესებსა და გაზიარების ნორმებზე.
- სემინარის წარმართვის გადაცემა მონაწილეებისთვის — თამაშის წესების ჩამოყალიბებაში მათი ჩართვის მეშვეობით.
- ფასილიტატორებისთვის დახმარება, შეინარჩუნონ კონსტრუქციული და ურთიერთპატივისცემით აღსავსე პროცესი, ჰქონდეთ თავდაჯერებულობა, რომ იყოს ისეთი, როგორიც არის და ისწავლოს.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

წესების ნაკრების შემდეგ წარადგენთ პრინციპებსა და არგუმენტებს.

ფასილიტატორი ეკითხება მონაწილეებს, მათი აზრით, რომელი წესები ან ნორმები უნდა მოქმედებდეს სემინარზე.

მაგალითად: რა არის საჭირო, რომ დღეს აქ კარგი დიალოგი გავმართოთ?

ფასილიტატორი ჩაიწერს ვარაუდებს, ამოწმებს მონაწილეებთან, რომ სწორად გაიგო, რასაც გულისხმობდნენ. რწმუნდება, რომ არაფერი გამორჩენია. ზოგიერთი ფორმულირება შეიძლება შესწორდეს.

თუ მონაწილეებს წინადადებები არა აქვთ, ფასილიტატორი თავად სთავაზობს სამ ან მეტ წესს. მონაწილეები მათ პატარა ჯგუფებში ან წყვილებში განიხილავენ. ფასილიტატორი ამოწმებს, მონაწილეებს თუ აქვთ შეკითხვები, კომენტარები ან შენიშვნები. რწმუნდება, რომ მონაწილეებიდან ყველა მკაფიოდ ადასტურებს, ეს წესები მიღებულია და ძალაში იქნებაო. ვარიანტები იხილეთ ქვემოთ.

წესებს შორის შეიძლება იყოს:

- ყურადღებით უსმინეთ ერთმანეთს და გაიგეთ ერთმანეთისა.
- ჩვენ განსხვავებულები ვართ და ღია ვართ ერთმანეთის განსხვავებულობის მიმართ.
- იკითხეთ, თუ რამე არ გესმით.
- მონაწილეობა მიიღეთ პროცესში, თუმცა არა უშავს, თუ რამეს გამოტოვებთ.

დაასრულეთ რაიმე ფრაზით, რომელიც ხაზს უსვამს თქვენს პოზიტიურ მოლოდინებს. ეს გადაანაცვლებს ფოკუსს სერიოზული ასოციაციიდან, რომელიც ზოგიერთ ადამიანს აქვს წესებთან დაკავშირებით.

ხეფდექსია

სხვა სახელწოდებები: წესების ნაკრებს შეიძლება ეწოდოს ერთად ყოფნის წესები, წინსვლის წესები, გაზიარების ნორმები ან რაიმე ამდაგვარი. ზოგიერთ კონტექსტში გამოთქმები, როგორებიცაა „წესების ნაკრები“ ან „თამაშის წესები“, შეიძლება დამაკნინებლად აღიქმებოდეს.

იხმარეთ მათი ფორმულირებები. ფასილიტატორს შეუძლია დახმარება წინადადების დალაგებაში, მაგრამ ფრთხილად იყავით, ეს არ გადაიქცეს თქვენი საკუთარი (წინასწარ დადგენილი) წესების თავსმოხვევად.

იმუშავეთ შეთავაზებებზე, რომ ისინი კონსტრუქციულად ჩამოყალიბდეს. თუ შეთავაზებები ეხება რაიმე არასასურველს, ერთად სცადეთ ამისთვის თავის არიდება — მიაგენით შესაბამის ფრაზას. მაგალითად, „არ შეაწყვეტინოთ“ შეიძლება ჩაანაცვლოს ფრაზამ „სხვებს მოუსმინეთ“.

ყველა შეთავაზება სერიოზულად მიიღეთ და პოზიტიური იყავით. სემინარის თავდაპირველი ნაწილი ტონს აძლევს მომდევნო დიალოგს. სავარჯიშო ქმნის აშკარა შესაძლებლობას, წარმოადგინოს დიალოგური მიდგომა პრაქტიკაში.

ვარიანტი 1. იატაკზე

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	მონაწილეთა რიცხვი შეუზღუდავია, მაგრამ თუ ჯგუფში 20–25 ადამიანია, ის პატარა ჯგუფებად უნდა დაიყოს შეთავაზების განსახილველად. იატაკის გამოყენებისას (იხ. ქვემოთ) ყოველი ჯგუფის რამდენიმე წევრი გამოიკითხება, თუ რა აზრისა არიან ამა თუ იმ წესზე, უნდა ახსნან, როგორ გაიგეს ის. დანარჩენები კომენტარებსა და დამატებებს შემოგთავაზებენ.
დრო	მაქსიმუმი 10 წუთი
მასალა	მასალა დაფა ან ფლიპჩარტი + მარკერები და წებო, წესების კედელზე გასაკრავად, რათა ყველამ დაინახოს.

იდეების სკივრი

ფასილიტატორს მოაქვს გარკვეული რაოდენობის წესები, რომლებიც სათითაოდაა დაწერილი A4 ან A3 ფორმატის ფურცლებზე. ამ ფურცლებს იატაკზე ისე ალაგებს, რომ მათ შორის ბევრი ადგილი იყოს, და ძალიან მოკლედ ხსნის პროცესს. მერე სთხოვს მონაწილეებს, დადგნენ იმ წესის გვერდით, რომელიც ყველაზე მნიშვნელოვნად მიაჩნიათ. ისინი ეუბნებიან ერთმანეთს, როგორ აღიქვამენ წესს და რატომაა ის მათთვის მნიშვნელოვანი. დაახლოებით 5 წუთის შემდეგ ფასილიტატორი გამოკითხვას უტარებს ყოველ ჯგუფს. მიზანია იმის ხაზგასმა, თუ როგორ შეიძლება განსხვავდებოდეს წესის ან ნორმის მნიშვნელობა. ამას გაუგებრობები მოჰყვება, რადგან ხშირად მიგვაჩნია, რომ რაღაც თავისთავად ასე უნდა იყოს, რომ სხვები ჩვენსავით იგებენ წინადადებას. კიდევ ისიცაა, რომ სწორედ ერთი ჯგუფის მიერ ინტერპრეტირებული წესი იმოქმედებს სემინარის განმავლობაში. ამდენად, დიალოგი უკვე დაწყებულია.

ვარიანტი 2. დარღვევა ფოკუსირებულია იმაზე, თუ როგორ გავართვათ თავი განსხვავებულ ნორმებს (ეს ვარიანტი მოითხოვს გაწვრთნილ ფასილიტატორს).

პირველი რაუნდის შემდეგ (როგორც ზემოთაა აღწერილი) სამი ახალი წესი ლაგდება იატაკზე. ისინი ეწინააღმდეგება თავდაპირველ წესებს და ასახავს სრულიად განსხვავებულ ნორმებს, როგორიცაა:

- უნდა გააწყვეტინო, რომ თქვათ
- მასწავლებელს უნდა მიმართოთ წოდებითა და გვარით
- არაფერი არ უნდა გამოტოვოთ.

იგივე პროცესია, რაც 1-ელ ვარიანტში. შეჯამებისას ფიქრობთ დილემაზე, როცა ჯგუფს აქვს გარკვეული სოციალური ნორმები, რომლებიც სრულიად საპირისპიროა იმისა, რასაც „თავისთავად“ მივიჩნევთ (ან ახლახან გადავწყვიტეთ). ამგვარად, მონაწილეები იწყებენ დიალოგს განსხვავებულ ნორმებსა და ღირებულებებზე.

კითხვები განსჯისთვის:

- როგორ უნდა გაუმკლავდეთ უთანხმოებებს (როგორიცაა აზრთა სხვადასხვაობა წესებთან დაკავშირებით) ფორუმზე (როგორიცაა დიალოგზე სემინარი), სადაც ფუნდამენტური ღირებულებაა, რომ ყველასთვის უნდა იყოს ადგილი?
- რამდენად ქმედითი ხერხია დიალოგი?
- აქვს თუ არა დიალოგს საზღვრები?
- სად, როდის? დროულია თუ არა დისკუსია და მოლაპარაკება?

ვარიანტი 3. მოკლე პროცესებისთვის

ფასილიტატორს მოაქვს 3–5 წინადადება. ის მოკლედ წარადგენს არგუმენტებს, თამაშის წესებს. მერე ეკითხება მონაწილეებს, შეუძლიათ თუ არა შემოთავაზებული წინადადებების მიღება და / ან თუ აქვთ რამე კომენტარები ან შენიშვნები ცვლილებასთან დაკავშირებით. შეცვლილი / შესწორებული წესები იწერება ფლიპჩარტზე და კედელზე გაკრულ ფურცლებზე.

1.3. შეჯამება და შეფასება

სავარჯიშო გათვალისწინებულია სემინარის დასრულებისთვის და მოიცავს იმ ძირითადი საკითხების შეჯამებას, რომლებიც წარმოიშვა პროცესის განმავლობაში. ის შეიცავს რეფლექსიას მონაწილეებთან ერთად ნასწავლსა და მის შეფასებაზე. ეს სავარჯიშო ზედგამოჭრილია დიდი ჯგუფებისთვის, სადაც ზეპირი შეფასება ბევრ დროს წაიღებს; ის შესაძლებლობას იძლევა, რომ მონაწილეები აქტიურად ჩაერთონ სემინარის დასრულებაში და დარწმუნდნენ, რომ ყველას ხმა გაგონილია.

მიზანი

- გამოკვლევა, თუ რამდენადაა მიღწეული დასაწყისში შეთანხმებული საერთო მიზანი.
- სემინარის შედეგად მონაწილეთა და ფასილიტატორთა თვალსაზრისების ცვლილების გამოვლენა.
- ფასილიტატორისთვის მიცემა შესაძლებლობისა, გააუმჯობესოს სემინარი კონკრეტული გამოხმაურებით როგორც შინაარსზე, ისე პროცესზე.
- მონაწილეებისა და ფასილიტატორისთვის ერთად დაფიქრებისა და ნასწავლის განხილვის შესაძლებლობის მიცემა.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

დაურიგეთ სხვადასხვა ფერის ქაღალდის პატარა ბარათები (მაგალითად, სტიკერები), ყოველი ფერის 2–3 ბარათი — თითოეულ მონაწილეს. ყოველი ფერი ერთ–ერთია იმ ოთხი ასპექტიდან, რაც მონაწილეებმა აითვისეს:

მაგალითად:

- წითელი: დღეს ყველაზე სასარგებლო გაკვეთილია
- ლურჯი: სავარჯიშო, რომელმაც ყველაზე კარგად იმუშავა
- მწვანე: რა მიმაქვს შინ
- ყვითელი: როგორი იყო მონაწილეობა.

ფასილიტატორები მაგალითს აძლევთ — ყოველ ფერის ბარათზე თავის აზრს წერს. მონაწილეები დაახლოებით 3–4 წუთს ანდომებენ თავიანთ ბარათებზე წერას.

შემდეგ მონაწილეებს სთხოვთ ბარათების მოთავსებას ოთხ დიდ ფურცელზე, თითო ფურცელზე — თითო ფერის ბარათი.

ბოლოს ფასილიტატორები რამდენიმე ბარათს კითხულობთ. ამის შემდეგ მონაწილეებს შესაძლებლობა აქვთ, განავრცონ / ან დაუფიქრდნენ განცხადებებს.

ჰეფდექსია

თუკი სემინარზე შეხედულებები ძალიან განსხვავებულია, გამოიყენეთ ეს ფაქტორი იმაზე დაფიქრებისთვის, თუ როგორ აღვიქვამთ სამყაროს განსხვავებულად. მოიწონეთ მოსაზრებების ნაირგვარობა და იქნებ, დაინტერესდეთ, რა არის მათ მიღმა.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	თითქმის შეუზღუდავი.
დრო	დაახლოებით 15 წუთი.
მასალა	სხვადასხვა ფერის პატარა ბარათები და წებო, თუ სტიკერებს არ იყენებთ. პლაკატები და ფლიპჩარტის ფურცელი შერჩეული კატეგორიებისთვის. კალმები ყველასთვის. მარკერები.

იდეების სკივრი

მონაწილეების ნათქვამს ნუ გააჟღერებთ, დაუსვით მათ ღია და პოზიტიური კითხვები გამოხმაურების ოთხი განზომილების ფარგლებში. უფრო კონსტრუქციულია, ჰკითხოთ: „კიდევ რა უნდა იყოს?“ ან „როგორ შეიძლებოდა გამოცდილების გაუმჯობესება?“, ვიდრე „რა არ ვარგოდა?“

გამოიყენეთ ეს სავარჯიშო ათვლის წერტილად დიალოგის პერსპექტივაში განხილვისთვის, მაგალითად, შემდეგი კითხვებით: როგორ იყენებენ დიალოგს დღევანდელ მსოფლიოში? რა ღირებულებებს შეიცავს დიალოგის პრინციპები?

ვარიანტი 1:

სავარჯიშოს დასრულებისას სთხოვეთ მონაწილეებს, სტატუსი გამოაქვეყნონ თავიანთი სოციალურ ქსელის გვერდებზე (Facebook, Twitter და მისთ.).

ვარიანტი 2:

გამოიყენეთ 5–10 წუთი „გამოფენისთვის“, სადაც მონაწილეები ბარათებს კითხვა-კითხვით მოივლიან. დაასრულეთ ბარათების თვალიერება მოკლე,

ერთობლივი რეფლექსიით, მაგ., შეკითხვაზე: რას ფიქრობთ იმაზე, რაც წაიკითხეთ? აქედან როგორები მიდიხართ?

რჩევა: შეიძლება, გაგიჩნდეთ გრძნობა, რომ მოკლე სემინარზე შეფასებისთვის საკმარისი დრო არ არის. და მაინც, ამას უპირატესობა მიანიჭეთ! გამართული დასკვნიდან ბევრი რამის სწავლა შეუძლიათ როგორც მონაწილეებს, ასევე ფასილიტატორს.

შეჯამების თაობაზე

დიალოგის დესპანის ამბავი

ალექსანდრიაში, სემინარზე, ერთი სტუდენტი ადგა და თქვა: ამ ხერხებს ჩემს კოლეგებთან ასეთივე სემინარის ჩასატარებლად გამოვიყენებ. მეორემ აღნიშნა, მათ უკეთესი სამყაროს შესაქმნელად გამოვიყენებო. უსინათლო დანიელმა მონაწილემ თქვა, რომ ჩვენმა სემინარმა თავდაჯერებულობა შემატა და გადაწყვიტა, თავად ეცადა ფასილიტატორობა.

1.4. შეფასების კვადრატი

ეს სავარჯიშო გამოიყენება იმისთვის, რომ ფასილიტატორებმა გაიგონ, თუ რა ისწავლეს მონაწილეებმა და რას ფიქრობენ პროცესზე. ამავდროულად, ის ენერგიულად და დინამიკურად ასრულებს პროცესს.

მიზანი

- ფასილიტატორისთვის მოსაზრების შეთავაზება იმის შესახებ, თუ რა ისწავლეს მონაწილეებმა და როგორ მოეწონათ მონაწილეობა.
- მონაწილეებისთვის შესაძლებლობის მიცემა, კონსტრუქციულად გამოთქვან კრიტიკული აზრი და მადლობა გადაგიხადონ.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ოთხი სკამი ჩაამწკრივეთ მონაწილეთა წინ, ან დაალაგეთ წრიულად, ზურგშექცევით, სკამებზე მონაწილეები სხდებიან. ყოველ სკამზე (ან იატაკზე მის წინ) მოთავსებულია A4 ფორმატის ფურცლები შემდეგი ტექსტებით:

- აჰა!
- ეგრეა!
- კიდევ!
- გმადლობთ!

ფასილიტატორი ხსნის თითოეული პუნქტის მნიშვნელობას.

აჰა! ის წუთი, როცა მონაწილეს რაღაც აზრი მოუვიდა, გააცნობიერა ან სწავლის მნიშვნელოვანი მომენტია.

ეგრე! მაგალითად მოჰყავს სავარჯიშო, წინადადება ან რაიმე ასეთი, საიდანაც მონაწილემ ბევრი რამ შეიძინა.

კიდევ! რაღაც დააკლდათ ან მოლოდინი არ გამართლდა.

გმადლობთ! ის, რისთვისაც მონაწილეს მადლობის გადახდა უნდა, ან ვინმე, ვისთვისაც მონაწილეს მადლობის გადახდა უნდა და რატომ.

მონაწილეებს სთავაზობენ, რიგრიგობით და სპონტანურად დასხდნენ სხვადასხვა სკამზე. იმის მიხედვით, თუ რომელ სკამზე სხედან, ჰყვებიან, რა იყო მათი „აჰა!“ მომენტი, რა იყო „ეგრე“, რა ენდომებოდათ „კიდევ“ და რისთვის უნდათ მადლობის გადახდა.

შეგიძლიათ, ერთ ჯერზე სკამების მთელი მწკრივი გამოიყენოთ, ან მხოლოდ ერთ სკამზე დაჯდეთ. რამდენჯერმე დაჯდომაც შეიძლება. არ არის აუცილებელი, ყველა დაჯდეს და რამე თქვას, მაგრამ უნდა შეაგულიანოთ საამისოდ.

ფასილიტატორი უნდა უსმენდეს გინდ კომენტარს, გინდ მოჭარბებულ კრიტიკას. თუ ფიქრობთ, რომ გჩაგრავენ, აჯობებს, მოგვიანებით ეს კოლეგებთან განიხილოთ.

დაბოლოს, ფასილიტატორი ზის სკამზე და რაღაც აქვს სათქმელი. მას შეუძლია, დადებითად შეაფასოს მონაწილეების ჩართულობა ან ამაღელვებელი მომენტები, მოჰყვეს, თავად რა შესძინა ამ გამოცდილებამ და ა. შ. არ ივარგებს, ფასილიტატორმა ამ დროს აკრიტიკოს ან მოუგვარებელი კონფლიქტები თუ დაძაბულობა განიხილოს.

სავარჯიშო მთავრდება, როცა ყველა ისევ ჯდება დიდ წრეზე; ყველას მადლობას უხდით დღევანდელი დღისთვის, მშვიდობიან მგზავრობას უსურვებთ ან რაიმე ასეთს ამბობთ.

ჰეფლექსია

თუკი შეხედულებები სემინარის თაობაზე ძალიან განსხვავდება, ეს გამოიყენეთ რეფლექსიისთვის იმაზე, თუ როგორ აღვიქვამთ სამყაროს განსხვავებულად. დადებითად შეაფასეთ მოსაზრებების ნაირგვარობა და იქნებ დაინტერესდეთ, რა იმალება ამის მიღმა.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	თითქმის შეუზღუდავი
დრო	დაახლოებით 15 წუთი (დამოკიდებულია მონაწილეების რაოდენობაზე)
მასალა	სკამები, ფურცლები + მარკერები

იდეების სკივრი

ვარიანტი

თუ ბევრი მონაწილეა, შეიძლება მათი დაცალკევება პატარა-პატარა ჯგუფებად, ყოველი ჯგუფი ავსებს ოთხ უჯრედად გაყოფილ ფურცელს, უჯრედები ზემოთ მოხსენიებულ ოთხ პუნქტს შეესაბამება. მერე ყოველ ჯგუფს უსმენენ, ან ყოველი ჯგუფიდან თითო ადამიანი ზის სკამებზე და გამოთქვამს მოსაზრებას ჯგუფის სახელით.

რჩევა: შეიძლება, იფიქროთ, რომ მოკლე სემინარზე შეფასებისთვის საკმარისი დრო არ არის. და მაინც, ამას უპირატესობა მიანიჭეთ! გამართული დასკვნიდან ბევრი რამ შეიძლება ისწავლონ როგორც მონაწილეებმა, ასევე ფასილიტატორმა.

(ეს სავარჯიშო შთაგვაგონა ჯონ ანდერსონმა, დანერგილია დანიაში კომპანია „The Kaospilots"-ისა და www.kaospilot.dk Kaospilots"-ის მიერ www.kaospilot.dk).

1.5. ხერხების ნაკრები

ეს არის სავარჯიშო შეფასებაზე, სადაც მონაწილეებს შესაძლებლობა აქვთ, პრაქტიკულად გამოიყენონ შეძენილი ცოდნა. სემინარზე ნასწავლ მასალაზე დაყრდნობით, უნდა შეიმუშაონ კონკრეტული ქმედების გეგმა, განსაზღვრონ, თუ როგორ უნდა განაგრძონ დიალოგის გამოყენება თავიანთ ორგანიზაციაში და / ან საკუთარ ცხოვრებაში. სავარჯიშო ეხმარებათ, სემინარზე გაცნობილი მეთოდების, ტექნიკებისა და ხერხების გამეორებაში, და იმის გაცნობიერებაში, რაც ამ პროცესში გააკეთეს.

მიზანი

- მონაწილეებს მივცეთ ნასწავლის სიტყვიერად გადმოცემის საშუალება, რათა ცოდნა განიმტკიცონ და მომავალში გამოიყენონ.
- მონაწილეებს საშუალება მივცეთ აღმოაჩინონ, თუ როგორ შეიძლება ნასწავლის გამოყენება ყოველდღიურ ცხოვრებაში.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

მონაწილეებს სავარჯიშოს მიზანს ვუხსნით. ისინი სამკაციან ჯგუფებად არიან დაყოფილი და იწყებენ ბრეინსტორმინგის სესიით, რომელიც დაფუძნებულია კითხვაზე: რომელ პრაქტიკულ მეთოდს და ხერხებს წავიღებ თან ამ სემინარი–დან?

მონაწილეებს ვთავაზობთ, რიგრიგობით ილაპარაკონ. ასე რომ, პროცესში ყველა ჩართულია. ისინი ფლიპჩარტზე ჩამოწერენ სემინარზე ნასწავლ, ყველაზე მნიშვნელოვან ხერხებს.

მერე ინდივიდუალურად მსჯელობენ შემდეგ კითხვებზე:

- მომავალში აქედან რომლის გამოყენებას შევძლებ პრაქტიკაში?
- რისთვის, რა ვითარებაში?
- ჩემი ვარაუდით, ეს როგორ იმოქმედებს?

ამ რეფლექსიისთვის იყენებთ სამსვეტიან ცხრილს, რომელსაც ფასილიტატორი ყოველ მონაწილეს გადასცემს.

(იხ. სავარჯიშო 3. 8: დიალოგი „მოლაპარაკე ჯოხის“ დახმარებით).

ხერხი	გამოყენება	ეფექტი / ცვლილება
მაგალითი: აქტიური მოსმენა	როცა ვატარებთ საბჭოს სხდომას	უკეთესი გარემო ჯგუფში, მათი ჩართულობა, ვინც იშვიათად ლაპარაკობს
მაგალითი: დიალოგი „მოლაპარაკე ჯოხით“ ხელში	პროექტის ჯგუფში, როცა არ ვეთანხმებით	უკეთესი გადაწყვეტილების მიღება დიალოგის საფუძველზე

წინა ჯგუფის დიალოგით შთაგონებული მონაწილეები ერთიმეორის მიყოლებით წერენ. სავარჯიშოს განსამტკიცებლად მონაწილეებს ვთავაზობთ, ინსპირაციისთვის სხვებსაც გაუზიარონ თავიანთი დაწერილი მაგალითები.

შეიძლება დროის გამოყოფა იდეების შემდგომი ურთიერთგაზიარებისთვის ყველა მონაწილეს ან პატარა ჯგუფებს შორის (იხ. ქვემოთ მოყვანილი ვარიანტი).

ხეფლექსია

სავარჯიშო თავადაა რეფლექსია. იხ. ქვემოთ მოყვანილი ვარიანტი იმის შესახებ, თუ როგორ განვიხილოთ ის პერსპექტივაში.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	მონაწილეთა რაოდენობა თითქმის შეუზღუდავია. შესაფერისია დიდი ჯგუფებისთვის, სადაც ბევრი დრო სჭირდება ზეპირი შეფასების ჩატარებას.
დრო	30–45 წუთიდან რამდენიმე საათამდე (ქვემოთ მოყვანილი ვარიანტების მიხედვით).
მასალა	ფლიპჩარტის ფურცლები და მარკერები ჯგუფებისთვის. A4 ფორმატის ფურცლები წინასწარ დაბეჭდილი სვეტებით ან ცარიელი ფურცლები მონაწილეებისთვის, რომ თავად დახატონ სვეტები. მე-2 ვარიანტისთვის — საფოსტო ღია ბარათები მარკებითურთ.

იდეების სკივრი



ვარიანტი 1:

შეგიძლიათ, სთხოვოთ მონაწილეებს, წერილობითი ფორმით შეადგინონ კონკრეტული სამოქმედო გეგმა, სადაც აღწერენ, სახელდობრ რა არის საჭირო ცვლილებებისთვის. მაგალითად: იმისთვის, რომ საბჭოს შეხვედრაზე დავიწყოთ აქტიური მოსმენის გამოყენება, ყველას გვჭირდება ამ საქმეში წვრთნა. ფონდებმა უნდა გამოყონ სახსრები გაზაფხულზე ჩასატარებელი კურსისთვის, ამ საკითხს განვიხილავთ შეხვედრაზე 3 იანვარს. ანა არის ამაზე პასუხისმგებელი. შემდგომ საჭიროა, შეხვედრების დროზე ნახევარი საათის დამატება, რათა უფრო ჩავუღრმავდეთ საკითხს.

ვარიანტი 2:

შეგიძლიათ სთხოვოთ მონაწილეებს, თავიდან დაწერონ ერთი კონკრეტული სურვილი ისეთ ცვლილებასთან დაკავშირებით, რომლის მეშვეობითაც, მათი აზრით, შესაძლებელი იქნება დიალოგის გამოყენება თავიანთ ორგანიზაციაში ან მსგავს ადგილას. მერე ჩაინიშნავენ, სახელდობრ რა არის საჭირო (ქმედება) მიზნის მისაღწევად. საბოლოო ვადაც დადგენილია. მონაწილეები ამას ღია ბარათზე წერენ საკუთარი მისამართთან ერთად. ოთხი კვირის შემდეგ ფასილიტატორი მონაწილეებს ღია ბარათებს უგზავნის.

ვარიანტი 3:

სავარჯიშო ასევე შეიძლება გამოიყენოთ, როგორც საწყისი წერტილი იმაში ჩასაღრმავებლად, თუ როგორ შეიძლება დიალოგის უფრო აქტიურად გამოყენება, ვთქვათ, მონაწილის ორგანიზაციაში. ამდენად, მონაწილეებს სთავაზობთ, შეადგინონ მოქმედების გეგმა უფრო დიდი პროექტებისთვის. შეიძლება იმავე შაბლონის გამოყენება, რაც ზემოთაა მოცემული.

(ეს სავარჯიშო ინსპირირებულია „ხერხების მრუდით“, რომელიც შეიმუშავა კონსულტანტმა იან როზენმაიერმა. მისი სავარჯიშო აღწერილია წიგნში „Anerkendende Procesøvelser“ — „სავარჯიშოები პოზიტიურ პროცესზე“ (Bjerring & Lindén, 2008)).

მე-2 კატეგორიის სავარჯიშო: მოთელვა დიალოგისთვის



გამამხნევებელი სავარჯიშო და „ყინულმჭრელები“ სახალისო სავარჯიშოებია. მათი გამოყენება შეიძლება სემინარის დაწყებისას — კარგი გარემოს შესაქმნელად და ჯგუფური ერთიანობისთვის. ისინი ეხმარება აუცილებელი ნდობის ჩამოყალიბებასა და თავდაჯერებულობის განმტკიცებას, რაც კარგ საფუძველს ქმნის დიალოგისთვის. შეიძლება ამ სავარჯიშოების გამოყენება ჯგუფის დინამიკის გასაძლიერებლად, ვთქვათ, გულიანი სიცილით. ან იქნებ ათვლის წერტილად გამოდგეს რეფლექსიისთვის, რომელიც მონაწილეებს თვალსაზრისს შეაცვლევინებს. ისინი ასევე სასარგებლოა ენერგიის ასამაღლებლად სემინარის განმავლობაში, ეს შეიძლება აუცილებელი იყოს ხანგრძლივ პროცესში. სავარჯიშო 2.1 არის ოთხი სწრაფად შესასრულებელი სავარჯიშოს მაგალითი. კარგი იქნება, სათადარიგოდ გვქონდეს ამგვარი სავარჯიშოები, თუ სპონტანურად გახდება საჭირო მიმართულების შეცვლა.

ხანდახან შეიძლება მათი გამოყენება დიალოგის პრინციპებთან დაკავშირებული საკითხების ხაზგასასმელად და დაწყებულ პროცესზე მონაწილეებთან ერთად რეფლექსიისთვის. მაგალითად, შეგიძლიათ ჰკითხოთ:

- როგორ მოგეწონათ ამ სავარჯიშოს შესრულება?
- როგორ იმოქმედა მან თქვენზე?
- როგორ იმოქმედა აქაურ გარემოზე?
- როგორ გენდომებოდათ ამის დიალოგთან დაკავშირება?
- რა გასწავლათ დიალოგზე ამ სავარჯიშომ?

სხვა შემთხვევებში სრულიად საკმარისია, სავარჯიშომ უბრალოდ ენერგია წარმოშვას.

სავარჯიშოები 2.2 და 2.6 გამოდგება როგორც „ყინულმჭრელად“, ისევე იმის წარმოსაჩენად, თუ რა შეიძინეს მონაწილეებმა დიალოგთან დაკავშირებით. სავარჯიშოები 2.7 და 2.8 გვთავაზობენ მაგალითს, თუ როგორ უნდა წარვადგინოთ დიალოგი, როგორც უფრო თეორიული კონცეფცია, იმგვარად, რომ მონაწილეები ხალისით ჩაერთონ პროცესში. სავარჯიშო 2.9 იკვლევს დიალოგში ჩაბმისა და მისი გავრცელების მოტივაციას.

2.1. ოთხი სწრაფი სავარჯიშო

თამაში სასწაულებს ახდენს, როცა საქმე მიდგება ყინულის გალღობაზე, სიმშვიდისა და თავდაჯერებულობის ჩანერგვაზე, ჯგუფის დინამიკის გამძაფრებაზე, მონაწილეთა დაძაბულობის მოხსნაზე და ერთმანეთის უკეთ გაცნობაზე. ასეთი სავარჯიშოები კარგად მოქმედებს, როცა ენერგიის კონცენტრაციის ნაკლებობაა. აი, ოთხი სწრაფი სავარჯიშო, რომლებიც შეიძლება იყოს ათვლის წერტილიც ჯგუფის სულისკვეთებასა და კომუნიკაციაზე რეფლექსიისთვის. ერთი ან ორი სავარჯიშო სემინარის დაწყებისას გამოდგება.

მიზანი

ოთხივე სავარჯიშოს მიზანია:

- ყინულის გალღობა სიცილითა და მოძრაობით. როცა მონაწილეები ერთად ასრულებენ სახალისო სავარჯიშოს, ეს ჯგუფში განამტკიცებს ერთობას, სიმშვიდეს, თავდაჯერებულობასა და ენერგიას.
- მონაწილეების აქტიურად ჩართვა სემინარში ისე, რომ შეიქმნას კარგი დინამიკა.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

1. ეს რა არის?

სახალისო სავარჯიშო, რომელიც მოითხოვს კონცენტრაციას

სთხოვეთ მონაწილეებს, რამე პატარა ნივთი იპოვონ (კალამი, ტელეფონი, ელემენტი, სათამაშო მანქანა ან რამე ამდაგვარი). მონაწილეები წრეზე განალაგეთ, ხელში თავ-თავიანთი ნივთებით. ახლა ყველა მონაწილე მიუბრუნდება გვერდით მდგომ პიროვნებას სიმღერით:

- ეს კალამია! (თუ ხსენებულ მონაწილეს კალამი უჭირავს ხელში).

მერე ყველა მარცხნივ მიტრიალდება და მღერის:

- რა?

მერე მარჯვნივ ტრიალდებიან და პასუხობენ:

- კალამი! (თუ მონაწილეს ხელში კალამი უჭირავს).
- რა?
- კალამი (მღერიან მარჯვნივ შეტრიალებულები და თან საკუთარ პატარა ნივთს მარჯვნივ მდგომ პირს გადასცემენ)
- აააჰ!.. სათამაშო მანქანა! (თუ მარცხნივ მდგომი პირი ამ დროს მანქანას გადასცემს მონაწილეს).

პრინციპში, ეს თამაში შეიძლება უსასრულოდ გაგრძელდეს, ან მანამ, ვიდრე მონაწილეთა ნივთები წრეს შემოივლიან და პატრონს დაუბრუნდებიან. თამაშისა და სიმღერის ტემპი შეიძლება გზადაგზა აჩქარდეს.

2. 1 – 2 – 3:

ენერგიული ფიზიკური თამაში!

მონაწილეები წყვილდებიან. ორი ადამიანი ერთმანეთის პირისპირ დგას და ტრიალდება სამ თვლაზე. პირი „ა“ ამბობს: „1“. პირი „ბ“ ამბობს: „2“. პირი „ა“ ამბობს: „3“. პირი „ბ“ განაგრძობს: „1“ და ასე შემდეგ. განაგრძობენ თვლას, სანამ ყველა არ ჩაჯდება რიტმში.

მერე „1“-ს რამით ანაცვლებენ, „2“ და „3“ არ იცვლება. ეს რამდენჯერმა მეორდება.

მერე „2“ ჩანაცვლებულია ფეხის ბაკუნით.

ბოლოს „3“ ჩანაცვლებულია ხტუნვით. სავარჯიშო გრძელდება რამდენიმე რაუნდი, სანამ ენერგიას არ მოიკრებენ.

3. სიცილით თამაში

მხიარული თამაში გამოწვევით

ეს სავარჯიშო შეიძლება უხერხული ჩანდეს მორცხვ ჯგუფში, მაგრამ სახალისოა, თუ მონაწილეებს თამაში გაიტაცებს.

მონაწილეები სხედან ან დგანან წყვილებად ერთმანეთის პირისპირ, იდეალურია განლაგება ერთ, გრძელ მწკრივად. თამაშის არსი ისაა, რომ ორიდან ერთ-ერთმა მეორე უნდა გააცინოს. ამისთვის 2-5 წუთია გამოყოფილი (უფრო დიდხანს უხერხული გახდება). ვინც თავის პარტნიორს ვერ გააცინებს, შეუძლია, სხვებს სთხოვოს დახმარება.

როცა ფასილიტატორი ინსტრუქციებს იძლევა, გამბედაობა უნდა მოიკრიბოს და თავად დაიწყოს მანჭვა და მასხარაობა, აქაოდა, ამის კეთება უსაფრთხოაო. თუ რამდენიმე ფასილიტატორი ხართ, კარგი იქნება, ერთი ფასილიტატორი განზე

გადგეს, პროცესი წარმართოს და დროს ადევნოს თვალს, სანამ დანარჩენები თამაშში არიან ჩართული.

რჩევა: ზოგიერთ ჯგუფში ეს თამაში უკეთ მუშაობს სემინარის დაწყებიდან გარკვეული დროის შემდეგ, როცა მონაწილეები უფრო გაშინაურებული არიან ერთმანეთთან.

4. თითებით თამაში:

ენერგიის სწრაფად და ეფექტურად გაძლიერებისთვის

ეს სავარჯიშო ამახვილებს ყურადღებას და კონცენტრაციას.

ყველა მონაწილე წრეში დგას. მარჯვენა ხელის საჩვენებელ თითს ზემოთ ასწევენ. გაშლილი მარცხენა ხელის გაფშეკილი თითები, დაახლოებით ერთი დუიმით მაღლა, მარცხნივ მდგომი მეზობლის აწეული და მითითებულ საჩვენებელს ეხება.

ფასილიტატორი უკუღმა ითვლის: „3, 2, 1, ახლა!“ „ახლა“-ზე ყველა ტრიალდება რომ მარცხენა ხელი სტაცოს მეზობლის თითს, იმავდროულად ცდილობენ, აირიდონ საკუთარი მარჯვენა ხელის საჩვენებლის დაჭერა.

შეგიძლიათ გაართულოთ — სხვადასხვა ტემპით თვალოთ უკუღმა. მონაწილეებსაც შეუძლიათ რიგრიგობით დათვლა.

ხეფლექსია

ენერგიის მოკრების შემდეგ რეფლექსია ხელს უწყობს თემაზე გადასვლას: განიხილავთ დიალოგის ბუნებას და მის კავშირს პრინციპებთან: ნდობა, ღიაობა, პატიოსნება და თანასწორობა.

სთხოვეთ მონაწილეებს რეფლექსია იმაზე, თუ როგორ გრძნობენ თავს ამ ოთახში ახლა; შეადარონ წეღანდელ მდგომარეობას — სანამ სავარჯიშოს შეასრულებდნენ.

აღწერეთ, რას ნიშნავს თქვენთვის მონაწილეებთან კარგი, უფრო პირადული კონტაქტის დამყარება დიალოგზე სამუშაოდ.

შემდგომი კითხვების მაგალითები:

- რა არის კომუნიკაცია?
- როგორ ვაგებთ ურთიერთობებს?
- როგორ ვხედავთ და აღვიქვამთ ერთმანეთს?
- როგორ მოქმედებს დიალოგის შესაძლებლობებზე ჯგუფის დინამიკა და ურთიერთობები?

ეს სავარჯიშოები, როგორც წმინდა წყლის ენერგიის წყარო, კარგად მოქმედებს რეფლექსის გარეშეც.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	ცვალებადი
დრო	5–10 წუთი თითო თამაშისთვის (თითების თამაში: 3–5 წუთი)
მასალა	სავარჯიშო 1: პატარა ნივთები ხელში დასაჭერად; თავად მოიტანეთ რამდენიმე ნივთი. სავარჯიშო 2, 3 და 4: არაფერი.

იდეების სკივრი

რჩევა:

ამ თამაშებში, საჭიროა, თავად ფასილიტატორი კონტექსტის მიხედვით იაზრებდეს მათ. გარდა ამისა, ენერგიულად უნდა მოეკიდოს თამაშების წარდგენას და შესაძლო მონაწილეობას. თუ მიაჩნია, რომ ეს „სისულელეა“, მოსალოდნელია, მისი განწყობა მონაწილეებსაც გადაედოს. ფასილიტატორს შეუძლია, თამაშში მონაწილეობა გადაწყვიტოს, რათა უფრო მეტად დაუახლოვდეს ჯგუფს და შექმნას თანასწორობის შეგრძნება.

პატივი ეცით ადამიანების პირად საზღვრებს. ეს დაუფარავად უნდა აღიაროთ. თუკი ამ სავარჯიშოს ჩატარებას გადაწყვეტთ, გინდაც ზოგმა მონაწილემ გააცდინოს, ხსენებული საზღვრები მაინც დაიცავით. შეგიძლიათ ეს კონსოლიდაციისთვის და შემდგომი განსჯისთვის გამოიყენოთ, სადაც ხაზს გაუსვამთ პოზიტიურ ასპექტს იმისა, რომ ადამიანებს სხვადასხვა საზღვარი და ხასიათი აქვთ. ამავე დროს იკითხეთ, ამან გააძლიერა თუ არა ჯგუფის სულისკვეთება, რას ნიშნავს ერთად მხიარულება და ა. შ. დაე, იმან გამოთქვას აზრი, ვინც აშკარად ხალისობს.

ვარიანტი:

ინტერნეტში ბევრი ასეთი სავარჯიშოა. მოძებნეთ გამამხნევებელი სავარჯიშოები და „ყინულმჭრელი“.

1.2. ხილის სალათა

ეს სავარჯიშო „ყინულმჭრელადაც“ გამოდგება და ენერგიასაც შეგმატებთ, ანუ თავდაპირველად მშვიდ გარემოს შექმნის და გზადაგზა გაგახალისებთ. ვარიანტების გამოყენებით მან, შეიძლება, ხელი შეუწყოს კომუნიკაციისა და დიალოგის საკითხის განხილვის დაწყებას. ეს სავარჯიშო იოლი ჩასატარებელია და კარგად მუშაობს ჯგუფების დიდ უმეტესობასთან.

მიზანი

- ყინულის გალღობა, ერთობის სულისკვეთების შექმნა, თავდაჯერებულობა და სიმშვიდე მონაწილეთა შორის, და ჯგუფში ენერგიული განწყობის შექმნა.
- გახდეს ათვლის წერტილი დიალოგსა და მის განსაზღვრებაზე განხილვის წამოსაწყებად.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

მონაწილეები იყოფიან, სულ მცირე, სამ გუნდად, თითო გუნდი თითო ხილს წარმოადგენს, ვთქვათ, ბანანს, ლიმონს, ვაშლს და ა. შ.

წრიულად დაალაგეთ მონაწილეთა რაოდენობაზე ერთით ნაკლები სკამი. ერთი მონაწილე წრეში დგას, დანარჩენები კი სკამებზე სხედან, თამაშის არსი ისაა, რომ მოახერხო სკამზე დაჯდომა, უადგილოდ არ დარჩე. წრეში მდგომი პირი ამბობს (ხმამაღლა) ან ერთ–ერთი ხილის სახელს, ან სიტყვებს „ხილის სალათა“. თუ ამბობს, „ლიმონი“, ამ დასახელების გუნდის ყველა წევრი დგება, რომ ერთმანეთს ადგილები გაუცვალონ. წრეში მდგომმაც უნდა სცადოს დასაჯდომი ადგილის პოვნა, სანამ ყველა სკამს დაიკავებენ. ყვირილზე „ხილის სალათა“ ყველა მონაწილე უნდა ადგეს და სცადოს ახალი ადგილის პოვნა. ვინც დაჯდომას ვერ მოახერხებს (რაკი ერთი სკამით ნაკლებია მონაწილეთა ოდენობაზე), ის უნდა ჩადგეს შუაში. ახლა ის ამბობს ან ხილის სახელს, ან „ხილის სალათას“. მონაწილეები უნდა ცდილობდნენ ადგილის პოვნას, რომ წრეში დგომა აიცილონ.

ჰეფდექსია

იხ, სავარჯიშო 2.1.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	მონაწილეთა რიცხვი თითქმის შეუზღუდავია, მაგრამ კონტროლის შესანარჩუნებლად გირჩევთ, გყავდეთ არაუმეტეს 30 მონაწილისა.
დრო	დაახლოებით 15 წუთი
მასალა	სკამები

იდეების სკივრი

ვარიანტი:

რაკი მონაწილეები გაიწაფებიან ხილის სახელების გამოყენებაზე სავარჯიშოში, ფოკუსი ინაცვლებს კომუნიკაციაზე. წრეში მდგომი პირი იყენებს კომუნიკაციის მაგალითს (ხილის ნაცვლად), რომელიც მოსწონს ან არ მოსწონს. ფასილიტატორი აჩვენებს მაგალითს: არ მომწონს, როცა ადამიანს ველაპარაკები და ის ამ დროს ტექსტურ შეტყობინებებს აგზავნის. ყველა, ვინც ეთანხმება, დგება და ცდილობს ადგილების გაცვლას. ვისაც ადგილი არ რჩება და ბოლოს წრეში დარჩება, გამოდის ახალი განცხადებით. თუ მონაწილეებს იდეები შემოაკლდებათ, ფასილიტატორი სთავაზობთ რამეს. მნიშვნელოვანია მაღალი და დინამიკური ტემპის შენარჩუნება. სავარჯიშოს შემდეგ მასალას განამტკიცებთ საუბრით იმაზე, თუ როგორ მუშაობს კომუნიკაციის სხვადასხვა ტიპი და ა. შ. გარდა ამისა, შეიძლება, შემთხვევით ისარგებლოთ და დაიწყოთ საუბარი დიალოგის განსაზღვრაზე.

რჩევა:

თუ მონაწილეები მოგვიანებით ჯგუფებად დაიყოფიან, შეიძლება იმავე წესით თამაში, როგორც ხილის სახელებზე. ფასილიტატორი თავად უნდა შეუერთდეს თამაშს, რომ დაამყაროს კონტაქტი, და ჯგუფში ნდობა, თავდაჯერებულობა და სიმშვიდე იყოს.

2.3. ჩურჩულით თამაში

ეს სავარჯიშო მარტივად და სახალისოდ წარმოაჩენს, რატომ შეიძლება იყოს კომუნიკაცია რთული და როგორ ხდება გაუგებრობები. ის ფოკუსირებულია მოსმენის უნარზე, რაც დიალოგური კომუნიკაციის არსებითი წინაპირობაა.

მიზანი

- მონაწილეებმა ერთობლივი და კონცენტრირებული კომუნიკაციით, მარტივი ფორმით გამოცადონ აღმოჩენით მიღებული აღტაცება.
- ხაზგასმა, რომ მოსმენა რელევანტური უნარია კომუნიკაციაში და კერძოდ, დიალოგში. ჩვენება, რა ძნელი შეიძლება იყოს ეს.
- ჯგუფში ნდობის აგება.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ფასილიტატორი არ ამჟღავნებს თამაშის მიზანს, რადგან შეიძლება ამან, ყველაფერს აზრი დაუკარგოს. მონაწილეები წრეში სხედან ან დგანან. ფასილიტატორი (ან მონაწილე) მკაფიოდ წასჩურჩულებს წინადადებას გვერდით მჯდომს ან მდგომს. ეს ფრაზა ჩურჩულით გადაეცემა მომდევნო პირს წრეში და ასე შემდეგ, სანამ ყველა არ მოისმენს წინადადებას. მხოლოდ ერთხელ გაქვთ წინადადების თქმის უფლება. ჩურჩული მხოლოდ იმან უნდა გაიგონოს, ვისაც გადასცემენ. წინადადება არ უნდა იყოს ძალიან გრძელი და რთული, არც ძალიან მოკლე და მარტივი. იდეალურია, ეს იყოს რაიმე ფაქტობრივი ინფორმაცია, რომელიც მონაწილემ უნდა გაითვალისწინოს. მაგალითად: „კვირას, 16 საათის შემდეგ, მეფე ედვარდის მოედანზე, საცხობში, კრემიან ნამცხვრებზე ფასდაკლებაა, სამი ცალი ორ ფუნტად იყიდება“.

ის, ვისაც ბოლოს წასჩურჩულებენ, ყველას გასაგონად ამბობს წინადადებას. მის ნათქვამს თავდაპირველ წინადადებასთან ვადარებთ. სიტყვები რადიკალურად იქნება შეცვლილი.

ხეფდექსია

სავარჯიშო კარგი საწყისი წერტილია დიალოგსა და კომუნიკაციაზე რეფლექსიისთვის, რისთვისაც შეგვიძლია, მაგალითად, ეს კითხვები გამოვიყენოთ:

- სინამდვილეში როგორია ჩვენი კომუნიკაცია?
- ვისმენთ კი იმას, რაც ითქვა, ან გვგონია, რომ ითქვა?
- ვინ არის პასუხისმგებელი სწორ კომუნიკაციაზე?

- ის, რაც სავარჯიშოში მოხდა, როგორ შეიძლება დავუკავშიროთ სხვა სიტუაციებს, სადაც გაუგებრობა ხდება?
- ის, რაც აქ ვნახეთ, როგორ შეიძლება დავუკავშიროთ კონფლიქტის წარმოქმნას სხვადასხვა (კულტურულ) ჯგუფში (ვისაც, მაგალითად, სხვადასხვა მშობლიური ენა აქვთ?)
- ის, რაც აქ ვნახეთ, როგორ ენათესავება დიალოგს და დიალოგურ ხერხებს — ყურადღებით მოსმენას და ინფორმაციის ზუსტად ასახვას (სარკისებურად)?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	არაუმეტეს 25 პირისა. თუ ბევრი მონაწილეა, შეიძლება მათი 15–კაციან ჯგუფებად დაყოფა. შეიძლება, მათ სხვადასხვა წინადადება მივცეთ საჩურჩულოდ.
დრო	10–15 წუთი
მასალა	არანაირი

იდეების სკივრი

ეს სავარჯიშო შეიძლება ხელს უწყობდეს იმის დადგენას, თუ როგორ ამახინჯებს ხანდახან მედია ამბებს. და კომუნიკაციისას გაუგებრობა როგორ მოქმედებს დიალოგზე. ეს შეიძლება დავუკავშიროთ საუბარს იმაზე, თუ როგორ შეუძლია დახმარება დიალოგურ ხერხებს გაუგებრობის გარკვევაში.

2.4. სავარჯიშო მისალმებაზე

ეს სავარჯიშო შეიძლება ხელს უწყობდეს რეფლექსიას კომუნიკაციის რაობაზე. ის გვიჩვენებს, საკუთარი კულტურული კუთვნილების მიხედვით როგორ აღვიქვამთ და ხანდახან რატომ ვიგებთ არასწორად კომუნიკაციის განსხვავებულ ფორმას. ეს ასევე აჩვენებს, დიალოგური კომუნიკაცია როგორ ემსახურება კვლევას იმაზე, თუ რა უდევს საფუძვლად ნაირგვარ ქმედებებსა და რეაქციებს.

მიზანი

- ცოდნა, თუ როგორ ვხვდებით მოულოდნელობას — იმის გათვალისწინებით, რომ სხვადასხვაგვარად ვმოქმედებთ და ვრეაგირებთ.
- ხელშეწყობა რეფლექსიისა იმაზე, თუ როგორ გვჯაბნის საკუთარი რეაქციები კომუნიკაციურ სიტუაციებში და გვავიწყებს, რომ დავინტერესდეთ იმით, რაც მოცემული ქმედების მიღმაა.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

სთხოვეთ მონაწილეებს, ადგნენ და წრე შეკრან ან ნახევარწრეზე განლაგდნენ ფასილიტატორთან ერთად.

სავარჯიშოს წარდგენისას ახსენით, რომ ადამიანთა შეხვედრისას ყველაზე ფუნდამენტური და ხშირად პირველი ნაბიჯი მისალმება და კონტაქტის დამყარებაა.

იქნებ აღწეროთ, ჩვენი სტანდარტული მისალმება როგორ გახდა ისე ავტომატური, რომ ვეღარც კი ვამჩნევთ, ისევე როგორც ბევრ რამეს ჩვენს ქცევაში. მაგალითები შეიძლება მოვიყვანოთ რამდენიმე გვერდით მყოფი ადამიანისთვის ხელის ჩამორთმევით. ფასილიტატორს შეუძლია, მოკლე ამბავი მოჰყვეს საკუთარი გამოცდილებიდან განსხვავებულ მისალმებასთან დაკავშირებით, რაც საზღვარგარეთ მოგზაურობისას შემთხვევია.

მონაწილეებს აუხსენით, რომ ახლა დაურიგებენ ბარათებს, სადაც აღწერილი იქნება, თუ როგორ მიესალმონ ერთმანეთს.

ფასილიტატორის ნიშანზე (ტაშის შემოკვრა) მონაწილეები, რაც შეიძლება, მეტ ადამიანს ესალმებიან ჯგუფში. ისინი უნდა დააკვირდნენ საკუთარ, რაც და სხვა ადამიანების რეაქციებს. შემდეგ ამას წყვილებში განიხილავენ.

მისალმების მაგალითები:

- ხელების შეტყუპება და მდაბლად თავდახრა — ძალიან ნელა
- მკლავის მკვეთრი მოძრაობა, სხვისთვის მხარზე დაკვრა და ხმამაღლა წარმოთქმა: „სალამი!“
- ლოყებზე ოთხჯერ კოცნა
- გულზე ხელის დადება და მსუბუქი თავის დაკვრა
- თითქმის უძრავად დგომა, ცალი ხელის აწევა და მშვიდად წარმოთქმა: „სალამი“
- ცხვირებით გახახუნება

- სწრაფად მიახლოება სხვასთან და ხელის მტკიცე ჩამორთმევა
- მეორე ადამიანისთვის თავზე ხელის დადება
- თავის სწრაფად ქნევა აქეთ–იქით მისასალმებელი ადამიანიდან ორიოდე მეტრის დაშორებით
- მარჯვენა ხელების დარტყმა თავების გასწვრივ („ჩაარტყი!“).

ყოველ მონაწილეს აძლევთ ბარათს, რომელზეც ერთ–ერთი მისალმებაა. ხუთი–ექვსი განსხვავებული მისალმება უნდა იყოს, ისე, რომ ზოგიერთი მონაწილე ერთსა და იმავე ინსტრუქციას იღებს ბარათით; მონაწილეებს უფლება არა აქვთ, ერთმანეთს აჩვენონ თავიანთი ბარათები. მას მერე, რაც წაიკითხავენ და მიხვდებიან, რა უნდა გააკეთონ, ბარათი ფასილიტატორს უბრუნდება. ფასილიტატორის ნიშანზე ისინი ერთი ნაბიჯით წამოვლენ წინ და ესალმებიან რაც შეიძლება, ბევრ ადამიანს.

როცა ყველა (ან უმეტესობა, თუ დიდი ჯგუფია) მიესალმება ერთმანეთს, ფასილიტატორი ისევ ტაშს შემოჰკრავს. სთხოვეს მონაწილეებს, დაახლოებით ხუთი წუთის განმავლობაში წყვილებში განიხილონ, რაც განიცადეს. თუ წყვილებში განხილვა კარგად მიდის, შეიძლება, პროცესი 5 წუთზე მეტხანს გაგრძელდეს.

ამის შემდეგ ყველა ერთად განამტკიცებს ნასწავლს და განიხილავენ სავარჯიშოს.

ხეფლექსია

რეფლექსიას — წყვილებში იქნება ეს თუ პლენარულ სხდომაზე — გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს იმისთვის, რომ მონაწილეებისთვის სავარჯიშო სასარგებლო იყოს. ის ხელს უწყობს, გააცნობიერონ საკუთარი თუ სხვა ადამიანების ემოციური და ფიზიკური რეაქცია რამე უცნობთან შეხვედრისას.

ჰკითხეთ მონაწილეებს:

- რას აკვირდებით?
- როგორ მოგეწონათ სავარჯიშო?
- რაზე ლაპარაკობდით, როცა ამას ერთად განიხილავდით?

მოუწონეთ ნაირგვარი რეაქციები, და მერე დაუფარავად, ინტერესით გამოიკითხეთ, რა არის ამ განცხადებების მიღმა. ეს დაგეხმარებათ,

მონაწილეებთან ერთად ჩაუღრმავდეთ რეფლექსიას იმაზე, თუ რა არის ისეთი განცხადებების მიღმა, როგორებიცაა „სახალისო იყო“ ან „უხერხული იყო“. ხაზგასმით აღნიშნეთ, რომ გასაგებია და ნორმალური სხვა ადამიანების „არანორმალურ“ ქცევაზე რეაგირება.

ამის მერე შეგიძლიათ, უფრო ფართო პერსპექტივიდან განიხილოთ სავარჯიშო.

კითხვების მაგალითები:

- თქვენი აზრით, რომელი ნორმები ან დაუწერელი წესები დაირღვა?
- ეს როგორ მოქმედებს ჩვენზე (ემოციური, ფიზიკური რეაქციები)?
- როგორ განიცდიდით განსხვავებებს?
- რა სტრატეგიას გაჰყევით? უკან დაიხიეთ თუ წინ წახვედით, რომ სხვებიც დაგერწმუნებინათ, აგყოლოდნენ (იხ. თავი 4 წინააღმდეგობაზე)?
- როცა წინააღმდეგობას ვაწყდებით და ემოციურად ვრეაგირებთ, როგორ ვინარჩუნებთ დიალოგის ფორმატსა და მკვლევრის დამოკიდებულებას?
- ასეთ სიტუაციაში როგორ ვიწყებთ დიალოგს განსხვავებულობებზე და მსგავსებებზე?
- ერთად ყოფნისა და კომუნიკაციისთვის როგორ ვამყარებთ და ვინარჩუნებთ კონტაქტს სხვადასხვაგვარი ნორმებისა და წესების მიუხედავად?

აისბერგი (იხ. თავი 2) წარმოაჩენს, რომ ის, რასაც სხვებთან შეხვედრისას ვხედავთ და აღვიქვამთ, ხილულ სივრცეშია. ჩვენი მოტივაციები რეაგირებისას და ქცევისას, ჩვეულებრივ, გაუცნობიერებელია და დაფარული, არა მხოლოდ სხვებისთვის, არამედ ჩვენთვისაც. უცნობთან შეხვედრისას შეიძლება ჩავწ–ვდეთ საკუთარ ნორმებსა და ღირებულებებს და გავაცნობიეროთ ისინი. ნორმები, რომლებზეც გავიზარდეთ, ერთი შეხედვით, სწორი მოგვეჩვენება, სხვები კი — მცდარი. ესაა გამოწვევა, რომელსაც დიალოგის მეშვეობით უნდა გავუმკლავდეთ.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	არანაკლებ 10 პირისა, შეუზღუდავი რაოდენობით. ეს სავარჯიშო 100 კაცთანაც ჩატარებულა, მაგრამ საამისოდ საჭიროა დამხმარეები ბარათების დასარიგებლად და შემდეგ მათ მოსაგროვებლად (ძალიან ბევრი დრო რომ არ დაიხარჯოს).
დრო	დაახლოებით 30 წუთი, იმის მიხედვით, თუ რამდენად გსურთ ჩაღრმავება რეფლექსიაში.
მასალა	ბარათები ან პატარა ზომის ფურცლები მისალმებების აღწერილობით, თითო ბარათი — თითო მონაწილეს. ფლიპჩარტის ფურცელი და მარკერები — შენიშვნებისთვის, სავარჯიშოს შემდეგ შედეგების შესაჯამებლად, შესაძლოა, აისბერგის დასახატად და მონაწილეების მოსაზრებების ჩამოსაწერად. მისალმებები ჯგუფზე მორგებული უნდა იყოს, ისე, რომ, მონაწილეთა ჩვეული მისალმებისგან კი განსხვავდებოდეს, მაგრამ ძალიანაც არ დავშორდეთ მათი კომფორტის ზონას. ჯგუფის ზომის მიხედვით აირჩიეთ ხუთი ან ექვსი მისალმება. იხ. ზემოთ მოყვანილი მაგალითები.

იდეების სკივრი

როცა ყველა მიესალმება ერთმანეთს და რეფლექსია იწყება, დარწმუნდით, რომ ყოველი მონაწილე პოულობს ვინმეს რეფლექსიისთვის და მარტო არავინ რჩება. რეფლექსია შესაძლოა სამკაციან ჯგუფში. შესაძლებელია, მაგრამ იდეალურია არაუმეტეს ამისა, რადგან მნიშვნელოვანია, რომ ყველას ჰქონდეს ლაპარაკის შესაძლებლობა.

მნიშვნელოვანია, რომ ფასილიტატორი სერიოზულად მოეკიდოს რეფლექსიის შესაძლებლობის შექმნას, თუმცა არც სიცილსა და მსუბუქ არეულობაზე უნდა თქვას უარი. სავარჯიშოსა და სწავლების ნაწილია, რომ მონაწილეები სიახლის პირისპირ აღმოჩენისას უხერხულობას უნდა გრძნობდნენ და ხვდებოდნენ, რომ ეს ძნელად გასაგებია. ესეც იწვევს შემდგომ რეფლექსიას და ერთობლივ კონსოლიდაციას.

ვარიანტი: თქვენი საკუთარი რეფლექსია წერილობით

თუ ჯგუფის მონაწილეები მორცხვობენ, ფასილიტატორს შეუძლია სთხოვოს მათ, სავარჯიშოს შემდეგ დაწერონ თავიანთი რეფლექსიები. საამისოდ გათვალისწინებული პირველი სამი კითხვა ჩამოთვლილია ქვესათაურით „ნაბიჯ–ნაბიჯ“. ამის შემდეგ გადადიხართ პლენარულ სესიაზე, სადაც მსჯელობთ სავარჯიშოსა და კონსოლიდაციაზე.

დიალოგის დესპანის ამბავი

„ეს სავარჯიშო ჩავატარეთ ჯგუფში, სადაც რამდენიმე ადამიანს არ სურდა ფიზიკური კონტაქტი საპირისპირო სქესის ადამიანებთან. მისალმებები ისე შევცვალეთ, რომ ერთადერთი ფიზიკური კონტაქტი ხელის ჩამორთმევა იყო. და მაინც, ზოგიერთმა უარი თქვა მონაწილეობაზე. პრობლემასთან გამკლავება ვცადეთ ხაზგასმით, რომ ამის გაკეთება სავალდებულო არ იყო. მონაწილეებთან ერთად დავფიქრდით, როგორ შეიძლებოდა ასეთ სიტუაციასთან გამკლავება დიალოგურად. აღვნიშნეთ, რომ ის, რაც სწორად მიგაჩნიათ, შეიძლება შეიცვალოს. და რა ძნელი შეიძლება იყოს ფიზიკური კონტაქტი, როცა მიიჩნევ, რომ ეს ეწინააღმდეგება შენს რელიგიური რწმენას“.

ეს სავარჯიშო შეიმუშავა მეტ ლიბდგრენ ჰელდემ.

2.5. დიახ, აჰმედ!

„არა“ ის სიტყვაა, რომელსაც იოლად შეუძლია, ჩიხში შეიყვანოს ან დაასრულოს ნებისმიერ დიალოგი. ეს სავარჯიშო სახალისო მეთოდია თანხმობის გამოცდილებისთვის. ის სახალისოცაა და გვეხმარება კიდეც, პრაქტიკულად გამოვცადოთ და განვავითაროთ მიმღებლობა, შემოქმედებითი აზროვნება, პოზიტიურობა და ღიაობა.

მიზანი

- პრაქტიკა პასუხისა „დიახ“
- მიმღებლური და პოზიტიური განწყობის გამოცდილება
- შემოქმედებითი აზროვნების წახალისება, რაც ეხმარება მხარეებს, დიალოგის მეშვეობით იპოვონ შეხების წერტილები და შეიმუშავონ ახალი იდეები ერთად.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

სანამ სავარჯიშო დაიწყება:

ორი ფასილიტატორი მზად იქნება თემის დემონსტრირებისთვის მონაწილეების წინაშე. თუ მხოლოდ ერთი ფასილიტატორია, მას დასჭირდება ჯგუფიდან წინასწარ ერთი მონაწილის არჩევა და მისთვის აქტივობის ახსნა. დარწმუნდით, რომ მონაწილე მორცხვი არ არის და საკმაოდ თავისუფლად იგრძნობს თავს საიმისოდ, რომ ყველას წინაშე წარდგეს.

სავარჯიშოს განმავლობაში

ფასილიტატორი ასე ხსნის სავარჯიშოს: „ყველამ ვიცით, ტელევიზიითაც ვხედავთ, სავაჭრო კომპანიის წარმომადგენლები როგორ ცდილობენ ისეთი პროდუქტის წარდგენას და გაყიდვას, როგორიცაა კბილის ჯაგრისი ან შესანახი ყუთი, რომელიც ყველა პრობლემას მოაგვარებს. ამ სავარჯიშოში მე აჰმედი ვარ და შევეცდები, ეს კალამი მოგყიდოთ ჩემი კოლეგა აჰმედის დახმარებით“.

მონაწილეებს სთხოვეთ, ყურადღებით გადევნონ თვალი, რადგან მოგვიანებით თავად უნდა გააკეთონ ასეთივე სავარჯიშო. შეუდექით სავარჯიშოს დემონსტრირებას, როგორც ქვემოთ მოყვანილ მაგალითშია.

დემონსტრირების შემდეგ მონაწილეები წყვილებად იყოფიან და ერთმანეთისგან ოდნავ მოშორებით სხდებიან. ისინი სავაჭრო კომპანიის წარმომადგენლებივით მოიქცევიან და ისაუბრებენ, ოღონდ თავიანთი არჩეული, განსხვავებული პროდუქტის მიყიდვას შეეცდებიან.

სანამ დაიწყებენ, ფასილიტატორი კიდევ ერთხელ ხაზგასმით შეახსენებთ შემდეგ სახელმძღვანელო მითითებებს:

- სავარჯიშოში ორივე მონაწილეს ერთი სახელი, აჰმედი (ან რაიმე სხვა) ჰქვია.
- ორივე მონაწილემ უნდა წარმოიდგინოს, რომ სატელევიზიო გადაცემაში უკეთებენ რეკლამას პროდუქტს.
- ორივე პირმა ლაპარაკი რიგრიგობით უნდა დაიწყოს ამ სიტყვებით: „დიახ, აჰმედ“ და მოახერხოს იმის გამეორება, რაც მისმა კოლეგამ თქვა გასაყიდი ნივთის შესახებ — სანამ საკუთარ ახალ წინადადებას დაამატებს.

მაგალითი:

აჰმედ 1: „მე აჰმედი ვარ და ეს ჩემი კოლეგა აჰმედია, აქ იმისთვის ვართ, რომ ამ ჯადოსნურ კალამზე გიამბოთ“.

აჰმედ 2: „დიახ, აჰმედ, ეს კალამი ეგეთია და ნებისმიერ რამეს 10 წამში დაწერს“.

აჰმედ 1: „დიახ, აჰმედ, ნებისმიერ რამეს 10 წამში დაწერს და კიდევ მუსიკას უკრავს წერისას“.

აჰმედ 2: „დიახ, აჰმედ, არა მხოლოდ მუსიკას! შეუძლია, მონიტორად გადაიქცეს ფილმების საჩვენებლად“.

აჰმედ 1: „დიახ, აჰმედ, არა მხოლოდ ფილმებს აჩვენებს, კიდევ ინტერნეტშიცაა ჩართული“.

აჰმედ 2: „დიახ, აჰმედ, ის ფაქტი, რომ ინტერნეტშია ჩართული, არ არის ერთადერთი, რაც გამოარჩევს! იცოდი, რომ სატელეფონო ზარებისთვისაც შეგიძლია მისი გამოყენება?“

აჰმედ 1: „დიახ, აჰმედ, ვიცი, სატელეფონო ზარები! და იცი რა? წნევის გაზომვა და გულისცემის დათვლაც შეუძლია!“

აჰმედ 2: „დიახ, აჰმედ, მხოლოდ წნევას და გულისცემას კი არ ზომავს, ყავასაც მოგიდუღებს!“

აჰმედ 1: „დიახ, აჰმედ, ყავის მოდუღება ერთადერთი რამ არ არის, რაც კარგად გამოსდის... ლაპარაკი შეუძლია!“

აჰმედ 2: „დიახ, აჰმედ, მხოლოდ ლაპარაკი კი არ შეუძლია, ამინდის ტემპერატურასაც ზომავს და ათი დღის ამინდის პროგნოზსაც გეუბნება“.

ჰეფლექსია

მონაწილეებს შესთავაზეთ. წრეზე დასხდნენ რეფლექსიისთვის. ცოტა დრო მიეცით, რომ ხუმრობა და სიცილი ჩაწყნარდეს, სანამ უფრო სერიოზულ რეფლექსიაზე გადახვალთ.

კითხვები რეფლექსიისთვის:

- როგორ გრძნობდით თავს სავარჯიშოს განმავლობაში?
- როგორი იყო თქვენთვის მოსმენა, რომ თქვენი კოლეგა ყოველ ჯერზე გპასუხობდათ „დიახ“?
- თქვენთვის როგორი იყო პასუხის დაწყება სიტყვით „დიახ“?
- დაგეხმარათ, თქვენი კოლეგა რომ იმეორებდა თქვენს ნათქვამს, სანამ რამეს დაამატებდა?
- გგონიათ, რომ „დიახ, და...“ ხერხი შეიძლება სასარგებლო იყოს რეალურ საუბრებში? როგორ?
- შეგიძლიათ გაიხსენოთ რეალური საუბრები, სადაც წინადადებები ჩვეულებრივ იწყებოდა სიტყვებით „არა“ ან „არ გეთანხმებით“? რა გრძნობა იყო და როგორ ირეაგირეთ?
- შეგიძლიათ გაიხსენოთ რეალური საუბრები, რომლებიც გაგახსენებენ იმას, რაც სავარჯიშოში იყო?
- რომელი წინადადებები, ან როგორი ლაპარაკი უწყობს ხელს პოზიტიურ და მიმღებლურ კომუნიკაციას?
- შეეცდებოდით თუ არა ამ სახის კომუნიკაციის გამოყენებას თქვენს ყოველდღიურ ცხოვრებაში? რატომ და ვისთან?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	არაუმეტეს 35–ისა
დრო	20–40 წუთი, მონაწილეთა რიცხვის მიხედვით
მასალა	არანაირი

იდეების სკივრი

„დიახ, და...“ ხერხი შეიძლება გამოყენებული იყოს სხვა, დიალოგთან ან მონაწილეებისთვის საჭირბოროტო საკითხებთან დაკავშირებულ სავარჯიშოებში. როცა დიალოგი ჩიხში შესული ჩანს, შესთავაზეთ მონაწილეებს, სცადონ საუბარი „დიახ“ ხერხის გამოყენებით, თქვან „დიახ“ და გაიმეორონ მეორე პირის ნათქვამი, მერე კი დაუმატონ საკუთარი სათქმელი.

ასევე შეგიძლიათ „დიახ, და...“ ხერხის გამოყენება ახალი პროექტისთვის ან ზოგადად ბრეინსტორმინგში. უბრალოდ, მონაწილეებს შეახსენეთ ეს სავარჯიშო და შესთავაზეთ ამ მოდელის გამოყენება ბრეინსტორმინგისას.

მიმღებლობა პატიოსნების წინააღმდეგ

რაკი პატიოსნება აღიარებულია, როგორც პოზიტიური და კონსტრუქციული დიალოგის გასაღები, შეიძლება, ვინმემ ამტკიცოს, მიმღებლობის არაგულწრფელად გამოხატვა დიალოგს არ შეჰფერისო. სავარჯიშოს მიზანი არ არის ყალბი, მოჩვენებითი მიმღებლობის წახალისება. ეს უფრო შეთავაზებაა მონაწილეებისთვის, რომ გულღიად მიიღონ, რასაც სხვა პიროვნება ამბობს და აღიარონ თანამოსაუბრის უფლება, განსხვავდებოდეს. სხვა სიტყვებით, ღიაობა, მიმღებლობა და პატივისცემა მოიცავს ორ ჩვევას:

1. ღია და მიმღებლური განწყობა, რომელიც გულისხმობს შინაგან მზადყოფნას, დაფიქრდე სხვების მოსაზრებაზე, გაიგო ის, დაეყრდნო და გამოიყენო საკუთარი სამყაროს გასაფართოებლად.

2. ღია და მიმღებლური გამოხატვა, რაც დადებითი სიტყვებით უფრო აისახება, ვიდრე უარყოფითი ლექსიკით ან კრიტიკით.

2.6. დათვლა

ეს მოთელვაა დიალოგისთვის, რომელიც აძლიერებს (ავითარებს) კონ–ცენტრაციისა და ჯგუფური კომუნიკაციის უნარს. ამ სავარჯიშოში მონაწილეები იღებენ სხვებისთვის „მოსმენის“ გამოცდილებას ყველა შეგრძნების გამო–ყენებით. შეიძლება, ეს სავარჯიშო განსაკუთრებით ღირებული იყოს, როგორც ნაწილი გუნდური აქტივობის პროცესისა, რადგან ის ეხმარება მონაწილეებს უფრო მტკიცე კავშირის დამყარებაში.

მიზანი

- მონაწილეთა შორის კომუნიკაციის გაუმჯობესება
- გულისყურით მოსმენის უნარ–ჩვევების განვითარება
- გარემომცველი წრის შესახებ ცნობიერების გაღრმავება
- ჯგუფის დახმარება, რომ ყურადღება მოიკრიბონ, კავშირი დაამყარონ, ენერგია ჰქონდეთ და იხალისონ.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

მონაწილეებს სთავაზობენ წრეში დადგომას. ფასილიტატორი უხსნით, რომ ეს სავარჯიშო მოითხოვს კონცენტრაციასა და ერთმანეთისადმი ყურადღებას.

აქტივობის მიზანი და წესები ახსნილია.

წრეში მდგომი მონაწილეები ითვლიან 1–დან მოცემულ სამიზნე X რიცხვამდე (20–30 კარგი სამიზნე რიცხვია დამწყები ჯგუფისთვის).

მონაწილეები რიგრიგობით წარმოთქვამენ რიცხვებს 1–დან X–მდე, ყოველი მონაწილე მხოლოდ ერთ რიცხვს ასახელებს. ჯგუფს სთხოვენ სიჩუმის დაცვას, იმ წუთების გარდა, როცა ითვლიან. თანმიმდევრობა წინასწარ დადგენილი არ არის. ერთ მონაწილეს რამდენჯერმე შეუძლია რიცხვის წარმოთქმა, ოღონდ არა ზედიზედ. თუ ორი ადამიანი ერთდროულად წარმოთქვამს რიცხვს, მთელი ჯგუფი თავიდან იწყებს თვლას.

სავარჯიშო მთავრდება, როცა ჯგუფი სამიზნე რიცხვს მიაღწევს, ან როცა ფასილიტატორი გრძნობს, რომ ჯგუფი ერთ ადგილზე იტკეპნება და ეს დამ–თრგუნველი ხდება. ამ შემთხვევაში სავარჯიშო შეიძლება შეწყვიტოთ და მოგ–ვიანებით გაიმეოროთ.

შეიძლება, ჯგუფიდან ვინმემ შემოგთავაზოთ რაიმე ტექნიკა, რომელიც ჯგუფს დაეხმარება სამიზნე რიცხვის მიღწევაში. მაგალითად, „არავინ ასახელებს

რიცხვს ხელმეორედ მანამ, სანამ ყველა არ მიიღებს მონაწილეობას“ ან „პირი, რომელიც აპირებს, რიგში შემდეგი იყოს, ნიშანს იძლევა“. ეს ტექნიკები, შეიძლება, მართლა კარგი კოლაბორაციული იდეები იყოს, მაგრამ შეახსენეთ ჯგუფს, რომ სავარჯიშო გათვალისწინებულია არა თავისთავად სამიზნის მისაღწევად, არამედ საამისოდ საჭირო ფოკუსისა და ურთიერთკავშირის გან–ვითარებისთვის.

თუ ჯგუფს უჭირს სამიზნე რიცხვის მიღწევა, აჯობებს, ფასილიტატორმა ყველას შესთავაზოს ერთი–ორი წუთით გაჩუმება, ურთიერთკავშირის დასამყარებლად. შესთავაზეთ მონაწილეებს, წრეს მოავლონ თვალი და იგრძნონ კავშირი ყოველ მათგანთან. ჯგუფში მჭიდრო კავშირის მეშვეობით მონაწილეები ხშირად გრძნობენ, როდის მოვა მათი რიგი.

ჰეფდექსია

კითხვები რეფლექსიისთვის

- როგორი იყო ამ სავარჯიშოს შესრულება?
- გაგიჭირდათ თუ გაგიადვილდათ გეგრძნოთ, რომ თქვენი რიგია?
- რა დაეხმარა ჯგუფს მიზნის მიღწევაში? და რამ შეუშალა ხელი ან გაართულა?
- ერთმანეთი წინასწარ რომ გცნობოდათ, სავარჯიშო განსხვავებული იქნებოდა?
- რას გეუბნებათ ეს სავარჯიშო კომუნიკაციის შესახებ?
- თქვენი აზრით, რა მოგცათ ამ სავარჯიშომ, როგორც ჯგუფს და როგორც პიროვნებას?
- ერთმანეთისგან რა გჭირდებათ მიზნის მისაღწევად?
- რისი გაკეთება შეგეძლოთ სხვანაირად?

შენიშვნა: შესაძლოა, ვინმეს დიდებული იდეა ჰქონდა იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა მოქცეულიყვნენ, მაგრამ ვერ გააზიარა, რადგან სავარჯიშოს ჩარჩოების საქვს (სიჩუმის დაცვა). მაშინ რეფლექსიის საგანი უნდა იყოს ნდობა, რომ ჯგუფს შეუძლია ამის ერთად გაკეთება, სტრატეგიის დადგენის გარეშე.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	არაუმეტეს 20–ისა
დრო	15 წუთი
მასალა	წყნარი სივრცე

იდეების სკივრი

სემინარის განმავლობაში ეს სავარჯიშო რამდენჯერმე შეიძლება განმეორდეს იმის დასადგენად, თუ როგორ ვითარდება ჯგუფი კავშირისა და კომუნიკაციის მხრივ.

2.7. დიალოგის განსაზღვრება

ამ სავარჯიშოს შესრულება სემინარის დასაწყისში აჯობებს, რათა ჯგუფმა უფრო ღრმა, ზოგადი ცოდნა შეიძინოს დიალოგის, როგორც კონცეპტის შესახებ. ისინი უფრო საფუძვლიანად განიხილავენ დიალოგის მნიშვნელობას და აქტიურად ერთვებიან პროცესში, რომელიც განამტკიცებს თანამონაწილეობის შეგრძნებას.

მიზანი

- დიალოგის, როგორც კონცეპტის განსაზღვრა და შემოსაზღვრა, მისი მრავალსახოვანი და რთული ბუნების ჩვენება.
- მონაწილეებს ჰქონდეთ შესაძლებლობა, იგრძნონ, რომ დიალოგის კონცეფციის განსაზღვრისა და დაზუსტების პროცესის მონაწილეები არიან.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

წარადგინეთ სავარჯიშო ბრეინსტორმინგის შეხვედრაზე, სადაც მონაწილეებს სთხოვენ, წარმოთქვან პირველი სიტყვა, რომელიც თავში მოუვათ, როცა ფასილიტატორი ამბობს: დიალოგი! (სიტყვა იწერება ფლიპჩარტზე ან დაფაზე).

მონაწილეების მიერ წარმოთქმული ყველა სიტყვა იწერება ფლიპჩარტზე ან დაფაზე, სათაურით „დიალოგი“.

წარმოთქმული სიტყვების მიხედვით მონაწილეებთან ერთად ფიქრობთ და მსჯელობთ მათ მნიშვნელობაზე. მაგალითად, სიტყვები შეიძლება დაი–

ყოს კატეგორიებად, რომლებიც ეხება დიალოგის ბუნებას (ძირითადი ღირებულებები, აზროვნების წესი და პრაქტიკა), დიალოგის პრინციპებს და განსხვავებას დიალოგსა და დისკუსიას შორის. გააჩნია, მოცემულ სიტუაციაში რა უფრო მართებული ჩანს. ამის შემდეგ, ფლიპჩარტზე წერთ განსაზღვრებას, მაგალითად, ისე, როგორც ამ წიგნშია წარმოდგენილი:

დიალოგი არის კომუნიკაციის განსაკუთრებული ფორმა, როცა მონაწილეები აქტიურად ისწრაფვიან მეტი ურთიერთგაგებისა და უფრო ღრმა გააზრებისკენ.

თქვენ სიტყვასიტყვით განიხილავთ განსაზღვრებას, მაგალითად, მიჰყვებით პირველ თავში მოცემულ განმარტებას. გამოიყენეთ მაგალითები, რომლებიც მიესადაგება ჯგუფს; არ დაგავიწყდეთ პროცესის მიმდინარეობისას არჩეული ვარაუდებისა და სიტყვების მოშველიება; კონსტრუქციულ და დესტრუქციულ დისკუსიასთან დიალოგის შესადარებლად ცხრილის გამოყენება შეგიძლიათ (იხ. დანართი 1).

ჰეფდექსია

კითხვები რეფლექსიისთვის:

- რა შეიძინეთ დიალოგის ამგვარად დანახვისას / განსაზღვრებისას?
- რა არის დიალოგის უპირატესობები?
- რა არის დიალოგის გამოწვევები?
- როდისაა დისკუსია უფრო გამართლებული, ვიდრე დიალოგი და პირიქით?
- შეგიძლიათ დიალოგის უფრო ხშირად გამოყენება, ვიდრე ჩვენ ვიყენებთ? როდის, როგორ და ა. შ.?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	შეუზღუდავი, მაგრამ თუ ბევრი მონაწილეა, დარწმუნდით, რომ მოსაზრების გამოთქმას ძალიან ბევრი დრო არ მიაქვს. თუ ისინი ბევრ ჯგუფად არიან დაყოფილი, შეიძლება, მოსაზრებები ფლიპჩარტზე იყოს წარმოდგენილი (იხ. ვარიანტები)
დრო	დაახლოებით 30 წუთი (+ 15 წუთი, ჯგუფური მუშაობისას)
მასალა	ფლიპჩარტის ფურცელი ყოველი ჯგუფისთვის და წებო პლაკატების გასაკრავად

იდეების სკივრი

ვარიანტი 1

მონაწილეები დაყოფილი არიან პატარა, 5–6–კაციან ჯგუფებად. ჯგუფების ნახევარს დავალებული აქვს დიალოგის განსაზღვრება, დანარჩენებს—დისკუსიის განსაზღვრება. სამუშაოს დასასრულებლად 10 წუთი აქვთ. მერე წარმოადგენენ ფლიპჩარტის ფურცელზე დაწერილ საკუთარ განსაზღვრებას. სავარჯიშო ჯამდება კომუნიკაციის ორ ფორმასთან — დიალოგთან და დისკუსიასთან — დაკავშირებული ერთობლივი რეფლექსიით. შეიძლება, მოგინდეთ პირველ თავში და / ან 1–ელ დანართში მოცემული ცხრილის გამოყენება.

ვარიანტი 1ა

მონაწილეებს სთხოვთ, დაწერონ ფურცელზე (სტიკერზე ან რამე ამგვარზე), მათი აზრით, რა გადააქცევს დიალოგს დისკუსიად. შედეგები გამოიყენება შეჯამებისა და რეფლექსიისთვის, როგორც ზემოთაა აღწერილი.

ვარიანტი 2

ორი ფასილიტატორი (თუ რამდენიმე ხართ) დგება და განასახიერებს დესტრუქციულ დისკუსიას შედარებით უწყინარ თემაზე, ვთქვათ, რა ურჩევნიათ — ჩაი თუ ყავა. ამის შემდეგ მონაწილეებს სთავაზობენ, გაუიზიარონ თავიანთი დაკვირვება იმაზე, თუ რა ახასიათებს ამ ტიპის კომუნიკაციას. შემდეგ ორი ფასილიტატორი მართავს დიალოგს აღნიშნულ საკითხზე, შესაძლოა, „მოლაპარაკე ჯოხის“ გამოყენებით (იხ. სავარჯიშო 3.8). მონაწილეებს სთხოვენ, საკუთარი სიტყვებით დაახასიათონ ამ ტიპის კომუნიკაცია. სავარჯიშოს განმტკიცების შემდეგ ფასილიტატორები ჩაიწერენ დიალოგის საკუთარ განსაზღვრებას. მათი მოსაზრება შეიძლება შეივსოს ცხრილის შეკვეცილი ვერსიით, სადაც აღწერილია განსხვავება დიალოგსა და დისკუსიის ორ ტიპს შორის (დანართი 1). ეს სავარჯიშო შეიძლება გამოდგეს ათვლის წერტილად უფრო ვრცელი მსჯელობისთვის დიალოგის ბუნებაზე: მის ძირითად ღირებულებებზე, აზროვნების წესზე, პრაქტიკასა და პრინციპებზე.

ვარიანტი 2ა

ორ მონაწილეს სთხოვეთ, ადგნენ ან დასხდნენ დანარჩენის წინ და გაითამაშონ უწყინარ საკითხზე გამართულ დისკუსიაში მონაწილეთა როლები. 1–2–წუთიანი დისკუსიის შემდეგ, ეტყვით, დიალოგის გასამართად როგორ გამოიყენონ „მოლაპარაკე ჯოხები“ (იხ. სავარჯიშო 3.8). დარწმუნდით, რომ მონაწილეების დაკვირვებები როლის შემსრულებელ ორ ადამიანზე არ ნიშნავს შეფასებას, თუ როგორ გამოსდით დიალოგის გამართვა. ეს არის სწავლა მაგალითით, რომელიც ყურადღების ცენტრშია, და არა მხარეების

წარდგენა. დაეხმარეთ მათ დაწყებაში, დაადასტურეთ მათი მონდომება და მათი ქმედებები გამოიყენეთ დიალოგის რაობაზე სასაუბროდ. არ დაგავიწყდეთ მადლობის გადახდა მონაწილეობისთვის.

რჩევა: ბრეინსტორმინგი სასარგებლო მეთოდია ბევრ კონტექსტში, რათა წახალისდეს რეფლექსიის თავშესაქცევად დაწყება. იმავე დროს, ფასილიტატორი შეისწავლის, მონაწილეებმა რა იციან ამ თემაზე. შეგიძლიათ, დაიწყოთ კითხვით: რა არის?.. და მერე მიჰყვეთ ზემოთ აღწერილ მეთოდს. გამოკითხვის სფერო შეიძლება იყოს, მაგალითად, სემინარის საკითხი (გენდერული როლები, სტერეოტიპები, დემოკრატია და ა. შ.) ან ისეთი თემები, როგორიცაა — კულტურა და კომუნიკაცია.

თუ მონაწილეები სიტყვაძუნწები არიან, შეგიძლიათ თავდაპირველად წყვილებთან ან სამკაციან ჯგუფებთან მიმართოთ ბრეინსტორმინგს. ან შეგიძლიათ, შესთავაზოთ ცოტა ხნით გასეირნება და საუბარი თემაზე: რა არის?.. (სეირნობა და საუბარი). ამის შემდეგ სავარჯიშოს განამტკიცებთ, როგორც ზემოთაა აღწერილი.

2.8. მოკლე პაემანი დიალოგზე

ამ სავარჯიშოში მონაწილეები სწრაფად, მოკლე კითხვებით გაუზიარებენ ერთმანეთს, თუ როგორ ესმით დიალოგი. მათ შეუძლიათ გააზიარონ საკუთარი პერსპექტივები და გამოცდილებები და ახსნან, თუ რატომ არიან ჯგუფში.

მიზანი

- მავანის მიერ დიალოგის აღქმის კვლევა
- დიალოგზე განსხვავებული შეხედულებების გაგება
- ერთმანეთის უკეთ გაცნობა.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ოთახში დალაგებულია ორ-ორი სკამი ერთმანეთის პირდაპირ. მონაწილეები წყვილებად სხედან და ფასილიტატორი განმარტავს სავარჯიშოს.

წყვილებში მონაწილეებს შორის ორი როლი ნაწილდება: „პირი ა“ და „პირი ბ“. დროის დასაზოგად ფასილიტატორს შეუძლია წინასწარ გაანაწილოს როლები — სკამებზე სანიშნები დაალაგოს, სადაც აღნიშნული იქნება „ა“ და „ბ“.

ფასილიტატორი კითხულობს პირველ კითხვას და პირი უმეორებს მას პარტნიორს. პირ ბ-ს ორი წუთი აქვს საპასუხოდ.

ორი წუთის შემდეგ ფასილიტატორი შეწყვეტის სიგნალს იძლევა, პირი ბ იმეორებს იმავე კითხვას და პირმა ა-მ უნდა უპასუხოს.

მას მერე, რაც კითხვას ორივე პასუხობს, ყველა ფეხზე დგება და ახალ წყვილებად ნაწილდებიან. ფასილიტატორი მომდევნო კითხვას სვამს. ეს შეიძლება რამდენიმე რაუნდად გაგრძელდეს.

გთავაზობთ კითხვებს:

- ბოლო დროს დიალოგში მონაწილეობდით? რამ აქცია ეს დიალოგად?
- ბოლო დროს თუ მიგიღიათ მონაწილეობა საუბარში, რომელიც არ იყო დიალოგი? რა აკლდა?
- საზოგადოებაში თუ არის ჯგუფები, ვისთან დიალოგის გამართვაც ძნელად მიგაჩნიათ? რატომ?
- რამე პრობლემაა დიალოგთან დაკავშირებით?
- შეაფასეთ 1-დან 10 ქულამდე, რამდენად დიალოგური ხართ. რატომ?
- არის სიტუაციები, სადაც მეტ დიალოგს ისურვებდით?
- თქვენთვის რა არის დიალოგის კარგი მაგალითი?
- კითხვები შეიძლება მისადაგებული იყოს ჯგუფისა და კონტექსტის მიხედვით.

ხეფდექსია

მონაწილეებს შეიძლება შესთავაზოთ, გაიხსენონ საინტერესო ან გასაკვირი განცხადებები, რაც მოისმინეს, ან გაგიზიარონ, რა გაიაზრეს ახლებურად.:

- რა იყო ყველაზე გასაკვირი პასუხი, რაც მიგიღიათ?
- რა იყო ყველაზე საინტერესო პასუხი, რაც მიგიღიათ?

ფასილიტატორს შეუძლია აუხსნა მონაწილეებს, რომ არ არის აუცილებელი, სიტყვასიტყვით მოჰყვნენ, ვინ რა უთხრათ, უბრალოდ, ზოგადი სურათის აღწერა სცადონ, ისე, რომ მოპასუხე ყურადღების ცენტრში არ აღმოჩნდეს.

ფასილიტატორს ასევე შეუძლია ჰკითხოს მონაწილეს, სავარჯიშომ აღმოაჩენინა თუ არა რაიმე საკუთარ თავზე.

- რა აღმოაჩინეთ დიალოგის განმავლობაში?
- საკუთარ თავზე თუ აღმოაჩინეთ რამე? თუ ასეა, რა?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	შეუზღუდავი
დრო	სკამები, ყველა მონაწილისთვის თითო
მასალა	20–30 წუთი, კითხვებისა და იმ მონაწილეთა რაოდენობის მიხედვით, ვისი დაწყვილებაც გსურთ, განსაზღვრეთ, რამდენ დროს მისცემთ მონაწილეებს თითო კითხვისთვის.

იდეების სკივრი

ვარიანტი 1: მოკლე პაემანი სხვა თემებზე

ამ მაგალითში სავარჯიშო დიალოგთან დაკავშირებული პერსპექტივების და გამოცდილებების გასაცვლელად გამოიყენება. თუმცა შეიძლება ასევე გამოიყენებოდეს ათას სხვა თემაზე, რაზეც დიალოგის გამართვა გსურთ. მაგალითად, შეგიძლიათ მოაწყოთ „მოკლე პაემანი გენდერის თაობაზე“ და შექმნათ ამ თემისთვის შესაფერისი კითხვების ნაკრები.

ვარიანტი 2: მოკლე პაემანი წრეში

სკამებზე ჯდომის ნაცვლად სავარჯიშო შეიძლება შესრულდეს ორ წრეში დგომით. ორივე წრეში მონაწილეთა თანაბარი რიცხვია. არის შიდა წრე და გარე წრე, მონაწილეები ერთმანეთის პირდაპირ დგანან. თითო მონაწილე გარე წრიდან და შიდა წრიდან, რომლებიც ერთმანეთის პირდაპირ დგანან, ქმნიან წყვილს. ყოველი კითხვისა და პასუხის შემდეგ შიდა ან გარე წრე მეწყვილის შესაცვლელად ერთი ნაბიჯით გადადის მარჯვნივ ან მარცხნივ. ამ ვარიანტს ჩვეულებრივ, ნაკლები დრო სჭირდება.

ვარიანტი 3: მოკლე პაემანი სიარულისას

ამ სავარჯიშოს შესრულებისას, შეიძლება, მონაწილეები თავისუფლად მიდი-მოდიოდნენ ერთმანეთს შორის. ისინი ყოველ ახალ კითხვაზე ახალი პარტნიორის პოვნას უნდა ცდილობდნენ. გახსოვდეთ, რომ ახალი კითხვის ხმამაღლა წაკითხვამდე მონაწილეებს დრო უნდა მისცეთ ახალი პარტნიორის საპოვნელად.

(წყარო: სიუზანა ულრიხი და ფლორიან ვენცელი, 2014. სამოქალაქო განათლებასა და თანაარსებობაში წვრთნის სახელმძღვანელო, გოეთეს ინსტიტუტი, კაირო, დანერგილი პოლიტიკური კვლევების ცენტრი, მიუნხენი).

2.9. ძლიერი მხარეებისა და მოტივაციის განხილვა

ეს აქტივობა იყენებს პოზიტიურ ინტერვიუებს ჯგუფში დიალოგთან დაკავშირებული ძლიერი მხარეებისა და მოტივაციების საკვლევად. ეს ეხმარება ცალკეულ მონაწილეებს, ხელახლა მიიღონ დადებითი გამოცდილებები და იგრძნონ მოტივაცია დიალოგში ჩართულობის — და გავრცელების — შემდგომი გამოცდილებისთვის.

ეს სავარჯიშო მიესადაგება მონაწილეებს, რომლებსაც უკვე აქვთ დიალოგთან მუშაობის გარკვეული გამოცდილება — და განსაკუთრებით იმ ჯგუფებს, ერთად რომ მუშაობენ დიალოგის გავრცელებაზე.

მიზანი



როგორც ინდივიდების, ასევე ჯგუფებისთვის შესაძლებლობისა და ენერგიის მისაცემად გამოგადგებათ:

- საკუთარი ნიჭის, გამოცდილებებისა და მოტივაციების კვლევა და ამის შესახებ ცოდნის შეძენა.
- განსხვავებული დიალოგზე მომუშავე ჯგუფისგან განსხვავებული ნიჭისა და გამოცდილებების კვლევა.

ნაბიჯ-ნაბიჯ



ფასილიტატორი ამ სავარჯიშოსთვის ნიადაგის მოსამზადებლად შეახსენებს მონაწილეებს, რომ ყველა ჩაბმულია დიალოგის მიმდინარეობაში და რომ ამ პროცესში ღირებული ცოდნა და გამოცდილება შეიძინეს. მონაწილეებს ეუბნება, რომ სავარჯიშოს მიზანია წარმატებული მომენტებისა და გამოცდილებების თავმოყრა — ჯგუფის ყოველი წევრის და მთლიანად ჯგუფის რესურსებისა და მოტივაციების დასადგენად.

მონაწილეები წყვილდებიან და ყოველ მონაწილეს ურიგდება ინტერვიუს ფურცელი (ნიმუში იხილეთ ქვემოთ) და ერთი ფურცელი საწერად. მონაწილეებს სთხოვთ, ინტერვიუ ჩამოართვან თავის პარტნიორს იმ პოზიტიურ გამოცდილებებზე, რაც დიალოგზე მუშაობისას მიიღო. ინტერვიუს მიზანია არა „ფაქტების“ დადგენა, არამედ საუკეთესო ამბების შეგროვება.

ერთი მონაწილე ფურცელზე ჩამოწერილი კითხვების მიხედვით იწყებს ინტერვიუს მეორესთან, ამ პროცესში იწერს მოსაუბრის მიერ წარმოთქმულ საინტერესო და შთამბეჭდავ წინადადებებს. ათი წუთის შემდეგ ფასილიტატორი ანიშნებთ, როლები გაცვალონ.

დასასრულს, მონაწილეები თავს იყრიან და ყველა აზიარებს წინადადებას, რომელიც ინტერვიუს დროს ჩაწერილი მასალიდან ყველაზე გამომსახველად მიაჩნია. ფასილიტატორი წინადადებებს ფლიტჩარტზე წერს და ყველას დასანახად გამოფენს.

ჯგუფი იშლება პატარა ჯგუფებად, რომელიც შედგება 5 — არაუმეტეს 10 მონაწილისგან. ინტერვიუების შედეგებსა და გაზიარებულ წინადადებებს აღრიცხავენ და მოსმენილს ამ კატეგორიებად ალაგებენ:

1. მოტივაციები და მიზნები
2. წარმატების ძირითადი მაჩვენებლები
3. ჩვენი რესურსები და ტალანტები.

ჯგუფები უფრო დიდ ჯგუფად ერთიანდებიან და თავიანთ შედეგებს წარმოადგენენ. ფასილიტატორს შეუძლია გამოყოს დრო გაზიარებულ მასალასთან დაკავშირებული კითხვებისა და დიალოგისთვის.

ინტერვიუს ფურცლის მაგალითი:

- როგორ დაიწყეთ აქტიური მონაწილეობა დიალოგის გავრცელებაში?
- რა არის თქვენი მოტივაცია ამ სამუშაოს შესასრულებლად?
- თუ შეიძლება, გაიხსენეთ ყველაზე მნიშვნელოვანი ფრაგმენტი დიალოგზე მუშაობიდან. რა იყოს ეს? პირადად რა წვლილი შეიტანეთ? კიდევ ვინ იყო მნიშვნელოვანი მონაწილე?
- თქვენი გამოცდილებით, ძირითადად რა ხერხები სჭირდება დიალოგის ფასილიტატორობას?
- თქვენი რომელი თვისება მოგწონთ ყველაზე მეტად? ამ თვისებებიდან რომლის გამოყენებას ისურვებდით ჯგუფურ საქმეში წვლილის შესატანად? ნუ იქნებით თავმდაბალი.

- წარმოიდგინეთ, რომ საზოგადოების ტრანსფორმაცია დიალოგურობისკენ სინამდვილედ იქცა და თქვენმა იდეებმა და ტალანტებმა ამაში წვლილი შეიტანეს. როგორი გამოიყურება ეს საზოგადოება? რა შეიცვალა? როგორ მოხდა ეს ტრანსფორმაცია? თქვენ რა წვლილი შეიტანეთ ამაში?

ჰეფლექსია

ჯგუფური პრეზენტაციის შემდეგ ჩატარებულ პლენარულ შეხვედრაზე ფასილიტატორს შეუძლია რეფლექსიისთვის შემდეგი კითხვების გამოყენება:

- როგორი იყო ინტერვიუს მიცემა ამ თემაზე?
- როგორი იყო პარტნიორისგან ინტერვიუს აღება?
- ყველაზე მეტად რამ გაგაკვირვათ?
- რამე ახალი ისწავლეთ საკუთარ თავზე? რა?
- რამე ახალი ისწავლეთ ჯგუფის შესახებ? რა?

პრაქტიკული საკითხები

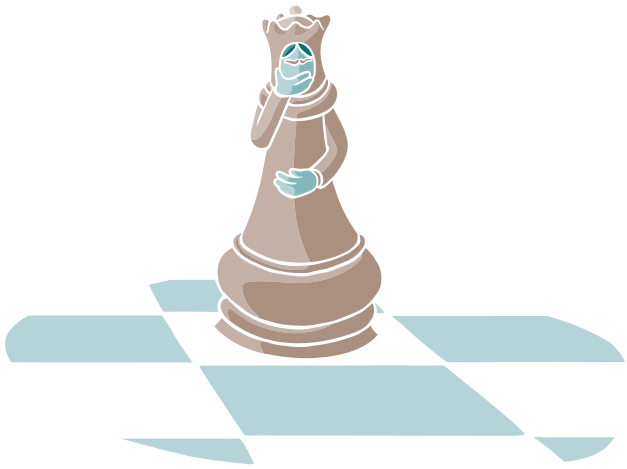
მონაწილეთა რაოდენობა	არაუმეტეს 40 მონაწილისა
მასალა	ინტერვიუს ფურცლები
დრო	40–50 წუთი

იდეების სკივრი

როგორც ზემოთაა აღწერილი, სავარჯიშო ზედგამოჭრილია იმ მონაწილეებისთვის, რომლებიც უკვე მუშაობენ დიალოგზე; ასევე კარგად ერგება დიალოგის გაფართოებაზე ერთობლივად მომუშავე ჯგუფს. გარდა ამისა, შეიძლება სავარჯიშოს გამოყენება ინდივიდებთან და ჯგუფებთან, რომლებსაც დიალოგზე მუშაობის ნაკლები გამოცდილება აქვთ, მაგრამ კარგად მოერგებათ შესავალი და ინტერვიუს კითხვები.

(წყარო: სიუზანა ულრიხი და ფლორიან ვენცელი, 2014. სამოქალაქო განათლებასა და თანაარსებობაში წვრთნის სახელმძღვანელო, გოეთეს ინსტიტუტი, კაირო, დანერგილი პოლიტიკური კვლევების ცენტრი, მიუნხენი).

მე-3 კატეგორიის სავარჯიშო: გამოწვევა დიალოგის მეშვეობით



ეს სავარჯიშოები გამოიყენება დიალოგის, როგორც კონცეფციისა და მეთოდის ჩამოსაყალიბებლად, ასევე კონკრეტულ თემებზე დიალოგის გასამართად. დიალოგური კომუნიკაციის კონკრეტულ ხერხებზე მუშაობისას მონაწილეებს უკეთ ესმით, რა არის დიალოგი და რისთვისაა ის სასარგებლო. როცა დიალოგს კონკრეტულ საკითხზე მართავენ, ვთქვათ, პროექტის ჯგუფში, უფრო მეტს იგებენ იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა მიუდგნენ პრობლემას დიალოგურად და იწყებენ დიალოგის პოტენციალის გაცნობიერებას. თქვენ, როგორც ფასილიტატორმა, უნდა მოიფიქროთ, სემინარის უკეთ დაგეგმვისთვის რაზე უნდა გამახვილდეს ყურადღება, ასევე უნდა აარჩიოთ შესაფერისი სავარჯიშოები და მათი შესრულების ხერხები.

კითხვები სავარჯიშოს არჩევაზე დასაფიქრებლად:

- რისთვისაა ეს სავარჯიშო და რატომ?
- ფოკუსირებულია თუ არა ეს სემინარი ცოდნის გამდიდრებაზე დიალოგის, როგორც კონცეფციასა და მეთოდის შესახებ?
- იქნებ, ესაა დიალოგით წარმართული სემინარი, სადაც დიალოგი (და სავარჯიშოები) გამოიყენება, როგორც მონაწილეებისთვის მიმზიდველი, აქტუალური თემის ან პრობლემის განხილვის საფუძველი?

სემინარის კონკრეტული თემის არჩევა დამოკიდებულია თქვენზე, როგორც ფასილიტატორზე, და მონაწილეების ინტერესზე. სემინარის შესაბამის საკითხებზე შეგიძლიათ წაიკითხოთ პირველ თავში. სემინარის დაგეგმვა და მთავარი თემის არჩევა განხილულია მესამე თავში.

3.1. თამაში „ცრურწმენები“

ეს სავარჯიშო შესაფერისია ცრურწმენებზე დიალოგის გამართვისთვის. მონაწილეები საკუთარი გამოცდილებით იგებენ, როგორ მუშაობს ცრურწმენები რეალობაში. ფასილიტატორები ბეწვის ხიდზე დადიან და ამდენად იყენებენ დიალოგურ პრინციპებს — ნდობას, ღიაობას, პატიოსნებასა და თანასწორობას. ეს კარგად გამოდის მონაწილეთა ნაირგვარ ჯგუფში და ინტერკულტურული დიალოგის მომზადებისას. სავარჯიშო მხოლოდ მაშინაა გამართლებული, თუკი რამდენიმე ფასილიტატორი ერთად მუშაობს.

მიზანი

- ჩვენება, თუ როგორ ფილტრავს კომუნიკაციას ვარაუდები, ცრურწმენები და სტერეოტიპები.
- ცრურწმენასთან დაპირისპირება და საამისოდ ფასილიტატორის კრიტიკის სამიზნედ გადაქცევა მონაწილეების მიერ. ისინი საკუთარი თვალით ნახავენ, რომ მათი ვარაუდები სიმართლეს არ შეეფერება.
- რეფლექსიის დაწყება იმაზე, თუ როგორ მოქმედებს ცრურწმენა ადამიანების შეხვედრისას და როგორ უნდა გავუმკლავდეთ ამას დიალოგის მეშვეობით. ჩვენება, თუ როგორ შეუძლია დიალოგის პრინციპებს ცრურწმენის დაძლევა.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ფასილიტატორები საკუთარი თავის წარდგენისას ამბობენ თავიანთ სახელსა და ეროვნებას. არ ამხელენ, რომ ეს სავარჯიშო ცრურწმენებზეა, არქმევენ მას „იარლიყების თამაშს“ ან რამე ამდაგვარს.

მონაწილეები იყოფიან სამ ჯგუფად — მონაწილეთა რაოდენობის მიხედვით, ყოველ ჯგუფში 6–7 კაცი უნდა იყოს. თითოეულ ჯგუფს ურიგდება ფურცლები ან სხვადასხვა ფერის ბარათები (მაგალითად, სტიკერები), ზედ ერთი და იმავე წინადადებებით ფასილიტატორების შესახებ. მაგალითად:

- გერმანულად სხაპასხუპით ლაპარაკობს
- საჭმლის მომზადება არ იცის
- ვიოლინოზე უკრავს
- კათოლიკურ სკოლაში დადიოდა
- მუსლიმი არ არის
- ეწევა
- შეყვარებული ჰყავს

- არაბული არ იცის
- საეკლესიო გუნდში მღეროდა
- საშობაო კერძები უყვარს
- ევროპაში არასდროს ყოფილა.

ეს განაცხადები ისეა ჩამოყალიბებული, რომ მონაწილეების დაეჭვება და გაკვირვება გამოიწვიოს; მაგალითად, იმან, რომ ერთი ფასილიტატორი, რომელიც ეგვიპტელი მუსლიმია, კათოლიკურ სკოლაში დადიოდა. ზოგიერთი განაცხადი შეიძლება წინააღმდეგობრივიც იყოს და არავის შეეფერებოდეს.

იცოდეთ, გარკვეულწილად მტკივნეულია, როცა საკუთარ თავს უკავშირებთ სხვა ადამიანების ცრურწმენებს, მაშინაც კი, როცა ფასილიტატორი ხართ. დაფიქრდით, რასთან შესაგუებლად ხართ მზად; ისე, რომ მონაწილეებმა რაღაც ისწავლონ, მაგრამ დათრგუნვილი არ დარჩეთ. დაგეგმვისას გულახდილად ილაპარაკეთ ამაზე სხვა ფასილიტატორებთან.

ახლა ჯგუფებმა, საკუთარი ვარაუდების საფუძველზე, უნდა გამოიცნონ, რომელ ფასილიტატორს რომელი განაცხადი შეეფერება. ჯგუფები თითოეულ განაცხადს ხმამაღლა უკითხავენ დამსწრეებს და მერე ფასილიტატორებს რიგრიგობით აკრავენ იარლიყებს, რომლებიც, მათი აზრით, მიესადაგებათ.

ამის შემდეგ ფასილიტატორები ამჟღავნებენ, სინამდვილეში რომელი განაცხადი ვის შეეფერება.

ხეფდექსია

სავარჯიშოს შემდეგ მონაწილეებს სთავაზობთ რეფლექსიას იმაზე, თუ რა ხდება, როცა „ადამიანებს იარლიყებს ვაკრავთ“. მაგალითად, ერთ-ერთი ფასილიტატორი ხსნის, რომ გარკვეული ცრურწმენები გარდაუვალია — ყველას აქვს ისინი და ეს თავისთავად ცუდი არ არის. თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ ვიცნობდეთ საკუთარ ცრურწმენებს და მზად ვიყოთ გამოწვევებისა და გადალახვისთვის.

სავარჯიშო შეიძლება, განამტკიცოთ მცირე ჯგუფებში ან პლენარულ სესიაზე. ასევე შეგიძლიათ ჰკითხოთ მონაწილეებს კონკრეტული არჩევანის შესახებ, მაგალითად: რატომ არ გეგონათ, რომ ის მუსლიმი იყო?

კითხვები რეფლექსიისთვის:

- როგორი იყო ფასილიტატორებისთვის იარლიყების მიწებება?
- როგორი იყო გაცნობიერება, რომ იარლიყები სწორად ან არასწორად შეარჩიეთ?
- როგორ მოქმედებს ცრურწმენები თქვენს ცხოვრებაზე?

- ოდესმე ყოფილხართ ცრურწმენების ობიექტი?
- როგორ მოქმედებს კომუნიკაციაზე (დიალოგზე) ადამიანებს შორის, რომ ცრურწმენები გვაქვს? სთხოვეთ, მოიყვანონ კონკრეტული მაგალითები.
- რა შეიძლება ვუყოთ ცრურწმენებს?
- როგორ შეიძლება დიალოგის გამოყენება ცრურწმენების დასაძლევად?
- რა სიტუაციებშია ვარაუდები უპირატესობა? მაგალითად, პატივისცემა ან თავაზიანობა რომ გამოიჩინოთ სხვის ტერიტორიაზე.

შეიძლება რეფლექსიის გავრცობა, რათა ის მოიცავდეს მედიის გავლენას და მის წვლილს ცრურწმენების შექმნასა და შენარჩუნებაში.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	10–დან 40–მდე მონაწილე
დრო	45–60 წუთი
მასალა	სხვადასხვა ფერის სტიკერები ან წებოვანი ფურცლები, რომლებზეც განაცხადები წერია, ან ცარიელია, თუ ქვემოთ მოყვანილ ვარიანტს მიმართავთ.

იდეების სკივრი

ვარიანტი 1:

მონაწილეები იღებენ სტიკერებს, რომლებზეც წერენ თავიანთ აზრს ფასილიტატორებზე, მაგალითად, აღნიშნავენ რელიგიას, ასაკს, პოლიტიკურ შეხედულებებს, განათლებას, ოჯახურ მდგომარეობას და ა. შ. მერე ყოველ ფასილიტატორს ამაგრებენ, მათი აზრით, შესაბამის სტიკერს. შემდეგ ფასილიტატორები აკვირდებიან ნაირგვარ განაცხადებს, რომ დაადგინონ, მონაწილეების ვარაუდები სწორია თუ არა.

ვარიანტი 2:

მონაწილეები იყოფიან იმდენ ჯგუფად, რამდენი ფასილიტატორიცაა. თითოეულ ჯგუფს დაენიშნება თითო ფასილიტატორი. ჯგუფებს სთხოვენ, ჩამოწერონ

„ფაქტები“ (ვარაუდები) ამ ადამიანის შესახებ — მაგალითად, რელიგია, ჰობი, ოჯახური მდგომარეობა და ა. შ. შემდეგ ფასილიტატორები ამოწმებენ სტიკერებზე დაწერილ ინფორმაციას, რათა გამოავლინონ, რამდენად სწორია მონაწილეთა ვარაუდები.

ვარიანტი 3:

ერთი ფასილიტატორი აკეთებს რამდენიმე განაცხადს სხვა ფასილიტატორის შესახებ. მონაწილეების ამოცანაა, გამოიცნონ, რომელ ფასილიტატორს ეხება ეს განაცხადები. თავიანთი არჩევანის საჩვენებლად ან იმ ფასილიტატორთან უნდა დადგნენ, რომელსაც, მათი აზრით, შეესაბამება განაცხადები, ან სტიკერი უნდა მიამაგრონ ამ პიროვნებას.

რჩევა: სასურველია ფერადი სტიკერების გამოყენება, რადგან ბევრი სტიკერის ერთდროულად მიკვრა ვიზუალურად სასაცილო სანახავია და ხელს უწყობს ხალისიანი განწყობას.

დესპანის ნაამბობი დიაღოგისთვის

„ერთმა მონაწილემ იკითხა, ფასილიტატორი მართალს ამბობსო? გაკვირვებული იყო, რომ მისი ვარაუდი არ გამართლდა. ამან ნამდვილად შეარყია მისი ცრურწმენა“.

3.2. კუთხის თამაში

ეს სავარჯიშო თვალსაჩინოდ წარმოადგენს, თუ როგორ განსხვავდება ჩვენი შეხედულებები და როგორ განსაზღვრავს ჩვენს მოსაზრებებს ღირებულებები და ემოციები. ის გვიხსნის, თუ რა არის დიალოგი და პრაქტიკულად როგორ უნდა წარიმართოს ის ისეთ თემებზე, მონაწილეებს რომ გულზე ხვდებათ. მაგალითად, მათ ორგანიზაციასთან, სკოლასთან ან სამსახურთან დაკავშირებულ საკითხებზე. სავარჯიშო აჩვენებს, თუ რამდენად რთულია, დიალოგის ფორმატის შენარჩუნება და დისკუსიაში გადასვლის თავიდან აცილება, ასევე ხაზს უსვამს განსხვავებას დიალოგსა და დისკუსიას შორის. ის განსაკუთრებით ეფექტურია მონაწილეთა შორის დიალოგის პრინციპების — ღიაობისა და პატიოსნების — დასამყარებლად. შეიძლება მისი გაერთიანება სხვა სავარჯიშოებთანაც.

მიზანი

- დიალოგსა და დისკუსიას შორის განსხვავების ჩვენება.
- მნიშვნელოვანი თემის განხილვის შესაძლებლობა დიალოგის, როგორც მეთოდის გამოყენებით.
- ადამიანის დახმარება საკუთარი შეხედულებებისა და ღირებულებების გააზრებაში ამა თუ იმ საკითხთან დაკავშირებით.
- დიალოგის ბუნების საფუძვლიანი გაგების დამკვიდრება: თითოეული ჩვენგანი თავისებურად აღიქვამს სიმართლეს; პატივისცემა მნიშვნელოვანია და ყველა შეხედულება იმსახურებს მოსმენას.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

მონაწილეებს სთხოვენ, წამოდგნენ. ფასილიტატორი სვამს კითხვას იმ საკით-ხთან დაკავშირებით, რომელშიც მონაწილეები ჩართულნი არიან და რომელსაც მრავალი შესაძლო პასუხი აქვს.

ფასილიტატორს წინასწარ აქვს დაწერილი ოთხი შესაძლო პასუხი დიდ სტი-კერებზე ან ფურცლებზე. ეს პასუხები ოთახის ოთხ კუთხეშია გაკრული კედ-ლებზე (ან სხვა ფასილიტატორებს უჭირავთ).

მონაწილეებს სთხოვენ, დადგნენ იმ კუთხეში, სადაც პასუხი ყველაზე ახლოსაა მათ შეხედულებებთან. თითოეულმა მონაწილემ ერთი კუთხე უნდა აირჩიოს.

კითხვისა და პასუხების მაგალითი: როგორ ისურვებდით ზრუნვას თქვენს მშობლებზე სიბერეში?

1. ჩემთან გადმოვლენ საცხოვრებლად
2. თუ თავად მოისურვებენ, შეუძლიათ ჩემთან იცხოვრონ
3. შეუძლიათ ჩემთან იცხოვრონ, ოღონდ მხოლოდ გარკვეული დროით
4. მოხუცთა თავშესაფარში იცხოვრებენ.

პასუხები ისე უნდა ჩამოყალიბდეს, რომ მათ შორის განსხვავებები მკაფიო იყოს — წინააღმდეგ შემთხვევაში კუთხის არჩევა რთული გახდება.

მონაწილეებს ეძლევათ 5–10 წუთი, რომ იმავე კუთხეში მდგომებთან ერთად განიხილონ თავიანთი არჩევანის მიზეზები. შემდეგ პლენარულ სესიაზე თითოეული ჯგუფიდან რამდენიმე ადამიანი მიმოიხილავს, თუ რაზე ისაუბრეს ჯგუფში. ამ პროცესში მონაწილეები უკეთ იგებენ, რა დგას სხვადასხვა პოზიციის მიღმა; ხედავენ, რომ ერთი და იმავე პასუხის საფუძველი შეიძლება ნაირგვარი

ღირებულებები / ხედვები იყოს. ამის შემდეგ ჩნდება შესაძლებლობა, რომ ჯგუფებმა ერთმანეთს დაუსვან დასაზუსტებელი კითხვები. თუ მონაწილეებს კითხვები არა აქვთ, ფასილიტატორი თავად სვამს მათ უფრო კვლევითი ფორმით.

კარგი იქნება, თუ კუთხეები მოსაზრებებს გაუზიარებენ ერთმანეთს. შემდეგ ფასილიტატორი ეკითხება მონაწილეებს, განსხვავებული მსჯელობის გამო ვინმეს ხომ არ უნდა კუთხის შეცვლა. სურვილის შემთხვევაში მონაწილეები გადადიან სხვა კუთხეში.

ფასილიტატორი ინტერესდება ცვლილების მიზეზით: რამ შეგაცვლევინათ აზრი? შემდეგ იგი მონაწილეებთან ერთად განაგრძობს ამ საკითხზე რეფ-ლექსიას, რაც დაკავშირებულია დიალოგის კონცეფციასთან.

ხეფლექსია

რეფლექსიის დასაწყებად შედარებით მორიდებულ ჯგუფში ფასილიტატორი თავად ერთვება პროცესში. შეუძლია მოსაზრებების პოლარიზება (ამ მოსაზ-რებათა განსხვავებების გამწვავება) ან კითხვების დასმა, რომლებიც აჩვენებს მსგავსებებს სხვადასხვა შეხედულებას შორის — იმის მიხედვით, თუ რა მიაჩნია შესაფერისად სავარჯიშოს გამოსაცოცხლებლად. ამისთვის მიზანშეწონილია ისეთი კითხვები, რომლებიც ვარაუდობს ფარულ ცრურწმენებსა და ინტერპრეტაციებს, მაგალითად:

- როგორ გგონიათ, უსიყვარულობის ნიშანია, თუ არ გსურთ, რომ მშობლებმა თქვენთან იცხოვრონ?
- შეიძლება არსებობდეს სხვა მიზეზებიც, გარდა ეგოიზმისა, რის გამოც არ გსურთ, რომ მშობლებმა თქვენთან იცხოვრონ? (თუ ეგოიზმი უკვე დასახელდა მიზეზად).

ფასილიტატორი ამგვარად ეხმარება ჯგუფს, გამოიკვლიოს განსხვავებული შეხედულებების განმაპირობებელი ღირებულებები.

თუ სხვადასხვა კუთხეში მდგომ მონაწილეებს შორის. დისკუსია დაიწყება, ფასილიტატორი საშუალებას აძლევთ, ეს გარკვეული დროით გაგრძელდეს. შემდეგ აჩერებს პროცესს და მონაწილეებთან ერთად განიხილავს, რა მოხდა ამ დროს კომუნიკაციაში (მეტაკომუნიკაცია). იხილეთ მეოთხე თავი მეტაკომუნიკაციის შესახებ.

კითხვები რეფლექსიისთვის:

- რა მოხდა ახლა თქვენს კომუნიკაციაში?
- რატომ იყო რთული დიალოგის გაგრძელება?
- როგორ იგრძენით თავი, როცა დიალოგი დისკუსიად გადაიქცა?
- როგორ შეგიძლიათ დიალოგის ფორმატის შენარჩუნება? როდის შეიძლება იყოს მიზანშეწონილი დიალოგის შეწყვეტა და დისკუსიაზე გადასვლა?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რიცხვი	10–დან არაუმეტეს 35 ადამიანამდე, რათა რაც შეიძლება მეტმა ადამიამა გამოთქვას საკუთარი აზრი.
დრო	45–60 წუთი კითხვების რაოდენობის მიხედვით. შეიძლება რამდენიმე საათით გაგრძელება, თუ სავარჯიშო კონკრეტული საკითხის გადასაჭრელად გამოიყენება (იხილეთ ზემოთ მოცემული რჩევა).
მასალა	მარკერები და A3 ფორმატის ფურცლები სხვადასხვაგვარი პასუხის ჩასაწერად და კუთხეებში გასაკრავად. თუ მესამე ვარიანტს აირჩევთ, შესაძლოა იატაკისთვის წებოვანი ლენტიც დაგჭირდეთ.

იდეების სკივრი

ჩარევა

ხშირად რამდენიმე მონაწილე სხვებზე უფრო ენაწყლიანია. ეცადეთ, სიტყვაძუნწ მონაწილეებსაც აპასუხებინოთ — პირდაპირ დაუსვით შეკითხვები მათი მოსაზრებების შესახებ.

პოლარიზაცია

ზოგი მონაწილე შეიძლება საკმაოდ ხისტად ლაპარაკობდეს, მაგალითად, სხვების შეხედულებებს „რასისტულად“ მოიხსენიებდეს. ასეთ დროს ფასილიტატორი სვამს კვლევით კითხვებს და ცდილობს, გაარკვიოს, რა დგას ასეთი მტკიცე პოზიციის უკან: თქვენი აზრით, თავად ის ადამიანი საკუთარ თვალსაზრისს რასისტულად მიიჩნევს?

იყავით მიუკერძოებელი და ცნობისმოყვარე.

ეს აქტივობა ხელს უწყობს ღია და უფრო პირადულ დიალოგს. ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ ფასილიტატორმა ყურადღება არ მოაკლოს მონაწილეთა რომელიმე პასუხს ან შეხედულებას — ამან შეიძლება ხელი შეუშალოს მათ გულახდილობასა და საკუთარი პოზიციის გადახედვას.

ვარიანტი 1: სხვის ტყავში ყოფნა (შეუთავსეთ ვარჯიშს 3.3: „ტვინების გაცვლის თამაში“).

მას შემდეგ, რაც მონაწილეები აირჩევენ კუთხეს და იტყვიან, თუ რამ განაპირობა მათი არჩევანი, ფასილიტატორი ყველას სთხოვს მარჯვნივ მდებარე კუთხეში გადასვლას. ამჯერად მათ საკუთარი მოსაზრება კი არ უნდა დაიცვან, არამედ სხვა ჯგუფის ადგილას უნდა დადგნენ და მისი პოზიციის დაცვა უნდა სცადონ. ეს კიდევ უფრო ღრმა რეფლექსიას იწვევს სხვა ადამიანების შეხედულებებზე. ფასილიტატორი თვალყურს ადევნებს, რომ მოსაუბრე საკუთარ არგუმენტებს კი არ წარმოადგენდეს, არამედ სხვა ადამიანის ტყავში ყოფნას ცდილობდეს.

კითხვები რეფლექსიისთვის:

- როგორ მოგეწონათ სხვის კუთხეში დგომა და იმ ჯგუფის თვალსაზრისის დაცვა?
- შეგაცვლევინათ თუ არა ამან საკუთარი პერსპექტივა ან გადახედეთ თუ არა საკუთარი აზრის გარკვეულ ასპექტებს?

ვარიანტი 2: შეუთავსეთ სავარჯიშოს 3.8: დიალოგი „მოლაპარაკე ჯოხით“ ხელში

თუ პროცესში სხვადასხვა ჯგუფის ორი მონაწილე დომინირებს და ერთმანეთს ეკამათება, შეგიძლიათ სთხოვოთ, „მოლაპარაკე ჯოხის“ (მაგალითად, კალმის) გამოყენებით საუბარი უფრო დიალოგური ფორმით განაგრძონ. დანარჩენ მონაწილეებს სთხოვეთ, დააკვირდნენ, თუ როგორ იცვლება კომუნიკაცია ამ მეთოდის გამოყენებისას. მნიშვნელოვანია, რომ მოსაზრებები დაკვირვებას

ეფუძნებოდეს; უნდა განისაზღვროს, დიალოგი მიმდინარეობს თუ დისკუსია, და არ მოხდეს შეფასება იმისა, კარგად გამოსდით დიალოგი ჯოხიან პიროვნებებს თუ ცუდად. შემდეგ არ დაგავიწყდეთ მადლობის გადახდა ამ ორი მონაწილის–თვის.

ვარიანტი 3: პოზიციონირების ხაზი

თუ მონაწილეთა რაოდენობა 10–ზე ნაკლებია, შეგიძლიათ გამოიყენოთ მხოლოდ ორი პასუხი საჭირბოროტო კითხვაზე. მაგალითად: ნებისმიერ დროს, ნებისმიერ ვითარებაში აცხოვრებდით თუ არა თქვენთან მოხუც მშობლებს? — დიახ / არა. გაავლეთ ხაზი იატაკზე (მაგალითად, ფერადი ლენტით) და სთხოვეთ მონაწილეებს, დადგნენ ამ ხაზზე საკუთარი პოზიციის მიხედვით. ხაზის ერთი ბოლო ნიშნავს „დიახ, აუცილებლად“, მეორე — „არა, არავითარ შემთხვევაში“. ასევე შეუძლიათ ორ უკიდურესობას შორის შუალედური პოზიციების არჩევაც, თუ აზრი გამოკვეთილი არა აქვთ.

ფასილიტატორი გამოკითხავს მონაწილეებს მათი არჩევანის მიზეზებს, უნდა დასვას კვლევითი კითხვები, რათა გაარკვიოს, რა არის ამ პოზიციების მიღმა.

რჩევა: შეიძლება ამ სავარჯიშოს გამოყენება ჩარჩოს დასაწესებლად სემინარზე, რომლის მიზანია კონკრეტული საკითხის განხილვა, ვთქვათ, ორგანიზაციაში.

3.3. ტვინების გაცვლის თამაში

ეს ვარჯიში მონაწილეებს სხვის ტყავში ხვევს. სხვების შეხედულებებისადმი ღიაობა გეხმარებათ მათი განსხვავებული თვალსაზრისის უკეთ გაგებაში. ის ხელს უწყობს გააზრებას, თუ რატომ აქვთ ადამიანებს თქვენგან განსხვავებული აზრი და როგორ შეიძლება ამის მიღება — თუნდაც არ ეთანხმებოდეთ. ეს სავარჯიშო კარგად ერგება ინტერკულტურულ დიალოგს; გარდა ამისა, უკეთ წარმოაჩენს განსხვავებას დიალოგსა და დისკუსიას შორის.

მიზანი

- ისწავლონ სხვადასხვა პერსპექტივიდან საკითხების დანახვა და შესაძლოა, აღმოაჩინონ საკუთარი პოზიციის შეცვლის შესაძლებლობა.
- უკეთ გაიგონ ის მოტივაციები, მოთხოვნილებები და ღირებულებები, რომლებიც სხვადასხვა შეხედულების უკან დგას.
- რეალობაში წარმართონ დიალოგი იმ თემაზე, რომელიც მონაწილეებისთვის მნიშვნელოვანია („მწვავე თემა“).

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ოთახი იყოფა ორ ნაწილად, ვთქვათ, იატაკზე ფერადი ლენტის გამოყენებით. სკამებს ერთ მხარეს გადაალაგებენ, ხოლო მონაწილეები ოთახში, როგორც მოხვდებათ, ისე დგანან.

ფასილიტატორი არ განმარტავს ვარჯიშის მიზანს, მხოლოდ იმას ამბობს, რა უნდა გაკეთდეს. მონაწილეებისთვის ამაღელვებელია იმის აღმოჩენა, თუ როგორია აზრის შეცვლა რეალურ ცხოვრებაში.

მონაწილეებს უსვამენ კითხვას, რომელსაც მხოლოდ ორი შესაძლო პასუხი აქვს; ეს პასუხები ურთიერთსაწინააღმდეგო თვალსაზრისებს წარმოადგენენ. პასუხის მიხედვით, მონაწილეები გადადიან ოთახის ერთ ან მეორე მხარეს.

მაგალითი: თუ ორი სხვადასხვა რელიგიის ადამიანი ქორწინდება, ეს არის: 1) მისაღები ან 2) მიუღებელი.

ორივე ჯგუფში მონაწილეები საუბრობენ იმაზე, თუ რა არის ამ შეხედულებების საფუძველი და რატომ აირჩიეს შესაბამისი მხარე.

ფასილიტატორი მოკლედ ესაუბრება თითოეული ჯგუფის რამდენიმე წევრს მათი არჩევანის შესახებ. შემდეგ სთხოვს მონაწილეებს, „გაცვალონ ტვინები“ — ანუ გაცვალონ მხარეები.

მონაწილეებს ეძლევათ დაახლოებით 5 წუთი (რაოდენობის მიხედვით), რათა ჯგუფში განიხილონ, როგორ ახსნიან ახალ თვალსაზრისს.

ამის შემდეგ თითოეულ ჯგუფს ეძლევა 5 წუთი, რათა მეორე ჯგუფის წინაშე ახალი არგუმენტების წარადგინონ.

შემდეგ ფასილიტატორი სთხოვს მონაწილეებს, კვლავ დაუბრუნდნენ თავ-თავიანთ ადგილებს. ჯგუფები ბრუნდებიან თავდაპირველ მხარეს, თუმცა, ვინც აზრი შეიცვალა, შეუძლია ახალ ადგილზე დარჩენა. ფასილიტატორი კვლევითი კითხვებით არკვევს, რა გახდა ამ ცვლილების მიზეზი.

ბოლოს სავარჯიშოს ერთობლივად შეაჯამებენ და განიხილავენ.

ჰეფდექსია

კითხვები რეფლექსიისთვის:

- როგორ მოგეწონათ ამ სავარჯიშოს შესრულება?
- რომელი ღირებულებები მიიჩნიეთ სხვადასხვა შეხედულების საფუძვლად?
- განსხვავებული შეხედულებები ერთსა და იმავე ღირებულებებს ეფუძნება? თუ განსხვავებული ღირებულებები უდევს საფუძვლად ერთსა და იმავე შეხედულებას? რა მოხდა მაშინ, როცა „ტვინები გაცვალეთ“ (სხვის ადგილას დადექით) და მოგიწიათ ისეთი შეხედულების დაცვა, რომელსაც სინამდვილეში არ იზიარებდით?
- რა გასწავლათ ამ სავარჯიშომ?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	10–ზე მეტი შეუზღუდავად.
დრო	დაახლოებით 45 წუთი კონსოლიდაციის ჩათვლით.
მასალა	ფერადი ლენტი

იდეების სკივრი

იმ მონაწილეებმა, რომლებმაც აზრი შეიცვალეს. პრაქტიკულად გამოცადეს, ეს როგორ ხდება. დაწვრილებით ისაუბრეთ ამაზე. ძალზე მნიშვნელოვანია ამ ცოდნის გაზიარება მთელ ჯგუფთან.

კითხვის / საკითხის არჩევანი:

აირჩიეთ კითხვა, რომლის პასუხზეც მონაწილეებმა გადაწყვეტილება იმის მიხედვით უნდა მიიღონ, თუ რამდენად შეუძლია ჯგუფს გამოწვევის მიღება. თუ საკითხი სრულიად უწყინარია, შედეგიც ასეთივე იქნება. თუ მწვავეა, ფასილიტატორისთვის უფრო რთული იქნება დიალოგის მეთოდის გამოყენება, ამის ნაცვლად მონაწილეები დისკუსიისკენ გადაიხრებიან.

როცა სემინარი თავიდანვე ფოკუსირებულია მიმდინარე თემასთან დაკავშირებით დიალოგის გამართვაზე (იხ. ზემოთ), თქვენ მონაწილეებთან ერთად ირჩევთ საკითხს და აყალიბებთ კითხვას.

კარგი იქნება ამ სავარჯიშოს გაერთიანება 3.8 სავარჯიშოსთან: „დიალოგი მოლაპარაკე ჯოხით“ ხელში.

შეგიძლიათ, ეს სავარჯიშო გადააქციოთ შეჯიბრებად ორ ჯგუფს შორის — ვინ უფრო მეტ მომხრეს მოიზიდავს თავისი თვალსაზრისის მხარდასაჭერად. ამან შეიძლება, დინამიზმი გააძლიეროს სხვა მხრივ, ცოტა არ იყოს, უპასუხისმგებლო ჯგუფში.

დიალოგის დესპანის ამბავი

„ძალიან მომწონს ამ თამაშის იდეა. ვცდილობ მის გამოყენებას რეალური ცხოვრების სხვა სიტუაციებში, სხვა ადამიანის ადგილას წარმოვიდგენ თავს და ვფიქრობ, რომ იმ სხვა ადამიანის ნათქვამი, შეიძლება, სრულიად მცდარი კი არა, ნაწილობრივ სწორი იყოს, ან უკიდურეს შემთხვევაში, იმ ადამიანისთვის იყოს სწორი“.

3.4. შიგნით თუ გარეთ?

ეს სავარჯიშო გამოდგება ხაზგასასმელად, ჩვენ, ადამიანები, როგორ ვაყალიბებთ ჯგუფებს და როგორ ვაწებებთ ერთმანეთს იარლიყებს, ასევე როგორ ხდება დისკრიმინაცია და გარიყვა. ამის განხილვა შეგიძლიათ უმრავლესობისა და უმცირესობის ურთიერთობაზე საუბრით. სავარჯიშო პრაქტიკულად ამ თემაზეა ორიენტირებული და მონაწილეებს ვერბალური ენის გამოყენების გარეშე იზიდავს. შესაბამისად, ძალზე მნიშვნელოვანია კონსოლიდაცია და სავარჯიშოზე რეფლექსია. ეს სასარგებლოა ინტერკულტურული დიალოგისთვის.

მიზანი

მონაწილეებმა გაიგონ:

- როგორ ყალიბდება ჯგუფები და როგორ ხდება, რომ ეს ყოველთვის არ არის ამა თუ იმ ადამიანის არჩევანი.
- რა არის და რამდენს ნიშნავს ადამიანისთვის, მიეკუთვნებოდეს ამა თუ იმ ჯგუფს, და რამდენად უმწეოდ გრძნობს იგი თავს, თუ ჯგუფის გარეთ რჩება.
- დილემა, რომ ერთობის შეგრძნება შეიძლება აღიქმებოდეს, როგორც იმ პირთა წინააღმდეგ მიმართული აქტები, ვინც ჯგუფის ნაწილი არ არის.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ფასილიტატორი მოკლედ განმარტავს სავარჯიშოს არსს და წესებს. ის არ ამბობს, რომ ერთი მონაწილე მიიღებს ფურცელს, რომელიც არც ერთ ჯგუფს არ მიეკუთვნება, არც ამბობს, რა მოხდება (იხილეთ ქვემოთ).

მონაწილეებს სთხოვენ, წრე შეკრან — ცენტრისკენ ზურგშექცევით. ფასილიტატორი წრეში დგას და ყოველ მონაწილეს ზურგზე სტიკერს აკრავს. ოღონდ ერთ მონაწილეს შეხვდება იმ ფერის სტიკერი, როგორიც არავის არა აქვს (ვთქვათ, მწვანე), დანარჩენებს კი დაურიგდებათ სამი ფერიდან (ვთქვათ, წითელი, ყვითელი და ლურჯი) ერთ-ერთი ფერის სტიკერები, რომლებიც თანაბრად ნაწილდება მონაწილეებს შორის.

ვინც ერთი და იმავე ფერის სტიკერი მიიღო, ჯგუფებად ერთიანდება.

წესის მიხედვით, მონაწილეებს ეკრძალებათ ერთმანეთთან ლაპარაკი და საკუთარი ფერის ნახვა. თუმცა შეუძლიათ ერთმანეთის დახმარება — ერთმანეთის ფურცლების ნახვა და ამის მიხედვით ადამიანების გაერთიანება. ეს ბოლო პუნქტი მხოლოდ იმ შემთხვევაში სრულდება, თუ ვინმე მოითხოვს.

პირი, ვისი ბარათის ფერიც ერთადერთია, მარტო რჩება მას მერე, რაც ხელი კვრით გადაჰყავთ ერთი ჯგუფიდან მეორეში.

მნიშვნელოვანია ინსტრუქციების ძალიან მკაფიოდ წარდგენა და შემოწმება, რომ მონაწილეებმა კარგად გაიგეს, თუ რა უნდა გააკეთონ სავარჯიშოს დაწყებამდე.

გამოყავით დრო ამ სავარჯიშოს განსამტკიცებლად, მან შეიძლება მძაფრი და უსიამოვნო ემოციები გამოიწვიოს. ჯერ ჰკითხეთ მონაწილეს, რომელიც გარიყული აღმოჩნდა: როგორ იყო მარტო დგომა? როგორი იყო შენი რეაქცია?

გამოყავით დრო და სივრცე გამოხატული გრძნობების დაფასებისა და სარკისებრი ასახვისთვის. მონაწილე უნდა გრძნობდეს, რომ მოუსმინეს და დაინახეს მისი უმწეობა, რამაც შეიძლება, გული ატკინა. შეამოწმეთ, ხომ კარგად გრძნობს თავს, სანამ გადახვალთ კონსოლიდაციასა და რეფლექსიაზე.

კითხვები კონსოლიდაციისთვის:

- რა მოხდა ამ სავარჯიშოში?
- როგორ ჩამოაყალიბეთ ჯგუფები?
- როგორ აღიქვით დაჯგუფება?
- როგორი იყო, ვიღაც სხვა რომ ცდილობდა, თქვენი ჯგუფის წევრი გამხდარიყო?

- რა გააკეთეთ? და რატომ?
- როგორი იყო სხვებისთვის ხელის კვრა?
- როგორი იყო, ხელს რომ გკრავდნენ?

ჰეფლექსია



ზოგადი რეფლექსიისას ჯგუფში ან ჯგუფის მიღმა ყოფნის გამოცდილება შეიძლება განზოგადდეს, როგორც ის, რაც ყველამ ვიცით. პერსპექტივაში განხილვისას კი დავადგენთ, რამდენად შეესაბამება დიალოგი და მისი ბუნება ამ მოვლენას.

კითხვები რეფლექსიისა და სავარჯიშოს პერსპექტივაში განხილვისთვის:

- ვინმეს თუ გამოუცდია მსგავსი რამ სხვა კონტექსტში?
- რას ფიქრობთ იმ მექანიზმებზე, რომლებიც საშუალებას აძლევს სხვა ადამიანებს, გადაწყვიტონ, ჯგუფში ხართ თუ მის მიღმა?
- ვინმე ხომ არ დაფიქრებულა, კითხვები ხომ არ გასჩენია ნორმაზე, რომელიც ჩვენ, ფასილიტატორებმა, დავაწესეთ ზურგზე მიკრული ფერების მიხედვით ადამიანების დაჯგუფებასთან დაკავშირებით?
- როგორ გგონიათ, რატომ შევასრულეთ ეს სავარჯიშო?

პრაქტიკული საკითხები



მონაწილეთა რაოდენობა	10 –30 პირი, იცოდეთ, რაც მეტია მონაწილეთა რიცხვი, მით უფრო მტკივნეულია გარიყულობა.
დრო	15 წუთი + 20 წუთი კონსოლიდაციისა და რეფლექსიისთვის.
მასალა	სხვადასხვა ფერის სტიკერები, თითო სტიკერი — თითო მონაწილეს.

მონაწილეს, რომელსაც ერთადერთი ფერის სტიკერი ხვდება, ფასილიტატორი ირჩევს. რასაკვირველია, კარგი იქნება ისეთი ადამიანის არჩევა, რომელიც მედგარი და თავდაჯერებული ჩანს. ამიტომაც სჯობს სავარჯიშოს შესრულება სემინარის დაწყებიდან გარკვეული დროის შემდეგ, როცა ფასილიტატორს, ასე თუ ისე, წარმოდგენა აქვს მონაწილეებზე. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანები თავისუფლად გრძნობდნენ თავს ერთად. ფრთხილად მოეკიდეთ საკუთარ ცრურწმენებს და ვარაუდებს მის მიმართ, ვინც „მედგარი“ ჩანს.

ვარიანტი:

ირჩევთ ორ ადამიანს, რომლებსაც თავისი ერთადერთი ფერი მიიღეს (ჯგუფის ფერებისგან განსხვავებული). მათ უნდა გააზიარონ და ერთმანეთთან განიხილონ „გარეთ დარჩენის“ გამოცდილება.

დიალოგის დესპანის ამბავი

„ერთმა მონაწილემ უარი თქვა, დაეცვა ჩვენი წესი ერთი ადამიანის განაპირების შესახებ. სულ არ ენაღვლებოდა, რა ფერის იქნებოდა ის. აწუხებდა, რომ ყველა ჯგუფში ერთიანდებოდა, მოგვიანებით აგვიხსნა ამის მიზეზი — სინდისი არ მანებებს ადამიანის განაპირებასო. მივხვდი, რომ ზოგიერთ ადამიანს ისეთი მტკიცე ღირებულებები აქვს, რომ არ უღალატებს, რაც უნდა დაუწესო!“

3.5. პრიორიტეტების განსაზღვრა

ამ სავარჯიშოს გამოყენება შეიძლება დიალოგისთვის სხვადასხვა საზოგადოებაში არსებული ღირებულებების შესახებ. ის წარმოაჩენს, როგორი განსხვავებულნი ვართ და რა გვაქვს საერთო. ხაზგასმულია, თუ როგორ განსხვავდება პრიორიტეტული ღირებულებები სხვადასხვა საზოგადოებაში. შესაბამისად, ეს სავარჯიშო შესაფერისია როგორც იმ ჯგუფებისთვის, სადაც სხვადასხვა კულტურული ფენების წარმომადგენლები მონაწილეობენ, ასევე ინტერკულტურული დიალოგის ჩასატარებლად.

მიზანი

- მონაწილეებმა უკეთ გაიაზრონ ღირებულებები იმ განსხვავებული საზოგადოებებისა, რომლებშიც ვცხოვრობთ; გაიგონ, რომ ღირებულებები განსხვავდება როგორც სხვადასხვა, ასევე ერთსა და იმავე საზოგადოებებში. დაფიქრდნენ ჩვენს წარმოდგენებზე სხვების შესახებ. სხვა ადამიანების ადგილას წარმოიდგინონ თავი და ურთიერთგაგებას მიაღწიონ. გაიწაფონ დიალოგურ ხერხებში, როგორიცაა აქტიური მოსმენა და კვლევითი კითხვების დასმა.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

მონაწილეები დაყოფილნი არიან 5–7–კაციან ჯგუფებად. ყველა ჯგუფი შედგება ერთი საზოგადოების წევრებისგან, ვთქვათ, იორდანიელებისგან ან დანიელებისგან.

თუ მონაწილეები ძალზე განსხვავდებიან ერთმანეთისგან, მაგალითად, იმიტომ, რომ სხვადასხვა ქვეყნიდან არიან, ეს გასათვალისწინებელია; უნდა ვეცადოთ, ჯგუფი ჰომოგენური იყოს. მაგალითად, შეიძლება მათი გაყოფა, ერთ ჯგუფში სამხრეთ ევროპელები იქნებიან, მეორეში — ჩრდილოეთ ევროპელები.

ფასილიტატორი იწყებს სავარჯიშოს სხვადასხვა საფეხურის განმარტებით. ყოველი ჯგუფი მიიღებს ბარათების ორ ერთნაირ დასტას, რომლებიც შედგება სულ მცირე 20 ბარათისგან. თითოეულ ბარათზე აღწერილია სხვადასხვა საზოგადოებაში დამკვიდრებული ღირებულებები, ნორმები ან მოვლენები, როგორიცაა დემოკრატია, გამოხატვის თავისუფლება, რელიგია, განათლება, ტრადიცია და ა. შ. ღირებულებებს ფასილიტატორი წინასწარ განსაზღვრავს და მოარგებს მონაწილეებს, ისინი უნდა იყოს რელევანტური იმ საზოგადოებისთვის, რომლებისთვისაც მონაწილეებმა პრიორიტეტები უნდა განსაზღვრონ. მე-5 დანართში შეგიძლიათ ნახოთ და გადაიღოთ ღირებულებათა სია.

ჯგუფების ამოცანაა შეადგინონ სია — ჩამოწერონ ხუთი ყველაზე პრიორიტეტული ღირებულება (მათი აზრით) ორ განსხვავებულ საზოგადოებაში. ეს საზოგადოებები ისეთივე უნდა იყოს, როგორიც მათ სამშობლოშია; ვთქვათ, დანიასა და იორდანიაში ან სიერა-ლეონესა და საბერძნეთში.

ახლა ყოველი ჯგუფი წარუდგენს თავის სიას მეორე ჯგუფს და პასუხობს დამაზუსტებელ კითხვებს.

საკმაო დრო შემოინახეთ კონსოლიდაციასა და სავარჯიშოზე რეფლექსიისთვის, რადგან ბევრი რამ სწორედ აქ ისწავლება.

ჰეფდექსია

კითხვები რეფლექსიისთვის

ყოველ ჯგუფს

- რაზე შეთანხმდით?
- როგორ შეთანხმდით? დიალოგი გქონდათ თუ დისკუსია?
- როგორ იყო თქვენი საზოგადოებისგან განსხვავებული საზოგადოებისთვის პრიორიტეტების განსაზღვრა?
- როგორ იყო საკუთარი საზოგადოებისთვის პრიორიტეტების დადგენა?

ყველას, ვინც ესწრება გაერთიანებულ საკონსოლიდაციო სესიას:

- ყველაზე ძნელი რაზე იყო შეთანხმება: საკუთარ თუ სხვა საზოგადოების ღირებულებებზე?
- რატომ მოხდა ეგრე?
- როგორ შეუძლია კომუნიკაციის ამ ორ ფორმას ერთმანეთის გაძლიერება?
- დისკუსია / არგუმენტაციის მიზანია დარწმუნება, მოლაპარაკება თუ შეთანხმების მიღწევა? დიალოგისა — გაგება? თუ ორივე?
- როგორ გგონიათ, რისთვის გავაკეთეთ ეს სავარჯიშო?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	10–30, იცოდეთ, მონაწილეთა სიმრავლისას რთულია ფოკუსისა და კონცენტრაციის შენარჩუნება გაერთიანებულ საკონსოლიდაციო სესიაზე, რომელიც ასეთ დროს უნდა შემოკლდეს
დრო	45 წუთი + 1 საათი
მასალა	ბარათების ორი ერთნაირი დასტა ყოველი ჯგუფისთვის, მათზე 20 განსხვავებული შინაარსი უნდა იყოს მოცემული, ქაღალდი (A3 ფორმატის ან ფლიპჩარტის ფურცელი) და მარკერები ყველა ჯგუფისთვის.

იდეების სკივრი



რჩევა: ყოველი ჯგუფისთვის სხვადასხვა ფერის ბარათები მოამზადეთ. ხელახალი გამოყენებისას ეს გაგიადვილებთ დახარისხებას.

3.6. კითხვები და პასუხები

ეს სავარჯიშო შეეფერება დიალოგთან დაკავშირებულ სემინარებს, რომლებიც ეხება კონკრეტულ, მონაწილეებისთვის საინტერესო საკითხს. ფასილიტატორი მზად უნდა იყოს, დიალოგისას უამბოს რაიმე პირადული, რაც თავად გამოცადა. მონაწილეები ფასილიტატორს კითხვებს უსვამენ, შემდგომი საუბარი პრაქტიკულად წარმოაჩენს დიალოგს და ამსხვრევს ნებისმიერ წინასწარ შექმნილ აზრს. ეს სავარჯიშო განსაკუთრებით შესაფერისია სემინარისთვის, სადაც ფასილიტატორს განსხვავებული კულტურული წარმომავლობა აქვს.

მიზანი



- ცრურწმენებისა და სტერეოტიპების მსხვრევა, და ერთმანეთზე გამოთქმული ფუნდამენტური ვარაუდების დაპირისპირება.
- ადამიანების ნაირგვარობის ჩვენება და განსხვავებულობების გაგების ხელშეწყობა.
- ფოკუსირება ინტერესზე, როგორც დიალოგური ფორმისა და ხერხის მნიშვნელოვან ნაწილზე.
- მონაწილეთა და ფასილიტატორთა შორის დიალოგის თანასწორ პირობებში გამართვის შესაძლებლობა.

ნაბიჯ-ნაბიჯ



სთხოვეთ მონაწილეებს, ფასილიტატორისთვის ჩამოაყალიბონ ერთი ან რამდენიმე შეკითხვა, რომელთა მიზანი იქნება მისი ღირებულებების გამოვლენა. შეიძლება, მოგინდეთ დიალოგის პრინციპების — ნდობის, ღიაობის, პატიოსნების და თანასწორობის — ხაზგასმა.

მონაწილეები ფასილიტატორ(ებ)ს კითხვებს უსვამენ, ის კი პასუხობს.

თუ მონაწილე გრძელ მონოლოგს წამოიწყებს საკუთარ შეხედულებებზე, ამას, შეიძლება, დიდი დრო დასჭირდეს და სხვებმა ვეღარ მოახერხონ ლაპარაკი, დაეხმარეთ მას შემდეგ საკითხზე გადასვლაში, ვთქვათ ასეთი შეკითხვით: მერე, რისი კითხვა გსურთ?

იყავით გახსნილი და მეგობრული. თუ კითხვა შეურაცხყოფას გაყენებთ, იკითხეთ, რისთვის დაგისვეს. შეინარჩუნეთ ინტერესი და კვლევის წადილი, სწორედ ასე დაამყარეთ დიალოგური კომუნიკაცია.

თუ შეკითხვა ძალზე ზოგადია ან ისეთ საკითხს ეხება, რაზეც ბევრი არაფერი იცით, სთხოვეთ მონაწილეს, დააზუსტოს, რა აინტერესებს.

უპასუხეთ მხოლოდ თქვენი სახელით, არასდროს უპასუხოთ თქვენი ქვეყნის, თქვენი კულტურის ან თქვენი ჯგუფის სახელით.

ხეფლექსია

კითხვები რეფლექსიისთვის:

- როგორ გგონიათ, რატომ გავაკეთეთ ეს სავარჯიშო?
- რა შეგძინათ ამ სავარჯიშომ?
- რა შენიშნეთ ჯგუფში კომუნიკაციასთან დაკავშირებით?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	10–დან შეუზღუდავი რიცხვი. თუმცა თუ 35–ს აღემატება, ყველა ვერ მოასწრებს კითხვის დასმას. ამის ნაცვლად შეუძლიათ რეფლექსია პატარა ჯგუფებში იმაზე, თუ როგორი იყო ამ სავარჯიშოს კეთება.
დრო	15–45 წუთი მონაწილეთა რაოდენობის მიხედვით (საკმაო დრო მოიტოვეთ კონსოლიდაციისა და სავარჯიშოზე რეფლექსიისთვის).
მასალა	შესაძლოა, კალმები და ქაღალდი.

იდეების სკივრი

ვარიანტი 1:

მონაწილეები კითხვებს წერენ და ფასილიტატორს გადასცემენ. ამის შემდეგ შეიძლება გაჩნდეს საკმაოდ პირადული კითხვები, რომლებსაც სხვა დროს არ დასვამდნენ. ამ სიტუაციის ნაკლი ისაა, რომ მას ნაკლებად წრფელი დიალოგი მოჰყვება. თუმცა შეიძლება მონაწილეებთან ერთად ამის გამოყენება რეფლექსიისთვის — ღიაობის კომუნიკაციაზე ზემოქმედების შესახებ.

დიალოგის დესპანის ამბავი

„ეგვიპტეში ერთმა მონაწილემ მკითხა, მხარს ვუჭერ თუ არა ქალების მუშაობის უფლებას. იურისტი ვარ და ქალთა უფლებებს ვიცავ, ამიტომ დაწვრილებით ვუპასუხე. იგი იმ პარტიის წევრი იყო, რომელიც ამ უფლებას მხარს არ უჭერდა. სემინარის შემდეგ მონაწილისგან Facebook-ის მეგობრებში დამატების თხოვნა მივიღე შეტყობინებით: — მადლობელი ვარ, რომ გესმით ჩვენი შეხედულებები. ნამდვილად კარგად შეძელით თქვენი მოსაზრების ჩვენთვის გადმოცემა!“

3.7. თამაში ღირებულებებზე

ეს სავარჯიშო ჩვენს კულტურულ და პირად შეხედულებებზეა. როგორია ეს შეხედულებები? როგორ შეგვიძლია შევცვალოთ აღქმა იმისა, თუ რომელი ღირებულებებია უფრო მნიშვნელოვანი? უპირველეს ყოვლისა, ამისთვის საჭიროა დიალოგური მოსმენა, მეორე — მოლაპარაკებები, რომ ჯგუფი შეთანხმდეს ათ საერთო ღირებულებაზე. სავარჯიშო წარმოაჩენს განსხვავებას დიალოგსა და დისკუსიას შორის, და კიდევ იმას, რომ კომუნიკაციის ამ ორ ფორმას მხარდამხარ შეუძლია სვლა. ის შესაფერისია თანამშრომლების ერთ გუნდად შეკვრისა თუ ინტერკულტურული დიალოგისთვის. გარკვეული დროა საჭირო თავად სავარჯიშოსა და კონსოლიდაციისთვის.

მიზანი

წვრთნა კომუნიკაციის სხვადასხვა ფორმაში:

- დიალოგური მოსმენა, არგუმენტაცია და მოლაპარაკება შეთანხმების მისაღწევად;
- კონსტრუქციული დისკუსიისა და დიალოგის ერთად ჩატარების შესაძლებლობა;
- ღირებულებების რამდენიმე პერსპექტივიდან დანახვა და (შესაძლოა) აღმოჩენა, თუ როგორ შეიცვალოთ თვალსაზრისი;
- სხვადასხვა შეხედულებაზე დაფუძნებული მოტივაციის, საჭიროებებისა და ღირებულებების უკეთ გაგება;
- აღმოჩენა, თუ რამდენი რამ გვაქვს საერთო, იმის მიუხედავად, რომ ერთი შეხედვით, განვსხვავდებით;
- აღმოჩენა, თუ რაოდენ განსხვავებულები შეიძლება ვიყოთ ერთსა და იმავე ჯგუფში ან კულტურულ თემში.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

სავარჯიშო შედგება რამდენიმე საფეხურისგან და საჭიროა მისი დეტალურად წარდგენა, რათა მონაწილეებმა ზუსტად იცოდნენ, რა გააკეთონ. მნიშვნელოვანია, რომ წესები ყოველ საფეხურზე შესრულდეს.

შეიძლება, კარგი აზრი იყოს ჯერ პირველი საფეხურის წარდგენა და ჩატარება, შემდეგ მეორე საფეხურისა.

სავარჯიშო შედგება სამი ნაწილისგან: ინდივიდუალურად მუშაობა, ჯგუფურად მუშაობა და საერთო რეფლექსია.

მონაწილეები იყოფიან 4–8–კაციან ჯგუფებად. ყოველი მონაწილე იღებს ბარათების დასტას, სადაც აღწერილია 40 განსხვავებული ღირებულება, თითო ბარათზე — თითო ღირებულება.

დასტები ერთნაირია, ოღონდ ყოველ დასტას თავისი ფერი აქვს. მონაწილეებს სთხოვეთ, ისე დაჯგუფდნენ, რომ ყველა ჯგუფში ყველა ადამიანს თავისი ფერის ბარათები ჰქონდეს. მაგალითად, შვიდკაციან ჯგუფში მონაწილეებს ექნებათ ლურჯი, წითელი, თეთრი, მწვანე, ყვითელი, ნარინჯისფერი და ფირუზისფერი დასტები, თუმცა ყველგან ერთი და იგივე ღირებულებები იქნება ჩაწერილი (იხ. ქვემოთ მასალების შესახებ)

წარდგენა — ნაწილი 1: ინდივიდუალურად მუშაობა

„თქვენ (ყოველმა მონაწილემ) ბარათები ორ ნაწილად უნდა გაყოთ. ერთ მხარეს დაალაგოთ ბარათები, რომლებშიც, თქვენი აზრით, წარმოდგენილია თქვენთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი ღირებულებები; მეორე მხარეს — ღირებულებები, რომლებიც თქვენთვის ნაკლებად მნიშვნელოვანია.

ამის შემდეგ პირველი ნაწილიდან აარჩიეთ ათი ბარათი, რომლებზე წარმოდგენილი ღირებულებებიც, თქვენი აზრით, ყველა ადამიანისთვის უმნიშვნელოვანესია.

10 არჩეული ბარათი მაგიდაზე გაამწკრივეთ პრიორიტეტების მიხედვით, დაიწყეთ ყველაზე მნიშვნელოვანით. ამ ნაწილში გეკრძალებათ ვინმესთან დალაპარაკება!“

წარდგენა — ნაწილი 2: ჯგუფურად მუშაობა

ყოველი ჯგუფი რაუნდს ატარებს, სადაც მონაწილეები რიგრიგობით ალაგებენ ბარათებს მაგიდაზე და განმარტავენ საკუთარ არჩევანს. დაიწყეთ უმაღლესი პრიორიტეტის ბარათებით.

დანარჩენები აქტიურად უსმენენ, ანუ დისკუსიის ან კომენტარების გარეშე, მხოლოდ დასაზუსტებელ კითხვებს სვამენ.

ამის შემდეგ ჯგუფი აარჩევს 10 ბარათს, რომლებიც ყველაზე უკეთ წარმოადგენს ჯგუფის ღირებულებებს.

ღირებულებები ჩამოიწერება დიდ ფურცელზე პრიორიტეტების მიხედვით.

პრეზენტაცია და კონსოლიდაცია

ჯგუფები მოკლედ განმარტავენ საკუთარ არჩევანს და მათი განხორციელების პროცესს. ფასილიტატორს შეუძლია, გავრცობა სთხოვოს ამგვარი კითხვებით:

- როგორი იყო პროცესი დასაწყისში, დიალოგის განმავლობაში, როცა ერთმანეთს უსმენდით?
- როგორ იყო პროცესი, როცა უნდა გეცადათ შეთანხმების მიღწევა და შედეგის მიღება (საერთო ღირებულებებისა და პრიორიტეტების არჩევა)?
- როგორ მიმდინარეობდა მოლაპარაკებები?
- როდის გახდა შესაძლებელი დათმობა საკუთარ ღირებულებებთან დაკავშირებით?
- როგორ გამოიყენეთ დიალოგის ხერხები?
- რა ტიპის დისკუსიები იყო გამოყენებული?

ხეფდექსია

როგორც ფასილიტატორს, შეგიძლიათ რეფლექსიის შემდეგი პუნქტების გამოყოფა:

- გამოგონილი სიტუაცია: ღირებულებები, რომლებიც უკავშირდება სხვადასხვა სუბიექტსა და სიტუაციას და მათი მიხედვით იცვლება. ამდენად, ღირებულებები არ არის ფიქსირებული. ისინი აგებულია ერთგვარი იერარქიით, გარკვეულ კონტექსტსა და სიტუაციებში. ისეთი ღირებულება, როგორიცაა თავისუფლება, შეიძლება, პრიორიტეტული იყოს, სხვა დროს კი შეიძლება ოჯახი გახდეს ყველაზე მნიშვნელოვანი.
- ღირებულებების მნიშვნელოვნება ყოველთვის დამოკიდებულია იმაზე, თუ ვინ და როგორ (რა ფორმით) იცავს მათ. მაგალითად, თუ დიალოგურ კომუნიკაციას ან კონსტრუქციულ დისკუსიას იყენებთ, სადაც უსმენთ, განწყობილი იქნებით, რომ სხვა თვალით დაინახოთ საკუთარი ღირებულებები. და შესაძლოა, მოისურვოთ პრიორიტეტების გადალაგება.

- პროცესში დიალოგის პრინციპების — ნდობის, ღიაობის, პატიოსნებისა და თანასწორობის — მნიშვნელოვნება.
- აღიარების მნიშვნელოვნება: როცა ვგრძნობთ, რომ გვაღიარებენ, ყურს გვიგდებენ, გვხედავენ და ჩვენი ესმით, ეს გვეხმარება მზადყოფნაში, გავიხსნათ და თვალსაზრისი შევიცვალოთ.
- აბსტრაქტულ და ზოგად ღირებულებებზე (მაგ., „თავისუფლება“) მოლაპარაკება უფრო იოლია, ვიდრე კონკრეტულზე (მაგ., „აზრებისა და გრძნობების პირდაპირ გამოხატვა“).
- იდენტობის მნიშვნელოვნება: ყველას გვაქვს ბევრი მნიშვნელოვანი იდენტობა, მაგრამ ეს მნიშვნელოვნება მცირდება ან იზრდება.
- არ დაგავიწყდეთ კითხვა: რა გასწავლათ ამ სავარჯიშომ?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	12–40 ადამიანი, საუკეთესო იქნება 25–30 პირი.
დრო	1, 5–3 საათი, რაც მეტია მონაწილე, მით უფრო მეტი დროა საჭირო (თუ სავარჯიშო გუნდური მუშაობისთვისაა, მას სულ მცირე 2 საათი დასჭირდება). წარდგენა, ჯგუფების შექმნა და ინდივიდუალური მუშაობა 15–20 წუთი გრძელდება, ჯგუფური მუშაობა 45–60 წუთი, ხოლო კონსოლიდაცია 30–45 წუთი.
მასალა	დაახლოებით 40 სხვადასხვა მნიშვნელობის შემცველი ბარათები, მათგან ზოგი ღრმაა და უნივერსალური, დანარჩენები — კონკრეტული კულტურისთვის დამახასიათებელი. ყოველ მონაწილეს უნდა ჰქონდეს ერთი სრული დასტა. თუ 40 მონაწილეა, 1600 ბარათი იქნება. შესაბამისად, ყოველი დასტა განსხვავებული ფერისა უნდა იყოს, რომ ყველა მონაწილეს თავისი ფერი ჰქონდეს, და ყველა ჯგუფში ფერები განსხვავებული იყოს. სხვაგვარად ბარათების მოგროვება და ხელახალი გამოყენებისთვის დახარისხება გაძნელდება (იხ. დანართი 5, შემოთავაზებებით ღირებულებებთან დაკავშირებით). ფლიპჩარტის ფურცელი და მარკერები, თითო დასტა ყოველი მონაწილისთვის, წებო ყოველი ჯგუფის 10 ღირებულების კედელზე გასაკრავად.

იდეების სკივრი

ჯგუფის ზომა მისადაგებულია მონაწილეთა ტიპზე. ჰომოგენურ ჯგუფში (ასაკით. განათლებით და კულტურით) შეიძლება სჯობდეს, ბევრი მონაწილე იყოს და მეტი გასაქანი ჰქონდეს უთანხმოებებს ღირებულებების მნიშვნელობისა და პრიორიტეტების გამო. ისეთ ჯგუფს, სადაც მონაწილეებს საერთო ცოტა აქვთ, ოთხი–ხუთი კაცი შეეფერება.

შეიძლება, ათი საერთო ღირებულებაზე შეთანხმებისთვის დააწესოთ აკრძალვა კენჭისყრაზე. ეს შეიძლება კარგი იყოს სემინარზე, სადაც განსახილველი თემაა, ვთქვათ, დემოკრატია. აქ სავარჯიშო შეიძლება გამოდგეს ათვლის წერტილად, რათა ჩაუღრმავდნენ დემოკრატიის გამოყენების განსხვავებულ გზებს.

სავარჯიშომ შეიძლება გაგაკვირვოთ ღირებულებათა არჩევანის შედარებითი კონვერგენციის ჩვენებით ისეთ ჯგუფებშიც კი, სადაც მონაწილეები სრულიად განსხვავებული წარმომავლობისანი არიან და სადაც მეტი შინაგანი წი–ნააღმდეგობები იქნებოდა მოსალოდნელი. ეს ხშირად წარმოშობს დიდი ურთიერთგაგების განწყობას მონაწილეებს შორის.

სავარჯიშო ასევე აჩვენებს, რომ იმ ადამიანებს, რომლებსაც სავარაუდოდ ბევრი რამ უნდა ჰქონოდათ საერთო, შეიძლება სრულიად განსხვავებული შეხედულებები აღმოაჩნდეთ იმაზე, თუ რომელი ღირებულებებია უფრო მნიშ–ვნელოვანი. ან იმაზე, თუ როგორ უნდა გავიგოთ ეს თუ ის ღირებულება.

დიალოგის მრავალსახოვანი ბუნებისა და დიალოგური ხერხების რეალობაში მოქმედების გააზრებას ხელს უწყობს საუბარი, რომელიც ეხება საერთო პრი–ორიტეტების დადგენას დისკუსიასთან ურთიერთქმედებისას.

კონსოლიდაცია და მონაწილეთა პროცესზე რეფლექსია სავარჯიშოს არსებითი ნაწილია.

ვარიანტი:

სავარჯიშო გამოიყენება გუნდური სამუშაოსთვის პროექტის ჯგუფში, რომელსაც კონკრეტული დავალება აქვს. შესთავაზეთ მონაწილეებს, ილაპარაკონ ამ პროექტში არსებულ, მათთვის ყველაზე მნიშვნელოვან ღირებულებებზე და ამგვარად განამტკიცონ ნაყოფიერი — და დიალოგური — თანამშრომლობის საფუძველი.

3.8. დიალოგი „მოლაპარაკე ჯოხით“ ხელში

ამ სავარჯიშოში მუშავდება დიალოგის არსი. ის შთაგონებულია ზოგიერთი ტომის პრაქტიკით: ვინც შეკრებილებს მიმართავს, მას ხელში რაიმე საგანი უჭირავს. როცა ვინმე სხვას უხმობენ სალაპარაკოდ, საგანს მას გადასცემენ. სავარჯიშო კონკრეტულია და მონაწილეებს ეხმარება, უფრო ღრმად გაიაზრონ დიალოგი და უკეთ გაიგონ განსხვავება დიალოგსა და დისკუსიას შორის. ის ასევე წარმოაჩენს, თუ რა მნიშვნელოვანია კომუნიკაციისას უკეთესი კონტაქტისთვის ერთმანეთის ყურადღებით მოსმენა. სავარჯიშო ზედგამოჭრილია დიალოგზე სემინარისთვის, ანუ სადაც მონაწილეები შეიკრიბნენ უკიდურესად საინტერესო საკითხზე დიალოგის პრაქტიკულად ჩასატარებლად.

მიზანი

- ჩვენება, თუ როგორ მუშაობს დიალოგი რეალურ ცხოვრებაში
- დიალოგსა და დისკუსიას შორის განსხვავების ჩვენება
- წვრთნა დიალოგის ხერხებში, როგორიცაა კონტაქტის დამყარება, აქტიური მოსმენა და კვლევითი კითხვების დასმა.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

დაიწყეთ სავარჯიშო დიალოგის, როგორც კონცეფციისა და მეთოდის განსაზღვრით. ნახეთ, მაგალითად, სავარჯიშო 1.5, რასაც მოჰყვება ბრაინსტორმინგი და კონსოლიდაცია.

მონაწილეებს სთხოვეთ, წყვილებში ისაუბრონ საკითხზე ან დილემაზე, რომელიც დაფაზე წერია და მოკლედაა განმარტებული ფასილიტატორის მიერ. ეს შეიძლება ჩამოყალიბდეს კითხვის ფორმით:

- შეიძლება ევთანაზიის გამართლება?
- ორგანიზაციის ყველა ღონისძიებაში მონაწილეობა სავალდებულოა?
- შეუძლია თუ არა სკოლას გადაწყვეტა, როგორ უნდა ეცვათ მოსწავლეებს?

სავარჯიშო უფრო შედეგიანია, როცა საკითხის არჩევაში მონაწილეებიც არიან ჩართული. თემა შეიძლება იყოს აქტუალური დილემა, მაგალითად, ის, რაც მედიაში იმჟამად განიხილება. ეს შეიძლება მონაწილეებთან ერთად

გადაწყვიტოთ, თუმცა ფასილიტატორს ყოველთვის უნდა ჰქონდეს სამარქაფოდ რამე პრობლემა.

თუ სავარჯიშო იმისთვისაა, რომ დაეხმაროს მონაწილეებს, რათა დიალოგი გამართონ რამე კონკრეტულ საკითხზე, ვთქვათ, თავიანთ ორგანიზაციაში, ისინიც უნდა ჩაერთონ სავარჯიშოს თემის არჩევაში.

მონაწილეები პრობლემაზე საუბრობენ შემდეგი მეთოდის გამოყენებით: ხელში უჭირავთ „მოლაპარაკე ჯოხი“ (მაგალითად, კალამი ან რაიმე სხვა საგანი), რათა აღნიშნონ ცვლილება პირისა, რომელიც შეკრებილებს მიმართავს.

- პირი ა მოკლედ აღწერს თავის შეხედულებას პრობლემაზე, ხელში საგანი უჭირავს.
- პირი ბ ხელს ჰკიდებს საგანს, სიტყვასიტყვით იმეორებს (სარკისებურად) ა–ს ნათქვამს, ამასობაში ა–საც ისევ ხელში უჭირავს საგანი. ბ–მ უნდა დაიწყოს, მაგალითად, ასე: „თქვენ თქვით, რომ...“ (და შემდეგ ამბობს, რა ითქვა).
- ბ–ს უფლება არა აქვს, საკუთარი სათქმელი თქვას, სანამ ა არ დაუმოწმებს, რომ 100 %–ით სწორად გაიმეორა მისი სიტყვები. ამასობაში ორივეს უკიდია ხელი ჯოხზე.
- ა მხოლოდ მაშინ უშვებს ხელს საგანს, როცა დაადასტურებს, რომ ბ–მ სწორად გადმოსცა მისი ნათქვამი.
- ახლა ბ–ს ჯერია, რომ წარმოთქვას თავისი აზრი.
- მერე ა მოჰკიდებს ხელს საგანს და ზუსტად იმეორებს (სარკისებურად), რაც ბ–მ ახლახან თქვა, ამ დროს ორივეს ხელი უკიდია საგანზე.
- საგანს ხელში რიგრიგობით იჭერენ და უშვებენ — იმავე მიმდევრობით, რაც ზემოთ აღვწერეთ.

დაახლოებით 5 წუთის შემდეგ წყვილებს ეძლევათ დრო, რეფლექსიით დაად–გინონ, თუ როგორ იმოქმედა მათზე სავარჯიშომ.

ბოლოს სავარჯიშო ჯამდება პლენარულ სესიაზე.

ჰეფდექსია

კონსოლიდაციისას ყურადღება გაამახვილეთ განსხვავებაზე დიალოგსა და დისკუსიას შორის.

კითხვები კონსოლიდაციისთვის (აირჩიეთ იმის მიხედვით, სემინარი დიალოგთან დაკავშირებულ საკითხს ეძღვნება თუ ზოგადად დიალოგის ხერხებს):

- როგორ აღიქვით თქვენი კომუნიკაცია ამ სავარჯიშოში?
- როგორ იყო თქვენი აზრი ამ საკითხზე — სავარჯიშოს წინ, მისი შესრულებისას და შემდეგ?
- საერთოდ, შეიცვალეთ პოზიცია? თუ ასეა, როგორ გგონიათ, რატომ?
- როგორ გამოცდიდით ორმხრივ კონტაქტს?
- ახლა რომელ მხარეს ხართ პრობლემასთან დაკავშირებით?
- საერთოდ, შეიცვალა თქვენი — ჯგუფის — პოზიცია?

თუ თავიდან დისკუსია იყო, მერე დიალოგი, შეგიძლიათ სთხოვოთ მონაწილეებს, დაფიქრდნენ სხეულის ენაში (ჟესტიკულაცია, მხედველობითი კონტაქტი, კომუნიკაციისას კონტაქტისა და ყურადღების შეგრძნება) მომხდარ ცვლილებებზე.

რას აკვირდებოდით სხეულის ენასთან დაკავშირებით დისკუსიის მსვლელობისას?

ასევე შეგიძლიათ, მოიყვანოთ მაგალითები საკუთარი დაკვირვებიდან: მე ესა და ეს დავინახე და გავიგონე. ამის შემდეგ შეგიძლიათ თემის უფრო მეტად გავრცობა, ვთქვათ, ჩვენება პლაკატისა, რომელზეც წარმოდგენილია კომუნიკაციის სხვადასხვა ფორმა: დიალოგი, კონსტრუქციული და დესტრუქციული დისკუსია (იხ. თავი 1 და დანართი 1).

კითხვები რეფლექსიისთვის:

- როდის არის გონივრული განხილვა / მოლაპარაკება (კონსტრუქციული დისკუსია)?
- როდის არის დიალოგის გამართვა უფრო სასარგებლო?
- როდის და როგორ შეიძლება ორი ფორმის ერთდროულად გამოყენება?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	10–იდან განუსაზღვრელი რაოდენობა. თუ 35–ზე მეტი მონაწილეა, გართულდება ფოკუსისა და კონცენტრაციის შენარჩუნება გაერთიანებულ საკონსოლიდაციო სესიაზე, რომელიც ასეთ შემთხვევაში უნდა შემოკლდეს. თუ სავარჯიშო გამოიყენება დიალოგის გასამართად კონკრეტულ საკითხზე, ვთქვათ, პროექტის ჯგუფში, აჯობებს, მონაწილეთა რიცხვი არ აღემატებოდეს 20–ს.
დრო	1 საათიდან 1 საათსა და 15 წუთამდე. დაახლოებით 15 წუთი დასჭირდება შესავალსა და პრობლემის არჩევას. 25 წუთი — წრეს + 15 წუთი კონსოლიდაციას პატარა ჯგუფებად ან წყვილებად. 30 წუთი — საკონსოლიდაციო სესიას. თუ უფრო ბევრი მონაწილეა, დროც მეტი დაგჭირდებათ.
მასალა	„მოლაპარაკე ჯოხი“ ყოველი წყვილისთვის. ეს შეიძლება იყოს კალამი, მარკერი ან ნებისმიერი სხვა ტიპის საგანი, რომელიც ისეთი ზომისა იქნება, რომ ორი ადამიანი შეძლებს დაჭერას.

იდეების სკივრი

ინსტრუქციები დიდი სიზუსტით მიაწოდეთ, იდეალურია, სავარჯიშოს შესრულების დაწყებამდე პრაქტიკულად აჩვენოთ, ეს როგორ კეთდება.

ვარიანტი 1: დიალოგის წრე

მონაწილეების იყოფიან სამ–ოთხკაციან ჯგუფებად. მონაწილეები წრეში იყენებენ მოლაპარაკე ჯოხს, ქვემოთ აღწერილი ნიმუშის მიხედვით. ის პირი–(ები), რომელსაც ჯოხი არ უჭირავს, ეხმარება დანარჩენებს, რომ დიალოგის ფორმატს არ გადაუხვიონ.

- ა, რომელსაც მოლაპარაკე ჯოხი უჭირავს, იწყებს და მოკლედ წარადგენს თავის მოსაზრებას თემაზე.
- ბ ხელს ჩაჰკიდებს მოლაპარაკე ჯოხს, რომელიც ა–საც უჭირავს და ზუსტად იმეორებს ა–ს ნათქვამს. წინადადებას ასე იწყებს: „თქვენ თქვით, რომ...“ (და შემდეგ ამბობს, რაც ითქვა).

- ბ–ს ეკრძალება საკუთარ მოსაზრებაზე ლაპარაკიო, სანამ ა არ დაადასტურებს, რომ მისი ნათქვამი 100%–ით სწორადაა გადმოცემული. ამ დროს ორივეს ხელი უკიდია საგანზე.
- როცა ა დაეთანხმება, რომ ბ–მ სწორად გაიმეორა მისი ნათქვამი, ის ხელს უშვებს სალაპარაკო ჯოხს. ახლა მხოლოდ ბ–ს უჭირავს ჯოხი და გამოთქვამს აზრს პრობლემის შესახებ.
- ბ ამას აკეთებს ამ ფორმულის მიხედვით: „ვეთანხმები, რომ...“ (მერე ჩამოთვლის, რაში ეთანხმება ა–ს). ამას მოჰყვება „ა–ს არ ვეთანხმები, რომ...“ (ჩამოთვლის, რაში არ ეთანხმება ა–ს). ამდენად, მკაფიოდაა გადმოცემული, რა საკითხებზე თანხმდებიან და რაზე — ვერა.
- ბ ახლა მიუბრუნდება გ–ს, რომელიც ისევე იქცევა, როგორც ბ იქცეოდა ა–სთან.
- როცა გ–ს ჯერი დგება, ის მხოლოდ ბ–ს (და არა ა–ს) ნათქვამს პასუხობს.
- რაუნდი გადადის შემდეგ პირზე (თუ ჯგუფში ოთხი ადამიანია), მერე ბრუნდება ა–სთან, ბ–სთან და ა. შ.

დაახლოებით 10 წუთის შემდეგ ჯგუფი დაახლოებით 5 წუთის განმავლობაში განიხილავს, როგორ მოეწონათ ამ სავარჯიშოს შესრულება.

ვარიანტი 2:

ეს სავარჯიშო ტარდება ორ საფეხურად. მონაწილეებს თავიდან სთხოვენ, თავისუფლად ილაპარაკონ პრობლემაზე წყვილებში ან ჯგუფებში წინასწარი ინსტრუქციების გარეშე. შემდეგ წარდგენილია დიალოგი. თავიდან ადამიანების უმეტესობა ინსტინქტურად დაიწყებს დისკუსიას (თუ საკითხი წინააღმდეგობრივია). სავარჯიშო გამოიყენება დიალოგსა და დისკუსიას შორის განსხვავების ხაზგასასმელად. საკითხი შეიძლება გამოყოთ და დაწვრილებით განიხილოთ კონსოლიდაციის დროს.

ვარიანტი 3:

ორ პირს უფლებას აძლევთ, აჩვენონ მეთოდი დანარჩენ ჯგუფს — ჯერ დისკუსიის, შემდეგ დიალოგის საილუსტრაციოდ. ამისთვის საჭიროა ჯგუფის წევრები თავისუფლად გრძნობდნენ თავს ერთად. დარწმუნდით, მონაწილეების დაკვირვებებს ისე თუ წარმართავთ, რომ პროცესი არ გადაიქცეს იმის შეფასებად, რამდენად კარგად შეუძლია დიალოგის გამართვა ორ ადამიანს, რომლებიც სავარჯიშოს ასრულებენ. ეს მუშაობის პროცესში დაკვირვებისა და სწავლის საერთო შესაძლებლობაა.

ვარიანტი 4:

ეს სავარჯიშო ასევე სასარგებლოა გუნდური მუშაობისთვის და ჯგუფების შეხვედრისთვის, რომელთაც დიალოგური უნარების გაუმჯობესება სურს. შეიძლება დიდი ხნის განმავლობაში ვერ ხერხდებოდა შეთანხმება კონკრეტულ გადაწყვეტილებაზე (მწვავე) საკითხთან დაკავშირებით, ან ვერ ხერხდებოდა მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულება, რადგან ყველა არ ეთანხმებოდა მას. ამ დროს სავარჯიშო ეხმარება ყველა მოსაზრების უკეთ „გაგონებაში". დიალოგი ნათლად განუმარტავს მხარეებს, სინამდვილეში რას ფიქრობს მეორე მხარე.

რჩევა:

სავარჯიშოში დიალოგზე ფოკუსირებისთვის დარწმუნებული უნდა იყოთ, რომ მონაწილეებს თავიდან მცირე უთანხმოება აქვთ; სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, აუცილებელი იქნება თავიდანვე ერთად შეთანხმდეთ, რაზე ვერ თანხმდებით!

დიალოგის დესპანის ამბავი

მოლაპარაკე ჯოხის შესახებ:

„ძალიან მარტივი ხერხია და ხშირად ვიყენებთ. ის გასწავლით, მოუსმინოთ ადამიანს და გაუგოთ მას. ამ ხერხს ვიყენებთ, როცა ადამიანები ვერ ახერხებენ ერთმანეთის დანახვასა და მოსმენას. ეს ხერხი მეხმარება, რომ გავიგონო, რა აქვს სათქმელი ადამიანს და გავუგო მას; ეს სულაც არ ნიშნავს, რომ დამარწმუნებს, თუმცა მიმახვედრებს, რატომ არის ის იქ, სადაც არის, და რატომ ვარ მე იქ, სადაც ვარ".

3.9. ბანქოს თამაში

ეს სავარჯიშო პრაქტიკული ექსპერიმენტია, რომელიც აჩვენებს, როგორ ვიყენებთ კულტურულ კოდებს და ვარაუდებს სიტუაციებში გარკვევისას და როგორ მოქმედებს ეს ჩვენს კომუნიკაციაზე. მართალია, ექსპერიმენტი შეიძლება განმარტავდეს განსხვავებულ სიტუაციებს, როცა ადამიანი არ იცნობს ქცევის წესებს ან როცა ეს წესები ბუნდოვანია, მაგრამ ის განსაკუთრებულად შეეფერება კულტურათშორის კომუნიკაციებსა და ურთიერთქმედებას.

მიზანი

- გამოცდილებით შეძენილი ცოდნა იმის შესახებ, თუ როგორ ვიყენებთ კულტურულ კოდებს და ადრინდელ ცოდნას სიტუაციებში, სადაც ყველაფერი ნათელი არ არის.
- გამოცდილებით შეძენილი ცოდნა იმის შესახებ, თუ როგორ მოქმედებს ნორმატიული ვარაუდები ჩვენ მიერ სიტუაციების ინტერპრეტაციაზე და აქედან გამომდინარე, ჩვენს ქცევაზე თუ სხვებთან კომუნიკაციაზე.
- გაცნობიერება საკუთარი გრძნობებისა, განწყობებისა და ქცევებისა დაძაბულ და ბუნდოვან სიტუაციებში.
- დაფიქრება კულტურული კოდებისა და ვარაუდების გავლენაზე ცხოვრებისეულ სიტუაციებში.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ამ სავარჯიშოში მონაწილეები ბანქოს ხმაამოუღებლად თამაშობენ. არ იციან, რომ ყოველი მათგანი განსხვავებული წესებით მოქმედებს.

თამაშის წინ ფასილიტატორმა უნდა მოამზადოს განსხვავებული წესების შემცველი პროსპექტები (იხ, დანართი 6, თამაში წესების განსხვავებული ნაკრებები). დარწმუნდით, რომ გარეგნულად ყველა პროსპექტი იდენტურია, ისე, რომ წაუკითხავად ვერავინ შენიშნოს მათი განსხვავებულობა.

მონაწილეები დაყოფილი არიან 4–6–კაციან ჯგუფებად, რომლებიც სხვადასხვა მაგიდასთან სხედან. მას მერე, რაც დასხდებიან, მონაწილეებს ეუბნებიან, რომ ბანქო უნდა ითამაშონ, და ამის მერე არავითარ შემთხვევაში არა აქვთ ხმის ამოღების უფლება.

როცა ყველა ჩუმდება, ფასილიტატორი არიგებს დასტებს და თამაშის წესებიან პროსპექტებს (ყოველ მაგიდაზე განსხვავებული წესებია). ფასილიტატორი თამაშის ბოლომდე თვალყურს ადევნებს მონაწილეებს — ამოწმებს, რომ ისინი ემორჩილებიან წესს დუმილის თაობაზე.

ჯგუფებს ავალებენ. დაიწყონ თამაში ისე, როგორც ესმით, მოცემულ წესებზე დაყრდნობით. როცა ყველა მოთამაშე ფეხს აუწყობს თამაშს, პროსპექტი მაგიდიდან აიღეთ.

შემდეგ ყოველი ჯგუფიდან ერთი მოთამაშე სხვა ჯგუფში გადასვით, იმ წევრის ადგილას, ვინც ასევე სხვა ჯგუფში გადასვეს. დარწმუნდით, რომ ყველა ჯგუფმა

გაცვალა წევრები (ერთი მაინც). განაგრძეთ წევრების გადაადგილება, ჯგუფებში, სანამ ყველა ან უმეტესობა არ შეიცვლის ადგილს.

თუ მოთამაშეები წყენას ან დაბნეულობას გამოხატავენ, უბრალოდ, უთხარით, დუმილი არ დაარღვიონ, და რომ ყველა კითხვასა და წუხილს მოგვიანებით უპასუხებთ.

შეგიძლიათ, შეაჩეროთ თამაში, თუკი მიგაჩნიათ, რომ მთელმა ჯგუფმა უკვე გამოცადა სასურველი გამოწვევა — სხვადასხვა წესით თამაში და ვერბალური კომუნიკაციის აკრძალვა. ასევე შეგიძლიათ თამაშის შეწყვეტა, თუ გრძნობთ, მონაწილეები ისე განაწყენდნენ, რომ გაგრძელება ჭირს.

კვლავ წრეში დასხედით, რომ ხელახლა გადახედოთ და განიხილოთ სავარჯიშო პლენარულ შეხვედრაზე.

ხეფდექსია

დაძაბულობის მოსახსნელად თავიდან დაინტერესდით, როგორ მოეწონათ მონაწილეებს თამაში, მაგალითად, ჰკითხეთ: „როგორი იყო?“. დარწმუნდით, რომ აღიარებთ მათ მიერ გამოხატულ გრძნობებს. შეიძლება ფიქრობდნენ, მოგვატყუეს ან უსამართლოდ მოგვექცნენო, შეიძლება მიაჩნდეთ, ფასილიტატორმა ან სხვა მონაწილეებმა გაგვაწბილესო.

კითხვები რეფლექსიისთვის:

დაიწყეთ სავარჯიშოს გადახედვა:

- როგორ ირეაგირეთ, როცა პირველად წაიკითხეთ თამაშის წესები?
- შეძლო თუ არა თქვენმა ჯგუფმა თამაში შეზღუდული წესებით? რამ გახადა ეს შესაძლებელი? თქვენმა ჯგუფმა შეიმუშავა თუ არა დამატებითი წესები, რომ თამაში მოეხერხებინა?
- როგორ გაართვით თავი თამაშს ლაპარაკის გარეშე?
- როგორი იყო საერთო გამოცდილება პირველ ჯგუფში, რომელშიც იყავით? როგორ იყო ახალ ჯგუფთან შეერთება? გაგიჭირდათ ინტეგრაცია და თამაში?
- როგორც „მასპინძელი“ ჯგუფი, რა გამოცადეთ და როგორ მიიღეთ ახალი წევრი?
- როგორ გაართვეს თავი ჯგუფებმა თამაშის გაგრძელებას ახალმოსულებთან ერთად?

ახლა გადაიტანეთ საუბარი ანალიზის დონეზე:

- რა მოხდა, როცა ასე, შეზღუდული წესებით უნდა გეთამაშათ?
- და რა მოხდა, როცა მოთამაშეები ჯგუფებს იცვლიდნენ? როგორი იყო დინამიკა?

თამაშის პირველ ნაწილში, ერთი და იმავე წესებისას, ყველა ერთ ტალღაზე იყო. წესები შეიძლება არ კმაროდა სათამაშოდ, მაგრამ ჯგუფის ყველა წევრს ერთი საწყისი წერტილი ჰქონდა და მათი გამოწვევა იყოს ხარვეზების შევსება, რათა თამაში შესძლებოდათ. ხშირად მოთამაშეები ხარვეზებს წინა ცოდნის გამოყენებით ავსებდნენ. ჯგუფის ყველა წევრი მდუმარედ თანხმდება ყველასთვის ცნობილი თამაშის წესებს. პრობლემურია, როცა ისინი ფიქრობენ, რომ ერთსა და იმავე თამაშს გულისხმობენ, და სინამდვილეში ასე არ არის. ალტერნატიულად, ჯგუფის წევრებს შეუძლიათ ერთი მონაწილის მიერ შემოთავაზებული წესების მდუმარედ მიღება. ორივე შემთხვევაში ჯგუფმა, ფაქტობრივად, საკუთარი წესები შექმნა.

როცა ჯგუფი შერეულია, სიტუაცია განსხვავდება, ვინაიდან ჯგუფის წევრებს განსხვავებული წესები აქვთ, და ეს არ იციან. რაკიღა პირდაპირი კომუნიკაცია არა აქვთ, ვარაუდებს ეყრდნობიან. თამაშისას ზოგიერთი ვარაუდი ასეთი შეიძლება იყოს: ყველას ერთი წესი გვაქვს, ახალმოსულებმა ამ მაგიდის წესები უნდა დაიცვან, ამათ უკეთ იციან. მე უკეთ ვიცი, იმას არ ესმის, იმას წესები ვერ გაუგია, ესენი იტყუებიან, და ა. შ. როცა ჯგუფი წესების გარეშე კი არა, ვარაუდებით თამაშობს, ხშირად შედეგი გაწბილება, გაუცხოება ან ჩხუბია.

შეისწავლეთ, თუ როგორ ვლინდება ეს დინამიკა რეალურ ცხოვრებაში:

- გაგონდებათ თუ არა ასეთივე სიტუაცია რეალურ ცხოვრებაში, როცა ადამიანები დარწმუნებული არიან, რომ მათი ქცევის წესები ერთნაირია და სინამდვილეში ასე არ არის? ან სიტუაციები, როცა ადამიანები ვარაუდებს უფრო ეყრდნობიან, ვიდრე ინფორმაციას? რა ხდება ამ დროს?
- რეალურ ცხოვრებაში რა შეიძლება შეესაბამებოდეს ასეთ შეზღუდვას, რაც წეღან გქონდათ კომუნიკაციისას? რეალურ ცხოვრებაში რა გვიშლის ხელს კომუნიკაციაში?

ფასილიტატორს შეუძლია გამოცდილების გაზიარება საკუთარი ცხოვრებიდან, უამბოს, რა გამოწვევებს წააწყდა, როცა ახალ გარემოში აღმოჩენილი მორგებასა და წესებით თამაშს ცდილობდა.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	არაუმეტეს 30–ისა. რაც მეტია მონაწილეთა რიცხვი, მით უფრო ძნელია დუმილის დაცვა თამაშის განმავლობაში და პოტენციურ გაწბილებასთან გამკლავება მისი მსვლელობისას.
დრო	1, 5–2 საათი.
მასალა	ბანქოს თითო დასტა და წესების თითო პროსპექტი ყველა ჯგუფს.

იდეების სკივრი

რჩევა:

ამ თამაშისთვის კარგი იქნება ერთზე მეტი ფასილიტატორი, რადგან ერთი ადამიანისთვის ძნელი იქნება საორგანიზაციო საკითხებთან გამკლავება.

3.10. დახატე, როგორც გეუბნები

ეს ერთობლივი სავარჯიშო ხაზს უსვამს კომუნიკაციაში სიცხადის მნიშვნელობას. ის ასწავლის შეტყობინებების ზუსტად გადმოცემას და ვარაუდებზე დაყრდნობის ნაცვლად კითხვების დასმას.

მიზანი

- შეტყობინებების გადაცემისას სიზუსტისა და მკაფიოობის მნიშვნელობის ხაზგასმა;
- გამოტოვებული დეტალების შესავსებად, ვარაუდების ნაცვლად, შეკითხვების დასმის წახალისება;
- შესწავლა, თუ როგორ შეიძლება განსხვავდებოდეს ადამიანების მიერ სიტყვების ინტერპრეტაციები.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

სავარჯიშო სრულდება ორ რაუნდად, ყოველი რაუნდის შემდეგ იმართება რეფლექსია.

პირველი რაუნდი:

მონაწილეები იყოფიან წყვილებად, ყოველი წყვილი ზურგშექცევით ზის. ერთ მონაწილეს აძლევთ ფურცელს, რომელზეც გეომეტრიული ფიგურებით შესრულებული მარტივი ნახატია. მეორე მონაწილეს — სუფთა ფურცელსა და კალამს. მონაწილეებს ეკრძალებათ ერთმანეთისთვის ფურცლების ჩვენება.

პირველ მონაწილეს ავალებთ, აღწეროს ნახატი. მისი მეწყვილის დავალებაა სუფთა ფურცელზე იდენტური ფიგურის დახატვა, მონაწილეს, რომელიც ხატავს, ეკრძალება ლაპარაკი.

როცა ყველა წყვილი დაასრულებს ხატვას, ნახატები უნდა გამოაჩინონ და ორიგინალს შეადარონ.

კითხვები რეფლექსიისთვის (პირველი რაუნდი):

- როგორ შეასრულეთ დავალება? იდენტური ასლი გამოგივიდათ?
- როგორი ვარაუდები ჰქონდა დამხატავს იმის თაობაზე, რაც მისმა მეწყვილემ აღწერა? როგორ იყო მეწყვილის ვარაუდები?
- როგორი მოგეწონათ, რომ მხოლოდ ერთს შეეძლო კომუნიკაცია?
- რა დაგეხმარათ კომუნიკაციაში და რამ შეაფერხა იგი?
- რისი გაუმჯობესება შეიძლება დავალების შესრულების გასაიოლებლად?

მეორე რაუნდი

მონაწილეები როლებს ცვლიან. პირი, რომელიც წინა რაუნდში ხატავდა, მიიღებს ფურცელს ახალი ნახატითურთ. პირი, რომელიც წინა რაუნდში აღწერდა, მიიღებს სუფთა ფურცელსა და კალამს.

ამ რაუნდში დავალება იგივეა, ოღონდ ორივე მონაწილეს შეუძლია ლაპარაკი.

როცა ყველა დაასრულებს, წყვილები ერთმანეთს ადარებენ ორივე რაუნდის ნახატებს.

კითხვები რეფლექსიისთვის (მეორე რაუნდი):

- როგორ გაართვით თავი მეორე რაუნდის დავალებას პირველი რაუნდის დავალებასთან შედარებით?
- რა დაგეხმარათ იდენტურ ნახატებთან მისაახლოებლად? რამ დაგაბრკოლათ?
- რა შეგძინათ ამ სავარჯიშომ? როგორ უკავშირდება იმას, რაც ყოველდღიურ ცხოვრებაში ხდება კომუნიკაციისას?

ჩეფლექსია

როგორც ფასილიტატორმა, შეგიძლიათ ხაზგასმით აღნიშნოთ, შეტყობინების გასაგებად ხანდახან როგორ ავსებს ხარვეზებს ჩვენი ტვინი წარსული გამოცდილებით მიღებული ინფორმაციის გამოყენებით. ხშირად არც კი გვაქვს გაცნობიერებული ეს პროცესი და გვეჩვენება, რომ მივიღეთ და სრულყოფილად გავიგეთ შეტყობინება. ვარაუდისა და ინტერპრეტაციის ეს პროცესი ნორმალურია და ჩვეულებრივ ძალიან სასარგებლო. თუმცა, ამ პროცესისა და საკუთარი ვარაუდების გაცნობიერება მოგვანდომებს კითხვების დასმასა და ჩვენი ვარაუდების გადამოწმებას გაუგებრობების თავიდან ასაცილებლად.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	8–დან თითქმის შეუზღუდავად. თუ ბევრი მონაწილეა, სასარგებლო იქნება რეფლექსია წყვილებს შორის.
დრო	35–40 წუთი, მონაწილეთა რაოდენობის მიხედვით.
მასალა	კალმები, მარკერები, სუფთა ფურცელი და გეომეტრიული ფორმებით შედგენილი ორი სახატავი ნაკრები.

იდეების სკივრი

ვარიანტი 1:

რეფლექსია შეიძლება ჩატარდეს ჯგუფში ან წყვილებში. ეს უკანასკნელი დროს დაგიზოგავთ.

ვარიანტი 2:

აღმწერს შეგიძლიათ შესთავაზოთ გეომეტრიული ფიგურების გამოყენებით საკუთარი ნახატის დახატვა.

3.11. მოძრაობა ბ

ეს სავარჯიშო ხაზს უსვამს დიალოგის მნიშვნელობას მაშინ, როცა ჯგუფის წევრები სხვადასხვა, ერთი შეხედვით, წინააღმდეგობრივ როლსა და დავალებას ასრულებენ. დიალოგი შეაძლებინებს გუნდის წევრებს, გამონახონ გზა ერთმანეთის დასახმარებლად, და ერთმანეთის წინააღმდეგ მუშაობის ნაცვლად ერთობლივად შეასრულონ დავალება.

მიზანი

- გააზრება, თუ როგორ შეუძლია დახმარება დიალოგს ერთი შეხედვით კონფლიქტური მიზნების მქონე სიტუაციების მოგვარებაში.
- რთული ამოცანის გადასაწყვეტად დიალოგის გამოყენების გამოცდილება

ნაბიჯ-ნაბიჯ

დაყავით მონაწილეები სამკაციან ჯგუფებად და ამ ჯგუფებში ყოველ მონაწილეს მიანიჭეთ ასოები: ა, ბ ან გ.

ოთახის შუაში, როგორც ხელთ მოგიხვდებათ, ისე დაალაგეთ სკამები. მათი რიცხვი ჯგუფების მონაწილეების რაოდენობის ტოლი უნდა იყოს. მაგალითად, თუ მონაწილეები ხუთ ჯგუფად არიან დაყოფილი, შეამოწმეთ, რომ ხუთი სკამია. სკამებზე აღნიშვნები უნდა იყოს, ისე, რომ შეიძლებოდეს მათი ერთმანეთისგან გარჩევა, მაგალითად, ზედ დაკრული ფერადი ფურცლებით.

ახსენით, რომ ყოველ ჯგუფს მისცემთ ინსტრუქციებსა და ინდივიდუალურ დავალებებს ჯგუფის ყოველი წევრისთვის (ა, ბ, გ). ეს დავალებები ისე უნდა შეასრულონ, რომ ერთმანეთს ხმა არ გასცენ.

დაურიგეთ ჯგუფს ქვემოთ მოყვანილი ინსტრუქციები და 30 წამი მიეცით წასაკითხად. აუხსენით, როგორ შეწყვეტთ თამაშს (მაგალითად, ზარის წკარუნით ან ტაშით); შემდეგ ანიშნეთ თამაშის დაწყება.

ინსტრუქციები:

- ა პირის დავალება: თქვენი ამოცანაა, დასვათ ბ პირი ამა და ამ ფერით მონიშნულ სკამზე (დააკონკრეტეთ ფერი).
- ბ პირის დავალება: თქვენი ამოცანაა, შეასრულოთ, რასაც ა პირი და გ პირი გეტყვიან.
- გ პირის დავალება: თქვენი ამოცანაა, ბ პირის მიყვანა იქ, სადაც ფასილიტატორი დგას.

5 წუთის შემდეგ შეაჩერეთ თამაში და მონაწილეებს ლაპარაკის საშუალება მიეცით, სანამ დავალების შესრულებას ცდილობენ.

კიდევ 5 წუთის შემდეგ შეწყვიტეთ თამაში და მონაწილეებს შესთავაზეთ, წრეში დასხდნენ რეფლექსიისთვის.

ხეფლექსია

შესთავაზე მონაწილეებს რეფლექსია სავარჯიშოზე შემდეგი კითხვების გამოყენებით:

ყოველი ჯგუფისთვის:

- შეასრულეთ დავალება? როგორ გრძნობთ თავს?
- როგორი იყო, დავალების შესრულებას რომ ცდილობდით და ლაპარაკი გეკრძალებოდათ?
- ლაპარაკის წინ რაიმე არავერბალური კომუნიკაცია თუ გქონდათ?
- რა მოხდა, როცა ლაპარაკი დაიწყეთ? როგორი კომუნიკაცია იყო თქვენს ჯგუფში?
- თქვენი აზრით, რა მოხდებოდა, თავიდანვე ვერბალური კომუნიკაცია რომ გქონოდათ?
- თქვენი აზრით, რა მოხდებოდა, სავარჯიშოს ბოლომდე ლაპარაკის საშუალება რომ არ გქონოდათ?

ა და გ პირებისთვის:

- როგორ მიუდექით თქვენს დავალებას?
- დავალების შესრულებისას რა აზრები გაგიჩნდათ ბ და გ (ან ა) პირებზე?

ბ პირისთვის:

- დავალების შესრულებისას რა აზრები გაგიჩნდათ ა და გ პირებზე? როგორი იყო მათი ურთიერთქმედება თქვენთან? როგორი იყო მათი ურთიერთქმედება ერთმანეთთან?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	ნებისმიერი
დრო	სკამები (რამდენი წევრიცაა ჯგუფში), ბარათებზე დაწერილი ინსტრუქციები ყოველი მონაწილისთვის, ფლიპჩარტი და მარკერები
მასალა	35–40 წუთი

(წყარო: ტრენინგი მედიაციაში „მისრიათი" — ეკო რეტრიტი „სანდელე". გამბია, 2016 წლის ივნისი).

3.12. იდენტობის ხე

ყოველი ადამიანის იდენტობა მისი ცხოვრებისა და წარსული გამოცდილების შედეგია და უამრავი კომპონენტი აქვს. მრავალწახნაგოვანი იდენტობა და სხვადასხვა სოციალურ წრესთან ურთიერთობები გვეხმარება ბევრ განსხვავებულ ადამიანთან საერთო ენის გამონახვაში. დიალოგის ფასილიტატორისთვის უაღრესად მნიშვნელოვანია, შექმნას შესაძლებლობა ინდივიდუალური იდენტობის ამ მრავალი წახნაგის გამოვლენისა და განსხვავებულ ადამიანთა შორის დიალოგის გამრავალფეროვნებისა. ხანდახან საკუთარ თავს ან სხვებს ერთადერთი იდენტობის ჩარჩოებში ვკეტავთ. ჩვენი იდენტობის შემოსაზღვრა მხოლოდ ერთი კომპონენტით, როგორიცაა „მუსლიმი" ან „ქრისტიანი", ან „ეგვიპტელი" ან „ქალი" ზღუდავს ჩვენს აღქმას იმისა, თუ რა გვაქვს სხვებთან საერთო დიალოგში თუ ცხოვრებაში.

ამ სავარჯიშოში მონაწილეები იკვლევენ თავიანთი ინდივიდუალური იდენტობის სიმდიდრეს და დიალოგის მეშვეობით სხვებსაც უზიარებენ მას. ეს ეხმარება მონაწილეებს, დააფასონ ადამიანების მრავალგვარობა და მათი უნიკალური პერსპექტივები და შეხედულებები. ჯგუფის ფორმატში სავარჯიშო ეხმარება ადამიანებს შორის უფრო ღრმა კავშირის დამყარებასაც.

მიზანი

- შესწავლა ფაქტორებისა, რომლებიც ეხმარება განსაზღვრას, თუ ვინა ვართ და ამდენად, რატომ არის ყოველი ადამიანი განსხვავებული.
- დაფასებას, რომ ეს განსხვავებულობები, გათიშვის ნაცვლად, დიალოგში უფრო ამდიდრებს მრავალგვარობას.
- სხვა ადამიანების უკეთ გაცნობა და გაგება.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ფასილიტატორი სთხოვს მონაწილეებს, ფეხზე წამოდგნენ და სცადონ წარმოდგენა, რომ მათი სხეული ხეა — ფესვებით (ფეხები), ტანითა (სხეული წელს ზემოთ) და ტოტებითურთ (მკლავები). შეიძლება, სთხოვოთ, „ტოტები“ ცისკენ აღაპყრონ და მსუბუქად არხიონ ქარში.

როცა მონაწილეები თავ–თავიანთ ადგილებს დაუბრუნდებიან, აუხსენით, რომ ამ სავარჯიშოში ხე იქნება ადამიანის ვიზუალური მეტაფორა. ფესვები ჩვენი პირადი ისტორიაა: ყველაფერი, რაც გადაგვხდენია ცხოვრებაში, რამაც ჩამოგვაყალიბა იმად, რაც დღეს ვართ (ადამიანები, მოვლენები, ადგილები, წიგნები და ა. შ.). ტანი ჩვენი ძირითადი ღირებულებებია, რაც პირადი ისტორიიდან (ფესვებიდანაა) ამოზრდილი. ტოტები ჩვენი აფილიაციებია ან სხვადასხვა ჯგუფი, რომლებსაც თავს მივაკუთვნებთ (აზროვნების წესი, პოლიტიკური აფილიაციები, რელიგია, პროფესია, სპორტი, კულტურა და ა. შ.).

ფასილიტატორი წარმოადგენს საკუთარი ხის მაგალითს, რომელიც წინასწარ აქვს მომზადებული ფლიპჩარტზე. გამოყავით დრო თქვენი ხის საჩვენებლად, იფიქრეთ, რომ ეს შესაძლებლობაცაა, რათა მონაწილეებმა უკეთ გაგიცნონ.

სთხოვეთ ყოველ მონაწილეს, საკუთარი ხე დახატოს, ნიმუშად თქვენი ხე გამოიყენოს. ამისთვის საკმარისი დრო მიეცით (15–20 წუთი). შეგიძლიათ, ხმადაბალი მუსიკის ჩართვა კონცენტრაციაში დასახმარებლად.

როცა მონაწილეები თავიანთ ხეებს დახატავენ, დაყავით ისინი სამკაციან ჯგუფებად. გაზიარება ხდება სამეულში: მოსაუბრე, მსმენელი და მოწმე, ახსენით ყოველი როლი:

- მოსაუბრე: აზიარებს და დაწვრილებით განიხილავს თავისი იდენტობის ხის მაგალითს.
- მსმენელი: ყურადღებით უსმენს, არ აწყვეტინებს, არ უსწორებს, არ უზიარებს თავის მოსაზრებას. მოსაუბრის უკეთ გასაგებად ღია კითხვებს სვამს.
- მოწმე: მდუმარედ აკვირდება კომუნიკაციას მოსაუბრესა და მსმენელს შორის. შეუძლია შენიშვნების ჩაწერა. მოწმე ბოლოს გააზიარებს თავის დაკვირვებებს.

ყოველ ჯგუფში აზრების გაცვლის სამი რაუნდია (10 წუთი თითო რაუნდისთვის).

სამეულში მონაწილეები ყოველ რაუნდზე როლებს ცვლიან, ისე, რომ ყველა რიგრიგობით იქნება მოსაუბრე, მსმენელი და მოწმე. შეგიძლიათ, ყოველი რაუნდის დასრულება ზარით ან განგაშის სიგნალით მიანიშნოთ. ყოველი რაუნდის ბოლოს ერთი წუთი მიეცით მოწმეს, რომ თავისი დაკვირვებები გააზიაროს.

ხეფლექსია

პლენარულ სესიაზე ფასილიტატორი აჯამებს სავარჯიშოს შემდეგი კითხვებით:

- როგორ მოგეწონათ ამ სავარჯიშოში მონაწილეობა?
- თქვენი ხის ხატვისას რამე ახალი გაიგეთ თქვენ შესახებ? უკეთ გაგაცნოთ საკუთარი თავი? რა გზით?
- როგორ ჩაიარა დიალოგმა თქვენს სამეულში? როლები (მოსაუბრე, მსმენელი და დამკვირვებელი) დაეხმარა დიალოგს? რატომ? რატომ არა?

შემდეგ ფასილიტატორი გადადის იდენტობის, მრავალგვარობისა და დიალოგის შესახებ რეფლექსიაზე და ამ კითხვებს იყენებს:

- რას გვეუბნება ეს სავარჯიშო იდენტობის შესახებ?
- იდენტობა ფიქსირებულია თუ დინამიკური / ცვალებადი? თქვენი გამოცდილებით, რამდენადაა თქვენი იდენტობა თქვენივე თავისუფალი არჩევანის შედეგი? და რამდენადაა თავსმოხვეული გარეგანი ფაქტორებით?

- რამდენად მნიშვნელოვანია ადამიანების წარმომავლობისა და იდენტობის გაგება დიალოგისას? ეს ყოველთვის შესაძლებელია? თუ შეუძლებელია, რა უნდა გაკეთდეს?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	ნებისმიერი.
დრო	თეთრი ფურცელი, ფერადები, წყნარი მუსიკა, ზარი, ფლიპჩარტი იდენტობის ხის მაგალითიანად (სასურველია ფასილიტატორის იდენტობის ხე).
მასალა	75–120 წუთი რეფლექსიის სიღრმისა და ჯგუფის სიდიდის მიხედვით.

იდეების სკივრი

რჩევა:

აუცილებლად შეამოწმეთ მონაწილეები თავიანთი იდენტობის ხის ხატვისას, რათა ნახოთ, აქვთ თუ არა კითხვები და განმარტება ხომ არ სჭირდებათ. ეს აქტივობა შეიძლება რთული გამოდგეს ადამიანებისთვის, რომლებიც მიუჩვეველი არიან თვითრეფლექსიას.

ფასილიტატორისთვის შეიძლება მიზანშეწონილი იყოს არა წინააღმდეგობრივი, არამედ გასაგები მაგალითების მოყვანა — სემინარზე მონაწილეთა კონტექსტის მიხედვით.

ვარიანტი:

თუ ჯგუფი დიდია, შეიძლება რეფლექსიის უფრო პატარა ჯგუფებში ჩატარება. მაგალითად, ფასილიტატორს შეუძლია გააერთიანოს ორი სამეული და რეფლექსიისთვის ექვსკაციანი ჯგუფი შეადგინოს. შეგიძლიათ, სთხოვოთ ჯგუფებს, თავიანთი რეფლექსიები ფლიპჩარტზე ჩამოწერონ და უფრო მნიშვნელოვანი პუნქტები უფრო დიდ ჯგუფში გააზიარონ.

(წყარო: „მისრიათი — მრავალფეროვნების მოდული, 2014.
მოსაუბრე / მსმენელი / მოწმე ნასესხებია „ჰოსტინგის ხელოვნების“ მეთოდებიდან: http://www.artofhosting.3).

3.13. ვინ ვარ მე?

ადამიანის იდენტობა მოიცავს კომპონენტებს, რომელებსაც ის არ ირჩევს და კომპონენტებს, რომლებსაც იგი თავისუფლად ირჩევს. თუმცა ყველა შემთხვევაში ადამიანი ამა თუ იმ ხარისხით ირჩევს შედარებით მნიშვნელოვნებას, რასაც ის ანიჭებს ყოველ კომპონენტს. ეს სავარჯიშო ხაზს უსვამს, თუ რამდენად შედგება იდენტობა მრავალი ფენისა და განზომილებისგან და მონაწილეებს შესაძლებლობას აძლევს, დააკვირდნენ, თუ რა მიმართება აქვთ და როგორ ალაგებენ პრიორიტეტების მიხედვით ისინი საკუთარი იდენტობის კომპონენტებს. საკუთარი იდენტობისა და იმის გაცნობიერება, თუ როგორ ალაგებენ ადამიანები პრიორიტეტების მიხედვით თავიანთი იდენტობის სხვადასხვა ელემენტს, დაგვაოსტატებს სხვებთან დიალოგში.

მიზანი

- იდენტობის სირთულესთან დაკავშირებული რეფლექსიის წახალისება.
- მონაწილეების დახმარება, გააცნობიერონ საკუთარი იდენტობა და გაარკვიონ, თუ რას ანიჭებენ პრიორიტეტს საკუთარი თავის განსაზღვრისას.
- ჩვენება, თუ როგორ განსაზღვრავენ ადამიანები საკუთარი იდენტობის კომპონენტებს და როგორ ალაგებენ პრიორიტეტებს განსხვავებულად.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ფასილიტატორი მონაწილეებს ურიგებს ფურცლებსა და კალმებს და სთხოვს, წერილობით უპასუხონ 10 კითხვას.

მერე ფასილიტატორი 10-ჯერ ზედიზედ სვამს კითხვას: „ვინ ხართ?“. მონაწილეებმა უნდა უპასუხონ ერთი მოკლე ფრაზით, და კითხვის ყოველ დასმაზე პასუხისთვის აარჩიონ საკუთარი პიროვნულობის ერთი ელემენტი.

მაგალითი:

ფასილიტატორი კითხულობს: „ვინ ხართ?“

მონაწილე წერს: მე ვარ სტუდენტი.

ფასილიტატორი ისევ კითხულობს: „ვინ ხართ?“

მონაწილე წერს: მე ვარ ეგვიპტელი.

და ასე შემდეგ.

როცა წინააღმდეგობას წააწყდება, ფასილიტატორს მოთმინება და გულისხმიერება მართებს. შეიძლება, საჭირო გახდეს ყურადღების მიქცევა ზოგი მონაწილისთვის, რომლებიც ვერ ახერხებენ კითხვაზე პასუხების გაცემას და დაეხმაროს მათ თავიანთი იდენტობის კომპონენტების გამჟღავნებაში.

10 თანმიმდევრული კითხვისა და პასუხის შემდეგ ფასილიტატორი სთხოვს მონაწილეებს, ამოშალონ 3 პასუხი, რომლებიც ნაკლებ მნიშვნელოვნად მიაჩნიათ. საამისოდ მოსაფიქრებელი დრო უნდა მისცეს.

როცა ყველა დაასრულებს, ფასილიტატორი სთხოვს, კიდევ 3 პასუხი ამოშალონ, რომლებიც ნაკლებ მნიშვნელოვანად მიაჩნიათ. ამ ეტაპზე შეიძლება წინააღმდეგობას წააწყდეს, რასაც მოთმინებით უნდა შეხვდეს, და გაამხნეოს მონაწილე, რათა მან სცადოს დავალების შესრულება.

ფასილიტატორს შეუძლია, იკითხოს, საკუთარი თავის განსაზღვრისას რატომ და როგორ ვანიჭებთ უპირატესობას ზოგიერთ ასპექტს; შეუძლია ხაზი გაუსვას, თუ როგორ მიიჩნევენ ადამიანები საკუთარ იდენტობას განსხვავებულად.

ხეფდექსია

ის, თუ როგორ განსხვავებულად ალაგებენ პრიორიტეტებს თავიანთი იდენტობის ზოგიერთ ასპექტთან მიმართებით, შეიძლება უკავშირდებოდეს მათ განსხვავებულ გამოცდილებასა და ღირებულებებს.

კითხვები რეფლექსიისთვის:

- ახლა როგორ გრძნობთ თავს? (მონაწილეს საშუალებას ვაძლევთ, გააჟღეროს დაუყოვნებელი გრძნობები სავარჯიშოსთან დაკავშირებით)
- როგორი იყო არჩევა / განსაზღვრა 10 ელემენტისა, რომლებიც განსაზღვრავს თქვენს ვინაობას? როდის გახდა ეს ძნელი, თუ საერთოდ გახდა?
- როგორი იყო ელემენტების ამოშლა?

- იდენტობის რომელი ელემენტები ამოშალეთ პირველად / ბოლოს? და რა იყო ამის მიზეზები?
- როგორ გგონიათ, თქვენი პასუხები კითხვებზე შეიძლება განსხვავებული იყოს თქვენი ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე? რატომ?
- რა არის ყველაზე მნიშვნელოვანი ცოდნა, რაც შეიძინეთ ამ სავარჯიშოდან: თქვენ შესახებ, სხვების შესახებ ან იმის შესახებ, თუ რა წვლილი შეაქვს დიალოგში საკუთარი ან სხვისი იდენტობის ცოდნას?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	სასურველია არაუმეტეს 15 მონაწილისა. უფრო დიდ ჯგუფებში ძნელია ემოციური რეაქციების დანახვა და მათთვის ყურადღების მიქცევა
დრო	45 წუთი
მასალა	ფურცლები და კალმები ყველა მონაწილისთვის

იდეების სკივრი

რჩევა:

უაღრესად მნიშვნელოვანია, მონაწილეებს საკმარისი დრო მისცეთ ყოველი კითხვის შემდეგ, რადგან ზოგიერთს შეიძლება გაუჭირდეს თავისი იდენტობის ათი განსხვავებული ასპექტის დასახელება. ამ პროცესის განმავლობაში ფასილიტატორმა უნდა შეინარჩუნოს გამამხნევებელი და გულისხმიერი განწყობა. არ არის ადვილი ჩვენი „რაობის“ ელემენტების ამოშლა, ამან შეიძლება წინააღმდეგობა გამოიწვიოს. ფასილიტატორი ძალზე ყურადღებიანი უნდა იყოს და იგრძნოს განწყობა ოთახში, უნდა იფრთხილოს, რომ არ დააძალოს ადამიანებს გაზიარება, თუ ეს თავად არ უნდათ, ზოგიერთ ადამიანს შეიძლება არ უნდოდეს თავისი იდენტობის ელემენტების გამჟღავნება.

ვარიანტი:

გრძელ სემინარზე ეს სავარჯიშო შეიძლება ერთხელ დასაწყისში შესრულდეს და მეორედ — ბოლოში. სემინარის დასაწყისში მონაწილეებს სთხოვენ, დაწერონ ათი პასუხი კითხვაზე და ფურცელი შეინახონ, სემინარის ბოლოს მათ ავალებენ, ისევ უპასუხონ ამ კითხვას. მონაწილეებს სთხოვენ, შეადარონ თავიანთი პასუხები დასაწყისში და სემინარის ბოლოს. შეიძლება სავარჯიშოს გამოყენება რეფლექსიისთვის იმაზე, თუ რა იდეები შეიძინეს სემინარზე და ახალი რა გაიგეს საკუთარი თავის შესახებ.

3.14. შემცვალე

დიალოგისას ხანდახან ხდება, რომ გარკვეული კომენტარები ან სიტყვები ემოციურ რეაქციებს იწვევს, რადგან ისინი აღიქმება იდენტობის წამშლელ ან გამაუფასურებელი ძირითად კომპონენტებად. მწვავე საკითხებთან შეხებას (მტკივნეული თემა გარკვეული პიროვნებისთვის) თავს ვერ ავარიდებთ, თუ ჯერ ვერ მოვასწარით, უკეთ გაგვეცნო ერთმანეთი. შეიძლება ერთი უბრალო განცხადება უნებლიედ ადამიანის განაპირების პირველი ნაბიჯი გახდეს.

იდენტობასთან დაკავშირებულ საუბრებში ხშირად წამოიჭრება ინკლუზიისა და ექსკლუზივის საკითხები: როგორ განვსაზღვრავთ საკუთარ თავს, როგორი ურთიერთობა გვაქვს ადამიანებთან, რომლებიც საკუთარ თავს სხვაგვარად განსაზღვრავენ.

ამ სავარჯიშოს მიზანია დიალოგის მეშვეობით მონაწილეთა ცნობიერების ამაღლება იდენტობაზე; და კიდევ მათი დახმარება, რომ უნებლიედ არ წაშალონ ან გააუფასურონ სხვა ადამიანის იდენტობის ნაწილები, რომლებიც ამ ადამიანისთვის მნიშვნელოვანია.

მიზანი

- ცნობიერების ამაღლება იმის შესახებ, თუ რაოდენ განსხვავებულ მნიშვნელობებს ანიჭებენ ადამიანები იდენტობის სხვადასხვა კომპონენტს.
- ჩაბმა დიალოგში იდენტობის სხვადასხვა კომპონენტის ინკლუზიისა და ექსკლუზივის დინამიკის შესახებ.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ფასილიტატორი ყველა მონაწილეს პატარა ფურცელსა და კალამს ურიგებს და სთხოვს, ფურცელზე ჩამოწერონ თავიანთი იდენტობის ექვსი კომპონენტი. მოუყვანეთ ბევრი მაგალითი, როგორიცაა ოჯახის, ტომის, ადგილის, ქვეყნის, რელიგიის, სქესის, კანის ფერის, ენის, პროფესიის, კლუბის, პოლიტიკური მოძრაობის კუთვნილება, აზროვნების წესი და ა. შ.

როცა მონაწილეები დაასრულებენ წერას, ფურცელი დაკეცონ და შუა ოთახში დადგმულ კალათაში მოათავსონ. სთხოვეთ მონაწილეებს, მონიშნონ თავიანთი ფურცლები, ისე, რომ შემდეგ მათი პოვნა შეძლონ. მერე ყველა იმ ფურცელს იღებს, რაც ხელში მოხვდება.

როცა ისევ დასხდებიან ახალი ფურცლით ხელში, ყველა მონაწილემ გადახედოს იდენტობის ექვს კომპონენტს. მერე სთხოვეთ, უხმოდ ამოშალონ, მათი აზრით, სამი ნაკლებად მნიშვნელოვანი კომპონენტი. როცა დაასრულებენ, სთხოვეთ, დააბრუნონ ფურცლები კალათაში.

სთხოვეთ მონაწილეებს, კალათაში მოძებნონ საკუთარი ფურცლები, დასხდნენ და ერთი–ორი წუთით დაფიქრდნენ იმაზე, რაც ფურცელზე წერია, დაფიქრდნენ, რას ნიშნავს მათთვის „იდენტობის წაშლა“.

ხეფლექსია

პლენარულ სესიაზე ფასილიტატორს შეუძლია რეფლექსიას შემდეგი კითხვებით გაუძღვეს:

- რა იგრძენით, როცა დაინახეთ თქვენი იდენტობის ამოშლილი კომპონენტები?
- რას ფიქრობთ სხვა ადამიანის არჩევანზე სამ უპირველეს (უმნიშვნელოვანეს) კომპონენტთან დაკავშირებით? თქვენც იმავე არჩევანს გააკეთებდით? რის საფუძველზე აირჩიეთ, რომელი კომპონენტები ამოგეშალათ სხვისი ფურცლიდან?
- რეალურ ცხოვრებაში ოდესმე გიგრძნიათ, რომ ვიღაც ცდილობდა წაეშალა ან გაეუფასურებინა თქვენი იდენტობის ნაწილი?
- როცა ფიქრობთ, რომ თქვენს იდენტობას ან მის ნაწილს შლიან ან აუფასურებენ, რას გრძნობთ და როგორ რეაგირებთ?
- თქვენი იდენტობის რომელიმე კომპონენტი განსაკუთრებით სენსიტიურია თქვენთვის?
- თქვენი აზრით, რა უნდა ვიცოდეთ, როცა ვმართავთ დიალოგს

საკითხებზე, რომლებიც ეხება იდენტობის ძირითად კომპონენტებს (როგორიცაა რელიგია, ეროვნება, კანის ფერი, ეთნიკურობა და ა. შ.)?

ფასილიტატორმა ასევე უნდა გამოყოს შემდეგი მომენტები:

- შეგრძნება, რომ განაპირებული ხარ შენი იდენტობის გამო, შეიძლება, მტკივნეული გამოცდილება იყოს და ასეთი ადამიანი თავს იკავებდეს დიალოგში ჩართვისგან.
- არაკონსტრუქციულია და ხშირად შეუძლებელია იდენტობასთან დაკავშირებული კონფლიქტის მოგვარება უარყოფით თუ მცდელობით, შევცვალოთ ან გამოვრიცხოთ ის, რაც მავანის იდენტობაში „პრობლემურ“ კომპონენტად მიგვაჩნია (მაგალითად, „ან შეიცვლები და მოერგები ჩვენს კულტურას, ან წახვალ“). ხშირად კრიტიკა აძლიერებს იდენტობის კომპონენტს, რომელსაც თავს ესხმიან, და ეს კომპონენტები უმნიშვნელოვანესი ხდება იმ ადამიანისთვის, რომელსაც უტევენ. ამდენად, საჭიროა, სხვა გზები ვეძიოთ განსხვავებული იდენტობის ადამიანებთან თანაარსებობისთვის.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	10–30 ადამიანი
დრო	ფურცლები, კალმები და კალათა
მასალა	30–დან 40 წუთამდე

იდეების სკივრი

რჩევა:

თავიდან რომ ავიცილოთ მონაწილეების მიერ საკუთარ თავზე იმ ინფორმაციის გამჟღავნება, რომლის ჯგუფში გაზიარებაც ეუხერხულებათ, იდენტობის ექვსი კომპონენტის ჩამოწერისას უთხარით, რომ — უკიდურეს შემთხვევაში, ერთი ადამიანი წაიკითხავს ამ სიას.

(წყარო: „მისრიათი — მრავალფეროვნების მოდული, 2014 — ადაპტირებულია „მშვიდობის ჩანთიდან“ ევროპისა და შუამდინარეთის ახალგაზრდობისთვის).

3.15. მგლის ტყავში

ეს სახალისო სავარჯიშოა, რომელიც განკუთვნილია წარმოსახვის მეშვეობით მონაწილეების ემპათიის განვითარებისთვის. ამ სავარჯიშოში მონაწილეები გამოგონილი პერსონაჟის ადგილას წარმოიდგენენ თავს, რათა სცადონ, ჩასწვდნენ მის მოტივაციას, გრძნობებსა და მოთხოვნილებებს.

მიზანი

- ემპათიის განვითარება.
- იმ მსოფლმხედველობისა და ლოგიკის მრავალგვარობის გაცნობიერება, ადამიანის არჩევანსა და ქმედებებს რომ განაპირობებს.
- საკუთარი თავის სხვა ადამიანების ადგილას წარმოდგენა და ამგვარად მიმღებლობის საზღვრების გაფართოება.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ფასილიტატორი წინასწარ ირჩევს ამბავს, რომელსაც სავარჯიშოში გამოიყენებს, ამბავი მრავალწახნაგოვანი უნდა იყოს; იგულისხმება, რომ შესაძლებელი უნდა იყოს მისი სხვადასხვაგვარი ინტერპრეტაცია და უნდა ჰყავდეს რამდენიმე პერსონაჟი. ამბავი შეიძლება ამოღებული იყოს გახმაურებული ფილმიდან, ცნობილი ლიტერატურული ნაწარმოებიდან ან საბავშვო ზღაპრიდან. მაგალითად, შეიძლება, კარგი ვარიანტი იყოს კონკიას ამბავი. ფასილიტატორი ამზადებს ბარათებსაც, ზედ ამბის პერსონაჟის სახელებით. ერთი და იგივე პერსონაჟის სახელი შეიძლება რამდენჯერმე განმეორდეს, რომ ყველა მონაწილეს თავისი ბარათი ჰქონდეს.

სავარჯიშო იმით იწყება, რომ ფასილიტატორი ამბავს ჰყვება. შემდეგ მონაწილეებს ურიგდებათ ბარათები და სთხოვენ, თავ-თავიანთი პერსონაჟების განსახიერებას.

მონაწილეებს სამი წუთი ეძლევათ, რომ უხმოდ დაფიქრდნენ ამ პერსონაჟებზე და თავიანთ როლზე ამ ამბავში. ფასილიტატორი სთხოვთ, პერსონაჟის განსახიერებისას სცადონ, ამ პერსონაჟივით იფიქრონ და იგრძნონ. მას შეუძლია, დაეხმაროს მონაწილეებს როლის გათავისებაში და მიმართულების მისაცემად შემდეგი კითხვები დაუსვას:

- რას გრძნობდით ამ ამბის სხვადასხვა ნაწილში?
- რა გჭირდებათ? რა გინდათ?

- რომელი ღირებულებებია თქვენთვის მნიშვნელოვანი?
- რა იყო მიზეზები, რომ ისე მოიქეცით, როგორც მოიქეცით? რისი იმედი გქონდათ?
- რა ალტერნატივები გქონდათ? რამ განაპირობა ეს კონკრეტული არჩევანი?
- რა აზრისა ხართ ამ ამბის დასასრულზე?

როცა ყველა მზადაა, მონაწილეები წრეში დგებიან. იმ მონაწილეებს, რომლებსაც ერთი და იგივე პერსონაჟი შეხვდათ (მაგალითად, ყველა „მგელს“ ან ყველა „პრინცს“), ფასილიტატორი სთავაზობს, წრის შუაგულში დადგნენ და გააზიარონ თავიანთი პერსონაჟების გრძნობები, ღირებულებები, ლოგიკა და მოტივაცია. მონაწილეებმა გაზიარებისას უნდა გამოიყენონ ნაცვალსახელი „მე“, და შესაძლოა, მიბაძონ პერსონაჟის ხმასა და სხეულის ენას — როგორც წარმოუდგენიათ. სანამ ისინი თავიანთ მოსაზრებებს აზიარებენ. ჯგუფის დანარჩენ წევრებს კითხვის დასმის ან კომენტარის უფლება აქვთ. აი, მაგალითები კითხვებისა, რომლებიც დაეხმარებათ პერსონაჟის „გახსნაში“:

- ვინ ხართ?
- რას ფიქრობთ? რას გრძნობთ?
- რა გინდათ?
- რა ღირებულებები გაქვთ? რა არის თქვენთვის მნიშვნელოვანი?
- რატომ გააკეთეთ ეგეთი არჩევანი ამ ამბავში?
- კმაყოფილი ხართ შედეგით?

ეს მანამდე გრძელდება, სანამ ყველა პერსონაჟს არ განიხილავენ. ბოლოს ფასილიტატორს შეუძლია, სთხოვოს მონაწილეებს, პერსონაჟები „ჩამოიბერტყონ“ და საკუთარ თავს დაუბრუნდნენ, ამის შემდეგ კი რეფლექსიაზე გადავიდნენ.

ხეფდექსია

როგორ მოგეწონათ ამ პერსონაჟის განსახიერება?

- პლენარულ სესიაზე დიალოგის შემდეგ შეგეცვალათ თუ არა შეხედულება რომელიმე პერსონაჟზე? როგორ?
- ამბავში როგორ იყო გამოხატული პერსონაჟთა გრძნობები, მოთხოვნილებები და ღირებულებები? როგორ შეიძლებოდა ამის სხვაგვარად გამოხატვა? როგორ შეცვლიდა ეს ამბავს?
- პერსონაჟის ამგვარად განსახიერებამ რამე აღმოგაჩენინათ თუ არა საკუთარ გრძნობებსა და თვალსაზრისებზე?
- პერსონაჟის ტყავში შეძრომამ გასწავლათ თუ არა რამე ემპათიაზე? რა?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	10 მონაწილიდან არაუმეტეს 35–ისა
დრო	45 წუთი
მასალა	ამბავი და პერსონაჟების სახელებიანი ბარათები ყოველი მონაწილისთვის

3.16. წრეში გაზიარება

ამ აქტივობისას მონაწილეები წრეში სხდებიან, რომ გააჟღერონ თავიანთი შეშფოთება და სურვილები ჯგუფთან დაკავშირებით. გარემო და აქტივობის სტრუქტურა ყველას აძლევს შესაძლებლობას, გამოხატოს საკუთარი ემოციები, შეშფოთება და სურვილები.

ეს აქტივობა ყველაზე შესაფერისია ჯგუფისთვის, რომელიც უკვე ჩამოყალიბებულია და გარკვეული დროის განმავლობაში მუშაობდა (მაგალითად, ერთად ესწრებოდნენ უფრო გრძელ სემინარს, ერთად მონაწილეობდნენ პროექტში, ერთი საზოგადოებიდან არიან და ა. შ.)

მიზანი

- ჯგუფის წევრთა შორის ურთიერთგაგების, ურთიერთობისა და თანამშრომლობის განმტკიცება.
- ნებისმიერი ფარული / პოტენციური კონფლიქტის გამოვლენა, კონფლიქტთა დაუფარავად და კონსტრუქციულად მოგვარების კულტურის განვითარება
- ყველასთვის თანაბარი შესაძლებლობის მიცემა, რომ ილაპარაკონ და შეხვდნენ, როგორც თანასწორი ადამიანები.
- სივრცის შექმნა დიალოგისთვის, რომელიც ითვალისწინებს უფრო პირადულ გაზიარებას.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ჯგუფი წრიულად ჯდება და ყოველ მონაწილეს ეძლევა ფურცელი. მონაწილეებს სთხოვენ, ფურცლის ცალ მხარეს დაწერონ, რა აწუხებთ ჯგუფთან დაკავშირებით, ხოლო მეორე მხარეს — რა სურთ ჯგუფთან დაკავშირებით. მონაწილეებს 5 წუთი მიეცით მოსაფიქრებლად და ჩამოსაწერად, აუხსენით,

რომ მათი წუხილი და სურვილები ჯგუფურ დინამიკას უნდა ეხებოდეს და არა ცალკეული პირების ქმედებებსა და ქცევას.

ფასილიტატორი წარმოადგენს აქტივობის წესებს:

- ლაპარაკი შეუძლია მხოლოდ იმ ადამიანს, რომელსაც „მოლაპარაკე საგანი“ უჭირავს.
- აქ ნათქვამი ოთახს არ გასცდება (კონფიდენციალურობის პრინციპი).
- გაზიარება ან სიჩუმე პირადი გადაწყვეტილებაა.
- ყველას შეუძლია, რაც უნდა, ის გააზიაროს, ოღონდ მხოლოდ საკუთარი სახელით უნდა ილაპარაკოს (საკუთარი განცხადებები და შეხედულებები გამოთქვას და არ დაუშვას, რომ შეუძლია სხვების მაგივრად ლაპარაკი).
- ხაზგასმით აღინიშნოს, რომ მთავარია, საკუთარი ფიქრებისა და გრძნობების გაზიარება; არ არის აუცილებელი სხვის მიერ გაზიარებულისთვის პასუხის გაცემა ან კომენტირება.

წრის შუაგულში თავსდება „მოლაპარაკე“ საგანი. ეს შეიძლება იყოს კალამი, ქვა ან ნებისმიერი სხვა რამ, რისი გადაცემაც წრეში შეიძლება. პირველ მონაწილეს, რომელიც მზადაა სალაპარაკოდ, შეუძლია, აიღოს საგანი და დაიწყოს ჯგუფთან დაკავშირებული წუხილის გაზიარება.

პირველი პიროვნება რომ დაამთავრებს, მოლაპარაკე საგანი გადაეცემა წრეში გვერდით მდგომს; თუ მას უნდა, რომ სხვებსაც გაუზიაროს, რა აწუხებს, შეუძლია, ილაპარაკოს, თუ არ უნდა, მოლაპარაკე საგანი შემდეგ წევრს გადაეცემა.

საჭიროების შემთხვევაში მოლაპარაკე საგანმა შეიძლება რამდენჯერმე მოიაროს წრე. როცა მონაწილეთა უმრავლესობა გააზიარებს თავის მოსაზრებებს, ფასილიტატორი აცხადებს, რომ თემა იცვლება და მოლაპარაკე საგანი კიდევ ერთხელ შემოივლის წრეს, რათა ვისაც არ გაუზიარებია თავისი წუხილი, სურვილის შემთხვევაში ამის შესაძლებლობა ჰქონდეთ.

წუხილზე საუბრის შემდეგ მონაწილეებს სთავაზობთ, გააზიარონ თავიანთი სურვილები ჯგუფთან დაკავშირებით — წეღანდელი ფორმატის მიხედვით. როგორც ფასილიტატორს, შეგიძლიათ, თემის შეცვლა შესთავაზოთ შემდეგი მიმართულებით — უფრო მომავალზე ვიფიქროთ, ვიდრე წარსულზე (რაც უკვე მოხდა).

თუ მოლაპარაკე ჯოხი წრეს ისე შემოივლის, რომ არავინ ილაპარაკებს, სავარჯიშო დასრულებულია. თუ ასე არ მოხდება, ფასილიტატორს შეუძლია, მაშინ დაასრულოს, როცა საჭიროდ მიიჩნევს. დასრულების წინ ისევ გამოაცხადოს, რომ იმართება გაზიარების ფინალური რაუნდი მათთვის, ვისაც ეს სჭირდება.

ჰეფდექსია

კითხვები რეფლექსიისთვის:

- როგორ გრძნობთ თავს სავარჯიშოს ბოლოს?
- იყო რამე კონკრეტული, რაც გულზე მოგხვდათ?
- არის რამე რეფლექსია / შთაბეჭდილება სავარჯიშოს შესახებ, რისი გაზიარებაც გსურთ (არ იგულისხმება კონკრეტული წუხილი / სურვილი)?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	არაუმეტეს 25–ისა
დრო	ფურცელი და კალამი ყველა მონაწილისთვის, მოლაპარაკე საგანი.
მასალა	დამოკიდებულია ჯგუფის სიდიდეზე და იმაზე, რამდენად გსურთ ჩაღრმავება — დაახლოებით 30 წუთიდან 90 წუთამდე ან უფრო მეტხანს.

იდეების სკივრი

რჩევა:

შესაძლოა, მონაწილეებმა გააზიარონ რამე მეტად სენსიტიური, ან ჯგუფის სხვა წევრებში რთული გრძნობები აღძრან. ამდენად, ამ სავარჯიშოს სჭირდება ფასილიტატორი, რომელსაც შეუძლია პოტენციურ ემოციურ გამოხმაურებებთან გამკლავება და ჯგუფის წევრების დახმარება, რომ შეინარჩუნონ უსაფრთხო სივრცე ყველასთვის. შეიძლება გამოგადგეთ თანაფასილიტატორის მხარდაჭერა.

ვარიანტი:

აქტივობის წესების წარდგენის ნაცვლად ფასილიტატორს შეუძლია, მონაწილეებს შესთავაზოს, თავად დადონ „ჯგუფური შეთანხმება“. საამისოდ შესავალი კითხვა შეიძლება იყოს — „მოსაზრებების გაზიარებისას რა გჭირდებათ, რათა იგრძნოთ, რომ უსაფრთხოდ ხართ და მხარს გიჭერენ?“

(წყარო: სიუზანა ულრიხი და ფლორინა ვენცელი, 2014. სამოქალაქო განათლებისა და თანაარსებობის სასწავლო სახელმძღვანელო, გოეთეს ინსტიტუტი, კაირო, გამოყენებითი პოლიტიკური კვლევების ცენტრი, მიუნხენი).

3.17. სავარჯიშო მოსმენაზე

მოსმენა დიალოგის ერთ–ერთი უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია. ძალიან ხშირად გვესმის სხვების ლაპარაკი, მაგრამ სინამდვილეში არ ვისმენთ. თუკი აქტიურად არ ვუსმენთ, შეიძლება, ისე ვუპასუხოთ, რომ ადამიანებმა იფიქრონ, ვერ გაიგონაო. ამ სავარჯიშოში ფასილიტატორი და თანაფასილიტატორი გაითამაშებენ სცენარს, სადაც წარმოადგენენ რამდენიმე „დაბრკოლებას“ სმენისთვის. სავარჯიშო დაეხმარება მონაწილეს, უკეთ გაიაზროს, თუ როგორ უსმენს და თავიდან აიცილოს გავრცელებული გაუგებრობები.

მიზანი

- მონაწილეები იძენენ ცოდნას სხვადასხვა ტიპის დაბრკოლებებზე, რომლებსაც მოსმენისას შეიძლება წავაწყდეთ.
- მონაწილეები სწავლობენ აქტიური მოსმენის ხერხებს და იმას, თუ როგორ შეუძლია ამ ხერხებს დიალოგში ურთიერთგაგების გაღრმავება.
- მონაწილეები დაფიქრდებიან საკუთარი მოსმენის ხარისხზე.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ორი ფასილიტატორი გაითამაშებს მოსმენის განსხვავებულ სცენარებს. ერთი ფასილიტატორი გააზიარებს პრობლემას (მაგალითად: „ძალიან დაძაბული და გადატვირთული ვარ სამსახურში“). მეორე ფასილიტატორი მსმენელის როლს შეასრულებს და რიგრიგობით წარმოადგენს რამდენიმე დაბრკოლებას (როგორც ქვემოთ მოყვანილ მაგალითშია). თუ მხოლოდ მხოლოდ თქვენ ხართ ფასილიტატორი, შეგიძლიათ, სთხოვოთ ერთ–ერთ მონაწილეს იმ ადამიანის როლის შესრულება, რომელიც პრობლემაზე ლაპარაკობს. წინასწარ კარგად აუხსენით, რა მოხდება სავარჯიშოში, რათა უნებლიეთ გული არ ატკინოთ.

მოსმენის „დაბრკოლებების“ მაგალითები

1. ბრალდება და გაკიცხვა

მაგალითი: „იცი რა, საერთოდ არ უნდა დაგეწყო ეგ სამუშაო. აბა, რას ელოდი?“

2. მოგვარება და რჩევის მიცემა

სხვა ადამიანის მაგივრად პრობლემის მოგვარების მცდელობა. მაგალითი: „მაგაზე ნუ ნერვიულობ. უბრალოდ, უნდა...“

3. საუბრის საკუთარ თავზე გადატანა

ასეთივე გამოცდილების გაზიარება და მოყოლა, თქვენ რას გრძნობდით. მაგალითი: „გასულ შემოდგომას მეც ძალიან დაძაბული ვიყავი. ახლა გაცილებით უკეთ ვარ“.

4. განზოგადება / აბსტრაჰირება

ხაზგასმა, რომ ბევრი ადამიანი არის ამ დღეში. მაგალითი: „იცი, რა? გავიგე, რომ სამსახურში დაძაბულობა ძალიან გავრცელებულია. გაზრდილია იმ ხალხის რიცხვი, ვინც ყოველდღე დაძაბულობას უჩივის... “

5. დეტალებზე ფოკუსირება

დეტალების გამოკითხვა, და ისეთი კითხვების დასმა, კონკრეტულ პასუხებს და განმარტებებს რომ ითხოვს. მაგალითად: „როდიდან ხარ ეგრე?“, „ამ კვირაში დაგეწყო თუ უფრო ადრე?“

6. ხუმრობა

სიტუაციაზე სიცილი. მაგალითად: „იცი რა? დაძაბულობას ყველაზე უკეთ გულიანი სიცილი მოგიხსნის. მოდი, ერთ ანეკდოტს მოგიყვები...“

მოსმენის ყოველი დაბრკოლების წარდგენის შემდეგ ფასილიტატორი მონაწილეებს ეკითხება: „ეს რა ტიპის დაბრკოლებაა? რა შეიძლება, ამას დავარქვათ? ხომ არ გეცნობათ საკუთარი ყოველდღიური კომუნიკაციიდან?“

ფასილიტატორი აუცილებლად აღნუსხავს ფლიპჩარტზე დაბრკოლების განსხვავებულ ტიპებს. შეიძლება, მონაწილეებმა მათ სხვადასხვა სახელი დაარქვან. ამაში ცუდი არაფერია.

ფასილიტატორი განიხილავს ყველა დაბრკოლებას, რომელზე საუბარიც სურდა, ამის მერე კი წარადგენს გულისყურით, აქტიურად მოსმენის მაგალითს — სარკისებური ასახვით, ღია კითხვებითა და მიმზიდველი კონტაქტით.

მაგალითი: „მაშასადამე, დაძაბული ხართ. შეგიძლიათ უფრო ვრცლად მესაუბროთ მაგ შეგრძნებაზე?“

აქტიური მოსმენის შესახებ წაიკითხავთ მეორე თავში.

ხეფლექსია

თუ ის, ვინც პრობლემა გააზიარა, მოხალისე იყო, დაიწყეთ გამოკითხვა მისი გამოცდილების შესახებ:

- როგორ გრძნობდით თავს სავარჯიშოს ჯერ პირველ და მერე მეორე ნაწილში?
- თქვენთვის რა განასხვავებს ამ ორ ნაწილს?

შემდეგ ამ კითხვების გამოყენებით გადადით რეფლექსიაზე:

- გეცნობათ თუ არა ზოგიერთი დაბრკოლება თქვენი ყოველდღიური კომუნიკაციიდან?
- სავარჯიშოს მეორე ნაწილი რით განსხვავდებოდა პირველი ნაწილისგან?
- პრაქტიკულად რა გააკეთა ფასილიტატორმა მეორე ნაწილში, რამაც ხელი შეუწყო საუბრის მიმდინარეობას?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	8–დან თითქმის შეუზღუდავი რიცხვი.
დრო	სკამები, ფლიპჩარტი და ფურცლები.
მასალა	45 წუთი.

იდეების სკივრი

ვარიანტი:

სხვადასხვა სცენარის დემონსტრირების შემდეგ შეგიძლიათ, მონაწილეებს შესთავაზოთ, დამოუკიდებლად გაითამაშონ დაბრკოლებები. მონაწილეები წყვილებად დაყავით და სთხოვეთ ერთმა (ა–მ) პრობლემა გააზიაროს, მეორემ (ბ–მ) სხვადასხვა დაბრკოლება გაითამაშოს. შეგიძლიათ ა–ს სთხოვოთ, გამოიცნოს, რა ტიპის დაბრკოლებას გაითამაშებს ბ. შემდეგ ა და ბ როლებს გაცვლიან.

(წყარო: ახალგაზრდული შეკრება „დიახ!“ – სახელმძღვანელო).

3.18. საკითხები, რომლებიც არ განიხილება

ეს სავარჯიშო მონაწილეებს შესაძლებლობას აძლევს, გაიწაფონ სადავო საკითხებზე დიალოგში. ის გამოდგება მრავალგვაროვან ჯგუფში, სადაც ადამიანები მწვავე (სენსიტიური) საკითხების წამოჭრის შიშით თავს არიდებენ გარკვეულ თემებს. სავარჯიშო ასევე ეხმარება მონაწილეებს, უკეთ ჩასწვდნენ, თუ რა არის დიალოგი და რით განსხვავდება ის საუბრის სხვა ტიპებისგან.

მიზანი

- მრავალგვაროვან ჯგუფებში სადავო საკითხებზე დიალოგის გამართვის პრაქტიკა

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ფასილიტატორი მონაწილეებს სთხოვს, ბრეინსტორმინგი ჩაატარონ ზოგიერთ სადავო საკითხზე, რომლებსაც ჩვეულებრივ, ერიდებიან მრავალგვაროვან ჯგუფებში. ფლიპჩარტზე ჩამოწერეთ სხვადასხვა იდეა. შეიძლება, სასარგებლო იყოს თემების აღწერა კითხვების ფორმით. მაგალითად: „მისაღებია თუ არა თქვენგან განსხვავებული რელიგიის ადამიანთან ქორწინება?“

შემდეგ მონაწილეები ორ ჯგუფად იყოფიან. თითო ჯგუფში 5–7 მონაწილეა. გამოიყენეთ ის, რაც იცით მონაწილეების შესახებ და ეცადეთ, ჯგუფები რაც შეიძლება, მრავალგვაროვანი იყოს (სამშობლო, ორგანიზაციული გამოცდილება, სქესი და ა. შ.).

ახსენით წესები: ერთი ჯგუფი ირჩევს თემას და ვარჯიშობს დიალოგში ამ თემაზე. ისინი წრიულად სხდებიან. მეორე ჯგუფი წრის გარშემო ჯდება და საუბარს უსმენს. დამკვირვებლებს ეკრძალებათ ლაპარაკი ან დიალოგში ჩარევა.

დაიწყეთ დიალოგი, ჯგუფებს აცნობეთ, რომ დიალოგი შეიძლება გაგრძელდეს 10–15 წუთი, ან მანამ, სანამ თქვენ არ ჩაერევით.

ცოტა ხნის შემდეგ ჯგუფებს როლები შეუცვალეთ და გაიმეორეთ სავარჯიშო.

ჰეფდექსია

ყოველი დიალოგის შემდეგ განიხილეთ ის მთელ ჯგუფთან ერთად:

- ახლა როგორ გრძნობთ თავს? როგორ მოგეწონათ?
- ეს დიალოგი იყო? (შეიძლება, მონაწილეებმა აწეული, ჰორიზონტალური ან დაბლა მიმართული ცერით გიპასუხონ). რატომ / რატომ არა?
- რა მოგცათ ამ სავარჯიშომ?
- დამკვირვებლებს: რა შეამჩნიეთ? რამ ჩაიარა კარგად დიალოგის მხრივ? რა იყო გასაუმჯობესებელი?
- დიალოგის მონაწილეებს: რამ ჩაიარა კარგად დიალოგის მხრივ? რა იყო გასაუმჯობესებელი?
- რამ შეუწყო ხელი დიალოგს? რამ შეაფერხა დიალოგის პროცესი?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	10–15 ადამიანი, ან ორჯერ მეტი, თუ ჯგუფი ორად იყოფა (იხ. იდეების სკივრი).
მასალა	სკამები, კალმები და ფურცლები დამკვირვებლებისთვის, დიალოგის მსვლელობისას შენიშვნების ჩასაწერად. მეორე ოთახი, თუ ჯგუფი ორადაა გაყოფილი.
დრო	45 წუთი.

იდეების სკივრი

თუ მიგაჩნიათ, რომ ზოგიერთი მონაწილისთვის სენსიტიური იქნება, აკვირდებოდნენ და შემდეგ აფასებდნენ, მხოლოდ პოზიტიური კითხვები დასვით, როგორიცაა „რამ შეუწყო ხელი საუბრის დიალოგად გარდაქმნას?“ და ჰკითხეთ მონაწილეებს, კიდევ როგორ შეიძლებოდა ხელშეწყობა.

თუ მონაწილეთა რიცხვი 15-ზე მეტია, შეიძლება პარალელური დიალოგის / დაკვირვების გამართვა მეორე ოთახში; ამისთვის ორი ფასილიტატორია საჭირო.

ფასილიტატორმა შეიძლება, ტაიმ-აუტები გამოაცხადოს დიალოგში და რამდენიმე დამკვირვებელს შესაძლებლობა მისცეს, მონაწილეებს ურჩიოს, როგორ გააუმჯობესონ დიალოგი. დამკვირვებლებს შეიძლება განსხვავებული როლები მივცეთ, როგორიცაა „მოსმენაზე დამკვირვებელი“ ან „კითხვებზე დამკვირვებელი“, დაკვირვების კონკრეტული ფოკუსით.

(მითითება: მისრიათი).

3.19. თქვენ რას იგრძნობდით?

ეს სავარჯიშო მონაწილეებს სთავაზობს ერთმანეთთან დიალოგის გამართვას იმის თაობაზე, თუ რა როლი აქვს გრძნობებს დიალოგში. ის შესაძლებლობას აძლევთ, გამოიკვლიონ, ერთსა და იმავე სიტუაციაში როგორ განსხვავდება თითოეული მათგანის ინტერპრეტაცია და გამოცდილება, და ხაზს უსვამს, როგორ მოქმედებს ჩვენი გრძნობები ერთმანეთთან კომუნიკაციაზე.

მიზანი

- კომუნიკაციაში გრძნობების როლის შესახებ ცოდნის გაღრმავება;
- სხვადასხვა სიტუაციაში ჩვენი გრძნობების გამომწვევი მიზეზების გამოვლენა;
- სხვა ადამიანების გრძნობების მიმართ გულისხმიერი დამოკიდებულება და სტერეოტიპების ნგრევა იმის თაობაზე, თუ როგორ გრძნობენ თავს ადამიანები სხვადასხვა სიტუაციაში.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ფასილიტატორი წინასწარ ამზადებს დაახლოებით 8–12 ბარათს, რომლებზეც დასახელებულია გრძნობები, და 4–6 სცენარიან სიას. ყოველ ბარათზე აღნიშნულია ერთი გრძნობა — გაკვირვება, გაწბილება, მარტოობა, ბრაზი, ცნობისმოყვარეობა, სირცხვილი, ოპტიმიზმი, შიში, სიხარული, წუხილი, ზიზღი, სევდა და ა. შ.

ფასილიტატორი ამ ბარათებს იატაკზე ისეთი დაშორებით ალაგებს, რომ ადამიანებმა შეძლონ მათ გარშემო თავმოყრა. ფასილიტატორი კითხულობს სცენარს, მაგალითად:

- „სუპერმარკეტში საყიდლებზე ხართ და შენიშნეთ, რომ ვიღაც კუდში დაგყვებათ. რას გრძნობთ?“

შემდეგ ფასილიტატორი სთავაზობს მონაწილეებს, დადგნენ იმ ბარათთან, რომელიც ყველაზე უკეთ აღწერს, მათი აზრით, რას იგრძნობდნენ ასეთ სიტუაციაში.

ფასილიტატორი იწყებს დიალოგს მონაწილეების განსხვავებულ პოზიციებზე. შეგიძლიათ ამ კითხვების გამოყენება:

- რატომ გგონიათ, რომ ეგრე იგრძნობდით თავს? რა გამოიწვევდა ამ გრძნობას?
- თქვენი აზრით, რა გავლენას იქონიებდა თქვენი გრძნობები თქვენს ქმედებაზე ამ სიტუაციაში? რას იზამდით?

ასევე შეგიძლიათ შეამოწმოთ, რომელიმე მონაწილეს ხომ არ უნდა, ერთმანეთს კითხვები დაუსვან.

შემდეგ ხმამაღლა კითხულობთ ახალ სცენარს და მონაწილეებს კვლავ სთავაზობთ ადგილების მოძებნას.

ხეფდექსია

კითხვები რეფლექსიისთვის:

- თქვენი აზრით, ჩვენს გრძნობებს რა ამსგავსებს ან განასხვავებს ერთსა და იმავე სიტუაციაში?
- რას ფიქრობთ მას მერე, რაც ერთსა და იმავე სიტუაციაში ერთმანეთის განსხვავებული გრძნობების შესახებ მოისმინეთ?

რეფლექსიის დასასრულს, ფასილიტატორს შეუძლია გამოყოს გრძნობებთან დაკავშირებული რამდენიმე პუნქტი:

- შეიძლება, ადამიანები ერთსა და იმავე სიტუაციას სრულიად განსხვავებულად აღიქვამდნენ — მათი ადრინდელი გამოცდილების, ღირებულებების, მსოფლმხედველობის და ა. შ. მიხედვით. მაგალითად, ახალგაზრდა კაცი ქუჩაში ახალგაზრდა ქალს აჩერებს და ეკითხება, რომელი საათიაო. ეს საქციელი შეიძლება აიხსნას, როგორც საათის გაგების გულწრფელი სურვილით, ისე მიმზიდველი გოგონასთან გამოსალაპარაკებლად საბაბის ძიებით. სიტუაციის ინტერპრეტაციისა და მისი განმაპირობებელი მოთხოვნილებების მიხედვით ადამიანებს შეიძლება განსხვავებული გრძნობები აღუძრას ამ საქციელმა. ერთ ქალს შეიძლება გაუხარდეს, რომ დახმარების შესაძლებლობა მიეცა, მეორეს პირადი სივრცე სჭირდება და შეიძლება, შეაწუხოს არასასურველმა მიმართვამ, ხოლო მესამე ახალგაზრდას მიმზიდველად მიიჩნევს და შეიძლება გაუხარდეს, რომ ამ კაცმა შეამჩნია და მოწონება გამოხატა.
- მნიშვნელოვანია, რომ ვიცოდეთ, რა ვარაუდები გვაქვს ამა თუ იმ სიტუაციაში სხვა ადამიანების გრძნობების თაობაზე. ის ფაქტი, რომ რომელიმე სიტუაციაში ჩვენ კონკრეტული გრძნობები დაგვეუფლება, არ ნიშნავს, რომ შეგვიძლია, სხვებისგანაც იმავე გრძნობებს ველოდეთ.
- ნებისმიერ სიტუაციაში ჩვენი გრძნობებისა და მათი გამომწვევი მიზეზების გაცნობიერება დაგვეხმარება, უკეთ განვსაზღვროთ ჩვენი მოთხოვნილებები და ვიმოქმედოთ მათ დასაკმაყოფილებლად. გარდა ამისა, უკეთ შევძლებთ ჩვენი გრძნობებისა და მოთხოვნილებების გაჟღერებას სხვებთან, რათა უკეთ გაგვიგონ და მხარი დაგვიჭირონ.

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	არაუმეტეს 25–ისა.
დრო	30–45 წუთი, მონაწილეთა რიცხვის მიხედვით.
მასალა	8–12 ბარათი გრძნობების დასახელებებითურთ და 4–6 სცენარისგან შემდგარი სია.

იდეების სკივრი

რჩევა:

ერთსა და იმავე სიტუაციაში მონაწილეებმა, შეიძლება, ერთზე მეტი გრძნობის არჩევა მოისურვონ. შეგიძლიათ შესთავაზოთ მათ ბარათებს შორის დადგნენ; მიეცით შესაძლებლობა, ახსნან თავიანთი პოზიცია.

ვარიანტი:

შეგიძლიათ მხოლოდ 6 გრძნობა დაასახელოთ; ეს იქნება „ძირითადი“ გრძნობები: სიხარული, სევდა, ბრაზი, შიში, გაოცება, ზიზღი. ხანდახან მათ ძირითად გრძნობებად მიიჩნევენ, რადგან ეს გრძნობები ხელშესახები ფიზიკური რეაქციებით ვლინდება. სხვა გრძნობების უმეტესობა ამ ექვსი ძირითადი გრძნობის ხარისხი ან კომბინაციაა. თუ სავარჯიშოში მხოლოდ 6 გრძნობის ბარათს გამოიყენებთ, აუხსენით მონაწილეებს, რომ მათ სხვა სიტყვების / ვარიანტების გამოყენებაც შეუძლიათ თავიანთი გრძნობების გამოსახატავად, ოღონდ ეს ძირითად გრძნობას უნდა უკავშირდებოდეს.

3.20. რა მოხდება, თუ?.. (კლასტერული თამაში)

სავარჯიშო მონაწილეებს ერთმანეთთან დიალოგის გამართვაში ეხმარება. თუ მონაწილეებს შესთავაზებთ ჰიპოთეზურ სიტუაციებში ერთნაირი რეაქციების მქონე ადამიანების „კლასტერის“ შექმნას, შეიძლება, ეს ზემოთ აღწერილი კუთხის თამაშის ან პოზიციური ხაზის ალტერნატივად გამოდგეს.

მიზანი

- მონაწილეები პრაქტიკულად ერთვებიან დიალოგში.
- მონაწილეები საკუთარი მოსაზრებების გამოხატვით და ერთმანეთის მოსმენით ერთმანეთს უკეთ გაიცნობენ.

ნაბიჯ-ნაბიჯ

ფასილიტატორი მონაწილეებს უხსნის, რომ სავარჯიშოს დაიწყება ერთი წინადადებით — ჰიპოთეზური სიტუაციის აღწერით. თითოეულ მონაწილეს ექნება ერთი ფურცელი, რომელზეც არაუმეტეს ერთი წუთის განმავლობაში ერთი წინადადებით ჩაწერს, თუ რას იზამდა ამ ჰიპოთეზურ სიტუაციაში.

ფასილიტატორი თითოეულ მონაწილეს სთხოვს, ფურცელი ისე დაიჭიროს, რომ ყველამ წაიკითხოს; მონაწილეებს სთავაზობს, ერთი წუთის განმავლობაში უხმოდ იარონ ოთახში და ერთმანეთის წინადადებები წაიკითხონ.

ფასილიტატორი თითოეულ მონაწილეს სთხოვს, რომ სხვა მონაწილეთა პასუხების შესაბამისად დაიკავონ ადგილები: ვისაც მსგავსი პასუხი აქვს, იმათთან უფრო ახლოს დადგნენ და ვისაც სრულიად განსხვავებული ან საპირისპირო პასუხი აქვს, მათგან უფრო შორს. ამ პროცესში დუმილი უნდა დაიცვან.

შესაძლოა, ჯგუფს გაუჭირდეს უძრავად დგომა. ფასილიტატორი 3–დან 5 წუთამდე ელოდება ჯგუფის თვითორგანიზებას. მონაწილეები თავდაპირველი განცხადების შესაბამისად დაიყოფიან ჯგუფებად; ზოგიერთი მარტო იდგება.

ფასილიტატორი მონაწილეებს სთავაზობს, მიიხედ–მოიხედონ და დააკვირდნენ სხვა მონაწილეების პოზიციებს, შემდეგ კი სთხოვს, რომ ერთმანეთთან დიალოგი გამართონ და დაწვრილებით განიხილონ პასუხები. მარტო დარჩენილებს უახლოეს კლასტერთან შეერთებას სთხოვს. მონაწილეებს ეუბნება, რომ 10 წუთის განმავლობაში ისაუბრონ.

ამის შემდეგ, ფასილიტატორი მონაწილეებს სთავაზობს, 10–15–წუთიანი დიალოგი გამართონ დიდ ჯგუფში. ის საცდელი კითხვებით უნდა დაეხმაროს მონაწილეებს დიალოგის დაწყებაში. თანდათანობით, ფასილიტატორი მონაწილეებს მეტ შესაძლებლობას მისცემს დიალოგის წარმართვისთვის და მხოლოდ მაშინ ჩაერევა, როდესაც დიალოგის პროცესი ჩიხში შევა.

პირველი რაუნდის შემდეგ, გაიმეორეთ იგივე პროცესი კიდევ ერთი ჰიპოთეზური სიტუაციის აღწერით.

სიტუაციების მაგალითები შეიძლება იყოს:

- არჩევანი უნდა გააკეთოთ თქვენს რელიგიასა და ეროვნებას შორის.
- თქვენი ქვეყნის ახალი კანონი გაიძულებთ, ჯარს შეუერთდეთ და მეზობელი ქვეყნის წინააღმდეგ იბრძოლოთ.
- წარდგენილია ახალი კანონი, რომელიც კრძალავს ყველანაირ რელიგიურ ქმედებებს, მათ შორის საკულტო ადგილებს.

ჰეფდექსია

დიალოგის შემდეგ მონაწილეებს სთხოვეთ, წრეში დასხდნენ და შეაჯამონ:

- როგორ მოგეწონათ ამ სავარჯიშოში მონაწილეობა?
- როგორ მოგეწონათ დიალოგი თქვენს პატარა ჯგუფთან? და როგორ მოგეწონათ დიალოგი დიდ ჯგუფში?
- ამ სავარჯიშოში დიალოგი როდის მიმდინარეობდა შეუფერხებლად?
- რამ შეუწყო ხელი დიალოგს? რამ შეაფერხა დიალოგის პროცესი?

პრაქტიკული საკითხები

მონაწილეთა რაოდენობა	20–30 ადამიანი
დრო	სკამები, კალმები და ფურცლები
მასალა	30 წუთი თითო განცხადებისთვის

იდეების სკივრი

შეიძლება კუთხის თამაშის და / ან პოზიციის ხაზის ამ სავარჯიშოთი ჩანაცვლება.

(წყარო: მისრიათი).

შენიშვნები

დანართი

დანართი 1: დიალოგისა და დესტრუქციული დისკუსიის მიმოხილვა

კომუნიკაციის ფორმა	დიალოგი	დესტრუქციული დისკუსია
მიზანი	ინფორმაციის, შეხედულებებისა და მოსაზრებების გაზიარება. საკითხის არსისა და სხვადასხვა თვალსაზრისის შესწავლა უკეთ გაგებისა და ჩაღრმავებისთვის.	მოგება და ძალაუფლების მოპოვება მანიპულირებითა და განსხვავებების პოლარიზაციით.
გამოსახვა	წრე ან სპირალი, რომელშიც ადამიანები ერთად უფრო ღრმად სწვდებიან მრავალგვარ შრეებს.	კრივის რინგი. ბრძოლა, სადაც მოწინააღმდეგე პირები ან ჯგუფები ერთმანეთს უპირისპირდებიან.
კომუნიკაციის ფორმები	არაძალადობრივი კომუნიკაცია, მოგვარებაზე ორიენტირებული კომუნიკაცია, ასერტული კომუნიკაცია.	გულწრფელობას მოკლებული არგუმენტაცია, პოლემიკა, დებატები, მანიპულირება, ჩხუბი.

ძირითადი ღირებულებები	საპირისპირო აზრისა და განსხვავებების პატივისცემა. ეს ცხოვრების ნაწილად მიიჩნევა, გარდაუვალია; მთავარია მათი კონსტრუქციულად მოგვარება.	საპირისპირო აზრი და განსხვავებები ადამიანებს აბრკოლებს. მათ არ იღებენ და პატივს არ სცემენ.
	მრავალგვაროვნების სურვილი.	კონფორმიზმის სურვილი.
	ყურადღებას ვამახვილებთ იმაზე, რაც საერთო გვაქვს და შეგვიძლია ერთმანეთის განსხვავებულობისგან ვისწავლოთ.	ყურადღებას ვამახვილებთ განსხვავებებზე და ვაზვიადებთ მათ პოლარიზაციით.
	ყველა ადამიანი თანასწორია სქესის, რასის, რელიგიის, სოციალური სტატუსის და ა. შ. მიუხედავად.	ზოგიერთი ადამიანი სხვებზე უფრო დასაფასებელია, მაგალითად, სქესის, რასის ან რელიგიის გამო.
	არ არის აუცილებელი, ჩემი სიმართლე სხვა ადამიანებისთვისაც სიმართლე იყოს.	ჩემი სიმართლე ერთადერთი და განუმეორებელი სიმართლეა.
	ძალაუფლება არსებობს, მაგრამ ის ბოროტად არ უნდა გამოიყენებოდეს.	ძალაუფლების გამოყენება დასაშვებია, აშკარად იქნება ეს თუ ფარულად.
	სინერგიის გაზიარება კარგია.	ისიც კარგია და ესეც.
აზროვნების წესი	ესაა ერთად ფიქრი და მუშაობა ახალი გზებისა და პრობლემის მომგვარებელი გადაწყვეტილებების მისაგნებად.	ესაა მოგება. მერე რა, სხვა თუ წააგებს.
	ვიყოთ ღია. ინტერესიანი და ცნობისმოყვარე.	ვიყოთ გულჩათხრობილი, გამკიცხავი და კრიტიკული.
თამაშის წესები	წესები წინასწარაა შეთანხმებული. ისინი უზრუნველყოფენ თანასწორობას და ქმნიან პირობებს, რათა ყველას მოუსმინონ. ადამიანები ერთმანეთს უსმენენ და არ აწყვეტინებენ.	კამათში მოგება და საკუთარი ნების თავს მოხვევა. სწორია მხოლოდ ერთი გადაწყვეტილება (ჩემი).
საუბრის ფოკუსი:	თვალსაზრისების, მოსაზრებებისა და ღირებულებების გაზიარება. დილემების შესწავლა და იმის გარკვევა, თუ რა არის გონივრული თქვენთვის, ჩემთვის და ჩვენთვის. სწავლა და გაგება.	კამათში მოგება და საკუთარი ნების თავს მოხვევა. სწორია მხოლოდ ერთი გადაწყვეტილება (ჩემი).

დანართი 2: დამატებითი რჩევები

არსებობს ორი სფერო, სადაც დამატებითი ძალისხმევა შეიძლება საკმაოდ მომგებიანი იყოს როგორც სემინარის დაგეგმვის, ასევე განხორციელებისას, განსაკუთრებით, თუ გამოცდილება გაკლიათ. ესაა შესავალი და პრაქტიკული საკითხები.

კარგი შესავალი მონაწილეებს მოტივაციას უქმნის და სემინარის შეუფერხებელი დაწყების საწინდარია; ის ქმნის სწავლისთვის შესაფერის სივრცეს, სადაც შეიძლება დიალოგი გაიშალოს. პრაქტიკული საკითხები ეხება ყველაფერს, რაც იოლად შეიძლება გამოგვრჩეს, მაგრამ — მათი გაუმართაობის შემთხვევაში — დაზარალდება როგორც მონაწილეების, ასევე თქვენი თავდაჯერებულობა, რაც უპასუხისმგებლობას დაემსგავსება. ეს უნდა გაითვალისწინოთ დაგეგმვისას და არ დაგავიწყდეთ შესრულების დროს.

დამატებითი რჩევები – შესავალი

ჩვეულებრივ, შესავლის შემადგენელი ნაწილებია:

- შესვლა — დაწყებამდე, ოთახის მომზადება. თავადაც ამ დროს ემზადებით
- მისალმება, სემინარის ხელმძღვანელისა და მონაწილეების წარდგენა
- სემინარის პროგრამის, საკითხისა და კონტრაქტის წარდგენა
- პრაქტიკული ინფორმაცია
- თამაშის წესები
- „ყინულმჭრელები“.

შესვლა უკავშირდება იმას, თუ რა ხდება მონაწილეების მოსვლამდე და თქვენ, როგორც სემინარზე პასუხისმგებელი ადამიანი, როგორ შეაღებთ კარს. ამ დროისთვის ოთახი მზად უნდა იყოს მონაწილეების მისაღებად, მაგიდები და სკამები თავ-თავის ადგილზე უნდა იდგეს, საჭირო მასალები: ფლიპჩარტის ფურცელი, მარკერები და აქტივობებისთვის აუცილებელი სხვა ნივთებიც — თავის ადგილზე უნდა ელაგოს. დიალოგზე სემინარისთვის ავეჯის ოპტიმალური განლაგება ასეთია: მაგიდები არ არის საჭირო, სკამები წრიულად უნდა იყოს დადგმული. სემინარის ხელმძღვანელი მონაწილეებთან ერთად წრეზე ზის, თანასწორობის ნიშნად.

თქვენ, როგორც ფასილიტატორი, მენტალურად მზად უნდა იყოთ დაგეგმილი დავალების შესასრულებლად. თუ დაწყებამდე დიდი ხნით ადრე მიხვალთ, დარწმუნდით, რომ კარგად ხართ მომზადებული და არაფერი გაფორიაქებთ. გაითვალისწინეთ, რომ თითქმის ყველა ჯგუფში არიან მონაწილეები, რომლებიც ძალიან ადრე მოდიან. მათ სათანადოდ მიესალმეთ, სანამ თქვენს საქმეს, მაგალითად, ოთახის მომზადებას განაგრძობთ.

მისალმება განრიგში პირველი პუნქტია. მისი მიზანია ყველამ იგრძნოს, რომ გულთბილად ხვდებიან. პირველი შთაბეჭდილება მნიშვნელოვანია როგორც თქვენთვის, ასევე მონაწილეებისთვის. განწყობას, ჩვეულებრივ, სემინარის ხელმძღვანელი ქმნის, ამიტომ რაც უფრო მშვიდად მოიქცევით, გასაგებად ილაპარაკებთ და თემაზე ფოკუსირებული იქნებით, მით უკეთესი. მონაწილეებთან კარგი კონტაქტი დიალოგის იდეალური დასაწყისია.

თქვენი, როგორც ლიდერის, პრეზენტაციაც სემინარზე უნდა იყოს მორგებული. მეტი ჩართულობისა და რელევანტურობისთვის შეიძლება სასიკეთო იყოს იმის ხაზგასმა, რაც თქვენ და მონაწილეებს საერთო გაქვთ. მონაწილეებიც წარადგენენ საკუთარ თავს. სახელებიანი ბეიჯები ყოველთვის კარგი იდეაა (მარტივი გამოსავალი: იქონიეთ რამდენიმე სტიკერი, რომელზეც სახელების დაწერა შეგიძლიათ, სანამ მონაწილეებს ტანსაცმელზე ბეიჯებს მიამაგრებენ). თქვენი და მონაწილეების მოკლე პრეზენტაციები შესაფერისია 2–3–საათიანი სემინარებისთვის (დროის დასაზოგად), სადაც რამდენიმე ფასილიტატორია, ან მონაწილეები მანამდეც კარგად იცნობენ ერთმანეთს. მეორე მხრივ, თუ ერთად დიდი დრო უნდა გაატაროთ და/ან მონაწილეებიც ერთმანეთს არ იცნობენ, პრეზენტაციები უფრო საფუძვლიანი უნდა იყოს. ასეთ შემთხვევებში მნიშვნელოვანია მჭიდრო ურთიერთობების დამყარება.

პროგრამის პრეზენტაცია უნდა იყოს მკაფიო და ლაკონიური. აქ წარმოდგენილი უნდა იყოს სემინარის ისტორია, მისი საერთო მიზანი და ხელშეკრულება. ეს უკანასკნელი მონაწილეებთან შეთანხმებაა იმის შესახებ, თუ რა უნდა მოხდეს, რაც ყოველთვის სემინარის დამკვეთებთან შეთანხმებას უნდა ეფუძნებოდეს. მიუხედავად ამისა, სასარგებლოა მონაწილეებთან ერთად ხელშეკრულების განხილვა, რომ ბუნდოვანი არაფერი დარჩეს. როცა მონაწილეებს ნათელი წარმოდგენა აქვთ იმის შესახებ, რაც სემინარზე უნდა მოხდეს, ყველა მშვიდადაა და ეჭვი არაფერში ეპარება. გარდა ამისა, აუცილებლობის შემთხვევაში, მონაწილეებთან ერთად ხელშეკრულების ჩასწორებაც შეიძლება. პროგრამა ფლიპჩარტზე სათაურების სახით, დეტალების გარეშე უნდა იყოს ჩამოწერილი. გონივრული იქნება, სემინარის მსვლელობისას პროგრამის კორექტირების შესაძლებლობა დაიტოვოთ; თუ გრაფიკს ჩამორჩებით, შესაძლოა, გამოტოვოთ ნაკლებ მნიშვნელოვანი სავარჯიშო.

მოკლედ ახსენით, რა მოხდება, არ არის საჭირო საკითხებზე წინასწარ საუბარი. მაგალითად: „ჩვენ დიალოგზე ვიმუშავებთ; თემა იქნება ცრურწმენები და სტერეოტიპები“. ჯერ შეუფერებელი დროა იმის გასამჟღავნებლად, თუ როგორ აპირებთ მუშაობას, რომელ სავარჯიშოებს გამოიყენებთ ან რისი იმედი გაქვთ — თქვენი აზრით, რას შეიძენენ მონაწილეები სემინარზე.

მონაწილეებს მიაწოდეთ აუცილებელი პრაქტიკული ინფორმაცია. ისინი კმაყოფილნი არიან, თუ იციან, როდის არის შესვენება ან მაგალითად, სად იპოვონ ტუალეტი, სასადილო და საავარიო გასასვლელები. ამგვარად, ნაკლებ ენერგიას ხარჯავენ ამ საკითხებზე ფიქრისთვის და სემინარზე კონცენტრირდებიან.

თამაშის საერთო წესების ნაკრები ხელს უწყობს კარგი და ურთიერთპატივისცემით სავსე პროცესის შექმნას, რაც მონაწილეებს საშუალებას აძლევს, თავისუფლად იყვნენ და ისწავლონ. წესების დადგენა შესაძლებელია მონაწილეებთან ერთად. ასევე, შეგიძლიათ შესთავაზოთ, პასუხისმგებლობა იკისრონ წესების დაცვაზე, რაც აგრძნობინებთ, რომ ეს მათი სემინარია და წაახალისებთ, აქტიურად შეიტანონ წვლილი საქმეში. აქ დიალოგი უკვე დაწყებულია. მათთვის წესების შეხსენებაც შეგიძლიათ, თუ გრძნობთ, რომ პროცესმა გზას გადაუხვია, მაგალითად, თუ ზოგიერთ მონაწილეს შორის გაცხარებული კამათი ატყდება.

ისეთი გამოთქმები, როგორიცაა „წესების ნაკრები“ ან „თამაშის წესები“, ზოგიერთ ადამიანს შეიძლება უსიამოვნო ეჩვენოს, თითქოს სემინარის ხელმძღვანელი ელის, რომ მონაწილეები ნებისმიერ წესს დაარღვევენ. ასევე ემოცია შეიძლება გამოიწვიოს თუნდაც ფრაზამ „მოუსმინეთ და არ შეაწყვეტინოთ“. ამიტომ შეიძლება სხვა სიტყვების გამოყენება, ვთქვათ, „გაზიარების ნორმები“, „როგორ გავიზარდოთ ერთად“ ან ნებისმიერი რამ, რაც მოცემულ ჯგუფს შეეფერება.

წესების მაგალითებია:

- მოუსმინეთ, მოუსმინეთ და მოუსმინეთ — იმასაც კი, რაც უთქმელი დარჩა
- დაიკავეთ თქვენთვის საჭირო სივრცე — და სხვებსაც დაუტოვეთ ადგილი
- მონაწილეობა მიიღეთ, მაგრამ თუ რამეს გამოტოვებთ, არა უშავს
- იყავით ინტერესიანი და მოიწადინეთ კვლევა
- ჩვენ სხვადასხვანაირები ვართ და ასე სჯობს.

(იხილეთ სავარჯიშო 1.2 წესების შესახებ).

გარდა ამისა, შეგიძლიათ გამოიყენოთ რეგისტრაცია (იხილეთ სავარჯიშო 1.1), რათა მონაწილეებს კიდევ უფრო გაუმძაფროთ განცდა, რომ ისინი სემინარის ნაწილი არიან.

ყინულმჭრელები. სხვადასხვა აქტივობა ან თამაში გამოიყენება როგორც მონაწილეების, ასევე თქვენი განწყობის გასაუმჯობესებლად. როდესაც ყველა დგება, მოძრაობს და ერთად ხალისობს, უფრო მჭიდრო კონტაქტები ყალიბდება. თითოეული ადამიანი თავისუფლადაა, გამბედაობა ემატება საიმისოდ, რომ იყოს ისეთი, როგორიც არის. გახსოვდეთ, რომ „ყინულის ჭრა“ ყოველთვის პირადი საზღვრების ჯეროვანი პატივისცემით უნდა მიმდინარეობდეს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ამას შეიძლება საპირისპირო შედეგი მოჰყვეს და ადამიანებმა თავი დაუცველად იგრძნონ.

დამატებითი რჩევები – პრაქტიკული ასპექტები

აუცილებელია დაგეგმვის პრაქტიკულ ასპექტებზე თავიდან ბოლომდე წინასწარ დაფიქრება. რა მჭირდება სემინარის ჩასატარებლად ისე, რომ პრაქტიკულ საკითხებში დაუდევრობამ არ დამაბრკოლოს? წინასწარ რა უნდა მოვამზადო? ღონისძიების ადგილზე რას უნდა დავაკვირდე და გავითვალისწინო?

უნდა მოიფიქროთ:

- დღის წესრიგი
- შენობა და ოთახი
- ტექნოლოგია
- რესურსები

დღის წესრიგი. უპირველეს ყოვლისა, გრაფიკი არ უნდა დაარღვიოთ. კარგი იქნება ამის სცენარში ჩაწერა. ყოველთვის შეთანხმებულ დროს დაიწყეთ და დაასრულეთ. ადამიანების უმეტესობას აღიზიანებს დაგეგმილზე გვიან დაწყება ან დასრულება. შეხვედრების დროის, შესვენებების რაოდენობისა და ხანგრძლივობის განსხვავებულმა ნორმებმა, მაგალითად, კონკრეტულ ორგანიზაციაში არსებულმა ნორმებმა, შეიძლება თქვენი გრაფიკი დაარღვიოს. ეს წინასწარ, სემინარის დამკვეთებთან შეხვედრამდე, ხოლო მოგვიანებით მონაწილეებთან შეხვედრისას უნდა გაარკვიოთ. დარწმუნდით, რომ დრო არ დაგეკარგებათ.

შენობა და ოთახი. კარგი და მოზრდილი ოთახი დიალოგზე სემინარისთვის ოპტიმალურია, რადგან ბევრი აქტივობა დიდ ადგილს იკავებს. თუმცა, ხანდახან თქვენი სემინარი მოცემულ პირობებს უნდა მოარგოთ. რაც უფრო მეტი იცით წინასწარ ოთახის ზომის, სკამებისა და მაგიდების, განათების და ა. შ. შესახებ, მით უფრო მომზადებული დახვდებით სიტუაციას, როცა

შეიძლება, მოქნილობა დაგჭირდეთ. კარგი იქნება, თუ შეთანხმებაში მკაფიოდ განსაზღვრავთ, ვინ უნდა მოამზადოს ოთახი — თქვენ თუ სემინარის დამკვეთებმა. თუ მოკლე სემინარს ატარებთ, დასანანი იქნება, 10 წუთი დალაგებაზე დახარჯოთ, რადგან დაგავიწყდათ თქმა, რომ სკამები წრიულად უნდა იდგეს, ან აღმოაჩინეთ, რომ მაგიდებისა და სკამების გადაადგილება არ შეიძლება. ასევე, შეიძლება გონივრული იყოს, კიდევ ერთხელ გადაამოწმოთ, ღონისძიების ადგილზე როგორ მიხვალთ და წამოხვალთ, სად ჩატარდება სემინარი და რომელ საათზე იქნება ოთახი თავისუფალი.

ტექნოლოგია. ღონისძიებამდე შეამოწმეთ, რომ ყველაფერი მუშაობს, რასაც ელექტროკაბელი აქვს. ეცადეთ, წინასწარ განსაზღვროთ, წყობიდან რა შეიძლება გამოვიდეს და როგორ მოაგვაროთ ეს პრობლემა! მაგალითად, თუ ინტერნეტი გჭირდებათ, დარწმუნდით, რომ ის სტუმრის (თქვენს) კომპიუტერთანაც დაკავშირებულია ან შეთანხმდით სხვა გადაწყვეტილებაზე. გამოყავით დრო საბოლოო შემოწმებისთვის. დაგეგმილი პროცესისა და მონაწილეებს შორის მჭიდრო კონტაქტის გათვალისწინებით, სიფრთხილე გმართებთ PowerPoint-ის ვრცელ პრეზენტაციებსა და მოწინავე ტექნოლოგიებთან დაკავშირებით. ისე არ მოხდეს, რომ ზედმეტად გაამახვილოთ ყურადღება გაჯეტების გამართულ მუშაობასა და პროცესის სასურველი მიმართულებით წარმართვაზე. ამის გამო შეიძლება ოთახში და მონაწილეებს შორის მიმდინარე მოვლენებს ყურადღება მოაკლოთ. პროცესის აღწერილობისთვის საუკეთესო იარაღია ფლიპჩარტი უამრავი ქაღალდითა და მარკერებითურთ.

ხელთ გქონდეთ პოსტერის წებოვანი ლენტები ფურცლების კედელზე გასაკრავად, რათა თვალწინ გქონდეთ ის, რაზეც მუშაობდით. ორგანიზატორთან გადაამოწმეთ, ხელმისაწვდომია თუ არა ასეთი მასალები. წინააღმდეგ შემთხვევაში, თავად მოგიწევთ ამაზე ზრუნვა. ასევე, კიდევ ერთხელ შეამოწმეთ, გახსოვთ თუ არა ყველა საჭირო მასალა, როგორიცაა: წესები, ბარათები, პოსტერები — და ეს წიგნი, — ყოველივე ეს არჩეული სავარჯიშოებისთვის უნდა გამოიყენოთ.

რესურსები. სემინარის დამკვეთთან წინასწარ უნდა შეთანხმდეს, ვინ რაზეა პასუხისმგებელი და ვინ ფარავს, მაგალითად, სემინარის საფასურის, ტრანსპორტის, ოთახის დაქირავების ხარჯებს; ხელმისაწვდომია თუ არა ბლოკნოტები და კალმები. თუ საკვები და სასმელი (ყავა, ჩაი, წყალი, ხილი ან მისთ.) უნდა გქონდეთ, შეთანხმდით, ვინ მოაგვარებს ამ საკითხს. თუ ტექნოლოგიური საშუალებები გჭირდებათ, მაგალითად, მუსიკის დასაკრავად ან ქსეროასლისთვის, ესეც ადგილზე უნდა იყოს.

მთავარი წესია: უმჯობესია, ყველაფერი კიდევ ერთხელ შეამოწმოთ, ვიდრე შარში აღმოჩნდეთ.

დანართი 3: სცენარების მაგალითები

ქვემოთ მოყვანილია სამი მაგალითი — თუ როგორ უნდა ავაგოთ სემინარი და როგორი შეიძლება იყოს მისი „სცენარი“. სამივე მათგანი დაიგეგმა რამდენიმე ფასილიტატორის მიერ ერთობლივად ჩატარებული სემინარის საფუძველზე, თუმცა პროგრამები ადვილად შეიძლება მოერგოს ერთი ფასილიტატორის მიერ ჩატარებულ სემინარს.

გახსოვდეთ, რომ სემინარი ყოველთვის მონაწილეებზე უნდა იყოს მორგებული. ეს მაგალითები მხოლოდ ინსპირაციისთვისაა. ყველა სავარჯიშო და თავი ამ წიგნიდანაა.

1. ეგვიპტე: სემინარი დიალოგზე

სათაური:	დიალოგის პოტენციალი.
სამიზნე ჯგუფი:	უნივერსიტეტის სტუდენტები, რომლებიც ერთმანეთს არ იცნობენ.
ასაკი:	20–30 წელი.
მონაწილეთა რაოდენობა:	დაახლოებით 15.
ფასილიტატორების რაოდენობა:	ორი, ტექსტში მითითებულია როგორც ა და ბ.
ხანგრძლივობა:	4 საათი.

დრო	რას ვაკეთებთ?	როგორ ვაკეთებთ? ვინ არის პასუხისმგებელი?
14. 00	მისალმება და პროექტის „დიალოგის ელჩები“ შესავალი (ორგანიზაცია, საიდანაც ხართ). ჩვენი და მონაწილეების პრეზენტაცია. დღეს რას გავაკეთებთ? პროგრამა და კონტრაქტი. მოლოდინებზე შეთანხმება: დღეს რატომ ხართ აქ? რის შეძენა გსურთ? წესები (სავარჯიშო 1.2). მოკლე მიმოხილვა იმის შესახებ, თუ როგორ მოეწონათ ჯგუფისთვის წესების (ნორმების) დადგენაში მონაწილეობა. როგორი კომუნიკაცია გვქონდა ამის შესახებ?	რიგრიგობით მოკლედ განვმარტავთ პროექტს. ამ ამ რაუნდში ადამიანები ამბობენ თავიანთ სახელებს + სახელიანი ბეიჯები. (ა) რაუნდი (ა) მონაწილეთა ჩართულობა (ბ) ბ
14. 30	ყინულმჭრელი. ხილის სალათა (სავარჯიშო 2. 2)	ხელმძღვანელობს ა.
14. 40	ბრეინსტორმინგი: რა არის თქვენთვის დიალოგი? (სავარჯიშო 2.5). კონსოლიდაცია დიალოგის განსაზღვრების თაობაზე (იხილეთ თავი 1 და სავარჯიშო 2.5).	ხელმძღვანელობს ბ. იგი ხელმძღვანელობს კონსოლიდაციის სესიას, ა ეხმარება.
15.10	შესვენება.	ა წყალსა და ხილს მიხედავს, ბ ალაგებს.
15. 25	რა განსხვავებაა დიალოგსა და დებატს შორის? (სავარჯიშო 2.5; ვარიანტი 1) კონსოლიდაცია.	ხელმძღვანელობს ა. ჯგუფებად დაყოფა; ფლიპჩარტის ფურც-ლებისა და მარკერების დარიგება.
15.45 16. 10	მოთელვა: ჩურჩულით თამაში (სავარჯიშო 2.3). კონსოლიდაცია: კუთხის თამაში (სავარჯიშო 3.2) ვარიანტით: დიალოგი მოლაპარაკე ჯოხით ხელში (სავარჯიშო 3.8). შესაძლოა რამდენიმე მოკლე შესვენება. კონსოლიდაცია (დაფაზე).	ბ და ა ხელმძღვანელობენ, ბ ამოწმებს, რომ მარკერები ან კალმებიც მზადაა გამოსაყენებლად და მოლაპარაკე ჯოხებიც
17. 30	შეჯამება (მთელი სემინარის) რეფლექსიითა და შეფასებით (სავარჯიშო 1.3). პერსპექტივის განხილვა: როგორ შეიძლება ეს ჩემს ცხოვრებაში / სამსახურში გამოვიყენო?	ბ ხელმძღვანელობს, ა ესწრება.
18. 00	გმადლობთ და ნახვამდის.	ორივე.

2. დანია: სემინარი დიალოგით სადავო საკითხზე

სათაური: დიალოგი — იარაღი საერთაშორისო პროექტებში.

სამიზნე ჯგუფი: 18–22 წლის ახალგაზრდები, რომლებიც ჩართულნი არიან თანამშრომლობის მოხალისეობრივ საერთაშორისო პროექტში და არ იცნობენ ერთმანეთს.

მონაწილეთა რაოდენობა: დაახლოებით 20.

ფასილიტატორების რაოდენობა: 3.

ხანგრძლივობა: 3 საათი.

დრო	რას ვაკეთებთ?	ვინ?
15 წუთი	მისალმება და პროექტის „დიალოგის ელჩები“ მოკლე შესავალი (ან ორგანიზაცია, რომელსაც წარმოადგენთ). რატომ ვართ დღეს აქ? (ხელშეკრულება, იხილეთ თავი 3). დღეს რას ვაკეთებთ? რა მოლოდინები გაქვთ? წესების ნაკრები (სავარჯიშო 1.2). წესების საბოლოო ვერსია კედელზეა გაკრული, მონაწილეებთან ერთად ვამოწმებთ, მისაღებია თუ არა ეს წესები.	ყველა.
15 წუთი	ყინულმჭრელი. ხილის სალათა (სავარჯიშო 2. 2) + ვარიანტი: კარგი თუ ცუდი კომუნიკაცია.	ხელმძღვანელობს ა.
30 წუთი	ცრურწმენის თამაში (სავარჯიშო 3.1). კონსოლიდაცია და რეფლექსია: როგორ აღვიქვამთ და როგორ ვაწებებთ იარლიყებს უცნობებს, რომლებსაც „განსხვავებულად“ მივიჩნევთ? როგორ აისახება ეს საერთაშორისო პროექტებზე მუშაობაზე?	ხელმძღვანელობს ბ. ა და გ ესწრებიან.
10 წუთი	შესვენება.	

45 — 60 წუთი	კუთხის თამაში (სავარჯიშო 3.2). კითხვა კუთხის თამაშისთვის: გენდერული თანასწორობის შესახებ საერთაშორისო პროექტში არსებობს თუ არა რაიმე განსაკუთრებული მოსაზრება, რომელიც გასათვალისწინებელია, თუ გენდერული თანასწორობის ნორმები და ღირებულებები განსხვავდება? 1) პროექტის ჯგუფებისთვის უნდა არსებობდეს მკაფიო გენდერული თანასწორობის მოთხოვნა, მაგალითად, ქალი და მამაკაცი მონაწილეების თანაბარი რაოდენობა. 2) ეს თითოეული ორგანიზაციის/ჯგუფის გადასაწყვეტი უნდა იყოს. 3) თუ თანასწორობას ვუჭერთ მხარს, არა აქვს მნიშვნელობა, პროექტის ჯგუფის მონაწილეები მამაკაცები არიან თუ ქალები. 4) ეს უნდა გადაწყდეს მხარეებს შორის თანამშრომლობით. სავარჯიშოს შეჯამება და გამოვლენილი შეხედულებები. კონსოლიდაცია: ჩვენი საუბრის საფუძველზე, როგორ შეიძლება დიალოგის გამოყენება მეთოდის სახით საერთაშორისო თანამშრომლობაში, როდესაც პროექტის შინაარსსა და თანამშრომლობის ფორმებზე შეხედულებები და ღირებულებები განსხვავდება? როგორ შეიძლება ამ კონკრეტული სავარჯიშოს გამოყენება?	ხელმძღვანელობს გ.
10 წუთი	შესვენება.	

5–10 წუთი	მოთელვა: 1–2–3 და თითების თამაში (სავარჯიშო 2.1).	ა ხელმძღვანელობს.
20–30 წუთი	დიალოგი და დისკუსია (მოლაპარაკება, თავი 1).	
	დიალოგური კომუნიკაციის ხერხები (თავი 2).	
	შესავალი საუბარი მონაწილეთა საერთაშორისო პროექტებზე მუშაობის გამოცდილების შესახებ.	
20–30 წუთი	წყვილებში განხილვა, შემდეგ პლენარულ სესიაზე ერთად განხილვა.	
15 წუთი	შეჯამება:	ბ ხელმძღვანელობს.
	რა შეგძინათ სემინარმა, რაც მომავალში გამოგადგებათ საერთაშორისო პროექტებზე მუშაობისას?	გ ხელმძღვანელობს.
	ამას Facebook–ზე სტატუსის დასადებად როგორ იტყოდით?	სამივე.
	შეფასება:	
	რამდენიმე სიტყვით გვითხარით თქვენი აზრი სემინარის შესახებ.	
	მადლობა და ნახვამდის.	

3. იორდანია. სემინარი დიალოგის შესახებ და დიალოგით

სათაური: როგორ შეიძლება დიალოგის გამოყენება ცრურწმენებისა და სტერეოტიპების დასამსხვრევად?

სამიზნე ჯგუფი: საშუალო სკოლის მოსწავლეები — დაახლოებით 18 წლის, სხვადასხვა რელიგიური და კულტურული წარმომავლობის უფროსკლასელები, რომლებიც ერთმანეთს იცნობენ.

მონაწილეთა რაოდენობა: დაახლოებით 30 ადამიანი.

ფასილიტატორების რაოდენობა: 2.

ხანგრძლივობა: 2 საათი.

დრო	საკითხი	მიზანი
15 წუთი	მისალმება მოკლედ: რატომ ვართ აქ? (ხელშეკრულება). ამ რაუნდში ადამიანები საკუთარ სახელებს ამბობენ; წებოვანი ლენტი სახელების დასაწერად და ტანსაცმელზე დასამაგრებლად, ფლიპჩარტზე — სემინარის სათაური, დღევანდელი პროგრამა. წინასწარ დაფაზე იწერება ციტატა, მაგალითად: „ის, ვინც არასდროს მიდის თავისი ქვეყნიდან, სავსეა ცრურწმენებით“ (კარლო გოლდონი).	ჩვენ და მონაწილეები ერთმანეთს გავიცნობთ.
5 წუთი	რეგისტრაცია: „იმისათვის, რომ გავიგოთ, როგორ ხართ, ერთი სიტყვით აღწერეთ, ამ წუთში რას გრძნობთ“. (შესაძლოა, „ერთი სიტყვით გვითხარით, რისი შეძენა გსურთ სემინარზე“).	გახსნა, კონტაქტის დამყარება.

25 წუთი	სავარჯიშო: შიგნით თუ გარეთ? (სავარჯიშო 3.4). დაიმახსოვრეთ: სამი ფერის სტიკერები + მარკერები კონსოლიდაცია: როგორია, ჯგუფი რომ უნდა იპოვოთ? როგორია, ჯგუფში რომ არ ხართ? სიტყვებით გამოხატეთ, რას ნიშნავს. როცა რომელიმე ჯგუფს მიეკუთვნებით ან არ მიეკუთვნებით.	ცრურწმენებისა და სტერეოტიპების საკითხის დღის წესრიგში შეტანა საზოგადოებრივი განცდის, ინკლუზიისა და გარიყულობის მექანიზმების შესახებ ცნობიერების ამაღლება.
10 წუთი	შესვენება.	
20 წუთი	შესავალი საუბარი: „თეორია“: დიალოგის განმარტება ბრეინსტორმინგის სესიაზე (სავარჯიშო 2.5). შედარება დესტრუქციულ/კონსტრუქციულ დისკუსიასთან.	საერთო ლექსიკის ჩამოყალიბება, დიალოგის გაგება; რისთვის შეიძლება მისი გამოყენება.
10 წუთი	შესვენება.	
20 წუთი	მოხსენიებულია მოლაპარაკება და დიალოგური კომუნიკაციის სხვა ფორმები. რისთვის არის კარგი დიალოგი/დისკუსია? ერთობლივი რეფლექსია.	აისბერგი — კომუნიკაციისას ინტერპრეტაციის მეტაფორა (იხ. თავი 2). დიალოგის პრინციპები (იხ. თავი 1).

25 წუთი	სავარჯიშო: მისალმების სავარჯიშო (სავარჯიშო 2.4). ერთობლივი რეფლექსია: როგორ შეიძლება დიალოგის გამოყენება ცრურწმენების დასანგრევად? შესაძლოა, დავუბრუნდეთ აისბერგის მეტაფორას (იხილეთ მე–2 თავი).	ფოკუსირება ინტერკულტურულ დიალოგზე. დიალოგის პოტენციალი.
15 წუთი	წასვლა: რა შეიძინეთ ამ სემინარზე? როგორ მოგეწონათ მონაწილეობა? ახლა, წასვლისას რას გრძნობთ? მადლობა დღევანდელი დღისთვის.	დასასრული: შემოწმება, რომ მონაწილეები სემინარიდან კმაყოფილები მიდიან. შეფასება: ჩვენი სამუშაოს შესახებ მოსაზრებების მიღება.

დანართი 4: შენიშვნები, მითითებები და შემდგომი საკითხავის შეთავაზებები

ეს სია ვერაფრით ამოწურავს ფართო პროფესიულ სფეროს, რომელიც მოიცავს ამ წიგნში განხილულ თემებს – დიალოგს, კულტურათშორის შეხვედრებს, სემინარებსა და ფასილიტაციას. სია მხოლოდ ასახავს ამ წიგნის წერისას გამოყენებულ ნაშრომებსა და ვებსაიტებს, რომლებსაც გირჩევთ განხილული თემებში ჩაღრმავებისთვის.

თემები იმ თანმიმდევრობით ჩამოვთვალეთ, როგორც ამ წიგნის შესაბამისი თავებშია, რათა გამარტივდეს მოცემული თემებისთვის შესაბამისი წყაროების პოვნა.

შესავალი

პროექტის „დიალოგის დესპანები“ შესახებ

- მიჰყევით პროექტს Facebook-ზე: http://www.facebook.com/
- ambassadorsfordialogue (ინგლისურ და არაბულ ენებზე)
- ეწვიეთ ჩვენს მთავარ გვერდს: www.ambassadorsfordialogue.org.
- დიალოგის დესპანები – გავლენის კვლევა (2016). შეგიძლიათ ჩამოტვირთოთ: https://www.alsresearch.dk/uploads/ Ambassadors%20for%20 Dialogue%20-%20An%20Impact%20 Study%20-%20excl.%20Appendices.pdf
- დიალოგის დესპანები – გაფართოებული გავლენის კვლევა, მომზადებული Als Research-ის მიერ (2017). შეგიძლიათ ჩამოტვირთოთ: https://www.alsre-search.dk/uploads/Report_march2017%20kopi.pd

ორგანიზაციები

- დანიის ახალგაზრდული საბჭო (DUF). wwwduf.dk/ (დანიურ და ინგლისურ ენებზე)
- დანიურ-ეგვიპტური დიალოგის ინიციატივა (DEDI). www.dedi.org.eg (არაბულ და ინგლისურ ენებზე)
- აღმოსავლეთისა და დასავლეთის ადამიანური რესურსების განვითარების

ცენტრი (WE Center), იორდანია www.wecenter.org (არაბულ და ინგლისურ ენებზე)

- ტუნისის სკაუტები (LST): http://scouts-tunisiens.org (ფრანგული, არაბული და ინგლისური)
- დანიის კონფლიქტების მოგვარების ცენტრი. www.konfliktloesning.dk (დანიური და ინგლისური). კონფლიქტების მშვიდობიანი მოგვარების შესახებ მასალების ჩამოტვირთვა შესაძლებელია დანიურ, ინგლისურ, არაბულ და ესპანურ ენებზე.

თავი 1: რა არის დიალოგი?

შენიშვნა 1; სიკეთისა და ბოროტების პოტენციალის შესახებ, გვ. 22.

ტვინის კვლევა მიუთითებს, რომ ადამიანებში შექმნის სურვილი უფრო ძლიერია, ვიდრე განადგურებისა, იხილეთ, მაგალითად: The Emphatic Civilization; Rifkin, J. (2010) The Penguin Group.

შენიშვნა 2; გვ. 25; ცხრილი.

დიალოგსა და დისკუსიას შორის განსხვავების შესახებ ცხრილი შთაგონებულია წიგნით Konflikt og Kontakt [კონფლიქტი და კონტაქტი], ჰამერიხი, ე. და ფრიდენსბერგი, კ., (2009/2012), ჰოვედლანდი (დანიურ ენაზე).

რეკომენდებული ლიტერატურა:

Bohm, D.: On Dialogue: http://sprott.physics.wisc.edu/chaos-complexity / dialogue.pdf 2011-09-08

დეტალური სახელმძღვანელო დიალოგის შესახებ, რომელიც შემუშავებულია დემოკრატიის განვითარების პერსპექტივიდან: http://www.democraticdialoguenetwork.org (არაბულ, ფრანგულ, ინგლისურ და ესპანურ ენებზე)

თავი 2: დიალოგი პრაქტიკაში

შენიშვნა 1; გვ. 34: ციტატები.

ციტატა მწვავე თემების შესახებ Den Store Danske Encyklopædi-დან [დიდი დანიური ენციკლოპედია], გადმოწერილია 2012 წლის 10 მარტს: http://www.denstore-danske.dk/lt,_teknik_og_naturvidenskab/Geologi_og_kartografi/Tektonik/hot_spot

მორალისა და ეთიკის განმარტება ასევე აღებულია „Den Store Danske Encyklopædi-დან“, გადმოწერილია 2012 წლის 10 მარტს: http://www.denstoredanske. dk/Samfund,_jura_og_politik/Filosofi/Menneskets_ grundvilk%C3%A5r/ moral?highlight=moral%20og%20etik და http://www.denstoredanske.dk/ Samfund%2c_jura_og_politik/Religion_og_mystik/Almen_etik/etik

შენიშვნა 2; გვ. 37: კულტურა – დინამიკური კონცეფცია

კულტურის შესახებ თეორიული ლიტერატურა კულტურის სულ მცირე 300 განმარტებას გვთავაზობს. კულტურის კონცეფციაზე ბოლო 100 წლის განმავლობაში განუწყვეტელი დისკუსია მიმდინარეობდა; განიხილავდნენ, თუ როგორ უნდა გავიგოთ ეს ტერმინი, რას ნიშნავს კულტურა ადამიანებისთვის და როგორ მოქმედებს ის. ამ წიგნის ფარგლებს სცილდება კულტურის კონცეფციის უფრო ღრმად შესწავლა. იმავეს ვიტყვით კულტურათაშორისი შეხვედრებისა და კომუნიკაციების შესახებ. ამ თემებზე უხვად არსებობს ლიტერატურა, აქ რამდენიმე მათგანს შემოგთავაზებთ:

Geertz, C. (1993): The interpretation of cultures (კულტურების ინტერპრეტაცია). Fontana Press – ესაა კლასიკური წიგნი, რომელიც რეკომენდებულია ყველასთვის, ვისაც კულტურის დინამიკურ კონცეფციაში ჩაღრმავება სურს.

თუ გსურთ, რომ უკეთესად ააწყოთ თანამშრომლობა კულტურათშორის კონტექსტებში:

Plum, E. (2010) Cultural Intelligence. Middlesex University Press.

რეალობაში კულტურის გაგების შესახებ იოლი საკითხავია: Jensen, I. (2007): Intercultural Understanding. Roskilde University Press.

შენიშვნა 3; გვ. 40: მენტალური სახის თაობაზე.

ამერიკელი სოციოლოგის, უოლტერ ლიპმანიდან იღებს სათავეს იდეა, რომ ჩვენ სამყაროს აღვიქვამთ მისი მენტალური სახის (ჩვენი საკუთარი მსოფლიო რუკის) შექმნით. ის ასევე აღწერს სტერეოტიპიზაციას, როგორც რეალობასთან შეხვედრისას მიღებული შთაბეჭდილებების დასახარისხებელ ერთ-ერთ გზას. Lippman, W: საზოგადოებრივი აზრი, 1922.

შენიშვნა 4; გვ. 44: მიმზიდველი კონტაქტის შესახებ.

არსებობს უამრავი წიგნი იმის შესახებ, თუ როგორ განვავითაროთ მიმზიდველი კონტაქტის დამყარების უნარი. ერთ-ერთი მათგანია: ნათ ჰანი, თ. (1987): „საღი აზროვნება“. Beacon Press.

თავი 3: სემინარის დაგეგმვა

შენიშვნა 1; გვ. 52: სემინარის, როგორც პროცესის, გაგება ემყარება ზეპირი კომუნიკაციის ფუნდამენტურ პრინციპებს. ფართოდაა გავრცელებული სამ ნაწილად დაყოფილი ელემენტარული სტრუქტურა, რადგან ის არისტოტელეს თხრობითი მოდელიდან განვითარდა. დაგეგმვის შესახებ მთელი თავი შთაგონებულია ჯ. კ. იაკობსენის (1997) მიერ: 25 spørgsmål (25 კითხვა). როსკილის უნივერსიტეტის გამომცემლობა (დანიურ ენაზე) და ე. ჰამერიხის (2001) სტატიით:

Didaktik [Didicatics] (დიდაქტიკა) (გამოუქვეყნებელი), (დანიურ ენაზე). სტატიის ინგლისურ ენაზე წაკითხვა შესაძლებელია წიგნში „კონფლიქტებთან საღი აზრით შეხვედრა“ (2001), რომელიც გამოქვეყნებულია ტიბეტის კონფლიქტების მოგვარების ცენტრის, ტიბეტისა და დანიის კონფლიქტების მოგვარების ცენტრის (დანია) მიერ.

შენიშვნა 2: გვ. 54: წარმატებული სემინარის ძირითადი რეცეპტი.

აქტივობის, რეფლექსიისა და სწავლის მოდელი შთაგონებულია ელზე ჰამერიხისა და ბიარნე ვესტერგაარდის მიერ (დანიის კონფლიქტების მოგვარების ცენტრი).

თავი 4: სემინარის ჩატარება

შენიშვნა 1; გვ. 84: პირადული ურთიერთობის შესახებ:

პროექტის „დიალოგის ელჩები“ გამოცდილებამ აჩვენა, რომ თავად ელჩები და მათი პირადი ამბები სემინარებზე დიალოგის ხელშეწყობის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ხერხი იყო. მაგალითები აჩვენებს, თუ როგორ იყენებდნენ ისინი პირად ამბებს საკუთარი დაუცველობის გასამხელად, რამაც დიდი შთაბეჭდილება მოახდინა მონაწილეებზე, ხელი შეუწყო საკამათო საკითხების გაგებასა და უფრო ნიუანსირებული ხედვის ჩამოყალიბებას.

შენიშვნა 2; გვ. 99: წინააღმდეგობასთან დაპირისპირებაზე.

წინააღმდეგობასთან დაპირისპირების სამი გზა შთაგონებულია კონფლიქტის გაგებისა და მშვიდობიანი კონფლიქტების მოგვარების პროფესიული სფეროთი. იხილეთ წიგნი: Konflikt og Kontakt („კონფლიქტი და კონტაქტი“) (Hammerich, E., & Frydensberg, K., 2009), ჰოვედლანდი (დანიურ ენაზე) ან: კონფლიქტების მოგვარების დანიის ცენტრი: www.konflikloesning.dk (დანიურ და ინგლისურ ენებზე). კონფლიქტების მშვიდობიანი მოგვარების შესახებ მასალების ჩამოტვირთვა შესაძლებელია www.konfliktloesning.dk-დან დანიურ, ინგლისურ, არაბულ და ესპანურ ენებზე.

შენიშვნა 3; გვ. 101: ხის გამოსახულება 104–ე გვერდზე კირსტენ სეიდენფადენისა და პიტ დრაიბის მიერაა შთაგონებული. http://kirstenseidenfaden.dk (დანიურ ენაზე).

ინტერნეტში უამრავი მასალაა სემინარების ხელმძღვანელობასა და ფასილიტაციაზე – საგანმანათლებლო ვიდეოები, ჩამოსატვირთი მასალები და სხვ. გამოიყენეთ თქვენი საძიებო სისტემა ან შეიხედეთ, მაგალითად, Youtube-ში.

ამ სფეროში ლიტერატურა ვრცელია, თუმცა ერთ-ერთს გავუწევთ რეკომენდაციას. ესაა დ. ჰანტერი – ფასილიტაციის ხელოვნება (1995), Fisher Books.

თავი 5: მოქმედი დიალოგი

უამრავი ვებსაიტი არსებობს ყველა ძირითად ენაზე, საიდანაც შესაძლებელია მასალების უფასოდ ჩამოტვირთვა. ეს მასალები წარმოგვიდგენს თამაშებს, „ყინულმჭრელებს“ და სავარჯიშოებს ფასილიტაციისა და სემინარებისთვის. გამოიყენეთ თქვენი ჩვეული საძიებო სისტემა ან შეიხედეთ, მაგალითად, Youtube-ში.

მითითებები

სავარჯიშო 1.1: რეგისტრაცია შთაგონებულია Deep Democracy-ით, მეთოდით, რომელიც შემუშავებულია სამხრეთ აფრიკაში ჯგუფების ინკლუზიური გზით ხელშეწყობისთვის. http:// deep-democracy.net (ინგლისურ ენაზე).

სავარჯიშო 1.4: შეფასების სამკუთხედი, სავარაუდოდ, შემუშავებულია დანიური „Kaospilots“-ის მიერ. http://www.kaospilot.dk (დანიური და ინგლისური).

სავარჯიშო 1.5: ხერხების ნაკრები. შთაგონებულია „Redskabskurven“-ით [ხერხების

მრუდით] წიგნიდან „Anerkendende procesøvelser“ [სავარჯიშოები დაფასების პროცესზე]. ბიერინგი, პ. ჰალკიერი და ა. ლინდენი (2011), Dansk Psykologisk Forlag A/S.

სავარჯიშოები 2.8, 2.9 და 3.16: ადაპტირებულია სამოქალაქო განათლებისა და თანაარსებობის სასწავლო სახელმძღვანელოდან (2014), რომლის ავტორები არიან სიუზან ულრიხი და ფლორიან ვენცელი, გოეთეს ინსტიტუტი, კაირო, მიუნხენის გამოყენებითი პოლიტიკის კვლევის ცენტრი.

სავარჯიშოები: 3.11, 3.12, 3.18 და 3.20: შემუშავებულია ეგვიპტური სასწავლო და კონფლიქტების მოგვარების კომპანია „მისრიათის“ მიერ. სავარჯიშო 3.12-ში გამოყენებული მომხსენებლის/მსმენელის/მოწმის ტექნიკა ნასესხებია „მასპინძლობის ხელოვნების“ მეთოდებიდან: www.artofhosting.org.

სავარჯიშო 3.14: ადაპტირებულია Fundació Catalunya Voluntària-სა და UNOY Peacebuilders-ის პროექტიდან „მშვიდობის ჩანთა ევრომედიის ახალგაზრდებისთვის“.

სავარჯიშო 3.17: ადაპტირებულია სახელმძღვანელოდან „ახალგაზრდული შეკრება: დიახ!“: www.yesworld.org.

დანართი 3:

ნიმუშად გათვალისწინებული სცენარები მოწოდებულია პროექტის „დიალოგის დესპანები“ მიერ. შინაარსი შეცვლილია და გავრცობილია ისე, რომ შესაძლებელი იყოს უშუალოდ ამ წიგნის სავარჯიშოებსა და თავებზე მითითება.

დანართი 5: ღირებულებათა მაგალითები 3.7 სავარჯიშოსთვის: ღირებულებების თამაში

მეგობრობა	ნათლად განსაზღვრული როლი	სიტყვის თავისუფლება	საზოგადოება	სოლიდარობა
მოწონება	სოციალური უსაფრთხოების ქსელი	ბუნებაზე ზრუნვა	პატიოსნება	გულმოწყალება
პასუხისმგებლობა და საზოგადოებაში ჩართულობა	საკუთარ ცხოვრებაში სიტუაციების მართვა	რელიგიური თავისუფლება	განვითარება	პირადი უსაფრთხოება
ოჯახი	მატერიალური საგნები	სიწყნარე	ზომიერება	სხვებზე ზრუნვა
საინტერესო და მიმზიდველი კონტაქტი	პირადი რეპუტაცია	ოჯახის ღირსება	სილამაზე	სულიერება
გავლენა სამსახურში შექმნილ სიტუაციაზე	საზოგადოება, სადაც კანონი უზენაესია	თანასწორობა	სიყვარული	რელიგიური პრაქტიკა
თავისუფლება	შემოქმედებითობა, თამაში და სიცოცხლის ხალისი	ძველი დროის სიბრძნე	ჰარმონია	პირადი ინტეგრაცია
სამართალი	დამოუკიდებლობა	სიმართლის ძიება	პატრიოტიზმი	ცნობისმოყვარეობა

შეგიძლიათ ეს ღირებულებები ფურცელზე გადაიტანოთ სხვადასხვაფრად და მერე ამოჭრათ (იხ. ინსტრუქციები 3.7 სავარჯიშოსთვის).

დანართი 6: 3.9 სავარჯიშოს წესების მაგალითები: ბანქოს თამაში

1–ელი სეტი: ჯგუფი რიგრიგობით თამაშობს საათის ისრის მიმართულებით აგური მაგიდას ასუფთავებს გულის ცხრიანი ყველაზე მაღალი კარტია მოგებულია ის, ვისაც ყველაზე მეტი კარტი აქვს	მე–2 სეტი: თამაშს იწყებს ჯგუფში ყველაზე უმცროსი წევრი გამარჯვებული იწყებს შემდეგ ხელს გულის ცხრიანი ყველაზე დაბალი კარტია მოგებულია ის, ვისაც ყველაზე ნაკლები კარტი აქვს
მე–3 სეტი: თამაშს იწყებს ჯგუფში ყველაზე უფროსი წევრი წაგებული იწყებს შემდეგ ხელს გულის ცხრიანი მაგიდას ასუფთავებს როდესაც გულის მეფე თამაშდება, მოთამაშეები თავიანთ კარტებს მარცხნივ მდგომ მოთამაშეს აძლევენ მოგებულია ის, ვისაც ყველაზე ნაკლები კარტი აქვს	მე–4 სეტი: ჯგუფი რიგრიგობით თამაშობს საათის ისრის საწინააღმდეგო მიმართულებით გულის ცხრიანი ყველაზე დაბალი კარტია როდესაც გულის მეფე თამაშდება, მოთამაშეები თავიანთ კარტებს მარჯვნივ მდგომ მოთამაშეს აძლევენ მოგებულია ის, ვისაც ყველაზე მეტი კარტი აქვს

შეგიძლიათ ეს წესები ფურცელზე გადაიტანოთ და მერე ამოჭრათ (იხ, ინსტრუქციები 3. 9 სავარჯიშოსთვის).

ბოლოსიტყვა

შეცდომებსა და ხარვეზებზე

ამ წიგნის დაწერაში უამრავმა ადამიანმა შეიტანა წვლილი და დაგვეხმარა — მოგვაწოდა თემასთან დაკავშირებული იდეები, შემოგვთავაზა ინდივიდუალური სავარჯიშოები, შემოგვეშველა ტექსტის დახვეწაში; ყოველივე ამან გააუმჯობესა წიგნის ხარისხი. ნებისმიერი შეცდომასა და ხარვეზზე პასუხისმგებელი მხოლოდ ავტორია.

ეს ვისი იდეებია?

მხოლოდ რამდენიმე შემთხვევაში მოხერხდა წიგნში შემავალი შენიშვნების ან სავარჯიშოების ავტორთა მოძიება. იმედი გვაქვს, შესაძლებელია ამის პატიება. ჩვენს ხელთ არსებული ყოველი სწორი ინფორმაცია შესაბამის სავარჯიშოს ერთვის.

თუ ვინმეს მოხსენიება გამოგვრჩა, ვთხოვთ, დაგვიკავშირდნენ, რათა მომავალ ვერსიაში მივუთითოთ, ან სანუგეშოდ ვეტყვით, რომ სავარჯიშო ამ წიგნის მეშვეობით კიდევ ბევრ ადამიანს წაადგება, არ დაავიწყდეს, რომ მიბაძვა ყველაზე გულწრფელი ფორმაა. ნებისმიერ შემთხვევაში, დიდ მადლობას ვუხდით!

ეს ვინ თქვა?

ამ წიგნში მოყვანილი თითქმის ყველა მოკლე ციტატა ხელმისაწვდომია ინტერნეტში და გადამოწმებულია სულ მცირე ორი სხვადასხვა წყაროს მიერ.


გამომცემლობა **ინტელექტი**
თბილისი, ილია ჭავჭავაძის გამზირი 5.
ტელ./ფაქსი: 225 05 22, 291 22 83.
www.intelekti.ge contact@intelekti.ge