

Диалог – фасилитиране на креативната комуникация

HANDBOOK

UNIVERSITÄT LEIPZIG

*Centre for Research on Women and Gender
(CRWG)*



The multilateral project “DIALOGUE – Facilitating Creative Communication – DIA-FCC” (2009 – 2012) has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Imprint:

Concept:	Heidemarie Wünsche-Piétzka institut dialog transnational, Chemnitz / Germany & Michael Benesch Dr. Benesch Unternehmensberatung, Wien / Austria
Content:	Michael Benesch & Heidemarie Wünsche-Piétzka
Editing:	Peter Seier, Strategy transnational e.V., Chemnitz / Germany
Layout design:	Yvonne Tuchscherer, Chemnitz / Germany
Technical implementation:	Peter Seier, Strategy transnational e.V., Chemnitz / Germany
e-book:	1 st Edition 2012 (DIA-FCC-2009-3624/001 – 001)

Съдържание

1. Цел на наръчника
- 1.1 Описание и резултати от проекта DiaFCC
2. Задачи на сертифицираните фасилитатори на диалог (СФД)
3. Теоретични подходи
- 3.1 Обучителни теории
- 3.2 Обучение на екипи и на организации
- 3.3 Работа с групи
- 3.4 Основи на фасилитирането на диалога
- 3.4.1. Среда
- 3.4.2 Избиране на тема за диалогична сесия
- 3.4.3 Съдържание на основните характеристики
- 3.4.4 Разсъждения след сесията
- 3.4.5 Обратна връзка
4. Практически аспекти на изграждането на личните умения
- 4.1 Задължителни умения на фасилитатори на диалог
- 4.2 Методология на ДУО-то
- 4.3 Пол и разнообразие
- 4.4 Продължение на ученето и обучението
5. Учебна програма на Обучението на обучители

Приложение: Работни листове и Инструкции за упражнения

Въведение на координатора

Проектът "Диалог - фасилитиране на креативна комуникация" (DiaFCC) има за цел да вдъхнови и насърчи – въз основа на теорията на Дейвид Бом и други –способностите за диалогична комуникация и поведение, които да инициират процеси на промяна. Основната цел на проекта е да разпространи по-широко методологията на диалога и диалогичното поведение като умения за улесняване създаването на нова култура на комуникация, която да доведе до по-широко творческо мислене, нови прозрения и креативни решения.

Организациите партньори от осем европейски страни (Австрия, България, Чехия, Естония, Германия, Исландия, Румъния, Турция) участваха с обучаеми в четири обучения за обучители. По този начин бяха създадени нови възможности за обучение, непознати до момента на европейско ниво. В неформална обстановка бяха събрани заедно обучаеми от различни възрастови групи и с различни нива на образование, които искаха да подобрят знанието и компетенциите си, да внесат иновация и креативност в тяхната работа и техните организации. Важен подход по време на целия проект бяха разсъжденията не само върху собствените им нагласи, но също така и върху мисловните модели в комуникацията и размишленията за развитието на начин на комуникация, който уважава другия.

Този наръчник, който е важен продукт от проекта DiaFCC, би трябвало да даде цялостен поглед върху някои теоретични аспекти на диалога и на фасилитирането му, както и върху важността на теоретичната част на обучението, средата за диалог, личното овладяване на умения и важните му основни характеристики. В допълнение той предлага практическа помощ, тъй като ще намерите упражнения, които са прилагане в Обучението на обучители.

Накрая, но не и като последно, искам да благодаря и на всички обучаеми за тяхната мотивация и тяхната воля за развитие и разширяване на техните диалогични прозрения. Искам да благодаря и на двамата обучители д-р Хайдемари Вюнше Пиецка (Германия) и д-р Михаел Бенеш (Австрия) за техните иновативни подходи що се отнася до чувствителността по пол и разработването на учебна програма, основана на опита им.

Проф. д-р Илсе Нагелшмид

Директор на Центъра за изследвания за жените и половете

1. Цел на наръчника

Основната цел на проекта “Диалог – фасилитиране на креативната комуникация DiaFCC” е да разпространи по-широко методологията на диалога и диалогичното поведение като умения да се улесни създаването на нова култура на комуникация, която да води към общо креативно мислене, нови разбирания и креативни решения (както е посочено в проектното предложение). Този наръчник трябва да предостави на обучаемите всички необходими упражнения, направени по време на програмата за фасилитиране, както и някои теоретични аспекти на диалога, свързани с идеите на Дейвид Бом и Мартин Бубер.

Папката, която бе дадена на всеки един обучаем, дава възможност за допълване и трябва да бъде доразвита индивидуално, и да служи за средство за обучение. Тя е основният набор от материали по темата, които са обогатени с лични коментари, идеи и прозрения на обучаемите. По тази причина този наръчник трябва да се взема в предвид като нещо допълнително, което да бъде интегрирано в цялостния процес на обучение и сертифициране на фасилитатори на диалог.

Наръчникът съдържа някои кратки теоретични въвеждащи знания, както и всички упражнения, които са били направени по време на четирите Обучения на обучители.

1.1 Описание и резултати на проекта DiaFCC

DiaFCC започна през 2009 г. и се осъществи до ноември 2012 г. Бяха проведени четири Обучения на обучители (две в Германия, две в Австрия), с онлайн срещи между тях. Обучаемите трябваше да проведат два семинара между 3-то и 4-то обучение, които да са проектирани, планирани и организирани от тях, и да напишат подробен доклад. Развитието на проекта бе напътствано и оценявано по време на трите срещи на Управителния комитет на проекта (Дрезден, Германия; Талин, Естония; София, България). От самото начало представителите на партньорите разработиха сътрудничеството във всичките му аспекти, като интердисциплинарната група се опита да стане истински екип в активното обучение. На третата среща на Комитета в София през май 2012 г. се проведе Европейска конференция с около 30 участници от България, главно от местни НПО и журналисти.

Важен продукт на проекта бе създаването на Европейската мрежа на фасилитаторите на процеса на диалог, която бе представена на последното обучение в Майсен, Германия, през май 2012 г. Намерението за изграждането на европейско сдружение на фасилитаторите на процеса диалог бе да се насърчи устойчивото развитие на резултатите от проекта DiaFCC.

Целта на мрежата е да подкрепя фасилитаторите на диалога за разпространението на методологията и възгледите за диалога, създадени и разработени от Дейвид Бом и други, на най-високо равнище на качество в различни сфери на практиката в европейските и други страни. Асоциацията ще е отворена за членство на сертифицирани фасилитатори на диалога, които се интересуват от транснационално сътрудничество и включване в съвместни дейности за подобряване на техните фасилитаторски умения и по-нататъшно развитие на личното им майсторство в полето на техните занимания.

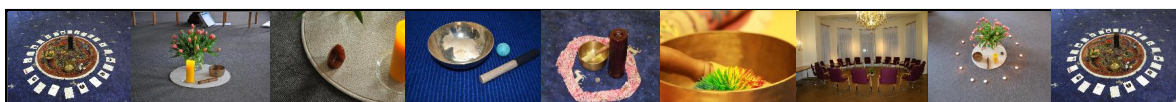
За тези цели членовете ще си сътрудничат в различни работни групи за укрепване на общите им цели. Те приемат Етичните ръководни принципи, които отразяват нагласите на диалога.

2. Задачи на сертифицираните фасилитатори на диалога (СФД)

Понякога фасилитирането на диалога се обърква с други сфери като модерирането или обучението. При последните две роли на “лидера на групата” е коренно различна. Той/тя има статута на експерт, което означава: задачата на модератора е да доведе групата до даден краен продукт (спазване на времеви график, подкрепяне на всички членове да участват, изпълнение на специфични упражнения и др.), докато обучителят е експерт, който предава знания, умения (например умения за консултиране, знания за определена тема и т.н.). Това в най-общ смисъл не е вярно за СФД. Като обучаем, който е минал през проекта DiaFCC за получаване на диалогични умения, СФД трябва да може да прави ясна разлика между модерирането и фасилитирането на диалога и трябва да може да планира и провежда семинари за диалог между отделни лица или в професионална среда, както и да фасилитира диалогични сесии.

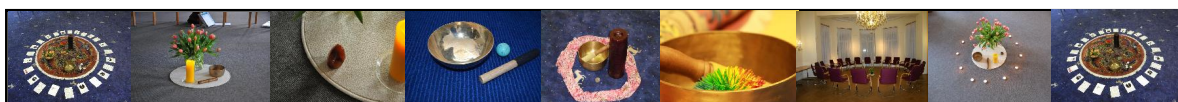
Фасилитиране на диалогични сесии: СФД е способен да използва своите диалогични умения, за да подкрепя участниците да развият собствени диалогични умения, като например да преустанови изразяването на мнения или да слуша внимателно, но не по натрапващ се начин. СФД не играе ролята на експерт, развил е усещане за потребностите и емоциите на участниците и ги подкрепя по подходящ начин в зависимост от обстоятелствата. Неговото знание за груповите процеси и психологическите влияния му позволяват да НЕ се държи като модератор или обучител, но въпреки това да е приет от групата от време на време като лидер в следния смисъл: когато има нужда и е уместно СФД поема контрола и дава съответните важни насоки, за да може групата да продължи по диалогичен и конструктивен път. В този смисъл всеки участник от време на време може да възприеме ролята на такъв “лидер” в диалогичния процес.

Планиране и провеждане на семинари: СФД може да проведе семинар в диалог и в частен, и в професионален контекст (например в организации). По време на семинара СФД има възможност да предаде основните положения на диалога (като го различава от например модерирането), да представи и да ръководи типичните диалогични



упражнения и да се държи като ролеви модел за подражание, така че участниците да възприемат диалогичния подход.

СФД на проекта DiaFCC не са автоматично квалифицирани да предлагат самостоятелно обучения на обучители за фасилитиране на диалога.



3. Теоретични подходи

През последните 20 до 30 години бе публикуван нарастващ брой литература за диалога, главно в Съединените щати, вдъхновена от американския физик Дейвид Бом. Не е учудващо, че има различни подходи към диалога и нови разработки, както може да се види например от работата на Клаус Ото Шармер (Теорията U), Дейвид Айзъкс и други. Тъй като терминът „диалог“, както го използваме тук, трябва да бъде разграничен от ежедневната му употреба (вътрешен диалог, хайде да направим диалог и т.н.), е необходимо да се обърнем към някои теоретични рамки.

На диалога трябва да се гледа като на интердисциплинарен подход. Тук няма скрита „истина“ (в смисъла: диалогичния подход е най-добър...), тъй като това би било противоречие с философската му основа, която е силно повлияна от конструктивизма (виж например Матурана, Варела, фон Фьорстер, Вацлавик и др.). Диалогът като нагласа е много по-отворен към различни подходи и идеи, теоретични конструкции и течения, но също така показва близка връзка с работите на следните автори: Дейвид Бом, Уилям Айзъкс, Мартин Бубер, Питър Зенге, Дж. Кришнамурти, Йоханес и Мартина Харткемайер, Фриймън Дорити, Клаус Ото Шармер и други.

Смятаме, че подобна теоретична рамка е необходима, за да не се слагат рамки на работата на даден СФД в статичен пример. Тази теоретична рамка трябва да подкрепя хората, които фасилитират диалогични сесии, и цялата работа, свързана с подобно фасилитиране, трябва да се опира на литературата, която може да помогне сесията да се подготви, да бъде отразена и фасилитирана чрез специфичен диалогичен подход. Когато нашата диалогична работа се интегрира в системи от възгледи, фасилитаторът не трябва да има чувството за ексклузивност. Това трябва да се смята за една от многото възможности човек да се справи с диалога.

3.1 Обучителни теории

Хората имат различни подходи към ученето, т.е. принадлежат към различни типове учещи. Например, някои хора са по-глобално ориентирани, други са по-фокусирани върху детайлите; или някои могат да учат най-добре, когато слушат, други се фокусират повече върху написан материал. Фасилитаторът на диалога трябва да е



наясно с различните начини на учене и да може да се справя с презентирането на информацията по различни начини.

В модела на Дейвид Колб например следните четири понятия са важни за трансформиране на опита: конкретен опит, абстрактна концептуализация, наблюдение на разсъжденията и активно експериментиране, и всичките тези четири подхода трябва да бъдат включени. Индивидуалният стил на учене е комбинация от предпочитаните подходи. Според Колб има четири стила на учене: Конвергатор, Дивергатор, Асимилатор, Акомодатор:

Конвергаторите са добри що се отнася до практическото прилагане на идеите;

Дивергаторите са добри в даването на идеи и виждане на нещата от различна перспектива;

Асимилаторите са добри в изграждането на теоретични модели;

Акомодаторите са добри в правенето на нещата, вместо в изучаването им.

Обучителните теории предоставят концептуални рамки, които описват как информацията се възприема, обработва и прилага по време на обучението. Изключително важно е да се има предвид, че ученето обхваща много различни влияния - от познавателни и емоционални до биографични и социални фактори.

В контекста на диалога, особено в конструктивисткия, подходът е елементарен, т.е. от тази перспектива учещият е активен в конструирането на собствени модели, които въздействат върху личната концепция за това как да се взаимодейства със средата.

3.2 Обучение на екипи и на организации

Диалогът е подход за групи от хора. Разбира се, човек може да проведе диалог и със себе си, но не това е подходът, който следваме в проекта DiaFCC. Питър Зенге, американски специалист в сферата на ученето в организацията, вижда диалога като “средство”, което подкрепя екипа да развие собствено разбиране на “принципите”, необходими за получаването на добри резултати от ученето в група.

Ученето като цяло включва нови прозрения, както и нови начини на поведение, по-точно “мислене” и “вършене”. Поради тази причина, както Питър Зенге пише,



трябва да се различава теорията от практиката, принципите от техниките. В неговия модел на групово учене виждаме три фази: техники, принципи и същности:

Техника означава: Какво правите

Принципи означава: Водещи мисли / прозрения

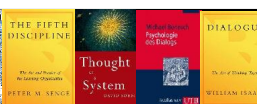
Същност означава: Фаза на колективно съществуване

Техниките могат да бъдат упражнявани. Принципите трябва да бъдат разбрани от групата и тогава – може би – екипът може да преживее тази специална фаза на колективно съществуване, което е толкова трудно за описване. Следователно един пример може да помогне. “Екипният дух” не може да бъде принуждаван – ако екипът не работи добре, никой не може да даде команда като: “Добре, екип, упражнявайте се повече, фокусирайте се над общата задача и изградете екипен дух”. По време на фазата на техниките членовете на екипа могат да се научат как да комуникират или как да разработят план. По време на фазата на принципите те могат да получат прозрението например, че компромисите са наложителни. И тогава, може би, някакъв вид екипен дух ще бъде изграден, където екипът като цяло ще работи много по-добре, отколкото отделните личности самостоятелно.

СФД трябва да може да подкрепя екипа в натрупването на нужните компетенции на ниво техники, както и на ниво принципи. Това включва избора / разработването на подходящите упражнения, като СФД играе ролята на модел за подражание и като цяло фасилитира групата.

3.3 Работа с групи

Фасилитирането на диалога е групов процес; необходими са специални компетенции, ако човек иска да фасилитира диалог на високо ниво на качество. Първо, освен уменията, описани на други места в този наръчник, СФД трябва да има най-общ опит от работа с групи, знания и натрупани наблюдения например върху различните фази на процесите в групата. Обичайно групата преминава през различни етапи - от относителна любезност в началото до “бури” по-късно. Тъй като за достигането на определено качество на диалога в сърцата на участниците е необходимо да се извърви по-дълъг или по-къс и понякога стресиращ път, СФД трябва да покаже



съвкупност от качества на водач, комбинирани с истински, вътрешни диалогични умения. Доста често, особено в контекста на организациите, може да се появи съпротива, което е напълно нормално. Също така доста често групата очаква повече модератор, а не фасилитатор, и всичко това обяснява нуждата от някои специални фасилитаторски умения. Много повече отколкото при класическото обучение, СФД трябва да е способен да помогне на групата да изгради лична отговорност вместо да бъде напътствана / водена.

Тези умения, свързани с груповата работа, включват например: истинска съпричастност, внимателна употреба на езика (специално фокусирана върху нуждите на участниците), знания и доста размишления, свързани със собствените ментални модели и др. Без тези важни умения фасилитирането на диалога може да бъде лесно деформирано в класическа модерация.

3.4 Основи на фасилитирането на диалога

3.4.1 Условия

Диалогичните сесии се случват – *pomen est omen* – в кръг от хора. Самият кръг е необходимо, но не е достатъчно условие. Само защото хората формират кръг, не винаги задължително значи, че те ще проведат диалог в смисъла, в който ние използваме този термин. Но е задължително да има възможност за наблюдение на всички участници (мимики, език на тялото), а и кръгът, освен това, символизира равенството. Диалог не може да има, ако съществува каквато и да било йерархия.

Има някои важни средства за подкрепа на диалога например: "символът, с който говорим"; "средата" може да е символизирана от килим, цветя в центъра на кръга, свещ и много други. Тези символи помагат за изграждането на подкрепяща атмосфера, но по-важни са някои "гъвкави умения" или диалогични компетенции.

3.4.2 Избиране на темата на диалогичната сесия

Често се прави разлика между тематичната и общата(генеративна) диалогична сесия. Общият диалог няма тема – отнася се повече за "провеждането на диалог" и изучаване или усещане за хетерогенността на групата, от което могат да се развият



креативни идеи, или да се практикува диалогичната компетентност и др. Тематичният диалог има тема, но – и това е нещо, което се случва много често – разговорът може да ви заведе другаде. Диалогът не може да бъде сложен в рамка - една от основните характеристики на диалога е неочакваното и непланираното. Диалогът не е подходящ за достигане на общо решение; той трябва да бъде разграничен от другите форми на комуникация, като дискусиата или дебата.

Важно е да се отбележи, че диалогичната група не може да бъде принудена да говори на определена тема. И това решение трябва да идва от участниците, тъй като диалогът винаги има голям потенциал за “хаос”. КАКВО в диалога не е толкова важно, колкото КАК: внимаваме за това как мислим, а не какво мислим.

3.4.3 Съдържание на основните характеристики

Създайте “безопасно пространство” – пространство, в което е безопасно да бъдат разкрити най-съкровенията ви тайни.

Приемете позицията на учещ – Ние сме индивиди, които учат, и поради тази причина никога не трябва да губим нашата любознателност и мотивация да придобиваме нови прозрения и нов опит.

Цялостно уважение – Уважението е по-активно от търпимостта и се отнася към мотивацията да наблюдаваме света от перспективата на другите хора.

Откровеност — Склонни съм да сме отворени към нови идеи и чужди перспективи и сме отворени да поставяме под въпрос своите лични виждания, както и системите на възгледите в обществото.

Говорете от сърце — Говорете искрено за това, което е наистина важно за вас, а не за да теоретизирате или да правите “добро” впечатление.

Слушайте внимателно — Слушайте другите с открита съпричастност. Внимателното слушане е активен процес.



Намалете темпото — За да разберем какво се случва във вътрешния ни свят, да видим какви са реакциите ни и каква може да е причината за нашите, може би, много емоционални реакции.

Отхвърлете допусканията и предубежденията — Трябва да е възможно да наблюдаваме собствените си виждания и предразсъдъци. Ние ги наблюдаваме от една външна перспектива, за да имаме полезна лична дистанция.

Приемете парадокса на различията— Наясно сме, че не живеем в свят на “черното и бялото”. От тази перспектива много рядко има чиста истина или неистина – това зависи от перспективата на наблюдаващия.

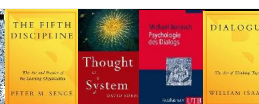
Наблюдавайте наблюдаващия— Наблюдаваме своите собствени чувства и мисли, защото “наблюдаваната мисъл се променя”.

3.4.4 Разсъждения след края на сесията

Много важна част от диалога е отзивът за него. Отзивът не означава, че трябва отново да се занимаваме със съдържанието на сесията, а означава разсъждения за процеса. Поради тази причина много е полезно да се фасилитира сесия за разсъждения по теми като "Какво различно имаше в сравнение с ежедневната комуникация?", или "Как ми се отразиха периодите на мълчание?".

3.4.5 Обратна връзка

Когато се прави обратна връзка, е много важно да се следват някои правила. Първо, на обратната връзка трябва да се гледа като на дар. Човекът, който получава обратна връзка, трябва да е съгласен да я получи и да реши сам дали иска да я приеме като възможност да натрупа опит от наученото. Човекът, който дава обратната връзка, трябва да съзнава, че трябва да каже конкретните си наблюдения и доста ясно да ги разграничи от личните си преценки. Втората стъпка на човека, който дава обратната връзка, е да поясни, че тази обратна връзка показва неговото/нейното лично възприятие и поради тази причина е субективна. Това повишава шанса обратната връзка да бъде приета без съпротива и самозащита от страна на получателя ѝ и показва относителността на преценките като допълнителна възможност за придобиване на знания.



4. Практически аспекти за развитие на личното усъвършенстване

Личното усъвършенстване означава умението за развиването на личните силни страни и компетенции и изграждането на ясна картина за собствените виждания и за постигането на личните цели. Човек с добре развито умение за лично усъвършенстване преминава през непрекъснат процес на претегляне между статуквото и бъдещите цели. Този процес е свързан с определено “творческо напрежение”. Диалогът предоставя шанс за безкраен процес на научаване за себе си, в който ние постоянно си поставяме въпроси как и защо сме реагирали по определен начин и дали бихме могли да получим “по-добри” резултати. Процесът на претеглянето се фокусира върху напрежението между “какво е моето виждане по даден въпрос” и възприятието на “реалността”. Научаването в контекста на личното усъвършенстване означава не набирането на нова “информация”, а разширяването на възможността за достигане на желаните цели.

Спазването на всички основни характеристики на диалога и упражняването им подпомага хората да подобрят техните умения за личностно усъвършенстване. Ученето на по-високо ниво се случва, ако сме лично включени, ако изпитваме трудности и ако рефлекситраме върху тях.

4.1 Необходими умения на фасилитаторите на диалога

Уменията, от които се нуждае СФД, обхващат голям диапазон и трябва ясно да бъдат разграничени от уменията, от които например се нуждаят обучителят или модераторът, въпреки че някои от техните умения също са полезни. Но тъй като фасилитирането на диалога не е нито модериране, нито обучение или не е под супервизия, СФД е много повече в позицията на обучаем (не в ролята на експерт) и би трябвало да фасилитира процеса, а не да го ръководи. За повечето групи от хора, които нямат опит в диалога, е много трудно да поемат отговорност за крайния резултат и да не очакват, дори в трудни ситуации, класическото ръководене. СФД не трябва да попада в този капан и да започне да дава наставления. Това обаче не означава – разбира се – че фасилитаторът на диалога не може да започне процеса на рефлекситране и т. н., но трябва – много повече от модератор – да рефлекситра върху това КАК се е случил процесът вместо върху конкретното съдържание и крайните резултати.



Поради това е необходимо придържането към всички основни характеристики на диалога, развитието на личното усъвършенстване и постоянното рефлекситране върху продължаващия процес.

Диалогът трябва да бъде движен от духа на откритост, при който всяка мисъл и всяка емоция може да бъде изказана. Не трябва да има никакви ограничения да се спрат “скритите” истини, които да останат неизказани. Една от целите на СФД е да подкрепя групата да разкрива дори “опасните истини”. Понякога такива трудни идеи излизат на повърхността не в рамките на диалогичния кръг, а по време на рефлексията след това, като функционират като вид самооценка (Защо не говорим за това открито? Какво се възприема като пречка? и т. н.). СФД трябва много ясно и директно да прави разлика между диалогичния кръг и отразяването на процеса (независимо от всякакво съдържание), тъй като това е много важна методология в работата върху компетенциите за личностното усъвършенстване. Хората често не могат да направят разлика между съдържанието и например емоциите, които не са свързани пряко с това съдържание, а са резултат на под- или несъзнателна *индиректна* връзка. Един пример може да изясни това: Участник показва резистентност или дори агресивност по отношение на изказването на друго лице, но всъщност тази резистентност е резултат от нещо съвсем различно, може би резултат на емоционална травма, конкретизирана от този човек. Когато се рефлекситра върху процеса на диалога, има шанс да се разкрият подобни връзки.

4.2 Методологията на ДУО-то

Методологията на ДУО-то (съвместно фасилитиране от двама фасилитатори) използва индивидуалните им различия като най-ярка или дори пряка демонстрация на конструктивния потенциал на разнообразието. В проекта DiaFCC работата в ДУО на фасилитаторите показва основно следните разлики: пол, възраст и биографична социализация. Според теоретичния произход и практическия потенциал на диалогичните условия, различията са важен фактор, който обогатява нашия мисловен процес и ясно показва фалша на мисленето в „черно и бяло”, което е показателно поне за западните общества, тъй като те дълбоко са повлияни от логиката на Аристотел.



4.3 Пол и разнообразие

По произход терминът „пол“ означава различията в биологичните и в социалните аспекти на „мъжа“ и „жената“ и се отнася към факта, че половете са повече от просто биология. Ролите на мъжете и жените са свързани с много социални конструкти, които влияят върху нашето мислене и нашето поведение по определен начин. В диалога трябва да внимаваме не само за тези аспекти на пола, но също така и за разнообразието като цяло (културен произход, общество и т. н.) и неговия потенциал в процесите на креативното мислене. Тъй като повечето от тези конструкти и техните влияния са подсъзнателни, СФД трябва да осъзнава наличието им и да подкрепя групата да ги извади на нивото на осъзнаването им. Когато е проявено, разнообразието има огромен потенциал да обогати нашето мислене и да натрупа богата основа за по-нататъшните мисловни процеси и намирането на „по-добри“ решения, които не са само в „черно“ и „бяло“, но са и във всички сиви тонове между тях.

4.4 Продължаващо на образование и обучение

Ние гледаме на живота като на продължаващ процес на учене и от тази гледна точка фасилитирането на диалога е безкраен процес на обучение (виж например основната характеристика „приеми позицията на учещ“). Всяка сесия на диалога, независимо дали протича „гладко“ или със затруднения, е предизвикателство, което съдържа опит, от който се учим.

В допълнение, много е полезно да бъдеш в непрекъснат обмен с други хора, които се интересуват от диалога. Един важните резултати на проекта DiaFCC бе създаването на мрежа от фасилитатори на диалога (Европейска мрежа на фасилитаторите на диалога), която ще работи като платформа за обмен, по-нататъшно развитие и установяване на критерии за качество на професионалното фасилитиране на диалога.



5. Учебна програма на Обученията на обучители

Основната обосновка за проекта “Диалог – фасилитиране на креативната комуникация” бе да се предоставят обучения за потенциални фасилитатори на процеса на диалога, които да им позволят да:

- a) работят с различни целеви групи по много стойностен и насочен към индивида начин;
- b) се научат да противопоставят тяхната комуникация във вид на дискусии и диспути за методология, която обогатява и дава възможност да се случат процесът на вътрешни промени и впоследствие на социалното обкръжение;
- c) фасилитират комуникация на уважението към другия, следвайки основните характеристики на диалога, които трябва да бъдат усвоени;
- d) отразяват това, че ключово за процесите на промяна са не само собствените нагласи, но също така и поведението на другите хора в комуникацията и мисленето, което може да даде като резултат промяна.

Учебната програма е съставена от четири обучителни сесии, всяка от които по три дни, съпроводени с онлайн срещи всеки месец чрез интернет базирана обучителна платформа. Между третото и четвъртото обучение всички участници трябваше да планират и организират семинар, който приключи с изготвянето на доклад.

Всяко от четирите обучения има предварително дефинирано мото, което има функцията на “ръководен принцип”.

Учебната програма се състои от пет полета на работа:

1. Диалогът като холистичен подход
2. Философски основи и основи, базирани на естествените науки
3. Самоосъзнаване
4. Лично усъвършенстване
5. Концепиране на семинари въз основа на диалога



Методология

Участниците получават и участват в: **Лекции, индивидуални / в малки групи / в големи групи упражнения за умения, четене и отразяване на части от книги, гледане и отразяване на видео материали, подготовка, фасилитиране на диалогични сесии** и подготвяне и провеждане на **семинар със специфична целева група** като лична отговорност на обучаемите. Важна част е редовното и последователно изготвяне на **дневник на обучението**.

Учебната програма следва структуриран план, в който последващият опит се базира върху предходни стъпки на обучението. Важна част от програмата е, че всички участници съставят своя собствена **обучителна папка**. На тях им се предоставя структурирана папка, която се попълва индивидуално с материали от обучението според различните стилове на обучение на обучаемите.

Обучение на обучители № 1

Мото: “Човешкото същество е постоянно обучаваща се индивидуалност, която може истински да израства само когато взаимодейства с други човешки същества”.

ОСНОВНИ ЦЕЛИ

1. Запознаване с диалога съгласно идеите на Дейвид Бом и Мартин Бубер
2. Запознаване и първи впечатления от създаването на „контейнер”
3. Преглед на целия проект
4. Отразяване на индивидуалните стилове на обучение

СПЕЦИФИЧНИ и СЕРТИФИЦИРАНИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Способност да се обясни диалогичният подход и разграничаването му от подобни методи
2. Преживяване на първи диалогични опити и способност да се изразят / изкажат
3. Способност да се направи преглед на определени основни компетенции на диалога
4. Способност за рефлекситране и за изразяване на индивидуалния стил на обучение



5. Способност за рефлектиране и комуникиране върху важността на „пространството“ и „условията за организиране на пространството“ за диалогичния процес
6. Способност да се предложи процес на индивидуално мислене вместо представяне само на резултатите от мисленето

СПЕЦИФИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

1. Следвайки мотото, първият ден на обучението е посветен на запознаването в групата и установяването на първите стъпки от изграждането на т. нар. „контейнер“ (т.е. атмосфера на доверие).
2. Теоретичен фон на стиловете на обучение и рефлектиране върху индивидуалните подходи към собствения стил на обучение (например стиловете на обучение на Дейвид Колб, Ученето чрез системите на единичните и двойните контури на Крис Аргирис и др.).
3. Теоретично въведение на диалогичния метод основно според Дейвид Бом и Мартин Бубер, съпроводено с подобни подходи (например Клаус О. Шармер).
4. Диалогични упражнения и разсъждения върху тях в групата.
5. Преглед на организацията на целия проект и обяснения на целите на обучителната папка.
6. Въведение в ДУО методологията.
7. Условия и правила за провеждане на диалога.
8. Важността на „пространството“ и „условията за организиране на пространството“.
9. Разсъждения за диалогичния процес.

Обучение на обучители № 2

Мото: „С цел взаимното ни обучение не продавайте продукти, а предложете вникване в резултатите на вашето мислене“.

ОСНОВНИ ЦЕЛИ

1. Концепция на основните диалогични компетенции част 1
2. Концепция за личностното усъвършенстване
3. Получаване на знания за общото и взаимното обучение



4. Разширяване на способностите за наблюдение на собствените мисли и чувства
5. Концепция на менталните модели
6. Важността на „контейнера“
7. Аспектите на пола

СПЕЦИФИЧНИ И СЕРТИФИЦИРАНИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Способност да се обясни концепцията за личностното усъвършенстване
2. Задълбочаване на опита в сферата на основните компетенции “наблюдавай наблюдаващия” и “слушай внимателно” и способност за изразяване на личния опит в тези компетенции
3. Способност за отразяване и изразяване на въпросите на пола според концепцията на диалога
4. Способност за обясняване на различните видове диалог
5. Способност да се направи преглед на различните полета на прилагане на диалогичния подход
6. Способност за обясняване на концепцията за менталните модели и изразяване на собствени разсъждения върху тях
7. Способност за отразяване и обясняване на важността на “контейнера”

СПЕЦИФИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

1. Връзка с първото обучение
2. Осъществяване на обща диалогична сесия като въведение към второто обучение
3. Въведение и разсъждения върху концепцията за личностното усъвършенстване
4. Концепция за основните компетенции с фокус върху “слушай внимателно” и “наблюдавай на наблюдаващия”
5. Аспекти на пола и диалог
6. Различни видове диалог и различни видове полета на прилагане на диалогичния подход
7. Подготовка на семинарите част 1
8. Въведение в концепцията за менталните модели
9. Разсъждения върху диалогичните процеси
10. “Контейнерът”



Обучение на обучители № 3

Мото: “Аз се уча, ти се учиш, той/тя се учи – НИЕ се учим”

ОСНОВНИ ЦЕЛИ

1. Концепцията за основните диалогични компетенции част 2
2. Различните роли: фасилитатор на диалога / наблюдател / модератор / обучител
3. Инструменти за наблюдение: на себе си и на групата
4. Подготовка за семинарите
5. Учене в екип

СПЕЦИФИЧНИ и СЕРТИФИЦИРАНИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Задълбочаване на опита в сферата на диалогичните компетенции и способност да се обяснят
2. Способност да се отрази и изрази понятието “позиция на учещ”, особено в контекста на обучението в екип
3. Способност за различаване на различните роли и обясняване на специалните характеристики на фасилитатора на диалога
4. Способност да се разсъждава и де си обяснят различните подходи за въведение в диалога, особено диалог и музика
5. Изработване на първата концепция за диалогичния семинар

СПЕЦИФИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

1. Връзка с второто обучение
2. Позицията на учещ
3. Ролята на фасилитатора на диалога
4. Как да се справим с тревожността, несигурността, безпокойствата (лични и групови)
5. Музика и диалог
6. Учене в екип и в организациите
7. Подготовка за семинар



Обучение на обучители № 4

Мото: “Правилно или грешно – от “Аз знам” до “Аз се уча”

ОСНОВНИ ЦЕЛИ

- 1.Задълбочаване отразяването на процесите на диалога
- 2.Задълбочаване отразяването на ролята на фасилитатора на диалога
- 3.Съвместно мислене относно теоретичните и практическите аспекти на фасилитирането на диалога
4. Установяване на нагласата за безкрайния процес на обучение на фасилитатора

СПЕЦИФИЧНИ и СЕРТИФИЦИРАНИ КОМПЕТЕНЦИИ

- 1.Компетентност за изработване, осъществяване и рефлектиране върху диалогичните семинари
2. Фасилитиране на процесите на групово отразяване от най-високо качество
3. Укрепване на личното, критично отразяване за добрите възможности и капаните при упражняване на ролята на фасилитатор на диалога

СПЕЦИФИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

1. Връзка с третото обучение
2. Практикуване на диалогични сесии при променени обстоятелства (например със завързани очи)
3. Висококачествено отразяване на процесите като индивидуалности и като група
4. Резюме на обучителните преживявания в рамките на проекта
5. Бъдещи перспективи в резултат на проекта и как по-нататък да се развие диалогът



Онлайн срещи

Онлайн срещите чрез специална онлайн платформа се провеждаха редовно т.е. ежемесечно. Всички участници се включиха в толкова онлайн срещи, в колкото имаха възможност, но като цяло участието бе доброволно. По време на първата година на проекта бе планирано онлайн срещите да се разделят на две части: за определена продължителност на срещата имаше определено съдържание, като останалата част бе запазена за въпроси и потребности на участниците. Идеята бе, че виртуалните срещи могат да породят страхове и тревоги, с които трябва да се справим. През втората година цялото време на срещите бе използвано за актуални въпроси и изразени от участниците нужди, като структурата им следваше по-скоро процес близък до “трениране”, а не “лекция”. Времетраенето им бе по два часа всяка среща. Всеки участник имаше възможност да получи разяснения от каквото има нужда естество в рамките на актуалната фаза на проекта.



Упражнение No 1

Представяне на участниците

1. Нарисувайте символ, който смятате, че Ви характеризира на флипчарт.
2. Представете се на групата като обясните символа. Кажете:
 - Вашето име
 - Вашата държава
 - Вашата професия
 - Вашата възраст
3. Изберете някого за следващата част от упражнението, за да кажете на групата

“Бих искал да поговоря с...”

4. Започнете **обмен по между си** на тема:

- Моята самоличност? (Споменете 3 характеристики.)
- Кога съм преживявал/а ситуация с истински диалог и кое бе въодушевяващо за мен?

Опишете отличителните черти на тази ситуация на диалог.

5. Сравнете описаните ситуации по между си. Има ли общи и/или различни характеристики?
6. Споделете опита си от обмена като презентирате наученото от Вашия партньор с групата. Споменете неговото:
 - име
 - лични характеристики
 - описанието на ситуацията, която той/тя описва
 - общи характеристики на диалогичните ситуации, за които говорихте.



Упражнение No 2

Участниците дефинират своя стил на учене

1. Използвайте схемата на **KOLB** (от работният лист), за да разсъждавате самостоятелно за различията видове стилове на учене.
2. Помислете кой би могъл да е Вашият собствен стил на учене и се опитайте да го определите.
3. **В групи по трима** – Обяснете как открихте Вашия стил.
4. Кои идеи бяха нови за Вас?
5. Дискутирайте **в малки групи**.



Упражнение No 3

Работа в група за справяне с теоретичните аспекти:

Bohm – proprioception (On dialogue, 2004, pp. 83-95)

Bohm – thought (Thought as a system, 2007, pp. 2-12)

Kolb – learning styles ([www. Businessballs.com/kolblearningstyles.htm](http://www.Businessballs.com/kolblearningstyles.htm))

1. Прочетете документа самостоятелно и извлекете основните идеи.
2. Разсъждавайте върху:
 - Какъв личен образователен опит придобих от материала?
3. Започнете обмен в групата за това, което открихте.
4. Постигнете консенсус в групата за:
 - Какво е съдържанието на документа?
 - Какво искаме да споделим с другите?
 - Какъв личен образователен опит придобихме от материала?



Очаквания

Моля прочетете и разсъждавайте, след което напишете (... за Вас самите)

1. Какво получих от нашето първо Обучение за обучители?

2. Какво се случи между първото и второто Обучение на обучители по отношение на моя подход към:

А) Диалога

В) Групата

3. Какъв вид личен принос искам да дам на тази група и с кои мои качества бих могъл да съм й полезен, както и да бъде полезен в това Обучение за обучители?

4. От какво се нуждаем в следващите дни?



Лично усъвършенстване 1 – Обмен по двойки

1. Помислете върху: Какво е много важно във Вашия живот?
 - Какво сте направили?
 - Какво сте били?
 - Как подкрепяхте/помагахте на другите?
 - Какво другите хора оценяваха най-много във Вас?
2. Напишете в минало време (ясно и четливо за останалите) ключови думи, кратки съдържателни изречения и/или описание на ситуации по горните въпроси (време -10 мин).
3. Прочетете написаното на Вашия партньор.
4. Вашият партньор трябва да Ви прочете какво сте написали в сегашно време.
5. Сменете ролите си и упражнявайте стъпки от 1 до 4.
6. Обменете вашия опит помежду си.
7. Участвайте в обмена в по-голяма група.



Активно слушане (“Ski lift” упражнение)

Направете “група” от ДВАМА души от различни националности.
Намерете място вътре, където да се разходите или излезте навън.

1. Част I (10 мин)

Участник 1 разказва за нещо, което е важно за него/нея.

Участник 2 слуша, БЕЗ да го прекъсва или коментира.

След това Участник 2 разказва “историята” с негови/нейни думи,
докато Участник 1 слуша без да прекъсва или коментира.

2. Част II (10 мин)

Сменете ролите от говорител на слушател.

3. Част III

Участник 1 и Участник 2 дискутират за това как са преживели
следните пет различни роли:

а) Разказване на “моята история”

б) Слушане на “историите” на другите хора

в) Разказване на “историите” на другите хора със собствени
думи

г) Слушане как другите хора разказват “моята история”

д) Какво е влиянието на моите МИСЛИ, когато слушам някого?
(Помнете разликата между мисля и размишлявам.)

4. Участвайте в обmena в по-голяма група.



Пол и разнообразие

1. Напишете асоциациите, които Ви идват първо на ум от лявата страна на термина.
2. Нарисувайте от дясната страна подходяща картинка / символ.

Пол
религия
индивидуалност
възраст
цвят
сексуалност
болест
етнос
увреждане



Напишете термините в лявата колона и преценете, въз основа на Вашата културна реалност, къде да отбележите с X.

Определения/конотации	мъж		жена



Стереотипи по пол

Добавете стереотипи по пол, за които знаете ...

СТЕРЕОТИПИ...

стереотипи по пол

... стандартизиран психичен образ, който се възприема по един и същи начин от членовете на дадена група и която представлява силно опростено мнение, предразсъдно отношение или некритичен възглед

Примери ...



Упражнение No 10

Наблюдател на диалогични сесии

Когато сте в позиция на наблюдател на диалог, следва да наблюдавате:

- a) Фасилитаторите
- b) Групата и нейните участници
- c) Темата
- d) Процеса

1. Изберете някои от въпросите, които искате да наблюдавате по време на диалога и си водете бележки:

- Как бе представена темата?
- Как се справи групата с темата?
- Участниците правят ли категорични изказвания или успяват да развият своите идеи?
- Как фасилитаторите и групата се опитаха да създадат "кутия, пълна със съдържание" ?
- Как намирате скоростта на процеса?
- Видяхте ли връзка между приноса на участниците в групата?
- Позовават ли се участниците един на друг?

2. Споделете с групата наблюденията си.



Упражнение No 11

Упражнявайте уменията си – Наблюдение –

Създайте група от трима души.

1. Участник 1 и Участник 2 сядат един срещу друг, докато Участник 3 остава на дистанция от един метър до тях, за да наблюдава и засича времето.
2. Участник 1 наблюдава Участник 2 и описва своите наблюдения. (1 мин)
3. След това Участник 1 отново наблюдава Участник 2 и преценява/оценява/изказва своите наблюдения. (1 мин)
4. Накрая тримата участници споделят помежду си за впечатленията, които са придобили по време на това упражнение. (1 мин)



Упражнение No. 12

Конструктивна ОБРАТНА ВРЪЗКА НА 4 ОЧИ

ПЪРВО НИВО Опишете поне ТРИ конкретни наблюдения. По възможност започнете с *“Наблюдавах че...”* или *“Успях да видя, че...”*.

ВТОРО НИВО Дайте предложение за усъвършенстване и дайте да се разбере, че това ще помогне на **ВАС** (да разбирате подобре, да останете концентрирани подълго и т.н ...)

ТРЕТО НИВО Комуникирайте с позитивно основно СЪОБЩЕНИЕ (Съобщение от първо лице като: *Оценявам те като много мотивиран мъж/жена, който е свършил много предварителни приготовления ...*)



Упражнение No 13

“Лява колона” упражнение (А)

Спомнете си за трудна ситуация с човек, който не Ви е приятен. Спомнете си за разговор, който сте провеждали. Опишете в дясната колона вербалната комуникация между вас с отделни кратки изречения. Добавете в лявата колона това, което не сте казали (Вашите мнения, оценки, потвърждения).

Формирайте “група” от ДВАМА души от различни националности.

Част 1:

1. Направете кратко въведение в ситуацията и изразете своята “позиция”.
2. Прочетете дясната колона на партньора си.
3. След това прочетете дясната и лявата колони на партньор си.
4. Партньорът следва да заеме ролята на “треньор” и да попита следните въпроси:
 - Какво бихте искали да научите от този разговор?
 - Постигнахте ли успех? Ако не – защо?
 - Какви бяха последствията от това да не кажете какво сте написали в лявата колона?
 - Защо не изказахте мненията и оценките си?
 - По какъв начин лявата колона оказва влияние на разговора между вас?



Част 2:

1. Изберете една или две основни оценки от лявата колона.
2. Партньорът (треньорът) следва да попита:
 - Приемате ли тези оценки като “Ваши”?
 - С какъв вид данни разполагате, за да направите оценките си?
 - Прочетете оценките си и потърсете скритите си предположения и предразсъдъци или интерпретираната “история”, които несъзнателно водят към изводи за тази личност /ситуация.
 - Как Вашите предположения / “истории” влияят на Вашето поведение?
 - Каква скрита необходимост стои зад Вашите оценки?



Упражнение No 14

“Лява колона” упражнение (B)

Почувствах се и усетих, но не казах ...	Казах ...



Упражнение No 15

Какво значи “Да заемеш позицията на обучаващ се”?

- Помислете за тези две различни перспективи:
 - участник в група**, която ще се възползва от предложение за обучение;
 - професионалист**, който предлага обучение на дадена група.
- Определете общото и различното между двете перспективи:

Общо между <i>a</i> и <i>b</i>	Различно между <i>a</i> и <i>b</i>



Упражнение No 16

Каква е разликата между “модерирането” и “фасилитирането” на работа в група?

1. Обсъдете в малка група характеристиките на двата методологични подходи за подпомагане на работата в група.
(Напишете ги на флипчарт).
2. Сравнете предимствата и недостатъците им и дискутирайте, ако има различия в мненията на членовете на групата.
3. Оставете работните си листа за самостоятелна работа в края на флипчарта.

Модериране на работа в група

Фасилитиране на работа в група

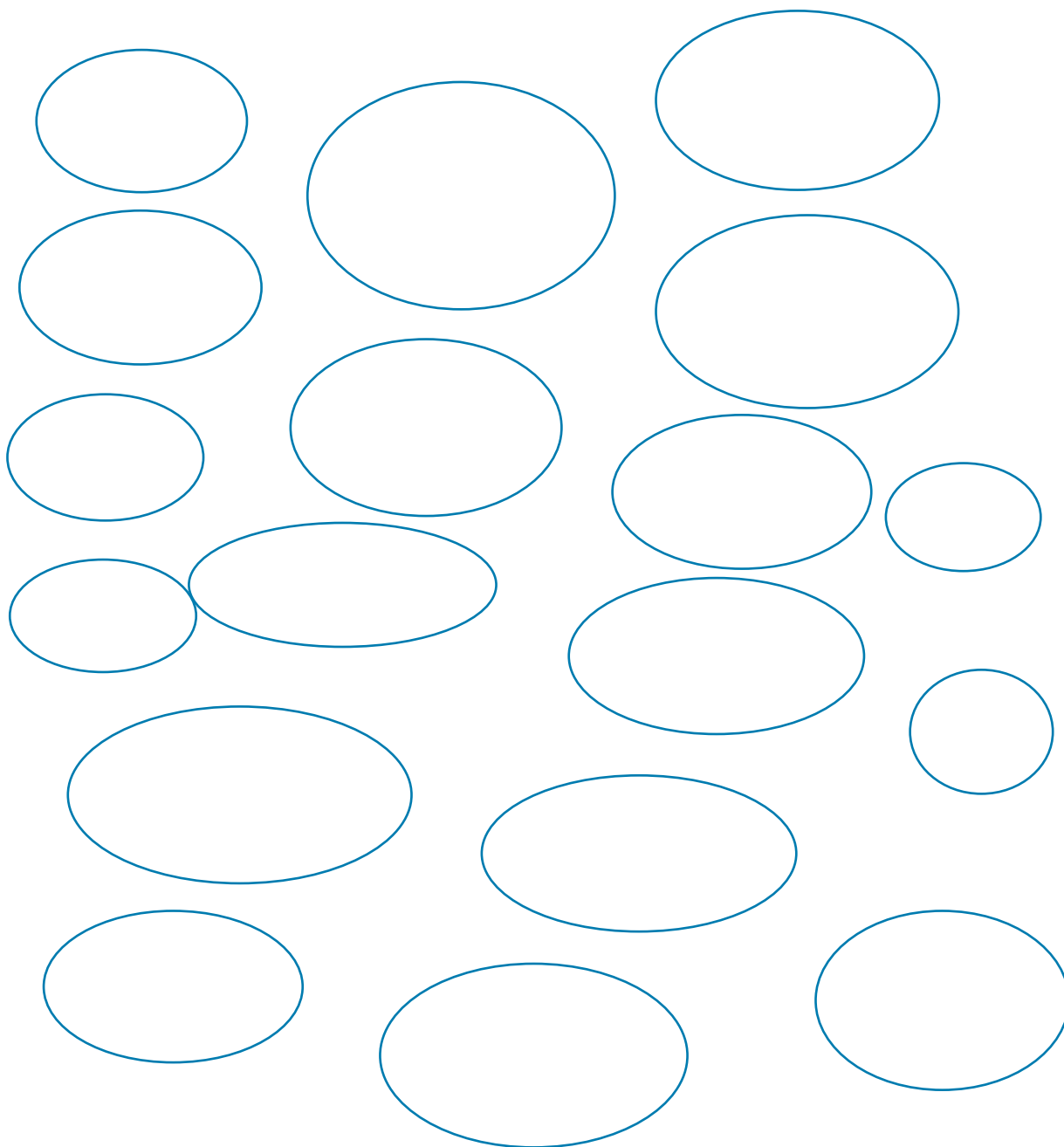




Упражнение No 17

Кои са темите, които следва да бъдат включени в процеса на учене за процеса на фасилитиране на диалог?

1. Работете в група. Съберете възможните теми, които следва да бъдат включени в процеса на учене на процеса на фасилитиране на диалог. Впишете ги в кръгчетата.
2. Обяснете на колегите си какво означават за Вас и Вашата работа тези теми.
3. Свържете с червена линия темите, които са близки или свързани по между си.

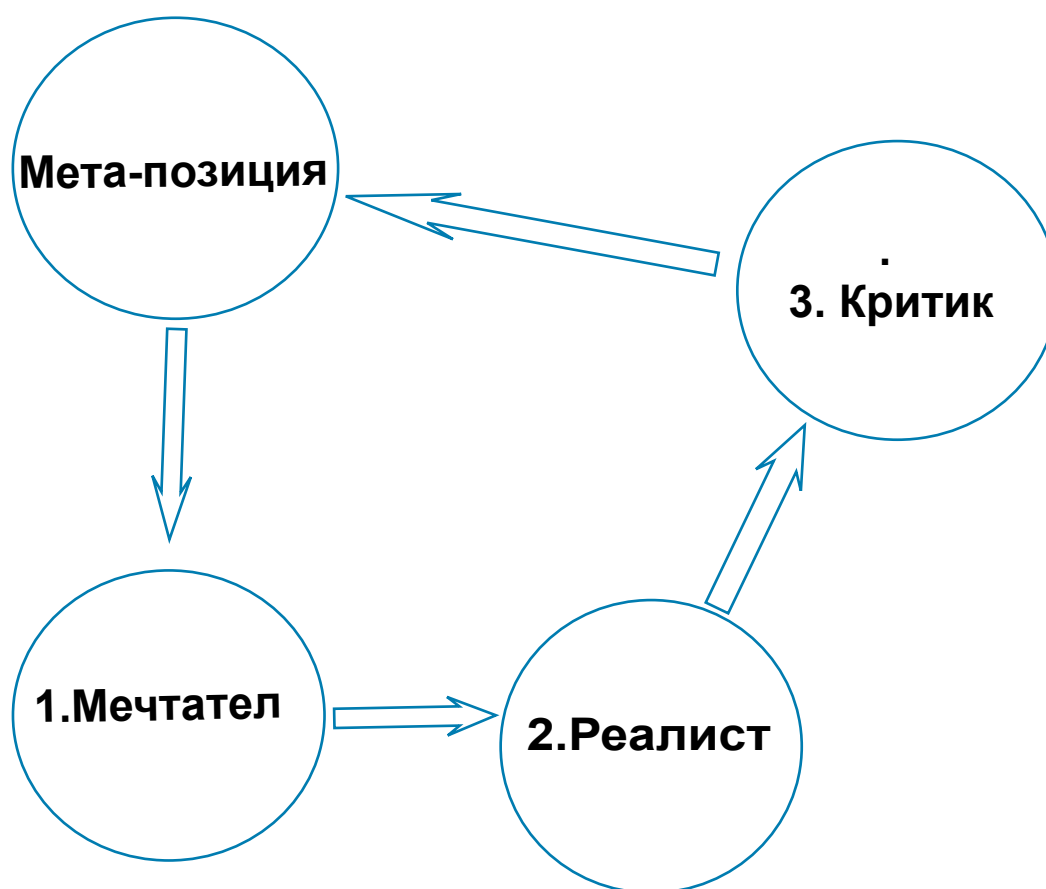


Упражнение No 18

Дисни Стратегия

1. Създаване на „стаите“

Поставете четирите позиции, както искате. **КРИТИКЪТ** не трябва да е разположен прекалено близо до другите, а **МЕТАПОЗИЦИЯТА** трябва да позволява общ план.



2. Закотвяне

Помислете си за период от живота си, когато сте били способни да помечтаете за нещо креативно, да фантазирате за дадена идея, БЕЗ никакви граници. Влезте в позиция на **МЕЧТАТЕЛ** и го преживейте отново. След това : → излезте.

Сега се идентифицирайте с период, когато сте мислили реалистично и сте имали възможност да трансформирате дадена идея в конкретен план. Влезте в позицията на **РЕАЛИСТ** и го преживейте отново. След това: → излезте.

Идентифицирайте се с период, когато сте имали възможност да критикувате даден план по конструктивен начин. Това означава да критикувате не само заради “критиката”, но с цел позитивно и креативно идентифициране на



рисковете и шансовете на плана за успех. Преминете в позицията на **КРИТИК** и го преживейте отново. След това: → излезте.

3. Изберете ЦЕЛТА

След толкова преживявания в Диалог, натрупани мисли и развити способности, представете си, че искате да започнете Диалог в определена сфера. Изберете сферата. Това е Вашата **ЦЕЛ**.

4. Преминете през позициите - част първа

Влезте в позицията на **МЕЧТАТЕЛ**. Визуализирайте целта си, представете си, че сте актьор във филм. Позволете си да помислите за това, без никакви задръжки. Използвайте различни средства, за да изиграете тази роля - мимики, думи, жестове.

Влезте в позицията на **РЕАЛИСТ**. Асоциирайте се с мечтата и следвайте ролите на другите актьори. Вижте целия процеса като сцени от филм. Вижте го като цялостен сценарий, но и като сцени и части от сцени. Използвайте различни изразни средства.

Преминете в позицията на **КРИТИК**. Кои части от плана са задоволителни до момента? Разберете какво още трябва да се направи и какво липсва?

Важно: Критикувайте само **ПЛАНА**, не мечтателя или реалиста. Използвайте различни изразни средства.

5. Преминете през позициите - част втора

Влезте отново в позицията на **МЕЧТАТЕЛ**, след като сте изслушали всички предложения, алтернативи и допълнения на **КРИТИКА**. Ако въпросите на **КРИТИКА** са били твърде остри или ако е било трудно да отговорите на въпросите му, без да питате **КРИТИКА** отново, се върнете в позицията на **КРИТИК**. Също така отидете в **МЕТАПОЗИЦИЯТА** и погледнете процеса отново цялостно....

Повторете тези стъпки ако е необходимо.



Упражнение No. 20

Моите граници като професионално работещ диалогичен фасилитатор (ДФ)

Моят професионален профил(и)	Настоящите ми целеви групи	Потенциални целеви групи	Внимание!!!	Бележки

