

EUGEN GHERGA

GABRIELA GHERGA

**MEDIEREA
CONFLICTELOR**

De ce medierea conflictelor?

Lucrarea a fost:

- ? scrisa în 1999
- ? tiparita în cadrul Pachetului antirasist în 2000
- ? introdusa pe Internet în 2001

Consideram ca ea se adreseaza unui public larg - atât prin terminologia utilizata, cât si prin modalitatile de abordare; este structurata în 3 parti:

- ? comunicare
- ? mediere
- ? negociere

corespunzatoare de fapt etapelor rezolvarii unui conflict.

Desigur ca medierea conflictelor este accentuata; aceasta din doua puncte de vedere:

- ? fiind subiectul de baza al lucrarii si deseori cea mai accesibila cale de încheiere a unui conflict
- ? utilizatorul poate gasi în premiera în versiune româneasca modalitati originale de tratare a conflictelor

De-a lungul paginilor se trece din teorie în practic - ambele chestiuni având importanta:

- ? teoretic - se definesc cadre ale conflictelor (indiferent de natura) si se fundamenteaza explicatii
- ? practic - sunt propuse metode ce sa conduca la solutia dorita în conflict

Mediatorul nu trebuie confundat cu negociatorul! Atunci când comunicarea dintre partile în conflict este defectuoasa - aceasta poate fi însusi cauza aparitiei conflictului ori escaladarea lui (daca radacinile sale sunt altele decât comunicarea deficitara dintre parti). Medierea propune a treia parte - neutra conflictului - care sa intermedieze comunicarea dar si sa procedeze la reflectarea conflictului reciproc în parti - astfel ca fiecare sa înțeleaga exact disputa conform propriilor sisteme de valori. De exemplu: atunci când doi copii se bat si al treilea intervine între ei pentru a-i desparti - acesta din urma joaca rolul mediatorului!

Conditia este ca partile în conflict sa accepte mediatorii. Mediatorul nu este judecator si nu propune solutii partilor; daca acestea prin mediere se clarifica asupra pozitiilor si conflictul se aplaneaza - ori se încheie - negocierea dispare.

Altfel - solutionarea diferendelor ramase survine prin detaliile ce vor fi negociate ulterior medierii sau prin negocierea directa: negociatorul apartine uneia dintre parti (mediatorul niciodata!). De exemplu: când partile au de încheiat un acord, persoanele care-l fac sunt negociatorii. Întâlnirea negociatorilor are reguli diferite de ale întrunirii pentru mediere - deoarece mediatorii nu se mai implica decât la solicitare.

Prezentele propuneri ce sunt înfatisate spre lectura se bazeaza în general pe:

- ? experienta în comunicare dobândita prin activitatile Directoratului Tineretului al Consiliului Europei (Strasbourg) si Youth Express Network
- ? modelul utilizat în Centrul de mediere al conflictelor de pe lângă Ministerul Justitiei francez (Paris)
- ? simulari britanice ale negocierilor (Londra)

Mulumim membrilor de familie pentru înțelegerea acordata la realizare si sprijinului primit de la Institutul Intercultural si Facultatea de Sociologie a Universitatii de Vest din Timisoara.

Autorii

COMUNICAREA

Comunicare / conflict	4	
Baze	4	
Sursa		5
Canale	6	
Ascultarea	7	
Bariere	7	
Eficienta	9	
Gospodarirea	10	
Strategii	11	
Tactici	12	
Tehnici	14	
Instrumente	16	
Maniera	17	
Metode	18	
Cercetarea-actiune	19	
Schimbarea		
20		
Instruirea	22	
Estimarea	23	
Jocuri	24	

Introducere	27
A - Z	28
Evaluare	82

Referinte	85
------------------	-----------

COMUNICAREA

Dorim sa facem cât mai atractiva - prin accesibilitate - nu numai aceasta parte, ci întreaga lucrare; asa ca, intram direct în subiect:

Comunicare / conflict

Comunicarea nu este doar apanajul oamenilor. Totul în Univers interactioneaza. La fiinte, procesul comunicarii este evident, în special când se face constient - datorita inteligentei. Inconstient sau constient, incompatibilitatea comunicarii duce la conflict. De-a lungul existentei, omenirea a progresat prin îmbunatatirea comunicarii. (Filozofia marxista - cum ca motorul societatii este conflictul - e gresita, fiind opusa creatiei divine; de asemenea, darwinismul social, promovat prin legea “junglei” - cum ca supravietuiesc cei puternici - duce la o competitie paguboasa cooperarii).

Avantajul oamenilor este ca își pot oricând îmbunatati comunicarea. Nebunul este relationat foarte bine în raport cu lumea sa - în care traieste, fiind gasit “anormal” de ceilalti, asa-zisi “normali”. (Fiecare om are o doza de nebunie - mai mare sau mai mica - totul depinzând în final de abilitatile adaptarii sale la mediu ori a mediului la el). De altfel, normalitatea este un concept negociabil.

Biologii argumenteaza ca atât corpul cât si creierul oamenilor nu s-au schimbat aproape deloc în ultimii 100000 ani. Iar pentru viitorul previzibil nu exista nici un indiciu ca s-ar putea astepta niste schimbari evolutive. Ne putem imagina evolutia comunicarii umane transferata pe durata unei zile (24 ore): momentul de pornire, ora 0.00, este datat cu 36000 ani în urma, când se crede - conventional - ca a aparut limba ca mijloc de comunicare.

O scurta redare a progreselor ne ofera urmatoarea imagine: ora 3 noaptea - nici un progres; ora 6 dimineata - nu se constata nici o schimbare. La ora 8 dimineata începe prima revolutie în comunicare: este descoperita pictura rupestra. Privind în continuare dezvoltarea comunicationala constatam: ora 12 amiaza - nimic nou, pesterile sunt pictate în continuare. Ora 18 - aceeasi imagine: în pesteri activeaza artistii. Ora 20 - se “misca” ceva în sectorul comunicarii: sumerienii descopera (cu 4000 de ani înainte de Christos) scrisul. Ora 20.40 - egiptenii inventeaza hieroglifile. Ora 21.28 - se dezvoltă alfabetul. Ora 22.06 - perioada când traieste Homer (primul mare poet a carui opera s-a transmis pe cale scrisa). Imperiul Roman dureaza între 22.38 si 23.01. Abia la ora 23.38, la Mainz începe urmatoarea revolutie în comunicare - Gutenberg tipareste Biblia. De acum, inventiile se succed tot mai repede: 23.53 - presa tipografica pe aburi; 23.54 - telegraful; 23.55 - telefonul. Din acest moment începe explozia comunicationala: 23.57 - filmul cu sunet; 23.58 - televiziunea în culori; 23.59 - primul satelit artificial. Ultimele secunde: comunicatiile si computerele converg.

Cu alte cuvinte: civilizatia îl doteaza pe om cu o tehnica prin care puterea si activitatea sa se maresc considerabil - în timp ce natura sa fundamentala (biologica) nu s-a schimbat.

Comunicarea este verbala sau non-verbala, efectiva sau virtuala, etc. Exista suficiente studii asupra comunicarii (mai mult sau mai putin stiintifice), corespunzatoare intereselor pentru care au fost facute. Comunicarea nu dispune astazi de o teorie - ci doar de investigatii parțiale; iar conflictele sunt sistematic cunoscute mai ales prin efecte! Nu este aici locul de a face o analiza a comunicarii ori a conflictului dar câteva consideratii se impun - pentru a verifica granita dintre comunicare si conflict:

Baze

Istoria ne da o infinitate de exemple - cu o multime de învățăminte - atât despre comunicare, cât și despre conflicte: comunicare defectuoasă care a provocat conflicte sau comunicare bună care a rezolvat conflicte. (Vorbim despre toate tipurile de comunicare: individuală și de grup, socială, culturală, politică, etc.).

Corespunzător dicționarilor, definiția ne duce atât la acțiunea de a comunica, cât și la rezultatul ei - sub forma de înștiințare, raport, relație, legătură, etc.

... Emitatorul emite un mesaj destinatarului. Mesajul este într-un context caruia i se adaugă ca factori contactul (canalul fizic prin care se transmite plus conexiunile psihologice dintre emitator și destinatar) și codul (sistemul comun de înțelegeri ale emitatorului și receptorului - conform caruia se structurează mesajul).

Relația dintre emitator și mesaj este descrisă prin funcția expresivă - de a comunica emoțiile, atitudinile, sentimentele, statutul emitatorului, etc. În unele mesaje (cum ar fi poezia de dragoste) funcția expresivă joacă rolul principal, în altele (precum redactarea știrilor) această funcție este - pe cât posibil - eliminată.

Efectul mesajului asupra destinatarului este descris prin funcția conativă - care în comenzi sau propagandă / publicitate e primordială dar în alte tipuri de comunicare ea joacă un rol mai puțin important.

În comunicarea obiectivă (cu scopul de a fi adevărată sau corectă) intervine funcția referențială, de orientare către realitate a mesajului.

Aceste 3 funcții sunt relativ evidente. Următoarele 3 funcții pot apărea mai puțin familiare la prima vedere:

Funcția fatică (orientată către contact) are rolul de a menține deschise canalele de comunicare, de a menține relația dintre emitator și receptor, de a confirma realizarea efectivă a comunicării.

Funcția metalingvistică "identifică" codul folosit pentru mesaj. De exemplu: un pachet de țigări mototolit și aruncat pe o bucată de ziar este în mod normal gunoi; dar dacă pachetul este lipit pe bucată de ziar, ansamblul montat într-o ramă și agățat într-o galerie de artă - el devine artă. Rama are funcția metalingvistică de a invita privitorul să caute proporții și relații estetice, să vadă obiectul ca pe o metaforă a societății de consum - oamenii ca producători de gunoi. (Toate mesajele trebuie să aibă o funcție metalingvistică implicată sau explicită; orice comunicare trebuie să identifice codul ce trebuie folosit pentru decodarea corectă a mesajului).

Cea din urmă funcție este cea poetică, care exprimă relația mesajului cu el însuși. Această funcție dominează în comunicarea artistică dar considerăm că și în comunicarea obișnuită, cotidiană - când folosim anumite expresii în locul altora tocmai pentru că sună "bine".

Asadar, comunicarea are 2 factori (contact și cod) și 6 funcții (este expresivă, conativă, referențială, fatică, metalingvistică și poetică) - fiecare factor ori funcție având mai multă sau mai puțină pregnanță, depinzând de mesaj.

Sursa

Determină destinatarul; stabilește canalele de transmisie; imprimă informației o atitudine; transmite mesajul. Simplu, nu? Aici se ascund multe capcane: a transmite corect idei și realități de la o minte către alta este un proces complex! Pentru a verifica eficacitatea comunicării, supune-o unor întrebări, ca următoarele:

- ? este adaptată? (receptorului dar și emitatorului)
- ? are sens? (adică subiect - se referă la interesul receptorului și nu atât la cel al emitatorului, etc.)
- ? este ușor de ținut minte? (ca limbaj sau prin folosirea unor mijloace)
- ? este credibilă? (are receptorul încredere în emitator ori nu, s.a.)

O variabila importanta este claritatea si simplitatea mesajului. Acesta este motivul pentru care se folosesc simboluri. Lumea este plina de simboluri (de la Crucea Crestina la Steaua lui David, simbolul firmei Mercedes Benz, etc.). Acestea sunt simboluri recunoscute si înțelese universal. Dupa aria de:

- ? raspândire
- ? recunoastere
- ? înțelegere

simbolurile se pot clasifica în simboluri universale, nationale, regionale, locale, de grup si chiar individuale. Un simbol trebuie sa fie unic, usor de tinut minte si usor de recunoscut. S-a cheltuit si se cheltuie multa energie pentru gasirea simbolurilor care sa transmita esenta a ceea ce reprezinta. Steaua firmei Mercedes nu înseamna nimic fara contextul reputatiei pentru calitatea automobilelor; ea este doar un mod simplu, grafic, simbolic, de a spune toate acestea. Simboluri nu sunt numai desenele sau imaginile grafice, ci si cuvintele pe care le folosim. De exemplu: cuvântul “casa” este simbolul pentru ceea ce oricine înțelege prin casa. Înțelegerea (decriptarea) simbolurilor este dependenta de experienta si cunostintele fiecărei persoane. În acelasi fel, înțelegerea textului mesajelor depinde de cuvintele folosite si de complexitatea semnificatiilor pe care acestea le transmit.

Credibilitatea sursei este alta variabila în comunicare. Ce parere are receptorul despre credibilitatea si experienta emitatorului? Considera el sursa ca fiind onesta si obiectiva sau ca reprezentând anumite interese? Oamenii acorda în general mai putina încredere informatiilor provenite din unele parti decât din altele. De exemplu: credibilitatea sursei este motivul principal pentru care unele organizatii folosesc experti recunoscuti într-un anumit domeniu pentru a transmite mesajul dorit.

Canale

Canalul de comunicare ales pentru transmiterea unui mesaj joaca un rol semnificativ în pastrarea calitatii mesajului original în drumul sau de la emitator la receptor. De exemplu: emitatorul, daca are posibilitatea de a alege între comunicarea scrisa si cea verbala - ori o combinatie a acestora - o alege pe cea mai eficienta pentru situatia respectiva.

Indiferent de canalul de comunicare ales, emitatorul va avea de înfruntat obstacole; el trebuie sa aleaga acel canal pe care îl considera ca oferind cea mai buna garantie pentru transferul esentei si înțelesului mesajului sau, fara distorsiuni si neînțelegeri. Pentru a contracara eventualele interferente pe canalul de comunicare, mesajul trebuie sa atraga atentia, sa contina redundante, dese repetitii sau sa foloseasca diverse combinatii ale acestora; astfel, mesajul pentru a:

- ? atrage atentia, trebuie sa difere de celelalte mesaje care concureaza pentru timpul destinatarului; de exemplu: un mesaj scurt, scris de mâna - în locul celui uzual, tiparit - este o metoda de a atrage atentia
- ? furniza redundante, trebuie reformulat de câteva ori - tehnica folosita în articolele de ziar - si / sau sintetizat în ultimul paragraf ori în titlu (daca este scris); emitatorul trebuie sa evite o redundanta prea mare, deoarece aceasta tinde sa obtureze canalul de comunicare
- ? oferi repetitii, trebuie transmis prin mai multe canale, cum ar fi pe cale verbala si scrisa sau sa fie transmis de mai multe ori prin acelasi canal - cazul reclamelor la televiziune

Tacerea este si ea mesaj, cu sensuri diferite în functie de context. (În medierea conflictelor, tacerea este foarte semnificativa).

În cazul unui grup, configuratia canalelor constituie rețeaua de comunicare. Canalul de comunicare poate:

- ? influenta structura mesajului
- ? influenta natura problemei
- ? ierarhiza
- ? diferentia cantitativ participarea si calitativ rolurile

Un exemplu de canal al comunicării poate fi jucarea telefonului fără fir: o persoană din capatul unui șir șopteste persoanei vecine un cuvânt - pe care aceasta îl are de șoptit persoanei următoare, ș.a.m.d. - ultima persoană având de reprodus cu voce tare ce a recepționat; prima persoană confirmă sau infirmă dacă reproducerea este cuvântul inițial emis (rezultatul comunicării e influențat de canalul ei!)

Ascultarea

Dacă un copac se prăbușește în pădure și nimeni nu este în zonă ca să audă, oare se produce vreun zgomot? Din punct de vedere al comunicării, răspunsul este un nu hotărât. Deși se produc unde sonore, nu există sunet întrucât nimeni nu îl percepe. Pentru a avea loc o comunicare trebuie să existe atât un emitor, cât și un receptor.

Emitatorul, pentru a se asigura că mesajul său va fi acceptat de către receptor, trebuie să fie pregătit să se lase influențat de către acesta; trebuie chiar să accepte modificarea mesajului astfel încât acesta să devină mai ușor de acceptat de către receptor. Altfel - este posibil ca mesajul să:

- ? nu fie înțeles sau acceptat
- ? primească numai o aprobare formală
- ? fie ignorat (pur și simplu)

Astfel, responsabilitatea pentru o bună comunicare apăsă deopotrivă pe umerii emitorului și ai receptorului. Fiecare dintre noi joacă de mai multe ori în decursul zilei atât rolul de emitor, cât și pe cel de receptor. Este deci important să învățăm să jucăm bine aceste roluri.

Se zice că toți oamenii inteligenți au un lucru comun: capacitatea de a asculta. Prin urmare, este interesant de notat că omul obișnuit petrece zilnic mai mult timp ascultând, decât scriind, vorbind sau citind. Ascultarea este o foarte importantă aptitudine de comunicare.

Testele arată că ne putem ridica semnificativ nivelul performanței în ascultare printr-o cantitate mică de studiu și exerciții. De exemplu: importanța calității de bun ascultător pentru un manager a fost de mult recunoscută de către firmele din industrie. De departe, cea mai eficientă metodă prin care directorii pot aborda idei ale subordonaților este aceea de a-i asculta cu simpatie în timpul multelor contacte neprotocolare din timpul zilei, atât la locul de muncă, cât și în afara lui. Nu există un sistem care să facă acest lucru mai ușor ... Nimic nu poate egala disponibilitatea unui director de a asculta. Un bun ascultător nu numai că este popular pretutindeni dar - după o vreme - descoperă că a acumulat ceva cunoștințe.

Auzim - deseori fără a asculta - atunci când undele sonore ne lovesc timpanele. Atunci când nu ne amintim ceea ce am auzit, este probabil din cauza că nu am ascultat. Un bun exemplu este situația frecvent întâlnită când suntem prezentați unui nou angajat sau unei noi cunoștințe. Peste câteva minute nu ne mai amintim numele persoanei. De ce? Pentru că probabil am uitat să ascultăm numele atunci când am fost prezentați.

Ascultarea este definită ca fiind aptitudinea de a înțelege și a răspunde efectiv comunicării. Prin urmare, putem spune că ascultarea nu este același lucru cu auzul. Ascultarea necesită mai mult decât auzul; ea implică înțelegerea mesajului recepționat. Sau problema se mai poate pune că auzul se realizează cu urechile, în timp ce ascultarea se face cu mintea.

Bariere

În ciuda tuturor eforturilor, un număr de bariere se pot interpune în calea unei comunicări eficiente. Un obstacol major este că nici un mesaj nu e recepționat exact în forma în care el a fost emis. Receptorul poate amplifica, modifica, interpreta greșit sau chiar ignora mesajul. (Aceasta este auto-selecția). Alte

bariere apar datorita lipsei unui sistem de referinta comun sau unei diferente de experienta între emitator si receptor. Exista multe tipuri de bariere, dintre care mentionam câteva:

- ? diferente în educatie
- ? diferente în interesul fata de mesaj
- ? diferente în nivelul de inteligenta
- ? lipsa de respect mutual
- ? diferente în ceea ce priveste vârsta, sexul, rasa si categoria sociala
- ? lipsa de abilitate din partea emitatorului
- ? lipsa de abilitate din partea receptorului
- ? lipsa de informatii suplimentare

Unele elemente (ca de exemplu urmatoarele), restrâng absorbția de informatii sau idei noi:

- ? complexitatea ideii (cu cât ideea este mai complexa, cu atât mai putini oameni vor fi capabili sa o înțeleaga)
- ? diferenta fata de modelele cunoscute (oamenii nu accepta idei noi daca ele difera radical de ceea ce ei cunosc)
- ? competitia cu ideile existente (ideile noi concureaza cu ideile deja acceptate)
- ? necesitatea demonstrarii (ideile sunt mai usor acceptate daca ele pot fi demonstrate sau daca exista dovezi care sa le sustina)
- ? puterea intereselor (interesele pot fi suficient de puternice pentru a bloca ideile noi)
- ? nesatisfacerea unei nevoi (atunci când mesajul nu ia în considerare nevoile manifeste ale receptorului - permeabilitatea acestuia din urma la mesaj scade pâna la disparitia totala)
- ? frecventa repetarii (o idee reuseste doar daca receptorului i se aduce în mod constant aminte de ea)

Iata câteva exemple ce ilustreaza aceste elemente:

- ? companiile de televiziune prin cablu au descoperit ca intrarea lor pe teren se face mai greu decât prevazusera pentru ca oamenii nu erau obisnuiti sa plateasca pentru receptia programelor (este diferenta fata de modelele cunoscute!)
- ? în SUA, syndicatele au avut un important succes în restrângerea folosirii robotilor în fabrici datorita intereselor muncitorilor (este puterea intereselor!)
- ? principiul repetarii reclamelor comerciale într-un interval de timp dat (este frecventa repetarii!)

Câteva obstacole trebuie depasite pentru a obtine o ascultare eficienta:

- ? recunoasterea ca un risc personal este implicat (gândurile si ideile noastre pot fi întrucâtva schimbate; fiecare schimbare e amenintatoare ... la început)
- ? ascultarea selectiva a lucrurilor relevante pentru propriile scopuri si obiective sau acelora care folosesc satisfacerii nevoilor proprii
- ? înlaturarea lucrurilor care nu se conformeaza modelului propriu despre lume
- ? filtrarea gândurilor si ideilor emitatorului conform propriului sistem de referinta al receptorului, propriilor atitudini, crezuri, asteptari si relatii
- ? nu poti fi un ascultator eficient daca esti prea ocupat sa vorbești (poti sa-ti îmbunatatesti calitatea de a tacea daca taci mai des)
- ? lasa emitatorului posibilitatea ultimului cuvânt (oferind aceasta ocazie sursei - se va simti importanta si va fi convinsa ca a comunicat eficient)

Cel mai important dar pe care-l putem face altora este un bun exemplu! Dumnezeu ne-a dat doua urechi si o singura gura. Unii spun ca a facut-o pentru ca El dorea ca noi sa petrecem de doua ori mai mult timp ascultând decât vorbind; altii pretind ca asta se datoreaza faptului ca El stia ca a asculta este de doua ori mai greu decât a vorbi. Noi credem ca dreptatea este de partea celor din urma. (Între toate continentele, cu exceptia a doar doua unde proportia este mai restrânsa – Africa si Asia / cu populatii

majoritar neagra si galbena, respectiv culturi specifice – valorile crestinismului sunt extrem de importante pentru omenire, fiind religia cea mai raspândita din lume).

Sa nu uitam niciodata ca o comunicare eficienta cu altii începe printr-o ascultare eficienta. De vreme ce petrecem mai mult timp ascultând decât în orice alta forma de comunicare, ar fi de dorit sa punem mai mult accentul pe aceasta unalta neglijata - pentru a realiza o interactiune eficienta între indivizi.

Eficienta

Una dintre caracteristicile principale ale procesului de comunicare este eficienta coordonarii ei. Informatia disponibila trebuie sa fie:

- ? completa
- ? exacta
- ? oportuna

Succesul raspunsului la fiecare mesaj depinde de precizia mesajului original, de interpretarea si înțelegerea sa de catre receptor si de catre conexiunea inversa. Nu exista pericolul unei simplificari excesive când spunem ca emitorii buni au bune capacitati comunicative; cei slabi sunt exact contrariul. De exemplu: daca un individ doreste sincer sa-si clarifice gândurile, nu exista un mijloc mai bun decât cel de a le asterne pe hârtie! Exista anumite moduri de a rezolva problemele de comunicare - care sunt demne de luat în considerare:

- ? încerca mentinerea de relatii bune (o relatie proasta emitor - receptor afecteaza procesul de comunicare)
- ? nu neglija importanta comunicatiei cu alti receptori (altfel, aceasta poate afecta procesul de comunicare)
- ? nu obtura canalul de comunicare (valoarea comunicarii va fi redusa la întârzierea în primirea mesajelor)
- ? transmite mai multa informatie decât mai putina (lipsa informatiei creeaza insecuritate receptorului si îi da impresia ca nu ai încredere în el)
- ? acorda atentie formei în care mesajul va fi trimis (este posibil ca un mesaj care nu este transpus într-o forma acceptabila sa nu poata depasi barierele din canalul de comunicare)

Capacitatea de a:

- ? “digeră”
- ? “distila”
- ? comunica

mai departe informatia este fundamentala. Liderii sunt în mod frecvent cei care stapânesc arta comunicarii. Ei stiu cum sa-si prezinte ideile. Iar oamenii de succes, aceia care sunt cautati continuu pentru pozitii-cheie, combina eficient capacitatile lor de a comunica - cu o solida baza de cunostinte. Aceasta deoarece cunostintele sunt calitatea predominanta în transmiterea ideilor.

Pentru exploatarea la maximum a beneficiilor oferite de o comunicare eficienta, existenta unor bune abilitati practice (si nu teoretice) este vitala. Orice mesaj - intentionat sau nu - determina o schimbare în atitudinea, opinia sau modul de actiune al receptorului.

Câteva calitati ale unui bun ascultator sunt:

- ? în general ia decizii mai bune - deoarece primeste informatii mai bune
- ? învata mai mult într-o anumita perioada - economisind astfel timp
- ? încurajeaza si pe altii sa fie atenti la cele spuse de el - deoarece cel putin da impresia unui om atent si manierat
- ? necesita hotarâre - pentru ca o ascultare buna este un act constient
- ? disciplina si exercitiu - fiindca trebuie sa fie pregatit pentru comunicare atât fizic, cât si mental

Iata acum si câteva sugestii practice pentru o ascultare eficienta:

- ? înțelege ca ascultarea este o muncă dificilă (arată emitatorului interesul tău, află-ți înclinațiile / preferințele și fa ajustările necesare pentru ele - nu le lasă să interfereze cu mesajul)
- ? nu te lasă distras (adaptează-te rapid oricărei situații neobișnuite, pentru că ascultătorii slabi tolerează cu greu condițiile dificile și câteodată se auto-distrag)
- ? păstrează-ți mintea deschisă (un bun ascultător nu se simte amenințat sau insultat, nici nu are nevoie să opună rezistență mesajelor care-i contrazic părerea ori valorile personale; încearcă să identifice și să rationalizeze cuvintele sau frazele supărătoare care-ți stârnesc emoții)
- ? găsește o zonă de interes (ascultătorii buni sunt interesați și atenți; ei găsesc căi de a face mesajul relevant pentru ei; nu există subiecte neinteresante, ci există doar oameni neinteresanti)
- ? confirmă emitatorului interesul tău (arată-i înțelegerea punctului de vedere, suspendându-ți temporar emoțiile; lasă-te fără interferențe infiltrat de informația mesajului)
- ? abține-te (fii răbdător, nu întrerupe mesajul, nu te lasă supraîncărcat ori suprastimulat emoțional, asigurându-te că evaluezi numai atunci când înțelegerea este deplină - deoarece de multe ori câștigurile premature sunt motive de pierdere)
- ? receptează critic (judecând conținutul - nu ambalajul; dacă receptorul nu înțelege, nu este corect să blameze emitatorul atunci când nu poate decodifica mesajul; asuma-ți propria răspundere și caută / cere explicații)
- ? exploatează-ți viteza gândului (nu ascultă cuvintele, ci ascultă ce-ți spune vocea, ce-ți spun mișcările, ce-ți spune poziția corpului vorbitorului, ce-ți spune imaginea, etc.)

Gospodărirea

Cu toate eforturile, nu totdeauna se găsește formula potrivită de comunicare. Blocajele care pot interveni au diverse cauze; atât emitatorul cât și receptorul trebuie să fie conștienți că între oameni există diferențe de ordin psihologic, de pregătire, de sisteme în care trăiesc – și care pot crea greutăți ori relații tensionate (până la generarea de interpretări tendențioase, greșite sau false ale mesajului). De aceea, gospodărirea comunicării este importantă.

Emitatorul este obligat să:

- ? fie sigur de utilitatea informațiilor pe care le transmite
- ? cunoască destinatarul
- ? alcătuiască mesajul în funcție de capacitatea receptorului
- ? selecteze mijlocul de comunicare corespunzător
- ? aleagă timpul cel mai favorabil pentru transmiterea mesajului

Pe canale, comunicarea poate fi stingerită / bruiată de anumiți factori perturbatori (interferențe) care trebuie eliminate sau reduse la minim – pentru ca receptivitatea, înțelegerea mesajului să fie deplină și să se realizeze reacția / răspunsul. Acești factori perturbatori pot fi legați de emitator, de mediu sau de receptor, fiind de natură:

- ? fizică (zgomotul, sunetele care distrag, fumul de țigară, etc.)
- ? fiziologică (starea de sănătate, de disconfort, ora nepotrivită, locul inconfortabil, etc.)
- ? psihologică (ostilitatea, egoismul, retragerea, reticenta, lipsa de receptivitate, alte preocupări, etc.)
- ? neoficială (bârfa, rumoarea, “biserițele”, s.a.)

Receptorul este obligat să:

- ? asculte atent expeditorul
- ? fi receptiv, sensibil față de emitator
- ? indice expeditorului mijlocul cel mai potrivit de comunicare
- ? iniție răspunsul

Asadar, într-o comunicare eficientă:

- ? înainte de a transmite informatiile, emitorul trebuie sa-si clarifice ideile
- ? într-un proces de comunicare trebuie avut în vedere factorul uman
- ? când se planifica o comunicare este bine sa fie consultati si altii
- ? tonul cu care se transmite mesajul trebuie controlat / constientizat
- ? trebuie profitat de ocazie pentru a afla daca mesajul a fost corect înteles
- ? daca este posibil, informarea trebuie sa se realizeze pe etape
- ? mesajul trebuie sa aiba un scop practic – care sa declanseze actiuni

Conflictul reprezinta o tensiune, o neînțelegere sau orice problema divergenta care apare (între doi sau mai multi parteneri, indivizi, grupuri, parti). Cele mai importante cauze care genereaza conflicte sunt:

- ? comunicarea defectuoasa (oferirea unor informatii insuficiente, trunchiate sau folosirea unor mijloace si canale inadecvate); schimbul de informatii corecte – în cooperare – permite fiecărei parti sa aiba acces la rationamentele si cunostintele celeilalte, confuzia si neînțelegerea putând fi astfel diminuate în mod sensibil
- ? sistemul de valori (dezacordul vizeaza îndeosebi aspectele etice si modalitatile în care ar trebui exercitata puterea – luându-se în considerare probitatea morala si corectitudinea, diferendele afectând alegerea obiectivelor si metodelor; dialogul “între surzi” – pe principiul “care pe care”, duce la degradarea de gen “cine nu-i cu noi este împotriva noastra”)
- ? existenta unor scopuri diferite (partile tind sa devina diferite în ceea ce privesc prioritatile, chiar si atunci când urmaresc realizarea aceluiasi lucru)
- ? stilul ambiguu (lupta pentru consolidarea pozitiiilor provoaca o deformare a realitatii – denaturând rationamentele – pâna la incompetenta tratarii situatiei)
- ? resursele limitate (în cazul unor lipsuri, dezvoltarea unor elemente structurale este afectata)
- ? dependenta reciproca (reactia unei parti la necesitatile alteia depinde de atitudinea corecta; aici este vorba de distorsionarea ori blocarea informatiilor, supraevaluarea necesitatilor sau neîncredere)
- ? nemulțumirile (fata de statutul onorabil, idei – gasite naive, rezistenta la noutate, probleme complicate, sfaturi – ignorate, învinuiri, etc.)

Prejudecata este o opinie, adeseori nefavorabila, despre un anumit lucru, formata înainte de investigarea tuturor “fetelor” pe care aceasta le implica.

Discriminarea este actiunea prin care o persoana e tratata nedrept din cauza unor atitudini bazate pe prejudecati.

(Prejudecata este credinta, în timp ce discriminarea e actiunea).

Stereotipul este credinta ca toti membrii unui anumit grup poseda în acelasi fel anumite calitati. Stereotipurile apar când nu credem ca exista diferente individuale; stereotipurile sunt pareri.

Într-un proces de comunicare, partile trebuie sa-si acorde atentie reciproc – pe plan procesual si în plan sentimental!

Strategii

Comunicarea este una dintre acele activitati umane pe care oricine o recunoaste dar putini pot a o defini satisfacator. Comunicarea înseamna o discutie cu prietenii, televiziunea, îmbracamintea, tonul, accentul vorbirii si multe altele. Toate acestea, desi par complet diferite, au totusi în comun o caracteristica: reprezinta forme ale interactiunii umane. Astfel, comunicarea poate fi definita ca o interactiune sociala cu ajutorul mesajelor.

Comunicarea este un ansamblu de actiuni:

- ? deliberate
- ? planificate
- ? continue

având ca scop stabilirea și menținerea unei înțelegeri mutuale între emitor și receptor. Pentru a analiza procesul comunicării, putem folosi următoarele întrebări: cine spune, ce, cum, cui, cu ce efect, de ce? Utilitatea formării și diseminării mesajelor depinde de efectul lor - pe care îl produc asupra receptorului.

Modelul comportamental al oamenilor ne ajută să înțelegem mai bine procesul comunicării: informarea duce la formarea tendinței latente și apoi la apariția evenimentului declansator - care determină acțiunea. Modelul acesta ne obligă să gândim în termenii comportamentelor induse receptorului și nu în termenii informației ce este comunicată.

Ideile noi patrund foarte încet; adoptarea lor presupune parcurgerea unor etape, prin care persoana:

- ? afla despre o idee (cunoașterea)
- ? caută mai multe informații despre ea (interesul)
- ? evaluează ideea - bazându-se pe felul în care aceasta îi îndeplinește nevoi specifice
- ? încearcă ideea - experimentând-o cumva
- ? adoptă ideea - integrând-o în sistemul său de valori

Procesul de adoptare se poate încheia după oricare dintre etape. Un aspect important este intervalul de timp necesar pentru adoptarea unei idei noi; în funcție de situație, adoptarea poate avea loc instantaneu (dacă rezultatul are consecințe minore) sau necesită o durată de timp (când mesajul trebuie întreținut în permanență).

Normele și opiniile grupului din care persoana respectivă face parte sunt cele mai importante. Reacția - pozitivă sau negativă - a prietenilor poate determina adoptarea ideii. Dacă prietenii unei persoane dezaproba în general un candidat, un film sau o marcă de mașină, este puțin probabil ca acea persoană să adopte o poziție contrară grupului. Odată ce persoana ia o decizie, alte mijloace devin mecanisme de întârziere a deciziei luate. De exemplu: studiile arată că proprietarii unei anumite mărci de mașină sunt cei mai avizi cititori ai reclamelor pentru acea marcă!

Este dificil de imaginat o activitate umană în care să nu existe persuasiune. Acest proces implică pe toată lumea - de la copilul care încearcă să-și convingă părinții că ora de culcare ar trebui amânată cu jumătate de oră, până la agentul comercial care trăiește din convingerea oamenilor pentru a cumpăra un produs. Argumentarea logică și apelul la sentimente duc la o comunicare specifică - cu scopul de a influența:

- ? atitudinile
- ? opiniile
- ? comportamentele

Zi de zi folosim strategii persuasive pentru a influența oamenii într-un fel sau altul; persuasiunea este folosită pentru a:

- ? schimba sau neutraliza opinii ostile
- ? cristaliza opinii latente și atitudini pozitive
- ? conserva opiniile favorabile

Cea mai dificilă sarcină este de a transforma opiniile nefavorabile sau ostile în opinii favorabile. Sarcina este mai ușoară dacă mesajul este compatibil cu opinia generală a receptorului față de mesaj. Acesta este motivul pentru care emitorul se străduiește să-și creeze și să-și păstreze o imagine cât mai bună. Cea mai ușoară formă este comunicarea care întărește opiniile favorabile. Activitatea prin care se păstrează și se întărește opinia favorabilă a receptorului cu privire la un anumit mesaj este cea preventivă și e cea mai eficientă.

Tactici

Cunoașterea stării mentale a auditoriului este importantă pentru transmiterea eficientă a unui mesaj. Auditoriul se poate împărți în două grupe: cei ce caută activ informații și cei ce procesează pasiv

informatiile. Cum este de asteptat, obiectivele comunicarii sunt mai usor de atins atunci când auditoriul e activ. Acesta este dispus sa primeasca mesajul si îi va acorda atentie. Auditoriul pasiv nu cauta informatii si în general, va face prea putin pentru a înțelege mesajul. Auditoriului pasiv i se poate face cunoscut un mesaj doar prin informatii scurte, caracterizate de creativitate si stil; schimbarea de atitudine sau de comportament apare rareori la auditoriile pasive.

Sugeram doua tactici de atacare a auditoriului: cercetarea atitudinilor sale (care pot oferi date referitoare la interesul sau apatia cu privire la o idee noua) ori modificarea mesajelor (pentru a se adapta satisfacerii caracteristicilor si nevoilor comune cu ale emitatorului). Se pot folosi urmatoarele cai:

- ? acceptarea indusa (mesajul începe cu probleme cu care receptorul este de acord, creînd un raspuns initial pozitiv; odata ce a fost stabilit un acord asupra premizelor initiale, receptorul va fi mult mai înclinat sa accepte dezvoltarea logica a rationamentului si implicit - concluzia logica a acestuia)
- ? alegerea structurata (oferirea de optiuni si obligarea receptorului sa faca o alegere; oamenii folosesc deseori aceasta - oferind receptorului si cerându-i sa aleaga între alternative)
- ? acceptarea partiala (acceptarea de catre receptor a unei parti a mesajului, ceea ce lasa libera posibilitatea de a accepta ulterior opiniile ramase; astfel, receptorului nu i se cere o decizie instantanee - ci acceptarea amânării ei)
- ? negocierea (care implica acceptarea unui rezultat inferior rezultatului maxim scontat; pentru aceasta trebuie stabilite 3 coordonate: nivelul maxim pe care îl poti obtine / oferi, nivelul minim sub care nu poti coborî si nivelul cu care ai fi multumit sa se încheie)

Un mesaj poate include doar un punct de vedere sau poate include mai multe; mesajele prezentând un singur punct de vedere sunt mai eficiente pentru un receptor favorabil mesajului, pe când cele care prezinta mai multe puncte de vedere sunt mai eficiente în fata unui receptor care s-ar putea opune mesajului. Mentionând toate punctele de vedere, emitatorul îndeplineste 3 obiective:

- ? este perceput ca fiind obiectiv, aceasta reflectându-se printr-o îmbunatatire a credibilitatii si o reducere a susceptibilitatii receptorului cu privire la motivatiile emitatorului
- ? trateaza receptorul ca matur, responsabil si inteligent
- ? incluzând contra-argumente în mesaj, emitatorul are posibilitatea controlarii modului de structurare al acestora

Începutul si sfârșitul mesajului sunt cele mai importante - atât pentru emitator, cât si pentru receptor. De exemplu: în discutiile în grup sau mesele rotunde, ultima persoana care ia cuvântul într-o serie de vorbitori are posibilitatea cea mai mare de a modifica atitudinile auditoriului; de asemenea, primul vorbitor da tonul discutiei si este tinut minte mai mult timp. (Prima sau ultima pozitie într-o serie de vorbitori este cea care confera impact maxim mesajului). De aceea, formula de compunere a mesajelor (mai ales persuasive) este prin unii pasi caracteristici:

- ? atrag atentie
- ? prezinta o nevoie
- ? satisfac nevoia
- ? prezinta avantajele
- ? cer o actiune

Analiza receptorului, credibilitatea emitatorului, motivarea, discursul, claritatea, continutul si structura mesajului sunt elemente esentiale într-o comunicare eficienta:

- ? analiza (cunoasterea atitudinilor si opiniilor receptorului, pentru a permite adaptarea mesajului nevoilor sale)
- ? credibilitatea (bazata pe experienta, sinceritatea, siguranta si competenta emitatorului mesajului)
- ? motivarea (apelul la interese - bazat pe ierarhizarea nevoilor, începând de la cele fundamentale si urcând spre cele mai elaborate)

- ? discursul (transmiterea mesajului care informeaza si convinge; trebuie sa spuna ceva semnificativ, sa aiba o tema centrala, sa se concentreze pe informatia ce-i exemplifica scopul cel mai bine, cu stil corespunzator nivelului de înțelegere si asteptarilor receptorului - construit în blocuri, unificat prin tranzitii)
- ? claritatea (continutul mesajului sa nu fie prea complex, ci direct, exprimat simplu, chiar daca se impun termeni tehnici ori academici, functie de receptor - deci nu simplist; de exemplu, spusa: daca nu poti sa-ti scrii ideea pe spatele cartii mele de vizita, înseamna ca nu ai o idee clara)
- ? continutul (folosirea de date obiective si importante în mesaj, însa nu excesiv, ci cu atentie si în mod selectiv)
- ? structura (dramatizarea prin ilustrare pentru a atrage interesul si exemplificarea cu ce este mai semnificativ pentru receptor)

Atunci când un emitor se adreseaza receptorului, el realizeaza o comunicare unidirectionala. Receptorul primeste mesajul si - fie ca îl accepta sau nu - poate sa nu reactioneze si nu initiaza vreun dialog. Emitatorul este stapân pe situatie. Exceptia apare atunci când emitorul accepta sa primeasca raspunsul (conexiunea inversa) - practica pe care unii emitori o folosesc iar de care altii se tem, realizând ca nu sunt capabili sa reactioneze spontan.

În cazul comunicarii bidirectionale, se permite diseminarea rapida si larga a informatiilor si opiniilor. Problema principala este a emitorului, a carui pozitie poate fi defensiva sau ofensiva. Atitudinea defensiva - desi neplacuta uneori - este solutia de preferat decât ridicarii unui "zid" de tacere; tactica "zidului" lasa loc interpretarilor si supozitiilor si poate cauza mult mai mult rau decât expunerea onesta si clara.

Conflictele nu sunt planificate totdeauna dar comunicarea ar putea fi - mai ales daca este dorita ca eficienta si nu ca o irosire de timp. O forma efemera de comunicare interpersonală este zvonul, dificil de izolat si de evaluat - dar cu un impact major asupra formarii opiniilor. Zvonul poate fi definit ca mesajul continând informatii ce nu pot fi confirmate sau verificate prin propria experienta; el apare atunci când asupra unui subiect planeaza o combinatie de incertitudine si anxietate iar sursele oficiale sunt incomplete sau lipsesc. Zvonul este totdeauna parte a conflictului. Pentru combatere sunt 3 cai:

- ? informare (mai ales a receptorului - care totdeauna este foarte sensibil la situatii care îl influenteaza direct; adevarul e necesar integral, pentru ca jumatatea de masura provoaca alte zvonuri)
- ? atentie (mai ales a emitorului - zvonurile ofera informatii despre problemele si interesele receptorului)
- ? actiune (confirmare sau infirmare prompta - deoarece cu cât trece timpul, cu atât devin mai greu de controlat si de anihilat)

Tehnici

Identificam doua nivele ale comunicarii: la nivel personal si în grup.

Individual îți aduci aminte aproximativ:

- ? 20% din ceea ce auzi
- ? 30% din ceea ce vezi
- ? 60% din ceea ce auzi si vezi
- ? 70% din ceea ce spui tu însuti
- ? 90% din ceea ce faci si simti - în acelasi timp - adica pui inima

Sau altfel exprimat:

- ? ce auzi - si nu-ti foloseste - uiti
- ? ce vezi - poate îți amintesti
- ? ce auzi si vezi - ar trebui sa-ti amintesti
- ? ceea ce ai spus - probabil îți amintesti

? ce faci tu însuti - înțelege

Mereu te confrunți în viața cu stereotipuri, prejudecati, norme sociale și atâtea altele cărora ești nevoit să le faci față corespunzător instruirii tale, prin diverse metode. Comunicarea îndeplinește o nevoie fiziologică, de siguranță, de afiliere, de stimă și de actualizare, nevoie care poate fi de:

- ? înțelegere (a face teorie, a analiza, generaliza, specula)
- ? ajutor (a primi gratificații, a fi susținut, sprijinit, protejat, sfătuit, ghidat)
- ? sex (a forma și a urma o relație erotică, un contact)
- ? sensibilitate (a căuta și a te bucura de impresii senzoriale)
- ? respingere (nevoia de separare, excludere, abandonare, dispreț)
- ? joc (a acționa din plăcere - fără alt scop)
- ? ordine (a organiza, echilibra)
- ? naturalețe (a simpatiza ceva / ceva aflat în situație nefavorabilă)
- ? evitare (parasirea situațiilor deranjante, fuga de eșec)
- ? durere
- ? exhibiție (a face impresie bună, a fascina, soca, excita)
- ? dominație (a controla, a influența prin sugestie, seducție, comandă)
- ? deferență (a elogia sau conformarea la obiceiuri)
- ? apărare (în fața criticii, blamări)
- ? contra-acțiune (a recâștiga "teren", a căuta obstacole de depășit, reprimarea fricii)
- ? autonomie (a fi liber, fără constrângeri, a rezista restricției, coerciției, independent, liber de opreliști)
- ? agresiune (a înfrânge opoziția cu forța, a ataca, pedepsi)
- ? umilire (a fi pasiv, a ceda, a te resemna, a admite eroarea)
- ? afiliere (a coopera, place, a câștiga afecțiune, "apropiere")
- ? realizare (a face ceva dificil, a stăpâni, manipula, organiza)
- ? etc.

Totdeauna există o motivație - care conține 3 dimensiuni distincte, depinzând de ceea ce:

- ? energizează
- ? direcționează / analizează
- ? sprijină, susține / întreține

comportamentul. Prin urmare, o motivație scăzută poate determina scăderea performanței comunicării, chiar dacă individul are aptitudini și experiențe sau instruirea care îi permite obținerea unei comunicări superioare.

Stilurile personale de tratare a unui conflict vizează:

- ? competiția (când încerci să câștigi, pentru că ai credința că este corectă poziția ta)
- ? acomodarea (când ești așa de generos încât să te substitui celui alt punct de vedere)
- ? evitarea (când diplomatic aștepti un alt moment mai bun)
- ? colaborarea (când cauți soluția unui câștig reciproc)
- ? compromisul (când accepți o satisfacere parțială prin concesie sau găsirea unei poziții de mijloc)

Învățând din propria experiență, îți poți îmbunătăți abilitatea de comunicare, îndemânările pentru comunicare având de atins obiective specifice - ca:

- ? exprimarea sentimentelor potrivite
- ? judecarea
- ? conducerea
- ? luarea deciziilor
- ? respectarea diferențelor umane
- ? respectarea lucrurilor comune

? încrederea

În grup, comunicarea are alte aspecte; ea poate fi:

? protocolara (ce urmeaza o scara ierarhica: fiecare receptor retransmite mesajul în forma aleasa de catre altii; urmareste în mod normal transmiterea obiectivelor si procedurilor)

? neprotocolara (ce completeaza comunicarea protocolara - prin umplerea golurilor si / sau omisiunilor; este de încurajat când nu conduce la resentimente)

? neoficiala (interpersonală - printr-un sistem ca vita-de-vie în grup; utilă cât nu devine exagerata, adica nu creste în dimensiuni sau produce informatii false, pâna la zvon)

Persuasiunea, zvonul, manipularea, etc., sunt destul de des prezente în comunicare.

Instrumente

Comunicarea, indiferent de tip, este întotdeauna însoțita de o componentă neverbală - care de obicei reprezintă peste jumătate din volumul ei! Multi cercetatori au convenit ca pentru conversație este utilizat în primul rând canalul verbal, în timp ce canalul neverbal este folosit pentru negocierea atitudinilor interpersonale și în unele cazuri utilizat în substituirea mesajelor verbale. De exemplu: o femeie poate arunca unui bărbat o privire ucigătoare; ea îi da un mesaj clar, fără să-și deschidă gura!

Oamenii sunt dominați de reguli biologice care controlează acțiunile, reacțiile, gesturile și limbajul corpului. Lucrul fascinant este că rar oamenii sunt conștienți că mișcările și gesturile pot spune cuiva o poveste diferită decât o face vocea. De exemplu: mulți actori din perioada cinematografului mut au fost pionieri ai prezentării îndemânărilor comunicării non-verbale.

Din punctul de vedere al unei persoane perceptive sau intuitive, abilitatea de a "citi" o altă persoană prin compararea cu semnalele verbale o relatează mult mai bine față de procesul comunicării. De exemplu: un orator perceptiv dacă își vede audiența stând pe scaunele din sală cu brațele încrucișate / cascând, etc. - conștientizează că mesajul său nu are impactul scontat.

Femeile în general sunt mai perceptive decât bărbații (ne referim la așa-numita intuiție feminină). Femeile au abilitate înnăscută de a culege și decodifica semnalele neverbale, având ochi ageri pentru detalii mici. Intuiția feminină este mai pregnantă la mame - care au comunicat cu copilul la început de viață mai mult pe canale neverbale. Unele gesturi sunt genetic mostenite (suptul, surâsul, etc.), altele sunt determinate cultural - învățate ca și comportament corespunzător mediului dominant în care trăim. Dificultatea când mintea este că subconștientul corpului tinde să nu urmeze ceea ce mintea comandă - astfel că semnalele contradictorii pot da alte sentimente decât spusese. De exemplu: evidențierea cu detectorul de minciuni.

Fiecare om are un spațiu personal, un teritoriu ce include aria din jurul său. Astfel se pot delimita: casa, automobilul, dormitorul, scaunul, etc. Oamenii reacționează diferit când sunt invadate zonele lor, ceea ce duce la o multitudine de implicații. După distanțe (aproximative), zonele sunt:

? intimă: până la jumătate de metru (doar celor apropiați sentimental li se permite intrarea)

? personală: până la 1 metru (este distanța folosită cotidian)

? socială: până la 3 metri (pastrată față de străini - cei pe care în general nu-i cunoaștem)

? publică: peste 3 metri (când ne adresăm unui grup)

Într-un cadru de înțelegere, limbajul corpului se referă la:

? gesturi cu palmele și mâinile

? bariere prin poziții ale brațelor și picioarelor

? atitudini populare de acțiune ale corpului

? semnalele ochilor

? gesturi de curtoazie

? gesturi cu obiecte

? reflectia ca imaginea într-o oglindă

? statutul corpului

- ? pozitionarea (asezarea la o masa ori pe un fotoliu de exemplu)
- ? atitudini dominante sau umile
- ? etc.

Canalele de comunicare se pot distinge dupa simturile prin care receptorul primeste informatiile:

- ? auditiv (verbal)
- ? vizual (expresia fetei, schimbul de priviri, gestică și mișcarea corporală, ținuta, distanța interpersonală - respectiv utilizarea spațiului)
- ? tactil (atingerea corpului, mângâierea)
- ? olfactiv (receptarea mirosului corpului)
- ? termal (receptarea căldurii corpului)
- ? gustativ (receptia gustului)

Pe lângă acestea, scrisul (de mână și / sau stilul său, chiar dacă este tipărit), lucruri implicate în procesul transmiterii mesajului, s.a. - toate influențează comunicarea; pentru cineva avizat, informațiile conexe fluxului direct pot spune și ajuta mult. În gospodărirea unui conflict, între instrumentele necesare se găsesc:

- ? stabilirea unei reale comunicări, mai mult decât retorice
- ? furnizarea unei atmosfere pentru cerințe și ascultare
- ? îmbunătățirea cadrului de referință pentru diferite înțelegeri (inclusiv confort)
- ? recunoașterea și evitarea stereotipurilor
- ? informarea validă și controlată (a datelor)
- ? descrierea motivelor și asumările responsabilităților
- ? privirea alternativelor ca noi soluții
- ? evitarea manipulării și punctelor ascunse
- ? căutarea dorințelor și nevoilor reale
- ? constientizarea că o înțelegere nu totdeauna este necesară sau posibilă
- ? tratarea cu sensibilitate (chiar când dezacordul este evident)
- ? valorificarea sentimentelor proprii (împărtășite deschis și onest)

Maniera

Într-o comunicare eficientă contează cooperarea - cu atenție că adevărata comunicare este răspunsul pe care îl primești. Deschiderea legăturii spre o bună comunicare este raportul ce-l ai față de ea; asupra relației trebuie să acționezi separat de problema:

Cu oamenii este nevoie să înțelegi că nu vor auzi ce spui până nu vor ști că te preocupă soarta lor. Când trebuie să oferi ori să primești informații clare și suficiente, comunicarea se va axa pe informații. Pentru a realiza o expunere clară, emitorul trebuie să prezinte bine ceea ce se așteaptă de la el; pe de altă parte, pentru a recepționa o imagine clară, ascultătorul trebuie să încerce să obțină toate detaliile, să verifice afirmațiile, faptele și să desprindă informațiile semnificative din ceea ce i se oferă - în cazul în care emitorul nu le menționează.

Sunt multe impedimente care deranjează acordarea emitorului cu receptorul (și invers) în comunicare:

- ? amenințările (produc teama, supunere, resentiment, ostilitate)
- ? ordinea (folosirea puterii)
- ? critica
- ? insulta (înfierarea)
- ? dirijarea
- ? tănuirea informațiilor-cheie
- ? interogarea

- ? lauda în scopul manipularii
- ? diagnosticarea motivelor sau cauzelor
- ? sfatul necerut
- ? persuasiunea prin apel la logica
- ? schimbarea subiectului
- ? refuzul de a accepta problema
- ? încurajarea prin negarea existentei problemei
- ? s.a.

Comunicarea trebuie sa convinga ca:

- ? respecti cealalta parte
- ? nu vrei sa domini
- ? nu doresti manipularea
- ? respecti deciziile si nu le subminezi
- ? respecti valorile si experienta

Comunicarea reclama adesea alegere constienta, un grad de flexibilitate si abilitate, ceva curaj si încredere în procesul ei. Într-o situatie ce te solicita în luarea unei atitudini, poti uzual reactiona prin:

- ? agresiune
- ? abandon
- ? asertatie (explicarea situatiei)

În ultima instanta, puterea comunicarii consta în capacitatea de a produce rezultatele pe care le doresti cel mai mult; ea se poate dezvolta din:

- ? un atasament emotional
- ? utilizarea calitatilor tale personale
- ? promisiunea recompensei
- ? capacitatea persuasiva

Poti deosebi manipularea de influenta în functie de caracterul pozitiv sau negativ al rezultatului. Scopul este puterea cooperanta (poarta-te fata de celalalt asa cum o impune situatia - dar niciodata sa nu ti-l “scoti” de la inima). Nu te lasa în voia emotiilor puternice - construieste relatii mai bogate. Emotiile sunt evenimente energetice ale mintii si corpului. Încearca sa le focalizezi pentru a gasi “cheia” problemei. Mânia poate fi “combustibilul” schimbarii pozitive - daca îi folosesti “temperatura” cu înțelepciune. Capacitatea de a largi perspectivele consta în sesizarea interconditionarii fundamentale a tuturor lucrurilor si în luarea în calcul a unui sistem mai larg decât cel vizibil!

Metode

Interinfluentarea atitudinilor persoanelor care interactioneaza nu este un proces imediat, ci unul care implica un mecanism mediator: comunicarea. Pozitia comunicarii în actul interpersonal este ca intermediara între stările psihologice ale indivizilor. Comunicarea cere adeziunea fiecaruia la obiectivele propuse si folosirea în comun a utilitatilor. Bunele relatii pentru comunicare nu sunt suficiente în lipsa regulilor si principiilor ce o asigura.

Metodele comunicarii vizeaza:

- ? întrebările carora li se cauta raspuns
- ? atitudinile necesare în raport
- ? atentia si îngaduinta
- ? ascultarea
- ? reformularea

Asadar, metodele de comunicare se întemeiază pe:

- ? observatie (care permite anticiparea problemelor, economisirea si administrarea / gospodarirea timpului)
- ? înțelegere (proces din care rezulta noi ipoteze)
- ? actiune (prin verificarea, punerea în aplicare si valoare a efectelor)

Constructia metodei presupune:

- ? gândire sistematica (înțelegând mediul si elementele lui în unitatea si diversitatea lor)
- ? viziune detasata (acordând actiunii semnificatia ce i se cuvine)
- ? dezvoltarea maiestriei personale (având constiinta impactului)
- ? clarificarea si / sau modificarea atitudinilor si a modelelor mentale (spre optimizarea rezultatelor)

A comunica înseamna mai mult decât a detine o metoda bine însusita; aceasta pentru ca mereu trebuie sa ne întrebam daca:

- ? avem flexibilitatea comportamentala necesara
- ? stim sa gasim cea mai buna si rapida adaptare la transformarile continue ale celor din jur (si ale mediului) - în general
- ? suntem mereu constienti
- ? depistam la vreme incoerentele existente

Alegerea metodei depinde de desfasurarea comunicarii - ce este posibila a fi prin:

- ? juxtapunere (simultana)
- ? insertii (interventii)
- ? interschimbari (reciproca)

Orice comunicare este dictata de sentimentele de încredere si recunoastere a valorilor proprii.

Astfel, metoda de:

- ? întâlnire - este în functie de cunoasterea momentului si chiar de reflexe prin care se pune în actiune dorinta de prezentare a “sinelui”
- ? întretinere - înseamna fixarea unui scop clar dirijat spre favorizarea “meditatiei” (este inter-relationarea, fundamentata pe înțelegerea manifestata ca atitudine - pentru stimulare)
- ? contact - determina selectarea, acceptarea si dezvoltarea relatiei (aici intrând criteriile de valorizare si auto-valorizare)

Metoda judicios aleasa duce la un control al:

- ? atentiei
- ? înțelegerii
- ? acordului

în timpul comunicarii. În mesajele relationale (cu adresabilitate exacta, construite pentru a fi decodificate si înțelese) exista si o comunicare asupra comunicarii! Aceasta constituie “sarea si piperul” unei comunicari, este “ingredientul” esential în cadrul relatiilor fructuoase - fara de care efortul nu poate avea finalitate. Trecerea de la continut la relatie nu trebuie înțeleasa doar ca metoda, ci este ea însasi comunicare menita sa întareasca (si chiar sa suplineasca) ceea ce lipseste în continut - adica nuantarea:

- ? sentimentelor
- ? îndemnului
- ? atitudinilor
- ? s.a.

Cercetarea - actiune

Cercetarea-actiune este un concept foarte complex de investigare. Se accepta ca produce cunostinte noi. Conceptia este ca e motorul practicii: investigarea produce cunostinte si practica le foloseste. Investigatorii produc cunostinte valoroase cercetând comunicarea si practicienii le folosesc. Ca model de investigare, cercetarea-actiune este fundamentata pe unele principii:

- ? pune totdeauna probleme practice (ce pot fi traite prin situatii, dileme, confuzii, etc. - ceea ce nu se poate studia stând singur în birou)
- ? îmbunătătește calitățile intrinseci ale condițiilor reale în care se desfășoară comunicarea
- ? rupe relația cauză - efect între procese și rezultate (se știe că nu este o legătură liniară între calitatea proceselor și calitatea rezultatelor)
- ? îmbunătătește analiza (reflexia) asupra valorilor - care nu se pot defini în afara comunicării - îmbunătățind informația
- ? este o activitate de colaborare, nu o activitate izolată

Comunicarea nu se îmbunătățește cunoscând-o dinainte; este necesar să se știe ce se urmărește dar aceasta nu o îmbunătățește. De exemplu: eu știu că merg acasă dar asta nu mă ajută la plimbare pentru că aceasta să fie agreabilă; important este felul în care e făcută plimbarea!

De la investigarea unei comunicări practice nu se pretinde posibilitatea aplicării rezultatelor altundeva, ci doar cunoscințe ce pot fi transferate pentru beneficiul altora, care le pot adapta la contextul lor practic propriu. Inversând termenii (cercetarea-actiune în actiune-cercetare), se observă că practica este cea care generează procesul și constă în:

- ? plan de actiune
- ? obținere de informații
- ? analiză

Cercetarea-actiune este o filozofie - și nu e un mod obișnuit de lucru: cel mai puțin important este să rezolvi problema; cel mai important este să înțelegi problema. Dacă problema este înțeleasă, atunci problema poate fi rezolvată. Dar cercetarea-actiune nu este pentru rezolvarea de probleme, ci pentru înțelegerea practicii comunicării, pentru că să fie schimbată - în vederea îmbunătățirii. Este analizată comunicarea în sine.

Ideea fundamentală a cercetării-actiune este că orice problema practică, oricât de mică ar fi, are legătura cu ceea ce e în jurul ei și nu trebuie separată, ci unită cu restul - pentru a avea un înțeles. Uneori terminarea investigației înseamnă punerea în practică a unor teorii fără a le cunoaște conținuturile și fără a le ști formula. O semnificație este legată de demersul acțional al oricărei cercetări. O deschidere majoră este în acest sens sintagma: a învăța prin a face (a comunica). Cercetarea-actiune vizează în principal schimbarea - prin combinarea investigației cu actiunea practică; din acest motiv, utilizarea ei este preferată de oamenii care o aleg pentru soluționarea unei situații de criză. Ea este operațională - legitimată prin accentul egal pe care îl pune atât pe analiză (investigație și reflecție), cât și pe actiune - cu menirea de a nu folosi resurse exterioare. În fața unei situații-problemă, chemarea mediatorilor sau angajarea negociatorilor pentru rezolvarea conflictului poate fi efectiv anulată de comunicarea eficientă!

În mod practic (și plastic), specificul cercetării-actiune se poate exprima astfel: planifică bine dar așteaptă-te și la alte rezultate decât cele propuse. În realizarea unei cercetări-actiune, monitorizează condițiile și parametrii comunicării, preocupat nu atât în a măsura fenomenul (deși acest aspect nu este de neglijat), cât mai degrabă în a interveni în comunicare - a o corectă / reajusta în funcție de evoluția și rezultatele ei. În concluzie, cercetarea-actiune presupune:

- ? planificarea riguroasă, în etape clare
- ? stabilirea unor instrumente bine definite de evaluare
- ? flexibilitatea în reconsiderarea planului inițial
- ? accentul pe învățarea de comportamente

Cercetarea-actiune se diferențiază atât de cercetarea fundamentală cât și de cea aplicativă. Ea presupune o comunicare (la rândul ei) între practică și investigația de cercetare - care se potentează reciproc - precum și o abordare multidisciplinară și interculturală.

Schimbarea

În general, exista doua categorii de indivizi - cei ce accepta situatia si militantii. (Global, în societate sunt doua categorii de oameni: indiferentii si combatantii). Argumentele pro si contra nu au valoare reala decât raportate la conditii concrete; dificultatile sunt evidentiate punând accentul pe om, pe viata personala si relationala - intersectata de banalul cotidian dar si pe evenimente cruciale - care sunt ipostaze ale devenirii si constructiei omului. Aceasta filozofie de viata s-a impus pentru multe probleme: se considera ca omul este un decupaj din mediul propus. Când relatiile interpersonale sunt înlocuite de contracte, curentul umanist încearca o contrapondere, prin schimbarea omului însusi, a fiecaruia în parte. Fiecare om doreste sa-si vada perspectiva umana din perspectiva vietii cotidiene.

Aici este vorba despre:

- ? argumentele drepturilor
- ? calitatea vietii
- ? apartenenta
- ? constiinta identitatii
- ? controlul social

cu toate problemele ce apar - de integrare, individualism si capacitate. Schimbarea în comunicare presupune:

- ? identificarea posibilitatilor de înnoire
- ? perfectionarea
- ? dezvoltarea (posibila) a motivatiei
- ? îmbogatirea relatiilor
- ? cresterea prestigiului
- ? (re)descoperirea nevoii de realizare

Schimbarea afecteaza:

- ? conditiile
- ? modul
- ? stilul

fiind mai mult sau mai putin oportuna. Sursa schimbarii este determinarea unei succesiuni (logice) de alte schimbari: sursa se instituie (devine) sursa de presiune pentru alte schimbari; o sursa puternica de presiune este difuziunea ideii de schimbare. Este si ceea ce își propune prezenta lucrare - de mediere a conflictelor.

Ritmurile diverselor sectoare supuse schimbarii sunt asincrone. Cele mai frecvente sunt cele materiale, apoi sunt schimbarile de conceptie si de organizare. Toate ritmurile duc la schimbari în relatiile interpersonale, dupa care urmeaza schimbarea indivizilor. Deci mai usor se schimba cunostintele, apoi atitudinile, apoi comportamentele. Toate aceste faze supuse schimbarii sunt în sine generatoare de:

- ? gânduri
- ? idei
- ? reprezentari
- ? sentimente
- ? atitudini

fata de schimbare. Schimbarea implica în mod diferit pe fiecare om, putând fi o evolutie în timp (cu unele rupturi de ritm) ori o dezvoltare / crestere, cu accente pe desfasurare sau adaptare. Ritmurile fiind diferite, receptarea schimbarii de catre oameni este diferita: schimbarea e o provocare adresata omului, e o propunere pentru noi cadre de adaptare. Oamenii fiind diferiti - se adapteaza diferit la schimbare.

Schimbarea presupune compararea între un "înainte" si un "dupa", comparând situatii si circumstante. S-a constatat ca schimbarea tinde sa devina instrument de reconstructie umana. Schimbarea în comunicare se refera de fapt la achizitia de noi competente si tehnici, presând indivizii si codul – prin:

- ? substituire
- ? remaniere / adaugare
- ? reorganizare

? eliminarea vechiului

Valoarea comunicării este a ei în sine. Cercetarea-actiune asupra ei ori schimbarea totdeauna au subliniat asta.

Instruirea

Partile aflate în conflict au interese interdependente; conflictele sunt de obicei combinatii de procese competitive si de cooperare - iar cursul pe care-l ia conflictul va fi determinat de natura acestei combinatii. Se stie ca procesele caracteristice si efectele provocate de un anumit tip de relatii sociale (de cooperare sau competitive) tind sa provoace la rândul lor acel tip de relatii sociale.

Daca o anumita persoana are cunostinte sistematice despre efectele proceselor de cooperare si competitive, acea persoana va avea si cunostinte sistematice despre conditiile care de obicei dau nastere la astfel de procese si - prin extensie - la conditiile care determina daca un conflict va lua un curs constructiv sau distructiv.

Îmbunatatirea necesita realizarea unei conexiuni cu cognitia si perceptia. Un proces constructiv de rezolvare a conflictelor este similar unui proces eficient de cooperare pentru rezolvarea problemelor (unde conflictul este problema de rezolvat), în timp ce un proces distructiv e similar unei lupte competitive câstig - pierdere. De fapt, o instruire eficienta cauta sa insufe:

- ? atitudinile
- ? cunostintele
- ? tehnicile

care favorizeaza solutionarea eficienta, cooperanta a problemelor si sa descurajeze atitudinile si raspunsurile deprinse - care dau nastere la lupte câstig - pierdere.

În instruire este necesar sa:

- ? stii în ce tip de conflict esti implicat
- ? devii constient de cauzele, consecintele si de alternativele furiei
- ? înfrunti conflictul - nu-l evita
- ? te respecti pe tine si interesele tale - astfel îl respecti pe celalalt si interesele sale
- ? distingii clar între interese si pozitii
- ? cercetezi care interese sunt compatibile
- ? definesti interesele conflictuale ca problema reciproca de rezolvat (prin cooperare, nu înfruntare)
- ? fii atent la tendintele catre judecati gresite
- ? îți cunosti reactiile tipice la situatii conflictuale
- ? ramâi o persoana morala - pe tot parcursul!

... Matricele jocului ca un mijloc experimental se bucura de succes, deoarece faciliteaza definirea precisa a structurii recompensei, neasteptata pentru subiecti si - de aici - a felului în care depind unul de altul. Partial stimulata de - si partial ca reactie la cercetarea care foloseste matrici de joc - au fost create jocuri de comunicare si studiul conflictului (tip negociere cumparator - vânzator, coalitia a 3 persoane, joc de transport, distributie, etc.). Acestea ajuta dezvoltarea unei înțelegeri mai sistematice a comunicării, proceselor conflictuale si a solutionării conflictului. (Însusi jocul este un mediator instrumental între participant si ambianta sa).

Participarea în comunicare poate fi exersata prin diverse procedee. În continuare, noi propunem o serie de jocuri care implica totdeauna un grup. Aceasta pentru ca din perspectiva perceptiilor personale, succesele si esecurile sunt mai fezabile din dinamica experimentarii relatiilor cu altii în situatii inovate; am urmarit aspectele educationale mai ales în pozitii de excludere si marginalizare - contextul ce ar fi creat din activitatile propuse vizând inclusiv reactiile si raspunsurile. Desigur ca tipul schemelor avansate nu înseamna ca au profilul actiunilor ce corespund mereu aptitudinilor participantilor dar ca mijloace ajuta - speram - ca

instrumente utile în observarea limbajului corpului, documentarii, depășirii obstacolelor și în cele din urmă - analizării procesului de comunicare. Fa-le! (În cercul tău de cunoscuți, la un club sau oriunde crezi de cuviință ca pot fi aplicate). De altfel, în cuprinsul lucrării te vei mai întâlni cu simulări; este ceea ce practic poate face parte din bagajul tău în ceea ce privește largirea orizonturilor comunicării și evaluările îți vor fi în mod sigur folositoare în abordări viitoare ale unor chestiuni pe care le-ai putea simți delicate ... Omul se recrează în fiecare zi; totodată, este știut că energia de răspândire în lume a unor jocuri depășește capacitatea de propagare a epidemiilor!

Înainte însă de a trece la jocuri (ce de altfel nu sunt sistematizate în vreun fel, atingând mai multe domenii), este utilă parcurgerea considerațiilor despre estimări - deoarece e parte a fundamentului teoretic necesar în practică:

Estimarea

Estimarea este judecata valorii comunicării. Aceasta comportă două aspecte: a mesajului (conținut, felul transmiterii sale, etc.) și a partilor (emitor și receptor). Pentru a fi potrivit, tipul estimării trebuie să îndeplinească anumite condiții:

- ? contextul să fie cunoscut
- ? să aibă o măsură (de control a situației)
- ? diagnosticul să vizeze pozitivul și negativul
- ? să poată fi verificată (evaluarea estimării)

Metodologia estimării presupune observare adecvată, colectare de date și interpretarea lor. Ea se face pentru un bilanț, să aprecie / analizeze ce se petrece, să comunice rezultate, să ia decizii, să raporteze cu viitorul, să propună alternative, etc. Se estimează pentru a:

- ? să modifice o situație sau realitate
- ? să stabilească ce este util, necesar, important de făcut și învățat
- ? să știe dacă sunt semnificative cele făcute relativ la finalitatea dorită
- ? să coordoneze acțiunea cu interesele
- ? să îmbunătățească calitatea comunicării
- ? să determine dificultățile
- ? să vadă reușitele și eșecurile
- ? să continue altfel
- ? să fixeze o ordine, o logică
- ? s.a.

În estimare intervin continuu probleme și obstacole. Estimarea poate fi spontană sau planificată. Când este planificată, suntem înclinați să o facem unilateral. De exemplu: are loc numai după ce comunicarea s-a încheiat; conexiunea inversă (răspunsul) și propria estimare nu au fost simultane - ci au alternat; folosește o metodă, etc. Asadar, estimarea făcută numai la sfârșit are mai multe dezavantaje:

- ? unele informații apar prea târziu
- ? posibilitatea corectării erorilor la timp s-a pierdut
- ? motivația și comportamentul nu au posibilitatea exprimării totale
- ? sunt așteptate confirmări pozitive
- ? declanșează auto-apărarea după ce nu se mai schimbă ceva
- ? etc.

Aceste dificultăți pot fi evitate dacă estimarea este parte coerentă a procesului comunicării, când ar trebui considerată ca totdeauna să:

- ? să dea apreciere / încurajări dar și critici
- ? să lege conexiuni știute cu noi puncte de vedere / noi analize
- ? să fie o resursă ce este indispensabilă

? poata deschide forte noi

Experienta ne-a demonstrat ca estimarea nu este asa de placuta - uneori de teama examinarii sau competitiei; aceasta deoarece e nevoie de clarificarea lucrului estimarii (cu ea sau pentru ea) ori pentru ca elementele sale de judecata nu sunt acceptate usor ori vrem sa stim alte puncte de vedere asupra comunicarii noastre.

Din estimare nu poate fi omisa subiectivitatea; singura posibilitate de a masura real si obiectiv este de a gasi criterii cantitative - dar când începem analizarea deja lucrăm cu calitatea si astfel estimarea începe a deveni subiectiva. În cazul unor întrebări diferite uneori avem raspunsuri contradictorii, astfel încât preferam sa ne înclinam spre acelea care sunt mai apropiate de opinia noastra - de a le alege pe cele pozitive. Noi însine facem estimarea subiectiva, desi initial dorinta a fost sa fie cea mai obiectiva posibil ... Subiectivitatea nu este numai o opinie, ci o varietate de valori diferite, puncte de vedere si sugestii care se completeaza reciproc. Sunt necesare elemente ca:

- ? abilitate (de a folosi metoda potrivita)
- ? competenta (de a analiza conexiunea inversa)
- ? observare

Estimarea obiectiva nu este usoara, însa e indispensabila dezvoltarii / îmbunatatirii comunicarii - daca "mâine" vrem s-o avem mai buna decât "ieri". Estimarea obiectiva are o însusire buna: poate fi învățata.

În abordarea normala a comunicarii, prima oara este necesar sa analizezi ce ai de spus, apoi sa te uiti la mijloacele prin care o faci, pe urma sa te gândești ce poate fi schimbat în legatura cu situatia, la sfârșit sa colectezi idei despre lucruri ce ar mai trebui si în fine - sa te uiti pe care trepte din acea directie trebuie sa urci. Un concept de baza este: nu porni de unde esti, ci porneste de unde vrei sa ajungi / de la ceea ce vrei sa obtii; si nu e permis sa spui ca aceasta niciodata nu va merge!

Jocuri

Jocurile propuse în continuare sunt o serie de activitati ce fac parte din "alfabetul" comunicarii în grup. De ce în grup: am gasit utila aceasta abordare pentru ca abilitatile individuale de comunicare se pot exprima, provoca si exersa cel mai bine într-un colectiv - ceea ce solicita mai ales stereotipurile si prejudecatile participantului.

Grupul este definit ca o alaturare a mai mult de doi indivizi (aici pâna la circa 25 - 30 membri), care în decursul unui timp dat interactiveaza, se deosebesc de mediul lor înconjurator prin obiceiuri si sunt constienti de apartenenta lor la grup - ca sunt membri ai grupului.

În lume, comunicarea se petrece la mai multe nivele:

- ? intrapersonala (meditatii, sub forma gândirii, a dialogului interior, etc.)
- ? cu o alta persoana (când se poate ca si în pura emisie de informatii mesajul sa nu ajunga la partener ori receptorul sa nu reuseasca sa îl decodifice)
- ? în grup (cazul nostru)
- ? cu masele (când receptorul este dispersat si anonim iar mesajul are continut public - fara îngradire de acces)
- ? în societatea informationala (de exemplu: Internetul)

Revenind la jocuri în grup - ca practica eficienta pentru comunicare (indiferent de tip):

Facilitatorii - dar si ceilalti implicati - au menirea de a observa procesul comunicarii interpersonale, verbal si non-verbal. Este foarte importanta dezbaterea la încheierea activitatii - si nu jocul în sine.

La început, facilitatorul ofera celorlalti instructiunile de urmat; nu este nevoie de a explica toate elementele jocului - ci doar acelea pe care le considera necesare pentru atingerea scopului vizat.

La sfârșit, discuțiile vor analiza cât mai multe din aspectele cu care s-au confruntat participanții pe parcursul exercițiilor (multe din ele par așa-zis “copilărești” - dar practica a arătat că ele se adresează tuturor vârstelor; în fond, orice adult ascunde în sine un copil!).

Gasim jocurile ca utile instrumente de lucru în diverse contexte. În două lucrări pe care le-am adaptat și publicat anul trecut - Pachetul Educational (manual de educație interculturală) și Domino (manual de educație prin grup-pereche), mai pot fi găsite și multe alte asemenea; cele peste o sută de activități propuse prin jocurile din această parte - de comunicare - a prezentei lucrări, sunt pentru prima oară tipărite în România (iar unele chiar în Europa ori lume), toate fiind experimentate de către noi cu succes, mai mulți ani, îndeosebi în mediu internațional, în mai mult de 25 țări. Prezentarea lor nu este pe categorii; considerând latura practică a unei întruniri, sunt intercalate și unele aspecte ca: realizarea unui raport, lucrul cu participanții, dinamica echipei, urmărit, s.a.

Introducere	27
A - Z	
Aceeasi casa	28
Albatrosul	29
Alfa întâlnește Beta	30
Animalele	31
Animarea	31
Artificiile	33
Asteptările	33
Auto-evaluarea conducerii	34
Balansul	35
Betele	36
Catusele	36
Câinele și pisica	36
Confruntare pe dileme	37
Construcția podului	39
Cortina	39
Culoarea preferată	39
Cum reacționezi?	40
Cutremurul	41
Descoperirea	41
Descrierea	42
Desenul chinezesc	42
Desenul perechii	42
Echipa	42
Energizările	43
Eticheta	44
Expozitia	45
Flamingo și pinguinii	45
Grădina zoologică	45
Handicapurile	46
Hoarda	46
Identitatea	47

Iepurasul roz	47	
Insula	48	
Intoleranta	48	
Inventarul perceptiei proprii	50	
Inversarea	53	
Împachetatul	54	
Împartirea	54	
Împletirea mâinilor	55	
Încrezatorul	55	
Încrucisarea	55	
Întelegerea	56	
Învatarea	56	
Jocul impresiilor	58	
Limbajul corpului	59	
Lucrul	60	
Magnetul	62	
Mima	62	
Minoritarul catre majoritar	63	
Mitraliera	63	
Numai un minut	64	
Oglinzile	64	
Palmele	64	
Parasuta	65	
Parlament contra Mafia	66	
Patria	68	
Portretele	68	
Puzzle	69	
Raportul	69	
Ratele si vânatorii	70	
Rostogolirea		71
Sarutul agresiv	71	
Schimbarile	71	
Scrisoarea secreta	72	
Simturile	72	
Sondajul	72	
Stereotipuri	73	
Stiluri de conducere	73	
Surpriza	74	
Sapca	74	
Sirul	75	
Timpul	75	
Trenul	75	
Trucuri	76	
Turul mesei	78	

Tarcul	78
Tântarii	78
Ucigasul	79
Ultimul sarut	79
Urmari	80
Vânatorul	81
Vrajitorii, piticii si uriasii	81
Z nu încheie alfabetul	82
Evaluare	82

Introducere

De multe ori este dificila cunoasterea unor oameni care se vad pentru prima oara (de exemplu într-un seminar, simpozion ori o sesiune, colocviu, conferinta, tabara, organizatie, petrecere, etc.). Într-un grup mai larg - simpla rostire a numelor nu face totdeauna usoara retinerea acestora de catre toata lumea, chiar daca se fac eforturi, manifestându-se atentie marita, purtând ecusoane ori schimbând carti de vizita. Sunt multe cai de introducere / cunoastere treptata a membrilor unui grup pentru care majoritatea este noua. Iata unele moduri:

Chestionarul

Toti primesc o foaie de hârtie pe care își scriu numele, vârsta, eventual adresa (inclusiv telefonul), profesia, hobby-uri sau altele care sunt gasite esentiale de participanti sau facilitator - pentru scopul întrunirii. Aceste hârtii pot fi puse împreuna de catre organizator astfel încât datele sa fie disponibile tuturor pentru acces (afisate ori multiplicat); ca ilustrare pot fi fotografiile (la minut - depinde de dotare), caricaturi sau desene cu simboluri evidente acelei persoane.

Tandemul

Tandemul înseamna prezentarea în perechi: participantii se “intervieveaza” reciproc (cuplurile pot fi mixte) - asupra acelor chestiuni pe care celalalt doreste ori este dispus sa le aduca la cunostinta grupului (nume, vârsta, zodiac, profesie, loc de munca, aspiratii, familie, ocupatii în timp liber, etc.). Fiecare este atent la partener - eventual își noteaza - astfel încât, dupa ce au fost culese elementele principale, sa poata sa le prezinte restului participantilor; aceasta se face printr-un tur al tuturor prezentilor - în care fiecare prezinta public pe cineva si la rândul sau e prezentat de catre acesta.

Individual

Nu totdeauna este grozav sa vorbești despre propria persoana, mai ales în fata unor necunoscuti; câteodata nu sti ce se asteapta sa auda de la tine. Însiruirea printr-un tur al celor prezenti, zicându-se doar numele, nu va însemna ca toata lumea va retine numele tuturor. Ca sa spui mai mult decât numele, bine primit este si un gest semnificativ / caracteristic tie - care poate descrie mai bine personalitatea ta. Daca odata cu gestul pe care îl faci (mâna pe inima, saritura în sus, o plecaciune, ridicarea bratelor, semnul victoriei, etc.) îi invitati pe toti sa-ti repete (în cor) numele si gestul, rezultatul va fi altul. Pentru aceasta, dispunerea în cerc - sau alt mod prin care fiecare sa se vada cu fiecare - e de salutat / chiar obligatoriu (deoarece dintr-un prezidiu cu un public aliniat în amfiteatru este ca o obedienta).

Blazonul

Participantii își scriu doar prenumele - fiecare în partea superioara a unei foi - si apoi împart restul hârtiei printr-o cruce în 4 parti egale. Fiecare din cele 4 sectoare reprezinta câte un domeniu principal de viata;

utilizând simboluri stiute individual, ilustreaza prin creionare 4 domenii (corespunzator câte unul fiecărei parti a crucii): anturajul, preocuparile, lucrul, visele. Când termina, fara a discuta între ei, participantii se viziteaza reciproc, privindu-si realizarile. Apoi, pe doua siruri, fata în fata, participantii își împartasesc cu perechea cele desenate: fiecare încearca sa “ghiceasca” ce a vrut sa prezinte celalalt (nimeni nu are voie sa scrie mai mult decât prenumele pe foaie - ci totul este înfatisat prin desen).

O forma mai nuantata poate fi prin adaugarea unui slogan scris în partea inferioara a foii - ce este caracteristic persoanei ce înfatiseaza prin desen domeniile propuse (acestea 4 pot fi alese si în functie de tema întrunirii si profilul grupului, participantii putând fi invitati sa-si ilustreze altele, ca de exemplu: familia, apartenenta la comunitate, înțelegerea cu ceilalti, modul cum vad societatea). Etc.

Linia

Aranjarea în linie a participantilor (eventual alfabetic) si repetarea numelor celorlalti în aceasta ordine reprezinta un efort de memorie - cu atât mai serios cu cât numarul lor este mai mare. Începutul este ca prima persoana își spune numele; urmatoarea repeta - cu voce tare - numele anterior si zice propriul nume; urmatoarea persoana din linie repeta cele doua nume anterioare si apoi îl adauga pe al sau; s.a.m.d. Ultima persoana va avea cel mai mult de spus! Apoi exercitiul se poate inversa – “luînd-o” în sens opus.

Mingea

Utilizând o minge oarecare (de tenis, volei, etc.), când grupul este asezat în cerc, prin pase se poate exersa memorarea numelor zicând: “eu (numele) trimit mingea asta lui (numele)” - si o pasezi acelei persoane; aceasta, imediat ce o prinde repeta cu voce tare aceeasi formula - înlocuind la nume cu cel propriu si la cel caruia o trimite pune numele altei persoane, paseaza mingea, s.a.m.d. Printr-un asemenea mod aflam indirect numele unor persoane pe care initial (la prezentari) poate nu le-am retinut; exercitiul se bazeaza pe faptul ca fiecare stie cel puțin pe altcineva din grup (în cele din urma poate fi numele persoanei de la care îți soseste mingea, pasând-o înapoi!).

Plansa

Pe o coala / schita / harta a localitatii / zonei / regiunii, afisata unde se afla grupul, participantii își scriu numele în dreptul localizarii domiciliului propriu (eventual lipi si o poza personala) - pentru a-si vizualiza raspândirea dar si identitatea. Aceasta poate face interesanta pentru ceilalti asocierea numelui cu originea. Apoi, pe rând - fiecare indica locul de unde este si poate adauga (spune) motivatia pentru care a venit la întrunire.

*

Aceste 7 moduri de introducere a participantilor la întrunirea unui grup pentru o activitate oarecare înseamna mai mult decât simpla furnizare de informatii formale; felul în care se comporta persoanele implicate, gesturile ce le fac, impulsivitatea sau timiditatea, etc. - toate pot spune celorlalti multe, pe lângă comunicarea bruta (în prima instanta).

Aceiasi casa

De regula nu ne alegem vecinii. Cu ei convietuim în mai bune / ori nu relatii; pe unii putem spune ca-i cunoastem - pe altii nu. Activitatea propusa în continuare exploreaza câteva din atitudinile de alegere - accept sau refuz: într-un grup, facilitatorul cere participantilor sa aleaga dintre posibilitatile urmatoare 3 variante pe care le agreeaza si 3 variante care nu le plac. Apoi, în grupulete formate din câtiva participantii, sa-si discute optiunile individuale si sa vada daca pot gasi motive pentru care ar putea conveni a avea aceleasi alegeri si sa prezinte acestea celorlalti (care lucreaza în paralel pe aceleasi chestiuni).

CU CINE TI-AR PLACEA SA LOCUIESTI ÎN ACEEASI CASA?

- ? cu o mama singura cu 3 copii mici al caror tata este negru si îsi viziteaza fiii ocazional, aducându-si atunci si câtiva prieteni
 - ? cu o familie de refugiati iugoslavi cu 5 copii între 1 si 12 ani
 - ? cu o familie cu o fata de 17 ani, din clasa XI; tatal ei e functionar bancar, mama e profesoara
 - ? cu o batrâna de 70 ani traind dintr-o pensie infima
 - ? cu un grup de 4 somalezi, toti lucrând la un depozit
 - ? cu un grup de 5 tineri traind un stil de viata alternativ (ideologia materialista a consumului maxim)
 - ? cu 3 studenti palestinieni angajati politic
 - ? cu o familie de tigani, din 5 persoane; tatal lucreaza ocazional si este somer aproape totdeauna; ei fac parte dintr-o familie mare (satra) cu obiceiuri puternice si le place sa tina festivitati
 - ? cu un cuplu american fara copii; sotul e diplomat, sotia e casnica si au 3 câini
 - ? cu doi artisti etnic maghiari, de aproximativ 40 ani, care traiesc o viata boema si neconventionala, având multi prieteni artisti
 - ? cu o fata studiind pianul - si îl practica regulat dupa-amiezele
 - ? cu o familie religioasa musulmana cu 5 copii
 - ? cu o familie de arabi - sotul, sotia si 2 verisori; numai doi din ei par a avea o slujba
 - ? cu un grup de 3 studenti care sunt pasionati de muzica hip-hop, rap si video
- La încheiere, în plen, întreg grupul va face un schimb de pareri asupra acestui exercitiu.

Albatrosul

Albatrosul este pasarea care traieste cel mai mult si are cea mai mare anvergura a aripilor; în zborul sau, înconjoara globul – mai ales în jurul Antarcticii. Pregatirea jocului consta în amenajarea specifica a salii si aranjarea corespunzatoare a facilitatorilor. Scopul este de a confrunta participantii cu o cultura stranie - cea a “albatrosilor”. Astfel, într-un cerc se dispun scaune pentru jumatate din numarul participantilor, la distanta de un metru între ele. În mijloc, pe o masuta se aseaza un cos cu pâine, o cana cu apa si un pahar. Câteva lumânari aprinse si astuparea surselor de lumina suplimentare întregesc decorul. Într-un loc foarte dominant pentru sala (de obicei opus intrarii) este asezat “albatrosul” - întrupat de un facilitator încaltat, împachetat în cearceaf, stând turceste comod într-un fotoliu / canapea. O facilitatoare descalta, de asemenea în cearceaf, joaca rolul de comunicare între “albatros” si restul participantilor. Miscarile lor tot timpul sunt necesar a fi suave, dialogul verbal fiind suprimat; atmosfera trebuind sa fie maxim de intima. Singurele semne admise sunt un murmur aprobator pentru faptele pozitive si un pleoscait dezaprobat pentru greseli. Participantii intra pe rând în sala, în perechi mixte. Barbatii sunt invitati prin gesturi si murmure aprobatoare de facilitatoare sa se aseze pe scaune iar femeile - descaltate - pe podea, lângă ei. Nimanui nu i se explica nici o instructiune dinainte, totul fiind o surpriza pentru participantii! (începând cu intrarea în sala / joc - când se confrunta cu mediul aranjat în secret anterior de catre cei doi facilitatori / “albatrosii”). Singurii care stiu ce se întâmpla sunt doar cei doi facilitatori (el si ea). Facilitatoarea - dupa ce toata lumea este asezata - trece pe la fiecare întâi cu pâine, apoi cu apa. Daca linistea este tulburata, facilitatoarea - acompaniata de facilitator - pleoscaie dezaprobat. Participantilor li se permite doar sa murmure sau pleoscaie - imitând “albatrosii” - odata cu ei (fiind chiar încurajati s-o faca - dar dupa reguli nestiute de ei!), alte zgomote ale lor fiind prompt sanctionate. Barbatilor pâinea si apoi apa le sunt servite de facilitatoare (ei nu au voie sa se ridice ori sa atinga ceva - doar sa deschida gura si sa primeasca înghitutura oferita); femeile în schimb - se vor servi singure cu pâine si apa de pe tava facilitatoarei, fara sa se ridice, asteptând sa ajunga în turul ei de cerc pe la fiecare. (Facilitatoarea serveste alternativ un barbat, o femeie). La sfârșitul ritualului, “albatrosul” (asezat tot timpul - de la începutul activitatii, când participantii au intrat pe rând, în perechi, în sala, atent doar la disciplina si aprobând mereu prin murmure prelungi de placere fiecare înghitutura a participantilor) asteapta ca facilitatoarea sa-l serveasca si pe el. Apoi pune

mâna pe creștetul ei și - fără să se ridice - apasă încet, până ea în genunchi în fața lui ajunge să sarute zgomotos podeaua; el repetă gestul cu ea de 3 ori (sărutarea pământului). Apoi "albatrosul" - murmurând de plăcere - se ridică și studiază împreună cu facilitatoarea talpile goale ale participanților (ei fac un tur, plimbându-se tot cercul); alege pe cea cu mărimea cea mai mare la picior și o ia cu gentilețe cu ei (încadrând-o), afara din sală. Cu aceasta, simularea (ce în mod sigur contrariază participării) se încheie și urmează discuții cu grupul, pe rând, despre 3 domenii - cât mai mulți participanți fiind invitați să spună ce:

- ? a fost observat
- ? a fost simțit
- ? cred despre această activitate

Explicatia culturii "albatrosilor" este oferita participantilor abia în final - de către facilitatori: pământul este sacru și roadele (produsele) lui sunt sfinte. Avantajul să-l atingă cu talpile goale și să stea pe el - ca un mare privilegiu - putându-se servi din produsele sale, îl au doar femeile; bărbații (încalțați și pe scaune) sunt serviți pentru că nu au voie să atingă roadele sfinte - de unde și zgomotele produse de "albatrosi" (de aprobare sau nu). Jocul atinge prejudecățile participanților, conceput să abordeze stereotipurile bărbați / femei (pe scaune / pe jos), fiind un joc simulativ intercultural clasic de comunicare. Discuțiile pot aprofunda și unele dileme, ca:

- ? până la ce limite morale se pot introduce chestiuni de percepție culturală
- ? ce se întâmplă când o anumită metodă produce reacții extrem de diferite față de cele așteptate
- ? dacă este un dezastru ori potrivită introducerea unei schimbări - relativ la deschiderea / acceptarea altor valori de către participanți
- ? etc.

Alfa întâlnește Beta

Participării se împart în două grupuri. Alfa este o cultură al cărei salut e batutul în podea de 3 ori cu piciorul drept, întinderea mâinii drepte pe umărul stâng al persoanei salutate, ciocnirea genunchiului drept de 3 ori cu cel drept al persoanei din față și apoi dialog:

Alfa: - Ce faci?

Beta: - Bine.

Alfa: - Cum te simți?

Beta: - Fain.

În cazul când cineva greșește în "ritual", este pus în "închisoarea" Alfa de către cei doi facilitatori ai jocului - pentru un minut - de unde va vedea la ceilalți (ce tot timpul jocului se salută alternativ între ei) cum decurge acțiunea - ca să știe ce să facă atunci când reintra; când vizitatorul Beta - care inițial nu a fost instruit despre ce se întâmplă în mediul nou în care se află - îndeplinește corect "ritualul" Alfa, el este premiat de membrul Alfa cu un obiect banal (o pietricică, o bucată de hârtie, etc.). Beta este o cultură bazată pe bani de 4 culori diferite (confectionați din hârtie cu punct distinct):

- ? albastru
- ? roșu
- ? negru
- ? verde

Membrii Beta au "banii" în față și fac schimburi tot timpul (între ei sau cu vizitatorii) - ei îi dau oricui îi cer corect; numele "banilor" trebuie să fie rostite așa cum se numesc ei, bizar - funcție de culori: Afa, Rafa, Nafa, Vafa! La greșeala, solicitantul vizitator Alfa este azvârlit în "închisoarea" Beta pentru un minut, ca să vada mai bine la ceilalți cum procedea; "ritualul" Beta al mulțumirii pentru "banii" câștigați - în cazul cererii corecte a lor - este îndoirea degetelor mâinii drepte de 3 ori, în liniște. Culturile Alfa și Beta au teritoriu distinct și nu se vad între ele. Participării - după însușirea instrucțiunilor de joc de la facilitatori (separat fiecare cultură - fără a avea nici o informație despre cealaltă), încep să-și schimbe între ele câte doi

delegati concomitent, ca vizitatori ai celeilalte culturi - pentru câte doua minute. Atentie: la întoarcerea în cultura proprie, vizitatorii nu au voie sa spuna colegilor cele vazute / înțelese în cealalta cultura! (pâna la încheierea activitatii - pentru a lasa celorlalti “bucuria” descoperirii). Actiunea se încheie dupa perindarea tuturor prin cealalta cultura. Ce este importanta e dezbaterea care urmeaza. Alfa si Beta (culturi foarte stranii - evident artificiale) se doresc a fi exemplul brutal al întâlnirii dintre doua culturi - ceea ce poate obisnuit se petrece într-un schimb de experienta de exemplu, când participantii apartin fiecare câte unei culturi distincte (dar desigur nu la scara simularii). Dezbaterea se concentreaza asupra impresiilor, legaturilor cu realitatea si altor aspecte considerate utile - verbal si apoi în scris - de catre grupul Alfa si de catre grupul Beta. De-a lungul lucrului în simulare, o multime de abilitati sunt de încercat - de la perspicacitatea descurarii într-un mediu inedit, pâna la gasirea si afirmarea unui “purtator de cuvânt” al culturii. Evaluarea poate viza comunicarea prin 3 domenii mari:

- ? scopul jocului
- ? cum se relationeaza cu actualitatea
- ? diferentele dintre culturi

Animalele

Este un joc de energizare util “spargerii ghetii”. Participantilor li se înmâneaza biletele de hârtie pe care sunt scrise numele a diverse animale. Sunt cel putin doua bilete cu acelasi animal. Biletelele pregatite de facilitatori sunt în numar total egal cu numarul participantilor. Fiecare participant trage un biletel din gramada si fara a-l arata sau spune numele animalului notat are de imitat sunetele produse de respectivul animal. Actiunea începe în acelasi timp pentru toata lumea si scopul este de a-si gasi fiecare omonimii (eventual perechea). Jocul are o dimensiune interculturala - pentru ca în functie de participantii - sunetele corespunzatoare aceluiasi animal sunt imitate diferit; participantii jucând vor descoperi aceasta. Odata identificati ca având acelasi animal notat, participantii tac, stând grupati, lasându-i pe cei în joc sa-si continue cautarile “partenerilor”. Când toata lumea a terminat, se fac prezentarile perechilor / grupurilor omonime si modul cum s-au gasit.

O jucare tacuta (silentioasa) se poate face imitând - în liniste - doar miscarile animalului înscris pe bilet si efectuata astfel identificarea reciproca.

Animarea

În plan european se zice ca Paradisul este acolo unde politia e formata din britanici, iubiti sunt italieni si totul e organizat de elvetieni; Iadul este acolo unde sefii sunt britanici, mecanicii – francezi, iubiti – elvetieni, politistii – germani si totul e organizat de italieni...Organizatorii sunt facilitatori ai întrunirii. În aceasta calitate a lor - nu doar ei sunt cei de care depind dinamica lucrului si atmosfera grupului. Rolul participantilor este la fel de important. Animatorul este persoana membra a echipei întrunirii care îndeplineste functia de a antrena participantii în activitati (însufleteste / initiaza actiuni); angrenarea acestora se face în mai multe feluri - în unele tari aceasta fiind o profesie, deocamdata cunoscuta în tara noastra doar ocazional (cu prilejul unor evenimente rar organizate). În functie de tipul întrunirii - pot fi unul sau mai multi animatori, a caror provenienta poate fi din rândul organizatorilor, participantilor sau externi întrunirii. Animarea unei întruniri înseamna si unele aspecte - parte a programului - dar colaterale activitatilor propriuzise:

Comitetul Social

Este un grup de voluntari din partea participantilor - care se ofera a face legatura între organizatori si restul participantilor la întrunire. Ei se preocupa de bunul mers al lucrurilor, în sensul ca:

- ? aduc la cunostinta tuturor participantilor anumite aspecte (administrative, de sanatate, divertisment, etc.) si comunica organizatorilor întrunirii nevoi ori dorinte personale ale participantilor
- ? iau parte la sedintele organizatorilor (printr-un reprezentant sau mai multi), pentru a fi la curent cu programul propus
- ? se ocupa de aspectele informale si non-formale ale întrunirii (fiind vocea ori liderii) anumitor factiuni / delegatii / grupuri ale participantilor
- ? s.a.

Într-un grup de aproximativ 30 persoane, Comitetul Social poate avea circa 5 membri; el se înfiinteaza chiar de la începutul întrunirii si se dizolva odata cu încheierea ei.

Serata

Este foarte utila când întrunirea se desfasoara pentru mai multe zile; o petrecere de bun-venit, o seara interculturala, un cocktail, o discoteca, un chef, o petrecere de ramas-bun, etc., este oricând binevenita. Când conditiile permit, se pot face un gratar în aer liber (la un foc), diverse jocuri, s.a. - pentru a permite tuturor sa interactioneze. O întrunire este reusita atunci când distanta dintre organizatori si participanti se reduce la maximum posibil - trecând unele bariere protocolare / formale.

Decorarea

Amenajarea cadrului / spatiului unde are loc întrunirea este foarte importanta pentru crearea ambientului de lucru. Desigur ca aceasta este o sarcina în principal a organizatorilor dar si participantii pot contribui; astfel, una dintre primele activitati propuse a se face împreuna poate fi decorarea: chiar de la sosire, participantii sunt încurajati sa decoreze "teritoriul" - aceasta favorizându-i pe cei mai timizi / rusinosi, facând începutul activitatii mai usor, realizând un efect atragator, etc. Pentru aceasta - depinzând de specificul întrunirii - participantii vor avea la îndemâna materiale (recuzita) necesara: hârtii, lipici, carioci, pânza, foarfeci, fotografii, pliante, s.a. Chiar pe un fond muzical în surdina, se poate trece la construit elemente ce definesc ideile - în maniera vizuala - ceea ce ulterior va întari dialogul.

Sau: o excursie cu autocarul timp de mai multe ore poate fi plictisitoare; participantii stau câte doi pe scaune si eventual pot angaja discutii cu vecinii, cânta, admira peisajul, etc. De ce sa nu aiba si o preocupare concreta de a-si alina interiorul autocarului la contextul întrunirii?! Ei pot decora interiorul autocarului cu baloane, hârtii colorate (lipite cu bucati de banda adeziva ce ulterior - la curatenie - se desprind fara a lasa urme), s.a. Imaginatia lor poate lucra chiar de la începutul calatoriei si ceea ce fac în interior nu deranjeaza vizibilitatea soferului. Pentru aceasta, facilitatorii vor avea cu ei pregatite materialele necesare la urcarea în autocar si le vor împarti participantilor - dupa nevoi; mesajele lor sunt de o mare diversitate!

Altele

Animatorii pot propune participantilor si exercitii simple, bizare, socante, etc. Îmbunatatirea abordarii comunicarii se poate face trecând prin astfel de experiente! De exemplu:

- ? celofanul unui pachet de tigari pus pe buze si absorbit de respiratie ramâne lipit de gura; cerând vecinului sa-ti absoarba celofanul în acelasi fel, celofanul se va desprinde de pe gura ta si se va lipi de a lui; continuând "pasarea" vor fi întâlnite o multime de prejudecati - datorita apropierii mari dintre persoane pentru buna absorbtie (daca aceasta se face într-un lant sau cerc) ori a faptului ca imita sarutul - chiar daca prin celofan - ceea ce în cazul alaturarii a doi participanti de acelasi sex provoaca idei homosexuale.
- ? alt exemplu poate fi un exercitiu fizic astfel: în fata unui zid este un scaun; în picioare (cu scaunul între participant si zid), animatorul cere respectivei persoane sa se aplece de la mijloc si cu mâinile pe scaun sa-si sprijine capul în zid. În aceasta pozitie, corpul va face un unghi de aproximativ 90 grade fata de podea (trunchiul va fi perpendicular pe zid). Animatorul atentioneaza persoana ca va scoate scaunul si

aceasta va ramâne sprijinita prin cap de zid (în unghi drept, cu mâinile pe lângă corp). După ce trage ușor scaunul lateral, animatorul cere persoanei să se ridice, pentru a se îndrepta în poziția verticală - fără a se ajuta de mâini! Dacă aceasta nu va reuși, animatorul îi demonstrează că el o poate face oricând; ei schimbă rolurile, animatorul pune mâinile pe scaun (se îndoaie aplecându-se în unghi drept), își sprijină capul de zid și cere participantului să-i traga scaunul la o parte. Fără să se ajute nici cum de mâini, el își ridică trunchiul imediat! (Explicatia este că vârfurile picioarelor sunt la o distanță de circa un metru de zid și centrul de greutate al corpului dacă nu cade în interiorul talpilor, persoana nu se poate ridica. Animatorul este totdeauna atent ca vârfurile persoanei sprijinite cu capul în zid să fie cu câțiva centimetri mai în spate, astfel încât distanța de perete să fie suficientă pentru a face verticală centrului de greutate să cada în exteriorul talpilor; desigur că aparent este tot un unghi drept - dar practic se va dovedi că ridicarea fără sprijin e imposibilă).

- ? participantii, în perechi, față în față în picioare, au de făcut un exercițiu simplu (implicând emitator, receptor, mesaj, răspuns, s.a.) – ce necesită viteză de reacție: unul dintre parteneri ține la înălțimea pieptului un obiect mic, necesar – pe care celălalt partener îl va avea de prins înainte de a atinge solul; momentul în care detinatorul obiectului îi da drumul este aleatoriu – fără a oferi indicii partenerului. “Răspunsul” (constând în “capturarea” obiectului pe traiectoria sa verticală de cadere) depinde mult de mobilitatea și atenția partenerului; după mai multe încercări, rolurile celor doi se schimbă între ele. Desigur că rezultatele vor fi mai mult ori mai puțin satisfăcătoare – participantii la încheiere având de discutat între ei asupra abilităților încercate prin acest exercițiu. (Pentru exemplificare, inițial animatorul poate arăta desfășurarea exercițiului utilizând un voluntar dintre participanți).

Artificiile

Este un joc de energizare, care implică lucrul într-un grup pentru cooperare, în spiritul coeziunii sociale. Participantii sunt într-un cerc și simulează fiecare în același timp aprinderea unui chibrit din poziția “ghemuit” (toti coordonându-se pentru a se mișca simultan), ca să aprindă de la baza “artificiile”. Acestea încep să se rotească în spirale – fiecare participant făcând cercuri cu mâinile prin aer pentru a arăta mișcarea acestora – iar apoi artificiile “decoleză” spre cer; în acest moment, participantii încep să bata foarte repede cu palmele în pulpele picioarelor lor și se ridică gradat din poziția de “pe vine” în picioare, continuând în timpul ridicării să se bata cu palmele pe coapse și piept – până la a bate din palme deasupra capului. (Sincronizarea membrilor grupului este foarte importantă – pentru a da coerență exercițiului și astfel a obține efectul scontat – ceea ce e foarte spectaculos). “Explozia” artificiilor este momentul final, care e marcat prin saritura de către participanți și eventual producerii puternice a sunetului “bum” – imitând zgomotul specific desfășurării artificiilor pe cer.

Așteptările

Mai ales când fete noi se întâlnesc pentru prima dată într-o întrunire organizată, este util să se facă o sondare a opiniilor acestora față de proiect și grup.

+ / -

Culegerea așteptărilor participanților la începutul activității (întrunirii unui grup) este de real folos tuturor: organizatorii vor avea elemente de ghidaj pentru programul propus dar și pentru evaluare iar participanții vor putea lua la cunoștință care sunt așteptările celorlalți și dacă așteptările rămân afișate - de-a lungul desfășurării întrunirii - cum se împlinesc ele. Facilitatorul prezintă instrucțiunile: în două părți opuse ale sălii (locului) unde are loc întrunirea sunt afișate două coli mari - una însemnată cu semnul plus și una însemnată cu semnul minus; participanții sunt invitați să scrie 2 - 3 așteptări pozitive de la lucrările întrunirii pe coala mare având semnul plus și un număr egal de așteptări negative (ce nu ar vrea să se întâmple în întrunire), pe cealaltă. Așteptările (fie pozitive sau negative) nu trebuie semnate - fiind importante nu identitatea celor care

le scriu, ci continutul lor. În timpul completării colilor, participantii (în același timp) sunt liberi să se împartă și să scrie unde doresc. La sfârșit, când toată lumea și-a lăsat scrise așteptările, acestea sunt citite în întregime de pe coli, cu voce tare de către facilitator - astfel ca toți cei prezenți să le audă.

Reguli de baza

Facilitatorul poate face următorul pas - prin organizarea așteptărilor sub forma unor reguli de baza ale întrunirii. Așteptările sunt fundamentul acestor reguli de baza ale întrunirii; completate cu idei de la participanți și convenite prin consens ori votul majorității - acestea pot deveni cadrul ce va fi respectat de toată lumea pe durata întrunirii. Este constatat din multe experiențe practice că o anumită disciplină totdeauna e subînțeleasă într-o întrunire; dacă aceasta este chiar convenită de participanți - plecând de la așteptările lor, atunci devine și mai valoroasă, prin faptul că e câștigată (și nu impusă) datorită sentimentului participanților că regulile le aparțin, de unde și dorința lor de a le vedea împlinite. De exemplu - regulile de baza ale unei întruniri pot privi și: zgomotul, punctualitatea, insultele, distracția, grupul, probleme (furatul), prietenia, etc.

*

Opțiunile facilitatorului (care a cules așteptările și a gospodărit regulile de baza) pot fi interesante pentru participanți dar este mai bine ca acesta să se abțină în a le emite - pentru a nu fi luate în considerare ca separatism - chiar dacă în general coincid.

Auto-evaluarea conducerii

Oamenii trebuie să fie pregătiți (cu tact) pentru schimbare. Rezistența la schimbare apare atunci când oamenii nu știu sau nu cunosc cum s-o trateze. "Felul" schimbării mai contează, de asemenea! (dacă durează - de exemplu - ori dacă nu sunt nici un fel de informații preliminare, etc.). Unii lideri se pot preocupa de scopul lucrului, alții de oamenii cu care lucrează. Desigur că totul depinde de multe coordonate, însă două direcții majore de orientare se pot contura. Înaintea efectuării testului următor (care abordează aspecte ale comportamentului în conducere), cel ce îl va parcurge ar face bine să se gândească spre ce este mai înclinat: către scop sau către oameni - ceea ce ulterior i se va confirma ori infirma, în urma interpretării chestionarului. Estimarea finală va arăta către ce direcție în conducere este mai înclinat cel ce face testul. Notează în următoarele 35 de ipostaze - dacă ai fi liderul unui grup - cum te comporți, în felul următor: întotdeauna (Î), frecvent (F), ocazional (O), rar (R), niciodată (N).

1. As prefera să fiu purtătorul de cuvânt al grupului
2. As încuraja lucrul suplimentar
3. As permite membrilor grupului libertate completă în munca lor
4. As încuraja utilizarea procedurilor uniforme
5. As permite membrilor să-și folosească propriile opinii în rezolvarea problemelor
6. As accentua dorința de a fi în fruntea grupurilor competitive
7. As vorbi ca un reprezentant al grupului
8. As cere membrilor grupului să depună mai mult efort
9. Mi-as încerca ideile în grup
10. As permite membrilor să-și facă lucrul în modul pe care ei îl cred cel mai bun
11. As lucra din greu pentru o promovare
12. As tolera amânarea și incertitudinea (nesiguranta)
13. As vorbi pentru grupe dacă ar fi prezenți vizitatori
14. M-as strădui ca munca să se dezvolte rapid
15. As lăsa membrii să-și facă lucrul în modul pe care-l vor
16. As înlătura conflictele când ele apar în grup

17. M-as interesa de detalii
18. As reprezenta grupul la întruniri
19. N-as permite membrilor libertate de actiune
20. As decide ce trebuie facut si cum trebuie facut
21. As opta pentru marirea productivitatii
22. As permite unor membri sa aiba autoritatea pe care as putea s-o pastrez pentru mine
23. De obicei lucrurile se rezolva asa cum am prevazut eu
24. As permite grupului un nivel înalt de initiativa
25. As însarcina membrii grupului cu anumite probleme
26. As fi gata sa fac unele schimbari
27. As ruga membrii sa lucreze mai mult
28. As încredinta membrii grupului sa-si exerseze ideile bune
29. As face orarul pentru ca lucrul sa fie facut
30. As refuza sa explic actiunile mele altor membri
31. I-as convinge pe altii ca ideile mele sunt în avantajul lor
32. As permite grupului sa-si urmeze propriul ritm
33. As convinge grupul ca trebuie sa-si bata recordul sau precedent
34. As actiona fara sa consult grupul
35. As ruga membrii grupului sa actioneze urmând regulile standard

Interpretare: Daca la numerele 8, 12, 17, 18, 19, 30, 34, 35 este notat R sau N, atunci ele primesc un punct. La toate care sunt diferite de aceste numere, daca apare Î sau F, atunci primesc si ele un punct. Daca numerele 3, 5, 8, 10, 15, 18, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 35 au un punct, atunci acestea vor fi încercuite. Se aduna câte puncte încercuite sunt si se trec ca total la O (oameni). Celelalte puncte sunt pentru S (scop). Situarea obiectiva este undeva între O si S (nu numai o extrema); cele doua domenii / directii arata interesul mai mult spre proces ori spre produs (ca stil al conducerii acesta fiind liber ori directiv). Nu se va judeca una sau cealalta dintre directii ca ar fi buna sau rea...În timp, situatia se poate schimba! Un lider orientat spre scop poate pierde motivatia partenerilor si în mod opus, un lider orientat uman poate nu-si va atinge scopul. În ambele situatii, câstigul si învatatura exista. Aceasta auto-evaluare a conducerii este o cercetare valoroasa, verificata în timp, pe multa lume, în diverse profile de lucru si face parte din analiza unui conducator. La încheierea testului, compararea cu previziunea initiala (facuta înaintea parcurgerii sale), releva capacitatea proprie de coordonare, perceptie si control.

Balansul

Este un joc de energizare bazat pe exercitiu fizic. În picioare, participantii formeaza un cerc strâns prinsi cu bratele între ei. Facilitatorul poate fi unul dintre membrii cercului. La comanda sa "dreapta", toti fandeaza catre dreapta cât de mult pot, fara a-si da drumul din strânsoare. La comanda sa "stânga", participantii - pastrând acelasi cerc - fandeaza catre stânga. "Înainte" înseamna aplecarea împreuna, în fata, cât de mult. "Pe spate" înseamna lasarea pe spate a tuturor. Ca regula, participantii nu-si vor desprinde bratele care-i tin împreuna, actionând unitar. Exerciitiile se pot repeta de câteva ori, de fiecare data tot mai repede între fandari si aplecari, dupa cum comanda facilitatorul. Jocul de balans favorizeaza coeziunea grupului si solicita comunicarea neverbala.

Betele

Este un joc de energizare dar în acelasi timp si de viteza si abilitate. Functie de numarul participantilor, acestia se împart pe siruri (nu mai mari de 10 persoane într-unul) cu conditia ca sa fie egale

ca numar. Se da câte un bat fiecarui “cap” de coloana. Betele pot avea dimensiunile unui liniar (în jur de 50 cm este foarte bine). Scopul jocului este de a pasa betele fara a le atinge cu mâinile, de la lider pâna la capatul sirului (coloanei); modalitatea de joc este aratata tuturor de catre facilitator liderului (primei persoane din sir): batul vârât între picioarele facilitatorului este luat de lider prin strângerea între picioare a jumatatii sale libere. Liderul apoi se întoarce - tinând strâns între picioare batul, ca sa nu cada - si paseaza celui din spatele sau jumatatea libera, care este preluata în acelasi mod, s.a.m.d., pâna când batul ajunge la ultimul din sir. Acesta va veni din ultima pozitie a sirului în prima pozitie (ce a fost a liderului), se va întoarce spre lider si îi va da batul, jocul continuând astfel pâna la capat, dupa care ultima persoana aduce în fruntea sirului batul si se desfasoara asa pâna când liderul revine în pozitia initiala - primul din nou în coloana. Deplasarea din coada sirului în fata se face prin sarituri coordonate cu bataie pe ambele picioare datorate batului (aflat între ele). Jocul se încheie când una din coloane a reusit sa faca un circuit complet al batului prin sir. Daca batul cade sau este ajutat pentru potrivire cu mâna, traseul sau trebuie reluat de la capatul sirului din acel moment. Jocul este antrenant si provoaca emotii participantilor. Bineînteles ca facilitatorul este arbitrul acestei competitii / colaborari (competitie cu ceilalti, colaborare în coloana proprie).

Catusele

Materialele necesare sunt sfori de circa un metru, câte o bucata pentru fiecare participant. Este un joc de comunicare neverbala si perspicacitate, în perechi. Cuplurile pot fi mixte. Fiecare persoana este legata de mâini, în fata, cu sfoara respectiva dar nu strâns - astfel încât sa aiba o oarecare distanta între mâna dreapta si mâna stânga (se fac doua cercuri la capetele bucatii de sfoara, prin care se introduc mâinile în “catuse”). Perechile - fata în fata - sunt legate si între ele: prin patratul format de corp, cele doua mâini si sfoara se introduce sfoara cu care este legat partenerul, astfel ca sforile sunt intersectate. Scopul jocului este de a iesi din legatura - fara a le desface de pe mâini. Corespunzator logicii si ingeniozitatii participantilor, acestia vor încerca diverse metode si pozitii fizice pentru a se elibera. Câstiga perechea care reuseste sa se desprinda - pentru ca solutia (desi aparent paradoxala) – exista: ea consta (în ciuda formei de prezentare) într-o esenta pur rationala...Deoarece nu este admis a se desface nici un nod iar nici o mâna nu va fi scoasa din bucla ce o cuprinde la încheietura, nu se taie nici o sfoara, etc., departajarea celor doi se face trecând bucla unuia (îndoind sfoara la mijloc) prin inelul format în jurul mâinii celuilalt – de la interior spre exterior / dinspre corpul sau catre degete; în momentul când bucla iese în partea cealalta a inelului, cei doi sunt practic eliberati din legatura.

Câinele si pisica

Este un joc de comunicare cu vecinii, de transmitere a mesajului nealterat - fara influentare (contributie proprie). Se exerseaza îndemânările / abilitatile de reactie, urmarindu-se momentul întâlnirii câinelui si pisicii - care se stie ca sunt în vesnic conflict. Participantii sunt dispusi în cerc. Facilitatorul explica tuturor ca are în palme o pisica imaginara si o da vecinului din dreapta, spunându-i “Aceasta este o pisica”. El, mirat, îl întreaba: “Ce e?”; facilitatorul îi repeta, pentru a-i fi clar: “O pisica”. Dumirit, vecinul paseaza "pisica" mai departe participantului din dreapta sa, spunându-i ca “Asta-i o pisica”. Participantul, ca sa-i fie clar, îl întreaba “Ce e?”; vecinul nu-i raspunde direct ci revine la facilitator - cu aceeasi întrebare: “Ce e?”. Din nou, facilitatorul precizeaza: “O pisica”; vecinul spune mai departe participantului din dreapta sa: “O pisica”. Acesta, având acum "pisica" în palme, o da mai departe spunând urmatorului participant ca este “o pisica”, respectivul îl întreaba “Ce e?” - întrebarea e pasata de la unul la altul pâna la facilitator, raspunsul revenind prin fiecare (ca un ecou) si "pisica" e data astfel mai departe; tot asa, se parcurge cercul, în sensul opus acelor ceasornicului...În partea stânga, facilitatorul da un câine imaginat, spunând ca “Asta e un câine”. Vecinul, mirat, îl întreaba: “Ce e?”. Raspunsul vine de la facilitator: “Un câine”. Vecinul da atunci participantului din stânga "câinele" si se urmeaza în acea directie (sensul acelor ceasornicului) aceeasi

procedura ca și cea cu “pisica” (întrebări până la facilitator – și răspunsuri tot de la el). La un moment dat, “pisica” și “câinele” ajung la același participant. Acesta va avea de primit dintr-o parte “pisica” și din cealaltă parte “câinele”. Aici poate ieși un moment de confuzie - dacă nu este coordonare suficientă - ceea ce ar simboliza lupta câinelui cu pisica dusă în persoana participantului unde s-au întâlnit. Jocul subliniază și efectul multiplicator pe care participanții sunt invitați să-l aibă ca rol în societate sau în cadrul activităților pe care le desfășoară, inclusiv poziția mediatorului!

Confruntare pe dileme

Activitatea se introduce pentru dezvoltarea argumentării și acțiunii în grup. Se culeg doar opțiunile “da” și “nu” (fără poziția intermediară de “nehotarât”) - indicate ca părți opuse în spațiul de desfășurare. Participanții sunt invitați ca din mijlocul spațiului de desfășurare să se îndrepte spre direcția ce le corespunde părerilor - la fiecare afișare a dilemelor. La început, facilitatorii, din mijloc, prezintă unele dileme (pregătite dinainte, funcție de specificul participanților) scrise pe foi mari de hârtie, tabla, etc., ca de exemplu:

- ? Barbatul este egal cu femeia
- ? Tinerii sunt cauza majorității problemelor din societate
- ? Bani sunt mai importanți decât democrația
- ? Drepturile omului evoluează, ceea ce înseamnă că nu sunt permanente
- ? Tinerilor trebuie să li se spună ce să facă
- ? Modernizare înseamnă occidentalizare
- ? Adulții nu au respect pentru tineri
- ? Putem negocia orice
- ? Personalitatea tinerilor este necesar să fie modelată
- ? Religia divide mai mult decât politica
- ? etc.

Instrucțiune: dilemele nu sunt prezentate cu semnul întrebării (ca întrebări) niciodată! Din pozițiile adoptate (de acord sau împotriva), grupurile formate la fiecare afișare a unei "dileme" încep să-și explice opțiunea și să convingă pe cei din celălalt grup că gresesc și nu au dreptate, încercând prin argumentele oferite să-și câștige adepți în partea adversă și astfel să-și mărească grupul - ca unul din scopurile vizibile, evidente, ale jocului; pentru că la sfârșitul fiecărei confruntări (nu mai lungi de 10 minute), echipa facilitatorilor - ce efectuează arbitrajul - invită combatanții să-și schimbe locurile în spațiul de desfășurare dacă au fost convinși de partea cealaltă (adversă). Spre reflecție, iată în continuare regulile polemicii civilizate (formulate într-o universitate britanică, secolul trecut) și dilemele unui cadru de conducere:

Regulile polemicii civilizate

- ? În orice polemică științifică, socială sau politică, discuția trebuie să se rezume la schimbul de idei și numai la acele idei care au contingenta cu problema respectivă
- ? Partile aflate în polemică folosesc drept argument fie teorii științifice, fie fapte concrete din realitate care sunt relevante în ce privește problema discutată
- ? Partile nu au dreptul să aducă în discuție caracterul, temperamentul sau trecutul adversarului, deoarece acestea nici nu infirmă, nici nu confirmă validitatea ideilor pe care le susțin
- ? Partile nu au dreptul să pună în discuție motivele care determină atitudinea ideatică a adversarului, deoarece aceasta abate discuția de la problema în sine
- ? Etichetarea adversarului, prin menționarea scolii de gândire, categoriei sociale sau organizației din care face parte, constituie o încălcare a regulilor polemicii și dezvaluie slăbiciunea lipsei de argumente; într-o polemică “civilizată” contează numai argumentele invocate de adversar ca individ și nu ca membru al

unei scoli sau organizatii (nu ai dreptate pentru ca esti gânditor materialist, patron sau muncitor - ci daca argumentele tale sunt convingatoare sau nu)

Dilemele unui cadru de conducere

- ? Vii dimineata târziu - esti exemplu negativ.
- ? Vii punctual - ai venit sa-ti spionezi subalternii la sosire.
- ? Esti prietenos cu subalternii - visezi popularitatea ieftina.
- ? Esti rezervat - te considera cu nasul pe sus.
- ? Îti lauzi subalternii - esti lingusitor.
- ? Îi critici - faci pe nebunul.
- ? Faci curte subalternelor - esti afemeiat.
- ? Le tratezi cu indiferenta - te considera pederast.
- ? Te intereseaza munca subalternilor - esti turnator.
- ? Nu te intereseaza - nu ai habar de probleme.
- ? Faci sedinte - esti sedintoman.
- ? Nu tii sedinte - lucrezi în secret.
- ? Daca esti mai în vârstă - esti sclerozat.
- ? Daca esti tânăr - n-ai experienta.
- ? Stai seara târziu - faci pe lucratorul supraaglomerat.
- ? Pleci punctual - nu-ti dai interesul.
- ? Te consulti cu colegii - nu esti în stare sa iei decizii.
- ? Nu te consulti cu colegii - vrei sa tii totul în mâna.
- ? Spui bancuri - esti neserios.
- ? Nu spui bancuri - esti plictisitor.
- ? Nu pleci în concediu - îti pazesti scaunul.
- ? Insisti asupra problemelor tale - esti încapatânat.
- ? Cedezi - esti moale.
- ? Ai succes - ai avut noroc.
- ? Ceva nu merge bine - bineînțeles, era de asteptat.
- ? Trimiti oamenii la cursuri - vrei sa-i îndatorezi.
- ? Nu-i trimiti la cursuri - nu lasi pe altul sa se ridice.
- ? Vii cu idei noi - esti fantasmagorist.
- ? Nu vîi cu idei noi - esti refractar fata de tot ce-i nou.
- ? Te preocupa problemele întreprinderii - nu ai ce face.
- ? Nu te preocupa - nu esti cadru de conducere.

Constructia podului

Doua echipe (egale ca numar) construiesc simultan doua jumatati de pod; echipele sunt independente - una de alta - si nu se vad între ele. Grupurile sunt echipate cu materiale ca hârtie, carton, lipici si foarfeci. Li se permite contactul printr-un reprezentant, la jumatatea distantei dintre ele (teritoriu neutru), pentru câte un minut la intervale de 20 minute, de 3 ori; delegatii fiecărei echipe nu au voie sa ia notite la aceste scurte întruniri. La întâlnire, delegatii trebuie sa-si clarifice cât mai multe amanunte despre lucrul celeilalte echipe, astfel încât scopul activitatii - de a face doua jumatati de pod ce îmbinate sa fie un pod - sa poata fi atins. Desigur ca sunt multe detalii tehnice (ca înaltime, latime, lungime, forma, etc.) necunoscute fiecărei parti; la sfârșitul activitatii (dupa maximum o ora), cele doua jumatati de pod trebuie sa se îmbine - eventual sa fie identice. Procesul necesita din partea tuturor lucrul asupra barierelor fizice si de comunicare. Îndemânarea în constructia podului de hârtie nu este prea importanta. Jocul exploreaza

diferitele abordari ale indivizilor si grupurilor ca întreg - functie de identitate, cultura si comportament propriu. Rezultatul depinde de abilitatile delegatilor de a aduce echipelor carora apartin cât mai multe informatii despre lucrul celeilalte parti si munca în echipa.

Cortina

Este un joc care solicita cunoasterea numelor participantilor si recunoasterea acestora. Se practica dupa ce participantii au ajuns sa se stie suficient de bine între ei ca sa poata sa se identifice. Participantii sunt invitati la început sa formeze doua grupuri egale ca numar. Ei sunt separati de catre o “cortina” (patura de exemplu) astfel încât nimeni dintr-un grup nu poate vedea pe cineva din celalalt grup. Câte un membru al fiecarui grup este pofit sa se aseze lângă “cortina”, distinct în fata propriului grup (caruia îi apartine). La un moment dat, facilitatorii îndeparteaza “cortina” ce-i separa (de exemplu trag brusc patura ce o tin fiecare de câte un capat la o parte). Participantii si grupurile se vad; sunt fata în fata! Cei doi din frunte au de spus fiecare numele celuilalt. Cel care zice primul numele celuilalt, l-a câstigat ca membru în grupul sau - care astfel are un jucator mai mult iar celalalt grup are mai putin cu un membru. Din nou “cortina” separa cele doua grupuri si în fata (lângă ea) sunt invitati alti doi participanti - câte unul de fiecare parte. Brusc, “cortina” este îndepartata si cei doi vor avea din nou de spus numele celui din fata. Grupul fiecaruia - din spate - poate ajuta (zicând numele) dar e necesar ca participantul din fata sa-l pronunte. Jocul se practica atât timp cât este agreat de toata lumea sau pâna când într-una din cele doua parti nu a mai ramas nimeni.

Culoarea preferata

Artistic, toate culorile se obtin din 3 culori de baza:

- ? rosu
- ? galben
- ? albastru

Tehnic, în cele 3 culori de baza, galbenul este înlocuit de verde. Culoarea, aceasta fermecatoare însusire a tuturor lucrurilor, constituie una dintre componentele importante nu numai ale echilibrului ambiantei, ci si a starii noastre afective. Ea modifica luminile si umbrele spatiilor, diversifica nuantele, formele si contururile...Culorile închise induc stari depresive, descurajante, cele prea vii sunt obositoare iar culorile deschise înveslesc. Culoarea dinamizeaza spatiul, îi înnobileaza dimensiunile. Tot culoarea este aceea care poate “dilata” sau “contracta” spatiul, îl poate “încalzi” sau “raci”, îl poate anima sau îl poate face monoton, neagreabil si chiar ostil. Cu ajutorul culorilor putem crea senzatia de marire sau micorare a unui spatiu, etc.; si tot culoarea este aceea care ne face bucurosi, deschisi, comunicativi, sociabili sau dimpotriva tacuti, interiorizati, meditativi. Culorile au putere de influentare asupra starii fiziologice a organismului, proceselor psihice si starii noastre afective. Culoarea este un mijloc de expresie, de comunicatie si proiectie a tendintelor si pulsuniilor noastre interioare, a trairilor si atitudinilor proprii structurii personalitatii noastre. Culoarea – dincolo de perceptia si trairea ei afectiva – este o oglinda a personalitatii noastre. Asa cum exista o lume exterioara, obiectiva, a culorii – tot asa exista si o lume interioara, subiectiva, afectiv traita a culorii. Pentru activitatea urmatoare nu detaliam celelalte chestiuni – legate de sine si destin (care sunt dezvoltate în partile urmatoare ale lucrarii); indiferent de numarul participantilor, facilitatorul cere ca fiecare sa-si aleaga dintre cele preferate:

- ? culoarea
- ? animalul
- ? sportul

Individual, participantii vor nota 3 caracteristici imediate ce le sunt sugerate de catre culoarea preferata, apoi animalul preferat si apoi sportul preferat (în sensul de ce cred ei despre domeniul respectiv). În plen, facilitatorul va face dupa culegerea hârtiilor participantilor (pe care sunt scrise numele lor), o

prezentare a lor în public – referindu-se succesiv despre persoana celui ce a scris cele 9 caracteristici prin înlocuirea:

- ? culorii cu personalitatea
- ? animalului cu sinele
- ? sportului cu destinul

De exemplu, vorbind despre participantul care și-a ales negrul ca fiind culoarea morții, atrage soarele, subțiază, facilitatorul spune ce “personalitate” are, acesta ajustând în mod hazos / umoristic caracteristicile; dacă animalul ales era calul (foarte inteligent, bun de tras carute, devotat omului), facilitatorul vorbește despre participant ca “tu însuți esti...”; dacă sportul ales a fost fotbalul (se câștiga bine, obositor, stupid), caracteristicile dau ce “destin” are participantul. Activitatea inevitabil angrenează participantii în abordări simpatice ale lor dar și ale altora.

Cum reacționezi?

Este un joc de adaptare, integrare și toleranță, cu exemple curențe de incidente critice, care pot provoca bune începuturi de discuții, mai ales în grupuri mici. Facilitatorul imaginează unele situații și le propune participanților, înmânându-le scrise pe o foaie; îi invită să gândească asupra celor prezentate, să se imagineze în postura descrisă și să spună celorlalți din grupuleț ce păreri au. Dacă în grupuleț s-a găsit aceeași opinie pe caz, aceasta este apoi înfățișată celorlalte grupulețe și explicat modul cum au ajuns membrii săi la acea opinie comună; în caz că sunt divergente - ceea ce e normal - cu mai multe păreri despre aceeași chestiune, este de asemenea prezentat celorlalți (ce s-a găsit și modul de lucru). Exemple:

- ? Este ora 17. Trenul tău pleacă peste 20 minute. Seful îți cere să-i copiezi o lucrare de 50 pagini. Cum reacționezi?
- ? Sună telefonul. Este un prieten care întotdeauna te ține mult de vorbă. Ești ocupat. Cum reacționezi?
- ? Vecinul tău se pare că a aruncat deseurile de la o construcție pe un loc viran din spatele casei tale. Cum reacționezi?
- ? Ești martorul unei ciocniri între două mașini. Unul din șoferi este străin. Poliția sosește să consemneze faptele dar ei nu înțeleg limba străinului. Tu repede pricepi că poliția îl apără pe cetățeanul autohton în timp ce cealaltă persoană nu este capabilă să se apere singură. Cum reacționezi?
- ? Joci într-o echipă sportivă în care contactul fizic este important (fotbal, baschet, handbal, etc.). Unul din jucători anunță că este seropozitiv. Cum reacționezi?
- ? Locuiești într-un mic sat. Guvernul decide să înființeze un centru pentru refugiați. Mica localitate rurală, ce obișnuit este foarte liniștită, acum e centrul multor discuții. Comercianții nu-i servesc pe refugiați. Sunt descoperite furturi și sunt acuzați automat refugiații. Cum reacționezi?
- ? etc.

Cutremurul

Participanții se grupează câte 3. Pozițiile lor sunt denumite corespunzător:

- ? “dreapta” (persoana din dreapta celor doi)
- ? “stânga” (persoana din stânga celor doi)
- ? “mijloc” (persoana din mijloc)

Facilitatorul anunță tare o poziție. Exemplu: striga ‘dreapta’; cei din dreapta, inclusiv facilitatorul - care intră astfel în joc - își vor schimba grupele, trecând în dreapta altor doi. Mișcarea va fi rapidă, pentru că, cel rămas fără parteneri devine “facilitator” și va zice la rândul său poziția de schimbat, care poate fi aceeași ori alta din cele 3 principale. Mai există anunțul “cutremur”: atunci toată lumea își schimbă locul cu

toata lumea - astfel ca sa se formeze alte grupe de 3 - bineînțeles un participant rămânând fara parteneri, având de jucat rolul facilitatorului. Jocul dureaza cât este necesar pentru energizarea participantilor.

Descoperirea

Mediul, locul unde se desfasoara întrunirea poate ca nu este familiar tuturor participantilor. Desigur ca organizatorul va include în program totdeauna si o prezentare a spatiului de lucru - însa mai evident este daca aceasta prezentare e facuta dupa cunoasterea de catre însisi participantii la întrunire, de catre ei! Pentru aceasta, facilitatorul invita pe toata lumea (chiar si pe cei familiari locului) în a se implica în actiunea de descoperire: participantii vor avea de urmat un chestionar pregatit în prealabil de catre facilitator, încercând sa rezolve în timpul dat cât mai multe dintre problemele avansate. Astfel, initial facilitatorul va cauta elemente (detalii) ale cladirii / spatiului / regiunii unde are loc întrunirea - unele evident de observat, altele ascunse ori nebagate în seama chiar si de catre cei de acolo. De exemplu, hârtia pregatita de facilitator poate cuprinde teme ca:

- ? În ce an a fost terminata construirea cladirii (inaugurat spatiul) unde are loc întrunirea?
- ? Copiati inscriptia de pe statuia din piata
- ? Unde se afla biserica având 3 turnulete?
- ? Aduceti un pliant al expozitiei ce este organizata acum la muzeu
- ? Pentru ce este faimos memorialul din marginea localitatii?
- ? Ce festival (concert) este în localitate în acea zi?
- ? etc.

Participantii – în grupuri mici - având fiecare un exemplar al chestionarului, sunt liberi pentru o anumita perioada de timp (decisa de facilitator) sa afle cât mai multe raspunsuri temelor puse; ei vor hotârî cum vor lucra în echipele mici din care fac parte, unde sa mearga, pe cine dintre localnici (gazde) sa întrebe, ce si cum, s.a. La încheierea timpului alocat, echipele - fie ca au raspuns tuturor chestiunilor sau doar partial - sunt datoare sa se întoarca la locul întrunirii si sa dez bata cu ceilalti (care au lucrat la rândul lor independent, în echipele proprii), cum a fost, care sunt raspunsurile în întregime / si corecte, ce a reiesit din munca asupra acestei activitati, raporturile dintre ei, între membrii comunitatii si ei, etc.

Descrierea

Este un exercitiu de observatie. Se joaca în perechi (nu conteaza numarul participantilor în total). La un moment dat, fara vreo explicatie în prealabil, facilitatorul invita participantii sa formeze cupluri, aranjati spate în spate. Astfel pozitionati, el le cere sa înceapa sa-si descrie unul altuia cât mai multe dintre lucrurile de îmbracaminte pe care le poarta celalalt. Desigur ca de la momentul începerii activitatii, participantilor nu li se mai permite sa-si întoarca privirile spre partener (odata aflate motivele jocului). Acest exercitiu arata ca si comunicarea prin îmbracaminte are un înțeles.

*

Mai mult, o etapa mai complexa în exercitiu este ca întorsi fata în fata, dupa ce cuplurile își verifica reciproc exactitatea observatiilor despre partener, participantii vor avea de memorat bine înfatisarea celuilalt, pentru ca la cererea facilitatorului ei vor trece la alte faze: din nou spate în spate, partenerii își vor schimba fiecare exact 3 lucruri din aspect (fata de situatia initiala); de exemplu, pot sa-si mute ceasul de pe o mâna pe cealalta, scoate cerceii din ureche, deschide un nasture, etc. Fata în fata, cei doi vor avea reciproc de gasit cele 3 schimbari petrecute la partener. Din nou spate în spate, ei își pot schimba din nou alte 3 lucruri (pe care le vor avea de ghicit) si tot asa, pâna când exercitiul prezinta interes. "Descrierea" implica o perceptie gradata - de la simplu la complicat - si este o suma de activitati chiar amuzante pentru participantii.

Desenul chinezesc

Participantii fac siruri egale ca numar si stau unul în spatele celuilalt. Facilitatorul arata ultimului din fiecare sir un desen simplu (un triunghi, o casa, etc.) si cere apoi ca fiind folosit un deget, desenul prezentat sa fie schitat pe spatele participantului din fata sa - care nu l-a vazut anterior si deci nu stie despre ce-i vorba. Apoi acesta traseaza la rândul sau ce a simtit, pe spatele persoanei din fata si tot asa pâna când este atins primul din sir, care va desena pe o bucata de hârtie ceea ce crede ca a înțeles. Hârtia este aratata sirului, cel mai în masura sa aprecieze corectitudinea mesajului (în afara facilitatorului) fiind cel care a vazut desenul original si a initiat transmiterea. Este un joc de comunicare, neverbal, care energizeaza participantii.

Desenul perechii

Este un joc de comunicare mutuala: în grupulete de 4 persoane, participantii tin simultan pe aceeasi carioca mâna cu care deseneaza. Ei au de desenat o pereche (un barbat si o femeie), pe o coala mare de hârtie. În timpul exercitiului este interzisa orice discutie sau preluarea rolului conducator (al cariocii) de catre cineva din grup - fiecare având de a-si exprima concomitent cu ceilalti propriul stil si de fapt propria personalitate. Hârțiile cu rezultatele sunt apoi analizate - prin dezbateri ce sa analizeze emotiile traite, felul în care participantii au cooperat în finalizarea desenului, etc. Cu cât desenul este mai haotic, cu atât el reflecta mai bine respectarea regulii; detaliile perechii înseamna ca în grupulet nu a fost totdeauna înțelegere!

Echipa

Echipa este cea care faciliteaza întrunirea. Este compusa din organizatori si animatori; la invitatie, din ea pot face parte lectorii si expertii solicitati (functie de programul propus). În derularea activitatilor este aproape totdeauna necesar un moderator. Acesta nu are doar rolul de a conduce o discutie, ci si de a sugera un cadru de dezbateri sau de a veghea respectarea regulilor. Întrunirea poate fi monitorizata de unii observatori (membri ori nu ai echipei). Concluziile lor se pot adauga rezultatelor întrunirii la momentul evaluarii. Echipa face totdeauna o evaluare proprie a întrunirii. Lucrând ca grupulet cu grupul mare al participantilor, ea culege datele / informatiile relativ la activitati si – corespunzator criteriilor proprii (decise de membrii sai) – efectueaza propria evaluare; bineînțeles ca în paralel, evaluarea facuta de participantii se coroboreaza. De la începutul proiectului, echipa este cea care îl planifica. Participantii sosesc cu asteptarile lor la întrunire dar desigur si membrii echipei au asteptarile lor. Acestea în general vin expuse cu tact participantilor – astfel ca restul sa cunoasca specificul programului si abordarea sa chiar din start. Modul de lucru în sânul echipei difera de cel al participantilor (care nu sunt obligatoriu determinati sa formeze echipe). De-a lungul unei întruniri, echipa se poate reuni ori de câte ori este nevoie – pentru buna desfasurare a activitatilor (în scurte sedinte). Eficienta lucrului echipei se rasfrânge asupra participantilor si întrunirii. Analize îndelungate în echipa pot reflecta probleme ale comunicarii între componentii sai. Ca atare, membrii unei echipe sunt datori a-si clarifica totdeauna eventualele probleme înainte de a se prezenta în fata celorlalti (inclusiv în fata participantilor). Gospodarirea / tratarea unor conflicte ale participantilor vor determina interventia echipei. Pentru o întrunire, este regretabil daca între membrii echipei sale exista disensiuni ce o fac nefunctionala. O echipa într-adevar buna îndeplineste prin membrii sai rolurile înfatisate în inventarul perceptiei proprii, chiar daca numarul membrilor nu este egal cu numarul rolurilor – în acest caz, unul sau mai multi membri pot cumula 2 – 3 roluri. “Jocul” în echipa este de asumare / atribuire / împartire a responsabilitatilor. Un membru fara nici o functiune nu este un membru al echipei. Jocurile din echipa de asemenea se fundamenteaza pe furtuna creierelor, ateliere de lucru (de la pregatire, în desfasurare, estimare si evaluare), plus experienta personala a membrilor. Lucrul în echipa nu cere un lider oficial; de pe picior de

egalitate / colegial, membrii sai lucreaza mult mai bine pentru întrunire. În permanenta, cunoasterea pasului urmator al programului este esentiala pentru toata echipa. Improvizarea saririi unui impas datorat vreunei disfunctionalitati ori situatii neprevazute este bine depasita prin spontaneitatea reactiilor unuia sau unor membri ai echipei dar a face un obicei din asta nu e de bun augur pentru succesul întrunirii (indiferent de tipul ei). Alegerea membrilor (compunerea) unei echipe urmareste criterii ca: pregatirea profesionala a acestora, caracterul programului, profilul participantilor, etc.; este bine ca macar unul dintre ei sa fie familiarizat cu locul întrunirii si aproape toti sa fi exersat anterior (daca e posibil, în alte contexte), activitatile ce le propun participantilor.

Energizarile

Sunt activitati de “încalzire” sau de relaxare. Ele pot fi diverse jocuri, scurte, de “spargere a ghetii” – ca exercitii înainte vreunei actiuni importante a întrunirii sau desfasurate ulterior – pentru eliberarea emotiilor ori stresului acumulat. Energizarile sunt amuzante si stimuleaza pozitiv coeziunea de grup.

Activitatile din programul întrunirii:

- ? au un caracter practic
- ? permit participantilor sa experimenteze si sa progreseze
- ? stimuleaza discutiile
- ? sunt cu un potential educativ
- ? pot fi adaptate

Formal, energizarile în sine nu fac parte din program, ci sunt introduse de catre facilitator atunci când se simte nevoia acestora; prea multe energizari – una dupa alta – vor obosi si induce confuzia între participantii, deturnându-i de la principalele activitati ale întrunirii. Scopul energizarilor este de a combate stresul. Aceasta se poate face si prin:

- ? exercitii fizice (masaj, relaxarea muschilor, etc.)
- ? glume
- ? muzica
- ? s.a.

Exemple sunt printre actiunile prezentate aici (în aceasta parte, de comunicare, a lucrarii) sau urmatoarele:

- ? **sirul indian:** se cere participantilor sa închida ochii; ei nu au voie sa vorbeasca. Ei vor avea de format un sir indian în ordinea înaltimii: cel mai scund este primul iar cel mai înalt – ultimul; acelasi sir indian poate fi format în ordinea zilelor de nastere: cel mai tânar e primul iar cel mai vârstnic – ultimul (participantii acum se pot vedea dar nu au voie sa vorbeasca)
- ? **moneda:** participantii se împart în doua grupe; acestea se aliniaza fiecare pe câte un rând – fata în fata. În fiecare rând, primul participant tine în mâna o moneda. Primul din fiecare grupa da mai departe moneda pe care o tine în mâna; la rândul lor, ceilalti din grupa se prefac ca dau mai departe sau chiar dau mai departe moneda catre cei de la coada. La un moment dat, i se cere fiecarei grupe sa ghiceasca în mâna cui se afla moneda data din mâna în mâna în grupa cealalta
- ? **soseta:** fara ca participantii sa vada ce face facilitatorul, acesta pune într-o soseta un pieptene, o minge de tenis sau orice alt obiect mic. Apoi el da soseta participantilor – acestia având la dispozitie câteva secunde pentru a o pipai. Dupa aceea, fiecare noteaza ce crede ca sunt obiectele din soseta; ei spun apoi unii altora ce cred ca se afla în soseta, dupa care facilitatorul poate sa le arate continutul acesteia
- ? **culoarea:** grupul alege o anumita culoare. Participantii sunt asezati în cerc. În sensul acelor de ceasornic, fiecare trebuie sa numeasca doua obiecte din încăperea care au acea culoare, având la

dispozitie doar câteva secunde pentru a numi obiectele respective; se poate încerca sa nu se repete aceleasi obiecte!

- ? **ghicitorul:** o persoana (ghicitorul) sta în mijloc cu ochii închisi; 12 participanti stau în cerc în jurul lui. Fiecare dintre ei reprezinta o ora pe cadranul unui ceas. Ghicitorul spune: “Alarma pentru desteptare se declanseaza la ora...” (spunând un numar între 1 si 12). Cel indicat trebuie sa imite sunetul unei alarme de ceas. Ghicitorul trebuie sa ghiceasca numele persoanei care a produs zgomotul respectiv; el ramâne în mijloc pâna când ghiceste corect “persoana-alarma”. Aceasta devine apoi urmatorul “ghicitor” iar participantii când ea închide ochii se rearanjeaza în cadranul ceasului

Eticheta

Facilitatorul pregateste etichete cu puncte colorate, câte una ce va fi lipita pe fruntea fiecarui participant. În functie de marimea grupului, poate fi un numar de 5 - 6 etichete cu punct rosu, alte 5 - 6 cu punct albastru, apoi verde, s.a. O eticheta ce va fi lipita pe fruntea unui participant nu va avea nici un punct colorat. Participantii nu vad ce culoare are punctul de pe eticheta lipita pe fruntea lor dar le vad pe ale tuturor celorlalti. Fara sa vorbeasca între ei, la îndemnul facilitatorului - care le spune acum instructiunile - trebuie sa se grupeze în grupul punctelor rosii, albastre, verzi, etc., folosind orice mijloace neverbale considera utile pentru aceasta. Desigur ca persoana fara punct pe eticheta nu-si va gasi locul niciunde (de altfel, nimeni nu a anuntat ca doar o persoana nu va avea nici un fel de culoare pe eticheta, instructiunile fiind doar ca sa se caute si aranjeze între ei corespunzator culorilor ce le au). Dezbaterile ulterioare exercitiului (dupa ce facilitatorii constata încheierea orientarii) vor aborda aspectele legate de modurile prin care participantii au reusit sau nu sa-si gaseasca sinonimii si totodata vor analiza sentimentele de frustrare / excludere / confuzie ale persoanei izolate.

Expozitia

Activitatile propuse în aceasta sectiune a partii de comunicare a lucrarii nu trebuie luate în ordinea prezentata ori facute toate. Nu ne-am propus nici a face trimiteri de la o simulare sau joc în alta parte, acestea ramânând la latitudinea optiunilor facilitatorului / organizatorului unei întruniri, depinzând de profilul participantilor, tipul de munca a grupului, etc. Expozitia poate face parte din introducere - ca o maniera de a face participantii sa se cunoasca prin intermediul realizarilor lor - sau ajuta comunicarea, pâna la depasirea unor handicapuri (ai vizitat vreodata o expozitie invizibila?) Fiecare participant este o fiinta diferita de ceilalti - cu preocupari, idei, proiecte proprii, s.a. Punctul sau de vedere, mai ales daca este legat de tema întrunirii, poate fi înfatisat prin organizarea unei expozitii: participantii își vor expune concomitent, în acelasi spatiu (fiecare într-un raion nu prea extins), cele care îi individualizeaza si gasesc ca sunt utile de prezentat vizitatorilor. Pentru aceasta ei pot utiliza ca suport masute, panouri, s.a., pe care sa le foloseasca în scopul ilustrarii a ceea ce au, afisând fotografii, documente, simboluri, diverse materiale, etc. (Vizitatorii sunt ceilalti participanti). S-a constatat ca uneori e cronofag sau plictisitor ori putin practic acest proces - al expozitiei - atunci când este înțeleasa ca similara organizarii muzeale; organizând-o astfel ca toti participantii sa se viziteze reciproc, actiunea se eficientizeaza, prin faptul ca fiecare își poate extrage de la ceilalti în special informatiile ce intereseaza în particular, întrebările si raspunsurile focalizându-se direct pe interesele urmarite iar toata lumea este câstigata prin economisirea timpului, atractivitate - functie de inventivitatea si creativitatea sectorului, concentrarea pe esenta temei de referinta, etc. În aceasta maniera, expozitia favorizeaza cunoasterea participantilor în raport cu activitatile lor.

Flamingo si pinguinii

Flamingo este o pasare cu gâtul si cu picioarele foarte lungi, cu miscari lenese. Pinguinul este o pasare mai mobila, care se deplaseaza prin pasi marunti, adaugati, mai repede. La început, între participantii, doi voluntari sunt “pinguini” iar restul sunt “flamingo”. “Pinguinii” scot tipete scurte dar multe (“A”) si încep sa umble printre restul “pasarilor”, încercând sa le atinga. “Flamingo” dau gratios si lent din “aripi” si umbla cu “încetinitorul”, astfel încât “pinguinii” reusesc - cu toate evitările lor - sa le ajunga. “Flamingo” nu scot sunete. Odata atinse, “flamingo” se transforma (devin) la rândul lor (în) “pinguini” si încearca sa atinga alti “flamingo”. Scopul jocului este de a face pe toata lumea “pinguini”. “Flamingo si pinguinii” este un joc de energizare care necesita spatiu deschis pentru practicare. Nu conteaza numarul participantilor.

Gradina zoologica

Participantii formeaza doua siruri paralele fata în fata. Ei iau pozitia sezând, cu picioarele întinse si talpile sprijinite de talpile partenerului de vizavi. Între cupluri este o distanta de maxim un metru, la dreapta si la stânga. Facilitatorul denumeste pe rând perechile cu diverse nume de animale (de exemplu: cangurii, ursii, etc.). Apoi, facilitatorul începe sa povesteasca o vizita imaginara la gradina zoologica. El poate spune ca a intrat si a vazut...canguri - iar atunci când sunt pronuntate respectivele animale, perechile astfel “botezate” se ridica. Ele trebuie sa alerge peste picioarele întinse ale celorlalti participantii, în timp ce povestirea continua, alte “animale” luând startul. Scopul lor este de a face un tur peste picioarele întinse ale tuturor si a reveni la locul ce l-au avut. Facilitatorul – în relatarea sa – poate repeta “animalele”, ceea ce face jocul deosebit de amuzant. Jocul dezmoarteste pe toata lumea, atmosfera depinzând de talentul povestitorului si dinamica miscarilor participantilor.

Handicapurile

Nu exista experti în comunicare si nici oameni perfecti. Facilitatorul poate propune participantilor câteva variante de lucru ce subliniaza dificultatea uneori a relatiei cu elementele mediului. Participantii sunt invitati a simula unele handicapuri si de a exersa în aceste conditii unele activitati de-a lungul unei anumite perioade de timp convenite împreuna. Pentru aceasta, jumătate dintre ei își vor pastra starea si vor asista cealalta jumătate din numarul total - care își vor alege unele grade de “invaliditate”:

- ? una sau ambele mâini pot fi legate (la spate)
- ? picioarele pot fi legate între ele, bine lipite (astfel ca deplasarea devine greoaie - prin sarituri)
- ? folosirea doar a unui picior (atunci pentru mers se va utiliza sprijinul de umarul unui participant valid ori cu alt tip de “handicap”)
- ? “imposibilitatea” ridicării de unul singur din scaun (ceea ce impune situatia unui personaj în caruciorul cu roțile si deci ajutorul altor persoane - în cazul mutării în alt loc)
- ? “orbire” - prin legarea peste ochi cu un material
- ? “mutism” - fara a vorbi ceva
- ? “surzenie”
- ? etc.

La jumătatea timpului alocat, participantii își vor schimba stările artificiale - cei ce nu au avut “infirmitati” vor lua locul celor ce au fost “infirmi” pâna atunci. Tuturor li se cere sa desfasoare o activitate împreuna; de exemplu: urcarea unui etaj, vizitarea unui spatiu, asistarea la tinerea unui discurs, etc. La încheiere, participantii vor dezbate punctele cu care s-au confruntat si opiniile lor fata de înțelegere.

Un grad sofisticat de exercitiu poate fi organizarea unei “expozitii invizibile”; de altfel, problemele de acces au preocupat mereu oamenii (de exemplu, pornind de problemele mamelor cu carucioare - peste borduri ori scari – pâna la accesul spre educatie, s.a.). Facilitatorii vor invita toti participantii într-o sala complet în bezna (sau îi leaga pe toti la ochi); scopul este de a-i pune în situatia vizitarii unei expozitii în care nu pot vedea exponatele - dar pot auzi, simti (pipai, gusta, mirosi), etc. Ca activitate, ei vor cere unei parti a participantilor sa amenajeze o asemenea expozitie si celeilalte parti apoi s-o viziteze. Ambele parti la sfârșit vor discuta cât mai multe dintre aspectele pe care le-au întâlnit într-o asemenea activitate (cum au gasit tema, cum au evidentiat exponatele, etc.). În aceiasi camera întunecoasa poate fi la un moment dat proiectat pe perete un punct luminos, facilitatorii cerând acum tuturor participantilor sa precizeze în ce directie se misca punctul si cât anume (punctul luminos fiind de fapt nemiscat!); ne-existând însa – în întuneric – nici un punct de reper, el poate parea unora ca se misca, în sus sau în jos (de exemplu), cu câtiva cm. În functie de norma comportamentala a grupului, când participantii sunt invitati sa raspunda deodata ce au vazut, ei se pot conforma – mai mult sau mai putin – primului (dintre ei) care a raspuns si chiar sa deformeze reflectarea realitatii, deoarece în grup frecvent activitatea câștiga în cantitate dar pierde în calitate!

Hoarda

Este un exercitiu fizic de comunicare. Se lucreaza pe competitie între cupluri si cooperarea în cuplu: participantii formeaza doua cercuri concentrice - fiecare din acelasi numar de oameni; membrii ambelor cercuri privesc spre centrul comun. Acolo se gasesc premiile (toate egale, fiind obiecte banale ca bete ori carioci ori creioane, etc.), în numar mai redus cu o unitate decât al membrilor unui cerc. Cum se joaca: cei din cercul exterior vor începe stând în spatele celor din cercul interior – “calaretii” sunt urcati pe “cai”. În acest joc nu “carii” alearga, ci “calaretii”! “Carii” stau si asteapta “calaretii” sa revina; pentru ca la semnalul facilitatorului, “calaretii” descaleza si în sensul acelor de ceasornic trebuie sa faca o tura a cercului - prin exteriorul acestuia - si când au ajuns înapoi la “calul” lor trec printre picioarele lui încercând sa prinda premiul. Fiind cu unul mai putin, ultimul (calaret) care ajunge nu mai are ce lua si este eliminat împreuna cu “calul” sau. Pentru urmatoarea tura, facilitatorul strânge premiile de la câștigatori, scoate unul din ele (pentru a favoriza competitia) si invita “calaretii” pe “cai” - dupa care da semnalul. Desigur ca o alta pereche este scoasa din joc la încheierea turului - ramânând fara premiu. Facilitatorul procedeaza la fel în continuare - pâna ramâne un singur cuplu în joc. (Perechile pot fi mixte si chiar își pot schimba rolurile de la un tur la altul – “calaretul” cu “calul”). Jocul este amuzant deoarece solicita viteza participantilor. Sfârșitul activitatii demonstreaza ca într-o competitie este doar un câștigator; într-o cooperare pot fi toti câștigatori - dar aceasta e explorata prin alte exercitii de comunicare.

Identitatea

Lucrul asupra identitatii este câteodata necesar - când se încearca definirea si studierea cauzelor (ascunse) a sale. Ca activitate de comunicare - într-un grup - se poate exersa pe mai multe cai. Iata doua propuneri aici:

Specific

Pentru ca o entitate sa fie cunoscuta, este nevoie de gasirea unor elemente specifice ei. Facilitatorul prezinta grupului tema de lucru (aceasta poate fi un teritoriu, o persoana, o cultura, etc.). Participantii sunt invitati ca printr-un cuvânt (maxim o idee) sa procedeze la punctarea chestiunilor esentiale ale temei de lucru, într-un ritm foarte alert (este ceea ce se cunoaste a fi drept furtuna creierelor). Facilitatorul culege opiniile grupului - initial asa cum vin ele de la participantii iar apoi încearca sa le sistematizeze - în consens cu membrii ce le-

au emis. Rezultatul este analizat împreună: identitatea poate fi percepută ca un sistem ce nu mai funcționează corespunzător și atunci se caută ceva în afara; ea pleacă de la intim (personal) spre exterior. De exemplu: într-un atelier internațional dintr-un curs - după ce au fost colectate propunerile delegaților aparținând multor state, Europa a fost reprezentată prin 5 simboluri: steagul (duzina de stele auri în cerc pe fond azuriu), Strasbourg (ca simbolul capitalei), ceasul (simbolul timpului), oamenii și podul (simbol teritorial).

Ceapa

Ceapa obișnuită are foite; așa și identitatea unei persoane este construită din mai multe învelisuri. Miezul cepei sau al identității persoanei este în cel mai intim nivel, bine ascuns înăuntru. O secțiune prin mijlocul cepei dezvăluie diferitele învelisuri ale miezului. Facilitatorul cere participanților să se împartă pe grupuri de lucru și fiecare să treacă pe secțiune (o jumătate de ceapă schitată) ceea ce reprezintă partile cele mai importante ale propriei identități. Lor li se cere să aprecieze ce lucruri sunt mai importante pentru ei și să le plaseze în centru iar cele mai puțin evidente spre suprafață. Categoriile folosite pentru aceasta pot include: educația, familia, cunostințele, varietatea, unicitatea, religia, teritoriul, cultura, sentimentele, etc. La sfârșit, decojirea cepei - prin explicarea pe rând de către grupuri a lucrului pe care l-au efectuat - oferă participanților un bun prilej de analiză a ceea ce este identitatea. De exemplu: uneori diferite părți ale vieții noastre ne domină identitatea (a fi mama, munca, etc.); adesea identitatea noastră este bazată pe emoțiile momentului, astfel că la suprafața cepei pot apărea educația, egalitatea, ș.a., sub care pot fi sentimentele iar în interior sexualitatea, credința, etc.

*

Fiecare persoană are o anumită identitate. Adesea putem vedea oameni asemănători cu noi și îi lua drept identici...Identitatea implică o sumă de termeni - uneori necunoscuți chiar nouă înșine!

Iepurasul roz

Pornind dinspre lumea lucrurilor sensibile înspre interior - înspre sufletul omului - și de aici urcând spre transcendent, itinerariul îl duce pe om la ceea ce acesta aspiră (la ceea ce nu-l pot ajuta facultățile intelectului): iubirea...Este un joc de energizare, care face apel la emoții. Participanții sunt rugați să se așeze într-un cerc. Facilitatorul începe o poveste, cam în termenii următori: "În această zonă se vorbește că trăiește iepurasul roz; el este foarte mic, ca poți să-l ții ascuns în palma și e foarte dragut, că îți vine să-l pupi de cum îl vezi. Ei bine, doar că l-am pomenit și iată că mi-a sărit în brate și l-am acum aici, ascuns în cașul palmei; îl țin cu grijă înăuntru să nu fugă și mă uit la el cât e de simpatic, îl alint și rostesc cu voce tare că l-am pupat...(și un loc al corpului este menționat)". De exemplu, să zicem că a fost spusă urechea dreaptă. Facilitatorul apoi cu grijă înmânează "iepură roz" vecinului (nu contează direcția - în dreapta sau stânga), spunându-i să privească admirativ așa-zisul "iepură roz" - făcând un efort de imaginație - și cerându-i să zică, cu voce tare, unde l-am pupat. Regula jocului este că "iepură roz" nu va fi pupat în același loc. De exemplu, să zicem că a fost aleasă acum urechea stânga. Vecinul va înmâna următorului membru al grupului acest "iepură roz", care poate găsi că l-am pupat pe unul din obrăjori, o labută, frunte, etc. - nu pe urechi ce deja au fost pupate. Exercițiul continuă până când "iepură roz" revine la facilitator (deci a trecut pe la toți din cerc). Facilitatorul apreciază cu voce tare ce iubit este "iepură roz" de către toată lumea și...cum îl dezmiarda mai frumos, acesta deodată tâsneste din palmele lui și se pierde, în afara cercului, fără să se întoarcă. În această situație, rămasi fără "iepură roz", facilitatorul remarcă extraordinara dragoste pe care o aveau de împărtășit participanții cu el dar că totuși ei nu l-au pupat, ci doar au zis-o; ca atare, el le cere că fiecare, în sensul în care a circulat "iepură roz" în cerc, să-și pupă vecinul în locul spus că ar pupa "iepură roz" cu atâta drag. Așadar, fiecare membru al grupului, pe rând, va fi pupat de vecinul dintr-o parte și va pupa pe celălalt vecin exact în locurile zise cu voce tare la primul tur - când a circulat "iepură roz". Jocul acesta provoacă reflecția participanților asupra sentimentelor proprii în raport cu neprevăzutul și îi face să trateze situația fiecare din punct de vedere al eului său.

Insula

Este un exercitiu fizic ce favorizeaza, dezvolta si întareste coeziunea grupului. Facilitatorul alege un mic perimetru (sa zicem de un metru patrat) în spatiul unde are loc întrunirea - si spune ca acea zona, bine delimitata, este "insula". În functie de distanta geografica de la care participantii au venit la întrunire, raportat proportional ei, participantii sunt invitati sa se aranjeze în jurul "insulei"; desigur ca participantul venit de la cea mai mare distanta va fi cel mai departe de "insula" iar gazdele chiar lângă ea. Astfel aranjati, participantii au si posibilitatea de a-si face o imagine fata de locurile de unde sunt originari - pentru aranjarea lor în jurul "insulei" fiindu-le permisa colaborarea / consultarea între ei, ca sa fie bine pozitionati. Dar nu acesta este scopul principal al jocului! Odata aranjamentul facut, el reprezinta pozitia de start a jocului: la semnalul facilitatorului, participantii vor avea de ajuns pe "insula" în timpul cel mai scurt si vor trebui sa fie toti înantru. "Insula" se gaseste în mijlocul unui "ocean" adânc, bântuit de "rechini" - iar participantii, ca membri ai aceluiasi grup, "supravietuiesc" doar împreuna pe mica "insula". Ca atare, ei vor fi nevoiti sa se îngramezeasca, înghesuie, catere, sustine, etc., asa cum pot - eforturile lor fiind o rezultanta a cooperarii si solidaritatii manifestate între participantii. Jocul este amuzant - daca participantii își dau silinta de a nu cadea în "apa" si deci de a colabora între ei pentru a-i atinge scopul.

Intoleranta

Chiar daca suntem convinsi ca intoleranta este un lucru rau, e înca dificil de a gasi o cale de începere a tratarii acestui vast subiect. Simbolurile, clișeele si imaginile fac parte din lumea noastra (reală sau virtuală / fantastica). Copiii se deosebesc de adulti gasind sens unor scene ce par de neînțelese câteodata. Un facilitator poate lucra cu grupul stimulând participantii sa-si discute si argumenteze ideile lor. Intoleranta are multe fete: este o lipsa de respect pentru practicile ori credintele altuia. Aceasta este aratata când cineva nu lasa pe altul sa aiba o opinie diferita de cea proprie sau actioneaza în mod diferit decât cel asteptat. Prejudecatile, puterea, stereotipurile, homofobia, inegalitatea, s.a., contribuie la convingerea câteodata ca oamenii diferiti de noi sunt inferiori; de aceea, explorarea modurilor de a redresa balanta înseamna încurajarea dezvoltarii unei tolerante active, respectului, promovarii si respectarii demnitatii umane, drepturilor si educatiei. Lucrul împotriva intolerantei implica o combinatie a învatarii cognitive, emotionale si pragmatice – legând capul de inima si de mâna! Dându-ne seama mai bine de ceea ce se afla în inima si în mintea noastra, suntem obligati sa devenim mai atenti la ceea ce se afla în mintile si în inimile altor oameni. O înțelegere reciproca a gândurilor si a sentimentelor noastre contribuie adeseori la acceptarea noastra reciproca. Odata ce am înțeles cum gândesc si ce simt oamenii implicati într-un conflict, este mult mai usor sa înțelegem de ce se comporta ei într-un anumit fel. Oamenii actioneaza diferit – în functie de ceea ce gândesc si de ceea ce simt. Propunerile urmatoare fac apel la folosirea creativitatii, munca individuala si de grup, amestec si potriviri de idei. Fundamental pot fi sugerate câteva teme de reflectie:

- ? cât de mult experientele ce ni se întâmplă ne afecteaza vietile?
- ? dar cât de mult afecteaza vietile altora?
- ? când este posibil ca intoleranta sa fie un lucru bun?
- ? ce tipuri de intoleranta sunt cunoscute?
- ? ce facem ca sa combatem intoleranta?
- ? cât de efectiva (si potrivita) este legislatia în ceea ce priveste intoleranta?
- ? etc.

În continuare sunt câteva exemple de lucru (denumite sugestiv - desenul, coloratul, mesajele, colajul, povestea, amestecul) asupra intolerantei, în care facilitatorul:

Desenul

- ? cere participantilor sa deseneze o casa (sau altceva) fara sa foloseasca nici o linie dreapta
- ? aceasta activitate arata modul în care oamenii pot avea în comun anumite lucruri – sa deseneze o casa – dar fiecare persoana da un raspuns diferit, unic, acestei sarcini
- ? desigur, nici unul dintre raspunsuri nu este incorect!

Coloratul

- ? maresti la un copiator alb-negru niste benzi desenate
- ? cere participantilor sa le coloreze cum cred ca se potriveste
- ? compara (împreuna cu participantii) apoi cu originalul!
- ? discuta cu participantii asemanarile / deosebirile si ce a cauzat aceasta

Mesajele

- ? sterge baloanele cu vorbele personajelor si cere participantilor ca sa relateze desenele cu mesaje, completând cu cuvinte ceea ce considera ca se potriveste
- ? discuta apoi cu participantii cum joaca puterea un rol în intoleranta

Colajul

- ? alege o tema si ofera participantilor reviste vechi ilustrate
- ? cere participantilor ca decupând (lucru individual) poze sugestive – sa monteze un colaj pe acea tema
- ? rezultatul va fi prezentat celorlalti si discutat

Povestea

- ? alege o poveste si îi taie finalul
- ? cere participantilor sa îi gaseasca un sfârșit
- ? dezbate cu participantii de ce au ales acea încheiere

Amestecul

- ? pune împreuna – amestecând – fotografiile facute la mai multe evenimente
- ? cere participantilor sa le sorteze pe domeniile care cred ca le apartin, separându-le în pachete distincte
- ? analizeaza împreuna cu participantii cum au ajuns la acele concluzii si daca ele sunt corecte

Inventarul perceptiei proprii

Despre munca grupurilor a fost facut un lung studiu privind cele mai bune caracteristici într-o echipa, bazat în special pe cercetarea într-o echipa de lideri implicati într-o simulare manageriala, ca parte a unui curs de instruire. Prima surpriza a fost descoperirea sindromului ca echipa compusa din cei mai straluciti nu a fost cea mai buna! Lucrarea s-a sfârșit cu o lista de 8 roluri ce sunt cerute pentru un grup într-adevar eficace:

- ? SEFUL - este acela care prezideaza echipa si coordoneaza eforturile ei; nu trebuie sa fie stralucitor sau creator dar sa fie disciplinat, concentrat si echilibrat; vorbeste si asculta bine, este un bun judecator al oamenilor si al lucrurilor: un om care lucreaza prin altii. Este o persoana dar nu totdeauna adevaratul lider; alege prioritatile pentru echipa, identifica nevoile si le combina pentru munca efectiva a grupului. Este un comunicator usor si un lider “social”.
- ? FORMATORUL - este plin de energie, iasa în evidenta si e dominant; este de obicei liderul si în absenta sefului îi ia locul desi s-ar putea sa n-o faca prea bine. Forta sa consta în determinarea si pasiunea sa pentru sarcini dar poate fi prea sensibil, iritabil si nerabdator; este nevoie de el ca un

îmbold pentru acțiune. Raspunde cutezantei, este intolerant cu ideile neclare, cauta sa unifice ideile si poate sa faca grupul inconfortabil, putând distruge echipa.

- ? INOVATORUL - spre deosebire de formator, este introvertit dar e dominant din punct de vedere intelectual; este sursa ideilor si propunerilor originale, fiind cel mai imaginativ si inteligent membru al echipei. Poate totusi sa fie neglijent cu detaliile si sa respinga critica; are nevoie de a fi capacitat sau va abandona. Este creativ, preocupat cu principalele cadre, poate face greseli si are nevoie de prilejuri pentru a vorbi; nu e prea bun în munca practica.
- ? EVALUATORUL - este de asemenea inteligent dar e mai mult analitic decât creator; contributia sa este disectia atenta a ideilor si abilitatea de a vedea lacuna dintr-un argument. Frecvent este mai putin implicat decât ceilalti, înconjurat de datele sale si detasat de echipa, ca un verficator de calitate; este de nadejde dar poate fi lipsit de tact si rece. Este stabil, serios, nu prea excitat, îi place sa analizeze si sa interpreteze si poate opri munca echipei; poate fi competitiv cu seful sau planificatorul; îi place sa scrie materiale complexe, sa analizeze probleme si sa faca judecati; nu e bun în munca practica.
- ? INVESTIGATORUL - este membrul popular al echipei, extravertit, sociabil si relaxat; el este acela care aduce noi contacte si dezvoltari pentru grup, e propagandistul, diplomatul si agentul de legatura; el însusi nu este un original sau un conducator, de aceea are nevoie de echipa ce sa-i culeaga contributiile. Este cel care aduce resurse din afara; e stabil, popular, entuziast dar își poate pierde interesul si de aceea are nevoie de motivatie pentru a-si pastra tinta; își foloseste relatiile exterioare si face foarte bine lobby.
- ? ORGANIZATORUL - este practic; transforma ideile în sarcini care pot fi executate. Se ocupa de orar, planuri si scheme; metodic, demn de încredere si eficient, nu e excitat de viziuni si el însusi nu poate fi influentat. Nu conduce dar administreaza; munceste sistematic, nu-i place sa-si schimbe planul odata facut. Rolul lui nu e de a-i lega pe altii, ci de a fi în linia a doua; poate distruge balanta dintr-o echipa. Nu e o pozitie de lider.
- ? EXECUTANTUL - tine echipa unita prin modul de a fi un suport pentru altii - ascultând, încurajând, armonizând si înțelegând; placut si popular dar necompetitiv, este o persoana pe care nu o observi când e prezenta dar îi duci lipsa când nu este. Nu iese în evidenta, este foarte sensibil la atmosfera grupului, e foarte bun comunicator (nu la nivelul grupului, ci de la persoana la persoana); este emotional, nu-i place confruntarea, promoveaza unitatea si armonia.
- ? FINALIZATORUL - fara el echipa ar putea sa nu ajunga niciodata la sfârșitul obiectivelor sale; el este acela care verifica detaliile, se îngrijoreaza cu orarele si îi grabeste pe ceilalti; necrutator - o calitate importanta dar nepopulara. Este introvertit, intolerant, pentru care gospodarirea timpului e foarte importanta; poate pierde dintre obiective. Îsi ia responsabilitati personale si de obicei este singurul din echipa care se gândeste la limite, simtindu-se câteodata frustrat.

Prea multi dintr-un singur tip într-o echipa înseamna o lipsa a balantei; de asemenea, câteva roluri si câteva sarcini nu vor merge. Într-o echipa mica - prin urmare - o persoana ar avea performanta de a avea mai mult decât un rol. Întregul set este mai important unde o schimbare rapida e implicata (în munca de forta, tehnologie, afaceri sau rezultate). Grupurile mai mult stabile pot adesea învinge - prin întregul set de roluri. Semnificatia coloanelor grilei din chestionar:

- ? A - ORGANIZATOR
- ? B - SEF
- ? C - FORMATOR
- ? D - INOVATOR
- ? E - INVESTIGATOR
- ? F - EVALUATOR
- ? G - EXECUTANT
- ? H - FINALIZATOR

Facilitatorul explica participantilor ca individual își vor face inventarul percepției proprii, respectând următoarele instrucțiuni (nu este necesar ca rezultatele să fie făcute publice, ci fiecare își poate păstra pentru sine estimarea): “Pentru fiecare secțiune a acestui chestionar, ești rugat să însemni una, două sau 3 chestiuni, cele mai aplicabile pentru tine. Alegerea ta trebuie să fie consemnată în partea stângă. Ești rugat să nu optezi pentru mai mult de 3 chestiuni! Odată ce ai făcut alegerea, ești rugat să alocați 10 puncte între aceste chestiuni pe care le-ai însemnat. Alocarea punctelor va indica extinderea relativă în care fiecare chestiune se aplică pentru tine. De exemplu, în secțiunea 1 vei găsi ca sunt doar două chestiuni ce să-ți corespundă; una din ele o vei simți ca însumează mai mult decât cealaltă, care e doar din când în când; în această situație, vei putea da primei tale alegeri 7 puncte și deci cealaltă alegere va primi restul de 3 puncte. În unele situații, vei putea decide ca sunt două chestiuni la care optezi egal - dacă este acest caz, atunci vor primi fiecare câte 5 puncte. Ar fi foarte neplăcut dacă în oricare dintre cele 7 secțiuni ale acestui chestionar vei aloca toate cele 10 puncte unei singure chestiuni. În fiecare secțiune trebuie să alocați toate cele 10 puncte! Răspunzând chestionarului, ești rugat să selectezi chestiunile care crezi că îți descriu cel mai bine purtarea. Nu răspunde prin alegerea acelor alternative care îți descriu manierele așa cum ai vrea să le ai. Ar fi stresant dacă nu ai găsi nici o chestiune bună sau le-ai considera ca fiind greșite. Toate chestiunile sunt la fel de importante!”

I. CU CE CRED CA POT CONTRIBUI PENTRU GRUP:

- a) Cred că pot repede să vad și să obțin avantajul noilor oportunități
- b) Pot să lucrez bine cu un spectru larg de oameni
- c) A da idei este unul dintre cele mai puternice puncte ale mele
- d) Sunt în stare să scot din oameni tot ce au de valoare în ei, lucru ce aduce o însemnată contribuție la obiectivele grupului
- e) Eficiența mea personală este într-adevăr foarte bună în timpul activității
- f) Sunt gata să înfrunt o nepopularitate temporară dacă aceasta conduce în final la rezultate care merită
- g) Sesizez repede care este modalitatea de a lucra într-o situație cu care sunt familiarizat
- h) Pot să ofer alternative de acțiune, fără să influențez sau să prejudiciez

II. DACA AS AVEA O POSIBILĂ DEFICIENȚĂ ÎN ECHIPA DE LUCRU, ACEASTA AR PUTEA FI:

- a) Nu îmi place dacă întrunirile nu sunt bine structurate, controlate și în general bine conduse
- b) Încilin să fiu prea generos cu cei care au un punct de vedere sanatos dar carora nu le-a fost acordat timp destul pentru a-l explica
- c) Discut foarte mult când apar noi idei în grup
- d) Obiectivitatea mea face dificil pentru mine să mă alătur cu entuziasm și imediat colegilor
- e) Câteodata sunt văzut autoritar și puternic când avem de făcut ceva
- f) Găsesc că este dificil să fiu liderul, probabil pentru că sunt prea sensibil la atmosfera de grup
- g) Încilin să fiu ocupat cu ideile mele, aceasta producând pierderea firului acțiunii / celor ce se întâmplă
- h) Colegii mei mă vad îngrijorându-mă, fără să fie necesar, în legătură cu detaliile și posibilitatea ca lucrurile pot merge greșit

III. CÂND SUNT IMPLICAT ÎNTR-UN PROIECT CU ALTE PERSOANE:

- a) Pot să influențez oamenii fără să exercit presiuni asupra lor
- b) Participarea mea previne greșelile din neatenție
- c) Sunt gata să urgentez acțiunea ca să fiu sigur că întrunirea noastră nu este pierdere de vreme sau scapă din vedere obiectivul principal
- d) Pot să fiu socotit în a contribui cu ceva original
- e) Întotdeauna sunt gata să accept o sugestie bună în interes comun
- f) Sunt pasionat să caut cele mai recente idei și dezvoltări
- g) Cred că abilitatea mea pentru o judecată corectă este apreciată de ceilalți
- h) Pot să fiu demn de încredere în a vedea că toată munca esențială este organizată

IV. MODUL MEU CARACTERISTIC DE ABORDARE A LUCRULUI ÎN GRUP ESTE:

- a) Am un interes total de a-mi cunoaste colegii mai bine
- b) Nu ma deranjeaza o discutie profunda sau sa sustin eu însumi o viziune minoritara
- c) De obicei gasesc argumente ca sa combat afirmatiile incerte
- d) Cred ca pot face ca lucrurile sa mearga când un plan trebuie aplicat
- e) Încerc sa evit evidentele si sa apar cu solutii neasteptate
- f) Mi-as dori sa ating perfectiunea în orice munca de grup pe care as întreprinde-o
- g) Sunt gata sa ma folosesc de legaturile pe care le am în afara grupului
- h) În timp ce sunt interesat în toate parerile, nu am nici o ezitare în a-mi pune mintea la lucru odata ce o decizie urmeaza a fi luata

V. AJUNG LA SATISFACTIE ÎNTR-O MUNCA PENTRU CA:

- a) Îmi place analiza situatiilor si luarea în considerare a tuturor variantelor posibile
- b) Sunt interesat în gasirea solutiilor practice la probleme
- c) Îmi place sa simt ca am bune relatii de lucru
- d) Pot avea influenta puternica asupra deciziilor
- e) Îmi place sa lucrez cu oameni care ar putea oferi ceva nou
- f) Pot sa determin oamenii sa faca activitati necesare
- g) Ma simt în largul meu când pot acorda unei sarcini toata atentia mea
- h) Îmi place sa gasesc un domeniu care sa-mi dezvolte fantezia

VI. DACA MI SE OFERA NEASTEPTAT O SARCINA DIFICILA CU TIMP LIMITAT SI PERSOANE NECUNOSCUTE:

- a) As simti nevoia sa ma retrag într-un colt, sa gasesc solutia, înainte de a face ceva
- b) As fi gata sa lucrez cu persoana care a indicat cel mai creativ mod de abordare, oricât de dificila poate fi aceasta persoana
- c) As gasi o cale de a reduce dimensiunea sarcinii prin stabilirea celor mai bune contributi ale diferitilor indivizi
- d) Instinctul meu natural m-ar ajuta sa ma asigur ca nu am ramas în urma cu programul
- e) Cred ca as ramâne calm si mi-as pastra capacitatea de a gândi corect
- f) As avea încredere în oameni, muncind pentru teluri comune, în ciuda presiunilor
- g) As fi pregatit sa preiau o conducere pozitiva, daca simt ca grupul nu a facut nici un progres
- h) As deschide discutii cu intentia de a stimula idei noi si de a face sa se miste ceva

VII. CU REFERIRE LA PROBLEMELE PE CARE ALTII LE AU CU MINE:

- a) Înclin sa-mi arat nervozitatea fata de cei care obstructioneaza progresul
- b) Altii ar putea sa ma critice pentru ca sunt prea analitic
- c) Dorinta mea de a ma asigura ca munca este bine facuta ar putea întârzia dezbaterile
- d) Tind sa ma plictisesc repede si sa ma bazez pe unul sau doi membri care ma ajuta sa depasesc aceasta stare
- e) Mi se pare dificil a începe ceva înainte ca obiectivele sa fie clare
- f) Câteodata nu reusesc sa explic si sa clasific puncte complexe care îmi apar
- g) Sunt constient ca pretind de la ceilalti lucruri pe care eu nu le pot face
- h) Ezit sa ma exprim când am împotriva o opozitie reala

	A	B	C	D	E	F	G	H
I.	g__	d__	f__	c__	a__	h__	b__	e__
II.	a__	b__	e__	g__	c__	d__	f__	h__
III.	h__	a__	c__	d__	f__	g__	e__	b__
IV.	d__	h__	b__	e__	g__	c__	a__	f__
V.	b__	f__	d__	h__	e__	a__	c__	g__
VI.	f__	c__	g__	a__	h__	e__	b__	d__
VII.	e__	g__	a__	f__	d__	b__	h__	c__

	A	B	C	D	E	F	G	H
S								

Interpretare: “Sunt semnificative rezultatele de peste 15 puncte, fiindca indica rolurile principale ale tale. Nu fi dezamagit daca nu corespund dorintei tale! Practica a aratat ca pe masura scurgerii timpului, chestionarul facut din nou îți poate prezenta alte situatii despre tine, pentru ca esti în permanenta evolutie!”

Inversarea

Este o activitate care presupune jucarea unei zile dintr-o familie: într-o "casa", participantii vor simula principalele roluri (pe care si le aleg). Inversarea consta în faptul ca barbatii “înlocuiesc” femeile si reciproc (ca actori). Piesa în sine cuprinde unchi, matusi, socri, copii, s.a. În concepie vor fi incluse elemente esentiale ale vietii casnice si abordarile lor:

- ? cine ia decizii
- ? diferentele între generatii
- ? ce fac copiii
- ? etc.

Pentru actiune - un conflict imaginar va fi tema piesei. Actorii vor avea nevoie de un public (ce vor fi restul participantilor). Este foarte important de a tine minte clar ca e o inversare a rolurilor! Pe rând, pentru scurt timp (5 - 10 minute), echipele de actori se vor perinda în fata celorlalti; dupa fiecare reprezentatie teatrala, se vor discuta aspectele întâlnite (toata lumea), aceasta fiind si pauza necesara introducerii în scena a urmatozilor.

Împachetatul

Oamenii sunt foarte diferiti între ei. Aceasta poate fi aratata oricui prin propunerea unui exercitiu foarte simplu: membrilor unui grup li se cere sa împacheteze acelasi fel de hârtie, plecând din orice colt vor. De exemplu: facilitatorul împarte tuturor câte o bucata de hârtie (identica în marime si tip) si zice participantilor s-o îndoiaie în doua – pentru început. Apoi, ei o mai pot împaturi o data în doua. Plecând din orice colt vor ei, o mai pot împaturi o data si îndoii apoi înca o data – pâna când vine decizia de oprire. Hârtiile despaturite vor arata ulterior participantilor ca desi au facut (fiecare) aceleasi miscari cu ale celorlalti, modelele rezultate nu sunt niciodata identice (!) urmele de îndoire ale hârtiilor diferind între ele – ceea ce reflecta diferenta dintre oameni.

Împartirea

Poate parea usor - dar nu totdeauna este asa - sa împarti un numar de participantii în grupe: pentru lucrul în ateliere, diverse activitati, jocuri simulative, etc. Exista mai multe feluri de a o face:

Sorti

Facilitatorul invita participantii sa extraga dintr-o gramada biletele ce au notate pe ele un numar, o culoare sau o denumire. În functie de aceasta tragere la sorti, ei se vor împarti pe grupe. De exemplu: daca se doreste împartirea lor în 4 grupe, biletelele vor avea scrise pe ele cifrele de la 1 la 4, aflate în numar egal proportional cu totalul participantilor; la fel pot fi alese culorile respectivelor grupe ori chiar denumirea lor.

Criteria

Rezultatele tragerii la sorti sunt aleatorii; câteodată împartirea participanților nu este suficientă să se facă la întâmplare și atunci facilitatorul va cere respectarea unor condiții - în funcție de specificul lucrului care va urma. Astfel, împartirea se poate face respectând unele criterii, ca:

- ? sex
- ? loc de origine
- ? naționalitate
- ? vârstă
- ? profesie
- ? etc.

Experiența arată că sunt multe activități care sunt mai câștigate cu cât profilul participanților este mai divers: formând grupe mixte pe criteriile mai înainte enunțate (ori urmând altele, impuse de specificul muncii ce se va desfășura), beneficiul rezultat poate fi mai mare - datorită mai multor puncte de vedere asupra aceluiași chestiuni.

Alegerea

Decât impunerea de către organizatori a compoziției grupurilor de lucru - prin desemnarea / nominalizarea membrilor acestora, participanților li se poate oferi șansa de a opta ei însșiși la împartire; astfel, facilitatorul (după prezentarea lucrului ce urmează să fie efectuat în grupe), acordă posibilitatea alegerii de către ei a grupului din care vor să facă parte, urmărind afinitatea dintre membri, interesul față de o temă, pregătirea ori aportul ce-l simt aceștia să ar putea face parte din contribuția lor, etc. Alegerea se poate face prin chestionarea participanților sau dându-le lor libertatea de a-și găsi o idee pentru grupare.

*

Indiferent de calea prin care se face împartirea participanților în grupuri, felul ei de a o face depinde mult de sugestiile / propunerile facilitatorilor - deoarece influențează lucrul ulterior. Impasul de a decide modul de împartire (când sosește momentul) poate fi depășit cu ajutorul unei bune comunicări între participanți dar și între organizatori și participanți.

Împletirea mâinilor

Participanții sunt invitați să stănde în picioare, să se apropie cât mai mult unii de alții, toți cu mâinile întinse în față, până când acestea aproape se ating între ele. Apoi ei sunt rugați să închidă ochii și să facă un pas înainte astfel încât mâinile se vor atinge unele de altele; ei vor apuca, cu fiecare mână, câte una din mâinile întâlnite și vor deschide ochii. Rezultă o "îmbârligatură" de legături prin mâini între participanți. Fără să se desprindă mâinile, ei sunt invitați să formeze un cerc clar, ținându-se permanent de mâini, astfel încât fiecare să aibă categoric în dreapta și în stânga să câte un vecin - bineînțeles aceștia fiind cei cu care se țin de mână la momentul startului. Este o activitate de grup, un joc de cooperare. Prin tot felul de mișcări și încercări, participanții pot reuși să realizeze obiectivul: un cerc. Membrilor grupului li se permite conversația și colaborarea prin orice mijloace, respectând regula: nedisprinderea mâinilor până la sfârșit.

Încrezătorul

Este un joc bazat pe încrederea în ceilalți. Activitatea reclamează și exercițiul de forță din partea membrilor grupului. Participanții sunt rugați să se apropie cât mai mult între ei, într-un cerc, cu fața în interior. Palmele fiecăruia sunt la nivelul pieptului gata pentru împingerea voluntarului ce se va situa în mijlocul cercului. Voluntarul va închide ochii și se va lăsa drept ca o scândură să cadă în orice direcție

doreste. Participantii, în cercul foarte strâns din jurul sau, îl vor opri din cadere împingându-l cu palmele la nivelul umerilor lui înapoi în poziția verticală inițială; după care voluntarul poate opta pentru caderea în partea opusă sau în orice direcție - din nou fiind respins de proptă grupului. Mișcarea voluntarului este o pendulare, a poziției fixe fiind talpile. Senzația trăită de voluntar este foarte interesantă, cu condiția ca grupul să-și exercite corect rolul. Prin greșeala participantii pot scăpa voluntarul, ceea ce este neplăcut. După câteva mișcări, voluntarul este înlocuit de alt participant, el devenind un membru al grupului.

Încrucisarea

Este un exercițiu foarte vechi de societate: atinge percepția participanților – făcând apel la logica. Facilitatorul explică membrilor grupului că există o regulă în pasarea a două betisoare (sau țigari, creioane, etc.) de la unul la celălalt – pe care ei sunt invitați să o descopere. Sezând într-un cerc, începutul îl face facilitatorul, care spune: “am aceste bete paralele și le dau paralele” – înmânându-le vecinului. Acesta poate zice: “le primesc paralele și le dau încrucisate”, înmânându-le mai departe următorului din cerc, suprapuse unul peste celălalt. Vecinul le preia și poate zice: “le iau încrucisate și le dau încrucisate”. Aici facilitatorul poate interveni și spune că nu este adevărat, invitându-l pe detinatorul betisoarelor să încerce din nou; dacă acesta se corectează, zicând “le iau paralele și le dau paralele”, atunci facilitatorul admite că e bine. Ce s-a întâmplat? Regula de descoperit în pasarea betisoarelor nu este poziția acestora – încalcate sau alăturate – ci poziția picioarelor detinatorului lor. Astfel, în situația prezentată aici: facilitatorul stând avea picioarele alăturate, vecinul sau sedea cu picioarele alăturate (unul lângă altul) dar după ce le-a preluat, înainte de a le înmâna mai departe s-a aranjat sezând picior peste picior – iar următorul, uitându-se la betisoarele încrucisate primite întâi a greșit spunând că le-a primit încrucisate (deoarece sedea cu picioarele alăturate) și doar după ce s-a corectat a fost bine, pasându-le în continuare. S.a.m.d. Membrilor grupului care nu-și știu regula le va fi destul de greu să o descopere dacă atenția lor se rezumă la concentrarea asupra pozițiilor betisoarelor și nu largindu-și viziunea – asupra pozițiilor picioarelor detinatorilor lor (încrucisate / picior peste picior sau alăturate / paralele).

Întelegerea

Este un test cu durată de 3 minute. Participantii vor avea de făcut următorul exercițiu, prezentat lor pe câte o foaie - individual, în cel mult 3 minute:

1. Citeste totul înainte de a începe
2. Scrie-ti numele pe coltul drept-sus al acestei coli
3. Încercuiește cuvântul “numele” de la punctul 2
4. Desenează 4 patrate în coltul stâng-sus al acestei coli
5. Înscrie în fiecare patrat câte un cerculeț
6. Semnează sub numele tau (coltul drept-sus)
7. Pune titlul acestei coli “DA, DA, DA”
8. Subliniază complet rândurile 6 și 7
9. Desenează o cruce în coltul din dreapta-jos al acestei coli
10. Trasează un triunghi în jurul crucii
11. Încercuiește cuvântul “stânga-sus” de la punctul 4
12. Pe spatele acestei coli, înmulțește 70 cu 45
13. Rosteste (tare) prenumele tau
14. Striga: “urmez instructiunile”
15. În josul acestei pagini, adună 107 cu 234
16. Încercuiește rezultatul obținut
17. Numără cu voce tare de la 1 la 10

18. Înteapa de 3 ori coala aici
19. Daca esti primul care ai ajuns la acest punct, striga:
“Eu sunt cel care respect instructiunile cel mai bine”
20. Dupa ce citesti, nu urma decât instructiunile 1 si 2
21. Aduga-ti prenumele în fata numelui
22. Sublineaza-ti prenumele
23. Pune jos creionul

Dupa ce facilitatorul explica participantilor ca au maximum 3 minute pentru a face acest exercitiu si ei confirma ca au înteles, graba unora de a se încadra în timp îi fac sa nu dea curs primei instructiuni - care le cere ca întâi sa citeasca toata lista; dupa cum se observa, instructiunea 20 rezuma exercitiul doar la primele doua puncte! Presiunea timpului nu justifica, ci contrazice afirmarea initiala a înțelegerii!

Învatarea

Este un proces care nu se termina niciodata. Învatarea poate duce la depasirea unor stereotipuri (chiar de a-ti însusi toleranta pentru ambiguitate!), aprofundarea legaturilor cu altii, etc.

Piramida

La început, participantii își vor clarifica necesitățile pentru ei - ce dorinte au, etc., si ce înseamna asta pentru ei. Facilitatorul pregatește o lista cu nevoi sau drepturi - pe care ei sunt invitati sa le clasifice functie de prioritățile ce le au, lucrând întâi individual si apoi comparându-si clasamentele în grup. De exemplu, lista poate cuprinde: educatia, fericirea, reguli, dragostea, muzica, masini, dulciuri, mâncare, basme, apa, sport, haine, vacante, protectie, etc.; sau se poate lucra pe drepturi, ca de exemplu la: spatiul privat, sanatate, libera exprimare, afectiune, munca, etc. În grup, participantii își vor prezenta reciproc nevoile / dorintele / drepturile, etc., încercând ordonarea acestora în nivele piramidale – care:

- ? la baza sunt fundamentale
- ? în mijloc sunt cele ce presupun implicare sociala
- ? catre vârf sunt de ideal (afirmare proprie)

Personalitatea participantilor se va impune în determinarea si aranjarea nivelelor. Daca grupul a fost împartit pentru lucru în grupulete (pentru a face activitatea mai facila), piramidele rezultate vor fi comparate si discutate.

Cai

Învatarea este un proces care pentru concretizare se planifica, ca un proiect: plecând de la obiectivele sale, analiza sociala si motivatiile psihologice - metodologia învatarii trece prin definirea scopului si tintele educationale concrete, la resursele avute (tehnice, umane), ca sa-si aiba un program de desfasurare, pâna la sfârșit; consideratiile de avut în vedere sunt: biografia, comportamentul fata de învățare, mediul fizic în care se petrece, cunostintele de transferat, pregătirea anterioara, coerenta, nevoile si comportamentul. Oricând abordarea verifica metodele, daca sunt bune ori rele; întreaba(-te) daca metoda:

- ? permite o participare activa
- ? da timp si prilej de a intra în contact cu propriile credinte si sentimente
- ? ajuta exprimarea propriilor gânduri
- ? implica altceva decât îndemânările cognitive si intelectual-verbale
- ? clarifica frontiera dintre explicarea si valorificarea situatiei
- ? te va face responsabil pentru dezvoltarea personala
- ? te motiveaza pentru cercetari / studii / informari viitoare
- ? etc.

Aisbergul

Aisbergul este un ghetar plutitor desprins din calota polara; este nu un sloi, ci un munte de gheata - al carui vârf doar e vizibil la suprafata; natural, de obicei circa 90% din volumul sau este sub apa! Imaginând aisbergul, participantii vor proceda în activitatea de învățare pe un lucru asupra celor deja cunoscute (puse sa zicem pe o plansa unde este desenat aisbergul) la suprafata /10%/ iar cele necunoscute - ca aflate în adâncuri, sub orizont. De exemplu: fata de un conflict, într-un "aisberg" pot fi aranjate elementele înțelegerii - îl respect, ne putem distra împreuna, îmi pretuieste opiniile, nu am nevoie sa-mi pun masca sau sa fiu foarte formal cu el, ma va ierta daca voi gresi cu ceva, ma simt deschis fata de el, nu trebuie sa fiu perfect când este el de fata, nu ma va ignora în ceea ce are de gând sa întreprinda, îmi asculta parerile, ma respecta, nu trebuie sa fie totdeauna perfect în prezenta mea, îmi cere sfatul, îmi povesteste despre preocuparile lui, ne simțim bine împreuna, discutam, îi înțeleg punctul de vedere chiar si atunci când nu sunt de acord cu el, îl iert când greseste fata de mine, îl preocupa persoana mea si ceea ce gândesc eu, etc. Propunerea acestui exercitiu ajuta procesul de imagine a ceea ce este de abordat prin învățare; de asemenea, la îndemâna sunt (ori pot fi utilizate) planuri, scheme, etc.

*

Activitatile nu sunt în dimensiune transpersonală, chiar daca accentul cade pe lumea exterioară (experienta huntrica fiind uneori considerata ca neavenita) iar învățarea este pentru prezent – nu pentru viitor. Instruirea este o sosire, o destinatie – urmărind rationalitatea, în sensul diversitatii si nu nazuintei de omogenizare / tendintei spre uniformizare. Îmbunătățirile propuse nu ar rezolva problema transformării omului...Este prea multa masa de repaus! O înnoire s-ar instala – în care omul s-ar reconcilia cu natura (punct de vedere explicat ortodox si sustinut ecologist)...Dar în interiorul spiritualitatii nu sunt alternative: psihotehnicile nu largesc constiinta; de aceea, învățarea abordeaza dualismul subiect – obiect. Spiritul învățării da sens vietii; verifica daca se integreaza în mediu si aduce un plus în cotidian (dezvolta competente, promoveaza autonomie, s.a.). Gândește-te ce poate fi schimbat în legatura cu situatia ta si mijloacele date; sfat: multiplica totdeauna ce stii!

Jocul impresiilor

Prima impresie nu reflecta totdeauna realitatea; nici dupa un anumit timp petrecut personal nu se clarifica multe dintre caracteristici.

Diferentele

De un mare efect este ca la sfârșitul unei întruniri (la despartire) sa fie asezate pe o masa foi ce au notate pe ele fiecare câte un nume - ale celor prezenti, participantii fiind invitati sa scrie pe fiecare foaie ce mesaj, dorinta, ce au simțit sau doresc persoanei respective (sa transmita). Desigur ca persoana în cauza nu-si va scrie nimic pe propria foaie, ci îi va lasa pe altii. La încheiere, multi vor constata impresii ale celorlalti despre propria persoana cumva surprinzătoare pentru ei (este permis si anonimatul - notitele nu-i necesar a fi semnate). Impresiile despre altii - inclusiv comparate între ele - ne arata diferentele dintre noi.

Organizatorii pot pregăti si niste carti postale / vederi (eventual plicuri pentru scrisori), având trecute pe ele adresele tuturor celor prezenti; participantilor li se indica intentia de a trimite acestea, acasa la ei, odata completate (scrise) de catre ei - dupa un anumit timp, convenit împreuna. Astfel, sa zicem (de exemplu) dupa 3 ori 6 luni, fiecare va avea în cutia postala gânduri de la întrunirea la care au luat parte cu un anumit timp în urma; pe lângă ca este într-un fel o aducere aminte (si eventuale surprize), aceasta ajuta presupuse urmări / continuări a legaturilor stabilite - vizând efectul multiplicator si lucrul în retea.

Adjectivele

Aceeași activitate poate fi extrapolată (în funcție de context) - sau folosită separat - chiar în cursul unei întruniri, astfel: dacă participanții provin din medii diferite sau au origini diferite, exercitiul va solicita tuturor notarea de adjective (nesemnate), pe foi intitulate cu numele zonei de unde sunt și / sau proveniența lor, respectând aceeași regulă - de a nu consemna nimic pe ceea ce se referă la ei, ci doar de a-și nota impresiile despre alții, pe foile lor; de exemplu: dacă participanții sunt din mai multe localități / județe / țări, pe foi organizatorii trec denumirea acestora și invită toată lumea (concomitent) să treacă pe la fiecare - exceptând-o pe cea proprie - și să treacă un adjectiv pe care îl vede ca și potrivit celor proveniți din acea parte; sau dacă sunt de mai multe etnii (naționalități), foile vor fi intitulate cu acestea iar participanții sunt chemați să-și scrie părerile despre persoanele având aceste origini.

*

La încheierea activității, impresiile trebuie discutate în grup, urmărind să vedea de ce au fost trecute anumite lucruri care au atras atenția, răspunde la curiozități, întrebări, etc. Atât exercitiul cât și explorarea ulterioară sunt părți ale procesului de comunicare!

Limbajul corpului

Noua eră, care între elementele specifice ei are și:

- ? libertatea (autonomia personală pentru încercarea noului)
- ? desprinderea de dependente
- ? incertitudinea intuițiilor și observațiilor globale
- ? neașteptarea avantajelor / recompenselor totdeauna
- ? timpul propriu-zis uman (sporirea receptivității și sensibilității pentru ritmurile / vibrațiile / tendințele mediului)
- ? pierderea iluziilor (uneori prin largirea conștiinței deasupra necesității înțelese)

este aspru criticată datorită lucrului (în extrem) asupra punctii dintre suflet și corp. “Să devii tu însuți” este prea periculos dacă nu-ți iei în considerare pe celălalt... Omul este imperfect și a pasi pe propria cale e prea mult: în sistemul social e nevoie de respectarea ierarhiei iar sinele nu e pe primul loc! Așa cum se știe, sufletul are 5 facultăți:

- ? vegetativă (de alimentație, creștere și reproducere)
- ? senzitivă (depinde de simțuri, de senzații)
- ? apetitivă (prin care dorește sau vrea ceva)
- ? locomotoare (cea care determină mișcările)
- ? intelectuală (facultatea de a cugeta)

Spiritul și trupul nu sunt aspecte ale unuia și aceluiași proces. Cum să citești gândurile altora după gesturile lor (!)... Ceea ce adesea oamenii îți spun este foarte diferit de ceea ce ei de fapt cred și simt; multe din expresiile neverbale fac parte din tipare comportamentale învățate anterior – emoțiile încercate putând fi astfel recunoscute.

Observațiile

Într-un grup – (facilitatorul) invită participanții să spună ce știu din observarea celorlalți:

- ? care este distanța acceptabilă de conversație între doi oameni
- ? cum se salută (și strâng mâinile – din vârful degetelor? cu una sau ambele mâini? fac o scurtă înclinare a capului? își lovesc palmele? etc.)
- ? stând - își încrucișează degetele mâinilor pe masă, țin coatele pe masă sau nu, are brațele încrucișate, etc.
- ? vorbind - se scarpină la ureche, după guler, la ochi, etc.
- ? ascultând - își acoperă gura, își atinge nasul, își freacă mâinile, își sprijină capul în palma, etc.

- ? în picioare - poziția mâinilor este pe lângă corp, își prinde cu un brat mâna cealaltă, ține mâinile în solduri, etc.
- ? așezat – este picior peste picior, crăcanat, aplecat în față sau lasat pe spate, în capul mesei, etc.
- ? privirea - este agresivă (peste ochelari), se uita la persoana sau obiecte, etc.
- ? s.a.

Facilitatorul poate cere participanților să-și împartășească reciproc cunoștințele despre interpretarea limbajului corpului, analizând (documentat sau nu) ce este relevant.

Semnele

La încheierea abordării, el (facilitatorul) poate propune tuturor (participanților) un lucru asupra simbolurilor / semnelor utilizate de oameni - majoritatea dobândite cultural - ca:

- ? semnul victoriei
- ? ridicarea degetului mare în sus ca OK
- ? scoaterea limbii ca semn al disprețului
- ? închiderea complice a unui ochi
- ? etc.

Este util ca fiecare participant - într-un tur al grupului - să prezinte cel puțin un semn / simbol (bineînțeles diferit de al celorlalți) și să-l explice.

*

Limbajul corpului te învătă cum să știi când cineva nu spune un adevăr, cum să te faci mai plăcut, cum să cooperezi și să obții de la alții ceva, cum să-ți alegi parteneri potriviți ori să-ți conduci cu succes comunicarea.

Lucrul

Conflictele apar adeseori când credem că știm care este poziția altor persoane. În lipsa unei comunicări eficiente, s-ar putea să nu fim în stare să înțelegem că supozițiile noastre nu sunt corecte. Tăcerea poate fi interpretată în foarte multe feluri: ca semn al furiei, oboseală, resentiment, confuzie sau chiar ca semn al durerii de gât. Formarea anumitor competențe care să ne ajute la schimbul de sentimente și idei poate fi ușoară! Lucrul din această parte se referă mai mult la prevenirea conflictelor datorită comunicării – prin jocuri, în grup; în a doua parte (medierea) și a treia (negocierea) nu lucrăm pe intervenția asupra cauzelor conflictului, ci mai mult pe tratarea conflictelor – odată aparute. (Urmărim câștigul părților în conflict dar nu căutăm exploatarea pozitivă a conflictului – așa cum unii practicieni încearcă în multe situații conflictuale).

Grupul

Este cel format din totalul participanților cu care lucrăm. În cazul unui număr mare și pentru eficientizarea abordării subiectelor, lucrul se face împărțind grupul în grupe mai mici (de exemplu formate din 6 – 10 participanți – pentru organizarea de ateliere; atelierul grupează acest număr de participanți pe o durată determinată, pe o temă aleasă. Distincția față de așa-numitul “grup de lucru” este că acesta e format din 3 – 5 participanți – ce lucrează specific asupra unei chestiuni (nu neapărat în atelier). Grupul nu este totdeauna o echipă – dar echipa este totdeauna un grup.

Furtuna creierelor

Sistemul acesta ajută găsirea unei liste de soluții, de rezolvări creative și eficiente – atunci când este greu de gândit la anumite lucruri. Există 4 reguli de respectat ale metodei:

- ? noteaza fiecare idee pe care o poti gândi (unele idei s-ar putea sa para nebunesti, ciudate sau imposibil de realizat – dar acest lucru nu este rau si nu constituie o problema; uneori, cele mai nastrusnice / neobisnuite idei ne determina sa ne gândim la alte idei – cu efect deosebit, care se dovedesc bune)
- ? gândeste-te la cât se poate de multe idei (cu cât ne vin în minte mai multe idei, cu atât cresc sansele sa gasim ideile bune, folositoare)
- ? nu judeca nici o idee ca buna sau rea
- ? nu vorbi si nu gândi despre aceste idei (tot ce ai de facut este sa le notezi)

Propaganda

Prin propaganda se înțelege raspândirea de informatii pentru a promova scopurile unui grup. Propaganda poate fi folosita pentru a persuadea oamenii. Tehnicile obisnuite de propaganda sunt:

- ? invitatia de a adera la o actiune de succes (toata lumea face acest lucru...deci ar trebui sa-l faci si tu)
- ? selectia faptelor (publicitate faptelor care ne ajuta ideile noastre sa para bune – dar nu pomenim nimic despre aspectele reale ale lor)
- ? opinia expertilor (daca o persoana celebra sau un expert ne sustine ideea – ca este buna, ea “trebuie” ca e buna)
- ? specularea emotiilor (daca esti îndragostit, trist sau fericit – acestea sunt ideile de care ai nevoie)
- ? repetarea ideii (aceasta e cea mai buna idee! aceasta e cea mai buna idee!)
- ? afirmarea unor lucruri negative despre concurenta (ei va mint si încearca sa va convinga ca...etc.)

Prejudecati

Exista foarte multe domenii în care ne putem forma opinii si ca atare, în care s-ar putea sa avem prejudecati. Exista multe tipuri de prejudecati, legate de:

- ? vârsta (se manifesta când îi etichetam pe ceilalti pe baza vârstei lor)
- ? religie (când îi etichetam pe ceilalti pe baza credintei religioase a acestora)
- ? apartenenta etnica (când îi etichetam pe ceilalti pe baza apartenentei lor la un grup etnic; ceilalti devin victime ale prejudecatilor din cauza culturii lor, a limbii, a portului, a hranei sau a structurilor sociale)
- ? apartenenta nationala (când îi etichetam pe ceilalti pe baza tarii de origine a familiei acestora)
- ? aspectul fizic (când îi etichetam pe ceilalti dupa aspectul lor fizic)
- ? tare fizice (se manifesta când îi judecam pe ceilalti pe baza unor tare fizice – precum orbirea, surditatea, dificultatile de învățare sau folosirea unui scaun cu rotile)
- ? sex (când îi judecam pe ceilalti în functie de apartenenta lor la genul masculin sau cel feminin)
- ? situatia economica sau de apartenenta la o patura sociala (când îi judecam pe ceilalti dupa cât de bogati sau cât de saraci sunt)
- ? rasa (când îi etichetam pe ceilalti dupa culoarea pielii sau dupa alte trasaturi distinctive ale unui anumit grup)

Radacini

Un comediant a facut odata o gluma, spunând ca exista, probabil, mai multe conflicte în lume decât fire de nisip. Cu toate acestea, desi exista nenumarate conflicte, ele au în mod surprinzator doar foarte putine surse (origini). Cele mai multe conflicte sunt legate de urmatoarele 6 surse:

- ? nevoile fundamentale (care satisfac acele lucruri necesare oamenilor pentru supravietuire – precum alimentele, apa si aerul)
- ? valorile diferite (exista când oamenii împartasesc credinte diferite; de exemplu: oameni aparținând unor religii diferite pot avea valori diferite)

- ? percepțiile diferite (apar când oamenii vad sau gândesc diferit un anumit lucru; de exemplu: doi oameni se pot certa pentru ca nu se pot pune de acord asupra unei culori, de fapt întâmplându-se ca ei să perceapă culoarea diferit)
- ? interesele diferite (apar când oamenii au preocupări diferite; de exemplu: doi adolescenți ar putea să se certe pentru ca nu se pot hotărî dacă să meargă la o petrecere sau la film)
- ? resursele limitate (se referă la cantitatea limitată în care se găsesc diferite lucruri; nu toți oamenii sunt bogați în lume – deoarece banii sunt o resursă limitată)
- ? nevoile psihologice (sunt când oamenii au stări, precum: se simt capabili, responsabili, acceptați, importanți și sănătoși; de exemplu - cu toții au nevoie de a fi iubiți)

Când analizează și descoperă sursele unui conflict, oamenii își pot forma și dezvolta o metodă de a face fața conflictului însuși. De exemplu:

- ? când rădăcina conflictului este reprezentată de valori diferite, ei ar putea să încerce să înțeleagă și să respecte punctele de vedere ale celorlalți asupra situației respective
- ? dacă este vorba de percepțiile diferite pe care le avem asupra lucrurilor, oamenii pot încerca să-și clarifice propriile puncte de vedere și să ofere celorlalți informații corecte, pentru a evita neînțelegerile
- ? când este vorba de interese diferite, oamenii pot încerca să și le facă reciproc cunoscute și să încerce să găsească o soluție care să-i mulțumească pe toți

Violente

Între violență și conflict există adeseori diferite relații – dar ele nu sunt identice; violența este doar una dintre căile acceptate de a rezolva câteodată un conflict. Schimbarea mentalității înseamnă întâi recunoașterea violenței și apoi folosirea altor mijloace decât cele violente – pentru a face față conflictelor. Există 3 categorii principale de violență:

- ? fizică (când cineva face uz de forță pentru a răni pe altcineva, de regulă cu intenție)
- ? psihică (când cineva daunează imaginii de sine a altcuiva – prin denigrare, etc.)
- ? instituțională (când o instituție neagă unora dintre membrii ei drepturile lor fundamentale)

Violența agresivă este realizată cu intenția de a răni. Violența instrumentală se manifestă când ea este utilizată ca mijloc pentru atingerea unui alt scop (de exemplu: demonstrarea forței). În lucrul cu participanții, facilitatorul va acorda atenție marilor aspectelor violente ale întrunirii.

Magnetul

Se fac perechi. În acest joc nu se vorbește ci se acționează. Scopul este de a induce încrederea în partener. Cum se procedează: unul dintre cei doi (arbitrar ales) ține palma la 10 cm distanță de fața partenerului. Unde duce palma (catre dreapta, catre stânga, în sus, în jos, etc.), fața celui cu care este în cuplu trebuie să o urmeze; regula este ca mereu să fie păstrată distanța de 10 cm între palma celui care o mișcă și fața celui alt. Jocul are părți distractive, funcție de viteza mișcării palmei și locurile unde ajunge ea - pentru ca fața celui alt trebuie să o urmeze. După câteva minute, partenerii își schimbă "polaritatea": palma celui alt va fi urmărită de fața celui care a început. "Magnetul" este un joc de integrare - în care reciproc se trece prin încrederea mutuală.

Mima

Este un joc de comunicare non-verbală cunoscut ca joc de societate de mult timp.

Clasic

Mima clasica presupune reguli foarte simple: participantii se împart în doua grupuri; facilitatorul joaca rolul de arbitru - veghind la respectarea regulilor. Regulile sunt ca într-un timp convenit de ambele grupuri, pe rând fiecare grup are de ghicit cuvântul propus de catre celalalt grup. Astfel, grupul care începe jocul decide asupra unui cuvânt si printr-un delegat îl comunica (în prezenta facilitatorului - pentru a-l cunoaste) unui delegat al celuilalt grup. Acesta are de utilizat doar gesturi sugestive (fara sunete) fata de grupul sau - pentru a face acesta sa ghiceasca despre ce cuvânt este vorba. Fiecare din grupul caruia îi apartine mimul este liber sa propuna variante; ei sunt atenti la cele prezentate de coleg si cu cât vorbesc mai mult pe tema sugerata - cu atât îl ajuta pe colegul lor, grabit sa se încadreze în timpul dat. Grupul ce a înaintat cuvântul pentru mima asista la felul în care se joaca. Facilitatorul întrerupe jocul când timpul a expirat sau regulile au fost încălcate si tine punctajul. Alternativ, la încheierea mimarii unui cuvânt (dupa ce acesta este dezvaluit), celalalt grup propune un cuvânt de mimat unui delegat al echipei adverse. Participantii se rotesc la mimare, astfel încât toti sa fie, pe rând, în postura de a transmite mesajul primit de la celalalt grup - grupului sau.

Scenete

Aici este vorba de fapt de a alege o tema si de a efectua o pantomima. Anumite secvente / idei legate de întrunire pot fi mimate în scurte scenete sugestive: câtiva participanti (eventual organizatorii) sa joace în fata celorlalti o scurta piesa nevorbita - sa înfatiseze mimând niste aspecte considerate sugestive pentru grup. De exemplu: la începutul unei întruniri facilitatorii pot introduce participantii în subiect înfatisând prin mima istoria pregatirilor proiectului; în timpul lucrarilor, concluziile unor ateliere - daca este adecvat - pot fi prezentate de catre membrii implicati celorlalti participanti; la sfârșitul unei întruniri, munca efectuata de catre participanti poate fi expusa (în momentul evaluarii) prin mima, etc.

*

Atât mima clasica, cât si pantomima (împreuna ori separat), solicita îndemânările participantilor de a emite si receptiona mesaje fara vorbe sau scris - cum uzual se practica în comunicarea asa-zis traditionala; a lucra astfel nu cere abilitati artistice.

Minoritarul catre majoritar

Prin aceasta activitate participantii reflecteaza asupra atitudinilor si comportamentelor lor fata de altii si relatiile ce le întretin. În grupuri mici, participantilor li se cere sa convina ca ei fac parte dintr-o minoritate oarecare (imaginara) si au sa se adreseze majoritatii corespunzatoare. (De exemplu, un grup poate fi minoritatea fumatorilor în raport cu majoritatea nefumatorilor; sau minoritatea ochelaristilor care se adreseaza majoritatii, etc.). Conditia este ca minoritatea (imaginara ori nu) sa fie opresata de majoritatea respectiva ei. În acele grupuri - odata identificat raportul asupra caruia se lucreaza - participantii vor avea de redactat împreuna câte o scrisoare a minoritarului catre cineva (sa zicem un cunoscut) din majoritate, la modul foarte personal, încercând sa-i explice acestuia situatia ingrata în care se afla, ca nu totdeauna e nevoie sa fie intolerant, ca majoritarul ar putea / trebui sa-l înțeleaga pe el - minoritarul, etc. Continutul scrisorii va aborda dezinteresul, ignoranta, egocentrismul, injustitia, judecatile pripite, exploatarea, schimbarea, evolutia, s.a. Facilitatorul le sugereaza grupurilor sa-si înceapa scrisoarea cu formula "draga..., când treci pe lângă mine te uiti la mine si te gândesti...etc...." încheind "cam cum îți doresti (majoritarule) pentru tine - este ceea ce eu astept de la tine acum si nu fi surprins ca / daca...etc., cu cele mai bune urari - cineva diferit", plus semnatura (minoritarului). Odata terminate scrisorile, grupurile își vor prezenta aceste productii - discutând asupra elementelor identificate si abordarilor avute.

Mitraliera

Este un joc foarte rapid de energizare. Scopul sau (vizibil) este de a obtine un rapait asemanator rafalei mitralierei, prin transmiterea cât de bine si repede se poate a unei singure batai din palme de persoana. Participantii se aseaza într-un cerc si declansarea zgomotului poate fi din partea facilitatorului (membru al cercului), care indica sensul miscarii, de exemplu ca acele ceasornicului. Fiecare trebuie sa fie atent ca absolut imediat dupa ce vecinul a batut o data din palme sa bata la rândul sau din palme, urmând apoi vecinul (din partea cealalta) si tot asa, pâna când se revine la facilitator. Exerciitiul se repeta pâna când se obtine o cascada de batai din palme apropiata zgomotului urmarit de produs (apropiat sonorului rafalei). Ce este ascuns în acest exercitiu - e cooperarea pe care participantii trebuie s-o evidentieze. Reluarea în sens opus a "rafalei" (batând consecutiv din palme, plecând de la facilitator dar invers ca acele ceasornicului) va solicita în plus participantii.

Numai un minut

Este un joc de perceptie. Mai este cunoscut ca si "minutul cu ochii închisi"; participantii sunt invitati de catre facilitator ca sa se ridice (toti) în picioare. El le explica regula: toata lumea stie ca un minut are 60 secunde; pentru a verifica asta - ca asa este - facilitatorul, privind ceasul sau cu cronometru, cere participantilor ca la semnalul sau ei concomitent sa închida ochii si corespunzator criteriilor individuale de masurare (numarat în gând, etc.) atunci când considera ca s-a încheiat minutul sa se aseze pe locurile lor, fara a spune nimic, putând atunci deschide ochii si astepta observatiile lui. Dupa declansare (start), facilitatorul urmareste în acelasi timp ceasul si participantii; ei niciodata nu se vor aseza toti exact când trece un minut: unii sunt mai rapizi, altii la timp, altii întârzie si se aseaza mai târziu - cu câteva secunde. Pentru nimeni nu este important cine a nimerit exact 60 secunde! Facilitatorul nu va nominaliza pe nimeni, ci va fi atent doar la momentele când prima si ultima persoana s-au asezat (de exemplu sa zicem 50 secunde si un minut si 10 secunde) si câte persoane din totalul participantilor s-au asezat la exact 60 secunde - prezentând tuturor doar plaja de timp si raportul din total al celor ce au apreciat fix un minut. Exerciitiul este util de propus atunci când atmosfera în grup e prea încarcata - apar multe puncte de vedere si situatia trebuie "racorita". În afara de a fi folosit ca pauza binevenita (eventual întrerupere într-un plen), jocul acesta demonstreaza participantilor ca perceptia lor asupra unui banal lucru - asupra caruia toata lumea a convenit initial ca este egal cu 60 secunde, stie cât înseamna aceasta si considera ca e universal, egal pentru toti - este perceptut atât de diferit! De aceea, asupra dezbaterii unor chestiuni mai complexe, complicate, delicate, etc., este necesara mai multa atentie în abordare (ca si învatamânt dedus din numai un minut!)...Deosebirea calitativa dintre timpul uman si cel real este asigurata de prezenta constiintei. Timpul psihologic uman se edifica prin receptii cronologice variate - care sunt prelucrate, interpretate si aplicate în mod constient. Dar timpul constient nu epuizeaza timpul psihologic care include si latura inconstienta de tip instinctual al masuratorii duratelor. (Exista persoane capabile de a determina mai ales în primele zile de izolare cronologica "orele exacte" cu abateri uimitor de mici! Trebuie stiut si ca orologiul cerebral lucreaza cu multa exactitate în hipnoza). În domeniul cronometriei umane, factorii sociali genereaza o serie de periodicizari ale vietii - mai mult sau mai putin apropiate si concordante cu periodicitatile naturale - care devin puternice repere / ritmuri...

Oglinzile

Se joaca în perechi; nu se vorbeste, ci se actioneaza. Scopul este de a capata de la partener raspunsurile dorite. Cum se procedeaza: unul dintre cei doi (arbitrar ales) este liderul; el e fata în fata cu partenerul - ce are rolul oglinzii. Misiunea partenerului este de a face aceleasi miscari ca si ale liderului. Daca liderul sare, imaginea sa în oglinda face la fel; daca ridica bratele lateral, "oglinza" face la fel, etc. Imitarea dureaza câteva minute, dupa care pozitiile se inverseaza: liderul devine "oglinza" si "oglinza"

devine lider. Exercițiul poate avea parti amuzante - în funcție mai mult de mișcările liderului dar și “oglinzi” are partea ei de acțiune. “Oglinzile” se joacă simultan într-un grup indiferent de numărul perechilor ce se formează; este un exercițiu de acțiune simetrică - ce reflectă sugestiv pozițiile celuilalt.

Palmele

Este un joc de energizare, atenție și sincronizare a mișcărilor / acțiunilor. Participanții formează un cerc, având o distanță de circa un metru între ei. Facilitatorul, parte a cercului, cere vecinului din stânga să se întoarcă pe jumătate spre el și să bată deodată cu el de două ori din palme. Astfel, amândoi (facilitatorul și vecinul din stânga) bat în același timp, de două ori, din palme. Vecinul din stânga este rugat ca apoi să se întoarcă spre următorul participant din cerc (din stânga) și să bată cu acesta deodată de două ori din palme - astfel încât cele două batai din palme ale facilitatorului să fie “preluate” de vecinul din stânga și transmise prin mișcarea sa participantului următor. Participantul următor se va întoarce batând de două ori din palme către următorul din stânga și tot așa, de-a lungul cercului. În cazul când bataile din palme nu sunt simultane, participanții care au greșit le vor repeta, mișcarea având să se continue cât de alert posibil. În partea opusă (dreapta), facilitatorul va transmite - în paralel - două batai din palme, odată cu vecinul, care se va întoarce și va face același lucru cu următorul participant și tot așa...La un moment dat, bataile duble din palme vor ajunge la același participant din două părți; acesta va fi nevoit să se întoarcă foarte rapid pentru a răspunde aproape simultan ambelor mișcări. Jocul este antrenant și poate fi ridicat la o complexitate mai mare - funcție de mărimea grupului - când facilitatorul decide să introducă încă una sau două batai duble din palme (în orice direcție), concomitent cu cele aflate în desfășurare.

Parasuta

Jocul cu parasuta înseamnă tot felul de exerciții desfășurate cu un număr cât mai mare de participanți. Acesta se va dispune în jurul matasei unei parasute (sau orice alt material de suprafață foarte mare și ușor ca greutate - depinde de dotare) și vor coopera / înțelege pentru a juca:

Ciuperca

Totii participanții tin din exterior de marginile parasutei. Când facilitatorul - ce poate fi parte a cercului - striga “ciuperca”, matasea parasutei vine ridicată în aer la unison de către toată lumea și în timpul cât îi ia pentru a reveni încet la sol, participanții intra dedesubt și se așază pe marginea ei (îndoita sub sezuturile lor). Cupola parasutei este ca o uriasă ciuperca pentru câteva momente, ceea ce e foarte spectaculos. Exercițiul implică din partea tuturor cooperare.

Culorile

Participanții, aflați în jurul parasutei, reprezintă 4 culori (numerați în cerc ca fiind 1, 2, 3, 4 și din nou 1, 2, 3, 4, etc., numerele 1 reprezentând culoarea roșie (de exemplu), 2 - verde, 3 - albastru, 4 - alb. Când facilitatorul anunță “verde”, toți având numerele 2 - respectiv culoarea strigată (verde), vor fugi pe sub parasuta ridicată de către toată lumea, ca să-și schimbe locurile cu alta poziție. Exercițiul se face de câteva ori astfel ca toți să aibă posibilitatea de a-și schimba locul.

Soarele și pisica

Deasupra parasutei (ridicată la înălțimea umerilor de către participanți), umbla “pisica” - un voluntar dintre participanți; sub parasuta (în patru labe) este “soarele” - alt voluntar. Scopul exercițiului este ca “pisica” să prindă “soarele” care fuge pe dedesubt. Prin matasea parasutei pisica nu poate vedea “soarele” dar prin mișcările pe care le face deasupra îl poate simți sau intui.

Rechinii

Un voluntar este “rechin” și intra sub parasuta. Participantii sezând, cu picioarele sub matasea parasutei, o agita ușor - ca valurile. Misiunea “rechinului” este de a trage de picioare sub parasuta un participant, care în acel moment țipa groaznic și dispare sub matase, devenind la rândul său “rechin”. “Rechinii” vânează mai departe participantii - treptat câte un tipat plus disparutul fiind de mare distracție. Exercițiul se încheie când toți au devenit “rechini”.

Coordonarea

Este un exercițiu de colaborare tacită între participanți. O minge este aruncată pe matasea parasutei. Participantii, agitând matasea, pot face ca mingea să circule în jur, pe marginea parasutei, ridicând-o și coborând-o pe rând. Dacă mingea sare de pe parasuta, ea va fi repusă în joc, exercițiul continuând pentru câteva ture ale mingii.

*

Jocul fizic cu parasuta explorează coeziunea socială. Felul în care participanții au colaborat în timpul activităților va fi discutat la încheiere - în dezbaterile ce va fi organizată de către facilitator în același timp cu un bine meritat moment de odihnă.

Parlament contra Mafia

Este un joc simulativ intercultural, de substituire a identității, roluri, comunicare, elocință (discurs), expunere și evaluare. Pregătire: minim 13 participanți (dintre aceștia, 3 vor juca rolul unor “mafioți”). Materialele necesare sunt cărți de joc (tot atâtea la număr în pachet câți participanți sunt, de culoare roșie, cu excepția unora din ele - 3, care vor fi negre, în număr corespunzător “mafioților”; fiecare culoare va avea câte un as). Fiecare participant va avea în față sau un carton (sau o coală) pe care își va nota identitatea din joc, vizibil pentru toată lumea. Mai este nevoie de o tablă pe care să fie scrise voturile. Așezarea participanților va fi la o masă lungă sau în cerc - astfel ca fiecare să se vadă cu fiecare. Desfășurare: Facilitatorul activității spune: “De acum, aici s-a instaurat democrația; astăzi este o zi deosebită: se constituie parlamentul nostru”. Apoi explică metoda: fiecare participant își atribuie o identitate (altă decât cea proprie), ca exponent al unei structuri imaginare care îl mandatează să o reprezinte. (Exemple: “sunt Alba-ca-Zapada și îi reprezintă pe cei 7 pitici”, “sunt Papa și reprezintă toți catolicii”, “sunt Michael Jackson și reprezintă rocker-ii”, “sunt Arnold S. și reprezintă toți terminatorii”, etc.). Fiecare participant își va schița programul “formațiunii” sale pentru a-l prezenta celorlalți (fundamente / scopuri / interese) și își afișează în față, vizibil pentru toți, “numele” atribuit și “formațiunea” pe care o reprezintă. Facilitatorul amestecă, apoi împarte cărțile de joc (câte una fiecărui participant) și explică: “parlamentarii” nu au voie să arate nimănui ce carte au - până când facilitatorul nu o va cere; între ei se află 3 “mafioți” - cei care au cărțile de culoare neagră (restul au cărți roșii); asul negru semnifică “nasul” iar asul roșu “politistul”; în rest nu mai sunt asi, numerele cărților fiind fără importanță. Asadar, cei cu cărțile roșii sunt “parlamentari” - cinstiți - iar cei cu cărți negre sunt “parlamentari mafioți”. Facilitatorul anunță deschiderea primei sesiuni a “parlamentului”: pe rând, toți “parlamentarii” iau cuvântul, prezentându-se pe sine și “formațiunea sa plus unele chestii ale “programului” politic propriu (câte un minut fiecare); și “mafioții” o vor face - firesc - cu grijă de a nu se deconspira. Odată terminate prezentările, prima “zi” de lucru a “parlamentului” se încheie, lasându-se “seară”, toată lumea pregătindu-se de “culcare” - obosiți cu toții după o așa zi festivă. “Somnul” se face în poziția cu brațele încrucișate pe masă și capul între ele, cu ochii închiși; li se cere participanților să nu se uite la ceilalți și să nu-și ridice capul decât atunci când li se va permite. Facilitatorul (care nu este jucător), după ce se asigură că toți respectă regula, anunță că toată lumea “doarme”. După o pauză foarte scurtă, zice: “E miezul nopții - timpul când mafioții se trezesc și ies pe străzi pentru a acționa”. La aceasta, doar cei care au

carti negre deschid ochii, își ridică dintre brate capetele (cu grija, pentru a nu fi sesizati de cei care “dorm”) și se înțeleg din priviri cine sa le fie “victima”. După ce au stabilit, “nasul” arată facilitatorului “parlamentarul” cinstit care este “lichidat” de “Mafie” - în acea noapte - și se “culcă” la loc. Facilitatorul relatează tuturor: “Mafia a împuscat un cetățean al comunității noastre; poliția se alertează”. La aceasta, doar posesorul asului roșu deschide ochii, își ridică încet capul dintre brate (cu grija, pentru a nu fi sesizat de ceilalți - între care sunt “mafioții”) și indică facilitatorului unul dintre “parlamentarii” care “dorm” - pe care îl presupune “mafiot”. După care, își așază capul în poziția de “somm”. Facilitatorul anunță: “Este ora 6 dimineața”. La auzul anunțului, toată lumea se “trezește”. Facilitatorul continuă: “Buletin de știri: în această noapte, s-a petrecut o crimă odioasă - parlamentarul X (numele din joc), un om cinstit al comunității noastre, a fost omorât de mafie”. Apoi spune “victimei” să arate tuturor cartea sa roșie și să iasă din joc, lăsându-și locul liber și alăturându-se facilitatorului, pentru a-l ajuta la observarea derulării corecte - în continuare - a activității. Dacă “politistul” a greșit în flerul său și a indicat facilitatorului un “parlamentar” cinstit, atunci facilitatorul spune că “poliția nu a reușit să întreprindă ceva”; dacă “politistul” a indicat un “mafiot”, facilitatorul spune că “poliția a reușit să prindă un mafiot” și îi cere celui demascat să-și arate cartea (neagră) tuturor și să iasă din joc, de asemenea acesta alăturându-se facilitatorului, pentru a-l ajuta la observarea derulării corecte - în continuare - a activității. Vestea “sochează” pe toți și impune întrunirea “parlamentului” (ramas cu cel puțin un om în minus după noaptea “sângeroasă”), în sesiune de urgență - pentru analizarea situației. “Ordinea de zi” cuprinde dezbateri despre faptul că societatea se confruntă cu fenomenul mafiot și faptele trebuie descoperite. Din punctul de vedere al “platformei” fiecăruia, se fac presupuneri despre vinovați; “parlamentarii” sunt suspicioși și se acuză reciproc că ar fi “mafioți”, argumentând (inclusiv cei cu cartile negre acuză - spre diversiune - pe cei cu cartile roșii). Facilitatorul notează pe tabla primele două banuiești exprimate și da cuvântul celor învinuți să se apere (câte un minut), apoi supune propunerile la vot “parlamentului” - pentru excluderea unui “mafiot”. Cel care colectează cele mai multe voturi - scorul va fi trecut pe tabla - va fi eliminat din “parlament” (în cazul votului la paritate este eliminat primul suspect notat pe tabla); când se va ridica - pentru a se alătura și el facilitatorului - va arăta tuturor cartea sa de joc: dacă e roșie, înseamnă că a fost o eroare regretabilă a colegilor săi “parlamentari” (cinstiti); dacă e neagră, aceasta e o victorie a “parlamentarilor” (cinstiti), care au reușit astfel să descopere un “mafiot” în “parlament”. După această “zi” de lucru a “parlamentului” (în sesiune extraordinară - din cauza situației de excepție ivite) “parlamentarii”, istoviti, se “culcă”. Apoi, activitatea se desfășoară ca și în noaptea precedentă: încă un “parlamentar” (cinstit) va fi “victima” a “mafiei” iar ziua următoare, “parlamentul” va încerca să descopere cine e vinovat de evenimentul sinistru survenit. Scopul este ca una din taberele “parlamentarilor” - “cinstiti” sau nu - să câștige prin decimarea celeilalte (tabere). Desigur că și “politistul” e vulnerabil, la fel ca și colegii săi, putând fi scos din joc chiar de către votul “parlamentului” - ceea ce ar reduce șansele celor “cinstiti” (fiindcă el acționează noaptea, după lovitura mafiotă). Dacă “nasul” a fost eliminat dar în joc a rămas vreun participant cu carte neagră, atunci rolul său va fi preluat de camaradul supraviețuitor (acesta arată facilitatorului cine e următoarea victimă fără a fi nevoie să-și schimbe cartea neagră cu asul “nasului”). Proportia de începere a jocului este între “parlamentari” - de 3 “mafioți” la 10 “cinstiti”. În cazul când jucătorii sunt mai numeroși, se adaugă un “mafiot” la fiecare 5 “cinstiti”. Astfel, activitatea impune ca pe lângă:

- ? 10 să fie 3 “mafioți” (deci total jucători 13)
- ? 15 să fie 4 “mafioți” (deci total jucători 19)
- ? 20 să fie 5 “mafioți” (deci total jucători 25)
- ? etc.

Ca urmări (dezbateri și evaluare), facilitatorul poate pune întrebări participanților despre:

- ? cum s-au simțit în timpul jocului
- ? ce a fost mai ușor și ce a fost mai greu
- ? dacă au simțit vreo frustrare într-unul din momentele activității
- ? dacă au fost probleme de comunicare

- ? la ce considera participantii ca este util jocul
- ? daca sunt similitudini cu viata reala
- ? etc.

Nota: în cazul lipsei pachetului de carti, facilitatorul poate folosi simple bucatele de hârtie (notate cu mafiot, nas, politist si parlamentar cinstit) pe care sa invite participantii sa le extraga dintr-o gramada pregatita la început de joc.

Patria

Este un exercitiu educativ de învățământ intercultural – subliniind rasismul, xenofobia si intoleranta. A fost simulat în timpul unui atelier din Saptamâna Drepturilor Omului desfasurata la Centrul European al Tineretului din Budapesta, în 1999 – cu ocazia aniversarii a 50 de ani ai Consiliului Europei. Pornind de la clisee larg raspândite de atitudini ca si cea a imaginarii “patriotice”, în care cei ce nu apartin etnic natiei sa plece la “ai lor” – ca astfel sa fie mai “bine”, participantii au ocazia startului, fiind invitati toti în mijlocul salii ca sa celebreze diversitatea începutului. Ei se pot plimba, discuta între ei, bucura de cunostinte, mediu si atmosfera multiculturala. Spatiul poate fi botezat “Europa”. La un moment dat, facilitatorul opreste agitatie si cere participantilor având ochelari sa paraseasca mijlocul încaperii – si sa se retraga înapoi pe scaunele lor (reprezentând tarile lor de origine), dispuse pe marginile spatiului de jur-împrejur; desigur ca nu exista o tara a ochelaristilor, exercitiul fiind simulativ – facând apel la imaginatie. Ramasi mai putini în mijloc, facilitatorul îndeamna participantii sa ignore egoist pe cei plecati si sa se bucure de mai mult spatiu, libertate de miscare si dinamica în mediu. Participantii din nou discuta între ei, zburda ori se plimba, sunt fericiti, etc. La un moment dat, facilitatorul întrerupe agitatie si cere participantilor având haine (indiferent de piesa îmbracamintii) de culoare neagra sa paraseasca grupul – “plecând” spre “tara” lor, de pe margine. Ramasi si mai putini, cei din centru savureaza mai profund spatiul lor. Facilitatorul din nou cere ca grupul sa fie parasit de catre cei având o caracteristica oarecare, s.a.m.d. – pâna ramâne singur. Exerciitiul subliniaza frustrarea celor neadmisii în mijlocul favorizat iar pe de alta parte – pozitia stupida a celui care cere celor diferiti sa “plece”, pentru ca nu apartin (din diverse consideratii) modelului propus. Discutiile ulterioare pot aborda sentimentele si conexiunile induse se simulare cu realitatea comunitatilor în care traiesc participantii, inclusiv cu situatiile de excludere în care fiecare a fost la un moment dat.

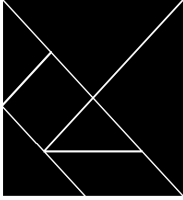
Portretele

În perechi se deseneaza reciproc chipul celuilalt. (În prealabil, facilitatorii cer formarea de cupluri). Nu se scrie nici un nume. Odata terminate schitele – ele sunt strânse de facilitatori si reîmpartite participantilor. Ei acum au misiunea de a identifica, dupa noile desene, participantii a caror figura este înfatisata si de a le înmâna schita. Scopul este ca la încheiere fiecare sa aiba în mâna propria schita – facuta de altcineva. Participantii apoi vor dezbate daca:

- ? toti s-au putut identifica / au putut fi identificati
- ? sublinierea caracterelor corespunde ori nu
- ? dezvaluirea “mastilor” este confortabila ori nu
- ? faptul de a nu fi egali înseamna ceva la depasirea barierelor în comunicare
- ? diferentele dintre oameni ajuta sau nu

Exerciitiul este un bun prilej de discutii, animare, introducerea a participantilor si cunoastere a lor. Este util de a fi propus la începutul întrunirii – mai ales când participantii nu se cunosc între ei. Abilitatile artistice sau numarul celor implicati nu au importanta. La sfârșit, portretele pot fi afisate la locul întrunirii, acum fiind scrise numele celui prezentat în desen si semnatura autorului.

Puzzle



Puzzle este jocul care consta în îmbinarea unor piese pentru a reconstitui o imagine. Utilizând figurile Tangram (puzzle chinezească – figura alăturată), participanții pot exercita o comunicare astfel: un lider construiește o formă, fără ca restul / ceilalți să vadă ce este (sta cu spatele la toți). Fiecare are aceleași 7 piese în față, primite în câte un plic (amestecate, de culori diferite între ele). Numai liderul ce a făcut o figură cu piesele vorbește, descriind celorlalți ce au la rândul lor de făcut: scopul este ca toată lumea să facă aceeași figură cu a liderului. Nimeni nu are voie să pună întrebări.

Liderului nu îi este permis să se întoarcă pentru a vedea cum se descurcă participanții la instrucțiunile pe care el le oferă lor. Activitatea este coordonată de un facilitator (ce nu joacă), care supraveghează desfășurarea exercitiului în conformitate cu regulile și poate interveni când consideră că este necesar. Bineînțeles că la sfârșit au loc discuții între toți despre modul în care s-a ajuns la deznodământ. Este de recomandat, pe cât posibil, ca nici participanții să nu se vadă între ei (pot forma un cerc, stând cu spatele spre interior, în mijloc fiind liderul; lucrul fiind pe marginea cercului, duce la o interacțiune între afecțiune și condiții - adică între inimă și minte). Exercițiul ajută la instruirea proprie - pentru că de la început este nevoie de fixarea cadrului și țintei.

*

În lipsa figurilor Tangram (neconfectionarea lor), facilitatorul poate înmâna un desen relativ simplu de figuri geometrice regulate unui voluntar sau poate cere acestuia să imagineze un desen nu prea complicat. Voluntarul - ce joacă rolul liderului - va descrie celorlalți participanți desenul.

- ? În prima fază, ei nu vor adresa întrebări, ci vor aștepta descrierea completă a desenului și vor încerca să-l facă astfel (corespunzător celor auzite), desenând figurile pe hârtiile ce le au fiecare.
- ? În a doua fază, participanții pot adresa întrebări liderului, descriindu-și situația în care se găsesc (cu desenul incomplet) și cerând lamuriri suplimentare liderului, pentru a-și termina desenul.
- ? La sfârșitul activității, facilitatorul, care a jucat și rolul de observator, va arăta participanților desenul pe care liderul l-a avut, va spune câți dintre cei prezenți au reușit să-l reproducă în mod corect urmărind doar amănunțele oferite de lider în prima fază, câți au terminat desenul numai după ce au avut un dialog cu acesta în a doua fază - și câți nu au reușit nici după dialog să-l facă; discuțiile care urmează vor analiza modul comunicării (componentele sale: canal / emitor / receptor - în drumul mesajului).

Raportul

Există o diversitate de stiluri în a face o relatare scrisă despre o întrunire. Conținutul uneori restricționează utilitatea din a face materialul coerent pentru o analiză. Este evident că sesiunile întrunirii induc discuții bogate dar această bogăție nu poate fi reflectată prin scris în majoritatea cazurilor. O relatare scrisă despre o activitate poate prezenta mare interes din punctul de vedere al unei utilizări viitoare și de aceea o strategie pentru creșterea impactului în întâlnirea așteptărilor la elaborare trebuie serios luată în considerare, astfel ca obiectivele și metodele să corespundă contextului real al ei. S-a observat că deseori rolul rapoartelor ca parte a conceptului global este subestimat de echipele responsabile ale întrunirilor. Aceasta probabil datorită lipsei motivației în producerea unui raport scris de calitate – care cere mult timp și efort. Totodată, nu este întotdeauna clar scopul necesității lui (în contextul organizării sau în legătură cu informații ulterioare ori urmări). Raportul este un instrument util promovării rezultatelor și mobilizării unor opinii viitoare în favoarea autorilor! Adesea raportul accentuează procesele de învățare, experiențele individuale și de grup, decât să accentueze rezultatele întrunirii în termeni de judecări, opinii, idei și proiecte. (Aceasta este natural, pentru că oferă caracterul cadrului activităților). În principiu, raportul ar trebui să

furnizeze informatii valoroase în domeniul dezvoltarilor personale. Oricum, datele detaliate si observatiile trebuie sa fie disponibile examinarii felului abordarilor, efectele lor si contributiile acestora la întrunire – pentru beneficiul participantilor. Unele activitati vizeaza explicit elaborarea de argumente si recomandari pe chestiuni semnificative. În acest caz, raportul este necesar a da mai multa amploare continutului contributiilor – urmarind o structura care sa prezinte clar cât mai multe dintre elemente: dezbaterile, punctele de vedere, argumentele, descrierile situatiilor si faptelor, prezentarea si analiza metodelor, plus evaluarea activitatilor. Concluziile sunt cele care cer atentia cea mai specifica, pentru ca ele constituie contributia la mesajul pe care participantii doresc / vor sa-l comunice; formularea trebuie sa evite interpretarea sau neînțelegera. Raportul are limite privind formatul si continutul sau – în functie de scopul întrunirii la care se refera. Privind o utilizare viitoare a raportului, este necesar ca folosirea de statistici, referinte, etc. (în el) sa aiba trimiteri clare la originile, bazele, fundamentele acestora. Mesajul unui raport este suma propunerilor si ideilor comun acceptate de participantii la activitatile întrunirii. Desi acesta nu este reprezentativ în opinia tuturor oamenilor, e semnificativ ca un numar de participanti au convenit pe chestiuni care uneori pot divide parerile în societate. Raportul este util pentru introducerea în constiinta altora a mesajului întrunirii sau pentru a fi sursa de informare ori argumentare; nu este suficient în a o descrie doar, ci totodata de a analiza evolutia atitudinilor personale si perceptiilor, dinamica grupului, legaturile create între indivizi pe baza celor experimentate si felul / modul luarii deciziilor. Recomandarile arata pe ce rationi se bazeaza si ele fac apel la actiunea (ori procedura) considerata a fi necesara ori realistica si nu se adreseaza global societatii, umanitatii, unui segment de populatie, etc; de asemenea, argumentele (reflectând influentarea, morala, mobilizarea, pragmatismul, s.a.) nu vor explica decât punctele de vedere din raport – pentru a fi vizualizate în stilul lor. În producerea raportului este important a se implica toti participantii la întrunire. Pentru aceasta, este util ca unii sa ia notite detaliate în timpul sesiunilor / activitatilor – privind ideile, faptele, impresiile si ceea ce ei considera important. O tehnica buna de a-i face ca sa simta ca este raportul lor - identificându-l ca al lor - este ca prima schita odata produsa sa le fie înaintata pentru corectii sau adaugiri; în acest fel, participantii vor fi mai responsabili privind rezultatele activitatilor si implicarii lor în pregatirea raportului. Raportul este pregatit a fi întocmit de la începutul întrunirii! Cineva (o persoana) trebuie sa fie responsabil de el si va coordona implicarea celorlalti. Nu este bine sa fie facut dupa prea mult timp de la întrunire, deoarece multe dintre impresii (plus memoria) se estompeaza, diminuându-se forta raportului! Structura raportului cuprinde:

- ? introducerea (prezentarea temei si obiectivelor)
- ? agenda (calendarul activitatilor, programul cronologic)
- ? discutiile tematice si contributiile (principalele idei, punctele conflictuale, faptele si observatiile – prezentate de participanti)
- ? metodele (descrierea celor utilizate)
- ? analiza (bazata pe evaluare, sugestii pentru viitor; cuprinde: dinamica grupului, dezvoltarea perceptiilor personale, achizitionarea de îndemânari / abilitati, nivelul succesului)
- ? concluziile si / sau recomandari (furnizate prin consensul participantilor; aici este locul de a face clar mesajul întrunirii)

Raportul scris, odata realizat, poate fi ilustrat si împartit apoi tuturor participantilor (cel putin).

Ratele si vânatarii

Este un joc inter-activ de îndemânare, desfasurat cu mingea între doi “vânatori” (voluntari) si restul grupului ca “rate”. Mingea este permis a fi atinsa doar de “vânatori”, care si-o paseaza între ei. “Ratele” sunt totdeauna plasate între “vânatori” si mereu trebuie sa fie cu spatele la mingea, indiferent unde se afla aceasta. Când unul dintre “vânatori” nimereste prin aruncarea mingii o “rata”, aceasta este scoasa din joc. Daca mingea are traiectoria numai prin aer si e prinsa de vreo “rata”, aceasta are o “viata” în plus. Daca mingea este aruncata de “vânator” cu pamântul (decî întâi lovind terenul si apoi - prin ricoseu - se îndreapta

spre celalalt “vânator”), “ratele” atinse sunt declarate “împuscate”; ele nu au voie s-o prinda. Ultima “rata” ramasa în joc are tot atâtea “vieti” câti ani are. Daca prinde mingea, poate introduce în joc una din “ratele” scoase anterior.

Rostogolirea

Este o activitate dinamica, de energizare. Participantii sunt invitati sa se întinda toti pe burta (cu fata în jos), lipiti lateral unii de altii. Primul din sir, când e momentul startului, este rugat sa se rostogoleasca lateral peste spinarile tuturor si ajuns la capatul sirului sa ia pozitia identica (cu a celorlalti), pentru ca urmatorul se va rostogoli peste sir si va ajunge lângă el si tot asa, pâna când toti membrii grupului au experimentat. La încheierea unui ciclu, daca participantii doresc, ei pot face miscarea în sens opus sau o pot continua pâna ajung prin deplasarea prilejuita de acest exercitiu la un obstacol unde actiunea poate sfârsi într-o gramada generala. Jocul este util ca masaj datorita contactului fizic si poate fi exersat de toata lumea, indiferent de proportii corporale sau sex.

Sarutul agresiv

Într-un cerc format de participantii, un voluntar se plaseaza în mijloc. Fetele primesc "nume" de litere (A, B, C,...) iar baietii "nume" de cifre (1, 2, 3,...). Facilitatorul nu ia parte la joc, ci sta deoparte si dicteaza combinatii; de exemplu, poate spune B3! Fata "B" si baiatul "3" vor tâsni de pe locurile lor din cadrul cercului, cu directii diferite: daca voluntarul din centrul cercului e baiat, fata B trebuie sa-l sarute pe fata, în timp ce baiatul 3 trebuie s-o împiedice s-o faca, interpunându-se între ea si tinta, având ca scop s-o sarute el pe ea, pe fata. Daca voluntarul (din mijloc) e fata, baiatul 3 se îndreapta spre ea s-o sarute, în timp ce fata B trebuie sa-l împiedice s-o faca - si sa-l sarute! Cine reuseste sa-si îplineasca obiectivul își reia locul în cerc, în timp ce acela care nu a putut înlocuieste voluntarul. (Voluntarul nu se misca din mijlocul cercului, ci asteapta deznodământul conflictului celor doi intrati). Jocul continua prin strigarea de catre facilitator a unei alte combinatii. Se continua astfel cât timp participantii doresc. Jocul implica viteza de reactie, haz, observatie si strategie.

Schimbarile

Participantii sunt invitati sa formeze doua grupuri egale. Facilitatorul se plaseaza între ele. Jocul se deruleaza corespunzator imaginatiei facilitatorului: acesta când spune de exemplu o culoare, toti cei care o poarta (au în vesmintele îmbracate acea culoare) trebuie sa-si schimbe partea - sa treaca în celalalt grup; când facilitatorul zice despre un anume fel de par, culoarea ochilor, etc. - alte caracteristici - participantii își schimba partea. Jocul solicita atentia individuala atât a celor în cauza cât si a restului participantilor, implicând toata lumea. Daca este vreo lipsa de reactie din partea vreunuia, ceilalti pot observa aceasta si lua atitudine. Se poate juca atât cât se considera necesar energizarii participantilor.

Scrisoarea secreta

Este un joc de comunicare neverbala într-un grup. Scopul sau este de a dezvolta colaborarea si a imprima armonie între participantii. Regula este simpla: participantii fac un cerc, cu umerii lipiti de ai vecinilor, astfel ca persoanei aflate în centrul cercului sa-i fie dificil a observa ce este în afara. Participantii

țin mâinile la spate și prin exteriorul cercului este pasat din mână în mână un obiect oarecare ce simbolizează scrisoarea secretă. Mișcările participanților trebuie să fie cât mai discrete posibil, astfel încât persoanei din mijloc să nu-i fie ușoară identificarea locului unde se găsește “scrisoarea” la un moment dat, ea fiind continuu pasată dintr-o mână în alta pe la spate de către cei din cerc. După 3 încercări nereușite de ghicire se poate aplica o pedeapsă persoanei din centru sau propune schimbarea cu altcineva; depistarea “scrisorii” duce la înlocuirea celui din mijloc cu participantul în mână cui a fost găsită “scrisoarea”, jocul continuând. Pentru dinamism se poate lucra cu două “scrisori secrete” în același timp și cu două persoane în interiorul cercului.

Simturile

Este un exercițiu care apelează simturile fundamentale ale oamenilor (gustul, mirosul, auzul, văzul, pipăitul, etc.). Participanții au de găsit / descoperit cât de diferite sunt simturile. Pentru început, ei se așază în cerc, cu spatele spre interiorul lui. Sunt invitați să închidă ochii și facilitatorul trece pe la fiecare, servindu-i direct în gură cu un jeleu, o beza, etc. (este încercat gustul). Apoi, tot cu ochii închiși, participanții așteaptă ca facilitatorul să treacă pe la ei, fiecare având de mirosit ceva - același lucru! - care le este oferit de acesta (poate fi un sampon, etc.): este încercat mirosul... Tot cu ochii închiși, participanților li se oferă zgomote (produse atunci de facilitator sau înregistrate anterior și redată pe casetofon, de exemplu), fiindu-le încercat auzul... După aceste 3 etape, participanții sunt invitați să deschidă ochii și să spună ce cred ei că au simțit. Același tip de dulciuri, ce le-a fost servit, în funcție de gustul fiecăruia, poate fi găsit ca fiind o doctorie, biscuit, prăjitură, bomboana, ș.a. Același miros (de exemplu de sampon) poate fi interpretat și ca bautură răcoritoare, lichior de fructe, detergent, flori, parfum, ș.a. Același zgomot auzit poate fi găsit ca liniștitor sau tensionat, suav ori bizar, etc. În continuare, facilitatorul poate provoca participanții la pipăit (cu ochii închiși, un material oarecare), văzut (un desen oarecare, cu mai multe semnificații), ș.a. Concluziile în discuțiile ce urmează testelor sunt că oamenii simt diferit aceleași lucruri! Simturile nu s-ar zice că sunt unele mai bune decât celelalte ori că la cineva este mai rău decât la altcineva... Tratarea diferențelor duce la dezbateră privind percepțiile. (Lumea exterioară este percepută prin simțuri... Cunoașterea de sine este rezultatul introspecției. Introspecția duce la cunoaștere – care se desăvârșește prin contemplație / meditație...). Chiar la o aceeași persoană, aceleași simțuri / senzații pot fi evidențiate ca diferențiate: de exemplu - privind sensibilitatea termică, cele două mâini se țin, un anumit timp, în două vase; într-unul se găsește apă caldă iar în celălalt apă rece. Apoi ambele mâini se introduc într-un vas cu apă la o temperatură intermediară; mână ținută în apă caldă va simți acum rece iar cealaltă cald, deși este unul și același lichid.

Sondajul

Este o activitate cu obiectiv sociometric - de a estima elemente individuale prin comunicare neverbală.

Scaunele

Pentru aceasta, facilitatorul explică procedura: participanții vor avea de spus fiecare pe rând câte o considerație față de chestiunile aflate în dezbateră (pe ordinea de zi). Aceasta va fi făcută ridicându-se în picioare iar când a terminat se va așeza pe scaun. Spațiul de desfășurare al sondajului este necesar să fie suficient de mare - și fără obstacole - pentru a permite restului participanților să-și manifeste părerea față de cele exprimate: în funcție de gradul lor de aprobare sau respingere a declarației celui în cauză, ei se vor apropia sau depărta de scaunele de el. Folosind un asemenea sondaj, se dă participanților prilejul unei estimări totale a ceea ce alții gândesc despre cele spuse în acel moment.

Tinta

Un alt fel de sondaj, anonim, poate fi realizat desenând o tinta. Facilitatorul va arata ca înspre centrul tinte este maximum de satisfacție iar spre margini gradul descrește. Pe tinta vor fi desenate mai multe sectoare (delimitate prin raze ale cercului) în care vor fi scrise aspectele ce urmează a fi sondate. De exemplu, acestea pot fi metodele de lucru, claritatea obiectivelor, pregătirile avute, contactele, contribuțiile, etc. Participanții sunt invitați să le aprecie trecând prin fața tinte și marcând cruciulite ori puncte pozitionate corespunzător părerilor lor față de chestiunile sondate. La sfârșit, ei vor avea o imagine a sondajului asupra căreia vor putea reacționa prin discuții (despre ce a ieșit).

*

Dacă organizatorii găsesc util, sondajul poate ajuta la evaluare. De multe ori, într-o întrunire se investighează diverse aspecte - sondarea fiind una din proceduri.

Stereotipuri

Este un joc intercultural: participanții au de recunoscut o cultură prin mimă. Obiectivul este de a face oamenii conștienți despre complexitatea culturii lor. Facilitatorul explică regulile (el de altfel va și iniția exercitiul): fiecare, pe rând, va mima în fața celorlalți un personaj cunoscut drept tipic - datorită stereotipurilor - unei culturi anume. De exemplu: imitând dansul cazacioc, participanții vor recunoaște un rus; mimând mâncatul orezului cu betisoare, participanții pot recunoaște un asiatic; s.a.m.d. După ce facilitatorul a imitat prima oară stereotipurile vreunui personaj, el va pofti persoana care l-a ghicit să decida ce rol vrea să mimeze și să-l prezinte în fața celorlalți. Se va putea reveni în aceeași cultură - chiar de mai multe ori, mimând diverse stereotipuri în legătură cu aceasta! (De exemplu: din nou rusul poate fi sugerat bând vodca, etc.). Stereotipurile pot fi originea unor conflicte; de aceea, 3 întrebări sunt importante:

- ? cine sunt eu
- ? care este realitatea mea
- ? care e realitatea altora

(Realitatea este privind în aspectele ei - sociale, politice, economice, istorice, culturale, religioase, etc.). După joc, discuțiile ce au loc se vor referi la cât de adevărate au fost găsite unele stereotipuri, de ce unele sunt mai pregnante / puternice decât altele, care au fost reacțiile participanților, cum s-au simțit participanții mimând asemenea roluri, s.a.

Stiluri de conducere

Jocul vizează diferențele - imaginând 3 grupuri diferite ca stil de comportament și viață:

- ? condus dictatorial - disciplinat
- ? plin de bunăstare - liber și fericit
- ? neutru - fără instrucțiuni (ce să facă / fără conducere)

La început, facilitatorii explică identitatea în parte fiecărui grup, fără să dea relații vreunui grup despre ce vor face celelalte două grupuri. De exemplu: grupul condus de "dictator" poate face marșuri, exerciții fizice și asculta orbeste de ordinele liderului; grupul "democratic" poate zburda, bucura de prosperitatea de a avea toate cele necesare - hrană, băutura, fericire, libertate de decizie, mișcare, etc.; grupul "neutru" poate observa în primele momente ce se întâmplă (neavând nici o informație în prealabil), putând pare confuz - poate vizita celelalte grupuri după începutul jocului, etc. Regula este ca nu se vorbește nici în interiorul grupurilor, nici între ele - până la încheiere (circa jumătate de oră). Ulterior, se trece la dezbateri, care pot fi foarte interesante - evidențiind o multitudine de lucruri, corespunzătoare celor 3 grupuri (cum a fost jocul, ce s-a învățat, reacțiile față de celelalte grupuri, etc.). Facilitatorul poate cere

participanților să discute îmbinarea dintre zona de autoritate a liderului și zona de libertate a membrilor grupului - analizând situațiile când liderul:

- ? ia decizia și o aduce la cunoștință
- ? “propune” decizia
- ? prezintă ideea și invită să se pună întrebări
- ? prezintă decizia ce s-ar putea încerca și care poate fi modificată
- ? prezintă problemele, primește sugestii, ia decizia
- ? stabilește limite și cere grupului să ia decizia
- ? permite să se acționeze fără limite prestabilite

(Se spune că dacă vrei să cunoști un om, fă-l sef un timp).

Surpriza

Învățământul experiențial înseamnă a învăța prin a face. Scopul primar al acestei activități este de a permite participanților integrarea învățării lor - dând un sens completării experienței lor. Facilitatorul explică participanților că au de imaginat un joc folosind ca materiale / mediu doar puține elemente din decor (din spațiul de desfășurare al întrunirii). Pentru aceasta, el alege un loc adecvat și cere participanților să imagineze - lucrând așa cum vor considera ei că sunt în stare să o facă - o activitate ce să angreneze pe toată lumea (o simulare, un joc, etc., ce să aibă obiective / temă, reguli, antrenare, finalitate / rezultate, s.a.); de exemplu: folosind un sac, o bâta și o galeată, un număr oarecare de participanți sunt invitați să creeze o acțiune ce să-i ocupe pe toți - un concurs, o misiune, etc. În funcție de cooperarea / colaborarea dintre ei - exercitiul nu va întârzi să apară; facilitatorii pot fi câteodată uimiți de creativitatea participanților! Pentru a veni în întâmpinarea concluziilor acestei activități, facilitatorii vor îndruma participanții la încheiere să exploreze:

- ? cunoașterea, înțelegerea și aplicarea celor petrecute - revizând (descriind) evenimentele, sentimentele, gândurile și problemele întâmpinate
- ? sintetizarea, analizarea și evaluarea - comparând, relatând și examinând valorile soluțiilor propuse
- ? verificarea răspunsurilor și provocărilor - abordând impactul experienței și nivelul propriilor preocupări / constatări
- ? verbalizarea abilităților și nivelului de confort împărtășite - corespunzător expresiei și judecării îndemănarilor cele mai potrivite
- ? etc.

Pentru acestea, facilitatorii vor adresa întrebări participanților despre:

- ? cum au fost luate deciziile
- ? cum au fost urmați alții
- ? ce diferențe în respectul uman au fost
- ? aspecte ale încrederii
- ? s.a.

Sapca

Participanții se așază într-un cerc. Datorită dinamicii jocului ce va urma, în spațiul de desfășurare este de preferat să nu se afle piese de mobilier sau obstacole. Facilitatorul explică și apoi declanșează jocul, fiind cel care îl începe prin exemplificare: el se plimă prin exteriorul cercului format de participanții care sunt așezați - cu fața spre interior - și la un moment dat, pune o sapcă pe capul unuia. Cel desemnat / ales are de prins facilitatorul prin fuga în jurul cercului; dacă nu îl poate atinge până când acesta a făcut o tură prin exterior și ajunge la locul liber ocupându-l, atunci participantul trebuie să scape de sapcă pe care o are - prin a face ceea ce și predecesorul a făcut: o pune pe capul unuia dintre cei așezați în cerc și apoi fuge -

pentru a face o tura fara a fi atins de cel care se ridica imediat si nu vrea sa-i cedeze locul, încercând sa-l prinda. Jocul se poate desfasura astfel ca si energizare, pâna când obolesc participantii sau prin eliminarea celor care în încercarea de a-si gasi loc sunt prinsi.

Sirul

Este un joc de energizare si abilitate, cu mult contact fizic. Participantii sunt invitati sa se aseze toti pe jos, întinsi pe burta, lipiti unul de altul. Alternativ ei au numerele 1 si 2, astfel ca jumatate sunt nr. 1 si intercalati cu ceilalti din a doua jumatate, care sunt nr. 2. Când facilitatorul comanda "1", cei care au acest numar se ridica în patru labe. Numerele 2, intercalate între ei, ramân întinsi - pe burta cu fata în jos. Primul din sir - care are numarul 1 - este invitat sa abandoneze pozitia sa în patru labe si sa treaca sirul colegilor târâs, peste numerele 2 si pe sub numerele 1 (care formeaza un fel de tunel viu). Odata ajuns la capatul sirului, participantul care a traversat sirul ia pozitia corespunzatoare de acolo: pe burta sau în patru labe. Urmeaza ca nr. 2 - care este la rând în capatul sirului (de unde a început traversarea) sa treaca târâs sirul pâna la sfârșit si apoi sa ia pozitia alternativa corespunzatoare de la capatul unde a ajuns. Jocul dureaza astfel pâna când toata lumea a traversat sirul. O componenta foarte dinamica poate fi adaugata când facilitatorul - în cursul traversarii de catre ei a sirului - comanda în mod opus comenzii anterioare: "2!". Aceasta înseamna ca numerele 2 se ridica în patru labe si numerele 1 revin cu burta jos. Desigur ca participantul aflat în traversare este surprins de corpurile în miscare care executa comanda - dar aceasta da un plus de amuzament activitatii. Traversarea poate continua! (De asemenea, comenzile se pot repeta).

Timpul

Orice proces organizat necesita o gospodarire a timpului. Facilitatorul cere participantilor sa împarta un cerc în 4 domenii, alocând ore:

- ? muncii
- ? distractiei / relaxarii
- ? repausului / odihnei
- ? transportului / deplasarilor

pe care le au real, în medie, zilnic, sub forma unor sectoare din cadranul cercului (marcat în 24 ore). Analiza împartirii va reliefa timpul necesar pe care l-ar dori a avea (în plus sau în minus) respectiv în cele 4 domenii. Astfel, ei vor conveni daca au suficient timp pentru toate preocuparile, vor vedea care sunt principalele cauze de pierdere ale timpului, vor considera problemele neasteptate (lucrurile neprevazute) ce se pot întâmpla, lipsa ritmului, asteptarea unor persoane ori statul la cozi, menajul, etc. În grupuri mici, participantii își vor împartasi (prezenta si discuta) alocarea timpului zilnic. Vizualizarea împartirii timpului unei zile este câteodata foarte importanta; participantii de asemenea pot face un calendar vizând activitatile lor principale - pe termen scurt (2 luni), mijlociu (aproximativ 6 luni) si lung (mai mult de jumatate de an).

Trenul

Este un exercitiu ce solicita coeziunea grupului, coordonare si traversarea prejudecatilor. Într-un cerc (sezând ori stând în picioare), participantii trebuie sa fie suficient de aproape pentru a atinge cu coatele lor coatele vecinilor. La nivelul pieptului fiecaruia, bratele îndoite din coate în fata pot simula deschiderea si închiderea câte unui pod – în momentul când pumnii se ating pe piept fiind podul închis iar cu bratele îndoite din coate si mâinile în sus, podul fiind deschis. Membrii grupului astfel vor face un cerc continuu de "poduri" – pe unde facilitatorul va trimite pentru început un "tren": plecând de la unul din capetele "podului" sau închis (pozitia de început a tuturor participantilor este cu podul deschis – respectiv cu bratele în sus, îndoite

din coate), trenul imaginar e urmarit din priviri de catre facilitator – care îi imita zgomotul si din când în când suiera; în deplasarea privirilor facilitatorului, “trenul” se apropie de cotul vecinului, unde este “podul” urmat de traversat. Vecinul, văzând ca “trenul” se apropie, își închide gradat “podul” si îl preia, conducându-l din priviri si sunete specifice spre urmatorul “pod”. Între timp, facilitatorul își deschide treptat “podul”, ramânând în asteptarea urmatorului tur. Circuitul “trenului” poate fi repetat de facilitator prin înca un tur (din momentul când acesta s-a întors la el – dupa parcurgerea cercului de “poduri”) sau poate fi propusa înlocuirea lui cu un “cal”. De asemenea, “calul” traverseaza pod dupa pod, acestea închizându-se pe rând pentru a-i permite trecerea si apoi ridicându-se; în drumul sau, “calul” tropaie din copitele sale, participantii imitând sunetele respective si totodata – în mijlocul fiecarui “pod” (simbolizat de atingerea pumnilor participantului) necheaza. O faza rapida, ce impune multa atentie si coordonare în lucrul de grup, este când pe poduri circula “masina” de formula 1 în raliu. Facilitatorul anunta ca este momentul de a vâjâi toti, când le soseste “autovehiculul” – ce se deplaseaza în cea mai mare viteza posibila. Participantii repede își vor închide si deschide “podurile”, acompaniind “masina” cu vâjâit si priviri maxim de rapide dintr-o parte în alta a “podului” lor.

Trucuri

Atunci când atmosfera se doreste a fi destinsa, facilitatorul poate introduce participantii în activitati distractive ce fac parte din recuzita unui animator de grup; el poate apela la unele trucuri, din care prezentam 3:

Tombola

Facilitatorul pregateste un set de întrebări care vor fi înmânate participantilor, scrise pe diverse hârtii colorate. Ei vor avea aceleasi lucruri de facut, concomitent. Facilitatorul explica participantilor ca primul ce va reusi sa raspunda corect întrebărilor de pe hârtie - câștiga tombola. Participantii sunt invitati sa extraga fiecare un bilet si sa treaca la treaba. Când cineva considera ca a terminat, anunta; jocul se întrerupe si facilitatorul verifica raspunsurile notate de acel participant - daca o greseala este gasita, jocul nu se opreste ci continua, participantul respectiv fiind scos din joc si ramânând sa ajute / asiste facilitatorul mai departe. Nu toate întrebările care le sunt date participantilor pe hârtii sunt cu raspunsuri directe, usor de dat sau de gasit; de exemplu, pot fi:

- ? câți participanti sunt în sala (dificultatea este de a include sau nu în numar pe facilitator)
- ? cine este mai tânar(a) decât mine?
- ? cine poarta acum un articol de îmbracaminte de culoarea acestei hârtii? (sub hainele vizibile - cineva poate demonstra ca are ceva ce nu a fost luat în calcul)
- ? ce lungime au picioarele...(si este mentionat numele unui manechin / fotomodel celebru)
- ? cui îi place acelasi fel de muzica?
- ? etc.

Premiul tombolei obtinut de câștigător poate fi o titulatura nobila de conducator al ei sau un obiect pregătit de organizatori.

Anecdote

O serie de bancuri spuse de catre participanti pot înfatisa mai multe despre ei decât simple poante în sine. Glumele sunt deseori folosite în întrunirile informale / formale ale grupurilor. Râsul este sanatos, deoarece:

- ? mareste oxigenarea muschilor
- ? reduce frecventa batailor inimii
- ? declanseaza afectivitatea pozitiva
- ? este legat de sentimentul fericirii

Facilitatorul poate provoca participantii la un concurs: fiecare dintre noi apartine în final unei minoritati (etnice, sociale, culturale, politice, sexuale, religioase, etc.); toata lumea își va alege una sau mai multe minoritati careia real îi apartine - poate fi și minoritatea barbosilor, nudistilor, stângacilor, etc. - și vor începe a spune bancuri pe care le considera cele mai reusite despre acestea, cu scopul de a câștiga la sfârșit onoarea celei mai bune anecdote. Vei fi surprins să constati ceva: cele mai grozave bancuri sunt spuse chiar de către cei care (într-un fel) le sunt subiectul!

Cosmonautii

Facilitatorul folosește 3 țigari pentru a prezenta participanților un nou sistem de numărare. El spune celor din jur că această procedură este știută de orice cosmonaut (din a cărei pregătire face parte) în cazul că întâlnește în spațiu ființe inteligente ce nu folosesc sistemul zecimal de numărare uman. Facilitatorul explică asistentei că baza sistemului este 5 - datorită palmei cu 5 degete a oamenilor; folosind cele 3 țigari (ce pot fi 3 linii oarecare), el arată tuturor ca:

- ? 1 este reprezentat prin cele 3 țigari dispuse paralel, una lângă alta
- ? 2 este reprezentat prin cele 3 țigari sub forma literei H
- ? 3 este reprezentat prin cele 3 țigari puse în triunghi
- ? 4 este reprezentat prin cele 3 țigari sub forma literei T
- ? 5 este reprezentat prin cele 3 țigari puse în linie, cap la cap

Apoi el cere tuturor atenție și repetă aceste numere, într-o ordine aleatorie. Dar facilitatorul zice că (în comunicarea prin cele 3 linii cu alte ființe - pentru numărarea doar de la 1 la 5), dispunerea altfel a țigarilor poate însemna de asemenea unul din acele numere. De exemplu: el poate încalca bara orizontală a literei H cu cele două bare verticale (pune țigara respectivă sub ori peste celelalte două), ceea ce este tot numărul 2 ori dispune la 1 două țigari lipite și a treia tot paralel dar la o anumită distanță de celelalte - acesta însemnând tot numărul 1! Astfel instruiți, participanții sunt invitați în continuare să ghicească numerele de la 1 la 5 înfatisate de către facilitator prin schemele pe care le face cu cele 3 țigari, din când în când însă revenind și la schema inițială - de bază - pentru a le aduce aminte participanților cum a fost inițial. Participanții se vor concentra la cele 3 țigari - și ce face facilitatorul cu ele - fiind oricare liber să presupună / spună ce număr este; facilitatorul le confirmă sau nu care este de fapt numărul. La o anumită distanță de aria principală unde sunt dispuse țigarile (și au loc construcțiile cu acestea) - dar într-un loc foarte vizibil tuturor participanților - facilitatorul cu cealaltă mână indică de fapt prin degete cât este numărul de ghicit a cărei schemă tocmai a făcut-o și participanții o au de spus. De exemplu: dacă țigarile sunt dispuse în mijlocul unei mese, pe marginea ei degetele celeilalte mâini a facilitatorului puse pe masă (1, 2, 3, 4 sau toată palma) este numărul cu pricina! Schemele făcute de facilitator nu au nici o noimă; participanții nu știu asta și vor fi foarte preocupați să-i găsească logica. Cei ce vor descoperi că de fapt exercitiul în sine nu este nimic și vad cealaltă mână a facilitatorului indicând numărul care trebuie spus sunt rugați să nu dezvăluie celorlalți cum de reușesc - pentru a lăsa și pe restul să-și dea seama (dacă pot). Exercițiul "cosmonauților" de fapt este un exercițiu de largire a orizontului, de ieșire din cadrul auto-impus pentru comunicare - asemănător testului de a trage 4 linii drepte consecutive fără a ridica de pe hârtie creionul - prin 9 puncte - dispuse câte 3 pe 3 rânduri, ca pe fața unui zar; acesta atrage atenția că elemente exterioare sunt de asemenea implicate și oamenii singuri își pun bariere într-un anumit domeniu (perimetru) de cunoaștere. În acest exercițiu - în fond - nimeni nu a cerut limitarea la sectorul unde țigarile sunt manipulate!

*

Sunt știute multe căi implicând - mai mult sau mai puțin - abilitățile / îndemânările de comunicare. Scopul acestei lucrări nu este de a face un inventar al acestora; fiecare dintre noi cunoaște ceva!

Turul mesei

Este un joc în viteză, de atenție, coordonare și cooperare; nu mai mult de o duzină de participanți se așază la o masă goală și își pun ambele mâini pe masă. Facilitatorul - care este parte în joc - le explică regulile: poziția de joc este ca după ce toată lumea ridică mâna dreaptă sus (stânga rămânând pe masă), și o pună pe masă peste / după mâna stângă a vecinului din dreapta sa. Măinile participanților sunt astfel încălecate, pe masă alternativ fiind palmele (cu fața în jos) ale tuturor: pe rând - în jurul mesei - este câte o palmă aparținând altei persoane! Facilitatorul începe jocul: el bate cu palma dreaptă pe masă; în sensul acelor ceasornicului, următoarea palmă (dreaptă aparținând vecinului din stânga, aflată în fața facilitatorului) va bate pe masă. Apoi este palma stângă a facilitatorului, s.a.m.d. Scopul este de a face un tur al mesei prin batai ale palmelor în ea. Grupul întrunit în jurul mesei după ce palma lovește masă nu se desparte - ci participanții își păstrează pozițiile, așteptând rândul pentru următoarea lovitură. La început, se pot face tururi de masă, astfel ca toată lumea să înțeleagă regula jocului. Facilitatorul da o instrucțiune suplimentară: dacă una din palme lovește de două ori masă (atunci când îi vine rândul), atunci aceasta schimbă sensul turului mesei - opus celui anterior; palma care a bătut în masă chiar anterior celei ce a lovit de două ori va trebui din nou să bata în masă, s.a.m.d. Când unul din participanți nu își controlează palma (uitând să bata în masă atunci când îi sosește rândul sau face altă greșală), jocul se întrerupe pentru scurt timp, pentru a fi reluat de la acea palmă a persoanei ce a determinat aceasta. Firește că pot fi introduse (eventual) pedepse pentru greșeli, etc. - acestea însă depinzând de coeziunea grupului.

Tarcul

A înțelege postura altuia este o îndemânare / abilitate foarte utilă în procesul comunicării (a fi în "pielea" sau "pantofii" altuia). Pentru desfășurarea jocului se formează un cerc cu participanții - care constituie "tarcul" (cadrul). Acesta va fi marcat astfel: fiecare își va pune amândouă talpile pe o bucată de hârtie și le trasează conturul; totodată, pe hârtie își scriu numele. Cercul format din participanți este destul de strâns - la un pas distanță între ei. În sensul acelor de ceasornic, participanții au deodată de făcut un pas pe hârtia vecinului din stânga, calcând exact peste contururile talpilor sale (acestea pot fi mai mari sau mai mici decât ale lor). Participanții privesc hârtia pe care sunt și după ce citesc numele, își imaginează persoana respectivă și felul în care aceasta se relatează cu lumea / mediul, ceilalți, etc., așa cum o percepe stând în "pantofii" ei. În continuare, concomitent, participanții mai fac un pas, pe hârtia următoare; aici ei vor citi numele altei persoane și vor constata din nou că talpile acesteia sunt diferite de ale sale. Se va substitui pe moment în postura respectivei persoane, după care va înainta cu încă un pas, pe hârtia ce urmează... Participanții vor face un tur al "tarcului", până când vor reveni pe hârtia personală. "Tarcul" este atât al grupului cât și propriu - individual - putând fi "strâns" uneori chiar de propriii pantofi!

Tântarii

Aceste insecte sunt larg răspândite în diverse regiuni, fiind întâlnite în cele mai neașteptate locuri - și aproape întotdeauna în mod neplăcut, pentru că înțeapa. Jocul propus aici este de energizare și amuzament, fiind distractiv când angrenează un grup cât mai mare de participanți, sincronizați în mișcări cu cele ale facilitatorilor. Plasati în fața participanților, facilitatorii își încep povestea: în regiunea unde ei se afla în acel moment, există 3 tipuri de tântari - mici, mijlocii și mari.

- ? tântarii "mici" sunt atât de mici, încât pot fi văzuți greu, însă totuși înțeapa; când zboară, ei scot un sunet ascuțit
- ? tântarii "mijlocii" sunt așa-zisii tântari normali: ei bâzâie ca de obicei când zboară și bineînțeles înțeapa
- ? tântarii "mari" sunt groaznici: ei fac un zgomot asurzitor când zboară și înțeapa extrem de dureros

Facilitatorii invita participantii sa faca exact ceea ce fac ei – si în acelasi timp: ei încep sa urmareasca din priviri prin jur, deasupra capetelor lor, "tântarii" mici (imaginari), care "zboara" de colo-colo, scotând sunete continue ascutite / înalte. În bânzâitul general scos de toata lumea, facilitatorii sunt "piscati" pe brat de "tântarii" mici; toti participantii atunci sunt si ei "piscati" pe brat de "tântarii" mici (actiunea este în "oglinza"). Facilitatorii – la fel si participantii – scot simultan tipete usoare datorita "înteparii" si se scarpina pe locul "întepat" doar cu un deget; participantii fac acelasi lucru! Pentru remediu, în fata fiecaruia exista (imaginar) câte o "cutie" micuta cu crema, care e "desurubata" prin gesturi delicate si pe vârful degetului se ia putina "crema", dându-se pe locul "vatamat"; usurarea este acompaniata de un geamat subtile de relaxare. Dar iata ca urmeaza raidul "tântarilor" mijlocii! Ei bânzâie de jur-împrejur si la un moment dat "pisca" bratul în acelasi loc. Toata lumea striga "au" (deodata) si se scarpina cu toate degetele acolo. "Cutia" cu crema din fata (cu "capac" mijlociu ca marime) este "desurubata" - prin gesturi semnificative - si în palma e luata "crema" ca dintr-un borcan – punându-se pe locul "întepat"; aceasta e însotita de un geamat prelung de usurare. Însa de grup se apropie "tântarii" mari (!): ei parca ar fi niste planoare; participantii îi pot imita pendulând cu bratele întinse lateral si mugind. "Întepatura" e marcata prin urlat; "cutia" de deschis din fata fiecaruia e ca de marimea unui butoi. Odata îndepartat capacul desurubat (destul de "mare"), fiecare își baga mâna pâna peste cot în "crema" si se unge pe tot bratul celalalt – relaxându-se prelung. Dinamica exercitiului depinde si de disponibilitatea participantilor si de îndemânarea facilitatorilor de a-i introduce în atmosfera "mlastinoasa" a actiunii de grup. Atentie: exercitiul poate fi o provocare (când încearca stereotipurile).

Ucigasul

Este un joc care angreneaza tot grupul. Participantii sunt invitati sa se aseze într-un cerc, astfel ca fiecare sa se vada cu fiecare. Este nevoie ca un voluntar sa se îndeparteze de restul si sa astepte sa fie chemat. Facilitatorul cere membrilor grupului sa închida ochii si face un tur în jurul lor, atingând crestetul unuia. Apoi cere participantilor sa deschida ochii. Persoana desemnata prin atingere va fi "ucigasul" în acest joc. Nimeni în afara facilitatorului nu o stie. Este chemat voluntarul în interiorul cercului. Când "ucigasul" face cu ochiul unuia dintre cei din cerc, acesta este "omorât" si se prabuseste în "chinuri" groaznice în mijloc, lânga voluntar, dându-si "duhul" acolo. Misiunea voluntarului este de a descoperi cine e "ucigasul" (si nu poate fi ajutat de membrii cercului, care nu-l stiu nici ei). "Ucigasul" nu se opreste, ci continua a face "victime" - facând cu ochiul - pâna când este identificat de catre voluntar. Membrii grupului din cerc sunt o masa tacuta, la discretia "ucigasului".

Ultimul sarut

Este de fapt sarutul "mortal": participantii sunt invitati sa extraga câte un biletel dintr-o gramada unde sunt trecute numele tuturor - si fiecare are de sarutat persoana al carei nume e scris acolo, fara a fi vazut de ceilalti. Daca la extragere cineva trage biletelul cu propriul nume, îi este permis a extrage altul si a introduce apoi numele sau în gramada pentru a fi extras de altcineva. Sarutarea persoanei nominalizate trebuie facuta pe pielea fetei (de la gât în sus, oriunde!); daca acel participant reuseste - fara a fi vazut de nimeni altcineva! - câstiga biletelul pe care persoana sarutata îl avea ca misiune de sarutat si continua jocul urmarind a o prinde pe aceea (noua persoana) într-un loc ferit pentru a o saruta, s.a.m.d. Daca în încercarea de a saruta participantul este vazut de a treia persoana, atunci actiunea este anulata: nu poate câstiga biletelul celeilalte si s-a deconspirat - persoana vizata fiind de acum vigilentă (stiind cine o "vâneaza") si se va feri sa ramâna în doi, numai cu participantul ce îi are numele pe biletel. Pentru a ramâne doar în doi, participantii vor încerca diverse tertipuri de abordare; acest joc este util a se practica în paralel cu alte activitati ale întrunirii, de-a lungul unei anumite perioade de timp (mai îndelungate) deoarece numai în sine nu are mult farmec, toata lumea fiind vigilentă! Câstigul atunci când o persoana este sarutata e (pe

lângă ca va iesi din joc) ca participantul ce a facut-o îi ia si biletelele anterioare avute de aceasta; cu cât un participant are mai multe biletele, cu atât este mai "valoros". Participantii pot discuta de-a lungul jocului cine a sarutat pe cine si cine a scos din joc pe cine. În cazul ca unul dintre participanti saruta persoana ce avea exact misiunea de a-l "vâna" (si câștiga biletelul cu numele sau) este ghinion - pentru ca aceasta înseamna "moartea" lui (nu se poate saruta singur pe fata), cu exceptia situatiei când asta se întâmpla la sfârșit, fiind ultima pereche în joc si atunci e declarat învingătorul absolut. În acest joc nu este nevoie de facilitare - fiecare participant fiind arbitru.

Urmari

O întrunire - fie ea de mare succes - fara urmari vizibile si concrete poate fi doar un eveniment între atâtea altele; s-a petrecut si...gata, fiecare își vede de treaba, reluându-si preocuparile cotidiene de unde le-a lasat...Pentru a face într-adevar eficace o întrunire, organizatorii ei ar putea viza si unele posibile consecinte - urmari firesti respectivei întruniri. Iata câteva din acestea:

Lucrul în retea

Dupa întrunire, participantii pastreaza legaturi între ei. Totdeauna este folositoare o lista întocmita în timpul întrunirii - cuprinzând datele principale ale participantilor:

- ? adresele
- ? scurte descrieri ale lor
- ? elemente importante de a fi avute în vedere ulterior întrunirii
- ? etc.

Cei care considera / gasesc folositoare contacte între ei - pentru proiecte viitoare, continuarea unor lucruri începute în timpul întrunirii, etc. - pot comunica în vederea stabilirii legaturilor facute ori pentru a initia altele noi. Lucrul în retea este tot mai mult practicat în lume (de fapt, mereu oamenii si-au creat propriile sisteme de relatii si toti au anumite retele - lucrând astfel în comunitatea lor).

Multiplicarea

Este o functie reprezentata prin:

- ? furnizare
- ? primire
- ? schimb

de materiale si experienta. Participantii pot face aceasta comunicând prin scrisori, publicându-si pareri, observatii, studii, etc., nerezumându-se între ei, ci facând-o în exterior. Încercând multiplicarea, participantii decid ce subiecte sa fie în centrul ei - exprimându-si interesul fata de chestiunile pe care le gasesc cel mai bine legate de interesele (eventual nevoile) proprii si ale altora. Observarea informatiilor de multiplicat permite reflectarea integrarii în comunicare a unor potential terti.

Computerul

Este un instrument care în raport cu utilizatorul poate constitui un excelent partener de comunicare: utilizatorul emite mesaje, introduce date si primeste raspunsuri; computerul realizeaza conexiunea inversa - fiind o facilitate spre lucrul ulterior întrunirii. Aceasta chiar în mai multe feluri:

- ? învățarea cu ajutorul computerului (predare dar si asimilare)
- ? accesul pe Internet (incluzând navigarea, posta electronica, camerele de discutie, etc.)
- ? conectarea la societatea informationala (teleconferinte, folosirea satelitilor, s.a.)

Desigur ca editarea de texte, jocurile digitalizate, etc. sunt tot efecte prin folosirea computerului ca suport dar în primul rând accentuam aici prezentul si viitorul computerului ca parte a procesului comunicarii...Folosirea computerului reflecta uneori si dialogul interior (în sine) al utilizatorului...

*

De multe ori te înțelegi mai bine cu anumite persoane aflate la distanta de tine - decât cu vecinul care este în imediata ta apropiere. Te-ai întrebat de ce, ai facut ceva în legatura cu aceasta? Urmările pot fi actiunea în mediul tau imediat, folosind / plecând de la mijloacele care îți stau la îndemâna!

Vânatorul

Este o energizare a grupului, în care facilitatorul are nevoie de colaborarea unui participant. Toti sunt chemati sa formeze un cerc, strânsi bine brat la brat între ei. Facilitatorul face parte din cerc si este "vânatorul". El explica tuturor ca vor primi nume de animale pe care le va "vâna". Atunci când va striga numele, respectivul vânat se va lasa fulgerator în jos; vecinii din dreapta si stânga respectivului îl vor sustine de brate ca sa nu iasa din joc (altfel, ei sunt scosi din joc). Pentru demonstratie, participantul-colaborator va fi denumit "urs" si când "vânatorul" striga "urs", vecinii din dreapta si stânga celui denumit "urs" îl vor sustine sa nu cada. Facilitatorul face un tur pe la toti si le zice la ureche ce identitate au în joc. El le spune un nume de animal pe care atunci când îl vor auzi strigat, vor trebui sa se lase în jos (vecinii bineînțeles trebuind sa-l sustina pe cel vânat). Nimeni nu va spune celorlalti cine este ca identitate în joc; de fapt, facilitatorul când trece pe la participanti, zice la urechea fiecaruia acelasi nume de animal (de exemplu "lup"). Când a încheiat turul, intra în cerc, solicita tuturor sa se tina bine de brate (reciproc) si striga ce vâneaza: "lup!" Inevitabil atunci, tot grupul se trânteste la unison pe podea (inclusiv facilitatorul - care a planuit aceasta energizare). Aceasta se întâmpla deoarece nimeni nu poate sustine pe nimeni - toti fiind "lupi". Energizarea dezmeticesc un grup pasiv, arătând totodata ca lipsa de informatie privind colaboratorii (vecinii din dreapta si stânga fiecaruia) într-o activitate duce la rezultate nebanuite...

Vrajitorii, piticii si uriasii

Piticii îi distrug pe vrajitori. Vrajitorii îi distrug pe uriasi. Uriasii îi distrug pe pitici. Participantii se împart în doua grupuri egale si fiecare grup decide ce sa spuna (la unison) celui alt grup. Dupa convenire, cele doua grupuri - fata în fata si în acelasi timp - își striga optiunea. Daca ambele sunt la fel (de exemplu: "piticii" - "piticii"), jocul se reia; daca nu, cei care îi "distrug" pe ceilalti trebuie sa prinda pe careva din grupul opus, fugind spre ei. Acestia fug si ei la rândul lor, în sens opus - încercând sa-si schimbe partea; atunci (când au trecut de grupul "agresiv"), ei sunt în siguranta. Cei capturati vor face parte din grupul care i-a prins. Jocul se reia pâna când un grup se dizolva complet. Este un joc de energizare si îndemânare, care solicita fizic participantii.

Z nu încheie alfabetul

Este o activitate de creionare a portretelor câștigătorului si pierzătorului în societate. Participantii identifica pe cei "buni" si pe cei "raii", plus cauze ale discriminarii si prejudecatilor - în functie de dezvoltarea personala. Ei vor însirui caracteristicile esentiale pentru elaborarea portretelor. Participantii se împart în doua: o parte pentru lucrul asupra câștigătorului, o parte pentru lucrul asupra pierzătorului. Ei vor lucra separat asupra:

- ? nivelului (social si economic)
- ? educatiei
- ? profesiei (ocupatiei)

- ? obiceiurilor
- ? timpului liber
- ? opiniilor, ideilor, valorilor
- ? profilului familiei
- ? intereselor
- ? etc.

Ambele grupuri își concluzionează rezultatele și apoi și le prezintă reciproc, comparându-le și identificând principalele criterii ce le-au avut - arătând cauzele / radacinile factorilor ce fac diferența. Grupul care a lucrat asupra câștigătorului va argumenta grupului care a lucrat asupra pierzătorului (și invers) ce rol conferă societatea acestor poziții și vor analiza posibilitățile ajungerii la situația de câștigător / câștigător - vitală în comunicarea necesară rezolvării unui conflict între părți (ce trebuie să nu aibă sentimentul învinsului - pentru ca soluția să fie acceptabilă, ceea ce e mai mult decât compromisul).

Evaluare

Mai mult decât o estimare, evaluarea înseamnă aprecierea activității de-a lungul desfășurării ei, la sfârșitul ei și la un timp după ea. Evaluarea poate fi doar parțială (numai a unor parametri) și se adaptează funcție de aceștia ori de momentul când se face. Evaluarea în sine este continuă; evaluarea evaluărilor se poate concretiza printr-o relatare, raport, etc. (a activității). Iată câteva moduri practice de a evalua în grup:

Formularul

La sfârșitul unei întruniri, participanții completează în scris răspunsurile la chestiunile de evaluat (pentru imparțialitate - punerea numelui semnatarului este opțională). În general, componentele (întrebările) se referă la:

- ? atitudinea globală și personală a participantului - față de întrunire - pe o scară gradată (de la rău la bine)
- ? cel mai bun moment al întrunirii
- ? cel mai rău moment al întrunirii
- ? ce ar trebui
- ? ce nu ar trebui să...
- ? nevoi...
- ? viitor (recomandări)
- ? altele

Chestiunile de evaluat sunt dinainte pregătite pe formulare de către organizatori și vizează cu grijă ceea ce-i interesează.

Barometrul

În timpul activităților, facilitatorii explică participanților că au de indicat pe o planșă comună sentimentele lor față de cele ce se petrec; această planșă este afișată la locul întrunirii și e concepută ca "barometru" al activității (uzual se consemnează punctual un joc - dacă sunt practicate mai multe, o zi - dacă e vorba de o întrunire lungă de mai multe zile, etc., în acest sens fiind și planșa intitulată). Participanților li se indică de către facilitatori că partea superioară a ei reprezintă:

- ? stare foarte bună
- ? împlinire
- ? sentiment pozitiv

față de activitatea / ziua reprezentată prin respectiva planșă; partea de jos a planșei reprezintă:

- ? stare proastă
- ? nemulțumire

? sentimente negative

fata de activitatea / ziua evaluata. Participantii sunt invitati sa-si treaca prenumele pe plansa corespunzator situatiei lor relativ la jocul / ziua respectiva. Plansele sunt pregatite de facilitatori având desenate vertical un termometru indicând de la 0 (înghet) la 100 (fierbere) sau procente (de la 0 la 100) ori un peisaj legat de locul întrunirii (de exemplu o cladire cu mai multe nivele - participantii plasându-se de la fundatie pâna pe acoperis, munti cu vale si panta, etc. Plansa ramâne afisata toata durata - fiind un indicativ a starii grupului. Participantii - la încheierea întrunirii - pot prezenta celorlalti, pe rând, evolutia sau involutia lor pe plansele zilnice / jocurilor, explicând de ce au fost situati într-o anumita pozitie si nu în alta.

Cuvântul

Este o evaluare ce implica exprimarea (privind global întrunirea petrecuta) doar printr-un cuvânt! Se stie ca este foarte dificil de gasit în vocabular cuvântul ce sa "comprime" cât mai bine starea persoanei care îl rosteste - de unde si dificultatea dar în acelasi timp si amuzamentul acestei evaluari. Atentie: nu este totdeauna subiectiva! Procedura este:

? participantii se aranjeaza într-un cerc

? se face un tur al impresiilor cu aceasta evaluare printr-un cuvânt (conditia este ca participantilor nu le este permis a repeta ceea ce deja a fost exprimat - dar bogatia sentimentelor îi va ajuta sa faca fata acestei provocari)

? facilitatorii vor nota cuvintele spuse de participantii (nu conteaza neaparat cine a zis ce, ci suma lor), recapitulând în final evaluarea prin citirea succesiva cu voce tare a celor exprimate

Copacul

Este o evaluare dinamica, în care participantii vor arata prin pozitiile ce le iau atitudinile lor fata de chestiunile propuse. Pentru aceasta este necesar un spatiu fara obstacole, în centrul caruia se plaseaza facilitatorul. În caz ca aria de desfasurare permite, acel loc central poate fi:

? un arbore

? un stâlp

? o coloana

? etc.

Participantilor - dispusi în jur - li se explica modul de evaluare: locul central reprezinta procentul de 100%, bun pozitiv, s.a.; marginile spatiului din jur - cât mai departe de locul central - reprezinta 0%, rau, negativ, s.a. Facilitatorul da citire - cu voce tare - listei întocmite în prealabil cu chestiunile de evaluat. Pe rând (pe masura ce sunt prezentate), participantii sunt invitati ca - în acelasi timp - sa se pozitioneze functie de estimarea pe care o au, în spatiul dat. Elementele de evaluat sunt citite rar - astfel ca participantii sa aiba timp sa se deplaseze (eventual fugi) pentru a-si alege pozitia considerata referitoare la acestea; fiecare trebuie sa se vada cu fiecare, grupul putând aprecia asa ce opinie generala este în legatura cu ce se evalueaza. Acestea (elementele de evaluat) pot fi de exemplu: programul, vremea, pauzele / timpul liber, jocurile / atelierele, mâncarea, cazarea / conditiile, facilitatorii / organizatorii, grupul / ceilalti participantii, fumatul, amuzamentul, regiunea, etc.

Colturi

Evaluarea pe colturi este dinamica, participantii plasându-si corpurile într-un perimetru delimitat în 4 colturi. Fiecare colt reprezinta ceva:

? împlinire

? întelegere

? confuzie

? dezamagire

Acestea sunt afisate în colturi fiind scrise pe câte o coala de hârtie - astfel ca sa fie bine vizibile. Facilitatorul cere participantilor sa se aseze pe laturile perimetrului, functie de simtamintele pe care le au fata de întrunirea ce se evalueaza. Daca grupul este compact pe una sau doua din laturile perimetrului, atunci aceasta arata o anumita coeziune a grupului. Desigur ca spatiul desfasurarii acestei evaluari trebuie sa fie deschis, astfel încât toate laturile sa poata fi vazute.

Dinamica

Evaluarea statica (prin formular, discutie, etc.) poate fi facuta mai atractiva - daca grupul este dinamic ori facilitatorul considera ca e necesara introducerea acestui fel de evaluare – în care formularele pot avea grafice de completat, casute de bifat (cu mai multe variante de raspuns oferite) sau desenate unele fete stilizate:

- ? zâmbitoare
- ? neutre
- ? triste

În cazul lipsei unui spatiu adecvat pentru copac, evaluarea pe colturi, etc., se poate folosi un culoar doar, participantii fiind invitati sa opteze spre capetele acestuia, însiruindu-se între bun (într-o parte) si rau (în celalalt capat) - conform elementelor ce sunt citite de facilitatorul plasat în mijloc. Daca spatiul este restrâns, participantii - situati chiar pe locurile lor - își pot exprima opiniile fata de elementele de evaluat prin:

- ? saritura (la bun)
- ? stat (la neutru)
- ? asezare (la rau)

Colectiv

Lucrul cu un grup mare nu este totdeauna usor - mai ales când sunt de analizat elemente la care toata lumea sa contribuie; de aceea, o modalitate frecvent utilizata este împartirea participantilor în grupulete care sa lucreze separat, pe ateliere. Facilitatorii pot cere tuturor grupuletelor sa procedeze la acelasi fel de evaluare ori sa le dea chestiuni specifice (diferite între ele) - de evaluat; o alta posibilitate este de a lasa liber grupului alegerea felului si continutului evaluarii. Necesara este ca la sfârșit sa se produca în plen (grupul reîntrunit) rezultatele lucrului separat - astfel ca toate celelalte grupulete sa aiba cunostinta de cele petrecute în fiecare dintre ele. Facilitatorii pot sau nu asista grupuletele. Constituirea grupuletelor genereaza în sine un fel de evaluare: ele pot fi foarte mixte (alcatuite din participanti de profile foarte diverse) ori structurate functie de unele caracteristici comune ale participantilor:

- ? numai baieti si numai fete
- ? de aceeasi nationalitate
- ? din aceeasi localitate / judet / tara
- ? etc.

*

Evaluarea practic înseamna mult mai mult decât aceste 7 moduri prezentate aici. Majoritatea problemelor relevate prin evaluare influenteaza randamentul comunicarii. (Cunoasterea contribuie la clarificarea unor reactii - pentru a nu fi inadecvate, adica nepotrivite, deci ineficiente). Cel mai important factor este calitatea, aflata într-o relatie foarte strânsa cu gestiunea resurselor umane - deci atitudinea si comportamentul. Daca joci rolul facilitatorului, în activitatile de comunicare esti câteodata în postura a ceea ce este mediatorul de conflicte...Evaluarea comunicarii este totdeauna inclusa în evaluarea conflictului!

Referinte

Afirmatiile din aceasta parte a lucrării (plus jocurile) se bazează – mai mult sau mai puțin – și pe studii / practici ale: Abdul Saliba, Adam Martynowcz, Adnan Salman, Adonis Vlanos, Adrian Baican, Adrian Gaza, Adrian Gavruta, Adrian Neculau, Adrian Petelean, Adriana Alexa, Adriana Calin, Adriana Radan, Adrienne Englert, Agnes Delmand, Agnes Knabe, Alain Massen, Alain Moretto, Alain Roy, Alana Lentin, Albert Reiterer, Alena Sabelova, Alenka Bregant, Alessandro Vaiarelli, Alessia Salinetti, Alex Dudu Bogdan, Alex Faruggia, Alexander Gilvej, Alexandra Dorca, Alexandra Pascalidou, Alexandre Kazakevitch, Alexandru Ciobanu, Alexandru Khala Popescu, Ali El Baz, Ali Erel, Alin Gorscovoz, Alina Borovic, Alina Vasilicik, Aline Rigaux, Allan Pease, Amal Kadifa, Amanda Quigley, Amanda Wardrope, Amel Efendic, Amelie Jullien, Ana Baran, Ana Stoica, Anca Mândru, Anda Baloseanu, Andonis Sgardelis, Andre Colomer, Andrea Sorosanszki, Andreas Huber, Andreas Saliba, Andre-Jacques Dodin, Andre Kamenshikov, Andrew Kakabadse, Andrey Ozharovskii, Angelika Mala, Aniko Eipl, Anke Bahl, Ann Frisell, Anna Konovalova, Anne-Marie Faradji, Annette Scerri, Annick Longo, Antal Kiss, Anthony Kolankiewicz, Anthony Tournas, Antje Rothemund, Antonela Tasoti, Antonia Villusz, Antonina Taranovska, Antonio Bustinza, Aras Balciunas, Arina Eryomina, Arjen Bos, Arnau Funes, Artem Khorunzhiy, Arzu Abdullaeyeva, Asberg Johan, Astrid Zipfel, Atieh Saliba, Atilla Vurgun, Audrey Vogel, Aurelia Munteanu, Aurica Mânzatu, Aysu Shakir, Babel Rizko, Balazs Miskolczi, Barbara Gill, Barbara Lakatos, Bas Auer, Bea Martinez, Beata Petes, Beate Splett, Beatrix Lux, Bengt Person, Benedict Sidhu, Berat Ramadan, Berina Hamzic, Bernard Donoghue, Bertrand De Villeneuve, Beth Cielecki, Bjorn Vilhalmsson, Bogdan Chetreanu, Bogdan Popovici, Bogdan Seicean, Bogumil Luft, Bohumil Vopršalek, Boyka Evtimova, Branko Komadina, Brigitte Ludmann, Brigitte Renaud, Bruno Goffi, Bruno Wurtz, Budah Arud, Burbuçe Hana, Callum Farquhar, Carl Backman, Carla Allende, Carla Pianura, Carlos Picher, Carlos Romero, Carlotta Sanchez, Carmen Aguiar, Carmen Iacob, Carmen Mierlusca, Carol Howard, Caroline Davies, Casian Popoviciu, Caterina Nicolae, Catherine Murphy, Catherine Prendergast, Calin Pavel, Calin Rus, Catalin Mirea, Catalin Zamfir, Catalina Leu, Cecilia Sevillano, Charles Andrew, Charles Barnard, Charles Gilroy, Charlotte Nicholls, Charlotte Sundstrom, Chiazim Baer, Christian Dekeyser, Christian Koutzine, Christian Scharf, Christina Aebischer, Christine White, Christoph Lemke, Christophe Becker, Christopher Young, Cinzia Bolognesi, Claire Loftus, Claire Morris, Claude Cahn, Claudia Mazzucato, Claudiu Dolot, Colette Morichard, Corado Debernardi, Corinna Kirschstein, Corinne Grassi, Cornel Rednic, Corneliu Coposu, Corneliu Popeti, Cosmin Turlea, Costel Vasile, Craig Harrison, Craciunita Mohan, Crina Lazar, Cristian Gama, Cristian Nazare, Cristiano Picco, Cristina Carajie, Cristina Nica, Cristina Paun, Cristina Pop, Dacian Aluasiu, Daciana Ivan, Dalila Boubaker, Damaris Donate, Dan Nicolaescu, Dana Cobasnian, Dana Lupu, Dana Puscasu, Dani Chanine, Dani Saliba, Daniel Balaci, Daniel Constantinescu, Daniel Mescheryakov, Daniel Tarschys, Daniel Zaidam, Daniela Berti, Daniela Damian, Daniela Radic, Daniela Stetcu, Daniela Venezia, Daria Propenko, Darius Borovic, David Armada, David Clicheroux, David Degreaux, David Francis, David Gvineria, David Xavier, David Zywiets, Decq Silva, Deepak Naik, Demeterio Gomez, Denise Fuchs, Dennis Wicox, Devi Appadoo, Diana Dumitrescu, Diana Groo, Diane Evans, Diane Nallet, Dilal Uddin, Dimitras Panayote, Dimitruj Gorbatshev, Dirk De Vilder, Ditimir Bushati, Dmitry Aseyenkov, Dmytro Groisman, Dobromira Paslieva, Doina Cornea, Doina Popescu, Doina Tibu, Dominique Arnand, Dominique Elsig, Donatella Rostagno, Dora Rizko, Dorel Ungureanu, Dorin Marian, Dorottya Pikethyne, Dragos Constantinescu, Dragos Oncescu, Dubravka Dujmovic, Duccio Scatolero, Dunia Fallgren, E.M. Rogers, Earl Planty, Ecaterina Vrasmas, Edit Komoroczkiné, Edit Levay, Edmond Roman, Eduard Kupferberg, Ekaterina Chtchourova, Eleanor Kinross, Elena Biro, Elena Lewis, Elena Strazde, Elena Uzun, Eleni Stamelou, Elizabeth Kasa, Elke Sabiel, Ella Sprung, Ellis Arwell, Elly Hargreave, Elma Pilav, Elpida Vasiliou, Els Van Mourik, Elvedin Aslani, Emese Kovacsne, Emil Constantinescu, Emil Gama, Emilie Lewis, Emilija Kuskatova, Eموke Horvath, Ene Dardu, Enzo Carella, Enzo Femia, Erazm Ciolek, Eric Villareal, Erika Erdei, Erika Komon, Ermira Shiroka, Erzebet Kovacs, Esteban Clemente, Esther Hookway, Eugen Gain, Eva Bartucz, Eva Csernusne, Eva Madai, Eva Mazan, Eva Szabo, Eylem Certel, Eymel Aydin, Eyrun Gunnarsdottir, Fadi Saliba, F.S.

Perls, Fanney Karlsdottir, Farid El Mouichini, Federica Brunelli, Federica Mogherini, Felipe Morales, Fernando Paisan, Fero Safarik, Ferreira Martinez, Fidelma Joyce, Figen Unsal, Filipa Ramirez, Florence Gazagnes, Florentina Hornet, Florentina Marinescu, Florin Calin, Florin Risipitu, Fran Flint, Francine Meyer, Francis Bauwelinckx, Francis Garcia, Francisco Carreiro, Francisco Marques, Franco Marziale, Francois Bunner, Francoise Bayenet, Francoise Claudel, Frank Samay, Frank Tyger, Frantz Muller, Frederico Suarez, Frederique Bouchery, Gabor Halmai, G.K. Chesterton, Gabriel Serrano, Gabriela Leu, Gabriela Minda, Gabriela Oanea, Gabriela Savescu, Gabriele Frezza, Gabriella Palotai, Gaelle Allaire, George Flessas, Georges Rosenberg, Georgieva Snejka, Georgina Bachurova, Georgina Price, Gergana Koleva, Giacomo Filibeck, Gilberto Scaramuzzo, Ginny Lunn, Gisela Ayala, Gloria Gregorio, Gorana Abadzic, Guillem Areste, Guillermo Deisler, Gular Ahmadova, Gunes Seldag, Gyorgyi Toth, Hanna Chamon, Hanne Greve, Harry Bercher, Havard Ovreward, Heather Stabler, Helena Cornelius, Helena Mannikko, Helene Tran, Hendrik Otten, Henrik Enell, Henrike Eisfeld, Hilde Morjean, Horea Chindlea, Howard Blauvelt, Hristo Hristozov, Iasmina Martin, Igor Grosu, Iaria De Vanna, Ildiko Dezs, Iliiev Eugeniev, Ilie Sopivnic, Iliina Radoslavova, Ilir Dugolli, Imola Miszlai, Ines Pereira, Inete Ielite, Inga Pelsa, Inga Varenikaite, Inge Stuer, Inger Stenseth, Ioan Muresan, Ioan Oancea, Ioana Dârjan, Ionel Fâsie, Ionel Ion, Irena Dawid-Olczyk, Irene Jansen, Isabel Xavier, Ismet Tekerek, Istvan Azakosi, Iulia Farcas, J.C. Warner, Jaana Koskinen, Jaana Nurminen, Jacqueline Morineau, Jacques Chevalier, Jafar Karimov, Jakob Abdelahad, James Copley, Jan Cannaearts, Jana Koncosova, Jana Slobodova, Jana Tikalova, Jana Volna, Jana Wustenhagen, Janete Matosa, Janis Koulizakos, Jasmin Jasarevic, Jean bedros, Jean Bergeret, Jean Bresson, Jean Hurstel, Jean-Philippe Restouix, Jean-Pierre Saliba, Jen Matis, Jens Pors, Jesper Holst, Jessica Bockler, Jessica Sheridan, Jim Murdoch, Jimi Makdesi, Jimmy Beaupin, Jo Claeys, Joachim Leonard, Joaguim Nunes, Joan Coxon, Joanna Razniewska, Joanne Plant, Joe Matusiak, Johan Sjolander, Johanna Titola, Johannes Kratzsch, John Anelli, John Connor, John Fiske, John Hall, John Lis, John Martin, John O'Regan, John Selby, John-Paul Upton, Jonquil Davies, Jordi Gomez, Jorge Palma, Jose Hernandez, Joseph Angotti, Joseph Chetcuti, Josip Petrac, Joss Bewer, Josup Burustc, Judit Karsai, Judit Sos, Judith Jones, Judith Lichtenberg, Juliana Kovacs, Kamel Lecheheb, Karim Oualhaji, Karin Cejna, Karolina Vrethem, Katalin Lerch, Katalin Magyar, Katalin Popov, Katarina Ruzovicova, Katarina Saradinova, Kataryzna Bulawick, Kate Fearon, Kate Palser, Katelyn McKeown, Kati Haschert, Kati Rosenberg, Kevin Rowe, Kim Alfano, Kirit Mistry, Klara Gaskova, Klara Kovacs, Konstantin Leonov, Kresten Reniers, Kris Ceustermans, Kristian Nielsen, Kristof Verluyten, Kurt Faller, Lani Parker, Lars Nyctelius, Laszlo Arany, Laszlo Hertmann, Laszlo Micsko, Laszlo Papai, Laura Miclau, Laura Sanderson, Laura Selby, Laurentiu Soitu, Lawrence Appley, Lazar Vlasceanu, Lazarica Marinescu, Leonid Kelim, Lia Cosma, Liam Scanell, Lili Berdejd, Lilia Semotchkina, Lisa Connolly, Lisbeth Jorgensen, Loic Douard, Loredana Dospinescu, Lorenza Ticli, Lotte Leicht, Luba Pavolova, Luca Lupoli, Lucia Cernakova, Lucija Popovska, Lucretia Kiss, Lucyna Kozlowska, Ludmila Gorchakova, Ludvigs Lavrikovs, Luigi Infantino, Luis Carvalho, Luisa Fernandez, Luiza Dumitras, Lutz Heer, Luz Domingos, Lydia Ubachs, Lynne Chisholm, Maggie Paterson, Maggie Tschirhart, Magnus Bjork, Mandy King, Manfred Seywald, Marc Bertrand, Marcel Mihnea, Marco Petrucci, Marcos Andrade, Marek Kohutik, Marek Machaya, Margaret Hambly, Maria Aira, Maria Bakalova, Maria From, Maria Garcia, Maria Gjerstaad, Maria Hankova, Maria Koutatzi, Maria Macher, Maria Perez, Maria Tenyine, Mariana Costin, Mariana Gâsca, Marianna Majoros, Marija Durdeic, Mario D'Agostino, Marios Laou, Marios Michaelidis, Marius Cazacu, Mark Fullbrook, Mark Klobunik, Mark Taylor, Marko Knudsen, Markus Dilley, Markus Schoretits, Marta Bivand, Martina Ivakova, Mary Flynn, Massimo Pronio, Massimo Volante, Mathew Fleggson, Mathieu Guilloniere, Mauro Battuelo, Max Scheugl, Maxim Markovsky, Melchior Franke, Melinda Dandui, Meral Duran, Meredith Belbin, Mette Larsen, Michael Guet, Michael Kirchof, Michael Kunczik, Michael Lexander, Michalis Sipsis, Michele Galzi, Miguel Demeter, Miguel Fernandez, Mihaela Boariu, Mihaela Contrasiu, Mihaela Dobrescu, Mihaela Mârzoca, Mihaela Moraru, Mihaela Ungureanu, Mihai Bosneanu, Mihai Catau, Mihai Milcu, Mihai Predescu, Mikhail Kojoukhovski, Mikko Vainio, Milada Hasmundova,

Milena Stateva, Mirabela Chis, Miranda Haka, Mircea Ciumara, Mircea Rezan, Miriam Lexmannova, Mirko Vaupotic, Miroslav Gabris, Mirsad Potura, Mohammed Dhalech, Mohammed Haji Kella, Mojca Makovac, Moktar Benaouda, Mona Kanaan, Mona Stoiov, Monica Badiceanu, Monica Larruy, Monica Tola, Monika Luncan, Monika Madai, Morag Smith, Mugurel Stan, Nadia Banno, Nancy Olson, Narcisa Ghiurtan, Natalia Kusnierikova, Natercia Martins, Nathalie Benezet, Nato Gjerstad, Nemeth Zsolt, Nicolae Petrusie, Nik Paddison, Nikola Filipovski, Ninos Issa, Nishio Hatsuki, Nordine Tahraoui, Norman Green, Oana Mândru, Octavian Istoc, Octavian Vlad, Olesia Ryabushka, Olga Gutu, Olga Shtokman, Olga Tabakova, Olgica Gacovska, Olgierd Annusewicz, Oliver Colvile, Olivier Chapron, Orlagh O'Sullivan, Ormos Katalin, Ovidiu Moldovan, Ozgur Akdag, Pal Barkoczy, Pamela Martinez, Pantelimon Golu, Paola Amatteis, Paola De Angelis, Paola Mancini, Paolo Bernasconi, Paolo Caselli, Pascale Hanquet, Pascale Marissiaux, Pat Canning, Pato Gjerstad, Patricia Pereira, Patrick McColgan, Patrick Penninckx, Patrick Sevcik, Patrick Welfringer, Pau Solanilla, Paul Hendrick, Paul Secord, Paula Sweeny, Pavel Khatsuk, Pavel Muresan, Pedro Barroso, Peter Csuk, Peter Drucker, Peter Ferencz, Peter Finnie, Peter Lauritzen, Peter Prior, Peter Smith, Peter Wootsch, Peter Zagorov, Petra Morvay, Petra Wefels, Phil Dunn, Philib Ado, Phillip Ault, Pilar Lacruz, Pirjo Kettu, Piotr Januszek, Radu Munteanu, Radu Vasile, Rahul Singh, Ramona Actis, Ramona Cosma, Ramona Petrescu, Ramzi El Kadni, Rebecca Daniels, Reet Kost, Reiner Kurz, Relano Mertixell, Remus Bacanu, Remus Opris, Rene Babela, Reves Gadinho, Rick Schutze, Ricky Molari, Rijk Van Ark, Rimano Makdesi, Rita Teles, Roger Johansson, Ronald Linden, Robert Beasley, Robert Felix, Robert Inanuglu, Robert Nemeth, Robert Sarnoff, Roger Tomico, Roman Jakobson, Roman Juriga, Roman Turcanu, Roman Wiborski, Roseline Etienne, Rossitsa Dimitrova, Rudolf Walther, Rudolfne Szakacsi, Rui Gomes, Sabina Peculea, Sabine Bogemans, Sabine Van Migen, Said Rabhi, Said Taleb, Salim Tariz, Sam Smith, Sandra Guja, Sanela Golubovic, Sarah Roman, Saul Gellerman, Scott Ratzan, Scott Routledge, Sebastian Hentsch, Serdin Muctat, Sergej Kazarionv, Serghei Kordonski, Sergiu Musteata, Sever Putin, Shadon Makdesi, Sheree Golding, Shoshana Faire, Silvia Bicenno, Silvia Herrera, Simon Petermann, Simon Stevens, Simona Drenik, Simona Ilias, Simona Magdin, Simona Palean, Simona Staicu, Simona Sult, Sissi Rizko, Slaven Letica, Slawomir Sirocki, Sofiko Shubladze, Sofia Barral, Sointu Soumenrinne, Soledad Maurandi, Sonia De Blasi, Sonja Mitter, Sonke Beiss, Sorana Greucean, Soriha Kerroum, Sorin Laslo, Sorin Luntraru, Sorin Predescu, Speranta Bacanu, Stanislava Stancheva, Stefan Bartanusz, Steffen Wesener, Stephan Kruger, Stephen Gilbert, Stephen Harte, Sue Evans, Susana Mercedes, Susanna Kruger, Susie Morgan, Suzanne Coleman, Suzanne Jones, Svetlana Davyda, Sylvie Glassner, Stefan Chisu, Stefania Fieraru, Tamas Barasz, Tamas Hollo, Tamulenas Sarunas, Tania Videira, Tariel Hassan-Zade, Tarik Pehlivan, Tatiana Kiseyova, Tatiana Sabelinikova, Tatyana Alamuradova, Teddy Goitom, Teemu Miettinen, Teodora Balan, Teresa Cunha, Teresa Figueiredo, Tereza Charvatova, Thomas Carraud, Thomas Kempner, Thomas Tichelmann, Tibor Horvath, Tibor Toro, Ticu Placinta, Tobias Flesenkemper, Tomas Jankunas, Tunde Kajari, Vahe Yengibaryan, Valentina Morodan, Valerian Tibu, Valon Xharra, Vasile Mihaila, Vasilios Giannakopoulos, Vassil Hristov, Vera Valentina Duarte Martins, Verena Taylor, Verginica Martin, Vernes Cosic, Vic Drennan, Victor Popov, Victoria Shau, Viktoria Lakatos, Viktoria Molnar, Viorel Zoicareanu, Virgil Lemeny, Vitali Kyurkchu, Viviana Costin, Vladana Vaskova, Vladimir Misijuk, Volodymyr Golovan, Vougar Imameliyev, Walter Bleiziffer, Warren Agee, Wendy Thomson, Wilfrid Kerntke, Wilson Mizner, Wima Farzan, Yael O'Hana, Yagmur Kanbas, Yaroslav Susky, Yasmina Chekkat, Zamfir Cheveresan, Zeljko Gradascovic, Zenko Magoss, Zita Kocis, Zsuzsanna Kollar, Zsuzsunna Szelenyi, Zunic Predrag, Zuzana Dubova si multi altii, anonimi.