



Організація з безпеки та  
співробітництва в Європі  
Координатор проектів в Україні



---

## Підсумки

**Форуму для медіаторів та фасилітаторів  
«Сприяння розвитку діалогової культури в Україні»  
9-10 грудня 2015 р.**

та

**Міжнародної конференції  
«Національний діалог в Україні: огляд досягнень і перспектив для сприяння  
стабільності та реформам»  
11 грудня 2015 р.**

За заг. редакцією Д.В. Проценко  
на замовлення ОБСЄ

**Заходи були організовані за фінансової підтримки Уряду Фінляндії**

**Київ - 2015**

---

## ЗМІСТ

1. Вступ
2. Програма Форуму медіаторів та фасилітаторів діалогів “Сприяння розвитку діалогової культури в Україні”
3. Програма Міжнародної конференції “Національний діалог в Україні: огляд досягнень і перспектив для сприяння стабільності та реформам”.
4. Історична стіна “Карта розвитку діалогових ініціатив в Україні”
5. Діалогові формати в Україні: виклики сьогодення, результати обговорень у форматі open-space
6. Біографії експертів
7. Майстер-класи
  - 7.1. Стратегічний дизайн багаторівневого комплексного діалогу: уроки, винесені з організації багаторівневого комплексного діалогу. *Стейнар Брін*
  - 7.2. Як залучати високопосадовців до участі в діалогах. *Девід Ньютон*
  - 7.3. Нові підходи до нейтральності медіаторів та фасилітаторів: місія можлива. *Наталія Міріманова*
  - 7.4. Як оцінювати ефективність діалогу. *Наталія Міріманова*
  - 7.5. Вплив посттравматичного стресового розладу та інших психологічних станів на процес діалогу. *Ганна Стативка*
  - 7.6. Техніки супервізії для фасилітаторів/медіаторів. *Тетяна Конрад*
8. Огляд ініціатив у проведенні діалогів в Україні за 2015 рік (за даними учасників заходів).
9. Результати пленарних дискусій міжнародної конференції
10. Підсумки

## ВСТУП

Форум медіаторів та фасилітаторів діалогів “Сприяння розвитку діалогової культури в Україні” проводився 9-10 грудня 2015 р. в рамках проекту «Сприяння національному діалогу заради реформ, справедливості та розвитку», що реалізується Координатором проектів ОБСЕ на запит Адміністрації Президента України та у співпраці з Національною асоціацією медіаторів України за фінансової підтримки уряду Фінляндії.

Основною метою заходу було посприяти консолідації спільноти медіаторів та фасилітаторів, створити умови для взаємного обміну здобутим досвідом, спеціальними знаннями та новими компетенціями, а також познайомити учасників з новими техніками та інструментами, необхідними для організації та проведення багаторівневих комплексних, у тому числі політичних, діалогів.

Під час форуму, в якому взяло участь понад 55 осіб, роботу було організовано наступним чином: протягом першого дня учасники мали можливість познайомитись одне з одним, побачити такі практики фасилітованих обговорень, як “історична стіна” ToP (technique of participation – техніка участі) та Open-space (відкритий простір), а також взяти участь у форум-театрі на тему діалогів. Під час використання цих форматів розглядалися питання розвитку діалогових ініціатив та виклики для діалогових форматів в Україні; протягом другого дня учасники мали можливість відвідати за попереднім вибором чотиригодинні майстер-класи від українських та іноземних експертів, що були тематично згруповані по 2 майстер-класи у 3 паралельні потоки.

Основною метою міжнародної конференції 11 грудня 2015 р., що також проводилась у рамках проекту Координатора проектів ОБСЕ в Україні «Підтримка Національного діалогу заради реформ, справедливості та розвитку», було підведення підсумків спільних зусиль ОБСЕ, органів державної влади України та громадянського суспільства, докладених для підтримки національного діалогу в Україні в 2015 році, в рамках якого вже відбулася низка спільних заходів діалогового спрямування на територіях Донецької та Луганської областей, та у м. Києві, метою яких було стимулювання відновлення та розвитку територій, прилеглих до зони АТО, в контексті загальнодержавних реформ, що тривають.

Конференція об’єднала більше 110 людей, серед яких були представників уряду країни, чиновники з регіонів, народні депутати та депутати місцевих рад, представники дипломатичних місій, неурядових організацій та провідні фахівців у сфері медіації та фасилітації діалогів. Для учасників було створено можливість представити свої напрацювання, досягнення у сфері побудови діалогу, обмінятись досвідом, оцінити попередні реальні зусилля діалогу в Україні, вивчити практики вирішення конфліктів в інших країнах, подискутувати та пошукати нові шляхи руху вперед для зміцнення національного діалогу у майбутньому з метою сприяти розвитку культури діалогу між основними зацікавленими сторонами.

Конференція 11 грудня 2015 р. була логічним продовженням конференції 10 грудня 2014 р. в м. Одесі про діалог, як відповідь на кризу, і призначена стати щорічною повторюваною подією, інструментом пом’якшення і профілактики конфліктів, важливою основою для розвитку культури діалогу в Україні.

**Застереження:** у заході брали участь представники спільнот *медіаторів* та *фасилітаторів діалогів*, ці дві множини фахівців не повністю збігаються та не поглинають одна одну, але в значній мірі перетинаються. Використання та розмежування термінів у сфері практичного проведення *діалогів* чи *медіації в громадах* не є

---

однозначним, сталим чи остаточно вирішеним питанням, однак це питання не було предметом наукового дослідження чи експертного обговорення, тому звертаємо увагу, що тут і надалі у звіті поряд із термінами “медіатор” та “фасилітатор діалогів” також вживається термін “ведучий діалогів”, що охоплює як медіаторів, так і фасилітаторів, жодному терміну не надано перевагу, в межах звіту вони використовуються як рівнозначні та взаємозамінні, якщо окремо не зазначене інше.

## 2. Програма форуму медіаторів та фасилітаторів діалогів “Сприяння розвитку діалогової культури в Україні”

День 1  
9 грудня 2015

11:00	Виїзд м. Київ, залізничний вокзал
11:00 – 12:30	Трансфер: до місця проведення форуму
12:30 – 13:30	Поселення учасників Обід
13:30 – 14:00	Вітальне слово: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Андрій Дзюбенко, Національний координатор програм Координатора проектів ОБСЄ в Україні</li> <li>• Діана Проценко Президент Національної асоціації медіаторів України</li> </ul>
14:00 – 15:30	<b>Сесія 1: «Діалогові формати в Україні: виклики сьогодення»</b> Сесія знайомства Формат ToP фасиліація <ul style="list-style-type: none"> <li>• Світлана Саламатов Віце-президент ICA International з розвитку країн Європи і Близького Сходу</li> </ul>
15:30–16:00	Кава-пауза
16:00 – 19:00	<b>Сесія 2: «Діалогові формати в Україні: виклики сьогодення»</b> Дискусійна сесія Формат «OpenSpace» <ul style="list-style-type: none"> <li>• Владислава Каневська Віце-президент Національної асоціації медіаторів України</li> </ul>
19:00 – 20:00	Вечеря
20:00 – 22:00	Театр діалогу <ul style="list-style-type: none"> <li>• Оксана Потапова, ГО "Театр для діалогу"</li> <li>• Наталія Вайнілович, ГО "Театр для діалогу"</li> </ul>

День 2  
10 грудня 2015

до 9:00	<i>Сніданок</i>		
9:00 – 10:30	<b>Майстер-клас 1</b> Стратегічний дизайн багаторівневого комплексного діалогу  <i>Стейнар Брін</i> <i>Частина 1</i>	<b>Майстер-клас 2</b> Нові підходи до нейтральності медіаторів та фасилітаторів: місія можлива  <i>Наталія Міріманова</i> <i>Частина 1</i>	<b>Майстер-клас 3</b> Вплив посттравматичного стресового розладу та інших психологічних станів на процес діалогу  <i>Ганна Стативка</i> <i>Частина 1</i>
10:30 – 11:00	<i>Кава-пауза</i> <i>Виселення</i>		
11:00 – 13:00	Стратегічний дизайн багаторівневого комплексного діалогу  <i>Стейнар Брін</i> <i>Частина 2</i>	Нові підходи до нейтральності медіаторів та фасилітаторів: місія можлива  <i>Наталія Міріманова</i> <i>Частина 2</i>	Вплив посттравматичного стресового розладу та інших психологічних станів на процес діалогу  <i>Ганна Стативка</i> <i>Частина 2</i>
13:00 – 14:00	<i>Обід</i>		
14:00 – 15:30	<b>Майстер-клас 4</b> Як залучати високопосадовців до участі в діалогах  <i>Девід Ньютон</i> <i>Частина 1</i>	<b>Майстер-клас 5</b> Як оцінювати ефективність діалогу  <i>Наталія Міріманова</i> <i>Частина 1</i>	<b>Майстер-клас 6</b> Техніки супервізії для фасилітаторів/медіаторів  <i>Тетяна Конрад</i> <i>Частина 1</i>
15:30 – 16:00	<i>Кава-пауза</i>		
16:00 – 17:30	Як залучати високопосадовців до участі в діалогах  <i>Девід Ньютон</i> <i>Частина 2</i>	Як оцінювати ефективність діалогу  <i>Наталія Міріманова</i> <i>Частина 2</i>	Техніки супервізії для фасилітаторів/медіаторів  <i>Тетяна Конрад</i> <i>Частина 2</i>
17:30 – 18:30	<i>Вечеря</i>		
18:30 – 19:30	<i>Підведення підсумків</i>		
19:30	<i>Відправлення: місце проведення заходу – м. Київ</i>		

### 3. Програма Міжнародної конференції “Національний діалог в Україні: огляд досягнень і перспектив для сприяння стабільності та реформам”.

9:30 - 10:00	Реєстрація учасників Вітальна кава-пауза
10:00 - 10:30	<b>Вітальне слово</b> <b>Модератор: Посол Вайдотас ВЕРБА</b> , Координатор проектів ОБСЄ в Україні <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Шимків Дмитро</b>, Заступник Глави Адміністрації Президента України</li><li>• <b>Посол Віртанен Юха</b>, Посольство Фінляндії в Україні</li><li>• <b>Біндзайль Вольфганг</b>, Постійний заступник Посла Федеративної Республіки Німеччина у Києві</li></ul>
10:30 - 12:00	<b>Сесія 1. Діалогові зусилля Координатора проектів ОБСЄ в Україні в 2015 році</b> <b>Модератори:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Дзюбенко Андрій</b>, Національний координатор програм, Координатор проектів ОБСЄ в Україні</li><li>• <b>Каневська Владислава</b>, Віце-президент Національної асоціації медіаторів України</li></ul> <b>Учасники обговорення:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Гевко Андрій</b>, Заступник міністра, Міністерство освіти і науки України</li><li>• <b>Лішик Ольга</b>, Заступник голови, Луганська обласна державна адміністрація</li><li>• <b>Попова Тетяна</b>, Заступник міністра, Міністерство інформаційної політики України</li><li>• <b>Семеніхін Володимир</b>, Директор департаменту розвитку підприємництва та регуляторної політики, Міністерство економічного розвитку і торгівлі України</li><li>• <b>Шемета Альгірдас</b>, Бізнес-омбудсмен України</li></ul>
12:00 – 12:30	Перерва на каву
12:30 – 13:30	<b>Сесія 2. Діалогові ініціативи в Україні</b> <b>Модератор: Проценко Діана</b> , Президент Національної асоціації медіаторів України <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Хімстра Ян Томас</b>, Регіональний директор ПРООН в Україні</li><li>• <b>Азаров Алекс</b>, mediatEUr</li><li>• <b>Горова Альона</b> «Інститут мира та порозуміння»</li><li>• <b>Єлігулашвілі Максим</b>, Українська Гельсінська спілка з прав людини</li><li>• <b>Разесбергер Флоріан</b>, Спеціальна моніторингова місія ОБСЄ в Україні</li><li>• <b>Рябіко Катерина</b>, Координатор проектів ОБСЄ в Україні / БДІПЛ, Проект громадянського суспільства в Україні: «Зміцнення діалогу в сфері людського виміру»</li><li>• <b>Старовойтова Анжела</b>, Мережа фасилітаторів діалогів в Україні</li><li>• <b>Стасевич Олексій</b>, МГО «Основи свободи»</li><li>• <b>Терещенко Інна</b>, Одеська Регіональна Група Медіації</li></ul>
13:30 – 14:30	Обід
14:30 – 16:00	<b>Сесія 3. Міжнародний досвід ведення діалогу: найкращі практики та можливість їх запровадження в Україні</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Брін Стейнар</b>, Нансенський центр миру та діалогу: «Зростаюча потреба в діалозі. Європейська перспектива»</li><li>• <b>Матвеєв Денис</b>, СМІ</li><li>• <b>Маннай Дамір</b>, Колишній член Національної конституційної асамблеї Тунісу</li></ul>

---

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Медалінскас Алвідас</b>, Університет ім. Міколаса Ромеріса, програма Європейського сусідства: <i>«Національний діалог між урядом, місцевими органами влади та громадянським суспільством як шлях до демократії в Західних країнах та в Україні»</i></li><li>• <b>Міріманова Наталія</b>, Фахівець у галузі вирішення конфліктів, радник ряду міжнародних організацій: <i>«Як діалог може стати інструментом формування порядку денного мирного процесу»</i></li><li>• <b>Ньютон Девід</b>, Незалежний консультант з мирних процесів, медіації та миротворчості <i>«Можливості та виклики в діалогових процесів»</i></li><li>• <b>Танасе Андра</b>, Директор, PATRIR</li></ul>
16:00 – 16:30	Перерва на каву
16:30 – 17:30	<b>Сесія 4. Український досвід ведення діалогу: виклики та можливості</b> <b>Модератор: Каневська Владислава</b> , Віце-президент Національної Асоціації Медіаторів України <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ворошков Олександр</b>, Краматорськ SOS</li><li>• <b>Кісліцина Лілія</b>, Міської ради Краматорська</li><li>• <b>Курило Віталій</b>, Почесний Ректор Луганського Національного Університету, Народний Депутат України</li><li>• <b>Проценко Діана</b>, Президент Національної Асоціації Медіаторів</li><li>• <b>Семеніхін Володимир</b>, Директор департаменту розвитку підприємництва та регуляторної політики, Міністерство економічного розвитку і торгівлі України</li><li>• <b>Симоненко Олена</b>, Радник Адміністрації Президента України, Національна Рада Реформ</li><li>• <b>Хопта Андрій</b>, Центр Разумкова</li></ul>
17:30 – 18:00	Перерва на каву
18:00 – 19:00	<b>Сесія 5. Майбутні шляхи та потреби в діалозі в 2016 році (Відкритий мікрофон)</b> <b>Модератор: Джеффри Ерліх</b> , Заступник Координатора Проектів ОБСЄ в Україні <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Посол Верба Вайдотас</b>, Координатор проектів ОБСЄ в Україні</li><li>• <b>Іванов Петро</b>, Громадська спілка «Фонд підтримки реформ в Україні»</li><li>• <b>Каневська Владислава</b>, Віце-президент Національної асоціації медіаторів України</li><li>• <b>Матвєєв Денис</b>, СМІ</li><li>• <b>Тейлор Закарі</b>, Регіональний радник із запобігання конфліктам ПРООН, Регіонального бюро Європи та СНД</li></ul> <b>Підведення підсумків</b>
19:00	Вечеря



#### 4. Історична стіна “Карта розвитку діалогових ініціатив в Україні”.

Обговорення у форматі “історична стіна TOP,  
фасилітатор Світлана Саламатова

В зазначеному форматі роботи учасникам було запропоновано поміркувати та пригадати їхні найбільші досягнення в сфері медіації та діалогів за попередній період та розташувати на спільній історичній “стіні” із зазначенням року. Після зібрання всіх індивідуальних відповідей учасників, які були в той момент присутні на форумі, було запропоновано поміркувати над тим, з чим може бути пов’язана та динаміка розвитку діалогових ініціатив, яку могли спостерігати учасники наочно на “стіні”.

Були запропоновані варіанти пояснень “хвиль” розвитку діалогів кінця 1990-х, 2004, 2014 років із політичними циклами (виборчі процеси та незадоволення людей отриманими на виборах результатами), а також хвилями інтересу та відповідної фінансової підтримки від міжнародної спільноти для розвитку та активізації громадянського суспільства в Україні.

На завершення учасники також обговорювали тенденції розвитку діалогових практик в Україні та виокремили наступні:

- Турбуленція
- Переосмислення
- Перезавантаження
- Перерозподіл та конкуренція серед тих, хто проводить діалоги
- Збільшення фінансування сфери
- Підвищення професійного рівня ведучих діалогів
- Примирення
- Нова конвенція, новий суспільний договір
- Консолідація суспільства

Тенденція мета-рівня:

**відновлення зв’язків: “Я” - “суспільство” – “держава”.**

**Застереження:** учасники відзначили, що такий формат роботи є корисним для розуміння історичної картини присутніми, базуючись на їхньому власному досвіді та сприйнятті, але результат роботи не може бути поданий, як науковий чи експертний з огляду на ненаукову репрезентативність та ненаукову достовірність.

## 5. Діалогові формати в Україні: виклики сьогодення.

Обговорення у форматі “open-space”,  
фасилітатор Владислава Каневська

Ведуча формату Владислава Каневська познайомила учасників із принципами формату відкритого простору - технології проведення дискусії навколо центральної теми на основі принципу самоорганізації, - а саме:

1. Відбувається саме те, що має відбуватись.
2. Присутні самі ті, хто має бути присутніми: хто б не прийшов – він потрібний: учасники самі вирішують, на яку сесію піти згідно зі своїми інтересами й потребами.
3. Коли б це не почалося – це правильний момент: натхнення не приходить за розкладом.
4. Коли питання вичерпане – воно вичерпане. На розгляд теми пішло 10 хвилин? Прекрасно! Не витрачайте час і переходьте до наступної теми або заняття.

«Закон двох ніг»: якщо учасник у будь-який момент зрозуміє, що він в поточному обговоренні не може нічому навчитися або йому нема чим поділитися, він повинен піднятися й перейти до іншої групи. Учасників, які часто переходять із групи в групу, називають "джмелями" або "метеликами", оскільки вони ніби «перелітають» із квітки на квітку.

Під час першої частини формату учасники озвучили близько 40 питань, що стосуються проведення діалогів та які вони мають бажання обговорити, як-от:

1. Формування культури діалогу (у суспільстві).
2. Як зробити діалог сімейною цінністю.
3. Багатозначність поняття “діалогу” в суспільному просторі.
4. Формування понятійної єдності як основи початку діалогу.
5. Чи є у різних форматів діалогу єдине розуміння діалогу?
6. Творчі форми діалогу.
7. Діалог як метод вирішення проблем маленьких громад/територіальних спільнот в Україні.
8. Успішні приклади суспільного діалогу.
9. Відновлення довіри як основа примирення.
10. Які цінності діалог повинен нести у громаду?
11. Чи потрібен діалог, якщо одна зі сторін прагне його використати виключно з метою пропаганди?
12. Діалог в гарячій стадії конфлікту.
13. Дотримання діалогового формату в умовах емоційної включеності учасників.
14. Недисциплінованість учасників діалогу.
15. Атака на фасилітатора діалогу.
16. Як організувати інтерактивний on-line діалог.
17. Як відповісти на всі запити на діалог (зацікавлення в діалогах значно більше, ніж можливості їх проводити)?
18. Залежність фасилітатора діалогів від складу учасників.
19. Як залучати учасників у діалог?
20. Залучення незацікавлених учасників у діалог.
21. Діалоги “схід-захід + діти”.
22. Ресоціалізація військових.

23. Що ми як медіатори та фасилітатори діалогів маємо зробити, аби органи державної влади та місцевого самоврядування усвідомили цінність діалогу та ініціативно залучали медіаторів/фасилітаторів?
24. Соціальне партнерство та Кабінет міністрів України.
25. Як зробити владу учасником діалогу?
26. Влада vs. Діалог.
27. Люди втрачають віру в зміни.
28. Тривалість діалогових ініціатив, яка сприяє їх якості.
29. Як поєднати потребу тривалості діалогу (глибину) із необхідністю швидких рішень/змін.
30. Споживацьке ставлення до діалогів (бажання швидких готових рішень, небажання працювати над ними самостійно).
31. Діалог, а що далі?
32. Глухий кут в діалоговому процесі: що далі?
33. Про ведучого діалогів.
34. Етика ведучого діалогів.
35. Особисті якості фасилітатора діалогів: чи є “джентльменський набір”?
36. Діалог у середовищі провідників діалогів: цінності та стандарти.
37. Нема пророка у власній вітчизні: як промедіювати самих медіаторів/фасилітаторів діалогів, коли вони важко домовляються?

Із зазначених питань було згруповано та сформовано 7 міні-груп, які обговорили наступні питання, що представлені нижче.

### **5.1. Діалог - спосіб вирішення конфліктів. Формування понятійного єдності, як основи початку діалогу.**

Учасники обговорення почали із визначення понять. Перш, ніж говорити про діалог, як про процес або явище, треба дати визначення: «що таке діалог?» Згідно з тлумачним словником це форма усного мовлення, розмова двох або декількох осіб; мовна комунікація за допомогою обміну репліками; переговори, вільний обмін думками, просто кажучи, - це процес спілкування людей в результаті, якого вони можуть бути почуті і зрозумілі.

Діалог може мати форму дискусії, полеміки, диспуту, дебатів, діалогу-спору тощо. Форма і, як правило, результат діалогу залежать від цілей, які ставлять перед собою учасники. Вони можуть бути різні: від – “блиснути красномовством”, до – “знайти рішення глобальної проблеми”.

Учасники погодились, що ніякий діалог неможливий, якщо не існує мови, однаково зрозумілої «співрозмовникам». Всі люди різні. Кожна зі сторін процесу спілкування має свій життєвий досвід, свої світоглядні позиції, свої інтелектуальні та емоційні особливості, свої цілі і завдання - це і служить причиною виникаючих конфліктів і суперечок. Як правило, спілкування після спалаху конфлікту дуже нагадує монолог, де учасники обмінюються своїми звинуваченнями, претензіями, образами, думками без всякого бажання і можливості почути і зрозуміти протилежну сторону. Трансформувати монолог в діалог, при цьому отримати результат, який задовольняє «сторони» з можливістю збереження відносин та їх безконфліктної співпраці в майбутньому можна тільки досягнувши понятійного єдності - однакового розуміння цілей, завдань, слів, бачення майбутнього.

Результат будь-якого діалогу буде ефективніше, якщо він буде будуватися не на думках, а на фундаментальних закономірностях побудови соціально-економічних систем.

Отже, учасники погодились на тому, що “діалог – це процес спілкування людей, в якому вони можуть бути почуті та зрозумілі”.

Форма діалогу залежить від мети, а результат – від однакового розуміння задач, слів, бачення майбутнього.

## 5.2. Ведучий діалогів.

Інша група учасників обговорювала те, яким має бути ведучий діалогів, які він повинен мати якості, вміння, здібності. Зокрема, визначили такий перелік необхідних характеристик чи їх співвідношення, як-от:

- “ген” ведучого – ген “діалогічності”,
- ненасильницька мова, дискурс про ненасильство
- вміння працювати з розривом між “розумінням/сприйняттям” та “реальністю”,
- вміння працювати з “особисте” vs. “професійне”,
- відповідальність
- чесність – зворотній зв’язок групі про процес
- чесність – відповідальність
- усвідомленість
- “жива мембрана”
- особисті якості, професійні з особистих
- самоконтроль
- спокійна харизма
- цінності та дії, які передаються у фасилітатора в життя
- етичні норми в житті
- щирість, гнучкість
- професіонал
- простір для обговорення
- перевірка себе на конгруентність
- саморозвиток
- супервізія-інтервізія
- практики культивуваці необхідних рис/ознак в собі/середовищі,
- професійна етика
- компетенція роботи з цінностями/потребами
- діалог в середовищі ведучих діалогів про цінності


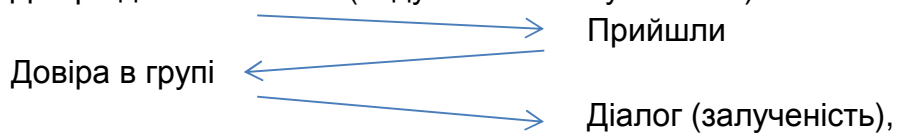
## 5.3. Довіра та ... як основа залучення в діалог.

Питання, які цікавили групу торкалися залучення учасників до діалогу/медіації (особливо тих, хто вважає, що його це не стосується), питання відновлення довіри та ресоціалізації військових.

Тому суспільна група, на прикладі якої обговорювалися питання довіри та залучення учасників в діалоги, були військові. Учасники дійшли думки, що висновки

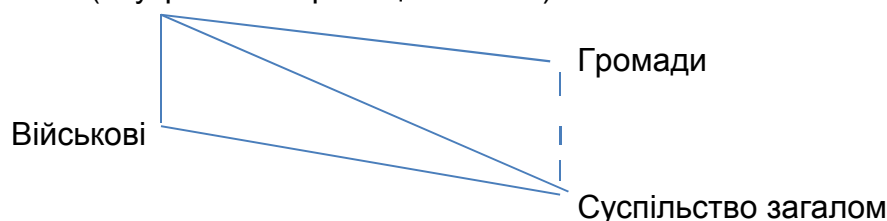
обговорення на базі цієї групи будуть також застосовувані для інших соціальних груп, адже питання з якими стикаються військові мають вищий градус напруги ніж ті питання з якими мають справу інші суспільні групи.

Що саме обговорювалося:

- Залученість  довіра, тобто залучення в діалог без відбудови довіри не відбудеться, залучити можна учасника тільки у разі, якщо є довіра до процесу, проте сама довіра може бути відбудована за умови справжнього залучення учасників в діалог.
- Схематичне відображення процесів:  
Довіра до особистості (ведучого та/або учасників)  
Довіра в групі   
тобто є умовно кажучи «зовнішня» довіра – до процесу, до особистості ведучого, до особистостей учасників, до того, хто рекомендував взяти участь і т.п., завдяки їй люди фізично прийдуть у простір діалогу, проте потім у групі має відбутися вибудовування довіри всередині самої групи як передумови реального залучення учасників у діалог.
- Особистість медіатора/модератора + особистості учасників = якість діалогу, тобто щоб діалог відбувся якісно необхідно, щоб не тільки ведучий був фахівцем у своїй справі, а й учасники розуміли цінність діалогу, як інструменту вирішення проблемних питань.
- Популяризація діалогу як природньої потреби + «рівний рівному».  
Мається на увазі, що в суспільстві необхідно популяризувати культуру використання діалогів, адже спілкування є природнім для людей. Така популяризація можлива через історії людей, з якими буде асоціювати себе певна частина населення (наприклад, військові).
- У випадку наявності у людини травматичного досвіду (що особливо характерно для військових), для неї, в першу чергу, необхідно відновити довіру до себе як до людини, а також довіру до іншого (визнати, що він є, що він має право на свої погляди і цінності і т.п.).

За результатами обговорення, учасники побачили, що загальні групи суспільства, між якими ми бачимо необхідність проведення діалогу:

ВПО (внутрішньо переміщені особи)



#### 5.4. Процес діалогу: труднощі, рішення.

Одна з груп зосередила свою увагу на тому, які є труднощі під час діалогу і як їх можна долати. Як висновок, учасники обговорення запропонували, що фасилітатори, зокрема, мають бути уважні до таких моментів, наприклад:

- розподіл ролей ко-фасилітаторів,
- заздалегідь підготовані питання, які повертають до теми,
- апелювання до правил, самоконтроль,
- орієнтація на залучення групи,
- не ставити погони (всі рівні),
- невербальні прояви емпатії (зоровий контакт, вода, серветки),
- пріоритетне право фасилітатора зупиняти,
- когнітивне включення.

#### 5.5. Діалоги: що далі? Тривалість діалогових ініціатив.

Учасники цього обговорення почали з аналізу інтеркультурних діалогів, наприклад, між мусульманською («ною») та єврейської («старою») громадами в Кременчуці. Питання, з якими довелось зіткнутись учасникам та фасилітаторам, - це «чия відповідальність продовжувати та коли закінчувати діалог».

Зокрема, група зазначила, що необхідно розділити ролі: 1) організатора (його роль може тривати); 2) фасилітатора (роль закінчується, коли захід закінчено, і відповідальність передається учасникам для продовження співпраці в обраних напрямках); 3) мультиплікатора.

Фасилітатор проводить заключну зустріч з обробки планів дій і передає відповідальність учасникам діалогу.

Соціальний діалог (приклад: діалог в Одесі) – це ціннісний діалог, і, якщо він потрібен місту, спільноті, то тоді він є системним. В Одесі, наприклад, він триває вже більше року. Пропонуються різні теми, беруть участь різні люди, але є постійний майданчик, організатори і фасилітатори.

Для комунікації «влада-громада», на думку цієї міні-групи, використовуються інші технології, що не є діалогом, хоча часто говорять «діалог» і в цьому контексті, але - це «квазидіалог». Тому, група наголосила, що необхідно розуміти відмінність діалогу від інших форм взаємодії.

Діалог потрібен тоді, коли є розділене співтовариство, коли порушена комунікація. Він потрібен для подальшого процесу, щоб зрозуміти, які є завдання у кожної групи, яка була представлена в діалозі, і які рекомендації може дати інша група, взаємодійність один одному.

Діалог - це довіра. Не потрібно вимагати від нього більше, ніж він може дати. Важливо - вміти і представити психологічні результати діалогу. Діалог - майданчик, де можна безпечно говорити. Це саме по собі може бути цінно для міста чи спільноти. Діалог як спосіб говорити про значущі (або неоднозначні) події міста. На цьому ж майданчику відбувається і формування культури діалогу.

#### 5.6. Як зробити діалог громади з владою можливим?

При обговоренні питання група дійшла висновку, що важливо усвідомлювати різницю між суб'єктами, які можуть бути запрошені до діалогу чи підготовчих



процесів, а саме: важливо чітко розмежовувати 1) самі інститути влади і 2) людей в цих інститутах, які, в свою чергу, як мінімум, діляться а) на очільників, які можуть втілювати політичну волю, б) на прес-секретарів, що виходять в публічний простір з повідомленнями, та в) чиновників, які виконують основну роботу відповідно до компетенції органу.

Для якісного результату необхідно дбати про шляхи формування діалогової культури. В цьому питанні є наступні аспекти:

а. Як зацікавити представників владних установ:

- i. Через аналіз їх потреб та демонстрацію вигідності для них можливих результатів та способу їх отримання;
- ii. Через перший досвід використання після подолання першого спротиву;

При цьому важливо, аби кількість внутрішніх агентів, які не боятимуться, а навпаки – вболіватимуть за використання діалогових практик – зростала і досягла критичної маси, аби чинити внутрішній “позитивний” тиск на очільників, що прийматимуть політичне рішення.

Окремо необхідно знайти місце в діалогових процесах спеціальним суб’єктам (напр. Нацдержслужба тощо).

б. Як навчити представників владних установ бути ефективними в діалозі:

- i. ефективне навчання без зайвого спротиву може бути забезпечене через twinning-програми, коли “рівний-з-рівним” буде ділитись досвідом участі в тому числі в діалогових практиках, їх ефективності для реалізації державними органами своїх функцій;
- ii. якщо навчати неконфліктній, ненасильницькій комунікації та дизайну діалоговому процесу, постане питання якості навчання, про що необхідно додатково дбати, якщо це будуть зовнішні НУО, консалтингові компанії тощо;
- iii. можливо спертись та механізм підвищення кваліфікації для держслужбовців та впровадження спеціальних навчальних курсів та програм, попередньо забезпечивши належну підготовку тренерів та експертну перевірку відповідних курсів.

с. Як упровадити (уможливити) діалог для чиновників:

- i. важливо проаналізувати чинне законодавство та
  1. знайти можливості в ньому для діалогів;
  2. з’ясувати, які необхідні зміни для полегшення розвитку діалогової культури та гнучкої участі в них держслужбовців без звинувачень у корупції;
- ii. розробити, внести відповідні зміни, а також супроводити цей процес достатнім інформуванням всіх зацікавлених осіб, в тому числі із проведенням наперед підготованих діалогів, в яких, виходячи із попереднього аналізу, є велика ймовірність позитивного результату – для формування довіри до інструменту загалом в аспекті його дієвості.

д. Як підготувати громадськість до участі в діалозі:

- i. Очевидно, що не завжди представники громадськості самі добре орієнтуються в процесі та не володіють достатнім рівнем експертності у обговорюваних питаннях, тому необхідно продовжувати просвітництво щодо діалогової

культури серед громадських активістів та населення загалом, а також готувати їх у діалогах, в яких, виходячи із попереднього аналізу, є велика ймовірність позитивного результату – для формування довіри до інструменту загалом в аспекті його дієвості.

- ii. Також необхідно сприяти створенню сталих постійних майданчиків, груп, організацій, які забезпечуватимуть збереження та розвиток кращої практики діалогів та будуть постійними партнерами влади у проведенні діалогів у разі потреби.

При цьому, учасники обговорення відзначили, що важливо, аби рух в напрямку діалогу відбувався в обох напрямках, як “згори” з питань виключної компетенції центральних органів влади, так і “знизу”, тобто від нижнього рівня органів державної влади та місцевого самоврядування з усіх інших підвідомчих їм питань.

### **5.7. Діалог як ціннісний підхід у розвитку громади.**

Протягом учасники міні-групи, які обговорювали зазначене питання, торкалися теми цінностей, громади в контексті діалогу.

Учасники вирішили представити фази розвитку діалогу у вигляді спіралі (знизу догори проти годинникової стрілки):

*“Зацікавленість/активність сторін у вирішенні конфлікту -> учасники діалогу починають слухати один одного -> виникає свідоме розуміння -> починається процес порозуміння (цінності: рівність, толерантність, добровільність) -> починають чути один одного -> з’являється повага -> виникає почуття турботи/підтримки (активність) -> виникає свідоме розуміння (відбувається трансформація) -> виникає відповідальність за прийняття рішень/зобов’язання (трансформація відносин поведінки) -> з’являється довіра та емпатія”.*

Це позначення розвитку діалогу, який удосконалюється й переходить на вищі рівні культури спілкування.



## 6. Біографії експертів

### Брін Стейнар

Автор докторської дисертації з питань європейсько-американського діалогу в сфері американських досліджень при університеті Міннесоти (1993р.). Він був студентом, викладачем, директором і науковим співробітником Академії Нансена в Ліллекхаммері, Норвегія. З 1995 року, він постійно працює в сфері налагодження діалогу в тих регіонах Європи, де відбувався найбільший конфлікт після Другої світової війни - тобто на Західних Балканах. Він був засновником Мережі діалогу Нансена, який складається з десяти діалог-центрів від Хорватії до Македонії. Вони, зокрема зосередили свою роботу на відновленні атмосфери довіри, спілкування і співпраці в громадах, розколотих війною. Стейнар отримав численні нагороди за свою роботу і за лекції, які він інтенсивно проводить по всій Європі і в США щодо необхідності діалогу в нашій політичній культурі. Він провів сотні діалогових семінарів тривалістю від 3 днів до 3 місяців.

### Каневська Владислава

Медіатор, фасилітатор, коуч, тренер, консультант, громадський активіст. Віце-президент Національної асоціації медіаторів України, координатор Мережі фасилітаторів діалогів; член IAF та EMCC (European Mentoring and Coaching Council), член Ради медіаторів при Київській торгово-промисловій палаті, медіатор і консультант Українського Центру Медіації при Києво-Могилянській Бізнес-Школі, керівник проектів та експерт у проектах Європейського Союзу, Ради Європи, IFC, ОБСЄ, ЮНІСЕФ, USAID, Швейцарського бюро співпраці та ін. Акредитована CEDR, Великобританія, та сертифікована ІНК Академією та Мюнхенською ТПП; тренер курсу «Бізнес-медіатор» (2014) та викладач у Школі медіації Академії адвокатури України. Понад 15 років працює у сфері вирішення конфліктів, розробки і впровадження технологій побудови консенсусу.

### Конрад Тетяна

Психолог, психотерапевт, супервізор EAPG. Фасилітатор діалогів з 2013 року, працює з конфліктами з 1999 року. У роботі використовує і викладає метод діалогу «Відновлювальні кола» (Відновлювальна Кола), і підхід ненасильницької комунікації (ненасильницького зв'язку). В даний час проводить фасилітації діалогів на форумах ОБСЄ та семінари для Програми розвитку ООН.

### Матвєєв Денис

Радник програм «СМІ» – Центр Марті Ахтісаарі, по Східній Європі, Кавказу та Центральній Азії. В якості міжнародного консультанта, посередника і педагога в області трансформації конфлікту та діалогу. Денис активно працює з урядами, міжурядовими організаціями та НУО в Молдові/Придністров'ї, Україні, Вірменії, Азербайджані та Нагірному Карабасі, Грузії/Абхазії, Шрі-Ланці, Румунії та Великобританії. Він був задіяний в короткострокових проектах, орієнтованих на Афганістан, Південний Судан, Киргизстан та Бірму. Денис також співпрацював з PATRIR з 2005 року, у тому числі два терміни у Раді директорів PATRIR. Денис зробив кар'єру в бізнес-секторі, керуючі сектором корпоративної стратегії крупної австралійської компанії фінансових послуг. Денис має ступінь магістра у сфері мирних досліджень і конфліктології Європейського університету миру (EPU) в Штадтшлайнінзі, Австрія та ступінь бакалавра в області комерції в університеті Мельбурна, Австралія. Він викладав щорічні курси для магістрів в університеті Базеля, Швейцарія та Європейському університеті світу в Австрії, курси підвищення кваліфікації в Академії трансформації конфліктів в Бонні, Німеччина, і в Навчальному центрі розвитку в Румунії, а також проводив тренінг з підготовки кадрів та коучингу щодо діалогових процесів в ОБСЄ, ООН та ПРООН.

### Міріманова Наталія

Теоретик і практик вирішення конфліктів з понад 20-річним досвідом роботи в Росії, Центральній Азії, Молдові, Україні, Західних Балканах та Східній Європі. Наталія неодноразово залучалась у якості консультанта до ООН, ОБСЄ, Європейської дипломатичної служби, Інтерньюз, Фонду Ага Хана, Національного демократичного інституту, Центру гуманітарної діалогу, а також інших міжнародних, національних та

регіональних організацій. Вона втілила чисельні науково-дослідні проекти, зокрема, політичні дослідження з особливим акцентом на роль Європейського Союзу в розбудові мирних процесів у Східних і Південних регіонах. Наталія також є співавтором документальних фільмів про конфлікти на Кіпрі, у Боснії та Північній Ірландії. Наталя здобула ступінь доктора філософії в Інституті аналізу та врегулювання конфліктів, Університет Джорджа Мейсона, США.

#### **Ньютон Девід**

Незалежний консультант з питань мирних процесів, посередництва і миророзбудови. Він співпрацює з міжнародними організаціями, урядами та неурядовими організаціями, щоб допомогти їм розробити, підтримати та реалізувати найбільш ефективні процеси у просування миру. За понад 15 років професійної діяльності він працював на керівних посадах та радником у місцевих і міжнародних неурядових організаціях, ООН, ЄС, урядах Великобританії та Швейцарії, Африці, Азії, та колишньому Радянському Союзу.

#### **Проценко Діана**

Магістр правознавства (Факультет правничих наук НаУКМА, 2005 р.), пошукач кафедри теорії держави і права ФПвН НаУКМА, тема дисертаційного дослідження: «Теоретико-правові засади впровадження електронної демократії та інструментів е-участі з метою підвищення ефективності реалізації права громадян на участь в управлінні державними справами» (спеціальність 12.00.01). Старший викладач кафедри міжнародного права та спеціальних правових наук Факультету правничих наук Національного університету «Києво-Могилянська Академія» (НаУКМА). Викладає курси: «Інформаційне право», «Переговори і медіація», «Базові навички вирішення спорів», «Основи права (для економістів)». Діана також є медіатором (акредитація Center of Effective Dispute Resolution (CEDR), Великобританія), тренером та розробником авторських курсів з медіації, переговорів, неконфліктної комунікації для малих і середніх, в т.ч. комунальних та державних підприємств., постійним тренером студентських команд для участі в Міжнародному конкурсі з комерційної медіації при Міжнародній торговій палаті в Парижі (Франція) та у змаганні Consensual Dispute Resolution Competition у Відні, (Австрія).

Експерт, член робочих груп з розробки, коментування законопроектів, спрямованих на врегулювання діяльності у сфері медіації (2012 р., 2015 р.). З 2015 р. вона є Президентом Національної асоціації медіаторів України. Після Майдану - РЕВОЛЮЦІЇ ГІДНОСТІ - в Україні вона активно працює з медіацією для громад, фасилітатором публічних діалогів, в тому числі діалогів, які проводяться ОБСЕ на Сході України.

#### **Стативка Ганна**

Психолог, травматерапевт. Член Асоціації фахівців з подолання наслідків психотравмуючих подій (Психологічна кризова служба). Керівник проекту Асоціації по роботі з військовослужбовцями (спільно з Генштабом і Міністерством оборони України). У 1993 році закінчила факультет психології Київського державного університету. З 2005 року веде приватну практику в галузі психологічного консультування та психотерапії. З 2013 року веде активне волонтерську діяльність, останні півтора року працюю з військовослужбовцями на навчальних полігонах і в зоні АТО. Фасилітатор діалогів на форумах ОБСЕ та ПРООН.

## 7.1. Майстер-клас 1.

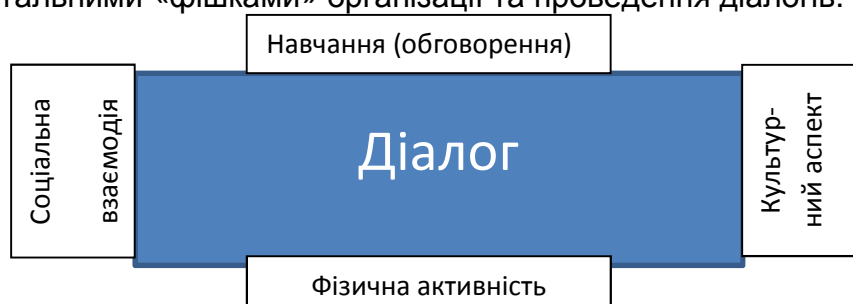
### Стратегічний дизайн багаторівневого комплексного діалогу: уроки, винесені з організації багаторівневого комплексного діалогу *Стейнар Брін*

Основне гасло, яке очікувало на учасників майстер-класу звучало так «It's not enough to be right», тобто «не достатньо бути правим». Стейнар Брін, як фахівець з багаторічним досвідом, у першій частині свого майстер-класу розповідав про 12 уроків діалогу, які він виніс із власного досвіду, а саме:

1. Діалог не має чарівного вирішення всіх проблем – за кілька сесій навряд чи щось вирішиться, діалог може тривати роками.
2. Неупередженість - необхідна умова для гарного фасилітатора діалогів - ті рази коли учасники групи вставали і залишали залу були саме тоді, коли фасилітатор починав сперечатися із учасниками (навіть щодо процедурних моментів).
3. Нейтральне місце та баланс серед учасників – запорука гарного діалогу.
4. Диявол криється в деталях - необхідно перевірити навіть, яку музику гратимуть в ресторані за вечерею – іноді цей фактор може таїти образу для когось з учасників.
5. Діалог може розпочати рух, коли конфлікти заморожені.
6. Діалог змінює сприйняття жертви/агресора - люди починають бачити біль інших людей.
7. Діалог відкриває можливості для сприйняття декількох ідентичностей.
8. Діалог виявляє боротьбу паралельних істин – виявляється, що вона може бути у кожного своя.
9. Діалог – це більше, ніж слова – це про цінності: діалог дозволяє більше в-ключати ніж ви-ключали, об'-єднувати, а не роз'-єднувати.
10. Діалог є необхідною умовою для функціональної демократії: якщо ви представляєте людей, ви маєте знати про них.
11. Діалог кидає виклик пануючій інструментальній парадигмі - зараз є необхідність в наповненні звичних парадигм новими сенсами.
12. Якщо не діалог - які альтернативи?

Експерт також розповів про проведення діалогу в рамках школи, до якого були залучені такі учасники: батьки, учні, вчителі, директор, шкільна адміністрація, локальні політики – вони всі діяли за принципом «дві школи під одним дахом», в якій в різні зміни навчалися діти різних релігійних общин, вони були роз'єднані.

У другій половині майстер-класу учасники мали змогу поставити ті питання, які їх найбільше цікавили. Зокрема обговорювалося питання співвідношення трансформативної медіації та діалогів. А також Стейнар Брін поділився інструментальними «фішками» організації та проведення діалогів.



## 7.2. Майстер-клас 2.

### Як залучати високопосадовців до участі в діалогах

*Девід Ньютон*

В рамках майстер-класу учасники разом із експертом досліджували питання того, як можливо залучити високопосадовців в діалог з огляду на традицію українського політикуму не витрачати час на начебто "порожні" розмови, а також на те, що такі учасники діалогу зазвичай приходять на відкриття для вітальних слів і надалі не бачать сенсу самотійно та безпосередньо брати участь в діалозі, у побудові довіри та обміні інформацією, у напрацюванні спільних рішень.

Девід Ньютон з учасниками досліджував те, як посередники і місцеві процеси діалогу можуть більше залучати і приваблювати представників місцевої та національної влади. Учасників попросили визначити конкретні проблеми і виклики, з якими вони стикаються в цьому аспекті під час проведення діалогів. Але перед тим, необхідно було більш детально з'ясувати, що для учасників означає "посадові особи", визнаючи, що термін охоплює широке розмаїття людей з різноманітними обов'язків, інтересів, потенційних мотивацій і сумнівів щодо того, чи брати участь в процесі діалогу. На сесії розглянули також питання, як сприйняття самих медіаторів або організаторів діалогів про те, чому чиновники ймовірно неохоче братимуть участь у діалозі, може відрізнятись від власних поглядів чиновників. Експерт спрямував учасників на дослідження того, як краще зрозуміти потреби, інтереси, страх і можливості чиновників, аби використати це на допомогу в розробці такого діалогового процесу, в якому вони можуть бути більш схильні до участі.

Подальше обговорення було зосереджене на трьох елементах процесу проектування діалогу, які можуть допомогти стимулювати і полегшувати участь посадових осіб, як-от:

1) **структура**, тобто чи правильно розроблено (сконструйовано) сам процес. Це включає в себе такі речі, як-от: терміни, місце, формат, рівень формальності, чи люди виступають у власній особистій якості чи в офіційному статусі, чи зустріч є конфіденційною чи публічною та / чи присутні ЗМІ;

2) **люди і учасники**, тобто чи включені та запрошені всі потрібні люди до процесу; як ми балансуємо питання більш широкої участі з участю саме тих осіб; як ми керуємо кількістю учасників, щоб забезпечити як дієвий, так і ефективний процес;

3) **стратегія і тактика** звернення до офіційних осіб, що охоплює три загальних підходи: **стимулюючий** підхід, який спрямований на полегшення участі для посадових осіб; **переконуючий** підхід, спрямований, щоб переконати їх брати участь; і більш **примусовий** підхід, який використовує тиск для заохочення участі.

Експерт акцентував, що є не один набір правильних відповідей для розширення участі чиновників. Радше через дослідження знання, почуттів і мотивів чиновників, необхідно так сконструювати процес і підхід з врахуванням отриманих висновків, щоб посадові особи значно більше відчували себе в стані і комфорті брати в них участь. Зокрема, чиновники швидше будуть брати участь в діалозі, якщо: вони поділятимуть зроблений організаторами діалогу аналіз проблеми і вважатимуть запропонований спосіб вирішення хорошим; якщо їх виборець очікує від них участі в діалозі; якщо це їм допомагає вирішити проблему; якщо це добре для зв'язків з громадськістю, якщо на них тиснуть. Перешкодою для участі посадовців в діалозі може стати те, що вони не розуміють, процес, думають, що це не допоможе, відчувають себе в небезпеці/ в загрозі; відчувають тиск або

---

очікування від когось, аби посадовець не брав участь; логістичні перешкоди (час, місце); інші пріоритети.

Експерт також закликав учасників пильнувати, адже найбільші складності виникають тоді, коли організатори діалогу намагаються застосувати суворо зумовлений “ідеальний” підхід до діалогу, не змінюючи його до місцевих умов і динаміки.



### 7.3. Майстер-клас 3.

#### Нові підходи до нейтральності медіаторів і фасилітаторів: місія здійснення

*Наталія Міріманова*

Нейтральність і неупередженість є базовими характеристиками медіатора або фасилітатора. Однак у ситуаціях тривалих насильницьких конфліктів у спільнотах, країнах і між країнами, коли колективне «я» стає провідним, коли загроза «нам» сприймається, як загроза знищення «мене», коли саме існування «їх» стає перешкодою для «нас», принцип нейтральності та неупередженості медіатора і фасилітатора стає проблематичним.

Способи збереження нейтральності та неупередженості в процесі медіації та фасилітації слід розглядати, як з погляду техніки ведення процесу, так і в рамках дискусії про роль третьої сторони в конфліктах.

На майстер-класі розглядалися найбільш часті дилеми, які доводиться вирішувати медіаторам у великих і малих конфліктах, від міжнародних до місцевих, системні недоліки медіації та діалогу, якщо ці процеси будуються і ведуться ізольовано від життя суспільства і політики, а також підходи до побудови довіри до медіатора і процесу.

Одне з перших поставлених питань було про те, як людині зсередини конфлікту залишатися в стані нейтральності. Учасники обговорювали нейтральність з точки зору ціннісних пристрастей, емоційності, незалученості у відносини, самоцензури як заборони щось говорити, дисоціації як метапозиції. Експерт підняла питання про те, чи важко зберігати нейтральність і що це, власне, означає, чи означає це – “володіти обличчям” або чи дорівнює “незалученість” “залученості із усіма однаково”.

Наталія Міріманова зазначила, що ідея абсолютної нейтральності пішла з абстрактної американської моделі, коли до посередника в офіс приходять абстрактні сусіди, посварені через паркан або сімейна пара, а от особливо в міжнародних конфліктах іноді неможливо бути нейтральним. Як у цій ситуації вести діалог? Чи можна вести діалог в асиметричних ситуаціях (дисбаланс влади, диктатури)? Адже самі місцеві ведучі діалогів так само є вихідцями з певної системи, тому будуть ті, хто “подобається”, і ті, хто “не подобається”. Учасники також обговорили нюанс, коли можливе емоційне включення ведучого, перенесення, відлуння минулого, при цьому, це може як перешкодити, так і допомогти.

#### ***Нейтральність та функції діалогу й процесу***

Діалог має дуже чіткі і досить вузькі функції. Він не корисний, якщо не вирішуються системні питання **влади, справедливості, зміни та статусу**. Як зробити діалог якимось інструментом змін? Адже важливо правильно зробити вибір учаснику, тобто зібрати людей, які дійсно мають вплив, і не тільки формально. Важливо пам'ятати, що вирішення конфліктів «під ключ» - це не тільки проведення діалогів, а й формування законотворчих ініціатив і їх просування, прийняття рішень та їх виконання. Однак при цьому, якщо група не готова рухатись далі, чи повинен ведучий за власною ініціативою їх підштовхувати? Ще одна дилема нейтральності може бути названа «медіація з м'язами», коли, враховуючи ситуацію, іноді в гострій фазі може бути кориснішим примус до МИРУ, ніж відкрита війна, насильство страшніше, ніж формат толерантності - переконливий сигнал, який може зупинити

ескалацію - в таких випадках знову увага повертається до співвіднесення питань "нейтральності ведучого" із "примусом до миру".

### ***Нейтральність та аспект "інсайдер-аутсайдер" для ведучого діалогу***

Учасники обговорили значення понять аутсайдер/інсайдер, використання інших синонімічних термінів, зокрема: «в темі» / «не в темі», а також пояснення до них: "інсайдер" - той, хто «в темі», залучений, знає нюанси ситуації, є явні відносини з учасниками.

Інсайдер має перевагу, коли важлива залученість, коли так складно привести на діалог тих, хто не хоче або не може прийти на діалог. Ще важливий момент - прийнятність ведучого діалогів (акцептованість) – природність ведучого у середовищі учасників діалогу. Можливий варіант "неформальний" інсайдер, який приймається всіма учасниками, іноді ним може бути нейтральний інсайдер - неймовірні авторитети завдяки своїй, наприклад, духовної ролі або з інших причин.

Аутсайдер – той, хто не з системи. Ризик тоді полягає в тому, що аутсайдер може випадково сказати або зробити щось вибухонебезпечно, наприклад: запропонувати чоловікам в кавказькому регіоні зняти головні убори.

### ***Як працювати з питанням нейтральності***

Експерт звернула увагу на те, що нейтральність варто аналізувати, а відповідно ведучому необхідно дбати про нейтральність у трьох вимірах: 1)відносини; 2)процес (необхідно стежити за рівністю); 3)результат. Інколи є сенс із самими учасниками діалогу в групі обговорити питання, що для них нейтральність в діалозі, оскільки розуміння учасників може бути різне.

Питання нейтральності також доводиться досліджувати з точки зору етичної дилеми, адже іноді необхідно допомагати проявлятися сторонам, які більш слабкі в культурному сенсі, в плані освіти, їх менше за кількістю, за місцем.

Робота у великих конфліктах передбачає більшу гнучкість і зміну / різноманітність ролей: інсайдер / аутсайдер - упередженість / неупередженість.

При організації діалогу питання нейтральності може виникати в аспекті того, кого залучити учасниками процесу. Чи прийнятне механічне представництво? Як відійти від кількісного представництва до представників різних думок, турбуючись про різноманітність?

Варіанти поведінки медіатора/фасилітатора діалогів у складній ситуації з точки зору нейтральності:

- не вести групу, отже не бути фасилітатором;
- попросити когось «бути камертоном» - людина, яка дасть чесний фідбек;
- вести до якогось моменту і покластися на колег або навіть взагалі припинить процес діалогу;
- відверто поділитися з групою своєю історією, щоб проявитись просто «живою людиною» і навіть попросити саму групу давати зворотний зв'язок про вашу поведінку;
- ко-фасилітація, конструктивний діалог між самими фасилітаторами – важливий приклад групі; в тому числі може бути варіант в ко-фасилітації - хороший і злий поліцейські, аутсайдер і інсайдер разом - хороша пара;
- задіяти авторитет фасилітатора (в моменти, коли сама ситуація настільки гостра, / дисбаланс влади, коли йдуть погрози, образи - «у моїй присутності» так і так » неможливо!»);

- запросити “глашатая правди” – може бути корисно, щоб зворотний зв'язок, гірка правда була сказана кимось ще, а не фасилітатором.

**Нейтральність vs. експертність медіатора/фасилітатора.**

Експертом з учасниками було проведено обговорення в тому числі їх власного досвіду в зазначеному питанні, зібрані бачення представлені нижче:

Нейтральність медіатора/фасилітатора	Допустима експертність медіатора/фасилітатора
<ul style="list-style-type: none"> <li>• увімкнути режим “незнайка”</li> <li>• відпустити групу «отримувати їх власний досвід», доручаючи можливо опрацювати тему самостійно, знайшовши потрібну експертизу</li> <li>• поговорити з експертом заздалегідь або окремо, краще дати можливість експерту виступити в ролі експерта, а групі - працювати окремо</li> <li>• двоступінчаста комунікація: зробити так, щоб тема / позиція була висловлена також і «кимось своїм»</li> <li>• виступити в ролі «адвокат диявола», спровокувати групу критично думати над складними та неоднозначними питаннями</li> <li>• включати всі ресурси творчого мислення, деталізувати відповідальність, показувати або запитувати про альтернативи ...</li> <li>• аби не принизити, не втратити людини для групи і подальшого діалогу, показати чиюсь експертну думку, як один з варіантів, записувати думки, запитувати, чи думає хтось інакше,</li> <li>• використовувати безіменні картки</li> <li>• в крайньому випадку сказати, “у мене є такий досвід”, «я чув, що є інші думки»</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• знання та експертиза - це влада і статус ... часто групі буває корисно покластися на авторитетність ведучого</li> <li>• коли чітко визначені ролі ведучого та експерта і між ними ведучий перемикається, озвучуючи це групі</li> <li>• якщо вся група йде в хибному напрямку на думку або знання фасилітатора, або один з учасників - навмисно або ненавмисно вводять в оману учасників, аби запобігти перетворенню всього процесу на фарс чи марну трату часу</li> <li>• експертна роль буває корисна для навігації групи - для того, щоб допомогти групі рухатися у великому контексті</li> <li>• робити експертність доступною, тобто для учасників розшифровувати скорочені назви, нові або спеціальні терміни, жаргон - в т.ч. професійний - не використовувати, виписувати на фліпчарті іноземні імена або мало відомі речі</li> <li>• завжди можна знайти спосіб висловити свою громадянську позицію так, щоб це було екологічно, оскільки ведучий діалогу – так само громадянин, його громадянська ідентичність старша і більш важлива, а більш старі ідентичності звичайно сильніше, ніж молоді</li> <li>• бути експертом у процесі, тобто в ролі протоколіста, модератора, управлінця, ведучого наради</li> <li>• можуть бути корисні базові знання про громадські організації, створення проектів</li> </ul>



### Розуміння цінності нейтральності.

Учасники діалогу будуть старатись кооптували, робити ведучого співучасником, тому перед ведучим завжди буде завдання, як не образити представників групи і одночасно залишатися в нейтральному положенні, навіть в деталях (з ким поряд ведучий сів за вечерею/ поговорив на перерві тощо), а також за рамками конкретного процесу діалогу (можуть аналізувати і враховувати зміст публічних повідомлень ведучого, які передували діалогу (наприклад, його особисті пости у соц. мережах).

Ведучий має бути готовий до того, що спочатку його «люблять», коли думають, що ведучий на їхньому боці, а потім не люблять, коли не отримують відвертої підтримки. І зовсім не відразу з'являються ті, хто цінують і розуміють цінність нейтральної позиції фасилітатора / медіатора. Важливо, що для ведучого важливіше не вивести групу з дисбалансу, ніж зберегти «хороші відносини» з кимось – з одного боку, а з іншого боку – ведучий не зобов'язаний бути нейтральним манекеном - можна і варто висловлювати власну позицію, наприклад, критикуючи дії, АЛЕ не особистості.

Учасників попросили самим собі відповісти на питання і назвати ситуацію-процес, в якому вони точно НЕ можуть бути фасилітатором/ де точно можуть бути хорошим фасилітатором. Група напрацювали наступні варіанти:

НЕ МОЖУ	МОЖУ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• у «лялькових ситуацій», «показових виступах», коли є підставні особи ... навіть з метою налагодження відносин, бо в результаті - підсумки можуть бути використані недоброросовісно</li> <li>• очевидна марність діалогу в силу «прихованих рівнів впливу»</li> <li>• де учасники діалогів знаходяться під великим / сліпим впливом пропаганди ( боротьба з вітряками)</li> <li>• суперечність цінностям ведучого</li> <li>• якщо ведучий сам учасник конфлікту</li> <li>• особливо чутливі теми (вбивство / насильство над дітьми ...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• діалоги експертів з кількома рівнями складнощів: смисли - відносини</li> <li>• всередині спільнот - однорідних і конфліктних</li> <li>• з дорослими членами сім'ї</li> <li>• бізнес, всередині організацій - стратегії, планування</li> <li>• цікаво самому ведучому з точки зору випробування власного потенціалу</li> <li>• тощо</li> </ul>

#### 7.4. Майстер-клас 4. Як оцінювати ефективність діалогу. Наталія Міріманова.

Серед практиків і теоретиків діалогу як інструменту трансформації конфлікту немає єдиної думки про те, наскільки, в принципі, можливо оцінити його ефективність і наскільки така оцінка корисна для подальшої практики і для більш глобальної мети розширення використання, соціальної та політичної значущості ненасильницьких підходів у соціальних, політичних та інших конфліктах, які можуть призводити до насильства.

На майстер-класі обговорювали діалог з точки зору його телеології (цілепокладання) як основи дизайну оцінки його ефективності. Перебіг і результат діалогу визначається багатьма факторами, як внутрішніми, так і зовнішніми стосовно власне циклу діалогу - дизайн, проведення, результат. Тому завдання оцінки ефективності діалогу повинне вирішуватися як задача оцінки втручання в складну систему багатьох змінних, при цьому ж не ізольованих, а взаємопов'язаних.

Учасники обговорювали можливі критерії ефективності, оцінки діалогу, як-от:

- енергія учасників вивільняється
- учасники хочуть зрозуміти те, чого раніше не розуміли
- коли фасилітатор вже не потрібен
- коли в процесі діалогу виникають паузи
- коли виникають сильні емоції
- поява власної групової ідентичності
- відстрочений результат, зворотний зв'язок учасників через великий період часів
- бажання діалогу

Важливо також усвідомлювати такі міфи про діалог:

- діалог нібито робить «все простіше»
- повинен привести до консенсусу
- результатом має примирення.

Додатково учасники майстер-класу в контексті ефективності діалогу обговорювали професійну дилему, що важливіше - консенсус або плюралізм.

В питанні оцінювання ефективності діалогу одне з наріжних питань - це коли оцінювати діалог, час і горизонт планування - врахувати весь майбутній ланцюжок можливих подій, спланувати на 100 поколінь вперед, оскільки віднесення наслідків на тривалий проміжок часу показує, що краще робити зараз.

Одна з ознак ефективності, а саме: «ішли люди з сумнівами» означає, що **важливо, щоб люди відійшли від утвердження власної правоти, з сумнівами в тій картині світу, з якою прийшли.**

У діалозі два напрямки, над якими має відбуватись робота: відносини + технічне завдання в конкретній темі. При цьому важливо пам'ятати, що діалог - не будує експертизу, але - це простір вибудовування нових «політичних» відносин. Діалог створює модель побудови нових «політичних відносин». Діалог - це не місце, де люди вчаться експертних знань, для останнього є університети і наука. У Європі багато регулюючих елементів на всі випадки життя, щоб уникнути колосальних судових витрат, діалог – певний майданчик, де виробляється нове.

Для оцінки ефективності діалогу експерт спрямувала обговорення із учасниками у напрямку дослідження варіантів можливих змін за результатами діалогу, наприклад:

- люди отримали варіанти вирішення своїх локальних проблем
- прийняті рішення
- нове розуміння
- план дій
- побудова партнерства в співтоваристві / спільність думок тощо
- мобілізація прихильників
- нові соціальні практики, в т.ч. нові канали комунікації тощо
- перестають один в одному бачити ворогів, громадські організації отримують легітимацію, активісти розуміють, що у них є можливості і більше свободи діяти
- гуманізація - повернення імені - людям

Під час роботи також учасникам було запропоновано оцінити “владу”, “владні інституції” в контексті діалогу, формальної і реальної взаємодії влади і громадянського суспільства. Присутні звертали увагу на те, що влада не може бути учасником діалогу, а тільки фактором контексту, при цьому варто пам’ятати, що у влади є законом закріплена функція - діяти так, щоб «піддані були щасливі». При цьому реальність така, що будь-який діалог з владою або призводить до революцій, або контр-продуктивний, тому що ще більше зміцнює владність пануючих. Також договір у ситуаціях з владою - це дуже сумнівна річ, оскільки для влади буквально немає сенсу щось змінювати і при цьому, коли владі вигідно, то вона використовує або може використовувати будь-який діалог з метою збереження своїх привілеїв. Пам’ятаючи це, також для організаторів діалогу важливо проводити т.зв. «підвищення сили» більш слабкої сторони - посилювати експертно, підготовкою, пропозиціями, тобто допомагати збалансувати сили сторін в діалозі.

Експерт також акцентувала, що модель добре укоріненого діалогу, це коли кожен з учасників діалогу стає самостійно агентом змін.

Повний експериментальний цикл роботи в діалозі:

1. Дослідження поля (інтерв’ю, соціопитування тощо)
2. Запрошення
3. Проведення
4. Додаткова експертиза
5. Прийняття рішення консенсусом
6. Адвокація та просування рішення
7. Впровадження рішення в життя

Учасники протягом майстер-класу також обговорювали, що в контексті діалогу доречно, аби ведучий сприяв учасникам діалогу мислити у форматі сценаріїв, тобто “що, якщо ...”, адже потрібно мати багато варіантів дії, починати з найлегших варіантів дій, йти по висхідній. Для цього мати як лобістів, так і тих, хто може зібрати демонстрацію, медійних людей тощо. Іноді корисно залучити тих, хто має ще більшу владу / вищий рівень, при цьому слід розуміти, що в даному контексті влада НЕ для того, щоб пробачити, а для того, щоб знайти точки впливу і змін.

Учасники також обговорили, що цінується не так формальне представництво в діалозі, а представництво - різних ідей і перспектив. При цьому для організаторів діалогу важливо пам’ятати, що потрібно розуміти рівень свого впливу і своїх кордонів, а також не братись за майданчик, від якого нудить.

Експерт з учасниками також розглянули корисність гібридних форм діалогів. Коли хочеться змін і впливу, виявляється корисним активізувати аналітичний ресурс діалогу, в результаті чого можуть бути знайдені неочікувано доречні шляхи змін. Семінари для рішення проблем - формат, спрямований на вироблення

---

попередніх рішень, але при цьому важливо, щоб в такому випадку діалог не був ізольований, оскільки він буде мало корисним. Так, експерт навела приклад, коли замість циклу правосуддя в ПАР успішно діяла комісія правди і примирення, але в Боснії це не спрацювало, тому що суспільство було не готове прийняти такі рецепти. Тому при організації будь-якого діалогу важливо його зробити соціально значущим, пам'ятаючи, що влада не може бути донором діалогу, оскільки вона часто є або стороною, або причиною конфлікту.

## 7.5. Майстер-клас 5.

### Вплив посттравматичного стресового розладу та інших психологічних станів на процес діалогу.

#### Стативка Ганна

#### **Сутність, причини та прояви посттравматичних стресових реакцій**

Одне з перших питань при дослідженні впливу посттравматичних стресових розладів (ПТСР) – це з'ясувати, як розпізнати таку людину, що перебуває під впливом травми. Травма включає в себе переживання людиною непередбачуваної, однократної або довготривалої, зовнішньої або внутрішньої небезпеки, пов'язаної з почуттям смертельного страху, безсилля, беззахисності, часто також з фізичним болем або пораненням.

Травма може бути ПЕРВИННОЮ - якщо ви безпосередній учасник дій, що є причиною травми, а також ВТОРИННОЮ – як результат спілкування з потерпілими або спостереження за психотравмуючими подіями (наприклад, в прямому ефірі). Часто у тих, хто пережив вторинну травму, пост-стресові реакції можуть бути більш сильними і тривалими. **Чим більше відчуття безпорадності в травмуючій ситуації, тим вище імовірність розвитку пост-стресових реакцій.**

#### При наявності травми у людей спостерігаються наступні прояви:

- Світ поділився на своїх і чужих. Хто не з нами - той не заслуговує довіри.
- Говорити з «ними» марно, вони хочуть тільки поганого. Не тільки для нас, але і взагалі, для всіх.
- Свої - ідеальні, чужі - нелюди, монстри. Будь-який контакт з «ними», будь-яке визнання позитивного під «ворога» - зрада.
- Єдина тема - війна. Інше не має цінності. Закінчиться війна, тоді будемо жити.
- Війна не може закінчитися інакше, ніж перемогою або поразкою. Або ми, або вони. Компроміси неможливі. Мирне співіснування - утопія.

#### Травму можуть зумовити наступні типи психотравмуючих подій:

- Стихійні лиха: землетрус, затоплення, виверження вулкана
- Техногенні катастрофи (вибухи, аварії на виробництві)
- дорожньо-транспортні пригоди, авіакатастрофи, аварії поїздів, дамб
- Насильство (пограбування, побиття, зґвалтування)
- Загроза тероризму і нападу, війна або інші військові і напіввійськові дії

Стадії переживання горя, як реакція на травму: **шок – заперечення – агресія – торгівля – депресія - прийняття** – всі ці стадії людина зазвичай у сприятливих обставинах переживає 1,5-2 роки.

Після закінчення травмуючої ситуації, якщо відновлено безпеку, і якщо у людини достатньо ресурсів і часу для відновлення саморегуляції, пост-стресова реакція часто проходить природним чином, сама по собі. Якщо людина не встигла пережити пост-стресову реакцію, якщо вона не може відновити почуття безпеки та не має достатньо ресурсів, симптоми можуть стати хронічними.

**Перехід пост-стресової реакції в хронічну стадію призводить до розвитку психосоматичних захворювань, падіння якості життя, соціальної дезадаптації.**

В Україні люди і суспільство в цілому не встигають відновити саморегуляцію після стресу, оскільки йде ланцюг подій/станів: *Майдан – Крим – падіння економіки – війна – відсутність достатньо значущих і видимих ознак поліпшення ситуації в країні – невпевненість у майбутньому.*

Реакція на стрес - системне порушення, що зачіпає одночасно нервову систему, весь організм, систему цінностей, систему взаємин з близькими людьми, систему взаємодій із соціумом.

Прояви травми на рівні соціуму наступні:

- чутки і фантазії з перебільшенням розмірів катастрофи
- недовіра і підозрілість по відношенню до «лідерів» і до представників інших соціальних груп
- підвищений збудження, неспокій
- пропасна діяльність
- гнів і пошуки винуватих
- генералізація тривоги

Виділяють такі стадії реакції на стрес в суспільстві:

- героїчна
- медовий місяць
- наростання конфліктів між різними групами
- розчарування

Прояви пост-стресової реакції на рівні особистості (з чим учасники можуть прийти в групу):

- розлади пам'яті і уваги
- розлади сну
- тотальна недовіра, підозрілість
- соціальна дезадаптація, пасивність, втрата інтересів
- хронічна втома, депресія
- тілесні симптоми: хвороби серця, гормональний дисбаланс та ін.
- ізольованість від оточення, небажання спілкуватися
- загострене «почуття справедливості».
- напади агресії
- підвищена тривожність (небезпека «розлита в повітрі»)
- неможливість розслабитися, хронічне тілесне напруження
- раптові «напливи» неприємних спогадів, почуттів, тілесних реакцій («тригером» може стати що завгодно, часто людина сама не знає, що може викликати в неї таку реакцію)
- приховані суїцидальні думки
- зловживання психоактивними речовинами

У людини, яка потрапила в травматичну ситуацію, виробляється кілька моделей поведінки: або вона впадає в депресію, або робить подальші спроби знову і знову «кидатися на амбразуру». Можна сказати, що героїчна поведінка - це спроба взяти травматичну ситуацію під контроль. Для поведінки травмованої людини можуть бути характерні регресія («я не можу задовольнити свої потреби самостійно»), віктимність («я нічого не можу», «що б ми не робили, нічого не змінюється»), відмова від відповідальності АБО агресія, підозрілість, конфліктність, «пошук ворога», діяльність на надзусиллях.

Експерт звернула увагу на особливість, адже є представники професій, обов'язок яких змушує НЕ уникати небезпек, а бігти їм назустріч, всупереч інстинкту самозбереження. Це журналісти, кризові психологи, рятувальники, переговорники, медіатори, фасилітатори тощо. З психологічної точки зору такий фахівець виявляється одночасно на трьох позиціях:

А. Свідка або учасника трагічної події

В. Того, хто активно взаємодіє з потерпілими або членами їх родин



С. «Посередника», який повинен не тільки сприйняти і запам'ятати, але й зуміти передати інформацію про подію, результативно працювати з цією інформацією

### ***Принципи роботи з травмованими групами.***

1. Особлива якість відносин: ведучий, що працює в травмованій групі, повинен уміти підтримувати особливий емоційно-енергетичний контакт з учасниками і бути «присутнім». Такого роду контакт отримав в терапії назву співчутливої присутності. Такий контакт дозволяє з самого початку роботи встановити в групі атмосферу безпеки і захищеності. **Така якість контакту створює атмосферу довіри, надійності, комфорту, спокою, співпраці.**

2. Безоціночна та співчутливо-нейтральна позиція щодо переживань учасників, так зване «контейнування». «Контейнування» - це усвідомлення поточних переживань учасників, без спроб якимось їх змінити. Це здатність витримувати емоції та травматичні прояви учасників, залишаючись в стабільному стані.

3. Робота в травмованій групі вимагає великої кількості ресурсів. Поглиблення травматичних переживань без створення ресурсів може призвести до ретравматизації і нанести шкоду учасникам.

**Безпека, контейнування і достатній рівень ресурсів - це базові умови, які необхідні для відновлення здатності до саморегуляції.**

### ***Правила роботи з травмованими групами.***

1. Встановлюйте правила.

2. Будьте готові до того, що учасники будуть їх порушувати. Це спроба контролювати оточення, тобто вийти з травматичного переживання безпомічності.

3. Будьте готові до того, що учасники будуть «випробувати» вас, намагатись спровокувати, зловити на брехні, поставити у незручне становище. Таким чином вони перевіряють, чи варто вам довіряти.

4. Дуже важливі розклад и структура.

5. Дуже важливо, щоб учасники групи були в достатньо ресурсному стані. Робіть вправи на ресурси.

6. Більше стимулюючого матеріалу (картки потреб, малюнки, схеми і т. ін.). Учасникам, у яких недостатньо внутрішньої опори, буде простіше працювати, якщо їм є на що спиратися ззовні.

7. Давайте учасникам «спустити пар». Чим більше емоційної напруженості, тим менше люди здатні задіювати когніції.

8. Менше групової динаміки. Будьте дуже обережні з «провокаціями», вправами, що можуть підвищувати конфліктність, конкурентність у групі або актуалізувати у учасників негативні емоційні стани. Структуруйте групу за допомогою розкладу, вправ, чіткого таймінгу. Не «кидайте» групу в надії, що вона організується самостійно. Це може сприйматися учасниками, як «зрада» та втрата опори. Пам'ятайте, що ведучий групи - ви, і відповідальність, у першу чергу, лежить на вас. У цьому є складність для фасилітаторів: травматична група краще працює й безпечніше почуває себе у більш структурованому оточенні, де є очевидний лідер, який піклується про безпеку та позитивну атмосферу.

9. Якщо група, на вашу думку, не бере відповідальність за результат своєї роботи, можливо, учасникам не вистачає підтримки, відчуття безпеки або ресурсів. Не кваптеся з оцінками!

10. Більше вправ на саморегуляцію, які дозволяють зменшити психофізичне напруження. Чим більше напруження, тим складніше учасникам задіяти когніції. Чим більше розслаблення та комфорту, тим легше думати.

11. Травмовані учасники можуть швидко втомлюватись. Відстежуйте рівень енергії в групі, не перевантажуйте її. Краще менше, але безпечніше та з більшою підтримкою.

12. Не намагайтесь «виштовхати» учасників із «зони комфорту». У травмованих людей НЕМА зони комфорту. Робота в групі буде більш ефективною, якщо ви, навпаки, будете створювати в групі «зону комфорту».

13. У травмованих учасників може бути велика потреба у відреагуванні, проговорюванні своїх почуттів, у тому, щоб їхня історія була почута і почута з повагою. Відокремлюйте «групу відреагування» від основної роботи. Можна робити її ввечері.

### ***Прийоми роботи з травмованими групами.***

- Слухайте й контейнуйте.
- Наративна терапія. «Що допомагало вам справитись із ситуацією?» «Хто вас підтримував?» «Що вам сприяло?» «Які ваші навички та риси характеру дозволили вам безпечно вийти з ситуації?» «Чому вас навчила ця ситуація?» Такі питання дозволяють швидко переорієнтувати людину на ресурси.
- Зберігайте спокій. Будьте «стабільним об'єктом». Це дає учасникам зрозуміти, що на вас можна покластись, що вас не «знесе» вир їхніх емоцій. Часто це є достатньою підтримкою.
- Питайте в учасників, як вони себе почувають, відкрито проявляйте піклування про рівень їх комфорту.
- Будьте чесним та конгруентним. Не намагайтесь буди «ідеальним». Травмовані учасники дуже чутливі до неконгруентності, тривоги та інших емоцій. *Якщо учасники не будуть вам довіряти – ніякої продуктивної роботи в групі не буде!*
- Гумор - один з основних засобів, що допомагають «контейнувати» травматичний досвід та отримати доступ до ресурсів.
- Частіше робіть з учасниками вправи на саморегуляцію. Вам вони також не завадять - травмовані групи можуть сильно виснажувати. Дуже хороший результат дають вправи «Ключ» Х. Алієва, «Прогресивна релаксація», «Заземлення».
- Будьте самі в ресурсному стані!

### ***Пошук ресурсів.***

- Розслаблення за допомогою невеликої медитації на усвідомлення своїх тілесних відчуттів і дихання
  - Помічати, на які теми, спогади виникають емоційна реакція, тілесне напруження
  - Опора на світлі постаті з дитинства
  - Опора на образ «своїх», на важливі для вас цінності



- 
- Символічні і ритуальні дії, як заміщення дій в травмуючій ситуації
  - Релігійні погляди як джерело емоційної підтримки
  - Мобілізувати тіло на опір (фізичні навантаження)
  - Розслаблення тіла в контакті з іншими людьми
  - Якщо самотійно важко підтримувати себе в ресурсі, доречно пройти супервізію або звернутися до психотерапії.

## 7.6. Майстер-клас 6.

### Техніки супервізії для фасилітаторів / медіаторів.

*Тетяна Конрад*

#### **Про супервізію**

Супервізія - це співпраця двох професіоналів (більш досвідченого і менш досвідченого, або рівних за досвідом), в ході якого фахівець може описати і проаналізувати свою роботу в умовах конфіденційності.

Більш досвідчена людина допомагає менш досвідченій людині ставати краще в тому, що стосується предмета їх роботи.

Запланований регулярний період часу, який працівник і супервізор використовують для обговорення виконаної роботи, а також для навчання та розвитку працівника.

Супервізія - це універсальна форма підтримки фахівців, що дозволяє їм сфокусованим поглядом подивитися на свої труднощі в роботі з клієнтами, а також розділити частину відповідальності за цю роботу з іншим, як правило, більш досвідченим професіоналом.

Супервізія - фундамент для розвитку професійних навичок, є одним з найбільш важливих і ефективних процесів в особистісному та професійному зростанні фасилітатора і медіатора. Супервізія вкрай корисна будь-якому фахівцеві на кожному з етапів його професійної кар'єри.

Призначення і цілі супервізії наступні:

- надання допомоги фасилітатору / медіатору в його кращому розумінні клієнта на процесуальному і змістовному рівнях;
- допомогти фасилітатору / медіатору підвищити ступінь усвідомлення своїх реакцій і відповідей на дії клієнта;
- ясніше розуміти динаміку взаємодії, як в практичній, так і теоретичній перспективі;
- прояснити способи і послідовність інтервенцій;
- порівняти (а якщо необхідно і дати відповідну інформацію) різні теорії роботи фасилітатора;
- допомогти досліджувати нові способи роботи з використанням реальних практичних ситуацій;
- надати підтримку і допомогти фасилітатору / медіатору посилити свій ресурс.

З'явившись на початку 30-х років минулого століття в рамках психоаналітичної підготовки, супервізія на даний час вважається наріжним каменем професійного становлення фахівців "підтримуючих" професій. Супервізія допомагає досягти наступного:

- зрозуміти свої власні стратегії, які проявляються з клієнтами;
- зрозуміти, яка система виникає у відносинах між двома, трьома або більше людьми, можливість удосконалювати свої методи переговорів за контрактами і т.д.;
- відстежити виникнення паралельних процесів, які часто виникають у відносинах фасилітатор / медіатор і клієнт, і таким чином управляти енергією цих відносин у довгостроковій перспективі;
- ділитися досвідом з іншими колегами на основі реальних кейсів;
- познайомитися з техніками і прийомами, якими користуються колеги, що проходили навчання в різних школах;

- взяти участь в демо-сесіях в якості клієнта, побути "піддослідним кроликом" в безпечному середовищі і випробувати на собі нові інструменти і методи;

- провести ревізію теоретичних ідей, що лежать в основі практики.

- спираючись на рольову модель, відразу ж вчитися проводити сесії на рівні майстри - фасилітатор/медіатор, задіяти свої емоції та інтуїцію, управляти ними і допомагати в цьому клієнтам, набуваючи все більшу свободу і комфорт в процесі коучингу;

- стати частиною дружнього колективу і спостерігати за прогресом кожного з колег, отримуючи задоволення від спільного навчання та розвитку.

**Проходження супервізії є рекомендованою практикою для фасилітаторів/медіаторів і зараховується при підтвердженні сертифікації.**

Супервізія - це діалог, зустріч двох автентичних особистостей, творчий процес, більшою мірою експериментальний, ніж інтерпретаційний. Обидва, і супервізор, і фасилітатор / медіатор, є учасниками обопільного процесу дослідження і навчання.

Тим часом акцент в супервізії може бути зроблений в залежності від досвідченості та актуальних потреб фасилітатора / медіатора. Новачок може потребувати суттєвої підтримки, схвалення та навчання; більш досвідчений фахівець може потребувати допомоги з приводу організації процесу та проясненні реальності; просунутий спеціаліст потребує допомоги щодо інтеграції своїх професійних умінь і теоретичних концепцій.

Важливо: відносини в рамках супервізії починаються з встановлення чіткого і стійкого контакту, в ході якого прояснюються бажання і очікування того, хто прийшов на супервізію, досліджується його фон і його попередній досвід участі в супервізії.

Ті можливі проблеми, які можуть перешкодити відкритій співпраці, повинні бути обов'язково обговорені. Супервізія - це не терапія, тобто це не означає, що обов'язковому порядку необхідно обговорювати і опрацьовувати проблеми фасилітатора / медіатора. Супервізія - це тільки те, що відноситься до конкретної роботи самого фасилітатора / медіатора.

### ***Організація супервізійної сесії***

У практиці склались кілька типів супервізій: очна, заочна, один-на-один, групова, кожна з яких має свої особливості організації та проведення.

Якщо про супервізію домовляються навіть рівні за статусом і досвідом колеги (тобто статус супервізора формально невизначений), на момент сесії повинні бути чітко обумовлені ролі: хто є супервізором на даний момент.

Також повинні бути визначені часові межі.

При супервізії необхідно:

- дотримуватися структури консультативної сесії (від встановлення контакту до завершення сесії);

- використовувати навички консультування;

- дотримуватися принципів зворотного зв'язку;

- спостерігати, а не інтерпретувати: розставляти акценти на тому, що сказав чи зробив супервізований, а не чому;

- описувати, а не судити і оцінювати;

- бути конкретним, а не узагальнювати;

- приділяти увагу інформації, уникаючи порад;

- давати ту кількість інформації, які колега здатний прийняти, а не ту, яку вам хотілося б дати.

- говорити про поведінку, яку можливо змінити.

Супервізія у групі та у форматі “один-на-один” повинна проводитися в наступному режимі: група зустрічається раз на місяць, індивідуальні зустрічі – щотижня.

Таким чином, супервізія має певний формат, і саме в цьому її специфіка, на відміну, наприклад, від дружньої бесіди колег на професійні теми.

Супервізорська група організовується за тими ж принципами, що і будь-яка інша тренінгова група. Це означає, що група повинна домовитися про “груповий контракт”. Крім правил: «конфіденційності», «щирості», «права говорити: «Стоп», «Я-висловлювань», «активності» - можуть знадобитися додаткові правила, які самостійно встановлює кожна група (наприклад, безпеки).

### ***Професійний, адміністративний і бізнес аспекти супервізії***

1. Професійні питання взаємодії супервізора і фасилітатора / медіатора: специфіка цілей; метод супервізії (індивідуальний, груповий); використання відео-, аудіотехніки; взаємні зобов'язання; інші види допомоги: теоретична підтримка, воркшопи, терапія; оплата послуг супервізора.

2. Етичний аспект: супервізор несе відповідальність за ступінь захищеності (безпеки) супервізованого; забезпечує рівень конфіденційності взаємин, можливості та форми пред'явлення матеріалів супервізії професійному співтовариству і т.п.

3. Фінансовий аспект: фасилітатори / медіатори часто відчувають труднощі при призначенні плати за свої послуги.

4. Менеджмент: зміст даного аспекту може включати в себе: план діяльності; звіти, нотатки про перші зустрічі; процеси консультацій і змін клієнта; інші документи, пов'язані з супервізією або консультуванням фасилітатора / медіатора а і т.п.

5. Оцінка супервізії: рекомендується постійна оцінка діяльності супервізора (супервізор потребує отримання зворотного зв'язку в не меншому ступені, ніж фасилітатор / медіатор); фінансові питання та питання пов'язані з просуванням супервізора на ринку послуг, так само потребують особливої уваги.

6. Професійне зростання супервізора: супервізору необхідно чітко усвідомлювати етичні обмеження у своїй діяльності і “дірки” у своїх професійних знаннях.

7. Професійні асоціації та діяльність: найчастіше фасилітатору / медіатору дуже легко опинитися у професійній ізоляції, особливо якщо він цілком поглинений своєю приватною практикою.

## 8. Огляд ініціатив у проведенні діалогів в Україні за 2015 рік (за даними учасників заходу).

**8.1. «Мережа фасилітаторів діалогів в Україні»** - неформальне об'єднання фахівців з організації та проведення діалогів, до якого входять представники з різних організацій та регіонів України. Група утворилася у жовтні 2014 року з 20 учасників спеціалізованої програми підготовки фасилітаторів «відновних кіл» (Restorative Circles) з використанням методу ненасильницької комунікації (NVC). Особливістю групи є професійна довготермінова підготовка з організації та проведення діалогів. Зокрема, більшість учасників групи пройшли понад 300 годин підготовки, включно з практичним проведенням діалогів для різних груп – представники державних та місцевих органів влади, військові, місцеві жителі, ВПО, громадські активісти тощо.

Учасники групи ведуть активну роботу спільну і кожен у своєму регіоні чи організації, зокрема це міста Київ, Львів, Одеса, Кременчук Полтавської області, Харків, Дніпропетровськ, Запоріжжя, Черкаси та ін. Серед міжнародних організацій, які співпрацюють з Мережею – ПРООН, ОБСЄ, «Ініціативи змін», «Основи свободи», MediatEur та інші.

**8.2. Платформа "Донбаський Діалог"** (м. Святогорськ) як громадянська ініціатива - це єдиний в Україні проект, який під час військового конфлікту займається розвитком діалогу між територіальними громадами, що перебувають на підконтрольній і непідконтрольній територіях. База проекту знаходиться в центрі компактного проживання тимчасово переміщених осіб (ВПО) "Троянда" у м Святогорськ, який розташований в прифронтівій зоні.

Одна з цілей проекту - виявлення і опрацювання можливостей використання платформи для вирішення конфлікту і примирення. У соціальній мережі (Facebook) групі "Донбаський діалог" [www.facebook.com/groups/DonbassDialog](http://www.facebook.com/groups/DonbassDialog) протягом усього 2015 йде опрацювання завдань які можна вирішувати за допомогою краудсорсинга.

Основне завдання проекту - створення і розвиток діалогових майданчиків. Але діалог не проводиться в гарячій стадії конфлікту, оскільки для живого діалогу між сторонами на цій стадії існують фізичні і психологічні перешкоди. Усунути ці перешкоди можна за допомогою Інтернет технологій. Щоб випробувати методики ведення діалогових практик в он-лайн і для підтримки практики діалогу на місцевому рівні, на проектному майданчику в Святогорську створена робоча група, яка за фінансової підтримки Швейцарської Конфедерації проводить зустрічі, що поєднують он-лайн і офф-лайн діалоги між представниками громад. З досвідом і думкою учасників можна ознайомитися на сайті проекту [www.donbassdialog.org.ua/p/dialogues-with-steinar-bryn.html](http://www.donbassdialog.org.ua/p/dialogues-with-steinar-bryn.html)

**8.3. Відділення Національної служби посередництва та примирення України в Донецькій області** (м. Слов'янськ) сприяло проведенню 11.12.15 року діалогу між представниками Донецької облдержадміністрації та представниками Федерації профспілок України, обласних організацій профспілок Донецької області. Під час діалогу сторона профспілки наголосила на необхідності сформуванню координаційну раду голів організацій профспілок області для діалогу під час формування територіальної угоди та тристоронньої соціально-економічної ради.

**8.4.** У 2015 році РГО "Жіночі ініціативи" (м. Пирятин) брали участь у проекті "Вирішення конфліктів та подолання поляризації в Україні", який впроваджує "Інститут миру і порозуміння" та "Центр гуманітарного діалогу", що фінансував Глобальний фонд із запобігання конфліктам Королівства Великої Британії.

В рамках даного проекту організація проводила діалоги з ВПО. За 2015 рік вони провели 14 діалогів та більше 30 індивідуальних та групових зустрічей, в яких взяли участь близько 200 осіб. Фото та додаткова інформація може бути надана на запит. Інформаційна платформа організації є у соціальній мережі Facebook: <https://www.facebook.com/mediatorpyriatyn/>

**8.5. Громадянська платформа Нова Країна** (м. Київ) використовувала формат "Швидкі діалоги" для створення візії розвитку місцевих громад під час Стратегічних сесій "Нове місто" таких міст: □Одеса (800 учасників), Дніпропетровськ (500 учасників), □Кам'янець-Подільський (50 учасників), Херсон (50 учасників),□Бровари (60 учасників);□Стратегічна сесія спільно з департаментом туризму КМДА "Київ - світове місто" (100 учасників).

**8.6.** В рамках **Відкритого Університету Майдану у ході курсу "Школа Свідомого Громадянина"** (м. Київ) для опису цільових аудиторій всередині громади за моделлю "Психологічний вік громадян та спільнот" із використанням формату "Світового Кафе" у Черкасах, Запоріжжі, Одесі, Маріуполі, Херсоні, Полтаві, Івано-Франківську, Чернівцях, Рівному, Ужгороді, Сумах проводились діалоги для обговорення основних напрямків розвитку громадянського суспільства в регіонах, збору ідей та формування консолідованого уявлення учасників про перспективи громади, їх взаємодію з владою та важливі місцеві активності. В кожному заході брали участь від 30 до 80 людей.

**8.7. ГО Відкрита асоціація психологів-практиків "ПреОбразованіє"** (м. Краматорськ) протягом 2015 р. реалізувала ініціативу по проведенню діалогів в громаді "Стратегічне Бачення Краматорська". У співпраці із Інститутом Миру і Порозуміння в рамках проекту «Примирення і розуміння в Україні» за підтримки Швейцарської конфедерації провела серію діалогів на теми: 1) Обговорення концепції системи культурного освіти і виховання у м Краматорську (28.10.2015 р., 25.11.2015 р.); та 2) Напрямок стратегічного розвитку Краматорська (11.12.2105 р.). Учасниками зазначених діалогових процесів були представники громадських організацій, бізнесу, ВНЗ, виконком Краматорської міськради. Додаткова інформація доступна за посиланням: <http://www.zvezdakrama.org/?p=7146>

**8.8.** Впродовж січня – березня 2015р. ГО «Сприяння міжкультурному співробітництву», яка є основним ядром Одеської групи Всеукраїнського проекту «Українська миротворча школа» (м. Одеса), було проведено ряд проектів, які, навіть не будучи прямо діалоговими ініціативами, опосередковано сприяли налагодженню діалогу в громадах Одеської і Миколаївської областей. Зокрема, було реалізовано наступні проекти:

1) Протидія чуткам, як джерелу конфліктів: серія семінарів для громадських активістів, журналістів, представників політичних партій, студентів,



курсантів Одеської національної морської академії, родин моряків. Тематика: навчання медіа грамотності та здатності аналізувати інформацію з різних джерел. Загальна кількість учасників – 250

2) Локальна ідентичність та міжетнічні відносини. Написання аналітичної доповіді з рекомендаціями щодо дотримання прав національних меншин в Одеській області, зокрема, в Бессарабії. Проведення круглого столу з представниками національних меншин.

3) 1-28 лютого – соціальна реклама – «Я- громадянин України» (кампанія, метою якої є підкреслювання спільного характеру громадянської та етнічної ідентичності). В листопаді – грудні досвід поширено в інших містах України Міністерством соціальної політики України.

4) Семінар для молоді південних районів Одеської області за методикою «пошуки майбутнього» (6-9 червня 2015р.).

5) Дослідження сприйняття реформи децентралізації в північних та південних районах Одеської області. Написання аналітичної доповіді з рекомендаціями. Проведення 6 семінарів з роз'яснення аспектів децентралізації і можливостей для співробітництва об'єднаних громад із залученням Офісу реформ Одеської області. Побудова горизонтальної комунікації між представниками громад.

6) Серпень-вересень 2015р. – просвітницька кампанія «Вибори як джерело конфлікту: як розпізнати, подолати та попередити конфлікти, пов'язані з виборами» (6 семінарів в одеській області).

**8.9. Громадська організація "Лінія згоди"** (м. Харків) спрямована на роботу тут і зараз на трансформацію конфлікту шляхом зниження рівня агресії та формування культури діалогу як передумови мирного майбутнього на принципах толерантності, чесності, відкритості, ініціативності та відповідальності.

В попередній період організація сприяла наданню соціально-психологічної допомоги внутрішньо-переміщеним особам в локальних місцях проживання (Куп'янськ, Богодухів, Чугуїв, Валки, Харків, Зміїв, травень-грудень 2014 р.), з'ясовували конфлікти всередині середовища переселенців, між ВПЛ та приймаючою громадою, між ВПЛ та органами влади. Участь у вирішенні конфліктів шляхом індивідуального консультування та групової медіаційної роботи. Брали участь у побудові діалогу між різними волонтерськими організаціями та органами самоврядування, для допомоги мирному населенню постраждалих в зоні АТО.

Протягом 2015 р. провели круглий стіл з сім'ями загиблих, реалізували проект соціально-психологічної допомоги сім'ям загиблих «Батьківщині коло. Ми разом», аби розпочати суспільний діалог на тему загиблих. Реалізували проект за методикою плейбек-театру «Вмикай себе в життя!». Для ВПЛ За підтримки USAID. Загалом за період з 15.05.2015 р. по 15.09. 2015 р. в рамках проекту проведено 16 заходів у містах Харківської 4 (Харків, Лозова, Чугуїв) і Донецькій (Слов'янськ) областей (всього бенефіціарів 572 (заявлено в проекті 210), бенефіціарів жіночої статі - 317, чоловічої статі - 108, дітей – 147).

**8.10.** Оглядова інформація щодо розвитку діалогового процесу у м.Миколаєві, ініціатором діалогового процесу є приватна особа – **фасилітатор Євген Парамонов.**

Перший діалог за участю сторін конфлікту (Майдан – Антимайдан, Київський – Московський патріархати) був проведений 17 травня 2014 року. На діалозі були присутні наглядачі від ОБСЄ.

Від Листопада 2014 року у місті працює постійно діючий діалоговий майданчик. Фасилітатор співпрацює з ГО «Інститут миру і порозуміння», та неурядовою організацією «HD».

Зустрічі основної діалогової групи проводяться один раз на місяць. Кількість учасників групи – від 18 до 25 чол. Протягом 2015 року окрім основної групи, до якої входять особи віком від 30 років, створено ще дві діалогові групи: молодіжна (18 – 30 років) і перспективна (14 – 18 років).

Від жовтня 2015 року створено окрему профільну групу для представників творчих професій (поети, художники, музиканти, тощо). Перша зустріч групи відбулася 3-го жовтня. Зустріч проводиться у формі міні – фестивалю. Фасилітатор групи – поетеса, член Спілки письменників України Ольга Сквірська.

До основної діалогової групи, окрім представників конфліктуючих сторін, залучено, зокрема, помічника губернатора області, заступника начальника обласного управління поліції, відповідального за громадську безпеку, головного редактора міської газети, директора Центру дослідження громадської думки, та інших впливових осіб. Діалогова ініціатива отримала назву «Крок назустріч» (логотип додається). Хід розвитку діалогового процесу у місті широко висвітлюється на сторінках преси та Інтернет видань (адреса останньої публікації: <http://novosti-n.org/analitic/read/2181.html> ).

**8.11. ГО "Театр для діалогу"** (м. Київ) спрямовує діяльність на побудову культури діалогу й примирення в Україні, подолання соціальної та економічної нерівності та дискримінації через створення безпечного простору для діалогу та творчого самовираження мовою театру.

Протягом 2015 року ГО "Театр для діалогу" реалізувала 3 проекти, які мають на меті примирення, налагодження діалогу та побудову довіри в громадах:

1. Проект "Жити разом. Форум-театр про життя переселенців" (березень-жовтень 2015р) заради запобігання ізоляції та сприяння інтеграції ВПО в Києві та Київській області за допомогою інтерактивного театру. Проект включає роботу з переселенцями зі Сходу та Криму, що проживають в Києві та Київській області і створення на основі цієї роботи форум-вистави "Квиток в один бік". Сценарій вистави створювали самі учасники, в ній показані ключові проблеми, з якими стикаються переселенці під час облаштування свого життя в Києві та інших містах України. Виставу було показано 8 разів у 6 містах (Київ, Харків, Одеса, Львів, Івано-Франківськ, Дніпропетровськ), виставу відвідало понад 500 глядачів. Після кожної вистави глядачі мали змогу долучитись та запропонувати власні рішення - вийти на сцену і показати інший сценарій розвитку подій. Проект реалізовано за підтримки посольства США та в партнерстві з КримSOS. Медіа про проект: <http://tdd.org.ua/ru/scena->

2. Проект "Довіра та діалог як запорука розвитку громади" (вересень 2015 – лютий 2016 року) заради побудови сильних місцевих громад, які враховують інтереси усіх її членів, зокрема внутрішньо переміщених осіб і бачать їх як ресурс для розвитку. В рамках проекту проведено чотири 3-денні театральні семінари та покази у містах Київської області (Ірпінь, Ворзель, Біла Церква,



Коцюбинське, Бориспіль) та на Фестивалі рівності. Заходи реалізовані у партнерстві з місцевими організаціями, активними мешканцями громади та переселенцями. Під час семінарів та вистав місцеві жителі обговорювали та вирішували проблеми, які є важливими для кожної конкретної громади - від працевлаштування переселенців або пошуку дитячих садочків для дітей-переселенців, до подолання проблеми домашнього насилля та побудови діалогу з місцевою владою. Більше про проект за посиланням: <http://tdd.org.ua/>. Приклад роботи в одній з громад: <http://tdd.org.ua/uk/>

3. Проект "Примирення в українському суспільстві: від енергії протесту до енергії творчості" (вересень 2015 – лютий 2016 року) заради покращення стосунків між громадами, що перебувають в конфлікті чи мають потенціал до конфлікту, зменшити ізоляцію та маргіналізацію тих, хто найбільше постраждав від конфлікту, особливо ВПО та громади Донбасу. У партнерстві з Конгресом національних громад України було проведено чотири 3-денних театральних семінарів у містах Донецької та Луганської областей (Костянтинівка, Артемівськ, Добропілля, Слов'янськ). В рамках семінарів були створені та показані форум-вистави про актуальні проблеми міст, в яких проводились семінари. Учасниками заходів були місцеві жителі, переселенці та жителі інших регіонів України. Наскрізною темою семінарів стала тема переселенців, подолання наслідків пережитих подій в зоні АТО і пошук свого місця в новій громаді, а також побудови діалогу між людьми, які мають різні політичні погляди. Виконується проект Консорціумом із удосконалення менеджмент-освіти в Україні (CEUME), Інформаційно-дослідницьким центром "Інтеграція та розвиток", Конгресом національних громад України та ГО "Кримська діаспора" за фінансової підтримки уряду Великобританії.

**8.12. ГО "Інститут миру і порозуміння"** (м. Київ, ств. у 2013 р. на базі Українського центру порозуміння, який існував у 2002-2012 роках). Місія команди ІМП полягає у побудові діалогу заради розвитку груп, організацій та громад і досягнення позитивних, стійких змін. Робота ведеться в 4-х основних напрямках: 1) побудова консенсусу в громаді; 2) організаційний розвиток; 3) відновне правосуддя; 4) шкільна медіація.

Ініціатива "Подолання поляризації та вирішення конфліктів в Україні" (вересень 2014 – травень 2015) Проведено більше 100 діалогових сесій. Охоплено 12 регіонів України, представники яких пройшли навчання з навичок медіації. До фасилітації діалогів були запрошені досвідчені українські та закордонні фахівці. Реалізовано у співпраці з Центром гуманітарного діалогу та Департаментом міжнародного розвитку Великої Британії.

Ініціатива "Примирення і порозуміння в Україні" (серпень 2015 – лютий 2016): створені діалогові платформи для мирного вирішення конфліктів (місце/майданчик для конфіденційних зустрічей, де представники різних світоглядних позицій, віросповідань та соціальних груп будуть вести діалог та намагатись почути один одного) у 8-ми регіонах України. Навчено регіональних фасилітаторів діалогів з 8-ми регіонів України. Знято документальні фільми про примирення і діалог в Україні. Реалізовано у співпраці зі Швейцарською Конфедерацією.

Клініка конфліктів - *пілотний pro-bono проект, який передбачає створення безкоштовної платформи для вирішення різноманітних непорозумінь за участі професійного посередника (медіатора)*. У рамках Клініки конфліктів кожен, хто

зіштовхується з конфліктом і прагне його вирішити, може звернутись до медіаторів, які працюють у клініці (детальніше: [ipcg.org.ua](http://ipcg.org.ua), [facebook.com/NGO.IPCG](https://facebook.com/NGO.IPCG) ).

**8.13. ГО “Український центр ненасильницького спілкування і примирення “Простір Гідності”** (м. Київ, засн. в лютому 2014 р. після подій Євромайдану у відповідь на потребу відновлення у суспільстві довіри і гідності після подій насильства). Центр діє з метою сприяння розвитку суспільної культури діалогу через поширення методик запобігання та врегулювання конфліктів різних ступенів на різних рівнях суспільства, а також налагодження діалогів між конфліктуючими сторонами для відновлення взаєморозуміння і заснування передумов для спільного розвитку.

Основною діяльністю Центру сьогодні є тренінги з ненасильницького спілкування різної складності та тривалості, пристосовані до запитів різних професійних аудиторій, а також груп потерпілих від насильницьких подій. За відгуками учасників тренінги Центру є ефективним інструментом для налагодження діалогу та побудови/відновлення довіри у місцевих громадах різного рівня. Основними учасниками тренінгів Центру є професіонали, які працюють з людьми, що переживають конфлікт чи зазнали насильства, а саме: психологи, соціальні працівники, педагоги, фасилітатори та медіатори, військові і медичні капелани (священники), правозахисники, волонтери та ін.

У співпраці з місцевими громадськими організаціями впродовж березня 2014 - грудня 2015 рр. центр провів 49 навчальних тренінгових програм, в яких взяли участь 1384 особи, а також 8 семінарів за участю 690 осіб з різних регіонів України. Тренінги проводилися в Київській, Луганській (Старобільськ), Донецькій (Слов'янськ, Краматорськ), Харківській, Дніпропетровській, Одеській, Київській, Львівській та Івано-Франківській областях.

**8.14. "Україна активна: загоєння минулого"** – програма, яка здійснюється Міжнародною громадською організацією **"Основи свободи"** (м. Львів). Місія програми – сприяти розвитку вільного та справедливого суспільства шляхом заохоти до загоєння історичного минулого, примирення та порозуміння як на особистісному рівні, так і на рівні місцевих громад та країн Східної Європи. Програма спрямована на те, аби допомогти у пошуку примирення як на особистісному, так і на суспільному рівнях задля звільнення від тягарів жертви та переслідувача в історичному вимірі; підняти рівень свідомості як спільнот, так і окремих їхніх членів щодо необхідності брати особисту відповідальність за "уроки минулого" задля можливості творення майбутнього; розвивати культуру діалогу як на локальному, так і на національному та міжнародному рівнях.

У сфері діалогів протягом 2015 р. в рамках програми було реалізовано наступне:

- програма діалогів на сході України,
- тижневий курс етичного лідерства для молоді,
- організація ознайомчого візиту групи фасилітаторів діалогів до конференц-центру Міжнародних ініціатив змін у Ко.,
- організація поїздки українських експертів, фасилітаторів, волонтерів для участі у літніх конференціях Міжнародних ініціатив змін у Ко.,

- Спільний німецько-польсько-український молодіжний проект “Історія починається в родині”,
- Спільний проект “Майбутньому потрібні спогади: український діалог про історію та спогади”,
- презентація усних історій з книги “Відпущення”, а також онлайн-експозиції “Сусіди. Живі історії Криму”,
- організація та участь у тренінгових програмах з розвитку спроможності фасилітаторів діалогів, підтримка мережі фасилітаторів діалогів.

Більше інформації, в тому числі статті, можна знайти тут: [www.ukrainian-action.org.ua](http://www.ukrainian-action.org.ua)

**8.15. ГО Одеська обласна група медіації (м. Одеса).** Протягом 2015 року продовжувалась робота над вдосконаленням Одеської моделі діалогу. Зазначена модель почала викристалізовуватись півтора роки тому, коли постала задача “зшити” Одесу. Робота з використанням моделі здійснюється на рівні ціннісного протиріччя. Основний елемент системного підходу – збереження та підтримання діалогового майданчика – регулярний та постійний по часу і місцю проведення із зручним місцерозташуванням, конфіденційною атмосферою, можливістю не представлятись. Від початку роботи діалогового майданчика зустрічі проводились щотижня, а згодом – 2 рази на місяць – загалом до жовтня 2015 р. було проведено 56 діалогових зустрічей.

Для підготовки до діалогу здійснюється аналіз суспільно-політичної ситуації, опитування, фокус-групи; зустрічі з громадськими активістами різних напрямків; підтримка контакту та формування довіри; залучення активістів до учасні у заходах, спрямованих на зниження конфліктності в регіоні.

В модель входить 4 компоненти: 1) тренінги з ненасильницької комунікації (загалом вже понад 200 годин тренінгів для волонтерів, переселенців, громадських активістів, психологів), 2) підтримка обізнаності, 3) вплив на громадський дискурс, 4) міжрегіональна співпраця (Київ, Харків, Миколаїв, Херсон). В частині впливу на громадський дискурс було розпочато обговорення тем тероризму, вибухів, питання делегітимізації, дегуманізації, загалом проведено понад 22 круглі столи на різні теми, понад 14 виступів на ТБ, понад 6 зустрічей міждисциплінарної міжвузівської групи вчених.

**8.16. ГО Українська Гельсінська спілка з прав людини (м. Херсон).** Проведення діалогів не лише і не стільки на базі зазначеної організації, але у співпраці з багатьма іншими організаціями та ініціативами. Робота проводиться на рівні ціннісного діалогу, зокрема зараз, коли добре проявився конфлікт навколо суспільного договору в державі. Характерна особливість діалогів у м.Херсоні - це те, що діалоги можуть проводитись без участі другої сторони. Такий підхід виник і спрацював, оскільки не до кінця формалізувались сторони діалогу. Так, проявилась лише одна сторона, яка “за Майдан”, при цьому за різними ознаками-маркерами було зрозуміло, що друга латентна сторона також є, але вона “у підвалі”. Зважаючи на це, ініціатори діалогів почали використовувати арт-діалог, коли обговорюється не конкретні сторони та їх ставлення до найболючіших проблем, а тематичні твори концептуального мистецтва, що сприяє початку розмови з самим собою, коли людину зачіпає питання, і далі людина йде говорити сама з собою. Такий підхід дозволив також швидше видобути ефект “кіл по воді”, коли на арт-події приходять ті, хто не



Організація з безпеки та  
співробітництва в Європі  
Координатор проектів в Україні



НАМУ  
Національна асоціація  
медіаторів України

---

готовий прийти на самі діалоги (так, лише тематичну виставку про мир, розташовану у бомбосховищі, загалом відвідало понад 500 людей).

## **ЗАСТЕРЕЖЕННЯ**

Зазначена тут інформація, зокрема перелік ініціатив не є вичерпним, а також інформацію змістовно викладено на підставі наданих самими учасниками даних та розташовано у довільному порядку, що не несе окремого смислового навантаження.

## 9. Результати пленарних дискусій міжнародної конференції

В рамках міжнародної конференції учасники отримали можливість дізнатись більше про діалогові ініціативи різних офісів ОБСЄ протягом 2015 р., детальніше познайомитись із українськими розвиненими діалоговими ініціативами. Новим та позитивним для себе досвідом участі у діалогових форматах роботи із присутніми поділились представники центральних та місцевих органів влади.

Учасники також мали унікальну можливість почути з перших вуст важливі уроки з міжнародного досвіду діалогів, зокрема таких країн, як Туніс, Румунія, Грузія, Філіпіни, країни Середньої Азії тощо.

Зокрема, **Дамір Маннай, колишній член Національної конституційної асамблеї Тунісу**, розповів про Туніський діалог, 4 основні ініціатори та організатори якого отримали Нобелівську премію миру. Він зазначив наступні чинники успіху цього діалогу: 1) кожна дискусія мала конкретні цілі та терміни, в тому числі для впровадження рішення; 2) громадянське суспільство більше впливало на громадську думку, ніж політики, оскільки в жодному уряді нема стільки людей, як в самому громадянському суспільстві, яке, в свою чергу чинило тиск на учасників діалогу, міжнародна спільнота була на відстані, але допомагала в потрібній мірі; 3) всі учасники діалогу були під усвідомленням того, що результат діалогу важливий для виживання нації, адже треба дістатись до виходу з кризи і захистити свою країну, адже це найважливіше, тому внутрішні суперечки треба відкласти на потім; 4) постійна підтримка та пропагування ідеї, що лише діалог допоможе вийти з кризи; 5) рух в діалозі був постійний та регулярний, що дозволяло посилювати віру та довіру людей до діалогу, цьому також допомагали ЗМІ, які постійно висвітлювали всі успіхи діалогу; 6) інклюзивність процесу, коли в діалог залучаються навіть ті, з чією точкою зору не погоджувались; 7) для діалогу використовували в тому числі та навіть в переважній мірі неформальні простори, бо в постійних формальних умовах та просторах блокується обговорення. Пан Маннай підсумував, що головне розуміти, що діалог не забезпечить рішення та успіх, але дозволить вести переговори. На його переконання, переговори йдуть вже після діалогу. Важливо не складати руки, а проводити діалог, адже якщо ДІАЛОГУ присудили Нобелівську премію миру, то це значить, що найліпшим знаряддям, найліпшою зброєю для подібних складних ситуацій є діалог.

**Деніс Матвєєв з організації CMI (Crisis Management Initiative, Фінляндія)** зокрема наголосив, що відбувається певна зміна парадигми класичного підходу до фаз врегулювання конфлікту, адже раніше традиційно вважалось, що від початку має бути політичне рішення про врегулювання, а після нього – примирення на людському рівні, бо примирення з самого початку не можливе, допоки і оскільки немає політичних рамок. Проте нещодавно у Гарварді в спільноті професіоналів на подібному, але академічному заході, присвяченому проблематиці ведення діалогів, професором Хербертом Келманом (1993-2003 Директор Програми з аналізу і вирішення міжнародних конфліктів в Уезерхед Центрі з міжнародних справ, Гарвард, США) було озвучено, що без початкового принаймні якогось рівня примирення на людському рівні говорити про політичне рішення нереально.

Експерт також поділився методологією, яка використовується організацією CMI, яка подібна до методологій, які так само використовувались у



Ірландії, Шрі-Ланці, а наразі використовується СМІ у Причорноморському регіоні, та яка полягає, зокрема, в наступній послідовності етапів:

1) людський контакт (не листи, скайп-перемовини, а саме людський контакт, при цьому наголошується, що і до цього етапу також необхідно готувати, оскільки люди перебувають під впливом різних ускладнюючих чинників, наприклад посттравматичного стресового розладу, тому можна ще можна виділити підготовчий - "нульовий етап");

2) взаємне визнання людської суб'єктності одне в одному, що відкриває можливості знаходити щось спільне, що може знаходитись глибше, вже на ціннісному рівні;

3) спільний аналіз суті проблеми (розмова про те, як називається наш конфлікт, хто і що зробив для того, щоб конфлікт стався тощо, адже важко домовитись про рішення, якщо навіть проблему сторони називають різними іменами);

4) обговорення варіантів рішення від максимально широкого, різнопорядкового, різнокаліберного набору таких рішень;

5) вибір прийнятних варіантів для спільного руху до комплексного рішення;

6) спільні дії по втіленню цього комплексного рішення.

**Стайнер Брин, експерт з Нансенівського центру миру і діалогу, Норвегія**, відзначив ентузіазм та енергію, які є в Україні, а також відзначив, що діалог не тільки Україні потрібен, а всій Європі, хоча до сьогодні діалогу не приділяли великого значення, бо вважали, що це "жіноча" справа. Експерт розповів про досвід проведення діалогів Нансенівським центром на Балканах шляхом зокрема організації тримісячних курсів, де люди могли зустрітись та обговорити різні речі. Згодом 50-ма учасниками були створені 10 центрів у різних Балканських країнах, додатково для покращення результату були створені ще осередки в місцевих громадах для самих членів цих місцевих громад, аби вони мали можливість обговорювати складні питання і рухатись далі. Такі осередки ставали такими собі школами діалогу, де люди добровільно та рго бопо займались проведенням діалогів. Після досягнення успіху в діалозі на місцевому рівні учасники повертались до місцевих Нансенівських центрів, а потім ініціювали звернення до влади та за міжнародною підтримкою, аби продовжувати зміни і на рівні законодавчого закріплення. В результаті цього були реальні зміни в системі освіти, коли створювались спільні школи для громади під одним дахом. Експерт відзначив, що в порівнянні з Балканами Україна вже у кращих умовах, оскільки тут кращий контакт суспільства з Урядом.

**Наталія Міріманова, фахівець у галузі вирішення конфліктів, радник ряду міжнародних організацій** спілкувалась із учасниками на тему, як діалог може стати інструментом формування порядку денного мирного процесу. Вона почала з того, що для всіх, хто давно проводить діалоги, знайоме відчуття розчарування від того, що при великих витратах ресурсів на діалоги часто буває відчуття, що все одно нічого не змінюється, люди нещасні та ще й незадоволені від того, що діалоги, в яких так багато говорять, не приносять очікувані результати. Тому важливо поміркувати над тим, як може діалог дати хороший якісний, соціально значимий продукт, а також як діалог може мати політичний ефект. Особливо яскраво це проявляється у довготривалих конфліктах, коли вже трапляється криза творчого пошуку, і учасники діалогу, приїжджаючи брати



участь в діалозі, навіть вже не спілкуються одне з одним, бо знають, яких слів чекати від іншої сторони.

З огляду на цю обставину ведучі та організатори діалогів змушені були шукати нові рішення, аби давати продукт і заповнювати вакуум ідей. Зокрема, експерт вирішила впровадити "гібридні" форми діалогу, коли до діалогової практики додаються інші види активності. Такі рішення вона використовувала на Кавказі, на Грузино-Абхазьському напрямку, коли змішувала діалог з аналітичною майстернею. Суть цього гібридного методу заснована на тому, що зазвичай експертиза певного питання робиться однією стороною, але рідко створюються експертні команди від представників обох сторін діалогу. Власне, експерт поділилась досвідом створення діалогового процесу, в якому брали участь не звичні учасники діалогових процесів (представники НУО, журналісти тощо), а фахівці з економічних, транспортних, енергетичних питань з обох сторін конфлікту, які обрахували, скільки втрачає регіон через закритий кордон, скільки коштуватиме, якщо будувати дорогу навпростець, аби не було закритого кордону, або в обхід. В результаті з'ясувалось, що підхід, який протягували політики про "пряму" дорогу, вже не має ніякого сенсу. Успіх цієї роботи став можливим завдяки тому, що експерти працювали спільно в колективі, тобто у експертного висновка було колективне авторство, що дозволило експертам бути об'єктивними та не підігравати "своїй" стороні. Це, в свою чергу, не дало можливості політикам потім спекулювати, що експертна оцінка необ'єктивна, адже спільна експертна команда потім дуже злагоджено захищала "спільний" для представників-експертів від обох сторін діалогу продукт.

Ще один нюанс, на який звернула увагу Наталія Міріманова, це те, що коли в проектах по діалогах настає завершення загалом чи завершення певного етапу, і готуються красиві глянцева звіти із задокументованими результатами, треба усвідомлювати, що насправді до них важливо додати неймовірну кількість листувань посередника, організатора діалогу з кожним учасником, з усіма сторонами щодо взаємних звинувачень, образ, непорозумінь, але саме завдяки цьому в результаті вибудовується, налагоджується необхідний зв'язок. Експерт закликала не ставитись до діалогу, як до догми, підходити творчо та експериментувати.

**Девід Ньютон, незалежний консультант з мирних процесів, медіації та миротворчості** говорив про можливості та виклики в діалогових процесах. Експерт наголосив на тому, що важливо, аби діалог сприяв миру в цілому для суспільства, а не для окремих груп. Діалог не лише дозволяє знайти порозуміння, але й посилити, укріпити стосунки між людьми, навіть коли говоримо з людьми, з якими не погоджуємось, адже лише в таких розмовах є шанс власну думку поставити під сумнів. Також він наголосив, що важливо виходити за межі початкових рамок діалогу, збільшувати його масштаб.

Зокрема, експерт розповів про діалогові процеси, в яких він брав участь у Середній Азії (Ферганська долина, потреба у доступі населення з Киргистану, Таджикистану та Узбекистану до ресурсів, зокрема до води), особливістю яких було те, що початок діалогу був на рівні невеликих груп місцевих громад, потім різними паралельними каналами відбувалось підключення до діалогу місцевих влад, потім державної влади, коли вже високопосадовці різних країн починали комунікувати між собою. Девід Ньютон зауважив на таких висновках з цього процесу: 1) не було генерального плану чи дизайну діалогу, проте він вибудовувався поступово; 2) участь представників влади у діалозі важлива, це

можна забезпечити, вибудувавши довіру до діалогу як такого, а також показавши посадовим особам, як вони можуть краще виконувати свою роботу завдяки діалогу (зокрема, швидше і конструктивніше вирішивши проблему з доступом до води); 3) важливо в процес діалогу також включати тих, хто має контакт і доступ до тих, хто здійснює владу, це потім допоможе включити останніх у діалог; 4) важлива зовнішня підтримка, коли є підтримка діалогу, є ті, хто потім буде втілювати результати тощо.

Крім того, Девід розповів про досвід Філіппін, де працювала міжнародна контактна гібридна медіаційна група з представників неурядових і державних установ з Великобританії, Японії, Туреччини та Саудівської Аравії. Задача перед групою була змобілізувати підтримку. Група працювала у форматі постійних зустрічей з усіма зацікавленими особами в громадах та Уряді, надаючи допомогу в проведенні самого діалогу у поєднанні із наданням необхідних технічних знань та міжнародного досвіду залагодження конфліктів. Робота була успішною, адже в результаті була прийнята нова Конституція та нові рамкові закони. Основні уроки з цього досвіду такі: розбіжності важливо і можливо подолати за допомогою зовнішньої підтримки, для чого влада і громадськість спільно працювали над тим, щоб привабити міжнародну увагу: зокрема, державні чиновники це робили через дипломатичні канали, а місцеві громади використовували власну креативність та знання внутрішнього контексту.

**Андра Танасе, Директор організації PATRIR (Peace Action Training and Research Institute of Romania)** з Румунії, зосередила увагу на тому, хто є ведучими діалогу, якою є істинна роль ведучого діалогу, чи отримує ведучий радість від того процесу, з яким він працює, чи отримують радість учасники процесу так само. Чи можливо інституціоналізувати діалог, чи можна креативність у діалозі використовувати надалі? Креативність в діалозі важлива, оскільки можна впроваджувати діалог через творчість, через проекти з дітьми тощо, шукаючи індивідуальні моделі для кожної ситуації.

**Алвідас Медалінскас з Університету ім. Миколаса Ромеріса, програма Європейського сусідства, Литва**, розглянув питання національного діалогу між Урядом, місцевими органами влади та громадянським суспільством, як шляху до демократії в західних країнах та в Україні. Він зосередив увагу на тому, що при всьому різноманітті міжнародного досвіду важливо знайти той найкращий саме для України досвід. Адже ситуація в Україні по-своєму специфічна тим, що діалог відбувається на рівні представників владних структур та громадськості на підконтрольній території, але також має відбуватись діалог з громадськістю з окупованих територій, де населення перебуває під впливом пропаганди РФ, тому, на його думку, для Уряду ці містки діалогу важливо побудувати спочатку із громадськістю на підконтрольних територіях, щоб ті, в свою чергу, допомогли вибудувати місточки із населенням з непідконтрольних територій, адже лише люди зможуть знайти вихід, оскільки російські загарбники насправді зізнаються, що вони не знають, що робити із Донбасом.

Почати діалог можна вже з того, що ніхто не хоче війни, а потім спиратись на іноземний досвід, щоб не припускатись помилок. Так, зважаючи на досвід Тунісу, важливо було, щоб люди з Майдану поїхали на Донбас і там до людей звернулись із тим, що насправді ж вони борються проти олігархів, корупції, тобто у них спільні проблеми, а значить треба робити ці зміни разом.

Загалом для процесу врегулювання конфлікту важливо і можливо спертись на вже вивірені принципи, що лягли в основу взаємодії в рамках

Європейського співтовариства та які закріплені в основних документах (міжнародних договорах), а саме мова про принцип прозорості та залученості громадянського суспільства. Експерт наголошував на важливості політичного діалогу, коли належить забезпечувати можливість участі громадян у процесі прийняття рішень, коли рішення приймаються прозоро, на відміну від звички жити в умовах, коли рішення з'являються нізвідки, коли навіть серйозні експерти не можуть пояснити коріння/витоки таких рішень. Експерт також висловив припущення про те, що, можливо, для України може бути корисним прийняття на законодавчому рівні актів, що забезпечуватимуть гарантований політичний діалог та участь громадськості в управлінні державними справами на різних рівнях.

**При обговоренні на конференції українського досвіду діалогів** учасники відзначали, що при проведенні діалогів в Україні за підтримки ОБСЕ вперше стало можливо, що представники керівництва центральних органів виконавчої влади відвідували звільнені території, і вперше можна було висловити їм безпосередньо заперечення чи претензії щодо дій таких органів в загальнодержавному масштабі, розпочати обмін інформацією безпосередньо. Діалоги допомагають представникам державних органів усвідомити рівень впливу на людей тих рішень, що приймаються в столиці.

Дехто з учасників наголошував, що ще більш важливо забезпечити можливість участі у діалогах для тих, хто перебуває на окупованій території, але є проукраїнськи налаштованими, тобто знайти можливість проведення діалогів "через лінію розмежування". Учасники відзначали, що частково такі діалоги вже відбуваються при підтримці ОБСЕ, коли наприклад відбувається обмін затриманими: в ці моменти також вдається поспілкуватись представникам обох сторін про ті речі, які їх турбують і є спільним інтересом чи потребою, наприклад: викорінення корупції або вартість хліба. Також учасники підтверджували, що діалог поступово відбувається навіть завдяки тому, що все ж між територіями є переміщення осіб, і з цікавості люди обмінюються інформацією.

Діалоги важливі особливо в східних областях, оскільки на цих територіях особливо укорінена думка у людей, що їх не чують і не будуть слухати, адже ніколи діалогу на цих територіях не існувало. Ситуація ще погіршується специфічною демографічною особливістю, адже молоде перспективне активне та вимогливе населення постійно виїжджало із так званих "депресивних" регіонів.

Звичка "не говорити" з місцевим населенням, не вступати в діалог також укріпилась у самих органів місцевого самоврядування східних областей, тому і процеси впровадження реформ, зокрема й децентралізації, йдуть повільніше, оскільки всі процеси прийняття рішень були вибудовані не на основі взаємодії із місцевим населенням, а на базі схем роздавання централізованих вказівок, що поєднані із безініціативністю місцевих депутатів. Враховуючи це, учасники наголошували, що діалогу треба вчити місцеве населення, демонструвати на реальних прикладах дієвість діалогу, коли їх слухають і чують. Тому важливо продовжувати зусилля в тому числі міжнародних організацій щодо проведення не стільки великих, скільки більш частих заходів в контексті діалогів, сприяти більш швидкому формуванню нової місцевої культури політичної взаємодії через діалог.

Також було озвучено, що для людей у східних областях важливо не лише почати, але й продовжувати діалог, аби знову не утворювався комунікаційний вакуум, аби люди не зневіритись ще раз, особливо коли з'явилась надія, що діалог розпочинається.

**Завершальна дискусія була зосереджена навколо питань про те, що необхідно вдосконалювати в практиці ведення діалогів на майбутнє, зокрема, з ким важливо вести діалог, про що має бути діалог, як і хто має його організувати та проводити.**

Зокрема в контексті потенційних майбутніх тем для діалогу іноземні експерти радили працювати із питаннями української ідентичності, української ідеї як теми для діалогу, якою можливо варто було б опікуватись ОБСЕ. Також напевно об'єднуючою темою може бути спільне майбутнє. Один із експертів обговорення запропонував неординарний підхід – діалоги на професійні теми між представниками професійних спільнот (наприклад, лікарів, вчителів тощо), в тому числі для професіоналів з різних регіонів підконтрольної України, а також згодом діалоги на теми з професійної проблематики для учасників з підконтрольних та непідконтрольних територій, адже обговорення професійних складностей та перспектив – це те спільне, що об'єднує учасників з різних регіонів, в тому числі з підконтрольних та непідконтрольних територій, а політизація такого діалогу може бути значно нижчою.

Представники зі східних регіонів України також порекомендували продовжувати проводити діалоги, зокрема на теми децентралізації, економічного розвитку, стратегії такого розвитку зокрема, з питань майбутнього переселенців, розробки програм їх підтримки та захисту.

Учасники дискусії торкнулись також методологічного питання теми діалогу, а саме: чи повинна тема точно визначатись наперед, чи потрібно реагувати на запит самих учасників діалогу щодо теми. Так, учасники форумів "Відновлення через діалог", що проводились ОБСЕ у Донецькій та Луганській областях, не виявляли готовності обмежитись у обговореннях темами конституційної, судової реформи чи децентралізації, як того, можливо, хотіла б чи очікувала міжнародна спільнота. Натомість люди на форумах з більшою готовністю обговорювали питання економічної політики, проблеми довілля, оскільки на часі це для них перший пріоритет, а час для інших тем настане згодом. До тем діалогів першого пріоритету можна додати теми, що можуть обговорюватись професійними спільнотами, адже це питання освіти, охорони здоров'я, ремонту комунікацій – найболючіші питання в нинішніх умовах для українців.

При обговоренні питання, кого включати в діалог, викристалізувалось два підпитання, а саме: кого включати в самі діалоги і кого навчати діалогам. Так, учасники погодились, що залучати в діалог важливо тих, хто має вплив на прийняття рішень, а також тих, за ким є спільнота, також важливе різноманіття у представництві, тому необхідно залучати представників всіх верств населення, секторів економіків, різних рівнів представницької влади тощо.

Іноземні експерти звернули увагу на те, що важливо усвідомлювати, що зазвичай люди роблять те, що зменшує біль або збільшує насолоду, попри це в контексті діалогу важливо включати в нього як тих осіб, які сприятимуть процесу, так і тих, хто заважатиме, а решта осіб – агенти впливу на перші дві групи, кого саме із групи агентів впливу включати, потрібно вирішувати залежно від контексту конкретного діалогу.

Була висловлена порада про те, що ефективними діалогами можуть бути діалоги, в які залучені професійні спільноти, тематичні переваги таких діалогів були зазначені вище. При цьому, представники професійних спільнот з підконтрольних та непідконтрольних територій матимуть можливість напрацювати місточки між територіями, для того, щоб у ширшому контексті демонструвати, що не лише про окуповані території, а в першу чергу - про людей на окупованих територіях, ніхто не забув, їхня доля і думка важлива так само.

Експерти зауважували і на тому, що серед учасників має бути великий відсоток молоді, молодих політиків, які і надалі, отримавши досвід діалогу, будуть використовувати це як метод в майбутньому, таким чином критична маса прибічників діалогу в політиці в тому числі буде зростати.

За рівнями діалогів важливо не обмежуватись діалогами в межах громади, вертикальними тематичними чи звичайними діалогами між громадами та владою, як місцевою, так і державною, але ще важливі діалоги між громадами для обміну вже набутого ними досвіду.

На останок учасники поділились думками про те, як проводити діалоги. Присутні підтверджували, що важливо не підганяти процес діалогу, який має бути природнім. Важлива стратегізація процесу, коли зусилля різних учасників процесу між собою узгоджені та послідовні. На завершення були озвучені побажання учасників щодо того, куди мають бути спрямовані підтримуючі зусилля міжнародної спільноти та донорів, зокрема:

- до дизайну та організації діалогів залучати осіб, які мають необхідну підготовку, в тому числі вміють працювати із складними з точки зору ведення процесу аудиторіями, в емоційно напружених умовах, з особами, які перебувають під впливом посттравматичного стресового розладу, розуміються на груповій динаміці, мають загальну конфліктологічну компетенцію тощо;
- бережливо ставитись до медіаторів/фасилітаторів діалогів, оскільки залучення до різних проектів одних і тих самих людей призводить до їх виснаження та вигорання;
- сприяти фаховій спільноті у проведенні непублічних методологічних зустрічей для детальнішого вивчення напрацьованих практик та глибшого обміну досвідом.



## 10. Підсумки

У співпраці із Національною асоціацією медіаторів України Координатор проектів ОБСЕ в Україні організували та провели Форум медіаторів та фасилітаторів діалогів “Сприяння розвитку діалогової культури в Україні” та Міжнародну конференцію “Національний діалог в Україні: огляд досягнень і перспектив для сприяння стабільності та реформам”, які проходили в Києві 9-11 грудня 2015 р.

У Форумі взяли участь більше 55 учасників, які отримали можливість поспілкуватись з колегами, обмінятиись власним досвідом, налагодити нові контакти, дізнатися і обговорити міжнародний досвід, а також кращі практики медіації та фасилітації діалогу.

Учасники отримали унікальну можливість підвищити свою кваліфікацію, отримати нові знання особливо доречні при проведенні діалогів із залученням владних інституцій, при проведенні так званих “вертикальних” діалогів.

Поглиблений мозковий штурм було зосереджено на проблематиці формування понятійної єдності як основи для початку діалогу, компетенціях для ведучого діалогів, довірі як основи для залучення в діалог, способах подолання труднощів в процесі діалогу, стратегії залучення сторін у діалог, особливостях діалогів для підтримки реалізації реформ, тривалості діалогових ініціатив та оцінки їх ефективності, подальших кроків та наслідків діалогу.

Після завершення заходів серед учасників проведено он-лайн опитування щодо проведеного форуму. Відповіді на поставлені питання надала третина учасників.

Так, на питання про те, що для учасників було найкориснішим, найціннішим у заході, були отримані такі відповіді:

- співіснування учасників, можливість познайомитись та поспілкуватись з колегами;
- майстер-класи;
- те, що інструменти, які використовувалися фасилітаторами, по ходу сесії аналізувалися та пропонувалися до використання. Таким чином, була можливість отримувати знання на сесії та додатково розвиватися як фасилітатор, вивчаючи нові інструменти;
- отримання нових знань, у тому числі практичних, шляхом безпосередньої участі у нових для деяких учасників форматах діалогу open-space та TOP історична стіна, в т.ч. нові несподівані відчуття під час участі у театрі діалогу;
- продуктивні обговорення, зокрема у форматі “open-space”
- неоціненне - безпосереднє спілкування з людьми, які працюють у сфері діалогів, медіації та мають свій, іноді відмінний від мого власного, погляд на події, світ.

На питання, чи участь у форумі посприяє якимось змінам у діяльності учасників і як саме, були отримані наступні узагальнені відповіді:

- можливість використовувати отриманий практичний досвід, що був репрезентований під час форуму
- підвищить відповідальність у якості фасилітатора



- вдалось налагодити партнерські зв'язки та домовитись про подальшу співпрацю з тими учасниками, з ким раніше не працювали разом
- можливість донести до своєї команди деякі понятійні рамки, які використовує професійна спільнота медіаторів та фасилітаторів.
- вагомий внесок у особистий професійний розвиток фасилітатора і відповідно у діяльність в цій сфері
- уважніше ставлення до тих, з ким учасники працюватимуть в діалогах, увага до того, як проектується власний досвід та приклад, манеру поведінки фасилітатора
- розвиток компетенцій у різних напрямках та партнерство зі спеціалістами різних напрямків
- Форум посилив віру в те, що діалог – це ледь не єдиний шлях для одужання та зміцнення духу людей, суспільства в цілому
- долучення до існуючих організованих спільнот фахівців, зокрема медіаторів
- більше впевненості у правильності напрямку для руху, підтвердження корисності діалогів
- нові інструменти для впровадження у діяльність
- розширення професійних контактів для розширення сфер діяльності
- з'явилися нові бачення, окреслились нові горизонти для професійного росту та з'явилось бажання ділитись досвідом
- більше мотивації "лупати сю скалу"... ;)
- краще розуміння себе та своїх власних реакцій на події, що має значення для подальшої діяльності у цій р
- розширить географію реалізації проектів завдяки встановленню партнерства
- допоможе систематизовано оцінювати не тільки труднощі в роботі, але й досягнення

**На питання, чи вважають учасники за потрібне проведення подібного заходу в наступному році, всі учасники, які відповіли на опитувальник, зазначили, що захід корисний і вартує того, щоб його проводити щорічно.**

З метою вдосконалення формату та наповнення заходу були висловлені наступні побажання по його вдосконаленню:

- збільшення заходу до 3-х днів
- збільшення часу на неформальне спілкування
- більше обговорень із колегами у гнучких форматах, наприклад open-space
- можливо, ділити учасників за рівнем тематичного занурення задля більш якісного занурення в теми
- не змушувати вибирати між майстер-класами, а дати можливість відвідати всі запропоновані
- надавати більше інформації про майстер-класи заздалегідь
- передбачити більше часу на презентацію ініціатив самих учасників

- проводити захід частіше, ніж раз на рік через неймовірно високу потребу у більш динамічному розвитку подій і проектів
- передбачити час на можливе планування спільних дій
- більше приділяти уваги запитам учасників та дизайну заходу в цілому та відбору майстер-класів
- розробляти дизайн форуму з метою утворення професійної спільноти, приділяти увагу заходам спрямованими на тимбілдінг
- переглянути баланс в наповненні між кількістю та різнобарв'ям практик та їх більш якісним та повним представленням
- уважніше підбирати фасилітаторів на спільні формати

В рамках міжнародної конференції, в якій взяло участь більше 110 учасників, присутні знайомились із організованими діалоговими ініціативами, проектами, профільними організаціями та їхніми методологіями. Іноземні та українські експерти, а також безпосередні учасники діалогів обговорювали та аналізували успіхи діалогових зусиль ОБСЕ, а також ділились баченнями того, як можна вдосконалити процес ведення діалогу на місцевому та загальнонаціональному рівнях. Зокрема, висловлювались міркування про те, як мають надалі змінитись тематичні пріоритети в діалогах, як охопити досі неохоплені або погано охоплені регіональні чи професійні групи осіб, а також яким чином посилювати інституційну спроможність та методологічну базу спільноти медіаторів та фасилітаторів.