



DIALOG

facilitarea comunicarii creative

FACILITATOR HANDBOOK

UNIVERSITÄT LEIPZIG

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



Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme

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) |

Continut

1. Scopul Ghidului
 - 1.1. Descrierea rezultatelor proiectului DiaFCC
 2. Taskurile facilitatorilor de dialog certificati
 3. Abordarile teoretice
 - 3.1. Teorii de invatare
 - 3.2. Invatare in echipa/organizational
 - 3.3. Munca in grup
 - 3.4. Bazele facilitarii dialogului
 - 3.4.1. Locatii
 - 3.4.2. Alegerea subiectului unei sesiuni de dialog
 - 3.4.3. Continutul trasaturilor esentiale
 - 3.4.4. Reflectare
 - 3.4.5. Feedback
 4. Aspectele practice ale maiestriei personale
 - 4.1. Cunostintele necesare pentru a deveni facilitator de dialog
 - 4.2. Metodologia DUO
 - 4.3. Gen si Diversitate
 - 4.4. Educatie pe durata intregii vietii
 5. Curricula sesiunilor de training
- Anexa: Exercitii

Introducerea Coordonatorului

Proiectul DiaFCC intentioneaza sa inspire si sa promoveze capacitatea de comunicare si comportament dialogic – bazat pe teoria lui David Bohm si a altora – si sa initieze procesele schimbarii. Scopul principal al proiectului este de a raspandi metodologia si comportamentul dialogic ca si noi metode pentru a facilita noua cultura a comunicarii, care duce la gandire creative comuna, realizari noi si solutii creative.

Organizatiile partenere din opt tari europene (Austria, Bulgaria, Cehia, Estonia, Germania, Islanda, Romania, Turcia) au trimis participant la training cu ocazia a patru Training of Trainers. Aceasta este o oferta educationale inovatoare la nivel European. In conditii non-formale, participanti din categorii de varsta si situatii educationale diverse, care au dorit sa isi imbunatateasca cunostintele si competentele au fost adusi impreuna pentru a inspira inovatie si creativitate in munca si organizatiile lor. O abordare importanta de-a lungul proiectului a fost reflectarea asupra nu doar a propriei atitudini, dar si a modelelor mentale in comunicare si dezvoltarea unei comunicari respectuoase prin rationalitate.

Acest ghid, care este un produs important al proiectului DiaFCC ar trebui sa dea o privire de ansamblu asupra unora dintre aspectele teoretice ale dialogului si facilitarii dialogului, a importantei teoriilor educationale, mediului dialogic, maiestriei personale si a trasaturilor esentiale ale metodei. In plus, ofera sustinere practica, deoarece va contine exercitii folosite in cadrul evenimentelor Training of Trainers.

Nu in ultimul rand as dori sa multumesc tuturor participantilor pentru bunavointa de care au dat dovada in efortul de a aprofunda si a dezvolta ideile dialogice. As dori sa multumesc de asemenea trainerilor DUO, Dr. Heidemarie Wünsche Piétkza (DE) and Dr. Michael Benesch (AT), pentru abordarile lor inovatoare cu referire la discriminarea de gen si pentru curricula lor de dezvoltare prin experienta.

Prof. Dr. Ilse Nagelschmidt

Director Centre for Research on Women and Gender

1. Scopul Ghidului

Deoarece scopul principal al proiectului DiaFCC – Dialog, facilitarea comunicării creative ” este acela de a răspândi metodologia și comportamentul dialogic pentru o nouă cultură a comunicării, gândire creativă comună și idei inovatoare (După cum se menționează în aplicație), acest ghid are rolul de a oferi participanților la training toate exercițiile efectuate în timpul programului de facilitare alături de unele aspecte teoretice ale dialogului legate de ideile lui David Bohm și Martin Buber.

Folderul cu un sistem adaptabil de cursuri care a fost oferit fiecărui participant la training trebuie adaptat individual și folosit ca material educațional, precum și colecția principală de materiale îmbogățite cu comentarii personale, idei și gânduri ale trainerilor. Astfel, acest ghid ar trebui văzut ca o adădire integrabilă în întregul proces de învățare pentru a deveni un facilitator de dialog certificat. Ghidul conține scurte idei teoretice și exercițiile efectuate în timpul celor patru sesiuni de training.

1.1 Descrierea și rezultatele proiectului DiaFCC

DiaFCC a început în 2009 și s-a desfășurat până în Noiembrie 2012. Au avut loc patru ToT (două în Germania, două în Austria) cu întâlniri online între ele. Trainerii au trebuit să efectueze două workshopuri între ToT3 și ToT4. Aceste workshopuri au fost create, planificate și organizate de participanții la training, care au elaborat un raport comprehensiv despre fiecare workshop. Pe perioada desfășurării a trei întâlniri, (Dresden GE, Tallinn EE, și Sofia BG) a echipei manageriale a fiecărui partener, procesul de implementare și derulare al proiectului a fost evaluat și ghidat. Din primul moment, reprezentanții partenerilor în proiect și-au asumat riscul de a crea o cooperare în toate sensurile, într-un grup interdisciplinar care să funcționeze ca o adevărată echipă. La a treia întâlnire a echipei manageriale a fiecărui partener din proiect, întâlnire care s-a desfășurat în Bulgaria/Sofia în Mai 2012, a avut loc o conferință Europeană cu aproximativ 30 de participanți Bulgari din organizații locale și jurnaliști.

Un produs important al proiectului a fost formarea unei rețele europene de facilitatori de Dialog care a fost prezentată la ultimul ToT din Meißen, în Mai 2012. Promovarea sustenabilității rezultatelor proiectului se va face prin crearea unui grup extins de facilitatori de dialog europeni. Scopul rețelei este acela de a susține facilitatorii în diseminarea metodologiei și a obține o atitudine de dialog dezvoltată și concepută de David Bohm la un nivel de înaltă calitate în diverse domenii în țări Europene. Asociația va fi deschisă potențialilor membri, facilitatori de dialog certificați, care sunt interesați în cooperarea transnațională și unificarea activităților comune pentru îmbunătățirea capacităților lor de facilitare și dezvoltarea competențelor personale. În acest scop membrii vor coopera în diverse grupuri de lucru înspre atingerea telurilor comune. Cu toții operează sub un ghid etic care reflectă atitudinea dialogică.

2. Taskurile facilitatorilor de dialog certificati

Uneori facilitarea dialogului este confundata cu alte domenii precum moderare sau training. In aceste cazuri, insa, rolul liderului de grup este cu totul altul. Acesta are rolul unui expert, ceea ce inseamna ca un moderator are rolul de a conduce un grup inspre un anumit rezultat (creerea unui program, sustinerea tuturor contributiilor membrilor, efectuarea exercitiilor specifice, etc) iar un trainer este un expert care ofera cunostinte (capacitati de counselling, cunostinte specifice unui domeniu, etc). In genere, acesta nu este cazul pentru un facilitator de dialog. Un participant la training care a trecut prin proiectul DiaFCC ar trebui sa fie capabil sa distinga intre moderare si facilitare de dialog si sa fie capabil sa planifice si sa implementeze workshopuri de dialog intr-un cadru privat, profesionist, asistand rundele de dialog.

Un facilitator de dialog acreditat este capabil sa isi foloseasca experienta si cunostintele pentru a sustine participantii in dezvoltarea capacitatilor dialogice precum impiedicarea presupunerilor sau ascultarea atenta, intr-un mod non-directiv. Acesta nu are rolul de expert, insa intelege nevoile si sentimentele participantilor si le poate sustine in mod corect depinzand de circumstante. Cunostintele lui in legatura cu procesele de grup si influentele psihologice ii permit sa nu intervina in functia de moderator sau trainer, dar cu toate acestea sa fie acceptat de grup ca lider in urmatorul sens: oricand e relevant si necesar, facilitatorul acreditat va interveni si oferi idei relevante, importante, astfel incat grupul sa poata continua intr-un mod dialogic constructiv. In acest sens, fiecare participant ia rolul de lider al procesului dialogic din cand in cand.

Creerea si implementarea workshopurilor: un facilitator acreditat este capabil sa creeze un workshop de dialog intr-un context privat sau profesional (de ex. In organizatii) in care acesta va fi capabil sa comunice esenta dialogului (distingand-o de moderare), sa prezinte si sa conduca exercitii de dialog tipice si sa se comporte ca un model, astfel incat participantii sa inteleaga abordarea dialogica.

Facilitatorii autorizati nu sunt automat calificati sa ofere training altor persoane pentru a deveni facilitatori la randul lor.



3. Abordari teoretice

În ultimii 20 sau 30 de ani, un număr din ce în ce mai mare de publicații pe tema dialogului și-au făcut apariția, originea fiind în mare parte în Statele Unite, inspirate de către fizicianul American David Bohm. Există, în mod nesurprinzător, abordări diferite când vine vorba de dialog, și au avut loc progrese recente după cum se poate vedea în lucrările lui Claus Otto Scharmer (Theory U), David Isaacs și alții. Deoarece termenul de dialog după cum îl folosim aici trebuie distins de uzul zilnic, (Dialog intern, să purtăm un dialog, etc) este necesar să facem referire la un cadru teoretic.

Dialogul trebuie perceput ca o abordare interdisciplinară. Nu există un adevăr ascuns (în sensul de „abordarea dialogică stie cel mai bine”), deoarece aceasta ar fi în contradicție cu baza filosofică de constructivism a dialogului (vezi Maturana, Varela, von Forster, Watzlawick și alții.) Mai mult, dialogul este deschis ca și atitudine diferitelor abordări și idei, construcții teoretice și schimbări, chiar dacă se leagă îndeaproape cu munca autorilor precum David Bohm, William Isaacs, Martin Buber, Peter Senge, J. Krishnamurti, Johannes și Martina Hartkemeyer, Freeman Doherty, Claus Otto Scharmer și alții.

Credem că este necesar să se ofere acest cadru teoretic, nu pentru a aduce munca unui facilitator de dialog într-un cadru static, ci pentru a susține persoanele care vor facilita runde de dialog și munca dialogică, cu un ghid al literaturii care poate ajuta în pregătirea, reflectarea și facilitarea unor abordări dialogice specifice. Nu prezentăm un mod exclusiv prin integrarea metodelor noastre dialogice cu aceste sisteme, ci trebuie considerată a fi una din multe posibilități de a lucra cu dialogul.

3.1 Teorii de învățare

Oamenii au abordări diferite în învățare, astfel existând mai multe tipuri de a învăța. De exemplu, unii oameni au orientare globală, alții se concentrează mai mult pe detalii. Unii învață mai bine atunci când primesc informații auditive, alții răspund mai bine la materiale scrise. Un facilitator de dialog trebuie să fie conștient de diferitele tipuri de învățare și să fie capabil să prezinte informația în moduri diferite.

În modelul lui David Kolb, de exemplu, următoarele patru concepte sunt importante pentru transferul de experiență: experiența concretă, conceptualizarea abstractă, observația reflectivă, și experimentarea activă, iar toate patru abordări trebuie să fie încorporate. Un stil de



a învăța individual este o combinație a abordărilor preferate ale individului. Conform lui Kolb, există patru stiluri principale de învățare: Convergent, Divergent, Asimilator, Acomodator.

- Convergenții sunt buni la crearea aplicațiilor practice din idei.
- Divergenții sunt buni la a veni cu idei noi și a vedea lucrurile din perspective diferite.
- Asimilatorii sunt buni la crearea modelelor teoretice.
- Acomodatorii se pricep mai mult la a face decât a studia.

Teoriile de învățare oferă cadre conceptuale care descriu felul în care informația este percepută, procesată, și implementată în timpul învățării. Este esențial să se țină minte că învățarea acoperă o gamă largă de influențe, de la cognitive și emotionale la biografice și sociale.

În contextul dialogului, abordarea constructivistă este elementară, astfel un "învățacel" este activ în construirea propriilor modele care îi afectează concepțiile asupra a cum se interacționează cu mediul.

3.2 Învățarea organizată și în echipă

Dialogul este o abordare de grup. Desigur că se poate susține un dialog de unul singur, însă nu această abordare am urmat-o în proiectul DiaFCC. Peter Senge, un specialist american în educația organizațională vede dialogul ca fiind o metodă care susține o echipă în înțelegerea principiilor prin care pot menține un nivel ridicat de învățare în grup.

Învățarea, în general, include noi idei și noi obiceiuri, atât gândirea cât și practica. Astfel, după cum scrie Peter Senge, trebuie să distingem între teorie și practică, principiile de tehnici. În modelul său de învățare în echipă, găsim trei stagii: tehnici, principii, și esențe:



Tehnica inseamna: CE FACI

Principii inseamna: GANDURI SI IDEI PRINCIPALE

Esenta inseamna: O STARE COLECTIVA DE A FI

Tehnicile pot fi exersate. Principiile trebuie intelese de grup, iar apoi, poate, o echipa poate simti pasul special a unei stari de existenta colective care este dificil de descris. Astfel, un exemplu poate ajuta. Spiritul de echipa nu poate fi fortat, daca o echipa nu lucreaza bine nimeni nu poate da un ordin precum "exersati mult, concentrati-va, si gasiti spiritul de echipa!". Din punct de vedere al tehnicii o echipa poate invata cum sa comunice sau cum sa dezvolte un plan. Din punct de vedere al principiilor pot intelege faptul ca uneori e nevoie sa faci compromisuri. Apoi, poate, candva, un spirit de echipa se va dezvolta, si echipa ca intreg va lucra mai bine decat indivizii singuri.

Un facilitator trebuie sa fie capabil sa sustina echipa in gasirea competentelor necesare ca si tehnica si principii. Aceasta include selectarea si creerea exercitiilor utile, comportarea ca model de urmat si facilitarea comunicarii in grup.

3.3 Munca cu grupuri

Deoarece facilitarea dialogului este un proces de grup, exista competente speciale necesare pentru o facilitare de inalta calitate. In primul rand, pe langa competentele de baza descrise in acest ghid, un facilitator are nevoie de experienta in munca cu grupuri, cunoscand si reflectand asupra stadiilor proceselor de grup. De obicei, anume pasi sunt urmati, de la blandete la inceput pana la "furtuna" din final si multe alte nivele. Deoarece este nevoie de o cale lunga si oarecum stresanta pentru a ajunge la o calitate pentru participanti, facilitatorul trebuie sa aibe calitati de lider si adevarate capacitati interne pentru dialog. De multe ori, mai ales in context organizational, se poate opune o masura de rezistenta absolut normala. De asemenea, adeseori grupul se asteapta mai mult la un moderator decat un facilitator, ceea ce explica nevoia unor competente de facilitator speciale. Mai mult decat in educatia clasica, un facilitator trebuie sa ajute grupurile sa isi dezvolte simtul raspunderii, nu sa fie lider.



Aceste competente legate de munca in grup contin, spre exemplu: empatie reala, uzul reflectiv al limbii tinand cont de nevoile participantilor, intelegerea si reflectarea asupra modelelor mentale, etc. Fara aceste calitati, facilitarea de dialog poate fi cu usurinta deformata in moderare clasica.

3.4 Bazele facilitarii de dialog

3.4.1 Locatii

Rundele de dialog au loc - nomen est omen - intr-un cerc de oameni. Cercul in sine este necesar, dar nu suficient. Doar pentru ca se formeaza un cerc nu inseamna neaparat ca are loc un dialog in sensul folosit de noi. Este necesar insa sa existe posibilitatea de a vedea toti participantii, mimica si gesticul lor, iar cercul simbolizeaza egalitate. Dialogul nu poate exista intr-o ierarhie.

Exista mijloace care sustin si ajuta dialogul, ca de exemplu un obiect simbolic pentru luarea cuvintului, un centru format dintr-un covor rotund, un buchet de flori, o lumanare, sau mai multe optiuni. Aceste simboluri ajuta la crearea unei atmosfere amicale, dar mai mult a sustinerii unor competente emotionale dialogice.

3.4.2 Alegerea unui subiect pentru o sesiune de dialog

De multe ori se distinge intre sesiuni de dialog generative si tematice. Un dialog generativ nu are tema, este vorba de dialog de dragul dialogului si explorarea eterogenitatii grupului din care pot reiesi momente creative, sau de exersarea competentelor dialogice, etc. Un dialog tematic are un subiect specific, dar, dupa cum adeseori se intampla, se poate devia de la subiect. Dialogul nu poate fi constrans intr-un cadru, caracteristicile sale de baza fiind faptul ca e neasteptat si neplanificat. Nu are scopul de a se ajunge la o decizie comuna, cum au alte forme de comunicare precum discutia sau dezbaterile.

Este important ca un grup dialogic sa nu fie fortat sa vorbeasca despre un subiect anume. Chiar si aceasta decizie trebuie sa vina din partea participantilor, si dialogul contine intotdeauna un potential ridicat pentru haos. "CE"-ul dintr-un dialog nu este atat de important cat este "CUM"-ul, si atentia la felul in care gandim, nu ce gandim.



3.4.3 Continutul trasaturilor esentiale

Creerea unui spatiu sigur - un spatiu unde este in regula sa dezvaluim adevaruri adanci

Adoptarea pozitiei de invatacel - respectul este mai activ decat toleranta si se refera la motivatia de a vedea lumea din perspectiva altor persoane

Deschiderea - a fi dispus sa fi deschis ideilor noi si a perspectivelor noi, si intrebarilor despre parerile mele personale si cele ale societatii

Vorbitul din inima - a vorbi in mod adevarat despre ce este important pentru mine, in loc de a teoretiza pentru a face impresie buna

Ascultare adanca - a asculta cu deschidere empatica, printr-un proces activ.

Incetinirea - pentru a fi constient de ce se intampla in lumea interna, pentru a intelege propriile reactii si motivul din spatele lor

Oprirea presupunerilor si certitudinilor - a fi capabil de a observa propriile credinte si prejudecati dintr-o perspectiva externa pentru a obtine o bdistanta personala pozitiva

Imbratisarea paradoxului diferentelor - a fi constient de faptul ca nu traim in alb si negru, si rareori exista un adevar sau o falsitate completa - depinde de perspectiva privitorului.

Observarea observatorului - a observa propriile sentimente si ganduri, deoarece observarea poate produce schimbari.

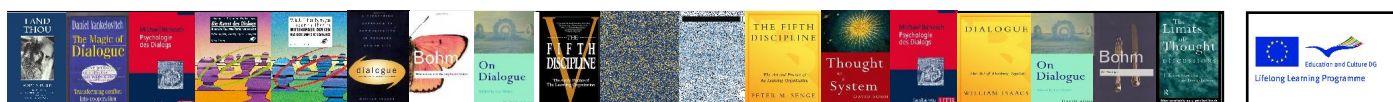
3.4.4 Reflectarea

O parte importanta a dialogului este reflectarea, care nu inseamna a discuta despre continutul unei runde de dialog, ci reflectarea asupra procesului in sine. Astfel, este utila facilitarea runde de reflectie pe teme precum: "Ce a fost diferit fata de comunicarea de zi cu zi?" sau "Cum m-au afectat perioadele de liniste?"



3.4.5 Feedback

Pentru oferirea de feedback, anumite reguli trebuie urmate. In primul rand, feedbackul trebuie vazut ca fiind un cadou. Persoana care il accepta trebuie sa fie de acord sa il primeasca si sa decida de una singura daca doreste sa ia aceasta sansa de a crea experiente educationale. Cel care ofera feedback trebuie sa fie constient de diferenta dintre observatii concrete si judecati personale. Al doilea pas este intotdeauna a clarifica faptul ca feedbackul oferit este doar o parere personala subiectiva. Astfel, sansa de a fi acceptat fara opunere si auto-aparare sporeste, si arata, in plus, relativismul parerilor ca si o alta oportunitate de invatare.



4. Aspectele practice ale maiestriei personale

Maiestria personala ineamna capacitatea de a dezvolta competente si puncte forte personale, si de a dezvolta o imagine clara asupra viziunilor si telurilor proprii. O persoana cu maiestrie personala bine dezvoltata trece printr-un proces constant de evaluare a conditiei curente si viitoare. Acest proces este legat de o oarecare tensiune creativa. dialogul ofera sansa unui proces infinit de invatare, in care ne punem constant intrebari legate de cum si de ce reactionam, si cum putem obtine rezultate mai bune. Acest proces de cantarire se concentreaza pe tensiunea a "ce viziune am" si a perceptiei asupra realitatii. Invatarea in contextul maiestriei personale nu inseamna noi informatii, ci extinderea abilitatii de a-ti atinge telurile.

Atentia la toate caracteristicile dialogului si practicarea lor sustine imbunatatirea maiestriei personale. Invatarea la un nivel mai inalt are loc daca suntem implicati personal, daca avem de-a face cu diferente si daca reflectam asupra lor.

4.1 Cunostintele necesare pentru a deveni facilitator de dialog

Cunostintele necesare unui facilitator de dialog acopera o gama vasta, si trebuie distinse de cele a unui moderator sau antrenor, chiar daca unele sunt interschimbabile. Facilitarea nu este moderare sau antrenare, nici supraveghere, deoarece un facilitator este in pozitia de a invata din experienta, nu in cea de expert, si trebuie sa faciliteze procesul in loc de a-l ghida. Pentru multi oameni fara experienta in dialog, este dificila acceptarea responsabilitatii pentru rezultat fara a oferi ghidare clasica chiar si in situatii dificile. Facilitatorul trebuie sa evite capcana de a incepe sa ghideze. Asta nu inseamna, desigur, ca un facilitator nu poate initia un proces reflectiv, de exemplu, doar ca trebuie, mai mult decat un moderator, sa reflecte asupra modului in care ia loc acel proces, nu a continutului si rezultatelor.

Dialogul trebuie condus dintr-un spirit de deschidere unde orice gand si emotie poate fi spus cu voce tare. Nu ar trebui sa existe granite care sa opreasca adevarurile ascunse si sa le lase nerostite. Unul dintre telurile facilitatorului este de a sustine grupul in dezvaluirea adevarurilor periculoase. Uneori, asemenea continut dificil reiese nu in timpul runde de dialog, ci in reflectia de dupa, care functioneaza ca o auto-evaluare. De ce nu am spus asta mai clar? A existat un obstacol? etc.



Un facilitator trebuie sa distinga direct si cu claritate intre runda de dialog si procesul de reflectie separat de orice continut, deoarece aceasta este o importanta metodologie pentru dezvoltarea maiestriei personale. Oamenii adeseori nu disting intre continut si emotiile care nu sunt legate direct de acest continut, dar rezulta dintr-o conexiune sub- sau inconstienta indirecta. De exemplu, un participant poate arata rezistenta, sau agresivitate, fata de contributia altei persoane, cand in realitate aceasta rezistenta poate fi cauzata de cu totul altceva, precum o trauma emotionala legata de acea persoana. In timpul reflectiei despre procesul dialogului, exista sansa de a dezvalui asemenea conexiuni.

4.2 Metodologia DUO

Metodologia DUO foloseste diferentele individuale pentru a demonstra direct potentialul constructiv al diversitatii. In proiectul DiaFCC, metodologia DUO arata in mod deosebit diferentele de gen, varsta si patura sociala. Conform ideii teoretice si a potentialului practic al dialogului, diversitatea este un factor important care imbogateste procesul nostru de gandire si arata credinta falsa a gandirii alb-negru care este semnificativa mai ales in societati vestice influentate de logica aristoteliana.

4.3 Gen si diversitate

Original, termenul "gen" se refera la diferenta dintre aspectele biologice si sociale ale barbatilor si femeilor, si se refera la faptul ca genul este mai mult decat strict biologie. Multe constructii sociale sunt atasate de rolurile barbatilor si a femeilor si influenteaza felul nostru de a gandi intr-un mod semnificativ. In dialog trebuie sa fim constienti nu doar de aceste aspecte, dar si de diversitate in general (cultura, societate, etc) si potentialul sau in procesele de gandire creative. Deoarece mare parte din aceste idei sunt subconstiente, un facilitator trebuie sa fie constient de ele si sa sustina grupul in a le aduce la un nivel mai constient. Atunci cand este dezvaluita, diversitatea are potentialul imens de a imbunatati gandirea si de a aduce o baza imbogatita pentru procese viitoare de gandire si gasirea solutiilor mai bune, care folosesc nu doar alb si negru, ci si toate nuantele de gri.



4.4 Educatie pe durata intregii vietii

Noi vedem viata ca pe un proces continuu de invatare, si din acest punct de vedere facilitarea de dialog este un proces infinit educational (vezi de ex. "adoptarea pozitiei invatacelului"). fiecare dialog, fie ca este simplu sau cu dificultati, este o provocare ce contine noi experiente. In plus, este bine sa se ramana intrun schimb constant cu alti oameni interesati de dialog. Unul dintre produsele de baza a proiectului DiaFCC este o retea de facilitatori fondata pentru a functiona ca platforma de schimburi, dezvoltare pe viitor si stabilire de criterii de calitate pentru facilitarea de dialog profesionala.



5. Curricula sesiunilor de training

Rationamentul proiectului „Dialog- facilitarea comunicarii creative“ este de a oferi training pentru potentialii facilitatori de dialog, in scopul de a:

- a. Lucra cu diverse grupuri tinta intr-un mod centrat pe individ ;
- b. Invata sa contrasteze discutiile si sa dispute comunicarea cu metodologie care imbogatesc si permite proceselor schimbarii sa apara in mediul social ;
- c. Facilita comunicarea respectuasa prin trasaturi esentiale care trebuie exersate ;
- d. Reflecta asupra faptului ca una din cheile schimbarii este nu doar propria atitudine sar si comportamentul in comunicare si gandire care rezulta in schimbare.

Curricula consta din patru sesiuni de training de cate trei zile fiecare, acompaniate de intalniri online in fiecare luna printr-o platforma educationala pe internet. Intre sesiunea ToT 2 si ToT 4 toti participantii au planuit si organizat un workshop. Trainingul a fost incheiat cu un raport.

Fiecare dintre cele patru ToT a avut un motto predefinit care avea functia de "ghid". curricula consta din cinci subiecte:

1. Dialogul ca abordare holistica ;
2. Fundamente filozofice si stiintele naturii ;
3. Constientizarea sinelui ;
4. Maiestrie personala ;
5. Conceptele seminarelor si workshopurilor dialogice ;

Participantii iau parte la: Lecturi, exercitii individuale/in grup mare/in grup mic, citire si reflectare a pasajelor relevante, vizionarea si reflectarea materialelor video, pregatirea si facilitarea rundelor de dialog si pregatirea si creerea unui workshop cu un grup tinta specific pe raspunderea noilor facilitatori. O alta parte importanta este mentinerea unui jurnal de invatare in mod regulat si constant.

Curricula urmeaza un plan constitutiv, unde experientele se bazeaza pe pasi invatati anterior. O parte importanta a programului este ca toti participantii sa isi construiasca un dosar de invataturi. Un dosar structurat le va fi dat, care urmeaza a fi umplut cu materiale in functie de stilul fiecaruia de invatare.

TOT 1

Motto "Omul este o creatura intr-o stare constanta de invatare care poate creste doar interactionand cu alti oameni"

Teluri principale:

1. Intelegerea dialogului conform ideilor lui David Bohm si Martin Buber ;
2. Intelegerea si experimentarea pentru prima oara cu creerea spatiului sigur ;
3. Revizuirea intregului proiect ;
4. Reflectie asupra stilurilor de invatare ;

Competente specifice certificate:



1. Capacitatea de a explica dialogul si distingerea lui de metode similare
2. Experiente initiale cu situatii de dialog si explicatia lor
3. Capacitatea de a rezuma competentele esentiale ale dialogului
4. Capacitatea de a comunica si reflecta asupra stilului propriu de invatare
5. Capacitatea de a comunica si observa importanta locatiei in procesul de dialog
6. Capacitatea de a prezenta procesul gandirii proprii, nu doar rezultatele sale

Continuturi specifice:

1. Conform motto-ului, prima zi este rezervata intalnirii grupului pentru prima oara si efectuarii primilor pasi inspre a avea o atmosfera sigura, de incredere.
2. Teoria stilurilor de invatare si reflectarea abordarilor individuale (de ex. Stiluri de invatare de David Kolb, invatarea prin bucle, etc.)
3. Introducere teoretica a metodei de dialog conform lui David bohm si Martin Buber, acompaniata de abordari similare (Ex. Claus O. Scharmer)
4. Primele exercitii de dialog si reflectarea asupra lor in grup
5. Revizuirea intregului proiect si explicatia dosarului de invatare.
6. Introducere la metodologia DUO
7. Regulile si locatia dialogului
8. Importanta camerei si a aranjarii sale
9. Reflectare asupra procesului dialogic

TOT2

Motto: "Din cultura noastra comuna, nu oferiti produse, ci idei venite din produsele gandirii"

Teluri principale:

1. Conceptul competentelor dialogice, partea 1
2. Maiestria personala
3. Invatarea comuna si cea individuala
4. Largirea capacitatii de a observa propriile ganduri si sentimente
5. Conceptul de modele mentale
6. Importanta unui spatiu sigur
7. Aspectele diferentelor de gen

Competente specifice certificate:

1. Capacitatea de a explica maiestria personala
2. Experienta competentelor esentiale "observa observatorul" si "ascultare adanca" si experiente personale cu aceste competente
3. Capacitatea de a reflecta si exprima problemele de gen in dialog
4. Capacitatea de a explica diferitele tipuri de dialog
5. Capacitatea de a rezuma diversele posibilitati pentru implementarea dialogului
6. Capacitatea de a explica conceptul de modele mentale si exprimarea reflectiilor personale pe tema asta
7. Capacitatea de a reflecta si explica importanta unui spatiu sigur



Continut specific:

1. Revizuirea primului ToT
2. Runda de dialog generativa ca introducere la al doilea ToT
3. Reflectii pe tema maiestriei personale
4. Conceptul competentelor "ascultare adanca" si "observa observatorul"
5. Aspectele de gen ale dialogului
6. Diverse tipuri de dialog si diverse zone in care poate fi aplicat
7. Introducere la modele mentale
8. Pregatirea workshopurilor partea 1
9. Reflectie asupra procesului dialogic

TOT3

Motto: "Eu invat, tu inveti, el/ea invata, noi invatam".

Teluri principale

1. Competentele esentiale dialogice, partea 2
2. Roluri diferite: Facilitator, supraveghetor, moderator, antrenor
3. Metode de supraveghere a grupului si a sinelui
4. Pregatirea workshopurilor partea 2
5. Invatare in echipa

Competente specifice certificate:

1. Experiente dialogice avansate si capacitatea de a explica competentele esentiale
2. Capacitatea de a reflecta si de a exprima conceptul de "pozitia invatacelului" in contextul invatarii in echipa
3. Capacitatea de a distinge intre diferite roluri si de a explica trasaturile unui facilitator de dialog
4. Capacitatea de a explica abordarile diferite pentru a introduce dialogul, in mod special dialogul si muzica.
5. Creerea unui concept de workshop de dialog.

Continuturi specifice:

1. Reconectarea cu al doilea ToT
2. Pozitia invatacelului
3. Rolul facilitatorului
4. Cum sa faci fata nevrozitatii si nesigurantei proprii si a grupului
5. Muzica in dialog
6. Invatarea in echipa si organizationala
7. Pregatiri pentru workshop



ToT4

Motto "Corect sau gresit, de la "stiu" pana la "invat""

Teluri principale:

1. Reflectare adanca asupra procesului de dialog
2. Reflectare adanca asupra rolului facilitatorului
3. Gandire comuna asupra aspectele teoretice si practice ale facilitarii
4. Stabilirea atitudinii procesului infinit de invatare ca facilitator

Competente specifice certificate:

1. Competenta de a crea, implementa si reflecta asupra unui workshop de dialog
2. Facilitarea unei reflectii de grup de inalta calitate
3. Imbunatatirea reflectiei personale, critice, asupra sanselor si obstacolelor rolului de facilitator

Continut specific:

1. Reconectarea cu al treilea ToT
2. Experienta sesiunilor de dialog diferite (de ex. legat la ochi)
3. Procese de reflectare de inalta calitate ca individ si grup
4. Rezumat al experientelor de invatare din proiect
5. Perspective de viitor ale proiectului si dezvoltarea dialogului pe viitor

Intalniri online

Intalnirile online au avut loc pe o platforma speciala in mod regulat, lunar. Participantii au fost prezenti la un numar cat mai mare de intalniri posibil, pe baza voluntara. In primul an al proiectului intalnirile au fost impartite: prima parte avand continut stabilit, a doua parte rezervata fiind pentru intrebari si nevoile participantilor. Ideea era evitarea temerilor si anxietatilor naturale posibile cand vine vorba de intalniri virtuale. Din al doilea an intreaga intalnire era folosita pentru intrebari si nevoi exprimate de participanti, structura fiind mai mult una de antrenament decat una de lectura. Fiecare intalnire a durat doua ore. Participantii au avut ocazia sa clarifice orice nevoie din perioada proiectului.



Exercițiul nr. 1

Auto-introducerea participantilor

1. Desenați simbolul dvs personal pe un fluturaș
2. Prezentați grupului acest simbol alături de
numele dvs.
țara dvs.
profesia dvs
vârsta dvs
3. Alegeți pe cineva pentru următoarea parte a exercițiului spunând grupului
"Sunt interesat să comunic cu ..."
4. Porniți schimbul dvs de experiență în grupuri mici cu privire la:
 - Cine sunt eu personal? (3 caracteristici)
 - Când am experimentat o situație de dialog reală care a fost o inspirație pentru mine?Descrieți caracteristicile speciale ale acestei situații dialogice.
5. Comparați caracteristicile situației dvs. dialogice
Există părți comune și/sau diferențe?
6. Raportați experiențele dvs. grupului întreg
prin prezentarea partenerului dvs de grup folosind:
 - numele
 - caracteristicile personale
 - descrierea situației descrise de el / ea
 - Rezultatele comune cu privire la caracteristicile situațiilor de dialog despre care ați vorbit



Exercitiul Nr 2

Definirea propriului stil de invatare

1. Folosind schema lui KOLB, reflectati individual despre diferitele stiluri de invatare.
2. Reflectati asupra propriului stil de invatare si definiti stilul dvs singur
3. In grupuri de cate 3 – explicati cum ati ajuns la definitia dvs
4. Descrieti ce concluzii noi ati tras
5. Incepeti un schimb de experienta in grupuri mici.



Exercitiul Nr 3

Munca in grup pe tema aspectelor teoretice:

Bohm – proprioceptie (Despre dialog, 2004, pp. 83-95)

Bohm – gandul (gandul ca sistem, 2007, pp. 2-12)

Kolb – stiluri de invatare ([www. Businessballs.com/kolblearningstyles.htm](http://www.Businessballs.com/kolblearningstyles.htm))

1. Cititi documentul individual si extrageti concluziile principale
1. Reflectati despre:
 - Care este experienta mea personala de invatare din acest material?
1. Porniti un schimb de experienta in grup despre concluziile dvs
1. ajungeti la o concluzie de grup in privinta:
 - Continutului documentului
 - Ce avem de impartit cu restul grupului?
 - Care este experienta mea de invatare din acest material?



Exercitiul Nr 4

Așteptari

Va rugăm cititi, reflectati, apoi scrieti (individual)

1. Ce îmi amintesc cel mai bine de la primul nostru ToT?

1. Ce s-a întâmplat între primul și al doilea ToT în legătură cu abordarea mea asupra:
 - A) Dialogului

 - A) Grupului

1. Ce fel de contribuție personală și calitate vreau să aduc acestui grup și acestui ToT?

1. Ce ne dorim pentru următoarele zile?



Exercitiul Nr 5

Maiestrie personala 1 – schimb in doi

1. Gândiți-vă: Ce-a fost foarte important în viața dvs?

Ce ați făcut

Ce ați fost

Cum ați sprijinit / ajutat pe alții

Ce apreciază alții foarte mult la dvs

2. Notați în timpul trecut cuvintele cheie, (clare și lizibile pentru alții)
Exemple scurte de conținut și / sau situații (10 min)

3. Citiți-le partenerului

4. Partenerul dvs va va citi inapoi ce ati scris in timpul prezent

5. Reversati rolurile și reluați pașii 1 - 4

6. Purtați un schimb despre experiența dvs. între voi doi

7. Participați în schimbul grupului întreg



Exercitiul Nr 6

Ascultare Activa (Exercitiul “teleschi”)

Construiti un grup de doua persoane de nationalitati diferite. Gasiti fie un loc de plimbare in incinta sau afara.

1. Partea I (10 min)

Persoana 1 povesteste ceva important din punctul sau de vedere

Persoana 2 asculta fara intreruperi sau comentarii

Apoi Persoana 2 spune povestea in propriile cuvinte

Persoana 1 asculta fara intreruperi sau comentarii

1. Partea II (10 min)

Schimbarea de roluri a celor doua persoane

1. Part III

Persoanele 1 si 2 poarta un schimb despre cum au fost puse in urmatoarele cinci roluri:

a) Spun povestea mea

b) Ascult povestea celuiilalt

c) Exprim in cuvintele mele povestea celuiilalt

d) Ascult cum cealalta persoana exprima povestea mea

e) Cum influenteaza gandurile mele momentul in care ascult pe cineva

1. Participati in schimbul grupului



Exercitiul Nr 7

Probleme de sex si diversitate

1. Scrieti in partea stanga cuvintele pe care le asociati instant.
2. Desenati in partea dreapta un simbol sau o imagine adecvata

sex
religie
individualitate
varsta
culoare
sexualitate
boala
etnie
dizabilitate



Exercitiul Nr 8

Conotatii despre sexe

Notati termenii in coloana din stanga si decideti, in cultura voastra, unde se incadreaza.

| Atribute/conotatii | masculin | feminin |
|--------------------|----------|---------|
| | | |
| | | |



Exercitiul Nr 9

Stereotipie

Adaugati stereotipuri legate de sexe de care sunteti constient

| STEREOTIP ... | Stereotipie sexuala |
|--|---------------------|
| ...O imagine mentala standardizata considerata adevarata de membrii unui grup si care reprezinta o parere simplificata, atitudine prejudicioasa sau judecata neobiectiva | |
| De exemplu... | |



Exercitiul Nr 10

Observator al sesiunilor de dialog

Poziția dumneavoastră în calitate de observator al unui dialog se referă la

- a) facilitatori
- b) Grupul și participanții săi
- c) subiect
- d) proces

1. Alegeți câteva întrebări care doriți să se respecte în timpul dialogului și luați notite:

Cum a fost subiectul introdus?

Cum a făcut față grupul cu subiectul?

Credeți că participanții au produs declarații simple sau au dezvoltat idei?

Cum au încercat să construiască un container facilitator grupului ?

Care a fost viteza procesului?

Ai văzut o relație între contribuțiile aduse de fiecare participant?

Participanții faceau referire unul la celălalt?

2. Raportați constatările dvs. Grupului de Dialog



Exercitiul Nr 11

Antrenarea abilitatilor – Observare –

Construiti un grup de 3 persoane

1. Persoana 1 si persoana 2 stau pe scaune vis-à-vis, persoana 3 la o distanta de aproape 1 metru in calitate de observator si cronometru.
1. Persoana 1 observa persoana 2 ai isi descrie observatiile (1 min)
1. Persoana 1 observea persoana 2 din nou si isi evalueaza/judeca propriile observatii
1. Toate trei persoanele implicate discuta despre experienta castigata in acest exercitiu (1 min)

Exercitiul Nr. 12

FEEDBACK constructiv in 4 ochi

Primul nivel Descrieti cel putin 3 observatii concrete. Puteti incepe cu “Am observat ca” sau “am vazut ca”.



Al doilea nivel Oferiti o sugestie pentru imbunatatire si aveti grija sa fie clar ca asta v-ar ajuta pe dvs. (Sa intelegeti mai bine, sa fiti mai concentrat, etc.)

Al treilea nivel Comunicati un mesaj general pozitiv (La persoana intai, precum: “Eu consider ca esti o persoana motivata care a muncit din greu...”

Exercitiul Nr 13

Exercitiu de “Coalana stanga” (A)

Amintiti-va o situatie dificila cu alta persoana care v-a deranjat. Amintiti-va de comunicarea care a avut loc. Scrieti in coloana dreapta comunicarea verbala care a avut loc in propozitii scurte, separate. Adaugati in coloana stanga ce nu s-a zis (opinii, evaluari, validari)

Formati un grup de doi oameni de nationalitati diferite.

Partea 1:

1. Faceti o scurta introducere si povestiti situatia
1. Cititi coloana dreapta partenerului



1. Cititi coloana stanga alaturi de coloana dreapta partenerului
1. Partenerul isi asuma rolul de arbitru si pune urmatoarele intrebari:
 - Ce ati fi dorit sa castigati in acea conversatie?
 - Ati avut succes? De ce nu?
 - Care au fost consecintele faptului ca nu ati spus cu voce tare ce ati scris in coloana stanga?
 - De ce nu ati vociferat acele pareri?
 - Cum a influentat coloana stanga rezultatul discutiei?

Partea 2:

1. Alegeti una sau doua evaluari esentiale din coloana stanga.
2. Arbitrul (partenerul) va intreaba:
 - Acceptati ca acestea sunt evaluarile dvs personale?
 - Ce fel de informatii ati avut pentru a le sustine?
 - Cititi evaluarile si cautati presupunerile si prejudiciile dvs ascunse sau o interpretare pe care o folositi care nu tine de realitatea acelei persoane/situatii.
 - Cum afecteaza aceste presupuneri comportamentul dvs?
 - Ce fel de necesitate ascunsa se subintelege din evaluarea dvs?



Exercitiul No 14

Exercitiul “Coloana stanga” (B)

| Am gandit si simtit in tacere... | Am zis... |
|----------------------------------|-----------|
| | |



Exercitiul Nr 15

Ce inseamna “a adopta pozitia unui invatacel”?

1. Ganditi-va la doua perspective diferite.
 - a) ca si participantul intr-un grup caruia I se ofera o ocazie de invatare
 - b) ca si profesionist responsabil pentru oferirea aranjamentelor educative in grup
1. Enumerati punctele comune si diferentele din perspectiva dvs

| <i>Punctele comune intre a) si b)</i> | <i>Diferentele dintre a) si b)</i> |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| | |



Care este diferenta dintre moderarea si facilitarea unui grup?

1. Adunati in grup caracteristicile celor doua abordari diferite (pe flipchart)
1. Comparati avantajele si dezavantajele in grupuri mici si explicati daca exista diferente de sens si intelegere.
1. Puneti foile cu rezultatele individuale in capatul flipchartului.

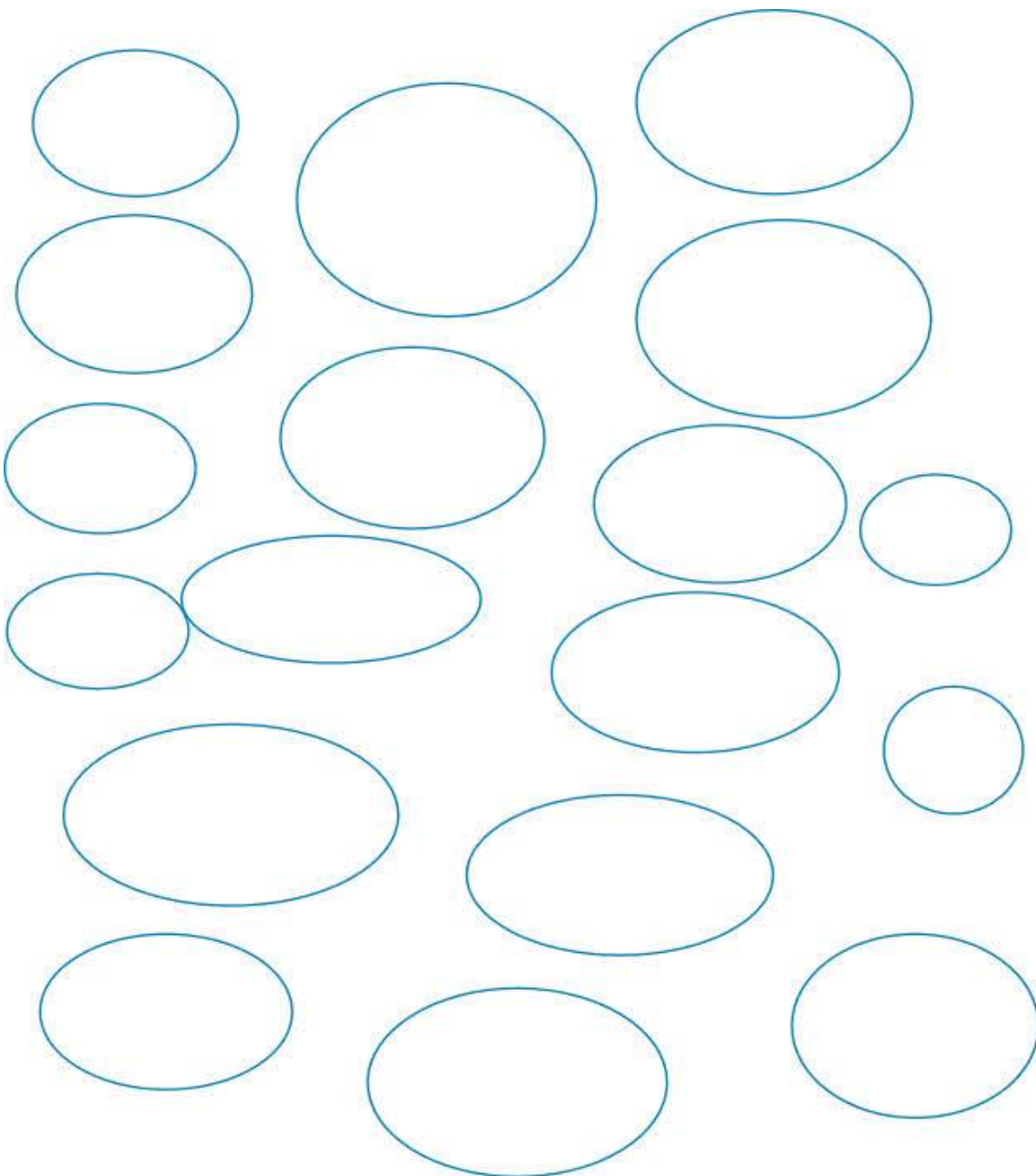
| Moderare | Facilitare |
|-------------|------------|
| AVANTAJE | |
| DEZAVANTAJE | |



Exercitiul Nr 17

Care sunt subiectele de invatare pentru facilitarea dialogului?

1. Adunati in grup posibile subiecte de invatare. Notati-le in cercuri.
1. Explicati colegilor ce inseamna aceste subiecte pentru dvs si munca dvs.
1. Conectati cu linii rosii subiecte corelate si asemanatoare

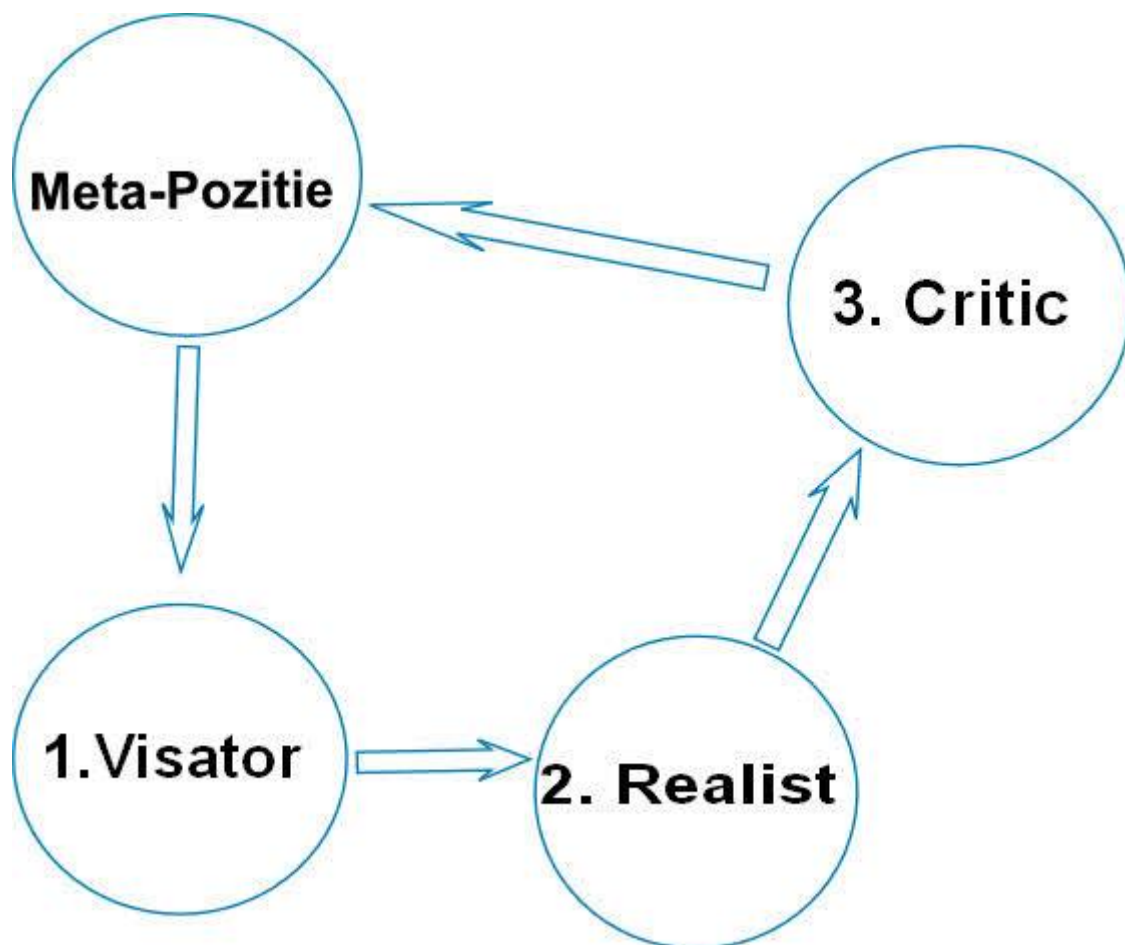


Exercitiul Nr 18

Strategia disney

1. Stabilirea “camerelor”

Aplicati cele patru pozitii dupa cum doriti. Criticul nu trebuie sa fie pozitionat prea aproape de ceilalti, iar pozitia Meta trebuie sa aibe o privire de ansamblu.



1. Ancorare

Amintiti-va de un moment din viata dvs cand puteati sa visati la ceva creativ, sa aveti fantezii despre o idee fara nici o limitare. Intrati in pozitia de Visator si incercati sa aveti din nou acea experienta. Apoi iesiti din acea pozitie urmand sageata.



Exercitiul Nr 18 - continuare -

Amintiti-va de o perioada in care puteati gandii intr-un mod realist si crea un plan concret. Intrati in pozitia de Realist si incercati din nou. Apoi iesiti din acea pozitie urmand sageata

Amintiti-va de o perioada cand puteati critica un plan intr-un fel constructiv, pozitiv, si identificand creativ riscuri si sanse. Pasiti in pozitia de Critic si incercati din nou sa aveti acea experienta. Apoi pasiti in afara pozitiei urmand sageata.

1. Alegeti SCOPUL

Dupa toate experientele dvs cu dialog, dupa toate gandurile si abilitatile castigate, imaginati-va ca ati putea stabili dialogul intr-un anume domeniu. Alegeti domeniul. Acela va fi scopul dvs.

1. Pozitiile, partea intai.

Pasiti in pozitia de **VISATOR**. Vizualizati scopul de parca ati fi un actor intr-un film. Ganditi-va fara nici o limitare. Folositi sub-modalitati.

Pasiti in pozitia de **REALIST**. Asociati-va acestui vis si urmati rolul altor posibili actori. Vedeti procesul ca secventele unui film. Vedeti-l ca un scenariu, sau ca sub-secvente. Folositi sub-modalitati.

Pasiti in pozitia de **CRITIC**. Care secvente sunt satisfacatoare pana acum? Ce lipseste? Important: Criticati planul, nu visatorul sau realistul. Folositi sub-modalitati.

1. Pozitiile, partea a doua

Pasiti in pozitia de **VISATOR** cu toate solutiile, alternativele si aditiile criticului. Daca intrebarile criticului sunt prea dificile, prea dure, sau nu le puteti raspunde fara ajutorul criticului, pasiti din nou in pozitia lui. Apoi, mergeti la **META-POzitie** si uitati-va la intreg.

Repetati acesti pasi dupa nevoie.



Limitările mele ca si facilitator profesionist de dialog (FD)

| Profilul meu profesional | Grupurile mele tinta | Grupuri tinta potentiale | Atentie!!! | Remarci |
|--------------------------|----------------------|--------------------------|------------|---------|
| | | | | |

