

# Dialog dla wszystkich

Uruchom swoje umiejętności  
prowadzenia dialogu w relacjach  
społecznych



Poradnik dla trenerów  
i trenerek



Dialogue for all. Unlock your community's dialogue skills  
A Manual for Trainers and Facilitators, 2023

Ten przewodnik został napisany przez Erasmus+ Project Dialogue in Adult Learning (KA220-ADU-98E79E78), 2022-2024.

**Autorzy i autorki:**

Karmen Šemrl

Bernarda Potočnik

Aleksandra Czetwertyńska

Marion Fields

Milla Holmberg

Ioannis Dontas

Giuliana Pitino

Andrea Zalabaiova




**Co-funded by  
the European Union**

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

# Spis treści



- 4/ Wstęp**
  - 6/ Porozmawiajmy  
o umiejętnościach  
prowadzenia dialogu dla  
ulepszenia świata**
  - 10/ Zostań ambasadorem/ką  
dialogu**
  - 22/ Wskazówki, jak  
wykorzystać umiejętności  
dialogu**
  - 28/ Dowiedz się więcej  
o umiejętnościach  
prowadzenia dialogu**
  - 33/ Załącznik: o projekcie dial  
i partnerach w projekcie**
- 

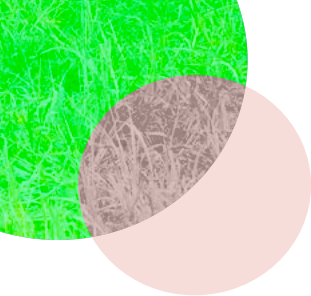
# 1. Wstęp



Drogi Czytelniku, Droga Czytelniczko,  
Witaj w świecie dialogu! Zapraszamy do przyłączenia się do nas w podróży mającej na celu tworzenie możliwości prowadzenia dialogu w życiu codziennym i stawanie się ambasadorami i ambasadorkami dialogu dla wszystkich!

Czytasz podręcznik zatytułowany *Dialog dla wszystkich. Znajdź w sobie umiejętności prowadzenia dialogu na rzecz społeczności*, skierowany przede wszystkim do trenerów/ek i facylitatorów/ek. Podręcznik ten powstał jako część projektu Dialog w uczeniu się dorosłych (DIAL). Wizję projektu DIAL można podsumować słowami: „dialog dla wszystkich”. Efektem jest udostępnienie dialogu i związanych z nim umiejętności każdej osobie lub organizacji, która chce promować dialog w swojej społeczności.

Jest nam niezmiernie miło powitać cię w gronie ambasadorów/ek DIAL.



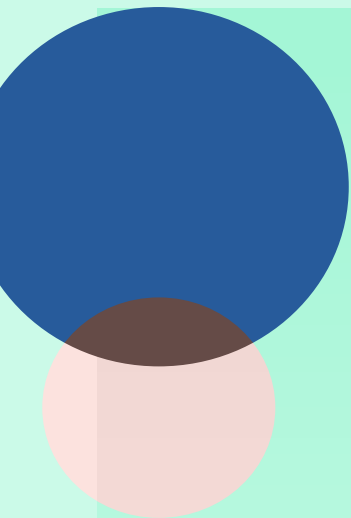
## 1.1 Dlaczego dialog jest ważny

Dialog sprawia, że możemy się lepiej poznać i zrozumieć. Jesteśmy głęboko przekonani, że jest on podstawą do osiągnięcia porozumienia i znalezienia wspólnych rozwiązań.

W życiu codziennym może to oznaczać, że zamiast bronić własnego punktu widzenia i przekonywać innych o swojej racji, słuchamy się nawzajem, aby zrozumieć drugą osobę. Oznacza to także, że jesteśmy otwarci i ciekawi punktu widzenia drugiej osoby, że wyrażamy to, co mamy na myśli, w taki sposób, aby nas usłyszano i rozumiano. Może to nam pomóc uniknąć nieporozumień, ułatwić pracę wolontariacką z różnymi grupami docelowymi, poprawić relacje z sąsiadami, ułatwić negocjacje w pracy, usprawnić spotkania rodziców w szkole czy rozmawiać o bieżących sprawach.

Innymi słowy, dialog jest niezbędny do zwiększania wzajemnego zrozumienia, zapobiegania konfliktom i wspierania zaangażowania w społeczeństwie. Choć pojedynczy projekt, taki jak nasz DIAL, sam nie może zająć się tymi tematami, stanowi kolejny krok w tym kierunku.

Choć na pierwszy rzut oka wydaje się, że wszyscy umiemy ze sobą rozmawiać – bo rozmawiamy przecież od dzieciństwa – doświadczenie pokazuje, że każdy z nas ma inny poziom umiejętności prowadzenia dialogu (więcej na temat dialogu jako podstawowej umiejętności przeczytasz w części 2.2 niniejszego podręcznika), a nawet jeśli posiadamy umiejętności prowadzenia dialogu, w pewnych sytuacjach możemy ponieść porażkę. Dlatego ważne jest, aby ćwiczyć, rozwijać się, a przede wszystkim świadomie decydować o zaangażowaniu się w dialog, a tym samym przyczyniać się do lepszej współpracy, bardziej owocnych relacji, ułatwiać łączenie się społeczności i pomagać w niwelowaniu społecznej polaryzacji.



**Dialog jest niezbędny  
do zwiększania  
wzajemnego zrozumienia,  
zapobiegania konfliktom  
i wspierania zaangażo-  
wania w społeczeństwie.**



## 1.2 Dla kogo jest ten przewodnik?

Niniejszy podręcznik przeznaczony jest zarówno dla doświadczonych trenerów/ek i facylitatorów/ek, jak i dla tych z was, którzy/re dopiero rozpoczynają swoją drogę promowania dialogu w różnych sytuacjach: w pracy, w życiu obywatelskim, w instytucjach kultury, a nawet w domu. Innymi słowy – jest on skierowany do ambasadorów/ek dialogu we wszystkich dziedzinach życia.

Aby wprowadzić więcej dialogu do swojego życia, możesz zacząć od przewodnika *Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętności prowadzenia dialogu*, w którym znajdziesz definicję dialogu oraz podstawowe zasady i kroki, które pomogą ci osiągnąć cel.

Jeśli zajmujesz się prowadzeniem kursów lub facylitacją różnego rodzaju wydarzeń (w instytucjach edukacyjnych, firmach, organizacjach pozarządowych) lub pracujesz z dorosłymi, którzy mają mniejsze możliwości prowadzenia dialogu bądź ich głos nie jest słyszalny w społeczeństwie i chcesz go wzmocnić – ten podręcznik jest dla ciebie. Może ci pomóc w zachęceniu innych, by przyłączyli się do dialogu, w zorganizowaniu spotkania lub przeprowadzeniu szkolenia dotyczącego umiejętności prowadzenia dialogu.

Zapraszamy do korzystania z materiałów i odpowiedzi na pytania, które zamieściliśmy w każdym rozdziale, formułując je w sposób, który najlepiej służy potrzebom twoim i twojej grupy docelowej. Zachęcamy do sięgania do własnych doświadczeń i odważnego eksperymentowania z zamieszczonym w przewodniku materiałem.

Możesz rozszerzyć sieć ambasadorów/ek dialogu i podzielić się niniejszym podręcznikiem także ze swoimi bliskimi i współpracownikami/czkami oraz ze wszystkimi zainteresowanymi dialogiem.

# 2. Porozmawiajmy o umiejętnościach prowadzenia dialogu dla ulepszenia świata



Jako doświadczony trener/ka lub facylitator/ka prawdopodobnie zetknąłeś/aś się z różnymi modelami dialogu i przykładami dobrych praktyk, które często są stworzone do konkretnych celów lub do zastosowania w odpowiednich warunkach, takich jak sala lekcyjna czy zorganizowane wydarzenie.

Kiedy opracowywaliśmy niniejszy przewodnik, naszym celem była pomoc w tworzeniu przestrzeni, w której każdy może zaangażować się w dialog, oraz wzajemne uczenie się, a także wspieranie prowadzonych już działań.



## 2.1 Czym jest dialog?

W niniejszej publikacji chcielibyśmy zdefiniować, czym jest dialog w kształceniu dorosłych, wykorzystując do tego celu definicję zastosowaną w projekcie DIAL. Brzmi ona następująco:

*Dialog to prawdziwa wymiana poglądów i doświadczeń, która może wytwarzać nowe spostrzeżenia i pomóc nam dostrzec problem z różnych perspektyw. Słuchając siebie nawzajem, lepiej się poznajemy i tworzymy relacje. Dialog może w nas wywołać pozytywną zmianę i sprawić, że będziemy lepszymi ludźmi. W dobrze prowadzonym dialogu czujemy się komfortowo, chętniej współpracujemy i wspólnie szukamy rozwiązań.*

Najważniejszymi zagadnieniami przewodnika po dialogu są rozmaite zasady i cztery umiejętności niezbędne do jego prowadzenia. Szczegółowy opis i kroki prowadzące do dobrego dialogu można znaleźć w przewodniku *Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętnościach prowadzenia dialogu.*

Główne zasady dialogu, których należy przestrzegać, opisano poniżej.

Każdy może w równym stopniu wziąć udział w dialogu i podzielić się swoją historią, ponieważ:

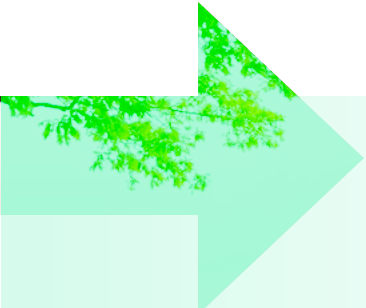
- każdy ma otwarty i ciekawy umysł,
- nie ma dobrych i złych odpowiedzi,
- ludzie okazują sobie szacunek,
- każdy ma swój udział w tworzeniu bezpiecznej atmosfery.

Aby prowadzić dobry dialog, ważne są następujące umiejętności:

- autorefleksja,
- słuchanie,
- rozmowa,
- zarządzanie emocjami.



Wierzmy, że w określonych sytuacjach każdy z nas jest w stanie prowadzić dialog, a jednocześnie mamy świadomość, że aby dialog był konstruktywny, istotne jest, abyśmy stale rozwijali swoje umiejętności. Misją ambasadorów/ek dialogu jest wspieranie dorosłych w rozwijaniu tych umiejętności, by jak najlepiej służyły im w różnych sytuacjach – zwłaszcza tym osobom, którym brakuje pewności siebie i umiejętności uczestniczenia w dialogu – i, co się z tym wiąże, są one mniej zaangażowane w życie obywatelskie.

- 
- Jakie wartości mną kierują, gdy prowadzę dialog z innymi?
  - Czego potrzebuję, żeby być naprawdę otwartym w rozmowie?
  - Co zmienia się w rozmowie, gdy jestem szczerze zaintrygowany?

**Aby prowadzić dobry dialog, ważne są następujące umiejętności:**

- **autorefleksja,**
- **słuchanie,**
- **rozmowa,**
- **zarządzanie emocjami.**

## 2.2 Dialog jako życiowa umiejętność

Dialog to kompetencja, którą można powiązać z szerokim wachlarzem umiejętności życiowych, takich jak dbanie o zdrowie czy finanse. W badaniach wykazano, że różne umiejętności życiowe, obok tych podstawowych – jak czytanie, pisanie i liczenie – są korzystne pod wieloma względami: wpływają na poczucie autonomii danej osoby, na to, jak postrzega ona siebie, i na to, jak bardzo zaangażuje się w życie społeczeństwa, a nawet na aktywność na rynku pracy.

Podobnie jak w przypadku wszystkich podstawowych umiejętności, zdolność do prowadzenia dialogu nie rozkłada się równomiernie wśród ludzi. Przeprowadzone w Europie badania pokazują, że im bardziej formalne wykształcenie ma dana osoba, tym lepiej potrafi zarządzać swoimi finansami, a im bardziej jest zadowolona ze swojego życia, tym większe prawdopodobieństwo, że słuchanie opinii innych uzna za korzystne dla siebie. Oznacza to, że prawdopodobnie miała ona większe szanse na udział w dialogu. Nabycie umiejętności życiowych – takich jak umiejętność prowadzenia dialogu lub innego rodzaju interakcji – może wzmacniać daną osobę i sprawić, że będzie ona chciała się uczyć i w większym stopniu uczestniczyć w życiu społecznym.

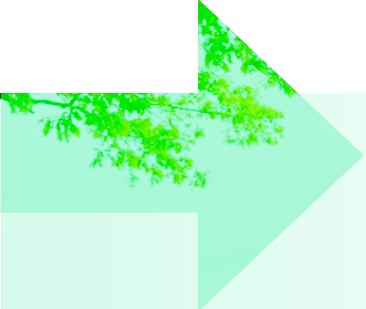
W dziedzinie edukacji pomysł ten wywodzi się z Pedagogiki uciskanych Paula Freire'a (1970, 2005). Freire powiązał dialog z krytycznym myśleniem, które jest kolejną kluczową umiejętnością w prowadzeniu dialogu. Dlatego tak ważne jest pomaganie ludziom w zdobywaniu umiejętności dialogu i zachęcanie do aktywności zwłaszcza tych, którzy nie mają zbyt wielu możliwości do jego podjęcia.

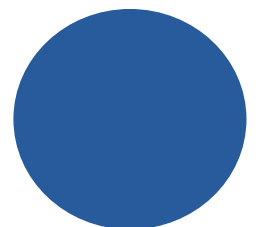
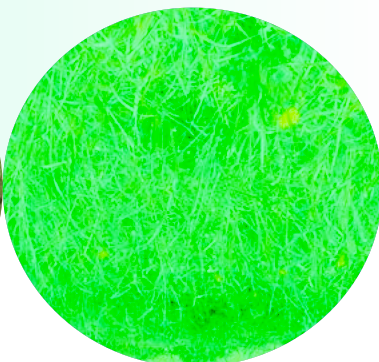
Istnieje wiele sposobów rozwijania umiejętności dialogu. Umiejętność ta nie każdemu z nas przychodzi naturalnie. Wiele rzeczy wpływa na naszą zdolność do interakcji z innymi, począwszy od wczesnych relacji z opiekunami/kami, w szkole lub

z bliskimi, przez pracę, po wiele innych sytuacji. Należy jednak pamiętać, że najważniejsze umiejętności potrzebne do dialogu może nabyć każdy.

Przyjrzyjmy się, jak możemy pomóc komuś nabyć umiejętności dialogu w ramach edukacji dorosłych. Doskonalenie umiejętności dialogu może być jedynym celem edukacyjnym szkolenia; można je uwzględnić w szkoleniu także w inny sposób. Kurs lub inne wydarzenie szkoleniowe może dotyczyć odmiennego tematu, ale jeśli opiera się na dyskusjach pełnych szacunku, ćwiczeniach autorefleksji i aktywnym słuchaniu – poprawia również umiejętności dialogu.

Kształcenie dorosłych wiąże się z samodzielną nauką, tendencją do motywacji i koncentracją na natychmiastowym zastosowaniu nowej wiedzy w rzeczywistych sytuacjach i problemach. Dla dorosłych motywacją jest zrozumienie tego, czego się uczą i po co. Dlatego ważne jest, aby określić, „dlaczego?” uczenia się: dlaczego warto podnosić umiejętności dialogu i jak może to wpłynąć na codzienne życie? Nabycie umiejętności dialogu w grupie i możliwość ich przetestowania poprzez ćwiczenia praktyczne zwiększa motywację i pomaga zastosować nowe umiejętności w praktyce.

- 
- **Jaka jest charakterystyka osób, z którymi pracuję?**
  - **Jak postrzegam ich umiejętność dialogu?**
  - **W jakim aspekcie potrzebowaliby wsparcia w rozwijaniu umiejętności dialogu?**





## 2.3 Różnica między dialogiem oraz innym podejściem do rozmowy

Kiedy mówimy o dialogu, możemy użyć różnych słów – takich jak pogawędka, debata, dyskusja, odprawa, spotkanie, interakcja, komunikacja lub po prostu rozmowa. Może to być mylące, ponieważ nazywając coś w określony sposób, tworzymy różne oczekiwania co do wyniku.

Dlatego warto zatrzymać się na chwilę i zastanowić się nad charakterystyką poszczególnych podejść konwersacyjnych.

W przeciwieństwie do innych stanowisk, celem dialogu nie jest określony rezultat; jego głównym celem jest wzajemne poznanie się i lepsze zrozumienie poglądów innych osób.

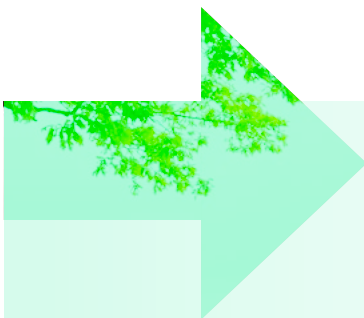
Dialog może służyć jako podstawa do dalszej rozmowy, ponieważ tworzy otwarte i przyjazne środowisko komunikacji, pomaga także wypracować dobry nawyk włączającej dyskusji. W dialogu ludzie angażują się w rozmowę, której celem jest podzielenie się perspektywami i poszukiwanie wzajemnego zrozumienia. Nawet jeśli różni się to od debaty lub kłótni – które często skupiają się na udowodnieniu swojej racji lub zwycięstwie – niektóre części lub techniki dialogu, takie jak aktywne słuchanie, empatia i chęć rozważenia różnych punktów widzenia, mogą być bardzo pomocne w różnych konfliktach.

Dialog może posłużyć jako katalizator dalszych debat, negocjacji, a nawet dialogu społecznego. Stanowi podstawę wzajemnego szacunku, aktywnego słuchania i eksploracji pomysłów, umożliwiając wzajemne głębsze zrozumienie, współpracę i tworząc potencjał zbiorowego rozwoju.

Z drugiej strony debata i negocjacje dają jasny wynik:

- Debata to formalna, wysoce ustrukturyzowana, czasem akademicka, a często publiczna dyskusja na określony temat, podczas której przedstawiane są argumenty (przeważnie przygotowane wcześniej) różnych stron dotyczące danej kwestii. Debata może być także dyscypliną zorganizowaną, często konkurencyjną. Może być również stosowana jako metoda edukacyjna.
- Negocjacje to strategiczna dyskusja między dwiema stronami, mająca na celu rozwiązanie problemu w sposób, który obie strony uznają za akceptowalny (osiągnięcie konsensusu lub osiągnięcie porozumienia). Istotą skutecznych negocjacji jest wynik WIN – WIN. Innymi słowy, aby negocjacje miały sens, negocjatorzy powinni zyskać na negocjacjach więcej, niż osiągnęliby, gdyby do negocjacji nie doszło. Negocjacje mogą się odbywać w różnych sytuacjach, na przykład wtedy, gdy wynajmujący i najemca dyskutują o warunkach najmu, rodzice i dzieci negocjują obowiązki domowe albo przywileje; mogą to być także negocjacje biznesowe z partnerami ustalającymi warunki współpracy.

Słowo „dialog” jest również kojarzone z terminem „dialog społeczny”, który obejmuje wszelkiego rodzaju negocjacje, konsultacje lub wymianę informacji w obszarach będących przedmiotem wspólnego zainteresowania, związanych z polityką gospodarczą i społeczną, pomiędzy przedstawicielami rządów, pracodawców, społeczeństwa.



**Ile czasu potrzebuję na poznanie innych oraz ich punktu widzenia, zanim przystąpię do debaty lub negocjacji?**

## 2.4 Znaczenie bezpieczeństwa i zaufania w dialogu

W trakcie tworzenia przewodnika *Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętności prowadzenia dialogu* konsultowaliśmy się z różnymi interesariuszami/kami, którzy wskazali, że w życiu codziennym i w pracy bezpieczeństwo oraz zaufanie są niezbędne, aby w ogóle móc prowadzić dialog. Dlatego też w tym miejscu chcielibyśmy zwrócić waszą uwagę na ten aspekt dialogu.

Poczucie bezpieczeństwa jest jednym z kluczy do podjęcia dialogu, abyśmy mogli czuć się komfortowo, wyrażając swoje zdanie, bez obaw, że zostaniemy osądzeni, i bez strachu przed ewentualnymi negatywnymi konsekwencjami, takimi jak utrata pracy, poczucie zawstydzenia lub upokorzenia z powodu komentarzy innych osób. Kiedy w rozmowie czujemy się bezpiecznie, chętniej dzielimy się naszymi pomysłami, rozwiązaniami, obawami, a nawet częściej ujawniamy niewiedzę na dany temat, a nie uciekamy w milczenie.

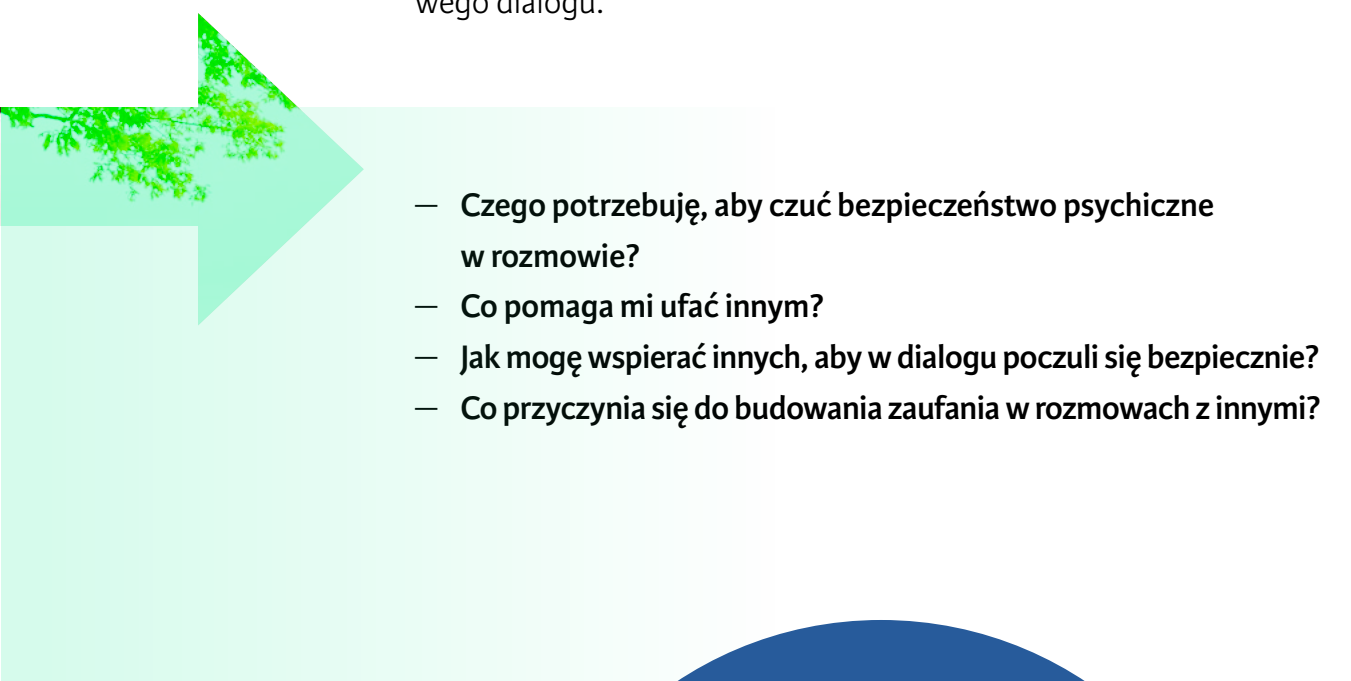
Jeśli przebywamy z osobami, z którymi czujemy się bezpiecznie, wówczas doświadczamy poczucia zaufania. Do zbudowania zaufania ważne jest, abyśmy czuli się akceptowani tacy, jacy jesteśmy, i szanowani jako osoba. Z drugiej strony istotne jest, abyśmy szanowali innych w ich przekonaniach i w tym, co jest dla nich ważne; abyśmy szanowali środowisko, z którego pochodzą, i postrzegali innych ludzi jako osoby o dobrych intencjach.

Budowanie zaufania działa w obie strony. Jeśli jesteśmy otwarci i szczerzy w rozmowie, innym łatwiej będzie się otworzyć. Zaufanie uwidacznia się w otwartym, wspierającym i przyjaznym środowisku komunikacji. Często wskaźnikami świadczącymi o tym, że ludzie czują się swobodnie w rozmowie, są humor i śmiech. Wymiana opinii jest płynna i czujemy się gotowi, aby się nią dzielić.

Jednym ze sposobów, który może nam pomóc zdobyć i rozwinąć zaufanie podczas pierwszego kontaktu z drugą osobą, jest odwzorowanie jej mowy ciała, tonu głosu, tempa mówienia, postawy i gestów. Podążając za inną osobą, chętniej spojrzymy na świat z jej perspektywy; możemy też pokazać, że zależy nam na komunikacji, więc w efekcie możemy czuć się przez nią bardziej rozumiani.

Jednak nie tylko aktualna sytuacja wpływa na zaufanie – ważne jest także nasze wcześniejsze doświadczenie i przeżycia. Kiedy druga osoba, pomimo naszych dobrych intencji, aby się do niej zbliżyć, wydaje się powściągliwa, niechętna do rozmowy, a nawet szorstka lub niegrzeczna, nie oceniamy i nie odgadujemy, co ta osoba myśli lub czuje, ale bądźmy jej ciekawi. Nigdy nie wiemy, jakie są doświadczenia drugiej osoby.

Krótko mówiąc, jeśli będziemy postępować zgodnie z zasadami i etapami dialogu opisanymi w przewodniku *Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętności prowadzenia dialogu*, uda nam się stworzyć bezpieczne środowisko pełne zaufania, które jest podstawą prawdziwego dialogu.

- 
- **Czego potrzebuję, aby czuć bezpieczeństwo psychiczne w rozmowie?**
  - **Co pomaga mi ufać innym?**
  - **Jak mogę wspierać innych, aby w dialogu poczuli się bezpiecznie?**
  - **Co przyczynia się do budowania zaufania w rozmowach z innymi?**

# 3. Zostań ambasadorem/ką dialogu



Zgodnie z wizją projektu *Dialog dla wszystkich* naszym celem jest promowanie dialogu i związanych z nim umiejętności, tak aby były one w równym stopniu dostępne dla wszystkich. Chcielibyśmy dotrzeć szczególnie do tych osób, które mają trudności życiowe lub niską samoocenę.

Jako Ambasadora/kę dialogu zachęcamy cię nie tylko do prowadzenia szkoleń na temat dialogu lub organizowania wydarzeń uwzględniających dialog, ale także do promowania dialogu w swojej pracy i w życiu codziennym.

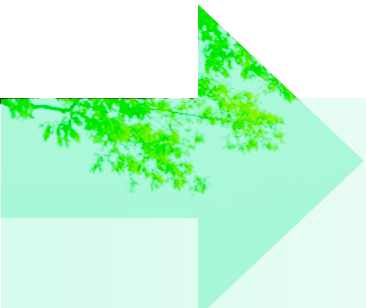
Niezależnie od tego, w jaki sposób zdecydujesz się na promowanie dialogu, weź pod uwagę charakterystykę grupy docelowej, dostosuj do niej swój język i wybierz odpowiednie metody.



## 3.1 Więcej dialogu w twoim życiu

Dialog to nie tylko metoda. Może to być sposób na życie i filozofia, dlatego rzucamy ci wyzwanie, abyś w jak największym stopniu wykorzystywał/a umiejętności dialogu także w życiu codziennym, aby coś zmienić nie tylko jako profesjonalista/ka, ale także w społecznościach, których jesteś częścią, jako aktywny/a obywatel/ka. Abyśmy nie tylko mówili o dialogu, ale także rozmawiali i faktycznie wykorzystywali umiejętności dialogu w codziennej komunikacji ze współpracownikami, z partnerami biznesowymi, członkami rodziny czy sąsiadami.

Zapraszamy do zapoznania się z naszym przewodnikiem *Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętności prowadzenia dialogu*, gdzie znajdziesz zasady i kroki, jakie możesz podjąć, stosując dialog w codziennej komunikacji. Możesz skorzystać z ćwiczeń znajdujących się w Rozdziale 4 niniejszego podręcznika.

- 
- **W jakim stopniu już wykorzystujesz umiejętności dialogowe opisane w poradniku?**
  - **Jaka jest twoja supermoc w dialogu?**
  - **Jakie są twoje najgorsze doświadczenia z dialogiem?**
  - **Co możesz zmienić w swoim podejściu?**
  - **Co chcesz osiągnąć, jeśli to zrobisz?**

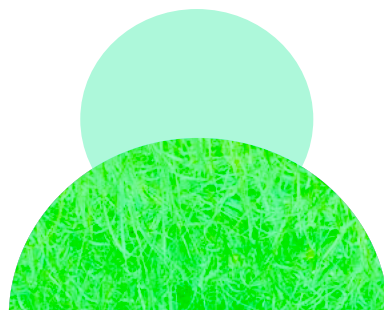
Dążymy do tego, aby jak najwięcej osób mówiło i ożywiało dialog w naszych codziennych interakcjach, co pozwoli na nawiązanie lepszych relacji i sprawi, że społeczności lokalne będą sobie bliższe.

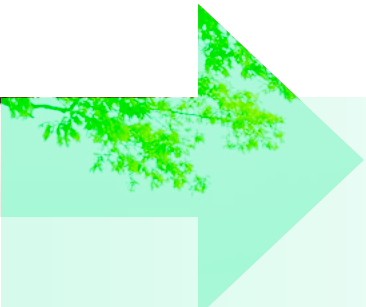
## 3.2 Upowszechnianie dialogu

Jeśli chcemy włączyć dialog do codziennej komunikacji, jego promowanie nie może być tylko jednorazowym wydarzeniem. Kluczowe jest znalezienie sposobów na rozpowszechnianie dialogu, tak aby ludzie widzieli korzyści płynące z dobrego dialogu i byli zmotywowani do korzystania z niego w swoim życiu i w codziennych czynnościach.

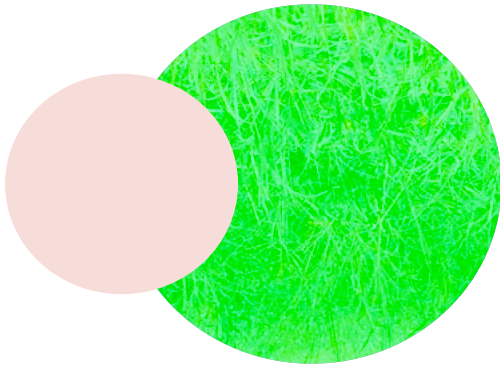
Oto kilka łatwych do realizacji pomysłów na to, jak zwrócić uwagę na istotę dialogu i zachęcić do jego stosowania:

- Dawaj przykład dobrego dialogu w całej komunikacji w swojej społeczności i demonstruj swoje umiejętności dialogu.
- Regularnie angażuj członków/kinie swojej społeczności w krótkie minialogi, tak aby już nie mogli się ich doczekać.
- Korzystaj z mediów społecznościowych w sposób dialogiczny i promuj dialog za pomocą postów na temat dialogu, zasad i kroków dialogu, dobrych praktyk dialogu, cytatów na temat dialogu itp.
- Ustalaj jasne zasady dla forów wewnętrznych.
- Umieść w sali konferencyjnej znak przypominający o zasadach komunikacji na wszystkich spotkaniach.
- Przygotuj plakat z kluczowymi punktami dialogu w danym kontekście (np. dla osób mieszkających w domu spokojnej starości).
- Przygotuj zakładkę ze wskazówkami dotyczącymi dialogu dla użytkowników/czek biblioteki.
- Wydrukuj ulotkę dla wolontariuszy/ek.
- Wydrukuj zasady dialogu na dużej kartce, aby zachęcić do dialogu podczas obiadu lub kolacji w domu (zasady można znaleźć w przewodniku *Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętności prowadzenia dialogu*).

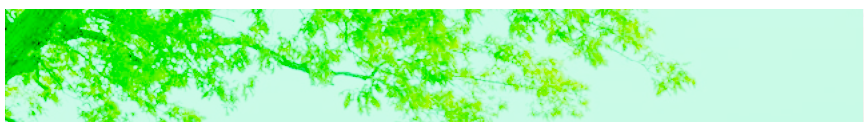


- 
- Co przychodzi ci na myśl, gdy mówisz o promowaniu umiejętności dialogu w pracy lub w twojej lokalnej społeczności?
  - Na jakie sposoby promocji możesz sobie pozwolić w ramach swojego budżetu?
  - Jakie sposoby promowania dialogu będą dostosowane do ciebie i twoich potrzeb?

Nie kończ dobrze rozpoczętej pracy – kontynuuj ją, gdyż jest to sposób na stałe rozwijanie umiejętności, których nabywamy.



**Kluczowe jest  
znalezienie sposobów na rozpowszechnianie dialogu, tak aby ludzie widzieli korzyści płynące z dobrego dialogu.**

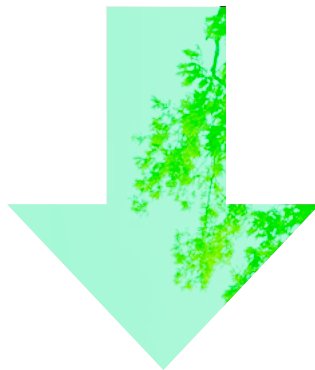


### 3.3 Organizacja spotkań z wykorzystaniem dialogu

Jedną z możliwości promowania dialogu przez Ambasadora/kę jest zorganizowanie moderowanego dialogu na temat, który byłby interesujący dla grupy docelowej. Takim tematem może być demencja dla opiekunów/ek i członków/iń rodzin osób, u których ją zdiagnozowano, ale także książka, którą wszyscy przeczytaliśmy w lokalnym klubie czytelniczym w bibliotece; mogą to być potencjalne projekty we wspólnocie mieszkaniowej lub w szkole. Wydarzenie może być zorganizowane z wykorzystaniem naszego podejścia do dialogu, zapewniając wszystkim doświadczenie dobrego dialogu. W ten sposób uczestnicy/czki rozwinęłyby swoje umiejętności dialogu, a w konsekwencji zwiększyliby własne zaangażowanie w swoich społecznościach.

Organizując dialog moderowany, warto z wyprzedzeniem zastanowić się, jaki temat najlepiej poruszyć, kim są odbiorcy spotkania, jak zmotywować ich do udziału w wydarzeniu, gdzie wydarzenie się odbędzie, jaką logistyką należy się zająć i wiele innych.

Aby to ułatwić, przygotowaliśmy szablon niezbędnych aspektów, które są ważne dla udanego dialogu moderowanego.

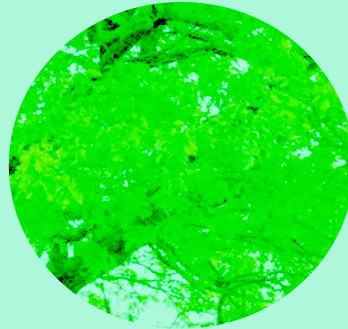


## Potrzeba

Dlaczego taki dialog jest ważny?

## Czas i miejsce

Gdzie i kiedy odbędzie się wydarzenie dialogowe?



## Cel

Co dzięki temu chcemy osiągnąć? Czy jest to tylko przyjacielska pogawędka?

## Motywacja

Dlaczego ludzie chcieliby brać udział w tym dialogu? Jak można ich zmotywować?



## Temat

Jaki jest temat dyskusji?

## Docieranie

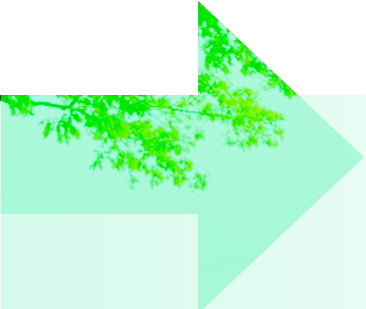
Jak dotrzeć do grupy docelowej?

## Grupa docelowa

Jakie są cechy grupy docelowej?  
Dla kogo ten temat jest ważny i dlaczego?

Zapraszamy do zapoznania się z przewodnikiem *Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętności prowadzenia dialogu* i z zasadami oraz krokami, które można podjąć w celu ułatwienia dialogu. Warto już z wyprzedzeniem zastanowić się, w jaki sposób będziesz komunikować się z uczestnikami/czkami i jakich zasad będziecie przestrzegać podczas dyskusji. Możesz również zapoznać się z przydatnymi wskazówkami, jak ułatwić dialog, jak radzić sobie z niektórymi trudnymi sytuacjami i działaniami. Wskazówki te znajdziesz w Rozdziale 4 niniejszego podręcznika.

Aby dowiedzieć się, w jakim stopniu przyczyniłeś/aś się do rozwoju umiejętności dialogu uczestników/czek wydarzenia, sugerujemy zebranie od nich informacji zwrotnych. Jedną z możliwości może być krótka, pisemna ankieta na koniec wydarzenia. Możesz także poprosić o informację zwrotną na miejscu – na przykład zapytać, czy uczestnicy/czki nauczyli się czegoś nowego, czy czuli się bezpiecznie i czy byli zaangażowani w relacje z innymi ludźmi, czy zostali wysłuchani, czy słuchali innych i czy omawiano istotne kwestie.

- 
- **Jaki temat cię pasjonuje?**
  - **Jaki temat wzbudziłby zainteresowanie w twojej grupy docelowej?**
  - **Jaki temat dotyczy osób w twojej organizacji/społeczności i warto o nim porozmawiać?**
  - **W jaki sposób jako Ambasador/ka dialogu możesz wesprzeć rozwój umiejętności dialogu uczestników rozmowy?**

## 3.4 Przeprowadzenie warsztatu dotyczącego umiejętności prowadzenia dialogu

Prowadzenie kursu lub innego rodzaju wydarzenia szkoleniowego to znakomita okazja, by kompleksowo podejść do rozwijania umiejętności dialogu: od podnoszenia świadomości znaczenia dialogu, po rozwijanie kompetencji potrzebnych do uczestniczenia w dialogu lub jego ułatwienia.

Aby ci pomóc, przygotowaliśmy zestaw tematów, którymi pomogą dobrze zaplanować i zrealizować szkolenie lub warsztat.



W ramach projektu DIAL przygotowaliśmy projekt szkolenia obejmujący 12-godzinny kurs. Składa się on z następujących modułów:

- **Moduł 1: Dlaczego dialog?**
- **Moduł 2: Czym jest dialog i podstawowe umiejętności dialogowe.**
- **Moduł 3: Jak ułatwić dialog.**
- **Moduł 4: Co dalej: Wprowadźmy więcej dialogu do codziennego życia.**

W zależności od tego, kogo chcesz szkolić, możesz użyć wszystkich czterech modułów (w takim przypadku szkoliłbyś/łabyś nowych ambasadorów/ki dialogu) lub zdecydować się tylko na niektóre moduły, na przykład Moduł 1, Moduł 2 i części Modułu 4 oraz podsumowanie szkolenia (w takim przypadku szkoliłbyś/łabyś swoją grupę docelową w zakresie umiejętności dialogu). Szkolenie może odbywać się osobiście lub online i być podzielone na dwie, trzy lub więcej sesji.

Należy pamiętać, że długość modułów nie musi być równa. Możesz dostosować projekt szkolenia do długości szkolenia i pożądanego poziomu umiejętności uczestników/czek, zgodnie z ich doświadczeniem, wiedzą, oczekiwaniami, potrzebami i zainteresowaniami.

W każdym ze sposobów, w jaki zdecydujesz się przeprowadzić szkolenie, weź pod uwagę charakterystykę grupy docelowej, dostosuj do niej język i wybierz odpowiednie działania. Niech szkolenie będzie możliwie jak najbardziej interaktywne, wprowadzaj dialog w samo szkolenie – tak, abyśmy mówili to, co myślimy.

Pamiętaj, aby w razie potrzeby dodać energizery i ćwiczenia rozgrzewające, najlepiej związane z dialogiem i konkretnym celem modułu.

## Moduł 1: Dlaczego dialog?

### Efekty

### Podniesienie świadomości potrzeby dialogu w życiu osobistym, w organizacji i w społeczeństwie.

- Prezentacja projektu DIAL, szkolenia DIAL, cele szkolenia, harmonogram, metody pracy
- Wzajemne poznanie się i oczekiwania uczestników/czek
- Dzielenie się dobrymi i złymi doświadczeniami związanymi z dialogiem
- Dialog w zestawieniu z innymi metodami rozmowy
- Korzyści z dobrego dialogu w różnych kontekstach (osobistym, organizacyjnym, społecznym), szczególnie z perspektywy uczestników/czek.
- Dialog jako umiejętność życiowa w kształceniu dorosłych

---

Ponieważ Moduł 1 jest początkiem szkolenia, ważne jest stworzenie wspierającego środowiska dla uczestników/czek, aby zaangażować ich w proces uczenia się.

Możesz z wyprzedzeniem poinformować ich o celu, harmonogramie i strukturze szkolenia. Uczestnicy/czki mogą nawet zapoznać się z przewodnikiem *Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętnościach prowadzenia dialogu* lub z wyprzedzeniem pomyśleć o własnych doświadczeniach z dialogiem. Nadal ważne jest, aby stworzyć przestrzeń zaufania i bezpieczeństwa, aby poświęcić czas na działania wprowadzające podczas szkolenia, a mianowicie na przedstawienie projektu i struktury szkolenia, aby wszyscy wiedzieli, czego się spodziewać.

Podczas wzajemnego poznawania się zalecamy, aby już wtedy uczestnicy/czki połączyli swoją prezentację z dialogiem, na przykład wskazując jedną ze swoich umiejętności, która wspiera ich w prowadzeniu dobrego dialogu, i jedną z umiejętności, którą chcieliby poprawić. Należy

pamiętać o tym, czym podzielili się uczestnicy/czki, i w dalszej części szkolenia odnieść się do ich mocnych stron i pożądanych umiejętności dialogu.

Zapraszając uczestników/czki do podzielenia się oczekiwaniami, możesz zaangażować ich w dyskusje w małych grupach, aby porównali swoje oczekiwania, a tym samym już zaczęli ćwiczyć prowadzenie dialogu. Na koniec należy zebrać ich oczekiwania, aby móc odpowiednio dostosować do nich szkolenie. Jeśli zebrześ oczekiwania uczestników/czki z wyprzedzeniem, sugerujemy, aby w tym momencie je podsumować i sprawdzić, co jeszcze uczestnicy/czki chcieliby dodać.

Drugim punktem Modułu 1 jest motywowanie uczestników/czek do dialogu.

Jak wiemy, dorośli uczą się najlepiej, gdy mogą połączyć swoje doświadczenia i konteksty z nową wiedzą. Mogą zacząć od dzielenia się, w małych grupach, pozytywnymi i nieprzyjemnymi doświadczeniami związanymi z dialogiem. Po dyskusjach grupowych można zebrać wnioski z ich doświadczeń, a później odnieść się do nich w różnych punktach szkolenia.

Ponieważ koncepcja dialogu może być niejednoznaczna dla uczestników/czek, dobrze jest również zająć się znaczeniem i korzyściami dialogu na wczesnym etapie szkolenia, porównując go z innymi podejściami do konwersacji i łącząc z umiejętnościami życiowymi, tak aby dla uczestników było czytelne, kiedy używać dialogu i jaki jest cel rozwijania umiejętności dialogu. Może to być pomost łączący Moduł wprowadzający z Modułem 2.

W celu przeprowadzenia Modułu 1 wróć do Rozdziału 2 i znajdź kilka pomysłów na działania, które możesz wykorzystać w Sekcji 4.2.

## Moduł 2: Czym jest dialog i podstawowe umiejętności prowadzenia dialogu

### Efekty

### Poznanie zasad dialogu, aby w pełni uczestniczyć w dobrych rozmowach.

- Definicja dialogu wykorzystywana w projekcie DIAL i podstawowe zasady dialogu
- Podstawowe umiejętności dobrego dialogu: autorefleksja, słuchanie, rozmowa, zarządzanie emocjami.
- Ćwiczenie pierwszego kroku: przygotowanie do dialogu
- Doświadczenie dialogu
- Przegląd etapów dialogu: przygotowanie do dialogu, prowadzenie dialogu, znalezienie się w trudnej sytuacji podczas dialogu

---

Moduł 2 koncentruje się na poznawaniu i praktykowaniu dialogu, jego zasad i podstawowych umiejętności dialogowych.

- Aby zagłębić się w definicję dialogu i podstawowe zasady DIAL, warto podkreślić, że istnieją różne definicje dialogu i różne modele. Jednak ten opracowany w ramach projektu DIAL ma za zadanie wskazać, jak radzić sobie z dialogiem w niektórych codziennych sytuacjach. Uczestnicy/czki wniosą różne doświadczenia i przekonania na temat dialogu, mogą także kwestionować jego definicję lub zasady. Otwórz dialog na ten temat, aby podzielić się różnymi poglądami i wskazać, że definicja i zasady są – z punktu widzenia DIAL – podstawą, która sprawia, że dialog w ogóle jest możliwy.
- Ponieważ naszym celem jest umożliwienie dialogu zwłaszcza tym osobom, które mają mniej rozwinięte umiejętności dialogu lub brakuje im pewności siebie w wyrażaniu swoich opinii, wybraliśmy te umiejętności, które w dialogu są kluczowe. Ważne jest, aby najpierw wykonać ćwiczenie autorefleksyjne, aby uczestniczki/cy zdali sobie sprawę, jak rozwinięte są ich umiejętności dialogu, i zastanowili się, jaką konkretną umiejętność chcieliby bardziej rozwinąć.

- W zależności od grupy docelowej i jej cech, w tym tła kulturowego, można również wykonać kilka ćwiczeń rozwijających podstawowe umiejętności dialogu. Kilka pomysłów można znaleźć w poradniku *Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętnościach prowadzenia dialogu*. Zachęcamy do korzystania z własnych doświadczeń i zasobów.
- Najlepszym sposobem na zastosowanie wszystkich zasad i podstawowych umiejętności dialogu w praktyce jest zorganizowanie dialogu z grupą na wybrany temat. Na koniec warto pozwolić uczestnikom/czkom zastanowić się nad tym, jak doświadczyli dialogu, co działało dobrze, a co mogliby zrobić inaczej. Przekaż konstruktywne informacje zwrotne związane z zademonstrowanymi podstawowymi umiejętnościami i poproś uczestników/czki, aby wybrali jedno konkretne zachowanie w dialogu, które zamierzają usprawnić, koncentrując się na nim w codziennych sytuacjach.
- Dopilnuj, aby pod koniec Modułu 2 zostało trochę czasu na szybki przegląd etapów dialogu i dyskusję na temat tego, jak poradzić sobie w niektórych trudnych sytuacjach; daj także kilka wskazówek, jak na nie reagować. Należy pamiętać, że dla wielu osób mogą to być bolesne sytuacje i dlatego niezwykle ważne będzie znalezienie natychmiastowego rozwiązania. Nie ma jednak magicznej formuły i nie na wszystko mamy wpływ. Okazuj wsparcie, empatię i troskę o uczestniczki/ków oraz odwołuj się do zasad i podstawowych umiejętności prowadzenia dialogu (opierając się na poradniku *Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętnościach prowadzenia dialogu*). Jeśli masz wystarczająco dużo czasu, możesz również zaaranżować scenkę, aby przećwiczyć trudne sytuacje.

W przypadku szkolenia mającego na celu rozwijanie umiejętności dialogu sugerujemy rozszerzenie Modułu 2 i wykonanie większej liczby ćwiczeń, przedstawienie przykładów dobrych praktyk, aby naprawdę wspierać uczestniczki/ków w rozwijaniu umiejętności.

## Moduł 3: Jak wesprzeć dialog

### Efekty:

### Dowiedz się, jak ułatwić prowadzenie dialogu i reagować na trudne sytuacje.

- Identyfikacja cech grupy docelowej (kontekst i specyficzne potrzeby grupy docelowej).
- Kompetencje facylitatora/ki.
- Dzielenie się wskazówkami i sztuczkami dotyczącymi radzenia sobie w trudnych sytuacjach.

---

Po Module 1 i Module 2, które dotyczą dialogu, jego cech i korzyści, zapraszamy do Modułu 3, który koncentruje się na tym, w jaki sposób Ambasadorzy/ki mogą ułatwić innym prowadzenie dialogu.

- Wprowadź ćwiczenie, które pozwoli uczestnikom/członkom (indywidualnie lub w małych grupach, jeśli pochodzą z tej samej organizacji) zidentyfikować cechy i potrzeby, jeśli chodzi o umiejętność prowadzenia dialogu w ich grupie docelowej. Dodatkowo mogą przygotować krótką prezentację, aby porozmawiać o innych pomysłach swoich współpracowników/czek. Przygotuj się również na przedstawienie kilku pomysłów jako trener/ka, w zależności od kontekstu grupy docelowej uczestnika/członki (np. jeśli uczestnik/członka jest wolontariuszem/ką, jego kontekst może być związany z migrantkami/ami, którym brakuje umiejętności językowych; jeśli z kolei uczestnik/członka jest nauczycielem/ką, jego kontekstem może być spotkanie rodziców itp.).
- Zajmij się tematem związanym z kompetencjami facylitatora, wykorzystując szablon w sekcji 3.3 niniejszego podręcznika oraz przewodnik Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętnościach prowadzenia dialogu i przeznacz wystarczająco dużo czasu na podzielenie się wskazówkami i sztuczkami dotyczącymi facylitacji, zwłaszcza radzenia sobie

z trudnymi sytuacjami; weź pod uwagę indywidualne doświadczenia uczestniczek/ków.

- Ponieważ dorośli najlepiej uczą się poprzez działanie i łączenie nowej nauki z ich doświadczeniem, zapytaj uczestników/czki, na jakie sytuacje chcieliby się przygotować, i wykonaj kilka ćwiczeń z odgrywaniem ról.

W zależności od liczby osób możesz wykonać te ćwiczenia w jednej dużej grupie lub w kilku małych. Przekaż instrukcje dotyczące udzielania informacji zwrotnych i przeznacz czas na przekazywanie informacji zwrotnych uczestnikom/czkom po ćwiczeniu odgrywania ról. Najlepiej, jeśli ty jako trener/ka również udzielisz informacji zwrotnej. To od ciebie i od uczestników/czek zależy, do jakich sytuacji chcesz się odnieść. Możesz jednak zapoznać się z sekcją 4.1 niniejszego podręcznika, w której opisano pewne trudne sytuacje wraz ze wskazówkami, jak sobie z nimi radzić.

**Wprowadź ćwiczenie, które pozwoli uczestnikom/czkom zidentyfikować cechy i potrzeby, jeśli chodzi o umiejętność prowadzenia dialogu w ich grupie docelowej.**



## Moduł 4: Co dalej: Wprowadź więcej dialogu w swoje życie

### Cel:

### Planowanie sposobu promowania i prowadzenia dialogu w różnych kontekstach

- Planowanie dialogu moderowanego
- Skąd wiadomo, że dialog zakończył się sukcesem?
- Inne sposoby promowania dialogu w różnych kontekstach
- Zakończenie szkolenia

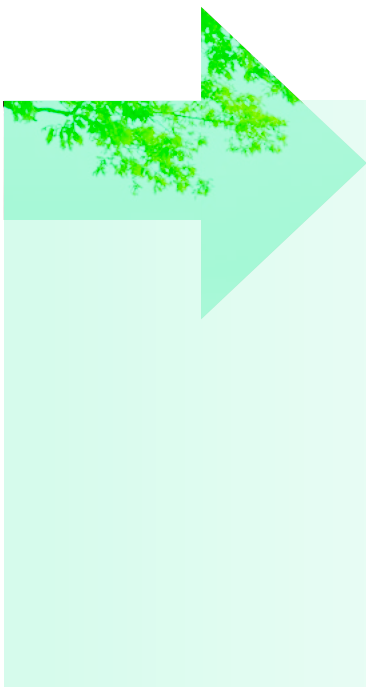
---

Jako ambasador/ka dialogu będziesz promować dialog na różne sposoby. Moduł 4 poświęcony jest planowaniu dialogu moderowanego i identyfikowaniu innych sposobów jego promowania.

- Możesz zacząć od ogólnego obrazu organizacji dialogu facylitowanego i omówić z uczestniczkami/kami, jakie elementy powinni wziąć pod uwagę na podstawie swoich doświadczeń. Następnie mogą skorzystać z szablonu zamieszczonego w części 3.3 niniejszego podręcznika jako listy kontrolnej i porównać go ze swoją wizją dialogu facylitowanego. Zwróć szczególną uwagę na to, w jaki sposób ambasadorzy/rki zamierzają zaangażować swoją grupę docelową w dialog.
- Uczestniczki/cy przygotowują swój własny plan dialogu facylitowanego (najpierw burza mózgów, następnie szkic i ewentualnie finalizacja planu). Możliwe jest również poprowadzenie uczestników/czek do samodzielnego ukończenia planu i zaprezentowania go podczas następnej sesji lub przesłania go trenerce/owi w celu uzyskania informacji zwrotnej.
- Dodaj działanie polegające na ocenie dialogu moderowanego, aby się dowiedzieć, czy dialog zakończył się sukcesem. Przeprowadź burzę mózgów na temat różnych możliwości działania. Po pierwsze, w jaki

sposób ty jako moderator/ka możesz się dowiedzieć, że dialog zakończył się sukcesem; po drugie, w jaki sposób możesz się dowiedzieć, że dialog zakończył się sukcesem dla uczestniczek/ków (w sekcji 3.3 niniejszego podręcznika można znaleźć sugestie dotyczące sposobu oceny wydarzenia). Jeśli dialog odbywa się wewnątrz organizacji lub społeczności, można również się zastanowić, jakie są inne sposoby monitorowania poprawy kultury dialogu w organizacji/społeczności.

- Przeprowadź burzę mózgów na temat innych sposobów – poza dialogiem moderowanym – promowania dialogu i angażowania osób o słabiej rozwiniętych umiejętnościach dialogowych w celu urzeczywistnienia wizji „dialogu dla wszystkich”. Gdy uczestniczki/cy przedstawią już swoje pomysły, podziel ich na trzy grupy i przydziel każdej z nich jeden ze sposobów promocji (grupa 1: chodzenie za głosem; grupa 2: rozpowszechnianie informacji i angażowanie innych; grupa 3: organizowanie szkoleń rozwijających umiejętności dialogu). Zapoznaj się z treścią rozdziału 3 niniejszego podręcznika.
- Podobnie jak początek, również skuteczne zakończenie szkolenia jest ważne dla jego długoterminowego wpływu.
- Zakończ szkolenie podsumowaniem treści, połącz tematy i umiejętności z oczekiwaniami uczestników/czek i celami szkolenia, a ponadto zaproś ich do wyrażenia swoich wniosków ze szkolenia.
- Poświęć czas na stworzenie chwili dla was na koniec szkolenia, aby uczcić osiągnięcia, poczuć energię dzięki doświadczeniu i spojrzeć z entuzjazmem na kolejne kroki związane z dialogiem. Niech uczestnicy/czki opuszczą szkolenie uśmiechnięci, w dobrym nastroju.

- 
- Jaki jest mój osobisty cel w prowadzeniu szkolenia z umiejętności dialogu?
  - W jaki sposób powinienem dostosować projekt szkolenia, aby zaspokoić potrzeby mojej grupy docelowej?
  - Na jakie elementy projektu szkolenia powinienem położyć nacisk?
  - O których częściach projektu szkolenia mogę jedynie wspomnieć lub całkowicie je pominąć?
  - Co mogę dodać do szkolenia?

**Dodaj działanie polegające na ocenie dialogu moderowanego, aby się dowiedzieć, czy dialog zakończył się sukcesem.**



# 4. Wskazówki, jak wykorzystać umiejętności dialogu



Witamy w rozdziale 4, gdzie zebraliśmy pulę pomysłów i ćwiczeń, które można wykorzystać do ułatwiania dialogu, prowadzenia szkolenia lub po prostu, gdy chcesz zaangażować innych w dialog w codziennych sytuacjach – takich jak spotkania, dyskusje online lub inne nieformalne sytuacje (dyskusje przy drinku po meczu piłki nożnej, debaty na spotkaniach rodzinnych, współpraca z innymi wolontariuszkami/amami w lokalnej społeczności).

## 4.1 Jak się zachowywać w trudnych sytuacjach

Prowadzący/a tworzy przestrzeń dla dialogu. To, jak sprawnie będzie przebiegał dialog, jest w dużej mierze związane z tym, jak my – jako facylitatorzy – ustalamy jego warunki i jak reagujemy na trudne sytuacje. Są one również podstawą tego, jak zachęcamy innych do zaangażowania się w dialog.

Podczas bardziej ustrukturyzowanego dialogu przestrzeń jest szczególnie ważna, ponieważ pomaga nam stworzyć warunki dla swobodnej atmosfery. Przygotuj bezpieczną i wygodną przestrzeń, która będzie dostępna dla wszystkich (pomyśl o świetle, temperaturze i hałasie). Zastanów się, jakie ustawienie byłoby najwygodniejsze do prowadzenia dialogu: przy stole czy może na kanapie; a może najlepiej usiąść w kręgu? Jeśli dialog odbywa się online, weź pod uwagę, że wszyscy powinni mieć włączone kamery. Ważne jest, aby uczestnicy mogli się widzieć, ponieważ to tworzy więź. Postaraj się zaaranżować przestrzeń, która to umożliwi. Możesz również zaoferować wodę, kawę, herbatę, słodczyce lub nawet przekąski. W codziennych sytuacjach upewnij się, czy ty oraz inni uczestnicy czujecie się bezpiecznie i komfortowo i czy możecie na przykład nawzajem się słyszeć. Zachęcając inne osoby do rozwijania umiejętności dialogu, poproś je również o rozważenie, jakiej przestrzeni potrzebują.

Przyjrzyjmy się, jak możemy ułatwić konstruktywny dialog

- **Jak otworzyć dialog i zachęcić do dyskusji na początku?** Nie wszystkie osoby czują się komfortowo, gdy spotykają nieznaną lub wchodzi w sytuację, w której umiejętności dialogu są niezbędne. W rzeczywistości wielu z nas odczuwa pewien dyskomfort lub zdenerwowanie w takich sytuacjach – czy to w sytuacji nieformalnej, czy w bardziej formalnym ułatwionym dialogu. Aby to usprawnić, upewnij się, że na początku wszyscy zostaną sobie przedstawieni. Jeśli nie znasz poszczególnych osób, przedstaw się i zachęć innych, by zrobili to samo. Spraw, by wszyscy czuli się mile widziani i zauważeni. Nawiązuj kontakt, uśmiechaj się, doceniaj ludzi wokół ciebie. Poinformuj wszystkich uczestników/czki o tym, o czym chcesz porozmawiać, a także o strukturze spotkania lub dialogu. Jeśli prowadzisz szkolenie lub dialog moderowany, upewnij się, że wszyscy nawiązali kontakt z co najmniej jedną osobą oprócz ciebie. Możesz to zrobić, prosząc uczestniczki/ków o omówienie w parach kilku podstawowych pytań wprowadzających.
- **Jak ustalić wytyczne dotyczące dialogu na początku dialogu moderowanego** (partnerstwo z uczestnikami/czkami)? Wytyczne dotyczące dialogu są ważne, ponieważ zwiększają poczucie

bezpieczeństwa i uczestnictwa. W razie potrzeby można się do nich łatwo odwołać podczas dialogu. Są one narzędziem do wyrażenia tego, jakie zachowania, co do których wszyscy się zgadzamy, przyczynią się do dobrego dialogu. Można je zapisać na plakacie na ścianie. Przejrzyj je razem z uczestniczkami/kami na początku wydarzenia i poproś ich o dodanie własnych sugestii. Jeśli czas i miejsce są odpowiednie, możesz stworzyć wszystkie podstawowe zasady razem z uczestnikami/czkami. Sprawdź przykładowe zasady w sekcji 2.1 niniejszego podręcznika. Jako Ambasador/ka dialogu pamiętaj, aby dawać dobry przykład!

- **Kiedy i jak odwoływać się i powracać do wytycznych dotyczących dialogu ustalonych na początku?** Istnieją pewne sytuacje, w których dobrym sposobem reagowania jest powrót do wytycznych ustalonych na początku dialogu; na przykład: gdy pojawia się kilka tematów jednocześnie, gdy uczestniczki/cy zaczynają mówić w tym samym czasie lub prowadzą dodatkową dyskusję; gdy jedna osoba przerywa drugiej; gdy ktoś jest lekceważący lub obraża innych. Możesz wówczas zareagować w następujący sposób: „Chciałbym coś powiedzieć, zanim będziemy kontynuować. Na początku uzgodniliśmy, że...” lub: „Pozwól, że przypomnę nam wszystkim wytyczne dotyczące naszego dialogu, które uzgodniliśmy na początku...” (wskaż konkretną zasadę).
- **Jak pokazać, że słuchasz aktywnie?** Możesz myśleć o aktywnym słuchaniu jako o sposobie okazywania zainteresowania i uznania drugiej osobie. Zaczyna się od tego, by być w pełni obecnym w danej chwili. Możesz pokazać, że aktywnie słuchasz, nawiązując kontakt wzrokowy, uśmiechając się zachęcająco czy kiwając głową... Wybierz to, co jest dla ciebie naturalne. Zachęć osoby wokół ciebie, aby zrobiły to samo. Zwracaj uwagę na mimikę twarzy i zadawaj otwarte pytania wyjaśniające. Możesz także powiedzieć na przykład: „To było naprawdę interesujące, co powiedziałaś, dziękuję za podzielenie się”. Możesz robić małe podsumo-

- wania i pytać, co inni uczestnicy myślą na ten temat. Odnieś się do tego, co uczestniczki/cy powiedzieli w dalszej części dialogu.
- **Kiedy i jak podsumowywać?** Istnieją pewne sytuacje, w których podsumowanie może być naprawdę przydatne dla efektywnego dialogu, na przykład gdy jedna osoba wchodzi się w wiele szczegółów lub jest bardzo gadatliwa, gdy chcemy przejść od jednego tematu do drugiego, gdy pojawiają się inne tematy poza głównym, gdy mamy wrażenie, że uczestnicy są nieco zagubieni, lub – co też może się zdarzyć – gdy to my jesteśmy zagubieni i potrzebujemy kilku chwil, aby kontynuować; gdy istnieje wiele różnych opinii na jakiś temat. Możesz to podsumować, mówiąc: „Pozwól mi podsumować to, co usłyszałem...” lub „Tak wiele różnych pomysłów, opinii i doświadczeń (wymień kilka, którymi się podzielono)”, i połączyć z następnym pytaniem do dyskusji.
  - **Co zrobić, gdy kończy nam się czas?** Zarządzanie czasem jest ważnym zadaniem facylitatora/ki lub trenera/ki. Przygotowanie scenariusza z wyprzedzeniem jest jednym ze sposobów upewnienia się, że na każdą część dialogu lub szkolenia przypada wystarczająco dużo czasu. Podczas wydarzenia aktualizuj wykorzystanie czasu. Jeśli przewidujesz w trakcie spotkania, że czasu zabraknie, możesz albo zapytać grupę, jak dobrze wykorzystała pozostały czas

## Zarządzanie czasem jest ważnym zadaniem facylitatora/ki lub trenera/ki.



- (na przykład jeśli pozostały dwa tematy do omówienia, możesz zapytać, na którym chcieliby się skupić), albo zapytać, czy wyrażą zgodę na przedłużenie spotkania o kilka minut. Czasami, jeśli mamy zaplanowane kolejne sesje, niektóre tematy, które teraz musieliśmy ominąć, możemy omówić później, a czasami możemy coś pominąć w ogóle. W każdym przypadku ważne jest, aby zostawić wystarczająco dużo czasu na działania podsumowujące. W codziennych rozmowach zachęcaj ludzi, by kulturalnie informowali, że kończy im się czas: Niecierpliwe spoglądanie na zegarek lub inne gesty mogą sprawić, że inni poczują się niekomfortowo w danej sytuacji. To samo dotyczy dialogu moderowanego.
- **Jak zakończyć dialog?** Warto pamiętać, że koniec dialogu jest tak samo ważny jak jego początek. Możesz zwolnić tempo dialogu pod koniec i powiedzieć głośno, ile czasu pozostało lub poinformować, że nadszedł czas na podsumowanie myśli uczestników. Możesz dokonać krótkiego podsumowania tematów i poprosić uczestników/czki o podzielenie się tym, co było dla nich ważne lub otwierające. Pamiętaj, aby podziękować wszystkim za przyłączenie się do dialogu i podzielenie się własnymi przemyśleniami.

Bez względu na to, jak dobrze jesteście przygotowani, nigdy nie wiemy, jakie sytuacje mogą się pojawić, jak uczestnicy/czki zareagują na dany temat i jak będą wchodzić w interakcje między sobą lub z moderatorem. Oto kilka sytuacji, które doświadczeni facylitatorzy/rki opisali jako trudne i podzielili się niektórymi sposobami reagowania, aby podtrzymać dialog:

- **Jeśli dialog oddalił się zbyt mocno od pierwotnego tematu, zapytaj drugą osobę,** czy mogłaby odnieść się do tematu zgodnie z wytycznymi ustalonymi na początku. Inną możliwością jest ustalenie z grupą, czy temat, który się pojawił, jest istotny i powinien być obecnie omawiany, czy też grupa powinna raczej trzymać się głównego tematu dialogu. Następnie postępujemy zgodnie z odpowiedzią: albo porzucamy „nowy temat”, albo kontynuujemy dyskusję.

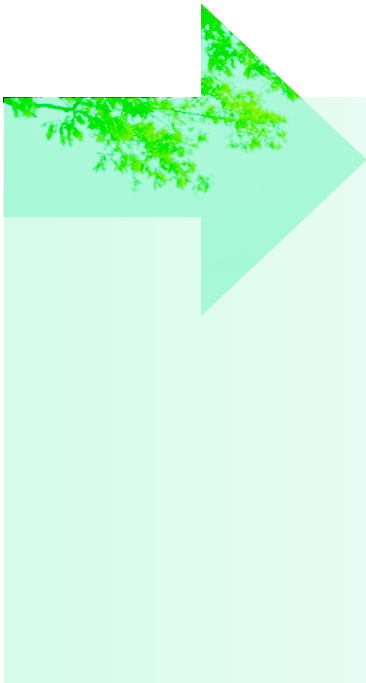
- **Jeśli dialog przerodzi się w debatę, zrób „stopklatkę”, aby opisać sytuację.** Zwróć uwagę, że omawiana kwestia budzi emocje i zapytaj, czy dotyka czegoś, co jest ważne dla innych osób. Zachęć ich do zastanowienia się nad wartościami stojącymi za ich przekonaniami. Poproś uczestniczki/ków, aby wspólnie zastanowili się, w jaki sposób można uznać przekonania wszystkich osób, ale nadal stosować zasady dialogu. Podkreśl, że nie ma potrzeby kończenia dialogu z jednym punktem widzenia i że każda osoba może wynieść z dialogu to, co chce.
- **Jeśli jedna osoba dominuje w zorganizowanym dialogu, uniemożliwiając innym uczestnictwo, podziękuj tej osobie za podzielenie się swoimi przemyśleniami** i zaproś innych do zabrania głosu, mówiąc na przykład: „Zauważyłem, że niektórzy z nas milczą. Czy jest coś, co chcielibyście dodać?”.
- **Jeśli uczestnicy/czki dialogu „milczą”, nie są zbyt rozmowni lub nie reagują, dobrze jest być wrażliwym na tę sytuację.** Pamiętaj jednak, że cisza nie jest wrogiem: może być ważnym momentem do obserwowania i przyswajania rzeczy wokół ciebie i daje nam czas na refleksję. Dotyczy to również codziennego dialogu: Cisza nie jest oznaką wrogości, nawet jeśli różni się, w zależności od kultury.
- **Jeśli uczestnicy/czki zaczną wykonywać inne czynności, takie jak otwieranie laptopów, sprawdzanie telefonów itp.** i po prostu nie będą mentalnie obecni, możesz odwołać się do podstawowych zasad ustalonych na początku i podjąć wspólną decyzję, która znów pozwoli skupić się na sytuacji, poproś, by grupa nie używała telefonów komórkowych ani laptopów podczas dialogu. Oczywiście w zależności od sytuacji czasami można po prostu zapytać w przyjazny sposób, czy mogliby odłożyć telefon na chwilę i być z grupą. A czasami możemy po prostu nie reagować, ponieważ nigdy nie wiemy, jaka pilna informacja zaskoczyła daną osobę. Tak czy inaczej ważne jest, abyśmy byli wrażliwi w takiej sytuacji i reagowali w sposób partnerski, bez protekcjonalności.
- **Jeśli uczestnik/czka ma tremę, brakuje mu/jej pewności siebie lub umiejętności prowadzenia dialogu, pamiętaj, że nie wszyscy jesteśmy tak doświadczeni lub pewni siebie w wyrażaniu siebie i swoich myśli.** W grupie często jest ktoś, kto zajmuje więcej miejsca, jest bardziej ekspresyjny i dominujący. Możesz próbować

zmienić dynamikę sytuacji, angażując ciche osoby w dyskusję. Możesz wypróbować różne techniki, takie jak dyskusje w parach lub w małych grupach. Możesz na przykład powiedzieć: „Teraz usłyszeliśmy myśli i pomysły od niektórych z was. Chciałbym usłyszeć myśli tych, którzy jeszcze nic nie powiedzieli”. Możesz też zachęcić ich do przyłączenia się w inny sposób: patrząc na nich wspierająco, z uśmiechem, upewniając się, że inni im nie przerywają, odnosząc się do tego, o czym mogli wspomnieć wcześniej, dając im wystarczająco dużo czasu na zastanowienie się i dobór słów .. Kiedy zaczną mówić, poświęć im całą swoją uwagę i udziel im wsparcia, mówiąc: „Nie spiesz się. Każda opinia ma znaczenie. Ważne jest, abyśmy usłyszeli, co chcesz powiedzieć”. Podziękuj im na koniec i dodaj, że był to cenny wkład, będzie to dla tych osób dodatkowym potwierdzeniem, że ich opinia była ważna.

- **Jeśli jedna osoba z grupy wyraża silne emocje, takie jak chichotanie, złość lub smutek, a może nawet płacz, pamiętaj, że takie emocje mogą być czasami spowodowane tematem dialogu lub dynamiką w grupie.** Nie bój się ich i zachowaj spokój. Silne uczucia często mówią nam, że rozmawiamy o czymś, co naprawdę ma znaczenie dla tej osoby. Zaakceptuj i potwierdź uczucia innych, pokaż, że wyrażanie uczuć jest w porządku, zwłaszcza jeśli robi się to w konstruktywny i nieszkodliwy sposób. Ta sama wskazówka może być stosowana w codziennym dialogu. Często uczucia stają się mniej silne, gdy znajdą ujście i zostaną zauważone przez inną osobę. Możesz podziękować uczestniczkę/kowię za podzielenie się swoimi uczuciami i potwierdzić ich przyjęcie, mówiąc na przykład: „To dobrze, że wyraziłeś swoje uczucia”. Możesz zapytać innych, jakiego rodzaju uczuć doświadczają w tym obszarze i poprowadzić rozmowę, by uczestnicy mówili o wspólnych doświadczeniach. Jeśli uczucia są bardzo silne lub nawet szkodliwe dla dialogu, zawsze możesz zasugerować małą przerwę. Najważniejsze jest to, aby uczucia w grupie nie zostały zamiecione pod dywan.
- **Jeśli jedna z osób w grupie zacznie interpretować, oceniać lub analizować to, co powiedziała inna, pamiętaj, że warunkiem wstępnym prawdziwego dialogu jest to, że ludzie czują się bezpiecznie i są gotowi oraz zdolni do wyrażania swoich myśli i doświadczeń,** nawet jeśli znacznie się one różnią od

doświadczeń innych. Osądzające lub lekceważące zachowanie jest skutecznym sposobem na zniszczenie zaufania w grupie lub w osobistych interakcjach. Może się zdarzyć, że osoba, która jest celem interpretacji lub osądu, nie jest w stanie się bronić. Możesz ułatwić rozmowę, mówiąc: „Najpierw posłuchajmy, co X naprawdę chciałby powiedzieć na ten temat, i dajmy przestrzeń na różne myśli”. Możemy również jeszcze raz odnieść się do podstawowych zasad. Jeśli jako uczestnik/czka, facylitator/ka lub trener/ka znajdziesz się w takiej sytuacji, staraj się być afirmatywny bez agresji lub oskarżeń. Staraj się spokojnie przedstawić swój punkt widzenia, nie próbując mieć racji ani przechytryć innej osoby i mów z własnego punktu widzenia (myślę, wierzę, to moje doświadczenie).

Należy pamiętać, że uczestnicy/czki oczekują od moderatora/ki przejęcia kontroli i skutecznego reagowania w trudnych sytuacjach.



- **Jakie są dla ciebie najtrudniejsze sytuacje?**
- **Czego potrzebujesz, aby dobrze zareagować w trudnych sytuacjach?**
- **Na czym możesz polegać w zakresie swoich umiejętności i zdolności, aby skutecznie reagować w trudnych sytuacjach?**

## 4.2 Ćwiczenia warsztatowe

Przygotowaliśmy wybór ćwiczeń dla osób, które zamierzają przeprowadzić szkolenie. Są one związane z różnymi modułami szkoleniowymi i mają na celu zainspirowanie uczestniczek/ków do rozwijania umiejętności dialogu lub umiejętności facylitacji. Zachęcamy do dostosowania ich do konkretnej grupy.



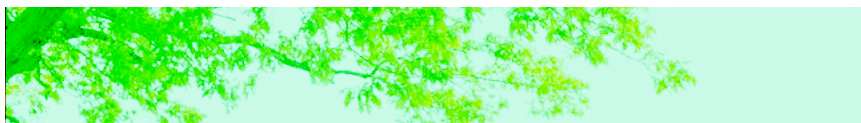
### 4.2.1 Zapoznanie (ćwiczenie wstępne)

**Cel:** Budowanie zaufania uczestników/czek

**Czas trwania:** 10–20 min (w zależności od wielkości grupy)

- Kroki:**
1. Poproś uczestniczki/ków o przedstawienie się na podstawie pytań, które podajemy. Niektóre z możliwych pytań (oprócz imienia i nazwiska oraz organizacji, z której pochodzą uczestnicy/czki) są następujące:
    - Jaka jest jedna z moich umiejętności, która wspiera mnie w prowadzeniu dobrego dialogu? Jaka jest jedna z umiejętności związanych z dialogiem, którą chciałbym rozwijać?
    - Co mnie tu dzisiaj sprowadza?
    - Jakie są twoje początkowe/najważniejsze przemyślenia na temat sprawy, o której dzisiaj rozmawiamy?
    - Jaka jest moja supermoc w dialogu? (uczestnicy/czki wybierają przymiotnik)
  2. Facylitator/ka lub trener/ka najpierw krótko się przedstawia, aby wszystkie osoby mogły pójść za jego/jej przykładem.

3. Po tym, jak cała grupa się przedstawi, poproś uczestników/czki, by dobrali się w pary i opowiedzieli sobie nawzajem, co zapamiętali z przedstawienia się drugiej osoby
4. Trener/ka może połączyć to ćwiczenie z umiejętnością aktywnego słuchania i samooceny, i ocenić, jak uczestnicy/czkicy poradzili sobie w tym ćwiczeniu.



#### 4.2.2 Cisza na morzu (self-reflective exercise)

**Cel:** Podnoszenie świadomości różnic między dialogiem, debatą i negocjacjami

**Czas trwania:** 10 min indywidualnej refleksji  
5–10 min dyskusji

- Kroki:**
1. Umieść 3 plakaty (w okręgu) na podłodze. Na pierwszym plakacie napisz słowo „dialog”, na drugim „deбата”, a na trzecim – „negocjacje”.
  2. W ciszy uczestnicy/czki indywidualnie przechodzą od plakatu do plakatu i piszą lub rysują swoje skojarzenia związane z poszczególnymi terminami zapisanymi na plakacie lub w z tym, co inni napisali lub narysowali na plakatach.
  3. Następnie odbywa się dyskusja grupowa. Zaakceptuj różne doświadczenia i opinie oraz przedstaw definicje terminów zgodnie z definicją w sekcji 2.3 niniejszego podręcznika.



### 4.2.3 Test – diagnoza (self-reflective exercise)

**Cel:** Podnoszenie świadomości własnych umiejętności prowadzenia dialogu

**Czas trwania:** 3 min indywidualnej refleksji  
10–12 min dyskusji w małych grupach 3-, 4-osobowych  
5 min dyskusji plenarnej

- Kroki:**
1. Poproś uczestników/czki, aby sami pomyśleli o jednej sytuacji, w której czuli, że prowadzili dobry dialog, i jednej sytuacji, w której nie byli zadowoleni z tego, jak sami zachowywali się w dialogu.
  2. Po 3 minutach poproś uczestników/czki, aby podzielili się w grupach swoimi doświadczeniami i skupili się na różnicach. Możesz zadać kilka pytań.
    - Sytuacja, w której miałem/am dobry dialog: Co przyczyniło się do dobrego dialogu? Co sprawiło, że dialog był bezpieczny? Co dokładnie zrobiłeś/eś? W jaki sposób się komunikowałeś/eś? W jakim stopniu wpłynęłaś/ęłaś na dialog?
    - Sytuacja, w której nie miałem/am dobrego dialogu: Co przyczyniło się do braku dobrego dialogu? Co zniszczyło dialog? Co dokładnie zrobiłeś/aś? W jaki sposób się komunikowałeś/aś? W jakim stopniu wpłynęłaś/ęłaś na dialog?
  3. Następnie przeprowadź dyskusję grupową na temat wniosków wyciągniętych z doświadczenia. Możesz przedstawić model dialogu DIAL (patrz sekcja 2.1 niniejszego podręcznika). *Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętnościach prowadzenia dialogu*

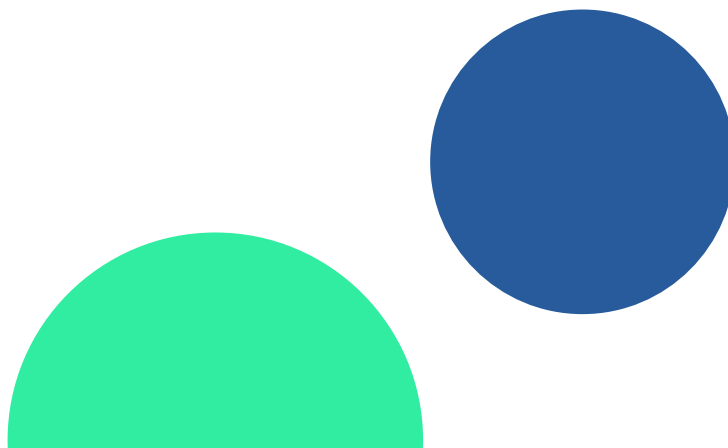


#### 4.2.4 Moja historia (ćwiczenie refleksyjne)

**Cel:** Podnoszenie świadomości i doskonalenie własnych umiejętności dialogu

**Czas trwania:** 4 min przygotowania  
4 min wymiany informacji

- Kroki:**
1. Uczestnicy/czki indywidualnie przygotowują kartkę i wpisują na środku swoje imię.
  2. W każdym rogu kartki/papieru zapisują w jednym lub dwóch słowach odpowiedzi na następujące pytania:
    - Co składa się na dobry dialog?
    - Jaka jest cecha osoby, z którą dobrze się rozmawiało?
    - Jaka jest cecha osoby, z którą nie czuję się komfortowo, prowadząc dialog?
    - Co chciałbym/abym u siebie polepszyć w zakresie umiejętności dialogu?
  3. Poproś uczestniczki/ków, aby wstali, przeszli po sali i podzielili się swoimi wnioskami z innymi osobami.



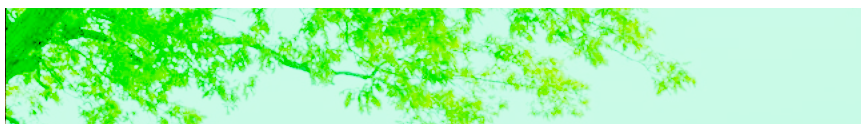


#### 4.2.5 Small talk (doświadczenie)

**Cel:** Angażowanie uczestników/czek w dialog w celu rozwijania ich umiejętności dialogu

**Czas trwania:** 10 min

- Kroki:**
1. Uczestnicy/czki tworzą pary lub grupy od 3 do 5 osób.
  2. Jedna osoba losuje temat z kapelusza i rozpoczyna dyskusję trwającą przez około minutę. (Tematy są przygotowane z wyprzedzeniem przez trenera/kę lub w ramach burzy mózgów wspólnie z całą grupą).
  3. Po tym czasie druga osoba grupy losuje nowy temat i jednogminutowa rozmowa rozpoczyna się od nowa.
  4. Ćwiczenie trwa około 5 minut, a każdy uczestnik/czka w grupie losuje jeden temat.
  5. Następnie krótka refleksja na temat własnych umiejętności dialogu (small talk).
  6. Jeszcze kilka wskazówek: można go zastosować jako energizer, może sprawić dużo frajdy, można to zrobić szybko i w sposób relaksujący.



#### 4.2.6 PoDIALogujmy (doświadczenie)

**Cel:** Angażowanie uczestników/czek w dialog w celu rozwijania ich umiejętności dialogu

**Czas trwania:** 5 min instrukcje i burza mózgów  
15–30 min dialog  
10 min podsumowanie

- Kroki:**
1. Przeprowadź burzę mózgów na tematy dialogu z uczestnikami/czkami lub przedstaw kilka swoich pomysłów na dialog, aby uczestniczki/cy mieli do wyboru tematy (np. zmiany klimatyczne, udział w Eurowizji, komunikacja i współpraca międzypokoleniowa itp.). Dobrze, aby temat był angażujący w tym sensie, że dotyczy grupy lub jest w centrum uwagi. Idealnie by było, aby doświadczyć prawdziwego dialogu – aby to się stało, uczestniczki/cy powinni mieć odmienne zdanie na wybrany temat.
  2. Poproś uczestników/czki, aby utworzyli grupę liczącą maksymalnie 10 osób, w zależności od liczby uczestniczek/ków, i wybrali temat dialogu.
  3. W każdej grupie jedna osoba zgłasza się na ochotnika do roli obserwatora/ki dialogu, który na koniec przekaże konstruktywną informację zwrotną uczestnikom/czkom.
  4. Trener/ka ponownie zwraca uwagę, że w doświadczeniu dialogu uczestnicy/czki przestrzegają zasad i etapów dialogu.
  5. Po trwającym 15–30 minut dialogu uczestnicy/czki zastanawiają się, jak doświadczyli dialogu, co okazało się dobre, a co mogliby zrobić inaczej. Obserwator/ka przekazuje informację zwrotną. Dodatkowo trener/ka może podzielić się swoimi spostrzeżeniami.

6. Każda osoba wybiera jedno konkretne zachowanie związane z dialogiem, które zamierza ulepszyć, skupiając się na nim w codziennych sytuacjach, i dzieli się nim w grupie.



#### 4.2.7 Ćwiczenie czyni mistrza (*role play*)

**Cel:** Rozwijanie umiejętności prowadzenia dialogu

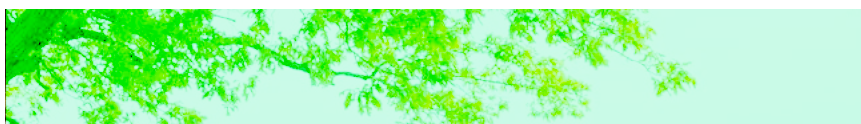
**Czas trwania:** 50 min (5 rund: 10 min na każdą)

- 2 min przygotowanie
- 5 min *role play*
- 3 min dyskusja w grupie

**Kroki:** 5 min group wrap up

1. Uczestnicy/czki tworzą grupy 5-osobowe.
2. Jedna osoba z grupy staje się facylitatorem/ką, druga – obserwatorem/ką i na koniec przekazuje facylitatorowi/ce informację zwrotną, podczas gdy pozostałe trzy osoby z grupy będą odgrywać rolę uczestników/czek dialogu.
3. Facylitator/ka grupy wybiera temat dialogu i wymagającą sytuację, którą chciałaby/by przećwiczyć (Reakcje na niektóre trudne sytuacje opisano w części 4.1 niniejszego podręcznika). Ponieważ jest to odgrywanie ról w sytuacjach wymagających, prawdopodobnie łatwiej będzie, jeśli temat będzie prosty, tak aby facylitator/ka był/a z nim dobrze zaznajomiony/a i mogła się skupić na facylitacji, a nie na samej treści (np. znaczenie wolontariatu, radość podróżowania lub czytanie książek).
4. Dialog toczy się w każdej grupie jednocześnie. Po kilku minutach w każdej grupie inicjowana jest trudna sytu-

- acja, facylitator/ka grupy reaguje odpowiednio i dialog jest kontynuowany. Dobrze, żeby odgrywane role nie były zbyt przesadzone. Jednak zabawa jest zawsze mile widziana.
5. Po tej części następuje dyskusja w grupie. Facylitator/ka opowiada, jak się czuł/a w tej roli, a następnie pozostałe osoby zaangażowane w dialog dzielą się swoimi doświadczeniami. W końcu także obserwator/ka przekazuje informację zwrotną.
  6. Przeprowadź 5 rund, aby każda osoba mogła doświadczyć roli facylitatora/ki w trudnej sytuacji.
  7. Podczas sesji podsumowującej wszyscy omawiają swoje doświadczenia, koncentrując się na odpowiedziach na trudne sytuacje i pojawiających się pytaniach.



#### 4.2.8 Galeria dialogu (praktyczne ćwiczenie kreatywne)

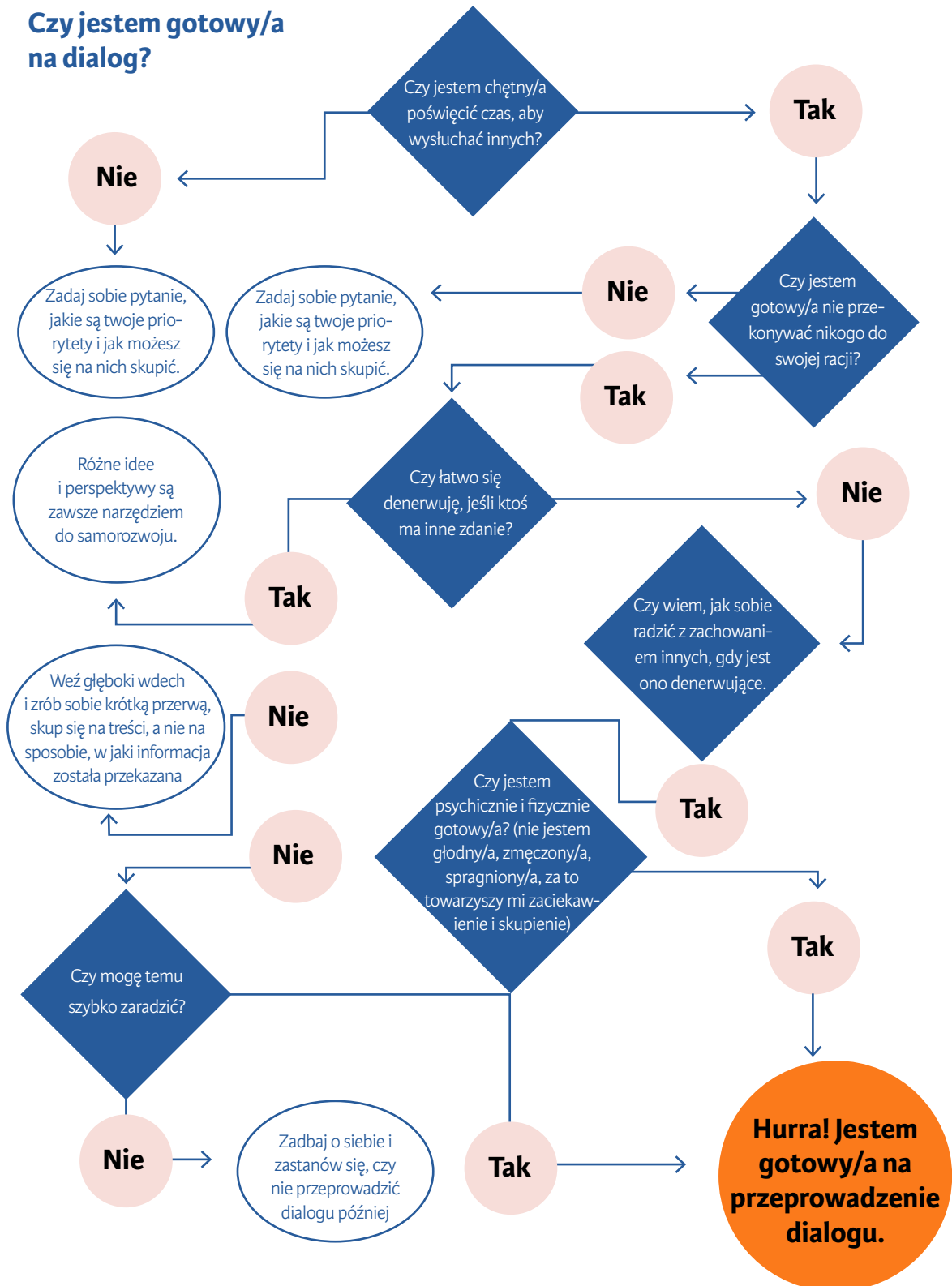
**Cel:** Zachęcanie uczestników/czek do gromadzenia pomysłów na przedstawienie dialogu swojej grupie docelowej

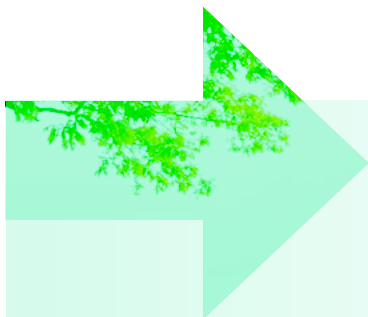
**Czas trwania:** Przygotowanie 10 min (można przygotować wcześniej w domu)  
10 minut prezentacji i podsumowanie

- Kroki:**
1. Poproś uczestniczki/ków, aby zastanowili się lub wybrali z Przewodnika po dialogu najważniejszą cechę dialogu z ich perspektywy (biblioteka, stowarzyszenie wolontariuszy/ek, zebranie rodziców, dom spokojnej starości, post w mediach społecznościowych itp.).
  2. Uczestniczki/cy przygotowują plakat lub kolaż, mając na uwadze grupę docelową, a zatem używając odpowiedniego języka, stylu i formy.
  3. Umieszczają swoje produkty na ścianie w postaci galerii.
  4. Odwiedzają „galerię” i zbierają informacje zwrotne od uczestników/czek?.

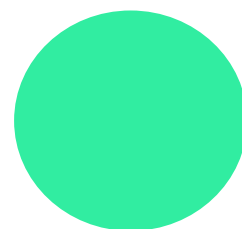
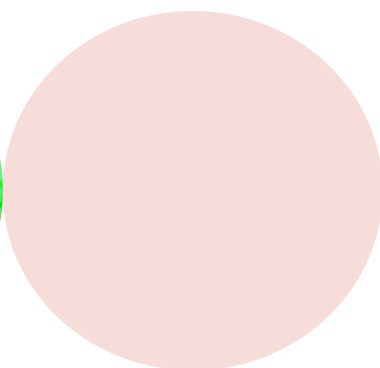
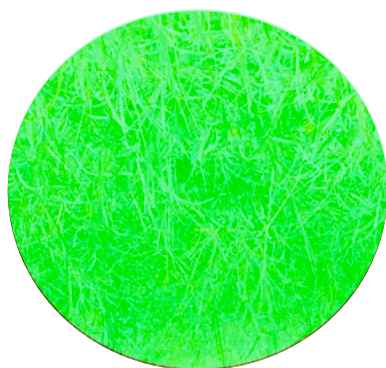
## 4.2.9 Czy jesteś gotowy/a na dialog? (ćwiczenie na autorefleksję)

Narzędzie to może pomóc nam się dowiedzieć, czy jesteśmy gotowi na dialog z innymi i zastanowić się, czy jest to dla nas odpowiedni czas, czy może powinniśmy odłożyć go na później.





- Jakich icebreakerów możesz użyć, aby stworzyć bezpieczną i relaksującą atmosferę?
- Jak zaadaptowałbyś zajęcia proponowane w tej sekcji do kursu online?
- Jakie ciekawe zajęcia możesz dodać, aby dialog był pozytywnym doświadczeniem?



# 5. Dowiedz się więcej o umiejętnościach prowadzenia dialogu



## Do przeczytania

*Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętnościach prowadzenia dialogu.* Erasmus+ Project Dialogue in Adult Learning, 2023.

Timeout – a new way to have a constructive discussion – Sitra [online] <https://www.sitra.fi/en/timeout/>

Bohm, David, *On Dialogue*, New York: Routledge, 2004.

## Inne źródła

Engage. EPAL Resource Kit (2023): [https://epale.ec.europa.eu/system/files/2023-07/EPAL\\_ResourceKit\\_Engage\\_o.pdf](https://epale.ec.europa.eu/system/files/2023-07/EPAL_ResourceKit_Engage_o.pdf)

Fisher, Roger; Ury, William; Patton, Bruce (2011). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In* (3rd ed.). New York: Penguin Books.

European Association for the Education of Adults (2018). Life skills approach in Europe: <https://eaea.org/project/life-skills-for-europe-lse/?pid=10220>

European Commission (2021) values and identities of European People. Eurobarometer 508 special report: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC126943>

Freire, Paulo (1970, 2005) *Pedagogy of the Oppressed*. New York: The Continuum International Publishing Group Inc.: <https://envs.ucsc.edu/internships/internship-readings/freire-pedagogy-of-the-oppressed.pdf>

Bubber, Martin (1937). *I and Thou*.

ICF Core Competencies (2019):  
[https://coachingfederation.org/app/uploads/2021/07/Updated-ICF-Core-Competencies\\_English\\_Brand-Updated.pdf](https://coachingfederation.org/app/uploads/2021/07/Updated-ICF-Core-Competencies_English_Brand-Updated.pdf)

Silent floor exercise. Adapted from the project »Predelati ali pozabiti? Delo z mladimi na področju dialoga, odpuščanja in sprave« website (Socialna akademija) (2016): <https://socialna-akademija.si/predelati/4-pogled-mladih-na-konflikte-dialog-in-odpuscanje/>

Diagnostic test activity. Adapted from *Energy for Leadership*, training materials, by Tatjana Dragovič, Glotta Nova (2020).

Hargie, Owen (2021). *Skilled Interpersonal Communication: research, theory and practise*. (7th ed.)

# 6. załącznik: o projekcie dial i partnerach w projekcie



Projekt Erasmus+ Dialogue in Adult Learning (DIAL) koncentruje się na umiejętnościach dialogu wśród dorosłych. Umiejętności dialogu są istotną umiejętnością życiową wspierającą uczestnictwo w życiu publicznym i w małych społecznościach, w szczególności dla grup niedostatecznie reprezentowanych w działalności demokratycznej. Grupy te mają mniejszy dostęp do sytuacji, w których mogłyby nabyć i wykorzystać swoje umiejętności dialogu. Brak możliwości i zdolności do dialogu jest zarówno przyczyną, jak i symptomem polaryzacji, jakiej obecnie podlegają społeczeństwa europejskie. Łącząc dialog z innymi podstawowymi umiejętnościami dorosłych (np. umiejętnością korzystania z mediów), projekt zapewnia każdemu możliwość zdobycia ważnych umiejętności i zaangażowania się w dialog. Zwiększone zaangażowanie i dostęp do dialogu mają ostatecznie pozytywne skutki dla demokratycznego uczestnictwa w życiu społecznym i zapobiegania konfliktom.

Zdajemy sobie sprawę, że pojedynczy projekt nie jest w stanie samodzielnie zająć się tymi tematami. Wierzymy jednak, że dzięki wysokiej jakości materiałom i aktywnemu rozpowszechnianiu może odegrać ważną rolę.

Jednym z efektów projektu DIAL jest nowy przewodnik po dialogu dla dorosłych słuchaczy, z którego można korzystać indywidualnie lub jako organizacja. Wizję projektu DIAL można podsumować jako „dialog dla wszystkich”.

Projekt DIAL składa się z następujących działań:

- zaprojektowanie opartej na badaniach publikacji „Dialog dla wszystkich. Krótki przewodnik po umiejętnościach prowadzenia dialogu” w celu wprowadzenia dialogu i jego wdrożeniu w życiu codziennym
- projekt szkolenia i podręcznik szkoleniowy “Dialog dla wszystkich. Uwolnij umiejętności dialogu w swojej społeczności”
- pilotażowe kursy szkoleniowe dla nauczycieli, osób dorosłych i innych osób promujących dialog
- działania dialogowe wśród osób uczących się, aby zaangażować ich i pomóc im zdobyć nowe umiejętności
- działania w zakresie wzajemnego uczenia się dla trenerów, innych zainteresowanych stron i partnerów (seminaria internetowe dla trenerów, współpracowników i innych zainteresowanych stron).

Przewodnik po dialogu i podręcznik szkoleniowy są dostępne w 6 językach, a mianowicie po fińsku, polsku, słoweńsku, włosku, grecku i angielsku, i można je pobrać do użytku pod poniższym linkiem: <https://eurolocaldevelopment.org/dial-2/>

Aby zapewnić wysoką jakość wyników projektu, powołano grupę doradcą ekspertów. Monitorowali jakość i wpływ działań i wyników oraz doradzali zespołowi projektowemu.

**Drodzy Anne Ilvonen, Mirella Ntai, Ludovica Capozzi, Maria Drabczyk i Tatjana Dragovič, dziękujemy za wkład i wsparcie.**

Poprzez swoje wyniki projekt ma na celu osiągnięcie następujących rezultatów:

- Rosnąca liczba Europejczyków posiada umiejętności i możliwości angażowania się w dialog, a w konsekwencji ma większe poczucie zaangażowania.
- Trenerzy/ki, koordynatorzy/ki i inne osoby pracujące w instytucjach edukacyjnych mają narzędzia i zwiększoną zdolność do angażowania ludzi w dialog w różnych środowiskach.
- Umiejętność dialogu jest lepiej rozumiana jako podstawowa umiejętność życiowa, szczególnie w przypadku dorosłych uczniów.
- Na każdym etapie projektu zbieraliśmy informacje zwrotne od użytkowników i trenerów, a także od grupy doradczej i innych zainteresowanych stron, i włączaliśmy je do produktów i działań projektu. To była współtworzona praca w toku, która wciąż się rozwija.

**Dziękujemy wszystkim za pomoc w szerzeniu dialogu i uczynieniu tego świata lepszym miejscem.**

## **Partnerzy współtworzący projekt DIAL:**

 Opintokeskus **Sivis**

- **Sivis Study Centre** – fińska organizacja zajmująca się edukacją dla dorosłych. Prowadzone przez stowarzyszenie o nazwie Opintotoiminnan Keskusliitto, Sivis Study Centre promuje pozaformalną edukację dorosłych w sektorze wolontariatu. Zapewnia prawie 100 000 godzin edukacji rocznie we współpracy z 80 członkowskimi organizacjami pozarządowymi. Wspieramy również kształcenie dorosłych, zapewniając szkolenia dla trenerów i poprzez nasze publikacje. Nasze organizacje członkowskie reprezentują obszary zdrowia, edukacji i kultury, doradztwa obywatelskiego, środowiska i innych specyficznych obszarów działalności.

Kontakt: [toimisto@ok-sivis.fi](mailto:toimisto@ok-sivis.fi)

- **Centrum Cyfrowe** – to polska organizacja pozarządowa, która wspiera otwartość i zaangażowanie w cyfrowym świecie. Wspólnie z otwartymi na zmiany ekspertami i praktykami tworzymy przestrzeń dla rozwoju nowych idei, umiejętności i narzędzi. Dążymy do tego, aby interes społeczny był zawsze na pierwszym



miejsu w relacjach człowieka z technologią. Pracujemy w dziedzinie kultury i edukacji, aby wspierać kształtowanie polityki i praktyki. Kontakt: [kontakt@centrumcyfrowe.pl](mailto:kontakt@centrumcyfrowe.pl)

- **European Institute for Local Development** – jest grecką organizacją pozarządową. Naszą misją jest dostarczanie innowacyjnych narzędzi na rzecz zrównoważonego rozwoju regionów poprzez promowanie wymiany doświadczeń pomiędzy jej członkami i partnerami w celu utrzymania współpracy międzynarodowej, umiejętnego tworzenia sieci kontaktów oraz dalszego postępu i wzrostu. Szczególnie w okresie wielkiego kryzysu finansowego i społecznego staramy się zapewnić bezpośrednie rozwiązania dla potrzeb Europy. Stale rozwijamy swoją działalność, aby stać się dominującym graczem społecznym na poziomie krajowym i europejskim. Kontakt: [info@eurolocaldevelopment.org](mailto:info@eurolocaldevelopment.org)
- **Cooperazione Paesi Emergenti** – włoska organizacja pozarządowa C.O.P.E. zajmuje się współpracą rozwojową i wolontariatem międzynarodowym. Zostało założone w 1983 roku i jest stowarzyszeniem non-profit. C.O.P.E. została oficjalnie uznana przez Włoskie Ministerstwo Spraw Zagranicznych za podmiot współpracy międzynarodowej (NGO) od 1987 r. i oficjalnie uznana przez Włoską Agencję Współpracy Rozwojowej od 2016 r. Zarządzamy rozwojem projektów współpracy w zakresie oddolnego zarządzania i praw człowieka, ochrony dzieci i wzmocnienia pozycji kobiet, edukacji i kształcenia oraz organizujemy szkolenia zawodowe, dotyczące zdrowia, zapobiegania chorobom i niepełnosprawności, rolnictwa i bezpieczeństwa żywnościowego Kontakt: [cope@cope.it](mailto:cope@cope.it)
- **Glotta Nova, Centre for new knowledge:** Glotta Nova to słoweńskie centrum edukacji dorosłych specjalizujące się w umiejętnościach miękkich, szkoleniach i coachingu przywódczym. Służymy organizacjom i osobom prywatnym i publicznym w celu osiągnięcia szeroko zakrojonych kompetencji (komunikacja, praca zespołowa i współpraca, wystąpienia publiczne, szkolenie trenera, mentoring, przywództwo i coaching), które znajdują odzwierciedlenie w ich rozwoju zawodowym i osobistym. Kontakt: [info@glottanova.si](mailto:info@glottanova.si)

