



DIALOG

Facilitace kreativní komunikace

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)

Content

1. Účel příručky
- 1.1 Popis a výsledky projektu DiaFCC
2. Úkoly certifikovaných facilitátorů dialogu
3. Teoretická východiska
- 3.1 Teorie učení
- 3.1 Týmové a organizační učení
- 3.3 Práce se skupinami
- 3.4 Základy facilitace dialogu
- 3.4.1. Uspořádání
- 3.4.2 Výběr předmětu dialogického kruhu
- 3.4.3 Obsah základních rysů
- 3.4.4 Reflexe
- 3.4.5 Zpětná vazba
4. Praktické aspekty budování osobního mistrovství
- 4.1 Nezbytné dovednosti facilitátor/ky dialogu
- 4.2 Metodologie práce v DUU
- 4.3 Gender a diverzita
- 4.4 Pokračující vzdělávání se a učení
5. Kurikulum Tréninků trenérů

Příloha: Cvičení

Úvodní slovo koordinátora projektu

Projektem DiaFCC bylo zamýšleno inspirovat a propagovat schopnost dialogické komunikace a jednání – založeném na teorii Davida Bohma a dalších – tak, aby byly iniciovány změny procesů. Hlavní účel projektu je rozšířit více z metodologie dialogu a dialogického jednání jako dovedností pro facilitaci vytváření nové kultury komunikace, která vede ke společnému kreativnímu myšlení, novým vhledům a kreativním rozhodnutím. Partnerské organizace z osmi evropských zemí (Rakouska, Bulharska, České republiky, Estonska, Německa, Islandu, Rumunska a Turecka) poslali účastníky do čtyř Tréninků trenérů (Training of trainers). Takto vznikaly studijní nabídky, které jsou na evropské úrovni nové. Do neformálního prostředí byli soustředěni účastníci z různých věkových skupin a s různým dosavadním vzděláním, kteří chtěli zlepšit své znalosti a kompetence pro to, aby přinesli inovativnost a kreativitu do svých vlastních organizací. Důležitým přístupem během celého projektu bylo reflektování nejen svých vlastních postojů, ale také mentálních modelů v komunikaci a myšlení tak, aby byla rozvíjena respektující komunikace.

Tato příručka, která je důležitým výsledkem projektu DiaFCC, by měla poskytnout přehled některých teoretických aspektů dialogu a facilitace dialogu, stejně tak jako předestřít důležitost teorií učení, dialogického uspořádání, osobního mistrovství a důležitých základních rysů dialogu. Navíc nabízí praktickou podporu v přiložených cvičeních, která byla implementována během Tréninku trenérů.

V neposlední řadě bych chtěla poděkovat všem účastníkům za jejich motivaci a vůli rozvíjet a prohlubovat jejich dialogické vhledy. A chtěla bych poděkovat trenérskému DUU, Dr. Heidemarie Wünsche-Pietzka (Německo) a Dr. Michaelovi Beneschovi (Rakousko) za jejich inovativní přístupy k otázce gender sensitivity a sestavení kurikula založeného na zkušenostech.

Prof. Dr. Ilse Nagelschmidt
Director Centre for Research on Women and Gender
Ředitelka Centra pro Výzkum žen a genderu

1. Účel příručky

Celkový hlavní účel projektu “DiaFCC – Dialog Facilitace kreativní komunikace” je rozšířit více metodologie dialogu a dialogického chování jako dovednosti facilitovat vytváření nové kultury komunikace, která vede ke společnému kreativnímu myšlení, novým vhledům a kreativním řešením (tak, jak to bylo předestřeno v žádosti), tato příručka by měla účastníkům poskytnout všechna cvičení, která byla prováděna během programu o facilitaci, a některé teoretické aspekty dialogu, související s myšlenkami Davida Bohma a Martina Bubera.

Složka s možností aktualizovat systém vyndávacích listů, která byla dána každému účastníkovi, by měla být rozvíjena individuálně, měla by sloužit jako učební pomůcka a je hlavní kolekcí studijních materiálů obohacených o osobní komentáře, myšlenky a vhledy účastníků. Proto by na tuto příručku mělo být nahlíženo jako na něco navíc, co bude integrováno do celého učebního procesu, kdy se účastník stává certifikovaným facilitátorem dialogu.

This handbook contains some brief theoretical inputs as well as all the exercises that were done during the four Trainings of Trainers (ToT).

Tato příručka obsahuje jak některá stručná teoretická východiska, tak všechna cvičení, která byla prováděna během čtyř Tréninků trenérů.

1.1 Popis a výsledky projektu DiaFCC

DiaFCC started 2009 and run till November 2012. There were four ToTs (two in Germany, two in Austria), with online-meetings between the ToTs. The trainees had to do two workshops between ToT 3 and ToT 4. These workshops had to be designed, planned and organized by the trainees, and a comprehensive report about the workshops had to be written. During three Steering Committee meetings (Dresden [GE], Tallinn [EE] and Sofia [BG]) the project-process was guided and evaluated. From the beginning the representatives of partners take the chance to design the cooperation in all its facets as an interdisciplinary group trying to become a real team in action learning. At the third Steering Committee meeting in Sofia in May 2012, a European conference with about 30 Bulgarian participants mainly from local NGOs and journalists was held.

DiaFCC byl zahájen v roce 2009 a probíhal do listopadu 2012. Proběhly čtyři TT - tréninky trenérů (dva v Německu, dva v Rakousku), spolu s online-meetingy mezi jednotlivými tréninkovými setkáními. Účastníci museli sami mezi třetím a čtvrtým tréninkem uspořádat a vést dva workshopy,

o nichž pak museli napsat komplexní zprávu. Během tří Řídících komitétů (Drážďany [DE], Tallinn [EE] and Sofia [BG]) byl řízen a hodnocen průběh projektu. Od začátku měli zástupci partnerů šanci vytvářet spolupráci ve všech aspektech jako interdisciplinární skupina snažící se stát opravdovým týmem v akčním učení. V rámci třetího Řídícího komitétu v Sofii v květnu 2012 proběhla evropská konference se zhruba třiceti bulharskými hosty, skládajícími se zejména ze zástupců místních neziskových organizací a žurnalistů.

Důležitým výsledkem projektu bylo zformování Evropské sítě facilitátorů procesu dialogu, které bylo prezentováno na posledním tréninkovém setkání v Míšni, v květnu 2012. Pro propagaci udržitelnosti výsledků projektu je zamýšleno vybudovat evropskou odbornou skupinu facilitátorů procesu dialogu.

Účel sítě je podporovat facilitátory dialogu v diseminaci metodologie a dialogického postoje, vytvořeného a rozvinutého Davidem Bohmem a dalšími, na vysoké úrovni kvality, v různých oborech praxe, v evropských a dalších zemích. Tato asociace bude otevřena pro členství certifikovaným facilitátorům dialogu, kteří mají zájem na nadnárodní kooperaci a zapojování se do společných aktivit tak, aby prohloubili své schopnosti pro facilitaci a dále rozvíjeli osobní mistrovství ve své odborné praxi.

Členové budou z těchto důvodů spolupracovat v různých pracovních skupinách tak, aby posílili společné cíle. Jsou zavázáni Etickými směrnici, které reflektují dialogické postoje.

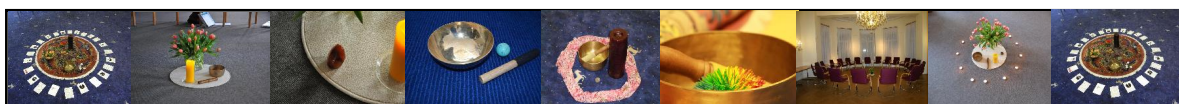
2 Úkoly certifikovaných facilitátorů dialogu

Někdy je facilitace dialogu zaměňována za další obory jako moderování nebo trénink. V obou posledně zmíněných oborech je role “leadera skupiny” úplně jiná. Ten má status jakéhosi experta, což znamená, že: úkolem moderátora je vést skupinu k určitému výsledku (hlídat časový harmonogram, podporovat všechny členy k prezentování vlastních příspěvků, podílení se na specifických cvičeních, atd.), trenér je expert, který dodává vědomosti, dovednosti (např. poradenské dovednosti, vědomosti o nějakém specifickém tématu, atd.). Toto – obecně – neplatí pro certifikovaného facilitátora dialogu. Jako účastník/nice projektu DiaFCC by měl/a mít dialogické schopnosti, měl/a by být schopen/a jak plánovat a implementovat dialogické semináře v soukromém i organizačním prostředí, tak facilitovat dialogická sezení.

Facilitace dialogických kruhů: Certifikovaný facilitátor dialogu je schopen používat své dialogické dovednosti pro podporu účastníků v užívání jejich dialogických dovedností, např. odkládat předpoklady a jistoty nebo naslouchat hluboce, dělá to ale nedirektivním způsobem. Facilitátor/ka nejedná jako expert/ka, rozvíjí si cit pro potřeby a emoce účastníků a podporuje je správným způsobem v závislosti na okolnostech. Její/jeho znalosti skupinových procesů a psychologických vlivů jí/mu umožňují NEchovat se jako moderátor/ka či trenér/ka, ale přesto být skupinou čas od času akceptován/a jako leader v tomto smyslu: kdykoliv je nutné a vhodné, CDF (Certified Dialogue Facilitator – Certifikovaný facilitátor dialogu) převezme vedení a podá relevantní, důležité informace, takže skupina může pokračovat dialogickým a konstruktivním způsobem. V tomto smyslu se každý účastník může občas v dialogickém procesu zhostit role takového “leadera”.

Vytváření a realizace seminářů: Certifikovaný facilitátor dialogu je schopen vytvořit seminář týkající se dialogu jak v soukromém (rodina, přátelé), tak v profesionálním kontextu (např. v organizacích). V tomto semináři je CDF schopen předestřít jádro dialogu (odlišnosti od např. moderování), prezentovat a vést typická dialogická cvičení a chovat se jako vzor, takže účastníci si vytvoří představu o dialogickém přístupu.

CDF z projektu DiaFCC nejsou automaticky kvalifikováni k tomu, aby sami nabízeli tréninky pro facilitátory dialogu.



3 Teoretické přístupy

Během poslední 20 až 30 let bylo publikováno vzrůstající množství literatury o tématu dialogu. Původně byla literatura, inspirovaná americkým fyzikem Davidem Bohmem, publikována zejména ve Spojených státech. K dialogu existují – nikoliv překvapivě – různé přístupy a objevily se i novější výzkumy – jak lze vidět například v díle Clause Otto Scharmera (Teorie U), Davida Isaacse a dalších. Protože termín dialog, který zde používáme, by měl být odlišen od tohoto slova používaného v běžném hovoru (vnitřní dialog, vedme o tom dialog, atd.), je nezbytné vztáhnout termín k nějakému teoretickému rámci.

Dialog by měl být viděn jako interdisciplinární přístup. Není zde žádná skrytá “pravda” (ve smyslu: Dialogický přístup to vidí nejlíp, je nejlepší,...), protože to by bylo protichůdné k jeho filosofické základně, která je silně ovlivněna konstruktivismem (viz např. Maturana, Varela, von Föster, Watzlawick a další). Mnohem více je dialog jako postoj otevřený různým přístupům a myšlenkám, teoretickým pojmům a směrům, přičemž vykazuje blízký vztah k práci následujících autorů: Davida Bohma, Williama Isaacse, Martina Bubera, Petera Sengeho, J. Krishnamurtiho, Johannese a Martiny Hartkemeyerových, Freemana Dhorityho, Clause Otto Scharmera a dalších.

Myslíme si, že je nezbytné poskytnout takovýto teoretický rámec, nevtěšňovat práci certifikovaného facilitátora dialogu do statického vzorce, ale dát lidem, kteří facilitují dialogová sezení a veškeré práci, která je s touto facilitací spojená, nějaký rámec daný literaturou, která může pomoci s přípravou, reflexí a facilitací ve specifickém dialogickém přístupu. V procesu integrace naší dialogické práce do těchto systémů přesvědčení by neměl existovat pocit exkluzivity - mělo by o něm být uvažováno jako o jedné z mnoha možností toho, jak by mohlo být pojednáváno o dialogu.

3.1 Teorie učení

Lidé mají různé přístupy k učení, tj. existují různé studijní typy. Například někteří lidé jsou více globálně orientováni, jiní se více soustředí na detail; nebo někteří lidé se dokážou nejlépe učit, když jsou konfrontováni s auditivní informací, další se více soustředí na psaný



projev. Facilitátor dialogu by si měl být vědom existence různých studijních typů a být schopen prezentovat informace různými způsoby.

Například v modelu Davida Kolba jsou pro transformování zkušenosti důležité následující čtyři koncepty: konkrétní zkušenost, abstraktní konceptualizace, reflektující pozorování a aktivní experimentování a všechny čtyři přístupy musí být inkorporovány. Styl učení každého jedince je kombinací jeho preferovaných přístupů. Podle Kolba existují čtyři styly učení: konvergující, divergující, asimilující, akomodující.

Konvergující lidé - jsou dobří v uvádění myšlenek do praxe

Divergující lidé - jsou dobří ve vymýšlení nápadů a vidění věcí z odlišné perspektivy

Asimilátoři jsou dobří ve vytváření teoretických modelů

Akomodéři jsou dobří v dělání věcí spíše než v jejich studování

Teorie učení poskytují koncepční rámec, který popisuje, jak je informace vnímána, zpracovávána a implementována během učení. Je nezbytné mít na paměti, že učení pokrývá mnoho různých vlivů, od kognitivního a emocionálního po biografické a sociální faktory.

V kontextu dialogu je základní zejména konstruktivistický přístup, tj. z této perspektivy je učící se aktivní v konstruování vlastních modelů, které působí na osobní koncepty toho, jak interagovat s prostředím.

3.2 Tým a organizační učení

Dialog je přístup pro skupiny lidí. Samozřejmě, že jedinec může být v dialogu sám se sebou, ale toto není přístup, kterým jsme se řídili v projektu DiaFCC. Peter Senge, americký specialista v oblasti organizačního učení, vidí dialog jako “prostředek”, který podporuje tým v rozvoji jeho porozumění “principům” nezbytným k získání dobrých výsledků učení se týmu.

Učení obecně zahrnuje nové vhledy, stejně jako nové vzory chování, tedy “myšlení” a “dělání”. Proto, jak Peter Senge píše, se musí odlišovat teorie od praxe, principy od technik. V tomto modelu týmového učení nalézáme tři stadia: techniky, principy a esence:



Techniky znamenají: Co děláš

Principy znamenají: Směrodatné myšlenky/vhledy

Esence znamenají: Stádium kolektivního stavu bytí

Techniky mohou být nacvičovány. Principům musí být porozuměno skupinou a potom – možná – může tým zažít ono speciální stadium kolektivního stavu bytí, které je tak obtížné popsat. Proto snad pomůže příklad: “Týmový duch” nemůže být vnucen – pokud tým nepracuje dobře, nikdo nemůže dát příkaz jako: “no, týme, hodně procvičujte, soustřeďte se na společný úkol a rozvíňte si smysl pro “týmového ducha”. Ve stádiu technik se členové týmu mohou naučit, jak komunikovat nebo jak vytvořit plán. Ve stádiu principů mohou mít vhled, že např. kompromisy jsou nezbytné. A poté, možná, se někdy rozvine týmový duch, kdy tým jako celek funguje daleko lépe, než jednotlivci samotní.

CDF by měl být schopen podporovat tým v získávání nezbytných kompetencí jak na úrovni technik, tak na úrovni principů. Toto zahrnuje výběr/vytváření vhodných cvičení, jednání jako vzor pro ostatní a facilitace skupiny obecně.

3.3 Práce se skupinami

Facilitace dialogu je skupinový proces, je nutné mít zvláštní kompetence, pokud někdo chce facilitovat dialog na vysoké úrovni kvality. Především – vedle dovedností popsaných v této příručce jinde – potřebuje CDF zkušenost se skupinovou prací obecně, vědět a už mít zreflektována např. stadia skupinových procesů. Skupina obvykle podstupuje určité kroky, od relativní vlídnosti na začátku, přes “útočnost” a další úrovně. Protože je potřeba více či méně dlouhá a občas stresující cesta k dosažení specifické dialogické kvality v srdcích účastníků, CDF musí ukázat mix vřdčích kvalit kombinovaných s opravdovými, vnitřními dialogickými schopnostmi. Zejména v organizačním kontextu se velmi často může objevit nějaká resistance, což je naprosto normální. Velmi často také skupina očekává více moderátora, než facilitátora a toto všechno vysvětluje potřebu některých speciálních dialogických dovedností. Daleko více, než v klasickém tréninku musí být CDF schopen pomoci skupině rozvinout vlastní odpovědnost místo jejího provázení/vedení.

Tyto dovednosti související s prací se skupinou obsahují například: Opravdovou empatii, reflektované používání jazyka (zejména s koncentrací na potřeby účastníků), vědomosti a



spoustu reflexe vlastních mentálních modelů, atd. Bez těchto důležitých dovedností by mohla být facilitace snadno deformována v klasické moderování.

3.4 Základy pro facilitaci dialogu

3.4.1 Uspořádání

Dialogické kruhy se dějí – *nomen est omen* – v kruhu lidí. Kruh samotný je nezbytné, ale ne dostačující uspořádání. Jenom proto, že lidé zformují kruh nezbytně neznamená, že dělají dialog v tom smyslu, v jakém tento termín používáme my. Je ale nezbytné, aby každý měl možnost vidět všechny ostatní účastníky (mimiku, řeč těla), a kruh symbolizuje rovnost. Dialog nemůže fungovat, pokud existuje jakákoliv hierarchie.

Existují některé symbolické prostředky pro podporu dialogu, např. mluvící symbol, “střed” symbolizovaný možná koberečkem nebo květinami ve středu kruhu, svíčka a mnoho dalších. Tyto symboly mohou pomoci rozvinout podpůrnou atmosféru, nicméně daleko důležitější jsou některé “měkké dovednosti” nebo dialogické kompetence.

3.4.2 Výběr objektu dialogického sezení

Často se rozlišuje mezi tématickým a generativním dialogickým sezením. Generativní dialog nemá žádné téma – je mnohem více o “dělání dialogu” a prozkoumávání nebo pociťování heterogenity skupiny, z níž může vyrůstat tvůrčí rozvoj, nebo o praktikování dialogických kompetencí, atd. Tématický dialog má téma, ale – a toto se děje velmi často – může se stát, že řeč se stočí někam jinam. Dialog nemůže být vtlačen do rámce, jednou z hlavních charakteristik dialogu je neočekávanost a neplánovanost. Dialog není vhodný k dosažení společného rozhodnutí, musí se odlišit od ostatních forem komunikace jako diskuse nebo debata.

Je důležité, že dialogická skupina nemůže být donucena mluvit o určitém tématu. I toto rozhodnutí musí přijít od účastníků, neboť dialog vždy zahrnuje vysoký potenciál pro “chaos”. CO v dialogu není tak důležité – mnohem důležitější je JAK: Dávat pozor na to, jak myslíme, raději než co myslíme.



3.4.3 Obsah základních rysů

Vytvoř “bezpečný prostor” – prostor, kde je bezpečné odhalit naše hluboké pravdy.

Přijmi postoj učícího se – Jsme učící se jedinci, a proto bychom nikdy neměli ztratit zvědavost a motivaci získávat nové vhledy a zažívat nové věci.

Radikální respekt – respekt je aktivnější než tolerance a vztahuje se k motivaci pozorovat svět z perspektivy druhých lidí.

Otevřenost – jsem ochoten přinést otevřenost novým myšlenkám a jiným perspektivám a jsem otevřen zpochybňování svých osobních přesvědčení, stejně jako společenskému systému přesvědčení.

Mluv ze srdce – mluvím pravdivě o tom, co je pro mě opravdu důležité a neteoretizuji, nebo nedělám “dobrý” dojem.

Naslouchej hluboce – naslouchám druhému s empatickou otevřeností. Hluboké naslouchání je aktivní proces.

Zpomal – stát se tím, kdo si uvědomuje, co se děje v jeho vnitřním světě, vidět, jaké jsou moje reakce a co může být důvodem pro moje, možná velmi emocionální, reakce.

Odlož předpoklady a jistoty – mělo by být možné pozorovat svá vlastní přesvědčení a předsudky. Pozorujeme je z vnější perspektivy, abychom získali nápomocný osobní odstup.

Nadšeně přijímej paradox odlišností – stávám se tím, kdo si je vědom toho, že nežijeme v černobílém světě. Z této perspektivy je velmi zřídka jasná čistá pravda či nepravda – záleží na perspektivě diváka.

Pozoruj pozorovatele – pozoruji své vlastní pocity a myšlenky, poněvadž “Pozorovaná myšlenka se mění”.

3.4.4 Reflexe

Velmi důležitou součástí dialogu je reflexe. Reflexe neznamená zabývat se znovu obsahy dialogického kruhu, znamená reflexi procesu samotného.

Proto je většinou velmi užitečné facilitovat reflexní kolo o tématech jako: Co bylo tady jiného v porovnání s každodenní komunikací?, nebo: Jak mě ovlivnily úseky, kdy se mlčelo?



3.4.5 Feedback – zpětná vazba

Když dáváme zpětnou vazbu, je velmi důležité držet se některých pravidel. Především by na zpětnou vazbu mělo být nahlíženo jako na dar: Osoba, která dostává zpětnou vazbu, by měla souhlasit s tím, aby ji dostala a rozhodnout se samostatně, zda jí chce akceptovat jako šanci učinit zkušenost, ze které se něco naučí. A ten, kdo dává zpětnou vazbu, by si měl uvědomovat, aby říkal konkrétní pozorování a velice jasně je odlišil od osobních úsudků. V druhém kroku by ten, kdo dává zpětnou vazbu, měl vyjasnit, že tato zpětná vazba ukazuje její/jeho osobní dojem, a proto je subjektivní. Toto zvyšuje šanci, že zpětná vazba bude moci být přijata bez rezistence a sebeobhajování toho, kdo ji přijímá – navíc to ukazuje relativitu úsudků jako dodatečnou možnost něco se naučit.



4 Praktické aspekty budování osobního mistrovství

Osobní mistrovství znamená schopnost rozvíjet osobní silné stránky a kompetence a rozvíjet jasnou představu o vlastních vizích a o tom, jak dosáhnout osobních cílů. Osoba s dobře rozvinutým osobním mistrovstvím podstupuje pokračující proces zvažování statutu quo a budoucích cílů. Tento proces je spojen s určitou “kreativní tenzí”. Dialog poskytuje šance pro nikdy nekončící proces osobního učení, kdy se konzistentně sami sebe ptáme, jak a proč reagujeme tímto způsobem a kam můžeme jít získat “lepší” výsledky. Tento proces zvažování se soustřeďuje na tenzi mezi “tím, co je má vize” a vnímáním “reality”. Učení se v kontextu osobního mistrovství znamená nikoliv získávání nových “informací”, znamená to rozšíření schopnosti dosáhnout chtěných cílů.

Dbaní na všechny základní rysy dialogu a jejich praktikování podporuje lidi ve zdokonalování svých schopností osobního mistrovství. Učení na vyšší úrovni se děje, když jsme osobně zainteresovaní, když zažíváme odlišnosti a když je reflektujeme.

4.1 Nezbytné dovednosti facilitátorů dialogu

Dovednosti, které potřebuje CDF, pokrývají širokou škálu a mají být jasně odlišeny od dovedností, které potřebuje např. moderátor nebo kouč, navzdory tomu, že některé moderátorské a koučovací dovednosti jsou také užitečné. Ale protože facilitace dialogu není ani moderování, ani koučování nebo supervize, CDF je daleko více v pozici učícího se (ne v roli experta) a měl by proces facilitovat, spíše než vést. Pro většinou skupin skládajících se z lidí, kteří nemají s dialogem zkušenost, je velmi obtížné převzít zodpovědnost za výsledek a neočekávat klasické vedení dokonce ani v obtížných situacích. CDF se nesmí chytit do této pasti a začít vést. Toto, samozřejmě, neznamená, že facilitátor dialogu nemůže iniciovat nějaké procesy reflexe, apod., ale měl by – daleko více, než moderátor – reflektovat ono JAK v procesu, spíše než konkrétní obsah a výstupy. Proto všechny základní rysy dialogu, rozvoj osobního mistrovství a soustavná reflexe probíhajícího procesu jsou nezbytné.

Dialog by měl být poháněn duchem otevřenosti, kde jakákoliv myšlenka a každá emoce mohou být vysloveny otevřeně. Neměly by existovat žádné hranice pro zastavení “skrytých” pravd a tyto pravdy by neměly být ponechány nevyřčené. Jedním z úkolů CDF je podporovat skupinu v odhalení dokonce i “nebezpečných pravd”. Někdy takovéto obtížné



záležitosti vyplavou na povrch nikoliv v dialogickém kruhu samotném, ale během následujících reflexí, které mohou fungovat jako jakýsi druh sebehodnocení.

Proč jsme toto nevyslovili jasně nahlas? Co bylo vnímáno jako překážka? apod. CDF by měl velmi jasně a přímo rozlišovat mezi dialogickým kruhem samotným a reflexí procesu (nezávisle na jakémkoliv obsahu), protože toto je velmi důležitá metodologie postupování v kompetencích osobního mistrovství. Lidé často nedokážou rozlišovat mezi obsahem a např. emocemi, které nejsou přímo spojeny s tímto obsahem, ale jsou výsledkem pod- či nevědomého *nepřímého* spojení. Toto může objasnit příklad: Účastník vykazuje resistenci, nebo dokonce agresivitu vůči příspěvku jiné osoby, ale ve skutečnosti je jeho resistance výsledkem něčeho úplně jiného, možná je výsledkem nějakého emocionálního traumatu projekovaného do dané osoby. Když reflektujeme proces dialogu, máme šanci odhalit takováto spojení.

4.2 DUO metodologie

DUO-metodologie užívá individuálních rozdílů jako subtilní nebo dokonce přímou demonstraci konstruktivního potenciálu diversity. V projektu DiaFCC ukázala práce v DUO zejména následující rozdíly: gender, věk a biografickou socializaci. Podle teoretického zázemí a praktického potenciálu dialogických sezení je diverzita důležitým faktorem, neboť obohacuje naše procesy myšlení a jasně ukazuje falešná přesvědčení černobílého myšlení, které je důležité přinejmenším v západních společnostech, jež jsou hluboce ovlivněny aristotelskou logikou.

4.3 Gender a diverzita

Původně znamená termín gender rozdíl mezi biologickými a sociálními aspekty “muže a ženy” a odvolává se na fakt, že pohlaví jsou více, než pouhá biologie. K rolím mužů a žen je připojena spousta sociálních konstruktů, které významným způsobem ovlivňují naše myšlení a naše chování. V dialogu bychom si měli být vědomi nejen pouze těchto genderových aspektů, ale také diverzity obecně (kulturního pozadí, společnosti, atd.) a jejího potenciálu v procesu kreativního myšlení. Protože většina těchto konstruktů a jejich vlivů je podvědomých, měl/a by si je CDF uvědomovat a podporovat skupinu v jejich přivádění na více vědomou úroveň. Když je odhalena, má diverzita obrovský potenciál



obohatit naše myšlení a získat obohacenou základnu pro další procesy myšlení a nalézání “lepších” řešení. Řešení, která užívají nejen “černou nebo bílou”, ale všechny odstíny šedi mezi nimi.

4.4 Pokračování ve vzdělávání se a učení

Bereme život jako neustálý proces učení a z tohoto pohledu je facilitace dialogu nikdy nekončící učební proces (viz např. základní rys “přijmi postoj učícího se”). Každé dialogické sezení, ať “hladké” nebo s obtížemi, je výzvou, která obsahuje učební zážitek.

Navíc je velmi užitečné pokračovat v nepřetržité výměně zkušeností s dalšími lidmi zabývajícími se dialogem. Jako jeden z důležitých výstupů projektu DiaFCC byla založena síť facilitátorů dialogu (Evropská síť facilitátorů dialogu), která bude fungovat jako platforma pro výměnu zkušeností, další rozvoj a stanovování kritérií kvality pro profesionální facilitaci dialogu



5 Kurikulum tréninku účastníků

Logickým odůvodněním projektu “Dialog – Facilitace kreativní komunikace” je poskytovat tréninky pro potenciální facilitátory procesu dialogu tak, aby byli schopní:

- Pracovat s různými cílovými skupinami velmi hodnotově a individualisticky orientovaným způsobem
- učit se dávat do kontrastů své diskuse a polemickou komunikaci s metodologií, která obohacuje a umožňuje změnit procesy uvnitř a následně v sociálním okolí
- Facilitování respektující komunikace sledující základní rysy, které musí být trénovány
- Reflektování toho, že klíčem ke změně procesů není pouze vlastní přístup, ale také chování druhých v komunikaci a myšlení, které může vyústit ve změnu.

Kurikulum se skládá ze čtyř tréninkových setkání, každé třídní, doprovázené online-meetingy každý měsíc, a to prostřednictvím učební platformy založené na internetu. Mezi tréninkem ToT 3 a ToT 4 musí všichni účastníci naplánovat a zorganizovat workshop. Trénink bude dokončen zprávou o tomto workshopu.

Každý ze čtyř tréninků ToT má předdefinované motto, které nese funkci jakési “směrnice”.

Kurikulum se skládá z pěti oblastí:

- Dialog jako holistický přístup
- Základy vycházející z filosofie a přírodních věd
- Sebeuvědomování
- Osobní mistrovství
- Koncipování seminářů/workshopů založených na dialogu

Metodologie

Účastníkům budou poskytnuty: přednášky, cvičení dovedností individuálně/v malých skupinách/ve velkých skupinách, členění a reflektování pasáží z knih, shlédnutí a reflektování video-materiálu, příprava, facilitace dialogických kruhů a příprava a realizace workshopu se specifickou cílovou skupinou, na vlastní odpovědnost trénovaného účastníka projektu. Důležitou součástí bude také soustavné a pravidelné psaní učebního deníku.

Kurikulum sleduje směrodatný plán, kde jsou pozdější zkušenosti založeny na dřívějších učebních krocích. Důležitou částí programu je to, že všichni účastníci si budují svůj individuální **učební šanon**. Bude jim dán vnitřně strukturovaný šanon, který musí být naplněn individuálně učebním materiálem podle různých stylů učení.

ToT 1

Motto: “Lidská bytost je neustále se učící individuum, které může doopravdy růst pouze v interakcích s dalšími lidskými bytostmi”

HLAVNÍ CÍLE

- Poznat dialog podle myšlenek Davida Bohma a Martina Bubera
- Poznat a zažít první zkušenost budování “kontejneru”
- Získat přehled o celém projektu
- Reflektovat individuální styly učení



SPECIFICKÉ A CERTIFIKOVANÉ KOMPETENCE

1. Být schopen vysvětlit dialogický přístup a odlišit ho od podobných metod
2. Zažít první dialogické zkušenosti a být schopen je vyjádřit/komunikovat o nich
3. Být schopen podat přehled o určitých základních dialogických kompetencích
4. Být schopen reflektovat a komunikovat individuální styl učení
5. Být schopen reflektovat a komunikovat důležitost “místnosti” a “uspořádání místnosti” pro proces dialogu
6. Být schopen nabídnout proces individuálního myšlení místo pouhého prezentování výsledků myšlení

SPECIFICKÉ OBSAHY

1. Následující celkové motto, první den ToT 1 je rezervován pro seznámení se se skupinou a ustanovení prvních kroků k vybudování tzv. “kontejneru” (tj. důvěryhodné atmosféry)
2. Teoretické pozadí stylů učení a reflektování individuálních přístupů k vlastnímu stylu učení (např. Styly učení od Davida Kolba, Učení se v jednoduché a dvojité smyčce, atd.)
3. Teoretické představení metod dialogu zejména podle Davida Bohma a Martina Bubera, doprovázené podobnými přístupy (např. Clausem O. Scharmerem)
4. Začít se speciálními dialogickými cvičeními a jejich reflektování ve skupině
5. Přehled organizace celého projektu a vysvětlení účelu učebního šanonu
6. Představení DUO-metodologie
7. Dialogické uspořádání a pravidla
8. Důležitost “místnosti” a “uspořádání místnosti”
9. Reflexe o procesu dialogu

ToT 2

Motto: “Pro to, abychom se společně něco naučili, neprodávej produkty, ale nabízej vhledy o svých produktech myšlení”.

HLAVNÍ CÍLE

1. Koncept základních dialogických kompetencí část 1
2. Koncept osobního mistrovství
3. Získávání znalosti o společném a vzájemném učení
4. Rozšiřování schopnosti pozorování vlastních myšlenek a pocitů
5. Koncept mentálních modelů
6. Důležitost “kontejneru”
7. Genderové aspekty

SPECIFICKÉ A CERTIFIKOVANÉ KOMPETENCE

1. Být schopen vysvětlit koncept osobního mistrovství
2. Hlubší zkušenost se základními kompetencemi “pozorovat pozorovatele” a “naslouchat hluboce” a být schopen vyjádřit osobní zkušenosti s těmito kompetencemi
3. Být schopen reflektovat a vyjádřit otázky gender podle konceptu dialogu
4. Být schopen vysvětlit různé druhy dialogu
5. Být schopen podat přehled různých oborů pro implementaci dialogického přístupu



6. Být schopen vysvětlit koncept mentálních modelů a vyjádřit o nich osobní reflexe
7. Být schopen reflektovat a vysvětlit důležitost “kontejneru”

SPECIFICKÉ OBSAHY

1. Navázání na první ToT (Trénink trenérů)
2. Realizovat generativní dialogický kruh jako představení druhého ToT
3. Představení a reflexe konceptu osobního mistrovství
4. Koncept základních kompetencí s důrazem na “poslouchat hluboce” a “pozorovat pozorovatele”
5. Genderové aspekty a dialog
6. Různé druhy dialogu a různé druhy oborů, v nichž lze implementovat dialogický přístup
7. Příprava workshopů část 1
8. Představení konceptu mentálních modelů
9. Reflexe o procesu dialogu
10. “Kontejner”

ToT 3

Motto: “Já se učím, ty se učíš, on/a se učí – MY se učíme”

HLAVNÍ CÍLE

1. Koncept základních dialogických kompetencí část 2
2. Různé role: Facilitátor dialogu/supervizor/moderátor/kouč
3. Nástroje pro supervizi: sebe sama a skupiny
4. Příprava workshopů
5. Týmové učení

SPECIFICKÉ A CERTIFIKOVANÉ KOMPETENCE

1. Hlubší zkušenost se základními dialogickými kompetencemi a být schopen je vysvětlit
2. Být schopen reflektovat a vyjádřit koncept “postoj učícího se”, zejména v kontextu týmového učení
3. Být schopen rozlišovat mezi různými rolemi a vysvětlování speciálních rysů facilitátora dialogu
4. Být schopen reflektovat a vysvětlit různé přístupy k představování dialogu, zejména dialogu a hudby
5. Vytvoření prvního konceptu dialogického workshopu

SPECIFICKÉ OBSAHY

1. Navázání na třetí ToT
2. Postoj učícího se
3. Role facilitátora dialogu
4. Jak se vypořádat s úzkostí, nejistotami, obavami (svými i skupiny)
5. Hudba a dialog
6. Tým a organizační učení
7. Příprava workshopu



ToT 4

Motto: "Správně nebo dobře – Od Já vím k Já se učím"

HLAVNÍ CÍLE

1. Prohloubená reflexe dialogických procesů
2. Prohloubená reflexe role facilitátora dialogu
3. Společné přemýšlení o teoretických a praktických aspektech facilitace dialogu
4. Ustanovení postoje nikdy nekončícího procesu učení se u facilitátora

SPECIFICKÉ a CERTIFIKOVANÉ KOMPETENCE

1. Kompetence k vytváření, implementaci a reflektování dialogických workshopů
2. Facilitování skupinových reflexí procesů na vysoké úrovni
3. Posílení osobní, kritické reflexe o příležitostech a nástrahách role facilitátora dialogu

SPECIFICKÉ OBSAHY

1. Navázání na třetí ToT
2. Zažívání dialogických sezení za změněných okolností (např. poslepu)
3. Procesy reflexe na vysoké úrovni jako individuum a skupina
4. Resumé poznávacích zkušeností v projektu
5. Budoucí vyhlídky vycházející z projektu a jak rozvíjet dialog dále

6. Online-meetingy

Online-meetingy přes speciální online-platformu se konaly pravidelně, tj. měsíčně. Všichni participanté se účastnili co nejvíce online-meetingů bylo možné, ale obecně byla účast dobrovolná. Během prvního roku projektu bylo plánováno rozdělit online-meetingy: po určitý časový úsek byly předloženy obsahy a po zbytek byly meetingy rezervovány pro otázky a potřeby participantů. Myšlenka v pozadí je, že virtuální meetingy budou pravděpodobně zapříčiňovat nějaký strach a úzkost, s nimiž je třeba se vypořádat. Od druhého roku byly celé meetingy užívány pro aktuální otázky a potřeby vyjadřované participanty, struktura sledovala proces podobný koučingu, spíše než přednášky. Časový rámec byl 2 hodiny každý meeting. Každý participant měl možnost vyjasnit si cokoliv, co potřeboval/a v dané fázi projektu.



Cvičení č. 1

Vlastní představení účastníků

1. Nakresli na leták svůj osobní symbol

2. Představ tento symbol

- Svým jménem
 - Svou zemí
 - Svou profesí
 - Svým věkem
- skupině

3. Pro další část cvičení si vyber kohokoliv a řekni skupině: “Mám zájem o výměnu informací s...”

4. Začněte svou **výměnu informací v male skupince** o:

- Kdo jsem já osobně? (3 charakteristiky)
- Kdy jste zažil/a opravdovou dialogickou situaci, která byla pro Vás inspiro-

jící?

Popište speciální znaky této dialogické situaci.

5. Porovnejte své znaky dialogické situace

Jsou shody a/nebo rozdíly?

6. Sdělte své zkušenosti celé skupině tak, že budete prezentovat tu druhou osobu

- jméno
- osobní vlastnosti
- popis situace, kterou on/a popisovala
- společné výsledky týkající se charakteristik dialogických situací, o kterých

jste mluvili



Účastníci kurzu definují svůj vlastní styl učení

1. Použijte **KOLB**ova schémata (pracovní list) pro individuální reflexi o různých stylech učení
2. Přemýšlejte o svém vlastním stylu učení a definujte si svůj styl učení
3. **Ve tříčlenné skupině** – Vysvětlete, jak jste přišli na svou definici
4. Které vhledy pro Vás byly nové?
5. Začněte **výměnu informací v dané skupině**



Cvičení č. 3

Řešení teoretických aspektů ve skupině:

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

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

Kolb – styly učení ([www. Businessballs.com/kolblearningstyles.htm](http://www.Businessballs.com/kolblearningstyles.htm))

Přečtěte si samostatně daný úryvek a vypište hlavní vhledy, které jste získali

1. Přemýšlejte o:

- Jaká je má osobní učební zkušenost z tohoto úryvku?

2. Vyměňujte si ve skupině informace o svých vhledech

3. Ve skupině se dohodněte na tom:

- Co je obsahem tohoto úryvku?
- Co chceme sdílet s ostatními?
- Jaká je moje osobní učební zkušenost z tohoto úryvku?



Očekávání

Prosím, přečtěte si a reflektujte, poté запиšte (...pro sebe)

1. Co mi nejvíce utkvělo z našeho prvního ToT?

2. Co se stalo mezi prvním a druhým ToT, co se týče mého přístupu k
 - A) Dialogu

 - B) Skupině

3. Jaký druh osobního přínosu a kvality chci do této skupiny a tohoto ToT vnést?

4. Co v tyto dny potřebujeme?



Osobní mistrovství 1 – Výměna informací ve dvojicích

1. Přemýšlejte o: Co bylo ve Vašem životě velmi důležité?
 - Co jste udělal/a
 - Čím jste byl/a
 - Jak jste podpořil/a/pomohl/a druhým
 - Čeho si na Vás ostatní cení
2. Napište v minulém čase (jasně a čitelně pro ostatní) klíčová slova, krátké věty obsahu a/nebo situací (10 min)
3. Přečtete to partnerovi
4. Váš partner Vám přečte to, co jste napsali, v přítomném čase
5. Vyměňte si role a udělejte cvičení 1 - 4
6. Vyměňte si informace o svých zkušenostech
7. Účastněte se výměny informací ve skupině



Aktivní poslouchání (“lyžařský vlek”)

Vytvořte si “skupinu” DVOU lidí různých národností. Buď najděte místo, kde se můžete procházet v budově, nebo vyjděte z budovy a procházejte se venku.

1. Část I

Osoba 1 vypráví o něčem, co je pro ni důležité.

Osoba 2 poslouchá BEZ přerušování nebo komentování.

Potom osoba 2 převypráví “příběh” svými vlastními slovy, zatímco osoba 1 poslouchá bez přerušování nebo komentování.

2. Část II

Vyměňte si role posluchače a mluvčího.

3. Část III

Osoba 1 a osoba 2 si vyměňují informace o tom, co zažily v těchto různých rolích:

a) Vyprávění “svého příběhu”

b) Poslouchání “příběhu” druhé osoby

c) Vyprávění “příběhu” druhé osoby vlastními slovy

d) Poslouchání toho, jak druhá osoba převypráví “můj příběh”

e) Jaký je vliv mých MYŠLENEK (vzpomeňte si na rozdíl mezi: myslet – myšlenkovat), když někoho poslouchám

4. Účastni se výměny informací ve skupině



Gender a Diverzita

1. Napište své okamžité asociace na levé straně termínu.
2. Nakreslete na pravé straně náležitý obrázek/symbol

gender

religion (náboženství)

individuality (individualita)

age (věk)

colour (barva)

sexuality (sexualita)

illness (nemoc)

ethnicity (etnika)

disability (handicap)



Cvičení č. 8

Konotace termínu Gender

Napište tyto termíny do levého sloupce a rozhodněte na základě své kultury, kam dát křížek.

vlastnosti/konotace mužský	ženský



Cvičení č. 9

Genderové stereotypy

Přidej genderové stereotypy, kterých jsi si vědom/a...

STEREOTYP...	Genderové stereotypy
... standardizovaný mentální obraz, který je společně sdílen členy nějaké skupiny a který reprezentuje velmi zjednodušené mínění, předpojatý postoj nebo nekritický úsudek	
Příklady	



Pozorovatel dialogického sezení

Vaše pozice pozorovatele týkající se

- a) Facilitátorů
- b) Skupiny a jejích účastníků
- c) Tématu
- d) Procesu

1. Vyberte si některé otázky, které chcete pozorovat během dialogu a dělejte si poznámky:

- Jak bylo představeno téma?
- Jak se skupina s tématem vypořádala?
- Podávali účastníci tvrzení nebo rozvíjeli vlastní myšlenky?
- Jak se facilitátoři a skupina snažili vytvořit kontejnér?
- Jaká byla rychlost procesu?
- Viděl/a jste vztah mezi příspěvky?
- Odkazovali se účastníci jeden na druhého?

2. Referuj/te o svých zjištěních skupině



Trénujte své dovednosti - Pozorování

Vytvořte skupinu 3 osob

1. Osoba 1 a osoba 2 sedí na židlích vis-à-vis (tváří v tvář), osoba 3 ve vzdálenosti téměř 1 m vedle nich v pozici pozorovatele a hlídače času
2. Osoba 1 pozoruje osobu 2 a popisuje svá pozorování (1 min)
3. Poté osoba 1 pozoruje osobu 2 znovu a posuzuje/hodnotí/soudí svá pozorování (1 min)
4. Všechny 3 zapojené osoby si vyměňují své zkušenosti, které nabyly v tomto cvičení (1 min)



Konstrukční 4 OČNÍ ZPĚTNÁ VAZBA

PRVNÍ ÚROVEŇ Popište nejméně TŘI konkrétní pozorování. Třeba začněte s “Pozoroval/a jsem, že” nebo “Viděl/a jsem, že...”

DRUHÁ ÚROVEŇ Dejte nějaký návrh na zlepšení a vyjasněte, že toto by pomohlo **VÁM** (porozumět lépe, být schopen/a se více soustředit,...)

TŘETÍ ÚROVEŇ Communicate a positive, general MESSAGE (First-Person Message like: *I assess you as a very motivated man/woman who has done a lot of pre-arrangement ...*) Komunikujte pozitivní, obecné SDĚLENÍ (Sdělení v první osobě jako: *Hodnotím tě jako velmi motivovaného muže/ženu, který/á hodně připravila předem...*)



“Levý sloupec” cvičení (A)

Vzpomeňte si na obtížnou situaci s nějakou osobou, jejíž průběh pro Vás byl neuspokojivý. Vzpomeňte si na komunikaci, která probíhala. V pravém sloupci vypište tuto verbální komunikaci v oddělených krátkých větách. Do levého sloupce vepište, co jste neřekli (své názory, hodnotící soudy, ověřování platnosti)

Zformujte “skupinku” DVOU lidí různých národností.

Část 1:

1. Podejte krátký úvod do situace a předestřete svůj “případ”.
2. Přečtěte svému partnerovi pravý sloupec.
3. Po tomto přečtěte svůj pravý a levý sloupec svému partnerovi.
4. Partner přebere roli “kouče” a ptá se na tyto otázky:
 - Co jsi chtěl/a tímto hovorem získat?
 - Měl/a jsi úspěch? Pokud ne – proč?
 - Jaké byly důsledky toho, že jsi neřekl/a věci, které jsou napsané v levém sloupci?
 - Proč jsi nevyslovila nahlas své názory a svá hodnocení?
 - Jak tvůj levý sloupec ovlivnil výsledek tvého rozhovoru?

p.t.o. >>>

Část 2:



1. Vyberte si jednu či dvě podstatná hodnocení z Levého sloupce.

2. Partner (kouč) se Vás zeptá:

- Přijímáš tato hodnocení jako “Svá”?
- Jaký druh údajů jsi měl/a pro své hodnocení?
- Přečtěte svá hodnocení a hledejte skryté předpoklady a předsudky nebo zdůvodňující “příběh”, který si nevědomě říkáte o této osobě/situaci
- Jak Vaše předpoklady/”příběhy” ovlivňují Vaše chování?
- Jaký druh skrytého nezbytného předpokladu je přiložen ve Vašem hodnocení?



“Levý sloupec” cvičení (B)

Myslel/a jsem si a cítil/a jsem – ale neřekl/a jsem to...	Řekl/a jsem...



Cvičení č. 15

Co to znamená “Přijmout postoj učícího se”?

1. Přemýšlej o dvou různých perspektivách
 - a) jako **účastník ve skupině**, který by měl využít nabídku učení se
 - b) jako **odpovědný profesionál**, který nabízí skupině učební obsahy
2. Vysvětlete shody a rozdíly z Vaší osobní perspektivy

<i>Shody a a b</i>	<i>Rozdíly a a b</i>



Cvičení č. 16

Jaký je rozdíl mezi “moderováním” a “facilitací” skupinové práce?

1. Ve skupinové práci shromážděte charakteristiky různých metodologických přístupů (napište to na flipchart)
2. Porovnejte výhody a nevýhody ve své malé skupině a vysvětlete, jestli jsou zde nějaké rozdíly v porozumění a významu
3. Umístěte své pracovní listy s individuálními výsledky na konec flipchartu

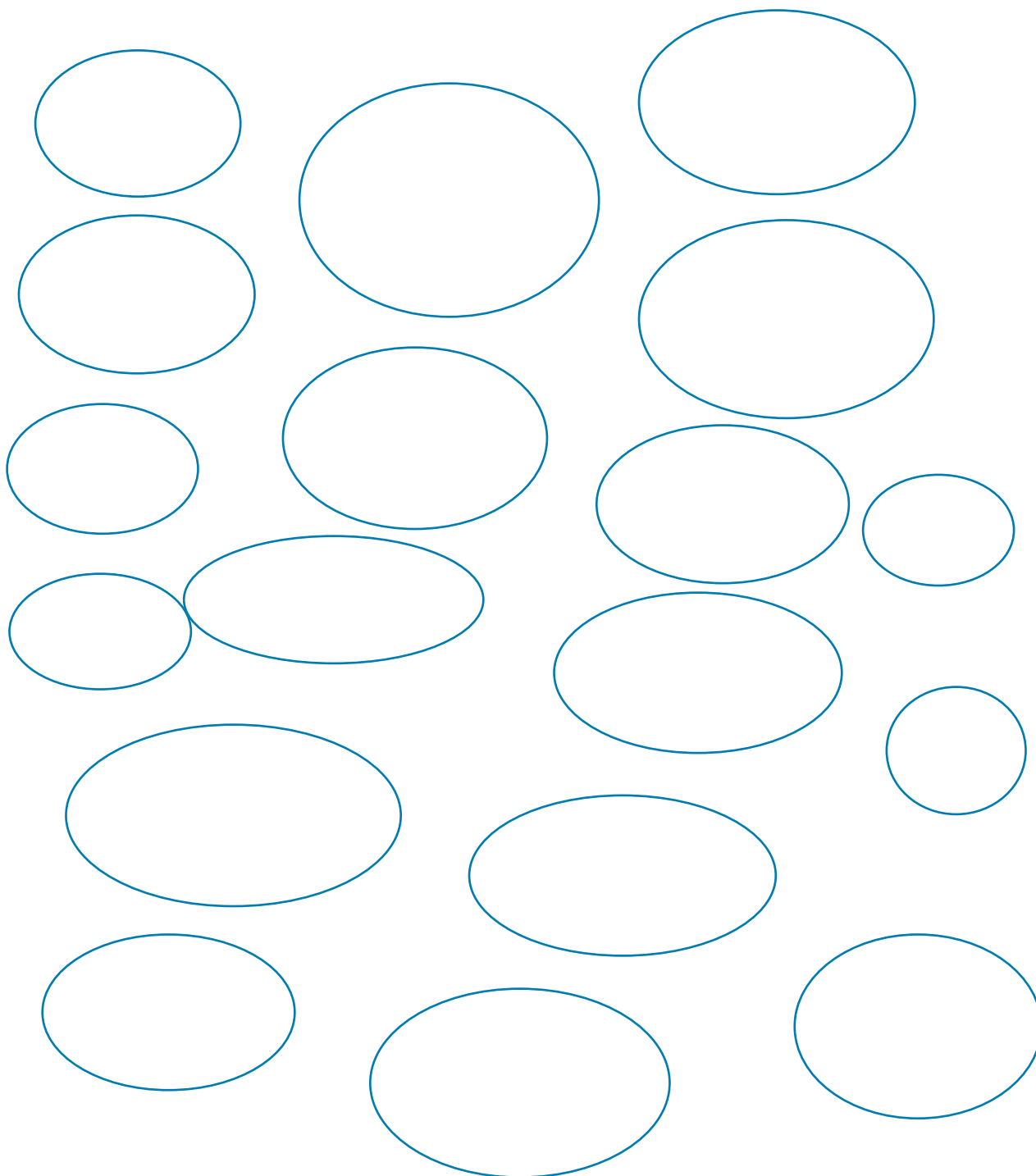
Moderování skupinové práce	Facilitace skupinové práce



Cvičení č. 17

Co tvoří učební témata pro facilitaci dialogu?

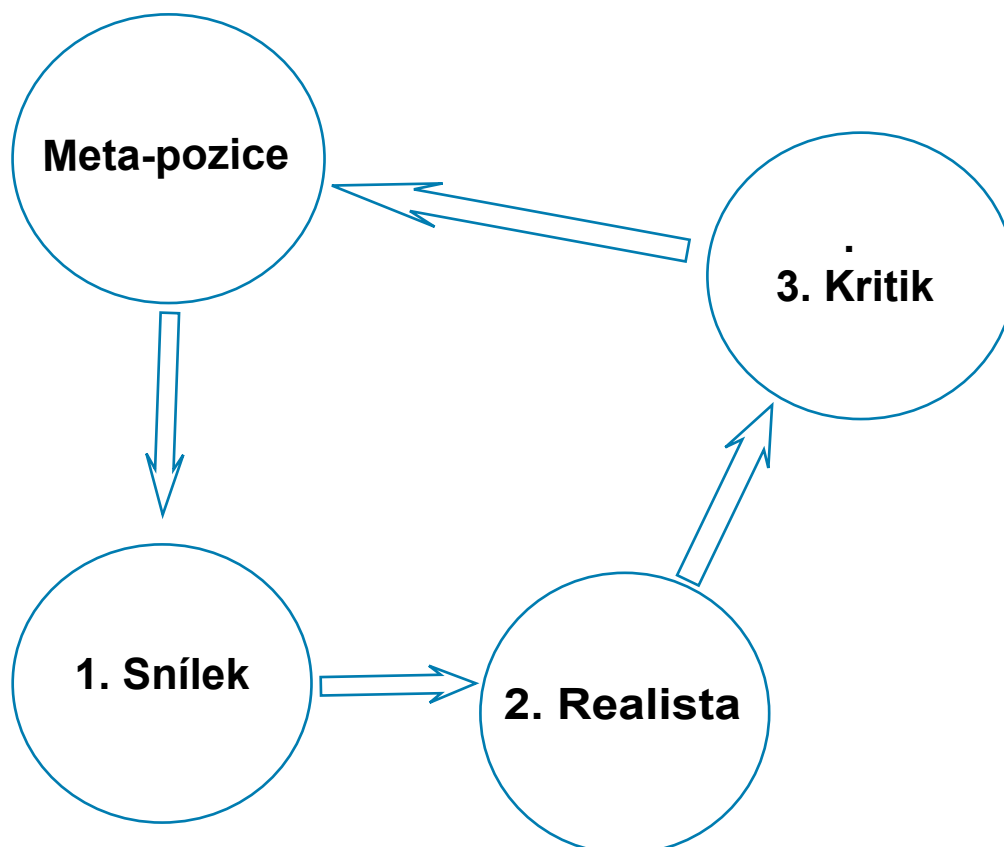
1. Ve skupinové práci shromážděte možná učební témata. Vložte svá témata do kruhů
2. Vysvětlete svým kolegům, co tato témata znamenají pro Vás a Vaši práci
3. Spojte červenou čarou provázaná a souvztažná témata



Strategie Walta Disneyho

1. Zřízení "pokojů"

Rozložte tyto čtyři pozice, jak se Vám zlíbí. **KRITIK** by neměl být umístěn příliš blízko ostatním a **META-POZICE** by měla poskytovat přehled.



2. Ukotvování

Vraťte se v myšlenkách do takové fáze ve svém životě, kde jste byli schopni snít o něčem kreativním, mít fantazie o nějakém nápadu BEZ omezení. Postavte se na **SNÍLKA** a znovu to prožijte. Potom: → vystupte z něj.

Cvičení č. 18 - pokračování -

Určete si období, kdy jste byli schopni myslet velmi realistickým způsobem a vypracovat si konkrétní plán. Když jste byli schopni přetvořit myšlenku v kreativní plán. Postavte se na **REALISTU** a znovu to prožijte. Potom: → vystupte z něj.



Určete si období, kdy jste byli schopni zkritizovat plán konstruktivním způsobem. To znamená: nekritizovat pouze pro „kritizování“, ale kvůli pozitivnímu a kreativnímu určení rizik a možností. Postavte se na **KRITIKA** a znovu to prožijte. Potom: → vystupte z něj.

3. Vyberte si CÍL

Po všech Vašich zkušenostech s Dialogem, po všech Vašich myšlenkách a schopnostech, které jste získali: Představte si, že chcete založit Dialog v určité oblasti/oboru. Vyberte si oblast/obor. To je Váš **CÍL**.

4. Zaujměte pozice, část první

Postavte se na **SNÍLKA**. Vizualizujte si svůj cíl, jako kdybyste byli herci ve filmu. Dovolte si přemýšlet o něm bez omezení. Použijte submodalities (charakteristiky situace – tma, světlo, horko, velikost...).

Postavte se na **REALISTU**. Ponořte se do tohoto snu a sledujte také role dalších možných herců. Vizualizujte si procesy jako sekvence filmu. Představujte si to jako scénář. Vizualizujte si to jako sekvence, jako části sekvencí. Použijte submodalities.

Postavte se na **KRITIKA**. Které sekvence plánu jsou zatím uspokojivé? Zjistěte, co stále ještě potřebujete, co chybí? Důležité: Kritizujte **PLÁN**, ne snílka nebo realistu. Použijte submodalities.

5. Zaujměte pozice, část druhá

Vystupte z pozice **SNÍLKA** se všemi řešeními, alternativami a dodatky od **KRITIKA**. Pokud jsou otázky **KRITIKA** příliš tvrdé, ostré, nebo když je příliš obtížné na ně odpovědět bez opětovného se doptávání **KRITIKA**: Postavte se znovu na pozici **KRITIKA**. Jděte také na **META-POZICI** a podívejte se na celek....

Opakujte tyto kroky podle toho, jak potřebujete.

