

Young Peace Ambassadors



მშვიდობის, ეთიკური და არაძალადობრივი კულტურის დანერგვა

მეთოდური სახელმძღვანელო ახალგაზრდებისთვის



2021



მეთოდური სახელმძღვანელო ახალგაზრდებისთვის

„მშვიდობის, ტოლერანტობის და არაძალადობრივი კულტურის დანერგვა“

ეს მეთოდური სახელმძღვანელო წარმოადგენს ერთგვარ გზამკვლევს და დახმარებას ახალგაზრდებისთვის, რათა ისინი აქტიურად ჩაებან ტოლერანტული, მშვიდობიანი და არაძალადობრივი საზოგადოების მშენებლობაში.

სახელმძღვანელო დაეხმარება მათ, ახლებურად შეხედონ შემწყნარებლობის, გენდერული თანასწორობის, სოციალური კონფლიქტების მართვის თემას. ის ხელს შეუწყობს აღმშენებლობას, ურთიერთქმედების უნარების განვითარებას მულტიკულტურული და მრავალეროვნული საზოგადოების პირობებში, აგრეთვე მიაწოდებს მათ მეთოდებს და ინსტრუმენტებს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში აქტიური მონაწილეობისათვის.

დამხმარე სახელმძღვანელოში ასახული თემები გააღვიძებს ახალგაზრდებში ინდივიდუალურ თუ კოლექტიურ ინიციატივას და განავითარებს სამოქალაქო აქტიურობას თავიანთ საზოგადოებებში პოზიტიური ცვლილებების შეტანის მიზნით. შესაძლოა, სახელმძღვანელოს წაკითხვა მისცემს ბიძგს ახალგაზრდებს, უფრო აქტიურად გამოავლინონ სამოქალაქო პოზიცია. ხოლო ზოგიერთებს შეაძლებლებს შეხედულებას „უჩემოდაც მოგვარდება...“ პოზიციაზე „მე თუ არა, მაშ ვინ?“

მეთოდურ სახელმძღვანელოში ინტეგრირებულია შემდეგი თემები:



ტოლერანტობა



გენდერი, გენდერული სტერეოტიპები, გენდერული თანასწორობა



ლიდერობა და გუნდის შექმნა



კონფლიქტის მართვა



ახალგაზრდული აქტივიზმი და მონაწილეობა



ფორუმ-თეატრი

ნაწილი I: ტოლერანტობა

1995 წელს იუნესკოს (UNESCO) გენერალური კონფერენციის მიერ დამტკიცებული ტოლერანტობის პრინციპების დეკლარაციის განმარტების თანახმად, ტოლერანტობა ნიშნავს „ჩვენი სამყაროს მდიდარი კულტურული მრავალფეროვნების, ჩვენი თვითგამოხატვის ფორმების და ადამიანური ინდივიდუალობის გამოვლინების ხერხების პატივისცემას, მიღებას და სწორ გაგებას. „ტოლერანტობა“ აიხსნება დეკლარაციაში როგორც აქტიური დამოკიდებულება, რომელიც ყალიბდება ადამიანის უნივერსალური უფლებების და თავისუფლებების აღიარების საფუძველზე“.

ტოლერანტობა ნიშნავს სხვა კულტურების, თვითგამოხატვის ხერხების და ადამიანის ინდივიდუალობის გამოხატვის პატივისცემას, მიღებას და გაგებას. ტოლერანტობა არის გაცნობიერება იმისა, რომ სხვებს შეუძლიათ აზროვნება და მოქმედება ისეთი მანერით, რომელიც განსხვავდება თქვენი საკუთარი მანერისაგან.

საუბარი არ არის შემდეგზე:

- ✘ დათმობები
- ✘ ქედმაღლური შემწყნარებლობა
- ✘ სიბრალული
- ✘ საკუთარ მრწამსზე უარის თქმა
- ✘ საკუთარი შეხედულებების თავზე მოხვევა

ტოლერანტობის შვიდი ძირითადი პრინციპი:

- ☆ უკლებლივ ყველა ადამიანის ადამიანური ღირსების პატივისცემა;
- ☆ განსხვავებების პატივისცემა;
- ☆ ინდივიდუალური განუმეორებლობის გააზრება;
- ☆ ურთიერთშევესება, როგორც განსხვავებების ძირითადი ნიშანი;
- ☆ ურთიერთდამოკიდებულება, როგორც ერთობლივი მოქმედებების საფუძველი;
- ☆ მშვიდობის კულტურა;
- ☆ მეხსიერების შენახვა

ტოლერანტობის სახეები

მორალური (პირობითი) - თავის საფუძველში შეიცავს გადავადებულ აგრესიას, „გარეგნული მე“-ს შემწყნარებლობა ზედაპირულ დონეზე: ადამიანი ეთანხმება მოვლენებს, შინაგანად კი თავს იკავებს, „დულს“.

ბუნებრივი (ნამდვილი) - დამახასიათებელია პატარა ბავშვებისთვის და გამოიხატება მათ მიერ მშობლების მიღებაში ყოველგვარი შეფასების გარეშე. სამწუხაროდ, ხდება, რომ მათ (ბავშვების) საზიანოდ, თუ მშობლები გამოირჩევიან სისასტიკით.

ზნეობრივი (ნამდვილი) - ეფუძნება რეალობის სრულ და გააზრებულ მიღებას. ეს არის „შინაგანი მე“-ს მომნიშვნელო და პოზიტიური ტოლერანტობა, სიცოცხლის მოვლენების და ადამიანების მიმართ სულიერი დამოკიდებულება, მუდმივი თვითშეცნობა. ზნეობრიობაზეა აგებული ყველა ბრძნული იგავი.

ტოლერანტობის სახეები სწავლების მიხედვით



ტოლერანტობის სახეების განსაზღვრა

- ☐ რელიგიური ტოლერანტობა - ადამიანს გააჩნია ნებისმიერი რწმენის უფლება, რომელიც მიღებულია მის სახელმწიფოში იმ შემთხვევაშიც, თუ ის რწმენა არ მიეკუთვნება მთავარ რელიგიას ამ სახელმწიფოში. შემწყნარებლობა სხვა რწმენის მიმართ ადამიანებს შორის მშვიდობიანი ურთიერთობის საწინდარია.
- ☐ ტოლერანტობა შეზღუდული შესაძლებლობების (ინვალიდობა) მქონე ადამიანების მიმართ - ჯანმრთელობის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანების მიმართ ტოლერანტობის გამოვლინება არის უმაღლესი არსით ინვალიდის, როგორც საზოგადოების სრულუფლებიანი წევრის, დახმარება ადაპტაციასა და სოციალიზაციაში. ინკლუზიური განათლება, სამუშაო ადგილების შეთავაზება - ტოლერანტობის მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილებია.
- ☐ ეთნიკური ტოლერანტობა - სხვა ხალხის ცხოვრების წესების მიმართ პატივისცემით დამოკიდებულება. ტოლერანტობის პრობლემას პოლიეთნიკურ ქვეყნებში აქვს გლობალური მნიშვნელობა. საპირისპირო მხარე - არატოლერანტობა (შეუწყნარებლობა) სულ უფრო ხშირად ხდება ეროვნებათაშორისი შუღლის გაღვივების საბაზი.
- ☐ გენდერული ტოლერანტობა - მიუხედავად თავისი სექსობრივი კუთვნილებისა, ადამიანები იმსახურებენ პატივისცემას და თანაბარ უფლებებს - ეს არის გენდერული ტოლერანტობა.
- ☐ პოლიტიკური ტოლერანტობა - ტოლერანტობა პოლიტიკაში - არის სხვადასხვა პოლიტიკური ძალის და მოძრაობის მიმართ პატივისცემა.
- ☐ საგანმანათლებლო ტოლერანტობა - პიროვნების მიღება, მიუხედავად იმისა, აქვს თუ არა მას დიპლომი.
- ☐ კლასთაშორისი ტოლერანტობა - ადამიანების მიმართ პატივისცემა, მიუხედავად მათი მატერიალური დოვლათისა.
- ☐ სექსუალურად ორიენტირებული ტოლერანტობა - ჰომოფობიის გამოვლენის დაუშვებლობა არატრადიციული სექსუალური ორიენტაციის მქონე ადამიანების მიმართ.
- ☐ ასაკობრივი ტოლერანტობა - ასაკობრივი თავისებურებების პატივისცემა და მათი მიღება, ასაკობრივი სტერეოტიპების არარსებობა.

ტოლერანტობის კრიტერიუმები

- თანასწორუფლებიანობა (თანაბარი წვდომა სოციალურ სარგებელზე, მმართველ, საგანმანათლებლო და ეკონომიკურ შესაძლებლობებზე ყველა ადამიანისთვის მისი სქესის, რასის, ეროვნების, რელიგიის, სხვა რომელიმე ჯგუფის კუთვნილების მიუხედავად);
- ჯგუფის ან საზოგადოების წევრების პატივისცემა, კეთილმოსურნეობა და შემწყნარებლური დამოკიდებულება სხვადასხვა ჯგუფის მიმართ (ინვალიდები, ლტოლვილები, ჰომოსექსუალისტები და სხვა);
- პოლიტიკურ ცხოვრებაში საზოგადოების ყველა წევრის მონაწილეობის თანაბარი შესაძლებლობები;
- კულტურული თვითმყოფადობის და ეროვნული უმცირესობების ენების შენარჩუნება;
- ადამიანების რაც შეიძლება მეტი რაოდენობის მოცვა საზოგადოებრივი ხასიათის მოვლენებით, დღესასწაულებით, თუ ეს არ ეწინააღმდეგება მათ კულტურულ ტრადიციებს და რელიგიურ რწმენას;
- ყველა კულტურისთვის, რომელიც წარმოდგენილია მოცემულ საზოგადოებაში, თავისი ტრადიციების მიმდევრობის შესაძლებლობა;
- რწმენის თავისუფლება იმ პირობით, რომ ეს არ თრგუნავს საზოგადოების სხვა წევრების უფლებებს და შესაძლებლობებს;
- თანამშრომლობა და სოლიდარობა საერთო პრობლემების გადაწყვეტისას;
- პოზიტიური ლექსიკა ეთნოსებსშორისი, რასებსშორისი ურთიერთობების სფეროში, სქესებს შორის ურთიერთობებში.

გულისხმობის (ინტოლერანტობის) ნიშნები

- შეურაცხყოფა, დაცინვა, უგულებელყოფის გამოხატვა;
- იგნორირება (საუბარზე, გულწრფელ გულახდილობაზე/აღიარებაზე უარის თქმა);
- ნეგატიური სტერეოტიპები, ტენდენციურობა, ცრურწმენა (განზოგადოებული აზრის შექმნა ადამიანზე, რომელიც მიეკუთვნება სხვა კულტურას, სქესს, რასას, ეთნიკურ ჯგუფს, როგორც წესი, უარყოფითი დამახასიათებლების საფუძველზე);
- ეთნოცენტრიზმი (ცხოვრებისეული მოვლენების გააზრება და შეფასება საკუთარი ჯგუფის ფასეულობების და ტრადიციების პრიზმაში, რომელიც მიჩნეულია ეტალონად და საუკეთესოდ სხვა ჯგუფებთან შედარებით);
- მტრის ძიება (უბედურებების, არაკეთილდღეობის და სოციალური პრობლემების გამო საკუთარი დანაშაულის გადატანა ამა თუ იმ ჯგუფზე);
- დევნა, დაშინება, მუქარა;
- დისკრიმინაცია სქესობრივი, სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით და სხვა განსხვავებებით (სოციალური სარგებლის ჩამორთმევა, ადამიანის უფლებების უარყოფა, იზოლაცია საზოგადოებაში);
- რასიზმი (გარკვეული რასის წარმომადგენლების დისკრიმინაცია იმ წინაპირობის საფუძველზე, რომ ერთი რასა აღემატება მეორეს);
- ქსენოფობია ეთნოფობიების (ანტისემიტიზმი, კავკასიოფობია და სხვ.), რელიგიური ფობიების, მიგრანტოფობიის (სხვა კულტურების და ჯგუფების მიმართ ზიზლი, მოსაზრება, რომ „უცხოები“ მავნებლები არიან საზოგადოებისთვის, „უცხოების“ დევნა) ფორმით;

- ⊗ ნაციონალიზმი (განცდა, რომ საკუთარი ერი - უპირატესია სხვებზე და გააჩნია მეტი უფლებები);
- ⊗ ფაშიზმი (რეაქციული ანტიდემოკრატიული რეჟიმი, რომლისთვისაც დამახასიათებელია ძალადობის ფორმები და მასობრივი ტერორი);
- ⊗ იმპერიალიზმი (ერთი ერის მიერ მეორის დაპყრობა დაპყრობილი ერების სიმდიდრის და რესურსების კონტროლის მიზნით);
- ⊗ ექსპლუატაცია (სხვისი დროის და შრომის გამოყენება სამართლიანი ანაზღაურების გარეშე, სხვისი რესურსების და ბუნებრივი სიმდიდრის უგუნური/განუსჯელი გამოყენება);
- ⊗ რელიგიური ან კულტურული სიმბოლოების ნაბილწვა;
- ⊗ რელიგიური დევნა (კონკრეტული რწმენის, მისი ფასეულობების და წეს-ჩვეულებების დანერგვა);
- ⊗ განდევნა (ოფიციალური ან ძალადობრივი);
- ⊗ სეგრეგაცია, აპარტეიდის ჩათვლით (სხვადასხვა რასის, რელიგიის ან სქესის ადამიანების ძალდატანებითი გაყოფა, როგორც წესი, სხვა ჯგუფის დაზარალებით);
- ⊗ რეპრესიები (ადამიანის უფლებების რეალიზაციის შესაძლებლობების ძალადობრივი წართმევა), განადგურება და გენოციდი (პატიმრობაში ყოლა, ფიზიკური ანგარიშსწორება, თავდასხმები, მკვლევლობები).

სავარჯიშო „ტოლერანტული პიროვნების თვისებები“

ამოცანები:

- მონაწილეების მიერ ტოლერანტული პიროვნების ძირითადი თვისებების გაცნობა;
- მივცეთ მოზარდებს საკუთარი ტოლერანტობის შეფასების შესაძლებლობა

საჭირო დრო: 15 წუთი.

მასალები: კითხვარი ყოველი მონაწილისათვის (მიეცემა შემდეგ)

მომზადება: კითხვარი B სვეტით დიდ ფურცელზე მაგრდება დაფაზე ან კედელზე

ჩატარების პროცედურა: მონაწილეებს გადაეცემა კითხვარი. წამყვანი აუხსნის, რომ 15 მახასიათებელი, რომლებიც ჩამოთვლილია კითხვარში, ახასიათებს ტოლერანტულ პიროვნებას.

ინსტრუქცია: თავდაპირველად A სვეტში დასვით:

„+“ იმ თვისებების გასწვრივ, რომლებიც, თქვენი აზრით, თქვენ უმეტესად გაქვთ გამოხატული;

„0“ იმ თვისებების გასწვრივ, რომლებიც თქვენ ყველაზე ნაკლებად გაქვთ გამოხატული;

„+“ იმ თვისებების გასწვრივ, რომლებიც, თქვენი აზრით, ყველაზე უფრო დამახასიათებელია ტოლერანტული პიროვნებისთვის.

ეს ფურცელი დარჩება ჩვენთან და შედეგებს ვერავინ გაიგებს, ამიტომ თქვენ შეგიძლიათ, იყოთ გულწრფელნი პასუხების გაცემისას.

კითხვარის შევსებაზე მოგეცემათ 3-5 წუთი.

შემდეგ წამყვანი ავსებს წინასწარ მომზადებულ კითხვარს, რომელიც მიმაგრებულია დაფაზე. ამისათვის ის სთხოვს, ასწიონ ხელი მათ, ვინც აღნიშნა B სვეტში პირველი თვისება. ის ითვლის მათ რიცხვს და შეაქვს ბლანკის სვეტში. ამგვარად დაითვლება პასუხების რიცხვი ყოველ თვისებაზე. ის სამი თვისება, რომელიც დააგროვებს ქულების უმეტეს რაოდენობას, წარმოადგენს ტოლერანტული პიროვნების ბირთვის (ჯგუფის თვალსაზრისით).

მონაწილეებს აქვთ შესაძლებლობა:

- შეადარონ ჯგუფის ყოველი წევრის წარმოდგენა ტოლერანტულ პიროვნებაზე ჯგუფის საერთო წარმოდგენას;
- შეადარონ საკუთარ თავზე წარმოდგენა („+“ A სვეტში) ჯგუფის მიერ შექმნილი ტოლერანტული პიროვნების პორტრეტს

ტოლერანტული პიროვნების თვისებები	სვეტი A	სვეტი B
1. კეთილგანწყობა სხვების მიმართ		
2. ლმობიერება		
3. მოთმენა		
4. იუმორის გრძნობა		
5. გულისხმიერება		
6. ნდობა		
7. ალტრუიზმი		
8. შემწყნარებლობა განსხვავებების მიმართ		
9. თავშეკავების უნარი		
10. კეთილმოსურნეობა		
11. უნარი, არ გააკიცხო სხვები		
12. ჰუმანიზმი		
13. მოსმენის უნარი		
14. ცნობისმოყვარეობა		
15. თანაგრძნობის უნარი		

ნაწილი II: გენდერი, გენდერული სტერეოტიპები, გენდერული თანასწორობა

სქესის და გენდერის ცნება

რა არის სქესი?

„ბიჭი თუ გოგონა?“ – პირველი შეკითხვა თქვენს შესახებ, როგორც კი მოვევლინეთ ამ ქვეყანას, თუმცა თქვენი სქესი განსაზღვრული იყო გაცილებით ადრე - ჩასახვის მომენტში. სქესი განსაზღვრავს იმას, ადამიანი ქალია თუ მამაკაცი. ის განსაზღვრულია გენების სტრუქტურით და წარმოადგენს ბიოლოგიურ ცნებას. სქესზე დამოკიდებულია სასქესო ორგანოების აგებულება, შესაძლებლობა, ადამიანი გახდეს დედა ან მამა, აგრეთვე ზოგიერთი სხვა ნიშნები: სხეულის პროპორციები (სიმაღლე, ბეჭების განი, თეძოების მოცულობა), ცხიმოვანი ქსოვილების განლაგება, თმების რაოდენობა სხეულზე და სახეზე, სქესობრივი მომნიშვნის თავისებურებები, კუნთების ძალა, გამძლეობა, სახის ნაკვთები, ხმის ტემბრი, მიმიკა და სიარულის მანერა. სასქესო ნიშნები ყალიბდება ადამიანის სქესობრივი განვითარების პროცესში ჩასახვის მომენტიდან სქესობრივ მომნიშვნემდეგ.

სქესის ნიშნები:

- ჩნდება თავისით (გარე ზემოქმედების გარეშე);
- არის უნივერსალური, არ არის დამოკიდებული ქვეყანაზე, კულტურაზე, რელიგიაზე (მაგალითად, მხოლოდ ქალები მშობიარობენ);
- არასოდეს იცვლება, ისტორიულ პროცესში;
- ახასიათებს მხოლოდ ერთ სქესს.



გენდერის ნიშნები:

- წარმოადგენს კულტურულ ტრადიციას;
- არსებითად განსხვავდება სხვადასხვა ქვეყანაში და ერთ ქვეყანაშიც კი (დასახლებული პუნქტის ან სოციალური ფენის მიხედვით);
- შეიძლება შეიცვალოს დროის განმავლობაში;
- ახასიათებს სხვადასხვა სქესის ადამიანებს.



რა არის გენდერი?

გენდერი (სქესობრივი როლი) – არის კულტურული და სოციალური ცნება. ის განსაზღვრავს ხასიათის და ქცევის თვისებებს, რომლებიც ითვლება დამახასიათებლად მამაკაცისთვის და ქალისთვის გარკვეულ საზოგადოებაში. მაგალითად, უმრავლეს კულტურაში ქალებს მიაწერენ ხასიათის ისეთ თვისებებს, როგორებიცაა: მზრუნველობა, დათმობა, ემოციურობა, ხოლო მამაკაცებს - ლიდერობა, თავშეკავებულობა. კონკრეტული ადამიანის რეალური ქცევა შეიძლება უპასუხებდეს საზოგადოებაში მიღებულს, მაგრამ, შესაძლოა პირიქით, ჩაითვალოს დამახასიათებლად საწინააღმდეგო სქესისთვის. ასე, მამაკაცები არიან ხოლმე მამაცები და მზრუნველები, ხოლო ქალები - სათნოები და ენერგიულები.

წაიკითხეთ ქვემოთ მოყვანილი ფაქტები. აღნიშნეთ, რისი ნიშნებია ისინი: სქესის თუ გენდერის. განიხილეთ:

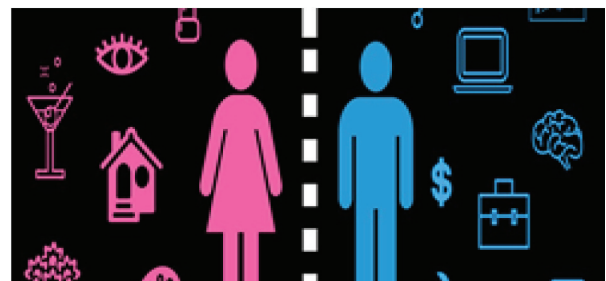
1. ამტკიცებს თუ არა ეს ფაქტები იმას, რომ გენდერული განსხვავებები არ წარმოადგენს თანდაყოლილ ნიშნებს, არამედ შექმნილია აღზრდის პროცესში?
2. რომელმა ფაქტმა გაგაკვირვათ ყველაზე მეტად?

ფაქტები	სქესი	გენდერი
<ul style="list-style-type: none"> • ძველ ეგვიპტეში ქალები აწარმოებდნენ საოჯახო ბიზნესს, ხოლო მამაკაცები დაკავებულნი იყვნენ ოჯახის საქმეებით. • ქალები მშობიარობენ, მამაკაცები - არა. • ბევრ ქვეყანაში ქალებს იგივე სამუშაოში უხდიან ნაკლებს, ვიდრე მამაკაცებს. • მოზარდ ასაკში ბიჭების ხმა იცვლის ტემბრს („ტყდება“), ხოლო გოგონების - არა. • ზოგიერთ კულტურაში მამაკაცები ყოველთვის ამზადებენ საჭმელს, ხოლო ქალები არემონტებენ საცხოვრებელს. • უმრავლეს ქვეყანაში მამაკაცების ტრადიციული სამოსი არის შარვალი, ხოლო შოტლანდიაში - ქვედა კაბა. • ადრე ქალები ატარებდნენ მხოლოდ ქვედა კაბებს, ხოლო ახლა ხშირად იცვამენ შარვალს. • ქალებს შეუძლიათ გამოკვებონ ბავშვები ძუძუთი, ხოლო მამაკაცებს - არა. • ბევრ ქვეყანაში, თუ ოჯახს დახმარება სჭირდება, გოგონები უფრო ხშირად, ვიდრე ბიჭები, ტოვებენ სკოლას. • მამაკაცებს ეზრდებათ წვერი და უღვაში, ქალებს - არა. 		

გენდერული როლები და სტირეოტიპები

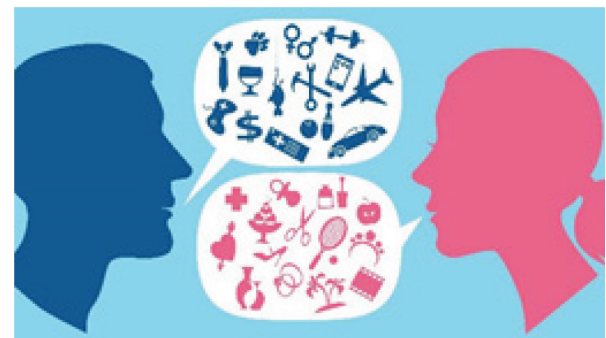
გენდერული როლები

დაბადებიდან მშობლები ზრდიან ბავშვს მისი სქესის შესაბამისად. ამ თვალსაზრისით ყველა ქვეყანაში არსებობს მრავალი ტრადიცია. მაგალითად, გოგონებისთვის ყიდულობენ ვარდისფერ ტანსაცმელს, ხოლო ბიჭებისთვის - ცისფერს; გოგონებს ჩუქნიან თოჯინებს, ხოლო ბიჭებს - მანქანებს. მშობლები მხარს უჭერენ ბავშვების ქცევებს, რომლებიც შეესაბამება მათ წარმოდგენას იმაზე, თუ როგორ უნდა იქცეოდნენ ბიჭები და გოგონები. გენდერული როლების ჩამოყალიბება ხორციელდება აღმზრდელების, მასწავლებლების, მეზობლების, ტელევიზიის გავლენით.



გენდერული სტირეოტიპები

გამარტივებულ წარმოდგენებს იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა იქცეოდნენ სხვადასხვა სქესის ადამიანები, როგორი ტანსაცმელი ატარონ და რა აკეთონ, გენდერული სტირეოტიპები ეწოდება. გენდერული სტირეოტიპების უმრავლესობა ეხმარება ბიჭებს და გოგონებს იმ სოციალური როლებისთვის მომზადებაში, რომლებსაც ისინი შეასრულებენ ზრდასრულები - დედის თუ მამის, ქმრის თუ ცოლის. მაგრამ ზოგიერთი სტირეოტიპი ჩამოყალიბდა დიდი ხნის



ნინ, სრულიად სხვა ისტორიულ და სოციალურ პირობებში. ბევრი მათგანი უკვე მოძველდა და ხშირად ზღუდავს ადამიანების შესაძლებლობებს თანამედროვე სამყაროში. აგრეთვე მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ გენდერული სტერეოტიპები ასახავს იმას, რაც დამახასიათებელია ამა თუ იმ სქესის ადამიანების უმრავლესობისთვის, არ ითვალისწინებს ინდივიდუალურ თავისებურებებს. მაგალითად, ემოციურობა ქალისათვის დამახასიათებელ თვისებად ითვლება, ხოლო თავშეკავებულობა - მამაკაცისთვის. მაგრამ არის უამრავი ემოციური მამაკაცი და თავშეკავებული ქალი.

გენდერული თანასწორობა ნიშნავს იმას, რომ ყველას გააჩნია თანაბარი შესაძლებლობები თავისი ჯანმრთელობის და კეთილდღეობის პოტენციალის სრული რეალიზაციისთვის, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მივიღებთ საყურადღებოდ განსხვავებულ მოთხოვნებს; ამასთანავე არავის ინტერესები არ ზარალდება გენდერული ნორმების, როლების და ურთიერთობების გავლენით.

გენდერული თანასწორუფლებიანობა - ეს არის სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის არარსებობა შესაძლებლობებში, რესურსების და შეღავათების განაწილებაში ან მომსახურების წვდომაში.

გენდერული დისკრიმინაცია ნიშნავს ნებისმიერ განსხვავებას, გამორიცხვას ან შეზღუდვას სქესის ნიშნით, რომელიც მიმართულია მამაკაცების და ქალების თანასწორუფლებიანობის, ადამიანის უფლებების და ძირითადი თავისუფლებების აღიარების შესუსტებისა თუ უარყოფისკენ პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, კულტურულ, სამოქალაქო თუ ნებისმიერ სხვა სფეროში, ქალთა ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად.

სავარჯიშო განხილვისთვის

- გაერთიანდით ორ ჯგუფად (ბიჭები და გოგონები).
- ჯგუფებში ქალაქის დიდ ფურცელზე დახატეთ ბიჭის (გოგონას) გამოსახულებები.
- მოიფიქრეთ მისთვის (ბიჭისთვის, გოგონასთვის) სახელი.
- ჩანერეთ ხასიათის თვისებები და ქცევის თავისებურებები, რომლებიც ამ სქესისთვის დამახასიათებლად ითვლება.
- დახატეთ სამკუთხედი თქვენი იდეების და ნახატების გვერდით. ეს არის გენდერული ჩარჩო ანუ გენდერული სტერეოტიპები, რომლებსაც ჩვენ ველოდებით ადამიანებისაგან - მამაკაცის და ქალის ქცევებზე საზოგადოებაში გავრცელებულ წარმოდგენებზე დაყრდნობით.
- წარმოადგინეთ ჯგუფების მუშაობის შედეგები. საერთო წრეში გააანალიზეთ ყოველი პოზიცია შეკითხვის მეშვეობით: „შეუძლია თუ არა საწინააღმდეგო სქესის ადამიანს, ფლობდეს ხასიათის თუ ქცევის ისეთივე თვისებას?“ თუ კი, გადაშალეთ ეს პოზიცია.
- განიხილეთ, რომელი გენდერული სტერეოტიპები მოძველდა, ხოლო რომლებს შეუძლია, დაარღვიოს ადამიანების უფლებები.

გოგონას გენდერული ჩარჩო

გულისხმიერი
მონესრიგებული
კარგი დიასახლისი



ბიჭის გენდერული ჩარჩო

მამაცი
თავშეკავებული
ამბიციური



ლიდერობა

ვინ არის ლიდერი?

ლიდერი – ადამიანი, რომელსაც აქვს უნარი, გაიყოს სხვები, გააღვიძოს სხვებში საქმისადმი ინტერესი. ის მიისწრაფვის, დაიხარჯოს ბოლომდე საერთო მიზნის მისაღწევად, აქტიურ გავლენას ახდენს ირგვლივ მყოფებზე, ყველაზე მეტად ესმის უმრავლესობის ინტერესები; სწორედ მისგან სურთ რჩევის მიღება რთულ მომენტებში, სურთ გაუზიარონ სიხარული, მას შეუძლია, გაუფოს ყველას, უთანაგრძნოს, ყოველთვის დაეხმაროს, მასზე არის უმეტესად დამოკიდებული განწყობა, მას ძალუძს, შეაგულიანოს ირგვლივ მყოფნი.

განასხვავებენ **ლიდერებს-აღმაშენებლებს** და **ლიდერებს-დამანგრეველებს**.

ლიდერი-აღმაშენებელი მოქმედებს საქმის, ორგანიზაციის და მისი ყველა წევრის ინტერესებიდან გამომდინარე (ხოლო დიდი გაგებით - ყველა ადამიანის ინტერესებიდან გამომდინარე).

ლიდერი-დამანგრეველი მოქმედებს თავისი საკუთარი ინტერესებით, მისთვის პირველ პლანზეა არა საქმე, არა ადამიანები, არამედ თავის გამოჩენის ეგოისტური სურვილი და ის ამისთვის იყენებს საქმესაც და ირგვლივ მყოფებსაც (ხშირად - საქმის და ადამიანების საზიანოდ).

არიან ლიდერები, რომელთა როლები განსხვავდება:

- ლიდერი-ორგანიზატორი (საქმიანი)
- ლიდერი-ინიციატორი
- ლიდერი-ემოციური განწყობის გენერატორი (ემოციური)
- სიტუაციური ლიდერი

ლიდერი-ორგანიზატორი თამაშობს ძირითად როლს იმ ამოცანების გადაწყვეტაში, რომლებიც დგას კოლექტივის წინაშე შრომის, სპორტული, საძიებო-ტურისტული და სხვა საქმიანობის რეალიზაციისთვის. ლიდერი-ორგანიზატორი აცნობიერებს პიროვნებათა შორის ურთიერთობებს. ეს განპირობებულია საქმიანი ლიდერების მისწრაფებით, კარგად იცნობდნენ თავიანთი ამხანაგების უმრავლესობას, რაც მათ აძლევს საშუალებას, ამ ცოდნის შესაბამისად ააგონ ურთიერთობები.

ლიდერი-ინიციატორი გამოირჩევა იდეების შეთავაზების ეტაპზე, ეძებს ბავშვთა ჯგუფებისთვის საქმიანობის ახალ სფეროებს. ლიდერი-ოსტატი კოლექტივის ყველაზე მომზადებული წევრია საქმიანობის კონკრეტულ სახეობაში (მაგალითად, ლაშქრობაში - ყველაზე გამოცდილი ტურისტია).

ემოციური ლიდერის როლი დაკავშირებულია მოქმედებებთან, რომლებიც მიეკუთვნება, ძირითადად, ბავშვთა ჯგუფში პიროვნული ურთიერთობების სფეროს. ბავშვები, რომლებიც წარმატებულად მოქმედებენ ორგანიზაციის ცხოვრების ორივე სფეროში, წარმოჩინდებიან აბსოლუტური ლიდერების როლებზე. ემოციურ ლიდერებს ხშირ შემთხვევაში არ აქვთ კოლექტივის მართვის მოთხოვნილება. ჯგუფის წევრებს შორის უარყოფითი ურთიერთობები უფრო ახასიათებთ საქმიან ლიდერებს. ჯგუფზე ზემოქმედებისათვის, პირადული ურთიერთობების აღქმის უნართან ერთად, დიდი მნიშვნელობა აქვს თანატოლთა სტატუსის განსაზღვრის უნარს. ამაში ყველაზე უკეთ ორიენტირებულნი არიან აბსოლუტური ლიდერები, მეორე ადგილზე არიან საქმიანი ლიდერები. ემოციურ ლიდერებზე უფრო დამოკიდებულია ფსიქოლოგიური კლიმატი კოლექტივში, თანატოლთა განწყობა, აგრეთვე მიღებული ზნეობრივი ფასეულობები.

სიტუაციური ლიდერობა შეიძლება იყოს წარმოდგენილი როგორც საქმიანი, ისე ემოციური ლიდერობა. ამ ტიპის მთავარი განსხვავებაა არამყარი და დროებითი ხასიათი. ის ვლინდება მხოლოდ გარკვეულ გარემოებებში, მაგალითად, რაიმე ექსტრემალურ სიტუაციაში.

ლიდერობის კლასიფიკაცია ლიდერის მთავარი ფუნქციის გათვალისწინებით:

- **ორგანიზატორი.** კოლექტივის მოთხოვნილებები - ლიდერის მოთხოვნილებებია, ამიტომ ის ახორციელებს აქტიურ მოქმედებებს მიზნების მიღწევის გზაზე, ასრულებს ჯგუფური ინტეგრაციის ფუნქციას.
- **შემოქმედი.** მას გააჩნია ნოვატორული აზროვნება, მას აქვს უნარი, გადაწყვიტოს ნებისმიერი საკითხი. მთავარი თვისებებია: გააჩნია იდეები, იცის, როგორ წარმართოს დიალოგი და არა გასცეს ბრძანებები.
- **მებრძოლი.** გააჩნია ძლიერი ნება, დარწმუნებულია თავის თავში. დაყოვნების გარეშე იწყებს ბრძოლას.
- **დიპლომატი.** შესანიშნავად ფლობს სიტუაციას, ყველა წვრილმან დეტალს. მშვენივრად ერკვევა - ვისზე და როგორ შეიძლება გავლენის მოხდენა.
- **ნუგეშისმცემელი.** დამახასიათებელი თვისებაა ემპათია. ის პატივს სცემს ირგვლივ მყოფებს, ეპყრობა მათ გაგებით და თანაგრძნობით.

ლიდერის ზოგადი თვისებები

(მათ ფლობს არა მხოლოდ ლიდერი, არამედ ისიც, ვისაც შეუძლია გახდეს ლიდერი)

- **კომპეტენტურობა** – იმ საქმის ცოდნა, რომელშიც ადამიანი ლიდერობას გამოავლენს;
- **აქტიურობა** – უნარი, იმოქმედოს ენერგიულად, შეუპოვრად;
- **ინიციატივიანობა** – აქტიურობის შემოქმედებითი გამოვლენა, იდეების, წინადადებების შეთავაზება;
- **კომუნიკაბელურობა** – გულლიაობა, მზადყოფნა ურთიერთობისთვის, ადამიანებთან კონტაქტების დამყარების მოთხოვნილება;
- **საზრიანობა** – მოვლენების არსში ჩანვდომის უნარი, მათი მიზეზების და შედეგების დანახვის, მთავარის განსაზღვრის უნარი;
- **ჟინი** – ნებისყოფის, უდრეკობის გამოხატვა, საქმის ბოლომდე მიყვანის უნარი;
- **თავდაჭერილობა** – რთულ სიტუაციებში საკუთარი გრძნობების, ქცევის კონტროლის უნარი;
- **შრომისუნარიანობა** – გამძლეობა, დაძაბული სამუშაოს წარმოების უნარი;
- **დაკვირვებულობა** – ხედვის უნარი, მნიშვნელოვანის სწრაფად აღნიშვნის, დეტალების შენიშვნის უნარი;
- **დამოუკიდებლობა** – დამოუკიდებელი აზრის გამოთქმა, თავის თავზე პასუხისმგებლობის აღების უნარი;
- **ორგანიზებულობა** – საკუთარი საქმიანობის დაგეგმვის უნარი, თანმიმდევრულობა, კონცენტრირებულობა

ლიდერის სპეციფიკური თვისებები

(ლიდერობის ნიჭის თავისებური ინდიკატორები)

- **ორგანიზატორული გამჭრიახობა** - ნატიფი ფსიქოლოგიური არჩევითობა, სხვა ადამიანის გაგების უნარი, მის შინაგან სამყაროში ჩანვდომა, ყველასთვის თავისი ადგილის პოვნის უნარი ინდივიდუალური თავისებურებების და განწყობის გათვალისწინებით;
- **აქტიური ფსიქოლოგიური ზემოქმედების უნარი** - ადამიანებზე ზემოქმედების სხვადასხვა ხერხის გამოყენება შექმნილ სიტუაციაში, ინდივიდუალური თვისებებიდან გამომდინარე;
- **ორგანიზებული მუშაობისკენ**, ლიდერული პოზიციისკენ მიდრეკილება, თავის თავზე პასუხისმგებლობის აღების მოთხოვნილება

ლიდერის თვისებები

- საკუთარი ფასეულობების ცოდნა
- მომავლის ხედვა
- ჟინი
- რისკზე ნასვლის მზაობა
- პიროვნებათაშორისი ურთიერთობების უნარები
- შრომისმოყვარეობა
- პროგრესისთვის თვალყურის მიდევნება/შედეგების შეფასება
- შეუპოვრობა
- მიზნის დასახვის უნარი
- პროფესიონალიზმი
- საკუთარი თავის რწმენა
- წარმატების მიღწევის სურვილი
- საჭირო ადამიანების გაცნობის, მათთან ურთიერთობის უნარი
- მუშაობა იმაზე, რასაც სიამოვნება მოაქვს
- მუშაობისგან კმაყოფილების შეგრძნების მიღება, პოზიტიური დამოკიდებულება
- კეთილმოსურნეობა
- ინტუიციისადმი მინდობის უნარი
- სიმტკიცე
- მხნეობა
- დანაპირების შესრულების უნარი
- პატიოსნება და გულგახსნილობა
- გულისყურით მოქმედება
- ინიციატივიანობა და პასუხისმგებლობა
- სხვების მოტივირების და შთაგონების უნარი
- სხვისი მიღწევების პატივისცემის უნარი
- ამტანობა და შეუპოვრობა
- დეტალების მიმართ ყურადღებიანობა და ზეწოლის ქვეშ მუშაობის უნარი

გახსოვდეთ: სულაც არ არის აუცილებელი, იყოთ ყველაფერში პირველი. თუ თქვენ გაგაჩნიათ ზემოთ ჩამოთვლილი თვისებები, წარმატება გარანტირებული გაქვთ.

გუნდის შექმნა

ბატების გუნდის გამოცდილება

უახლესი ტექნოლოგიების განვითარების მისწრაფებისას, ღირს, ყურადღება მივაქციოთ ჩვენს პატარა ძმებს. ის, რის გამოგონებასაც ჩვენ ვცდილობთ, უკვე დიდი ხანია, არსებობს ცხოველთა სამყაროში და გასაოცარი წარმატებითაც გამოიყენება. რა არის გუნდური სული, ვინ აყალიბებს მას? გუნდურ მუშაობაში ძირითადი ლოკომოტივი უნდა იყოს თვითონ ლიდერი-ხელმძღვანელი. როგორც გუნდის შექმნის და მისი პრაქტიკული ფასეულობის კონკრეტული მაგალითი, საყურადღებოა მეთოდის „გარეული ბატები“.

№1 გაკვეთილი გარეული ბატებისგან

როდესაც ფრინველები იკრიბებიან გუნდებად იმისათვის, რომ გადაფრინდნენ სამხრეთში, ისინი ლაგდებიან სოლისებურად. რატომ მაინცადამაინც ასე? ფიზიკის გაკვეთილებიდან ვიცით, რომ საგანი, რომელიც წინ მიფრინავს, განიცდის ჰაერის მნიშვნელოვან წინააღმდეგობას. საგანი, რომელიც მის შემდეგ მიფრინავს, უკვე გადაადგილდება გაუხშობულ ჰაერში და ფრენაზე ეხარჯება ნაკლები ძალა. როდესაც ფრინველები იკრიბებიან ერთ სიბრტყეში, ისინი ფრთების მოქნევით ქმნიან ჰაერის აღმავალ ნაკადს, რაც ეხმარება მათ უკან მყოფ ფრინველებს. ბატები იკრიბებიან გუნდად, რაც იძლევა საშუალებას, რომ ფრინველებმა ორჯერ მეტი მანძილი დაფარონ.

დასკვნა: ერთად შეკრული და ერთი მიმართულებით მოძრავი ადამიანები გაცილებით სწრაფად აღწევენ დასახული ამოცანის გადაწყვეტას. ერთიანი მიზანი, რომლისკენაც მიისწრაფვის გუნდის ყველა წევრი, აძლიერებს სინერგეტიკულ ეფექტს და იძლევა იმის საშუალებას, რომ შედეგი გახდეს მაღალეფექტიანი.

№2 გაკვეთილი გარეული ბატებისგან

არღვევს რა მწყობრს, ფრინველი გრძნობს ჰაერის მკვეთრ წინააღმდეგობას, რაც მას აიძულებს, სწრაფად დაბრუნდეს გუნდში და გააგრძელოს ფრენა ნაკლები ძალით. კოლექტივში ხშირად გვხვდება ადამიანი, რომელიც ცდილობს, იაროს თავისი გზით. ვერ იტყვი, ცუდია ეს თუ კარგი, ყველაფერი დამოკიდებულია სიტუაციაზე და სამუშაოს სპეციფიკაზე. ახალგაზრდა სპეციალისტებს შორის, რომლებსაც ჯერ კიდევ არ დაუკარგავთ ყმანვილური ოპტიმიზმი, ხშირად გვხვდება მსგავსი არარეალიზებული ენერჯის ამოფრქვევა. მათ უნდათ, შემოიტანონ რაღაც თავისი, ინოვაციური, უკვე არსებულისგან განსხვავებული. ბრძენ ხელმძღვანელს მაშინვე შეუძლია, ეს განსაზღვროს და მიამაგროს ინიციატორი საპასუხისმგებლო უბანზე მასწავლებლის ზედამხედველობის ქვეშ. ინიციატივას უნდა მივესალმოთ და მივმართოთ საჭირო კალაპოტში. როგორც წესი, რთულ უბნებზე ინიციატივა მალე ქრება. ოპტიმიზმის პესიმიზმში გადასვლის თავიდან ასაცილებლად არის სწორედ საჭირო დამრიგებელი/მასწავლებელი, რომელიც ფრთხილად დააბრუნებს „გზაბნეულს“ კოლექტიურ სოლში.

დასკვნა: ჩვენ რომ ბატების გუნდის კანონებს ვემორჩილებოდეთ, მივხმარებოდით ერთმანეთს და ავირჩევდით ლიდერებს, რომლებიც წაგვიყვანდნენ საჭირო მიმართულებით. ბრძენი ხელმძღვანელი არ ჩაახშობს თანამშრომელთა ინიციატივას. უფრო სწორია, გამოვიყენოთ ახალი ლიდერების ენერჯია და გონივრულად მოვიხმაროთ. არ ღირს აღელვება იმის გამო, რომ ვიღაც შესაძლოა „წინ გადაგიხტეს“ და გახდეს პრეტენდენტი თქვენი ლიდერობის როლზე.

№3 გაკვეთილი გარეული ბატებისგან

როდესაც წინამძღოლი იღლება, ის გადაფრინდება გუნდის ბოლოში და მას ჩაენაცვლება სხვა ფრინველი. ამგვარად, ხანგრძლივი გადაფრენის პროცესში გუნდის ყველა მონაწილეს ეძლევა საშუალება, მოხვდეს ლიდერის ადგილზე. ლიდერის პოზიცია ბევრისთვის მიმზიდველია, მაგრამ დიდი პასუხისმგებლობაა, რაც თან ახლავს მაღალ პოსტს, ეს ყველას არ ძალუძს. პრაქტიკაში, კონკრეტულ მმართველურ სიტუაციაში, ხელმძღვანელისთვის მიზანშეწონილია, ყველა კოლეგას დაუსვას შეკითხვა: „შენ როგორ მოიქცეოდი ჩემს ადგილას?“ მოსინჯეთ და გაოცდებით - გადანყვეტილების რამდენი ვარიანტი შეიძლება გაიგონოთ თანამშრომლებისგან, მაგრამ ნუ ელოდებით, რომ მიიღებთ ბევრს იმთავითვე. მიაჩვიეთ ისინი, იაზროვნონ მმართველის პოზიციიდან. მაშინ თქვენ მიიღებთ წინადადებების სპექტრს, ხოლო კოლეგები - შესაძლებლობას, მოხვდნენ ხელმძღვანელის „ტყავში“.

დასკვნა: აქვს აზრი, შეასრულოთ რთული დავალებები რიგრიგობით და პერიოდულად შეცვალოთ ლიდერები. იმის მსგავსად, თუ როგორ არიან დამოკიდებულნი გადამფრენი ჩიტები ერთმანეთის გონიერ ფრენაზე, ასევე ადამიანებიც დამოკიდებულნი არიან თავიანთი კოლეგების პროფესიონალიზმზე, უნარებსა და ნიჭზე.

№4 გაკვეთილი გარეული ბატებისგან

ფრინველები თავიანთი შეძახილებით ამხნევენ იმათ, ვინც მათ წინ მიფრინავს, რათა გაიზარდოს მათი ფრენის სიჩქარე. სოციუმში მყოფი ადამიანისთვის მნიშვნელოვანია იმათთან ურთიერთობა, ვინც იზიარებს მის სიხარულს და ზრუნვას, იმედებს და მისწრაფებებს: მნიშვნელოვანია, იყო გუნდის ნაწილი და გრძნობდე ჯგუფის შეკრულობას. აღიარების მოთხოვნილება გულისხმობს საკუთარი მდგომარეობით კმაყოფილებას. გუნდის ყოველ წევრს უნდა მიეცეს ინდივიდუალური სტატუსი და როლი. ეს მისცემს საშუალებას თანამშრომელს, დარჩეს ისეთი, როგორიც არის და გამოავლინოს საკუთარი პიროვნება გუნდში. წაახალისეთ თანამშრომლები და დააჯილდოვეთ პირადი წვლილისა და მიღწევებისათვის კოლექტივის საკეთილდღეოდ.

დასკვნა: ჩვენ შეგვიძლია, შევავლიანოთ ერთმანეთი, რადგან ეს ამაღლებს შრომის ნაყოფიერებას. ერთმანეთის გამხნეება ნიშნავს საერთო ინტერესების დაცვას და გონიერმა ხელმძღვანელმა ეს იცის.

№5 გაკვეთილი გარეული ბატებისგან

როდესაც ბატების გუნდიდან ვიღაც კარგავს ძალას, მას მიჰყვება ორი ჩიტი. ისინი ცდილობენ, დაეხმარონ უბედურებაში ჩავარდნილს და დაიცვან ის. „გამცილებლები“ რჩებიან ამხანაგთან ერთად მანამ, სანამ ის ან დაილუპება, ან მოიკრებს ძალებს ფრენის გასაგრძელებლად. ამის შემდეგ ბატები უერთდებიან სხვა გუნდს.

დასკვნა: ჩვენ რომ ბატების გუნდის კანონებს ვიცავდეთ, გვერდში დაგუდგებოდით ერთმანეთს ლხინშიც და გასაჭირშიც. იმის მიუხედავად - გვყავს დამრიგებელი თუ არა, ჩვენ შეგვიძლია გვერდში დაგუდგეთ ნებისმიერს ჩვენი გუნდიდან. და ეს იქნება გონივრული და სწორი, რადგან ჩვენ ყველანი ადამიანები ვართ და გავგაჩნია ჩვენი სუსტი და ძლიერი მხარეები. პიროვნების ძალა ახლობლის გვერდში დადგომის, მხარდაჭერის უნარშია.

სავარჯიშო: „კატასტროფა უდაბნოში“

ასეთი სავარჯიშოს ჩატარებისას წამყვანს შეუძლია, თვალყური ადევნოს გუნდის მონაწილეთა სოციალურ როლებს, გამოავლინოს ლიდერები, აუტსაიდერები, მიკროჯგუფები. ეს სავარჯიშო მონაწილეებს აძლევს საშუალებას, დახვეწონ კომუნიკაციის უნარი, გაიგონ, რა ხერხები იციან სხვა ადამიანების დასარწმუნებლად და რამდენად ეფექტიანია ეს ხერხები პრაქტიკაში.

მიზანი: სავარჯიშო გამოიყენება ჯგუფის მიერ გადანყვეტილების მიღების პროცესის გამოსაკვლევად; ის გვასწავლის ეფექტიან ქცევას თანხმობის მისაღწევად ჯგუფური ამოცანის გადანყვეტის დროს; იძლევა ინფორმაციას პარტნიორობთან, ხელმძღვანელებთან კომუნიკაციის და გუნდში დომინირებასთან დაკავშირებით და შეუძლია შეიტანოს წვლილი გუნდის შეკვრაში.

საჭირო დრო: 1,5 საათი

მასალები: ინსტრუქციების ასლები, საგნების სიები, ქალაქის დიდი ფურცლები და ფანქრები.

პროცედურა: ჯგუფის ყველა წევრს ეძლევა შემდეგი ინსტრუქცია და სთხოვენ შეასრულონ დაგეგმვა 15 წუთში.

თქვენ იახტით დრეიფს იწყებთ წყნარი ოკეანის სამხრეთ ნაწილში. ხანძრის შედეგად იახტის და მისი ტვირთის დიდი ნაწილი განადგურებულია. იახტა ნელ-ნელა იძირება. თქვენი ადგილმდებარეობა გაურკვეველია ძირითადი ნავიგაციური აღჭურვილობის წყობიდან გამოსვლის გამო, მაგრამ თქვენ იმყოფებით უახლოესი ხმელეთიდან დაახლოებით ათასი მილის მანძილზე სამხრეთ-დასავლეთით. ქვემოთ მოცემულია 15 საგნის ჩამონათვალი, რომლებიც მთელი და დაუზიანებელი დარჩა ხანძრის შემდეგ. ამ საგნებთან დამატებით თქვენ ხელთ არის გამძლე/მყარი გასაბერი მაშველი ტივი ნიჩბებით, ის საკმაოდ დიდია და გაგიძლებთ თქვენც, ეკიპაჟს და ყველა ქვემოთ ჩამოთვლილ საგნებს. ქონებას, რომელიც დარჩა ცოცხალი ადამიანებისგან, შეადგენს: სიგარეტების კოლოფი, რამდენიმე ასანთის კოლოფი და უმცირესი ნომინალის ხუთი ფულის ბანკნოტი.

თქვენი ამოცანა - მოახდინოთ ქვემოთ ჩამოთვლილი 15 საგნის კლასიფიკაცია მათი სასიცოცხლო მნიშვნელობის შესაბამისად. დაუსვით ციფრი 1 ყველაზე მნიშვნელოვან საგანს, ციფრი 2 - თავისი მნიშვნელობით მეორეს და ასე გააგრძელოთ მეთხუთმეტემდე - თქვენთვის ყველაზე ნაკლებად მნიშვნელოვნამდე.

1. სექსტანტი
2. სარკე
3. წყლის ოცლიტრიანი ჭურჭელი
4. მოსკიტების საწინააღმდეგო ბადე
5. მშრალი საკვების ულუფა
6. წყნარი ოკეანის რუკა
7. ბალიში (საცურაო საშუალება)
8. ნავთობაირის რვალიტრიანი ჭურჭელი
9. პატარა ტრანზისტორული რადიომიმღები
10. ზვიგენების დასაფრთხობი რეპელენტი
11. ორი მეტრი გაუმჭირვალე პლასტიკური ფირი

12. პუერტო-რიკოს რომის ერთი ლიტრი - 80⁰-იანი სიმაგრის
13. 5 მეტრი ნეილონის ბაგირი
14. ორი ფილა შოკოლადი
15. თევზის საჭერი მონყობილობა


მას შემდეგ, რაც დასრულებულია ინდივიდუალური კლასიფიკაცია, ჯგუფს ეძლევა 45 წუთი საერთო დავალების შესასრულებლად.

ეს სავარჯიშო არის გათვლილი გადანყვეტილების ჯგუფურად მიღებაზე. თქვენმა ჯგუფმა, რომელიც უნდა ხელმძღვანელობდეს ერთობლივი გადანყვეტილების მიღებისას თანხმობის მიღწევის პრინციპით, უნდა მიიღოს ერთიანი აზრი კლასიფიკაციაში თხუთმეტი საგნიდან ყოველის ადგილთან დაკავშირებით. ეს უნდა მოხდეს მანამ, სანამ ეს გახდება ჯგუფური გადანყვეტილების ნაწილი. შეთანხმების მიღწევა ძნელია, ამიტომ ყველა შეფასება ვერ მიიღებს ყველა მონაწილის სრულ მონონებას. ჯგუფი ცდილობს ისე გააკეთოს ყოველი შეფასება, რომ ჯგუფის ყველა წევრი ნაწილობრივ მაინც დაეთანხმოს.

თამაშის დასრულების შემდეგ მონაწილე გუნდებიდან ერთ-ერთ წარმომადგენელს შეუძლია დაამყაროს უკუკავშირი ჯგუფური თუ ინდივიდუალური ქცევის შესახებ.

ნაწილი IV: კონფლიქტის მართვა

მიზანი

 ვასწავლოთ ახალგაზრდებს, გააანალიზონ კონფლიქტი, გაიგონ ის და შეძლონ მისი მართვა, გამოიყენონ ეფექტიანი ქცევის სტრატეგიები კონფლიქტური სიტუაციების პროფილაქტიკასა და გადაწყვეტაში.

ამოცანები:


- მივანოლოთ მთლიანი სისტემური წარმოდგენა კონფლიქტების ბუნების შესახებ და მათი განვითარების დინამიკაზე;
- შევთავაზოთ კონფლიქტების პროფილაქტიკის ხერხები;
- მივცეთ წარმოდგენა ეფექტიანი ქცევის სტრატეგიებზე კონფლიქტური ურთიერთქმედების მსვლელობაში;
- განვახილოთ თავშეკავების და ემოციური დაძაბულობის მართვის უნარი კონფლიქტურ სიტუაციაში.


კონფლიქტის ცნება

კონფლიქტი (ლათ. conflictus – შეტაკება) გულისხმობს იმ მხარეთა შეტაკებას, რომლებსაც გააჩნიათ ურთიერთსაინააღმდეგო მიზნები, ინტერესები, შეხედულებები; სერიოზულ უთანხმოებას, მძაფრ დავას, რომელსაც მოჰყვება ბრძოლა.

კონფლიქტი - ეს არის უკუქმედების და კონფრონტაციის სხვადასხვა სახე, რომელთა მსვლელობაში ყოველი მხარე ცდილობს, გადალახოს მიზნებში, ინტერესებში, ფასეულობებში წარმოქმნილი წინააღმდეგობები. კონფლიქტს წარმოშობს სიტუაცია, როდესაც ვლინდება რაიმე საკითხზე პოზიციების, აზრების სხვადასხვაობა, მიზნების წინააღმდეგობა (მათი მიღწევის საშუალებები) რაიმე გარემოებებში. კონფლიქტის განვითარების ბიძგს წარმოადგენს ინციდენტი: ერთ-ერთი მხარე იწყებს მოქმედებას, თან შელახავს მეორე მხარის ინტერესებს. ინციდენტი შეიძლება წარმოიშვას როგორც კონფლიქტის სუბიექტების (ოპონენტების) ინიციატივით, ისე მათი ნების და სურვილის დამოუკიდებლად, ობიექტური გარემოებების ან შემთხვევითობის შედეგად.

კონფლიქტი = კონფლიქტური სიტუაცია + ინციდენტი

 **კონფლიქტური სიტუაცია** – ეს არის პარტნიორების ისეთი ურთიერთქმედება, რომელსაც მოჰყვება უთანხმოებების დაგროვება და ქმნის ნიადაგს მათ შორის რეალური დაპირისპირებისთვის.

 **ინციდენტი** – ეს არის ურთიერთქმედების კონკრეტული ეპიზოდი, რომელშიც ხდება მონაწილეთა ინტერესების და მიზნების შეტაკება. კონფლიქტური სიტუაცია შესაძლოა „მემკვიდრეობით“ გადავიდეს ახალ ოპონენტებთან. კონფლიქტი შეიძლება იყოს ფუნქციური, მთლიანობაში სასარგებლო კომპანიის განვითარებისთვის და დისფუნქციური, რაც ადაბლებს შრომის ნაყოფიერებას, პირად კმაყოფილებას და ართულებს თანამშრომლობას გუნდის წევრებს შორის.

კონფლიქტის დადებითი და უარყოფითი მხარეები

კონფლიქტების დესტრუქციული (უარყოფითი) ფუნქციები:

-  კონფლიქტების უმრავლესობა გამოხატულ ნეგატიურ ზემოქმედებას ახდენს მის მონაწილეთა ფსიქიკურ მდგომარეობაზე.

- ➔ კონფლიქტი - ეს არის პიროვნებათაშორისი ურთიერთობების სისტემის დესტრუქცია, რომელიც აგებულია ურთიერთმოქმედ სუბიექტებს შორის მის დაწყებამდე.
- ➔ კონფლიქტები ნეგატიურად აისახება ოპონენტების საქმიანობის ეფექტიანობაზე. კონფლიქტის მონაწილეები ნაკლებ ყურადღებას აქცევენ მუშაობის ხარისხს.
- ➔ კონფლიქტები ხშირად უარყოფით გავლენას ახდენს პიროვნების განვითარებაზე. მათ შეუძლია, ხელი შეუწყოს ადამიანში სამართლიანობის განცდის დაკარგვას, დაარწმუნებს იმაში, რომ ხელმძღვანელი ყოველთვის მართალია.
- ➔ კონფლიქტს აუცილებლად ახლავს კომუნიკაციების, კოლექტივში, ორგანიზაციაში ურთიერთკავშირების სისტემის რღვევა.
- ➔ ხშირი კონფლიქტები ასუსტებს ჯგუფის ფასეულობათა საორიენტაციო ერთიანობას, ჯგუფურობას.

კონფლიქტების კონსტრუქციული (დადებითი) ფუნქციები:

- ⇒ კონფლიქტი ნათელს ჰფენს „ვინრო ადგილებს“, გადაუჭრელ პრობლემებს.
- ⇒ კონფლიქტი საშუალებას იძლევა, უფრო ღრმად შევაფასოთ მასში მონაწილე ადამიანების ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური თავისებურებები.
- ⇒ კონფლიქტი იძლევა იმ ფსიქოლოგიური დაძაბულობის შესუსტების საშუალებას, რომელიც წარმოადგენს მონაწილეთა რეაქციას კონფლიქტურ სიტუაციაზე.
- ⇒ კონფლიქტურ ურთიერთქმედებას მივყავართ უარყოფითი ემოციების ინტენსიურობის შემდგომ შესუსტებამდე.
- ⇒ კონფლიქტი შესაძლოა იყოს პიროვნების, პიროვნებათაშორისი ურთიერთობების განვითარების წყარო.
- ⇒ კონფლიქტმა შესაძლოა გააუმჯობესოს ინდივიდუალური საქმიანობის ხარისხი.
- ⇒ კონფლიქტი შეიძლება გახდეს არაკეთილსინდისიერი ქცევის პრევენციული შეწყვეტის ინსტრუმენტი.
- ⇒ კონფლიქტი ხშირად აუმჯობესებს კოლექტივის საერთო საქმიანობის ეფექტიანობას.
- ⇒ კონფლიქტი ახდენს საზოგადოებრივი აზრის, კოლექტიური, სოციალური განწყობების ზონდირებას.

კონფლიქტის კლასიფიკაცია

კონფლიქტის კლასიფიკაცია კონფლიქტში მყოფი მხარეების შემადგენლობის მიხედვით:

შიდა პიროვნული კონფლიქტი - აქ კონფლიქტის მონაწილეები ადამიანები კი არ არიან, არამედ პიროვნების შინაგანი სამყაროს ფსიქოლოგიური ფაქტორები, რომლებიც ხშირად შეუთავსებელი არიან, ან ასეთებად გვეჩვენება: მოთხოვნები, ფასეულობები, გრძნობები და ა.შ. მაგალითად, ადამიანი არის კარგი მეოჯახე (მამის, დედის, მეუღლის და სხვ. როლი), ის საღამოებს სახლში უნდა ატარებდეს, მაგრამ ხელმძღვანელის პოზიცია ავალდებულებს, შეჩერდეს სამსახურში. ამ კონფლიქტის მიზეზია პირადი საჭიროებების და მოთხოვნილებების შეუთავსებლობა.

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტი. ყველაზე გავრცელებულია. პიროვნებათაშორისი კონფლიქტი შეიძლება გამოხატული იყოს პიროვნებების დაპირისპირებაში, როდესაც სხვადასხვა ხასიათის და შეუთავსებელი ტემპერამენტის ადამიანებს უბრალოდ არ შეუძლიათ, დაალაგონ ურთიერთობები ერთმანეთს შორის. მაგალითად, ყოფიერებაში ხშირია კონფლიქტები სხვადასხვა ასაკობრივი თაობის

წარმომადგენლებს შორის. ყოველი ოპონენტი ამ დროს მყარად იცავს თავის პოზიციას (როგორც მოსამართლე, როგორც ჩაიცივას, ვისთან იმეგობროს და ა.შ.). ეს კონფლიქტები ცნობილია როგორც „მამების და შვილების კონფლიქტები“.

კონფლიქტი პიროვნებასა და ჯგუფს შორის - ყოველ ჯგუფში არსებობს არაფორმალური ურთიერთობები და ფასეულობები. მიღებული რომ იყოს ამა თუ იმ ჯგუფის მიერ, ადამიანმა უნდა დაიცავს „თამაშის წესები“. ჩვეულებრივ, მსგავსი კონფლიქტი ღვივდება, თუ პიროვნება იკავებს პოზიციას, რომელიც განსხვავდება მთლიანობაში ჯგუფის პოზიციისგან.

კონფლიქტი ჯგუფებს შორის - ეს არის უთანხმოება, ინტერესების დაპირისპირება სოციალურ ჯგუფებში, კოლექტივებში, ინვალიდების თემში და არა სუბიექტებს შორის. კონფრონტაციის სახესხვაობა წარმოიქმნება ხშირად მეტოქეობით ორგანიზაციის საზღვრებში გავლენის სფეროების გამო, არასაკმარისი რესურსების გამო ბრძოლის შედეგად. ჯგუფებს შორის კონფლიქტებისთვის დამახასიათებელია დაპირისპირება ფორმალურ ან არაფორმალურ ჯგუფებს შორის, რომლებსაც გააჩნიათ სრულიად ურთიერთსაწინააღმდეგო განწყობები და მიზნები.

განვითარების ხარისხის მიხედვით კონფლიქტები არის **დაფარული და ღია**. **დაფარული** კონფლიქტი შეეხება, როგორც წესი, მხოლოდ ორ ადამიანს, რომლებიც გარკვეულ დრომდე ფარავენ კონფლიქტის არსებობას. მაგრამ როგორც კი ერთ-ერთ მათგანს ნერვები უმტყუნებს, დაფარული კონფლიქტი გადაიქცევა **ღიად**. გამოყოფენ აგრეთვე **შემთხვევით, ქრონიკულ და შეგნებულად პროვოცირებულ** კონფლიქტებს. ხშირად კონფლიქტებად მოიაზრებენ ინტრიგებს. ინტრიგა გულისხმობს გამიზნულ არანესიერ ქმედებას, რომელიც ხელსაყრელია ინიციატორისთვის, აიძულებს სხვებს, ჩაიდინონ გარკვეული ქცევა, რითიც ზიანს მიაყენებენ კოლექტივს.

კონფლიქტის განვითარების ეტაპები

კონფლიქტს, როგორც ნებისმიერ პროცესს, გააჩნია თავისი განვითარების სტადიები. გამოყოფენ კონფლიქტის განვითარების სამ ძირითად სტადიას: **წინაკონფლიქტური, ღია და კონფლიქტისშემდგომი**.

წინამორბედი პირობები - კონფლიქტის **ლატენტური** (ფარული) სტადია საკმაოდ რთული ამოსაცნობია, რადგან კონფლიქტის ნიშნები შესაძლოა იყოს დაფარული, მათ ვერ მიაღწევნებ თვალყურს. სიტუაცია აღიქმება კონფლიქტურად, როდესაც თანამშრომლები გრძნობენ პოტენციურ უთანხმოებას, გაღიზიანებას, სიბრაზეს, შიშს. ხშირად სიტუაციის კონფლიქტურად შეფასება დაკავშირებულია ერთი მხარის წარმოდგენაზე იმის შესახებ, რომ მეორე მხარე დააბრკოლებს მიზნების მიღწევას, რომ ის „გაანეიტრალებს“ მიზნის მისაღწევ საშუალებებს. ეს წარმოშობს მხარეებში უნდობლობას ერთმანეთის მიმართ.

ეს სტადია მოიცავს შემდეგ ეტაპებს:

- ✓ პრობლემური სიტუაციის წარმოქმნა;
- ✓ მისი გააზრება ურთიერთქმედების სუბიექტების მიერ;
- ✓ მხარეთა მცდელობები, მოაგვარონ სიტუაცია არაკონფლიქტური ხერხებით (დარწმუნებით, განმარტებებით, თხოვნით, მოწინააღმდეგე მხარის ინფორმირებით და ა.შ.);
- ✓ წინაკონფლიქტური სიტუაციის წარმოქმნა.





ღია კონფლიქტის სტადიები. ეს არის კონფლიქტში მყოფი მხარეების განცხადებები, მოქმედებები და რეაქციები. ეს სტადია წარმოადგენს თვითონ კონფლიქტს, კონფლიქტურ ურთიერთქმედებას. ღია კონფლიქტი შეიძლება გამოვლინდეს უმნიშვნელო უთანხმოების, ღია გამოწვევის, აგრესიული მუქარის და ულტიმატუმის სახით.

ღია სტადია მოიცავს შემდეგ ეტაპებს:

- ✓ ინციდენტი, მხარეთა პირველი დაპირისპირება;
- ✓ ესკალაცია;
- ✓ დაბალანსებული დაპირისპირება;
- ✓ კონფლიქტის დასასრული. კონფლიქტის ღია პერიოდის ესკალაციის ეტაპის თანმიმდევრობა;
- ✓ მიმდინარეობს კონფლიქტის მონაწილეთა გაძლიერება სულ უფრო აქტიური ძალების, ბრძოლის გამოცდილების დაგროვების ხარჯზე;
- ✓ იზრდება პრობლემური სიტუაციების რაოდენობა;
- ✓ იზრდება მონაწილეთა კონფლიქტური აქტიურობა, კონფლიქტის ხასიათი მკაცრდება, კონფლიქტში ერთგვებიან ახალი ძალები;
- ✓ მძლავრდება კონფლიქტური ურთიერთქმედების ემოციური დაძაბულობა;
- ✓ ოპონენტები არგუმენტებიდან გადადიან პრეტენზიებზე და პირად შეტევაზე;
- ✓ ოპონენტის ადეკვატურ აღქმას ენაცვლება დომინირებადი მტრის სახე;
- ✓ ხორციელდება მეორე მხარის უფრო მნიშვნელოვან ინტერესებზე შეხება, მათი პოლარიზაცია;
- ✓ გამოიყენება ძალადობრივი და აგრესიული ქმედებები;
- ✓ უთანხმოების პირველადი საგანი არ თამაშობს რაიმე როლს, კონფლიქტი არ არის დამოკიდებული მის გამომწვევ მიზეზებზე;
- ✓ ფართოვდება კონფლიქტის დროითი და სივრცითი საზღვრები.

პოსტკონფლიქტური სტადია. ეს არის ოპონენტების ურთიერთობების ნაწილობრივი ან სრული ნორმალიზება, ნეგატიური შეფასებების გადალახვა, ნდობის დამყარება, ნაყოფიერი თანამშრომლობის დალაგება.

პოსტკონფლიქტურ სიტუაციას შეიძლება ახასიათებდეს:

-  გადაჭრა;
-  დარეგულირება;
-  ჩაქრობა;
-  აღმოფხვრა ან სხვა კონფლიქტში გადაზრდა.

კონფლიქტის გადაჭრა – ეს არის მისი მონაწილეების ერთობლივი საქმიანობა, რომელიც მიმართულია დაპირისპირების შეწყვეტისკენ და იმ პრობლემის გადაჭრისკენ, რომელსაც მოჰყვა დაპირისპირება. კონფლიქტის გადაჭრა გულისხმობს ორივე მხარის აქტიურობას იმ პირობების გარდაქმნაში, რომლებშიც ისინი ახორციელებენ ურთიერთქმედებას კონფლიქტის მიზეზების აღმოსაფხვრელად. კონფლიქტის გადასაჭრელად საჭიროა თვითონ ოპონენტების შეცვლა (ან თუნდაც ერთ-ერთი მათგანის), მათი პოზიციების, რომლებსაც ისინი იცავდნენ კონფლიქტში. ხშირად კონფლიქტის გადაჭრა ეფუძნება ოპონენტების ობიექტის ან ერთმანეთის მიმართ დამოკიდებულების შეცვლას.

კონფლიქტის დარეგულირება განსხვავდება იმით, რომ ოპონენტებს შორის შეპირისპირების აღმოფხვრაში მონაწილეობს მესამე მხარე. მისი მონაწილეობა შესაძლებელია როგორც დაპირისპირებული მხარეების თანხმობით, ისე მათი თანხმობის გარეშე. კონფლიქტის დასრულებისას მის საფუძველში ჩადებული წინააღმდეგობები ყოველთვის არ გადანყდება.

კონფლიქტის ჩაქრობა – ეს არის დაპირისპირების დროებითი შეწყვეტა კონფლიქტის ძირითადი ნიშნების შენარჩუნებით: წინააღმდეგობები მთლიანად არ არის აღმოფხვრილი, რაც ხელს უწყობს დაძაბული ურთიერთობების შენარჩუნებას. კონფლიქტი გადადის „აშკარა“ ფორმიდან დაფარულში.

კონფლიქტის ჩაქრობა, როგორც წესი, ხდება იმის შედეგად, რომ:

- ✓ ორივე მხარეს გამოელევა/მეუსუსტდება ბრძოლისთვის საჭირო რესურსები;
- ✓ იკარგება ბრძოლის მოტივი, მცირდება კონფლიქტის ობიექტის მნიშვნელობა;
- ✓ იცვლება ოპონენტების მოტივაციის ორიენტაცია (წარმოიქმნება ახალი პრობლემები, უფრო მნიშვნელოვანი, ვიდრე კონფლიქტში ბრძოლა).

კონფლიქტის აღმოფხვრაში იგულისხმება მასზე ზემოქმედება, რომლის შედეგადაც ხდება კონფლიქტის ძირითადი სტრუქტურული ელემენტების ლიკვიდირება;

- ✓ კონფლიქტიდან ერთ-ერთი ოპონენტის გამოყვანა (გადაყვანა სხვა განყოფილებაში, ფილიალში; სამსახურიდან განთავისუფლება);
- ✓ ოპონენტების ურთიერთქმედების გამორიცხვა ხანგრძლივი დროით (ერთ-ერთი მათგანის ან ორივეს გაგზავნა მივლინებაში და სხვ.);
- ✓ კონფლიქტის ობიექტის აღმოფხვრა;
- ✓ კონფლიქტის ობიექტის დეფიციტის აღმოფხვრა (მესამე მხარეს აქვს შესაძლებლობა, უზრუნველყოს კონფლიქტში მყოფი ყოველი მხარე ობიექტით, რომლის დაუფლებასაც ისინი ცდილობდნენ).

სხვა კონფლიქტში გადაზრდა ხდება მაშინ, როდესაც მხარეთა მიმართებაში წარმოიქმნება ახალი, უფრო მნიშვნელოვანი დაპირისპირება და იცვლება კონფლიქტის ობიექტი.

კონფლიქტის მართვა

კონფლიქტის მართვა - ეს არის საქმიანობა, რომელიც მიმართულია კონფლიქტური ურთიერთქმედების განვითარებისკენ შემდეგი მიზნით:

- ☞ სიმძაფრის დაქვეითება;
- ☞ დაპირისპირების მინიმიზირება;
- ☞ კონფლიქტის გადაწყვეტა.

კონფლიქტის მართვა ვარაუდობს მის ეტაპობრივ ანალიზს:



- ☞ კონფლიქტური სიტუაციის მხარეების და მონაწილეების დადგენა, იმ მიზეზების და პირობების გამოვლენა, რომლებმაც ის წარმოშვეს, მოტივების, წინაპირობების, წყაროების შეფასება, მისი ყველა მონაწილის მიზნების ანალიზი; კონფლიქტის ლოკალიზაცია (არ დაუბრუნდნენ ძველ წყენას);
- ☞ ინფორმაციის ფლობა, მხარეთა ყურადღებით მოსმენა; საკუთარი ემოციური ქცევის კონტროლი;
- ☞ მიზნად აღება იმისი, რომ მიღწეულ იქნას შეთანხმება არა გამთიშველი, არამედ გამაერთიანებელი პოზიციების ძიების გზით; საჭიროების შემთხვევაში ავტორიტეტული მესამე პირების მოზიდვით.

კონფლიქტის გადაჭრის კრიტერიუმები და პირობები

კონფლიქტების გადაჭრის ძირითადი კრიტერიუმებია:

- მხარეთა დაკმაყოფილება კონფლიქტის შედეგებით;
- დაპირისპირების შეწყვეტა;
- ტრავმირებადი ფაქტორების აღმოფხვრა;
- ერთ-ერთი მხარის მიერ მიზნის მიღწევა;
- ინდივიდის პოზიციის შეცვლა;
- ინდივიდის აქტიური ქცევის ჩამოყალიბება ანალოგიურ სიტუაციებში სამომავლოდ.

კონფლიქტის კონსტრუქციული გადაჭრის კრიტერიუმები

-  კონფლიქტის საფუძველში ჩადებული წინააღმდეგობების გადაჭრის ხარისხი;
-  მასში მართალი ოპონენტის გამარჯვება.

კონფლიქტის კონსტრუქციული გადაჭრის პირობები

კონფლიქტური ურთიერთქმედების შეწყვეტა:

- შეხების საერთო ან შინაარსით ახლო წერტილების ძიება, ოპონენტების მიზნებიდან და ინტერესებიდან გამომდინარე. თუ მხარეებს სურთ კონფლიქტის გადაჭრა, მათ ყურადღება უნდა გაამახვილონ არა ოპონენტის პიროვნებაზე, არამედ მის ინტერესებზე;
- ოპონენტის მიმართ განცდილი ნეგატიური ემოციების ინტენსივობის დაქვეითება, ოპონენტის მტრად აღქმის შეცვლა;
- მონინააღმდეგე მხარის ნეგატიური ემოციების შემცირება;
- პრობლემის ობიექტური განხილვა, კონფლიქტის არსის გამორკვევა, მხარეთა უნარი, დაინახონ მთავარი, ხელს უწყობს წინააღმდეგობის გადანაცვლების გზის პოვნას;
- ერთმანეთის სტატუსების (თანამდებობრივი მდგომარეობის) გათვალისწინება;
- გადაჭრის ოპტიმალური სტრატეგიის შერჩევა, რაც შეესაბამება მოცემულ გარემოებებს.

კონფლიქტის გადაჭრის ძირითადი ფაქტორები

კონფლიქტების წარმატებით დასრულება დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ ითვალისწინებენ კონფლიქტში მყოფი მხარეები ფაქტორებს, რომლებიც გავლენას ახდენს პროცესზე. მათ მიეკუთვნება შემდეგი:



დრო: დროის არსებობა პრობლემის განსახილველად, პოზიციების და ინტერესების გამოსარკვევად, გადანაცვლებების შესამუშავებლად;



მესამე მხარე: კონფლიქტის დასრულებაში ნეიტრალური პირების (ინსტიტუტების) მონაწილეობა, რომლებიც ეხმარებიან ოპონენტებს პრობლემის გადანაცვლებაში;



დროული მოქმედება: მხარეები იწყებენ კონფლიქტის გადაჭრას მისი განვითარების ადრეულ სტადიებზე;



ძალების თანასწორობა: თუ მხარეებს გააჩნიათ თანაბარი შესაძლებლობები (თანაბარი სტატუსი, თანამდებობრივი მდგომარეობა და ა.შ.);



კულტურა: ოპონენტების ზოგადი კულტურის მაღალი დონე აქვეითებს კონფლიქტის ძალადობრივი განვითარების ალბათობას;



ფასეულობათა ერთობლიობა: კონფლიქტში მყოფ მხარეებს შორის თანხმობის არსებობა იმასთან დაკავშირებით, რაც, შესაძლოა, წარმოადგენდეს მისაღებ გადანყვეტილებას;



გამოცდილება (მაგალითი): ერთ-ერთ ოპონენტს მაინც გააჩნია მსგავსი პრობლემების გადაჭრის გამოცდილება, აგრეთვე ცოდნა ანალოგიური კონფლიქტების გადაჭრის შესახებ;



ურთიერთობები: კონფლიქტის ოპონენტებს შორის კარგი ურთიერთობები ხელს უწყობს წინააღმდეგობების გადალახვას.

კონფლიქტის მართვის მეთოდები

ვარაუდობენ, რომ კონფლიქტური სიტუაციის შექმნის ან კონფლიქტის განვითარების დასაწყისში მონაწილეებმა უნდა აირჩიონ შემდგომი ქცევის ფორმა, სტილი იმისათვის, რომ მინიმუმამდე დაიყვანონ თავიანთი ინტერესების ზიანი. კონფლიქტში ქცევის ისეთ ძირითად სტილებთან ერთად, როგორებიცაა: დათმობა, თავის არიდება, დაპირისპირება, თანამშრომლობა და კომპრომისი, უნდა მივაქციოთ ყურადღება იძულებას და პრობლემის გადაჭრას.

იძულება. ეს ნიშნავს მცდელობას, საკუთარი აზრის მიღების ნებისმიერ ფასად დაძალებას. მას, ვინც ცდილობს ეს გააკეთოს, არ აინტერესებს სხვების აზრი. პირი, რომელიც მიმართავს ასეთ მიდგომას, როგორც წესი, აგრესიულად იქცევა და სხვებზე გავლენისთვის გამოიყენებს ძალაუფლებას იძულების გზით. ამ სტილის ნაკლი იმაში მდგომარეობს, რომ ის აზრობს ინიციატივას, ქმნის იმის დიდ ალბათობას, რომ არ იქნება გათვალისწინებული მნიშვნელოვანი ფაქტორები, რადგან წარმოდგენილია მხოლოდ ერთი აზრი. მსგავსმა სტილმა შეიძლება გამოიწვიოს აღშფოთება, განსაკუთრებით პერსონალის შედარებით ახალგაზრდა და განათლებულ ნაწილში.








პრობლემის გადაჭრა. ნიშნავს აზრებში განსხვავების აღიარებას და მზაობას, გაეცნონ სხვა აზრებს, იმისთვის, რომ გაიგონ კონფლიქტის მიზეზები და იპოვონ მოქმედების გზა, რომელიც მისაღები იქნება ყველა მხარისთვის. ის, ვინც იყენებს ასეთ სტილს, არ ცდილობს, მიაღწიოს მიზანს სხვების ხარჯზე, ის ეძებს კონფლიქტური სიტუაციის გადალახვის საუკეთესო ვარიანტს. სიტუაციებში, სადაც მიდგომების სხვადასხვაობას და ზუსტ ინფორმაციას არსებითი მნიშვნელობა აქვს ჯანსაღი გადანყვეტილების მიღებაში, კონფლიქტური აზრები ნახალისებული უნდა იყოს და სიტუაცია უნდა იმართებოდეს პრობლემის გადაჭრის სტილით.

მოლაპარაკებები

როგორც კონფლიქტების გადაჭრის მეთოდი, წარმოადგენს კონფლიქტში მყოფი მხარეებისთვის ურთიერთმისაღები გადანყვეტილებების ძიებისკენ მიმართული ტაქტიკური ხერხების კრებულს. იმისთვის, რომ მოლაპარაკებები შესაძლებელი გახდეს, საჭიროა გარკვეული პირობების შესრულება:

- ✓ კონფლიქტის მხარეების ურთიერთკავშირის არსებობა;
- ✓ მნიშვნელოვანი განსხვავების არარსებობა კონფლიქტის მონაწილეთა შესაძლებლობებში;
- ✓ კონფლიქტის განვითარების სტადიის შესაბამისობა მოლაპარაკებების შესაძლებლობებთან;
- ✓ იმ მხარეთა მონაწილეობა მოლაპარაკებებში, რომლებიც იღებენ გადანყვეტილებას შექმნილ სიტუაციაში.

კონფლიქტურ სიტუაციაზე ზემოქმედების ალგორითმი

-  **კონფლიქტის არსებობის აღიარება** ანუ - ოპონენტების წინააღმდეგობრივი მიზნების, მეტოდების არსებობა, კონფლიქტის მონაწილეთა განსაზღვრა. პრაქტიკულად ამ საკითხების გადაჭრა არც ისე ადვილია, ისე ხდება ხოლმე, რომ რთულია, გამოცხადე და ხმამაღლა განაცხადო, რომ შენ იმყოფები კონფლიქტურ მდგომარეობაში თანამშრომელთან რაღაც საკითხთან დაკავშირებით. ხანდახან კონფლიქტი უკვე დიდი ხანია არსებობს, ადამიანები განიცდიან, მაგრამ ღია აღიარება არ არის; ყველა ირჩევს ქცევის საკუთარ ფორმას სხვის მიმართ, მაგრამ ერთობლივი მსჯელობა და შექმნილი სიტუაციიდან გამოსავლის ძიება არ ხდება.
-  **მოლაპარაკებების შესაძლებლობის განსაზღვრა.** კონფლიქტის არსებობის და მისი სწრაფად გადაჭრის შეუძლებლობის აღიარების შემდეგ მიზანშეწონილია შეთანხმება მოლაპარაკებების ჩატარების შესახებ და დაზუსტება - როგორი მოლაპარაკებებია: შუამავლის მონაწილეობით თუ მის გარეშე; ვინ შეიძლება იყოს შუამავალი, რომელიც ერთნაირად მისაღები იქნება კონფლიქტში მყოფი მხარეებისთვის.
-  **მოლაპარაკებების პროცედურის შეთანხმება:** განვსაზღვროთ, სად, როდის და როგორ დაინყება მოლაპარაკებები, ანუ - დავთქვათ ვადები, ადგილი, მოლაპარაკებების ჩატარების პროცედურა, ერთობლივი მსჯელობის დაწყების დრო.
-  **იმ საკითხების წრის გამოვლენა, რომლებიც შეადგენს კონფლიქტის საგანს.** პრობლემა მდგომარეობს იმის განსაზღვრაში თუ რა წარმოადგენს კონფლიქტის საგანს და რა არა. ამ ეტაპზე გამომუშავდება პრობლემის გადაჭრის ერთობლივი გზები, ზუსტდება მხარეთა პოზიციები, განისაზღვრება ყველა დიდი უთანხმოების წერტილები და პოზიციების შესაძლო დაახლოების წერტილები.
-  **გადაჭრის ვარიანტების შემუშავება.** კონფლიქტში მყოფი მხარეები წარმოადგენენ გადაჭრის რამდენიმე ვარიანტს ყოველი მათგანის ხარჯების და მოსალოდნელი შედეგების გათვალისწინებით.
-  **შეთანხმებული გადაწყვეტილების მიღება.** გადაწყვეტილებების ვარიანტების ერთობლივი განხილვის შედეგად მხარეები აღწევენ საერთო გადაწყვეტილებას, რომელიც მიზანშეწონილია წარმოდგენილი იყოს კომიუნიკეს, რეზოლუციის, თანამშრომლობაზე ხელშეკრულების სახით. ხანდახან, განსაკუთრებულად რთულ და საპასუხისმგებლო შემთხვევებში, დოკუმენტების შედგენა და მიღება შეიძლება მოლაპარაკებების ყოველი ეტაპის დასრულებისას.
-  **მიღებული გადაწყვეტილების რეალიზაცია პრაქტიკაში.** კონფლიქტში მყოფი მხარეები უნდა დაფიქრდნენ იმაზე, თუ როგორ შეასრულონ მიღებული გადაწყვეტილება, როგორ განსაზღვრონ კონფლიქტში მყოფი მხარის ამოცანები მოლაპარაკებების შედეგების რეალიზების თვალსაზრისით და დააფიქსირონ შეთანხმებულ გადაწყვეტილებაში. კონფლიქტური სიტუაციის განმუხტვის, შეცდომების და სწორი გათვლის არცოდნა შეიძლება გახდეს მუდმივი დაძაბულობის მიზეზი. კონფლიქტის ძირითადი მიზეზი ის არის, რომ ადამიანები დამოკიდებულნი არიან ერთმანეთზე, ყველას სჭირდება თანაგრძნობა, კეთილგანწყობა და მხარდაჭერა, სჭირდება, რომ ვიღაც იზიარებდეს მის შეხედულებებს.

სავარჯიშო „როგორ უნდა იყო ტოლერანტული კონფლიქტურ სიტუაციაში“

ამოცანა: შევასწავლოთ კონფლიქტური სიტუაციებიდან გამოსვლის კონსტრუქციული ხერხები.

საჭირო დრო: 10 წუთი.

ჩატარების პროცედურა: ტრენინგის წამყვანი აცხადებს კონფლიქტის მართვის პრინციპებს (მოყვანილია ქვემოთ).

კონფლიქტის მართვის ძირითადი პრინციპები:

- ✓ საკუთარი ემოციების სრული კონტროლი, რომლებიც, როგორც წესი, ხელს უშლის მომხდარის შეფასებას;
- ✓ კონფლიქტის ნამდვილი მიზეზების ანალიზი, რომელსაც ოპონენტები, შესაძლოა, მაღავენ მოჩვენებითი მიზეზების უკან;
- ✓ კონფლიქტის ლოკალიზაცია ანუ მისი მკაფიო ჩარჩოებში ჩასმა და დაპირისპირების სფეროს განსჯის მცდელობა;
- ✓ თავდაცვისკენ მიმართულ კონცენტრირებაზე უარის თქმა; საკუთარი დაცვითი ქმედებებით გატაცება ხელს უშლის ადამიანებს, დროულად შეამჩნიონ ცვლილებები გარემოში და კონფლიქტში მყოფი მხარის ქცევებში;
- ✓ ოპონენტის არგუმენტების ფორმულირების შეცვლა - არ არის საჭირო მათი უარყოფა იმ თანმიმდევრობით და იმ პროპორციებში, რომლებშიც ისინი არიან წარმოდგენილნი, უკეთესია, გადაიყვანოთ ისინი თქვენთვის გასაგებ ენაზე და გამოყოთ საყრდენი აზრობრივი მომენტები;
- ✓ საკმარისი აქტიურობა; მაშინაც კი, როდესაც თქვენ უკან იხევთ, შეიძლება ურთიერთობების მშვიდი ემოციური ტონის შენარჩუნება.

შემდეგ ტრენინგის მწვრთნელი სთავაზობს მონაწილეებს, გაერთიანდნენ წყვილებად: ერთი მონაწილე გამოდის ნაწყენის როლში, ხოლო მეორე არის ის, ვინც აწყენინა. მონაწილეები იხსენებენ და გაითამაშებენ სიტუაციებს. წამყვანის მიერ შემოთავაზებული სქემის გამოყენებით ნაწყენი ცდილობს, ღირსეულად გამოვიდეს სიტუაციიდან.

მაგალითად, დედამ გაკიცხა ვაჟიშვილი მეგობრების თანდასწრებით იმიტომ, რომ მან არ დარეცხა ჭურჭელი.

ამ სიტუაციიდან გამოსვლის სქემა:

1. დაიწყო საუბარი სიტუაციის კონკრეტული აღწერიდან, რომელიც შენ არ განწყობს: „როდესაც დედამ მიყვირა მეგობრების თანდასწრებით...“
2. გამოხატე გრძნობები, რომლებიც წარმოიქმნა ამ სიტუაციასთან დაკავშირებით და ადამიანის დამოკიდებულებით შენს მიმართ: „მე უხერხულად ვიგრძენი თავი...“
3. უთხარი ადამიანს, როგორ გინდა, ის რომ მოიქცეს. შესთავაზე მას ქცევის სხვა ვარიანტი, რომელიც შენ განწყობს: „თუ შეიძლება, შემდეგში ნუ გამოთქვამ შენიშვნებს ჩემი მეგობრების თანდასწრებით...“
4. უთხარი, როგორ მოიქცევი შენ იმ შემთხვევაში, თუ ადამიანი შეცვლის თავის ქცევას: „მაშინ მე გავითვალისწინებ შენს შენიშვნებს“.

მსჯელობის პროცესში ჯგუფის წევრები გამოთქვამენ თავიანთ მოსაზრებებს იმის შესახებ - სიტუაციიდან ვისი გამოსავალი აღმოჩნდება ყველაზე წარმატებული. ჯგუფი მიდის დასკვნამდე, რომ ქცევის კულტურა დავის დროს გულისხმობს მეორე მხარის ყურადღებით მოსმენას, პატივისცემას განსხვავებული აზრის მიმართ.

ნაწილი V: ახალგაზრდული აქტივიზმი და მონაწილეობა

„შენ თვითონ იყავი ის ცვლილება,
რომელიც ბინდა, იხილო სამყაროში“.

განდი

რა არის აქტივიზმი?

სიტყვა „აქტივიზმი“ თითქმის 100 წლისაა, ყოველ შემთხვევაში მისი ახლანდელი გაგებით და მომდინარეობს ზმნისგან - იყო აქტიური. აქტივისტი არის ის, ვინც იღებს აქტიურ მონაწილეობას კამპანიებში რაღაც გარდაქმნებისა და ცვლილებებისთვის, როგორც წესი, პოლიტიკურ ან სოციალურ სფეროში.

აქტივიზმი ნიშნავს სხვა ადამიანებისთვის დახმარების განწევს და მათ ბრძოლაში სოლიდარობის გამოვლენას. იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც იცავენ პატივისცემ და ღირსეულ დამოკიდებულებას თავისი პიროვნების მიმართ და ხელს უწყობენ უფრო ჰუმანური, ეგალიტარული საზოგადოების ჩამოყალიბებას, რომელშიც უფლებებს სათანადო პატივს მიაგებენ. ეფექტურად მოქმედ აქტივისტებს გააჩნიათ შეუპოვრობა, შემოქმედებითი მიდგომა, მიზანდასახულობა, ხშირად სიმამაცე, მაგრამ, უპირველეს ყოვლისა, ადამიანის და ადამიანის უფლებების რწმენა. ისინი მიიჩნევენ, რომ სამყარო, რომელშიც დაცულია ადამიანის უფლებები, შესაძლებელია, არსებობდეს და უნდათ, რომ ის შედგეს.

აქტივიზმი, რა თქმა უნდა, საჭიროებს საქმის ან იდეალის ერთგულებას და გამომდინარეობს აქედან და, როგორც წესი, ეს ერთგულება უნდა იყოს განუწყვეტელი და ხანგრძლივი.

ახალგაზრდების მონაწილეობა – იგულისხმება ახალგაზრდა ადამიანების საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართულობის უფლება და მათი უფლება, თავის თავზე აიღონ პასუხისმგებლობა და მოვალეობები ყოველდღიურ ცხოვრებაში ადგილობრივ დონეზე, აგრეთვე დემოკრატიული მეთოდებით გავლენა მოახდინონ ცხოვრებაზე. მონაწილეობა, როგორც უფლება, ნიშნავს იმას, რომ ახალგაზრდებს აქვთ ამ უფლებების განხორციელების საშუალება ისე, რომ არ განიცადონ რაიმე დისკრიმინაცია - ანუ მოქალაქეობის და იმისგან დამოუკიდებლად, თუ რა ენაზე საუბრობენ ისინი ან რომელ სუბკულტურას მიეკუთვნებიან.

ახალგაზრდების მონაწილეობა შეიძლება განვიხილოთ, როგორც პარტნიორობა ახალგაზრდებსა და უფროსებს შორის. ეს ნიშნავს - ყური ვუგდოთ ყოველ ხმას და იდეების განსხვავება მივიღოთ სერიოზულად. პრაქტიკაში ეს ნიშნავს იმას, რომ მიზნები, მისწრაფებები, მოვალეობები, გადაწყვეტილებები და ა.შ. განიხილება და მიღებული იქნება და რომ ახალგაზრდებმა და უფროსებმა ზუსტად იციან: რომელი მიმართულებით მოქმედებენ; რას ელოდებიან მათგან; რას ელოდებიან ისინი სხვებისგან; როგორ აპირებენ ამის გაკეთებას; როგორ მხარდაჭერას მიიღებენ და რა წყაროდან.

ახალგაზრდების მონაწილეობამ, შესაძლოა, შემოიტანოს მეტად კონკრეტული და საგრძნობი სარგებელი არა მარტო უშუალოდ ახალგაზრდებისთვის, არამედ ორგანიზაციების/დანესებულებების და საზოგადოებისთვის.

ახალგაზრდების მონაწილეობას:

- ★ შემოაქვს პოზიტიური ცვლილებები ახალგაზრდების ცხოვრებაში
- ★ ეხმარება სხვებს, გაიგონონ ახალგაზრდა ადამიანების ხმა
- ★ უზიდავს ახალგაზრდებს, განავითარონ ახალი უნარები, გახდნენ უფრო თავდაჯერებულები
- ★ ეხმარება უფროსებს ახალგაზრდების ნიჭის და პოტენციალის აღიარებაში
- ★ უზიდავს ახალგაზრდებს, აიღონ პასუხისმგებლობა თავიანთ ქცევებსა და გადაწყვეტილებებზე
- ★ ეხმარება ახალგაზრდებს, გაიგონ - როგორ მოქმედებს დემოკრატია და როგორ უნდა გამოვლინდეს ის სინამდვილეში

- ★ უქმნის სივრცეს ახალგაზრდებს იმისთვის, რომ მათ გამოიყენონ თავიანთი ნიჭი და ძალები საზოგადოების ან ორგანიზაციის ინტერესებში
- ★ ეხმარება უფროსებს, გაიგონ ახალგაზრდების საჭიროებები და მოსაზრებები
- ★ განუვითარებს უფროსებს ახალგაზრდებთან ეფექტიანი მუშაობის უნარს

ახალგაზრდების მონაწილეობის ხელშეწყობი პირობების მახასიათებელი

- ★ კონფლიქტური სიტუაციის კონსტრუქციული გადაწყვეტის უნარი;
- ★ მონაწილეობაზე იმათი წვდომა, ვინც არ არის რაიმე სტრუქტურის წევრი;
- ★ წვდომა ინფორმაციაზე;
- ★ წვდომა ტექნოლოგიებზე;
- ★ აქტიური ახალგაზრდული სფერო;
- ★ მონაწილეობის მნიშვნელობის გაგება;
- ★ ძირითადი მოთხოვნები (საკვები, სასმელი, ტანსაცმელი, გარემო და სხვ.) დაკმაყოფილება;
- ★ თანასწორობა (უფროსების და ახალგაზრდების აზრს აქვს თანაბარი წონა);
- ★ არსებული პარტნიორობა: ახალგაზრდები და უფროსები;
- ★ ფინანსური რესურსები;
- ★ ყველაზე შესაბამისი ან საინტერესო დარგის, ან მონაწილეობის ფორმის არჩევის შესაძლებლობის არსებობა;
- ★ ადგილობრივი საჭიროებების განსაზღვრა;
- ★ სხვადასხვა მონაწილის მოზიდვა;
- ★ ახალგაზრდების მდგომარეობის, მათი ინდივიდუალობის, საზოგადოებაში მათი ცხოვრების წესის და ა.შ. ცოდნა;
- ★ უფლებრივი ჩარჩოები;
- ★ განათლების მინიმალური დონე;
- ★ სწავლის სურვილი, მათ შორის სხვის შეცდომებზე;
- ★ მონაწილეობის ინფრასტრუქტურა;
- ★ მონაწილეობის ხელშემწყობი პოლიტიკა;
- ★ ფიზიკური და ემოციური უსაფრთხოება;
- ★ უზრუნველყოფას მოკლებული ახალგაზრდების ინტერესების წარმოდგენა;
- ★ მონაწილეობის უფლება;
- ★ მონაწილეობის ორგანიზების და პროცესების უნარები და კომპეტენტურობა;
- ★ იმის გააზრება, რომ არსებობს მნიშვნელობის მქონე მონაწილეობა (სიმბოლურთან შედარებაში);
- ★ მონაწილეობის ან მონაწილეობასთან დაკავშირებული სამუშაოს წარმართვის მზადყოფნა;
- ★ უფლებამოსილებების და კონტროლის განაწილების მზადყოფნა

მნიშვნელობის მქონე მონაწილეობის მისაღწევად უნდა იყოს შესრულებული ყველა ზემოთ აღნიშნული პირობა (სხვაგვარად მონაწილეობა არ იქნება ეფექტიანი). სწორედ ამიტომ, როდესაც ცდილობ ახალგაზრდების ეფექტურ მოზიდვას ორგანიზაციის და საზოგადოების საქმიანობაში, საჭიროა შემოწმება - რა ხარისხით არის ეს წინარე პირობები შესრულებული და რა არის კიდევ შესასრულებელი.

ნაწილი VI: ფორუმ-თეატრი

„თეატრი – ეს არის ჩვენს თავზე
დაკვირვების ხელოვნება“.

აუგუსტო ბოალი

ფორუმ-თეატრი – არის ინტერაქტიული მეთოდიკა, რომელშიც მოდელირებულია კონკრეტული კონფლიქტური სიტუაცია, რომელიც ასახავს აქტუალურ სოციალურ პრობლემას შემდგომში მაცურებელთან მსჯელობით და გათამაშებული სიტუაციიდან გამოსავლის გზების ძიებით, აგრეთვე მაცურებლის მსახიობებთან ადგილების გაცვლის შესაძლებლობით იმისათვის, რომ გამოყენებული იყოს პრობლემის გადაწყვეტის ნაპოვნი გზები.

წარმოშობის ისტორია

ჩაგრულთა თეატრი შექმნა და აამუშავა გამოჩენილმა ბრაზილიელმა **აუგუსტო ბოალმა**. ის თეატრით დაინტერესებული იყო ადრეული ასაკიდან, მაგრამ მიიღო ინჟინერ-ქიმიკოსის განათლება კოლუმბიის უნივერსიტეტში. ასეთი იყო მამამისის სურვილი, მას უნდოდა, რომ მისი ვაჟიშვილი დაკავებული ყოფილიყო კარგად ანაზღაურებადი, სერიოზული და პერსპექტიული საქმით.

1952 წელს ბოალი ამთავრებს უნივერსიტეტს და მიემგზავრება აშშ-ში. თავისი სპეციალობით სწავლის გარდა ის ესწრება ჯონ გასნერის ლექციებს კოლუმბიის უნივერსიტეტის დრამატული ხელოვნების ფაკულტეტზე, იქ ეცნობა სტანისლავსკის სისტემას, ერთვება ნიუ-იორკის სამსახიობო სტუდიის სამყაროში.

„სამსახიობო სტუდიაში მეცადინეობის შედეგად მე აღფრთოვანდი მსახიობებით, რომლებიც მართლაც ცოცხლობდნენ თავიანთ როლებში. გასაოცარია, ხედავდე, როგორ გარდაიქმნება მსახიობი, როგორ აცოცხლებს გარკვეული დროის განმავლობაში მასში მთვლემარე პოტენციურ შესაძლებლობებს. ადამიანის შეცნობის საუკეთესო ხერხია - თვალყური ადევნო სცენაზე მისი თამაშის შემოქმედებით პროცესს“.

დოქტორანტიურის დამთავრების შემდეგ ბოალი ბრუნდება ბრაზილიაში და მალე ხდება თეატრ „არენას“ ხელმძღვანელი სან-პაოლოში, სადაც მან დაიწყო ექსპერიმენტები ახალი თეატრალური ფორმებით.

ამ დროისთვის ბრაზილია განიცდის საზოგადოებრივ და პოლიტიკურ ცვლილებებს. ქვეყანაში იწყება ეკონომიკური ბუმი, მსხვილი სამრეწველო ქალაქების მოსახლეობა იზრდება უზარმაზარი ტემპით. მოსახლეობის ჩაგრული ფენები ერთიანდებიან, წარმოიქმნება სახალხო კულტურის ფართო მოძრაობა. აუგუსტო ბოალის თეატრი „არენა“ უერთდება ამ მოძრაობას. თავის ჯგუფთან ერთად მას უნდა სახალხო თეატრის შექმნა, რომელიც განკუთვნილი იქნება უბრალო ადამიანებისთვის, ასახავს ბრაზილიის რეალურ ცხოვრებას და რეალურ პრობლემებს. ამგვარად, თეატრი „არენა“ იწყებს მუშაობას ახალი მაცურებლისთვის. აუგუსტო ბოალი თეატრალურ დასთან ერთად მიემგზავრება თავის ქვეყანაში სამოგზაუროდ, გამოდის ღარიბი უბნების მოსახლეობის - მოჯამაგირეების, მუშების - წინაშე იმისათვის, რომ „განათლოს“ ხალხი მისი მდგომარეობის შესახებ და მოუწოდებს მას ჩაგვრის და უსამართლობის წინააღმდეგ ბრძოლისკენ. 1961 წელს აუგუსტო ბოალმა გაიცნო ვირგილიო - ჩრდილო-აღმოსავლეთის ღარიბი რაიონის ერთ-ერთი მცხოვრები, სადაც სახალხო მოძრაობა იყო ძალიან მძლავრი. ეს შეხვედრა საბედისწერო აღმოჩნდა. ის ჩაგრულთა თეატრის ისტორიაში შევიდა როგორც ვირგილიოს ისტორია და იყო ერთ-ერთი ფაქტორი, რომელმაც ჩამოაყალიბა ჩაგრულთა თეატრის ძირითადი პრინციპები, როგორადაც ჩვენ ვიცნობთ დღეს.

პირბილიოს ისტორია

მუსიკალური სპექტაკლი ერთი პატარა სოფლის გლეხების წინაშე თეატრ „არენას“ დასმა დაასრულა სიმღერის სიტყვებით: „მოდით, დავღვაროთ ჩვენი სისხლი!“ პუბლიკა მონუსხული იყო. წარმოდგენის ბოლოს მსახიობებთან მივიდა ძლიერი აღნაგობის მამაკაცი, რომელიც ლამის ტირილს აპირებდა.



ის გაცემული იყო, რომ მსახიობებს ასე კარგად ესმით უბრალო გლეხების, რომ ისინი სოლიდარულები არიან უბრალო ხალხთან და მხარს უჭერენ მას სამართლიანი საქმისთვის ბრძოლაში. მსახიობები ამაცემი იყვნენ იმით, რომ მათ თავიანთი გზავნილი მიანვდინეს აუდიტორიას. მაგრამ ვირგილიო, ასე ერქვა იმ მამაკაცს, აგრძელებდა: „თქვენ შეგიძლიათ, შემოგვიერთდეთ ჩვენ! ყველა ერთად, თქვენ - თქვენი თოფებით, ხოლო ჩვენ - ჩვენი, ასე გავუსწორდებით ჩვენს მჩაგვრელებს!“ მსახიობები შეშინდნენ, ისინი შეეცადნენ,

აეხსნათ, რომ ეს მხოლოდ პიესაა, რომ მათ სწამთ იმის, რასაც სცენაზე ამბობენ, მაგრამ თოფები არ არის ნამდვილი - ეს უბრალოდ რეკვიზიტია. „თოფები არ არის ნამდვილი? - იკითხა გაკვირვებულმა ვირგილიომ. - მაშ, რა ხეირია მათში? თუმცა, იცით, ამას არ აქვს მნიშვნელობა. ნუ იქნება თოფები ნამდვილი, მაგრამ თქვენ, თქვენ ხომ ნამდვილი ხართ, თქვენ ისე ალტკინებით მღეროდით, რომ ჩვენ უნდა დავღვაროთ ჩვენი სისხლი, წამოდით ჩვენთან, იარაღი ყველას ეყოფა!“ დასის მსახიობები უკვე პანიკამ მოიცვა. შეუძლებელი იყო ვირგილიოსთვის და თავის თავისთვისაც იმის ახსნა, თუ რატომ არიან ისინი გულწრფელი მსახიობები, თუმცა თოფები არ არის ნამდვილი. ისინი თავს იმართლებდნენ, როგორც შეეძლოთ. მაგრამ ახლა ვირგილიოს გაკვირვების ჯერი იყო: „ეს როგორ? თქვენ სისხლზე ლაპარაკობთ, რომელიც უნდა დაიღვაროს, მაგრამ მხედველობაში გყავართ მხოლოდ ჩვენ და ჩვენი სიცოცხლეები და არა თქვენი თავი?“ ეს ძალზე სერიოზული განცხადება იყო. ამ მომენტში აუგუსტო ბოალი მიხვდა თავის შეცდომას - როცა მან განაცხადა სოლიდარობა ხალხთან, ის სულაც არ იყო მზად, აელო თავის თავზე რისკის ისეთივე წილი.

და მას შემდეგ არ შექმნილა არცერთი პიესა, რომელიც შეიცავდა რჩევას ან მოწოდებას, იმ შემთხვევების გარდა, როდესაც ის თვითონ იყო მზად რისკზე წასასვლელად.

რისი მიღწევა უნდოდა ბოალს სახალხო თეატრით? ის ცდილობდა, აეძულებინა მაყურებელი არა მარტო ეაზროვნა, არამედ, თავისით ემოქმედა. მათ არა მარტო უნდა დაეყენებინათ კითხვის ქვეშ თავიანთი ახლანდელი დაჩაგრული მდგომარეობა, არამედ ეფიქრათ მის შეცვლაზე. სცენა მათთვის იყო შესანიშნავი შესაძლებლობა წვრთნისთვის. იმისათვის, რომ უფრო და უფრო მიეზიდათ მაყურებელი თეატრალურ დადგმაში, წაეშალათ ზღვარი მაყურებლებსა და მსახიობებს შორის, ბოალმა გამოიგონა ახალი პერსონაჟი - ჯოკერი - თეატრალური წარმოდგენის ერთგვარი მოდერატორი. მას შეუძლია, შეწყვიტოს მოქმედება, მოახდინოს ცალკეული სცენების გამეორების ინიცირება, შეუძლია, მიმართოს მაყურებელს, გამოკითხოს აზრი, გაიგოს - რისი შეცვლა უნდა მას და რას სთავაზობს.

1973 წლიდან ის მსახიობებთან ერთად ამუშავებს **ახალ მეთოდს - საგაზეთო თეატრი**, ჩაგრულთა თეატრის პირველი მეთოდი, რომელიც შექმნილი იყო ბრაზილიაში. მაგრამ მალე მან გადაწყვიტა წასულიყო პერუში, სადაც იღებს მონაწილეობას ნერა-კითხვის არცოდნის წინააღმდეგ ბრძოლის კამპანიაში. ბოალი მუშაობს გლეხებთან და მოჯამაგირებთან, მაგრამ არ ესმის მათი ენა - და აი რატომ გაჩნდა სახეების თეატრის ახალი მეთოდიკა. ურთიერთობის ერთიანი ენის არარსებობის გამო ის და მისი სტუდენტები ურთიერთობენ სახეების მეშვეობით.

დროის ამ პერიოდში ბოალი ექსპერიმენტს იწყებს ახალი თეატრალური ფორმით, რომელსაც ეწოდება „**სინქრონული დრამატურგია**“. ის დგამს წარმოდგენებს, რომლებშიც საუბარია არსებულ პრობლემებზე, ხოლო კულიმინაციის მომენტში, როდესაც გამირმა უნდა მიიღოს ესა თუ ის გადაწყვეტილება, პიესა წყდება. შემდეგ სცენაზე ჩნდება ჯოკერი და ეკითხება აუდიტორიას - როგორ შეიძლება ამ პრობლემის გადაჭრა. მაყურებლები გამოთქვამენ თავიანთ მოსაზრებებს, ხოლო მსახიობები განახორციელებენ მათ სცენაზე.

ეს თეატრისთვის ჭეშმარიტად წინგადადგმული ნაბიჯი იყო. მსახიობები აღარ იძლევიან რჩევებს, ისინი სწავლობენ და იცვლებიან მაყურებელთან ერთად. მაგრამ მაყურებლები კვლავ ვერ ხვდებიან სცენაზე, მთელი ძალაუფლება აქ ისევ მსახიობებს ეკუთვნით.

ეს მეთოდის შემდგომში ერთ-ერთი ძირითადი გახდა ჩაგრულთა თეატრში და მისი განვითარების შემდეგი ნაბიჯის განხორციელებაში აუგუსტო ბოალს დაეხმარა მსუქანი ქალი. აი, როგორ იყო ეს...

მსუქანი ქალის ისტორია

ერთხელ აუგუსტო ბოალთან მივიდა ქალი და მოუყვა თავისი ისტორია. მისი პრობლემა საერთოდ არ იყო პოლიტიკური, საქმე მის ქმარს ეხებოდა. ყოველ თვეში, ხანდახან კი უფრო ხშირად ის ითხოვდა მისგან ფულს მათი ოჯახისთვის, მისთვის (ცოლისთვის) სახლის ასაშენებლად. ქმარი თითქმის არ მუშაობდა, მაგრამ, მიუხედავად ყველაფრისა, ის (ქალი) აძლევდა მას მთელ თავის დანაზოგს. პერიოდულად ქმარს მოჰქონდა მისთვის ანგარიშსწორების ჩეკები, თითქოსდა სახლის მშენებლობისთვის, მაგრამ ისინი ხელით იყო შევსებული და მათ სუნამოს არომატი ასდიოდა. ქალის თხოვნაზე - ენახე-ზინა მისთვის სახლი - ის პასუხობდა მხოლოდ იმას, რომ ჯერ არ დადგა დრო. ერთხელ მათ იჩხუბეს და ქალმა მიმართა წერა-კითხვის მცოდნე მეზობელს, წაეკითხა სუნამოთი გაჟღენთილი ქვითრები. როგორც აღმოჩნდა, ეს სულაც არ იყო ქვითრები, არამედ სასიყვარულო წერილები იყო, რომელთაც საყვარელი სწერდა მის ქმარს.



თავისი მონათხრობის შემდეგ ქალმა იკითხა: რა უნდა გაეკეთებინა მას და აუგუსტო ბოალმა გადაწყვიტა, თავის მსახიობებთან ერთად გაეთამაშებინა ეს სიტუაცია. იმავე საღამოს მათ აჩვენეს ეს სცენა სინქრონული დრამატურგიის გამოყენებით. დადგა გარდამტეხი მომენტი: ქმარი ბრუნდება ცრუ მივლინებიდან. შემდეგ რა? ჯოკერი მიმართავს მაცურებლებს გადანყვეტილების შესაძლო ვარიანტებისთვის. დარბაზიდან შემოდის სხვადასხვა წინადადება. ერთნი სთავაზობენ, აპატიოს ქმარს და მიიღოს, მეორენი - არ შემოუშვას სახლში.

უცებ აუგუსტო ბოალის ყურადღებას იქცევს მსუქანი ქალი, რომელიც მესამე რიგში იჯდა. ის წყობიდან იყო გამოსული სიბრაზისაგან. მან მიმართა ქალს თხოვნით, ეთქვა თავისი წინადადება, რაც მდგომარეობდა იმაში, რომ ცოლ-ქმარი უნდა ელაპარაკოს ერთმანეთს გულახდილად და მხოლოდ მაშინ უნდა მიიღონ გადანყვეტილება. პირდაპირ რომ ვთქვათ, ძალიან მშვიდობიანი გადანყვეტილებაა, რომელიც მსუქანი ქალბატონის საქციელის საპირისპიროდ ჟღერს. მსახიობებმა გაითამაშეს ეს იდეა - უშედეგოდ.

მსუქანი ქალი უკმაყოფილო იყო. „მე ხომ ვთქვი, რომ ცოლი უნდა დაელაპარაკოს ქმარს გულწრფელად, არაფერი არ უნდა დამალოს“. მსახიობებმა სცადეს - კვლავ არაფერი. მსუქანი ქალი სულ უფრო და უფრო ბრაზდებოდა! აშკარა იყო - ის კიდევ უფრო უკმაყოფილო იყო იმით, თუ როგორ გაითამაშეს მსახიობებმა მისი წინადადება: „არა! ასე არა! მან (ცოლმა) ყველაფერი უნდა უთხრას!“ და მაშინ აუგუსტო ბოალი სთავაზობს მას, გამოვიდეს სცენაზე და აჩვენოს, რა აქვს მხედველობაში.

სწორედ ასე მოიქცა ის ქალი. ავიდა სცენაზე, ხელი ჩაავლო ქეჩოში საცოდავ მსახიობს, რომელიც ქმარს თამაშობდა და წაუკითხა ვრცელი ლექცია ქალის და მამაკაცის ურთიერთობაზე. როდესაც დაასრულა, მიაგდო თავისი მსხვერპლი სკამზე და უთხრა: „ახლა კი, როდესაც ჩვენ უკვე სერიოზულად ვილაპარაკეთ, შეგიძლია ნახვიდე სამზარეულოში და მომიმზადო ვახშამი!“

ასე მიიღეს მაცურებლებმა შესაძლებლობა, ჩარეულიყვნენ პიესაში და გამოსულიყვნენ სცენაზე, ვერცერთი მსახიობი ვერ გადმოსცემს ყველაფერ იმას, რასაც გრძნობს ადამიანი, რომელიც უკვე იყო პრობლემურ სიტუაციაში და ცდილობს, იპოვოს გამოსავალი, ასე დაიბადა ფორუმ-თეატრი.

პერუს შემდეგ ბოალი მიემგზავრება არგენტინაში, სადაც დაიბადა უხილავი თეატრი. ხოლო შემდეგ ოჯახთან ერთად ის მიემგზავრება ევროპაში. იქ ეცნობა შინაგანი დათრგუნვის ფორმებს, რომლებსაც არასოდეს შეხვედრია ლათინურ ამერიკაში - მარტოობა, რწმენის უქონლობა, თვითგანადგურება. შედეგად ის იწყებს პიროვნების ინდივიდუალური, შიდა პრობლემების შესწავლას, ამუშავებს ახალ მეთოდებს - სურვილების ცისარტყელა და, როგორც მის ძირითად ელემენტს - „პოლიციელი თავში“.

სამშობლოსგან შორს გატარებული 15 წლის შემდეგ აუგუსტო ბოალი ბრუნდება რიო-დე-ჟანეიროში, სადაც მან დააფუძნა ჩაგრულთა თეატრის მსხვილი ცენტრი (Centre du Theatre dell'Opprime - CTO), რომ-

ლის მიზანი იყო თეატრის მეშვეობით კულტურის საკითხების და ჩაგვრის სხვადასხვა ფორმის შესწავლა და განხილვა. რიო-დე-ჟანეიროში გახდა რა საქალაქო საბჭოს დეპუტატი, ის ქმნის ჩაგრულთა თეატრის კიდევ ერთ მეთოდს - საკანონმდებლო თეატრი - რომლის მეშვეობითაც შეიმუშავებს ახალ კანონებს, შეაქვს საკანონმდებლო ინიციატივები, 40 მათგანიდან 13 შემდგომში კანონად იქცა.

ჩაგრულთა თეატრი - ეს არის ცოცხალი ორგანიზმი, რომელიც არასოდეს ჩერდება, სულ განვითარებადი. ის არსებობს რეალობისა და თეატრალური გამოგონების ზღვარზე. ყოველი დადგმა ჩაგრულთა თეატრის ჩარჩოებში იწყება სცენაზე, მაგრამ მისი მიზანია - გახდეს რეალობა!

რისთვის არის საჭირო ფორუმ-თეატრი?

ფორუმ-თეატრი ალბათ ჩაგრულთა თეატრის ყველაზე ცნობილი და პრაქტიკაში ყველაზე მეტად გამოყენებული მეთოდია. ფორუმ-თეატრი - ეს არის ადამიანების სტიმულირების საშუალება თავიანთი უფლებების დასაცავად აქტიური საქმიანობისკენ, საკუთარი ქცევების შეცვლით - უკეთესი საზოგადოების შექმნისკენ. წარმოდგენის ამოცანაა - უბიძგოს მაყურებელს თავისი პრობლემების აქტიური გადაჭრისკენ, წამოიწყოს დისკუსია საზოგადოებაში.

მაყურებლები აქტიურ როლს თამაშობენ ამ მეთოდის ჩარჩოებში, ისინი ასრულებენ არა მხოლოდ მეთვალყურის როლს, არამედ უფრო - წარმოდგენის მონაწილის. ყველა მსურველს ეძლევა საშუალება, გამოვიდეს სცენაზე და თავისი აზრების, გრძნობების და სურვილების გამოყენებით ჩაერიოს პიესის მსვლელობაში და შესთავაზოს მაყურებლებს შესაძლებელი გამოსავალი რთული სიტუაციიდან. ამ შემთხვევაში თეატრი არის რეპეტიცია ცხოვრებაში შესაძლებელი სოციალური ცვლილებებისა და რეალური მოქმედებებისთვის. ეს მხოლოდ დასაწყისია და არა დასასრული! როგორც ცნობილია, ჩაგრულთა თეატრი ყველა თავისი ფორმით და გამოვლინებით, უმთავრესად, ცდილობს საზოგადოების გარდაქმნას, ჩაგრულთა მდგომარეობის გაუმჯობესებას. ამას მიეკუთვნება სოციალური ცვლილებების ჩატარებისკენ მიმართული უშუალო ქმედებები, აგრეთვე ამ ქმედებებისთვის მომზადება. საკმარისი არ არის პრობლემის გააზრება და გათავისება, მნიშვნელოვანია იმოქმედო მისი გადაჭრისთვის.

ჩაგრულთა თეატრი - ეს არის სავარჯიშოების, თამაშების და ტექნიკების სისტემა, რომელიც ეფუძნება პრინციპს, რომ ადამიანების ურთიერთობები უნდა ემყარებოდეს დიალოგს: მამაკაცებსა და ქალებს, რასებს, ოჯახებს, ჯგუფებს და ერებს შორის: დიალოგი მთავარი უნდა იყოს ყველგან. რეალურ ცხოვრებაში ყველა დიალოგს გააჩნია ტენდენცია, გადაიქცეს მონოლოგად, რომელიც წარმოქმნის ისეთ ურთიერთობებს, როგორიცაა „მჩაგვრელი“ და „დაჩაგრული“. ასეთი რეალობის აღიარება არის ჩაგრულთა თეატრის ძირითადი პრინციპი, რომელიც მიმართულია ადამიანებს შორის დიალოგის აღდგენისკენ.

ფორუმ-თეატრის ფუნქციური კომპონენტები:

ფორუმ-თეატრი შედგება 4 ფუნქციური კომპონენტისგან: სამიზნე აუდიტორია, მსახიობები, ჯოკერი და სცენარი.

სამიზნე აუდიტორია

- აუგუსტო ბოალის ფორუმ-თეატრის ჩვენებები ტარდებოდა ბრაზილიელი გლეხების სივრცეში, ხშირად პირდაპირ ბაზრის მოედანზე („ფორუმი“ ლათინურიდან ითარგმნება, როგორც „მოედანი“).
- თანამედროვე ფორუმ-თეატრების დემონსტრირება ხდება როგორც ქუჩაში, ისე სასწავლო დაწესებულებების, ორგანიზაციების აუდიტორიებში. ხშირად ფორუმ-თეატრი გამოიყენება სხვადასხვა საგანმანათლებლო პროგრამის ჩარჩოებში.
- ფორუმ-თეატრის ტექნოლოგიით მუშაობა შეიძლება ეფექტიანი იყოს ნებისმიერი ადამიანის ან ჯგუფისთვის, რომელიც თავის დაჩაგრულად ან ძალადობის მსხვერპლად მიიჩნევს.

მსახიობები

- აუგუსტო ბოლის ფორუმ-თეატრის მუშაობის პირველ ეტაპზე სამსახიობო ჯგუფი შედგებოდა სხვადასხვა სოციალური ფენის წარმომადგენლებისგან (უფრო ხშირად - გლეხები), რომლებიც არ იყვნენ პროფესიონალი მსახიობები.
- მსოფლიოს თანამედროვე ფორუმ-თეატრების მსახიობები არიან სამიზნე ჯგუფების წარმომადგენლები, რომლებიც დაინტერესებულნი და მოტივირებულნი არიან თავიანთი პრობლემების გადაჭრით საზოგადოების შეცვლის მიზნით.

ჯოკერი

ჯოკერის როლი მდგომარეობს მსახიობების მომზადების ორგანიზაციაში, ის ატარებს სავარჯიშოებს, ახდენს პატარა სცენების კორექტირებას, ეხმარება ჯგუფს გამომსახველობის მიღწევაში და მუშაობს აუდიტორიასთან წარმოდგენის დროს.

პატარა სცენები და სცენარები

- სცენარების დამუშავებისას საჭიროა იმის გათვალისწინება, რომ ნებისმიერი დრამატული მოქმედების საფუძველი არის კონფლიქტი. ფორუმ-თეატრში სცენა მთავრდება კონფლიქტის პიკზე. კონფლიქტი შეგნებულად არის მიყვანილი მაქსიმალურ სიმძაფრემდე.
- სცენარში არ არის მოცემული კონფლიქტის გადაჭრა.
- გადანყვეტილების პოვნა და მისი სცენაზე, ხოლო შემდეგ ცხოვრებაში გადატანა - ფორუმ-თეატრის აუდიტორიის, „აქტიური მაყურებლების“ ამოცანაა.

დადგმა ფორუმ-თეატრის ჩარჩოებში:

1. ყოველთვის ეფუძნება აქტუალურ სოციალურ კონფლიქტს;
2. გულისხმობს პერსონაჟების გაყოფას მჩაგვრელებად და დაჩაგრულებად;
3. შეიცავს მინიმუმ 4 მონაწილეს:
 - ა) პროტაგონისტი (ჩაგრული) - ის არის პიესის მთავარი გმირი, მის მიერ ხორციელდება თხრობა, ის არის სიმბოლო, იმ ჯგუფის წარმომადგენელი, რომელიც იჩაგრება საზოგადოებაში.
 - ბ) ანტაგონისტი - მჩაგვრელი, იმ ჯგუფის წარმომადგენელი, რომელიც ზეწოლას ახორციელებს პროტაგონისტზე.
 - გ) პროტაგონისტის მოკავშირე - ადამიანი, რომელიც მხარს უჭერს და ეხმარება პროტაგონისტს, არის მის მხარეს.
 - დ) ანტაგონისტის მოკავშირე - ადამიანი, რომელიც მჩაგვრელის მხარეს არის, ეხმარება მას და მხარს უჭერს მის წამოწყებებს.

საექსპლანოს მომზადება

მომზადება მიმდინარეობს სამ ძირითად ეტაპად.

პირველი ეტაპი დაკავშირებულია პრობლემის არჩევასთან. აქ მნიშვნელოვანია, რომ ფსიქოლოგი ან პროექტის სხვა მონაწილეები არა მარტო იცნობდნენ სკოლის ან კლასის გარემოს, სადაც უნდა ჩატარდეს წარმოდგენა, არამედ ზუსტად იცოდნენ მოსწავლეთა როგორი კონტინგენტისთვის მუშავდება სცენარი. მეორე ეტაპი დაკავშირებულია უშუალოდ სცენარის დამუშავებასთან, ხოლო მესამე - ეს არის მიზანსცენის და მთლიანობაში სპექტაკლის რეპეტიცია, იმ პირობით, რომ მსახიობებს, ფორუმ-თეატრის მონაწილეებს შესწავლილი აქვთ სამსახიობო ოსტატობის და ფორუმ-თეატრის ინტერაქტიული ტექნიკის საფუძვლები.

ინტერაქტიული სამუშაოს ასეთი ფორმის ჩასატარებლად საჭიროა განსაკუთრებული პირობები. პირველ რიგში, უნდა იყოს საკმაოდ დიდი სივრცე, რომელიც მაყურებელთან „გახურების“ საშუალებას იძლევა. შემდეგ, სასურველია, რომ მოქმედება ხდებოდეს არა სცენაზე, არამედ მის წინ, ან სპეციალურ ოთახში, მაგალითად, სპორტულ დარბაზში ან რეკრეაციებში. მაშინ მაყურებლისთვის უფრო ადვილი იქნება გამოსვლა იმპროვიზებულ მოედანზე იმისთვის, რომ ჩაენაცვლოს მსახიობებს. ამ დროს იხსნება ფსიქოლოგიური ბარიერი, რადგან ბევრი მოზარდისა თუ მათი მშობლებისთვის სცენაზე მაყურებლების წინაშე გამოსვლა, შესაძლოა, პირველად ხდებოდეს მათ ცხოვრებაში და მიღებული გამოცდილება უნდა იყოს მხოლოდ დადებითი.

სპექტაკლის ფაზები

სპექტაკლ-ფორუმში საჭიროა გამოვყოთ ფაზები, რომლებიც წარმოადგენს მის მეთოდურ საფუძველს.

ბახურება

სხეულის სავარჯიშოები და თამაშები, რომლებიც ტარდება წარმოდგენის მონაწილეთა განმუხტვის/განთავისუფლების, კუნთების დაჭიმულობის მოხსნის მიზნით. გარდა ამისა, ეს ხელს უწყობს მსახიობებსა და მაყურებლებს შორის ვერბალური და არავერბალური კონტაქტის დამყარებას. ასეთი სავარჯიშოები ეხმარება მაყურებელს, რომ უფრო სწრაფად შევიდეს თეატრალურ ატმოსფეროში, რომ მერე არ შეეშინდეს, გახდეს წარმოდგენის მონაწილე. სავარჯიშო ტარდება 10-20 წუთის განმავლობაში გარკვეული თანმიმდევრობით, რთულდება შინაარსით, ემოციურობით და მოქმედებაში იზიდავს მონაწილეთა სულ უფრო დიდ რაოდენობას. ყველა სავარჯიშო ტარდება წრეში. ამიტომ მსახიობებს და მაყურებლებს-მონაწილეებს შეუძლიათ გაეცნონ ერთმანეთს, რადგან ხედავენ ერთმანეთის სახეებს.

გახურება შეიცავს 4 ძირითად სავარჯიშოს: „მისალმება“, „კვანძი“, „ადამიანი ადამიანთან“, „ჰიპნოზი“. საჭიროა, რომ მსახიობები თვითონ იყვნენ აქტიურები, თავისუფლები, მოხერხებულები და ემოციურები - მხოლოდ ამგვარად შეძლებენ, მოამზადონ და „დამუხტონ“ მაყურებლები-მონაწილეები ინტერაქტივში სამუშაოდ. ამასთანავე, საჭიროა უსაფრთხოების ტექნიკის დაცვა იმისთვის, რომ არ მოხდეს შეტაკებები, აგრესიული პაექრობა. გახურების ფაზის დასრულების შემდეგ მაყურებლები დასხდებიან თავიანთ ადგილებზე. სპექტაკლის წამყვანი ფსიქოლოგის მოკლე სიტყვის და მსახიობების სპექტაკლისთვის მომზადების შემდეგ იწყება მომდევნო ფაზა.

მოქმედება

ამ ფაზაში მაყურებლებს სთავაზობენ 12-15-წუთიან ინსცენირებას, რომელიც შედგება 4-6 მიზანსცენისაგან და მთავრდება სტოპ-კადრით. ფინალური სცენა არ არის დასრულებული, მაყურებლებს ეუბნებიან, გამოიციონ მოვლენების დასასრული. თავდაპირველად მაყურებლებთან ერთად განიხილავენ პრობლემას, ცდილობენ, იწინასწარმეტყველონ გმირების ქცევების შედეგები, ხდება გრძნობების გაზიარება, რეფლექსია. შემდეგ - გადასვლა მომდევნო ფაზაში - დისკუსიის დასაწყისი (ეს შეიძლება იყოს მონოლოგიც და დიალოგიც).

ფორუმი

ეს ფაზა ძალიან მნიშვნელოვანია მთელ ინტერაქტიულ სამუშაოში. ამ ეტაპზე ხდება მსახიობების ჩანაცვლება მაყურებლებით. მაყურებლები თავიანთი შეხედულების შესაბამისად აჩერებენ მსახიობებს მიზანსცენაში. ისინი ცდილობენ, შესთავაზონ მოვლენის დასრულების თავისი, მათი აზრით, იდეალური ვარიანტი. მაყურებელს შეუძლია, ჩაერთოს სპექტაკლის სცენაში თანდათან, ჯერ ლაპარაკობს როლის მიხედვით, შემდეგ კი თამაშობს. საჭიროა მხარდაჭერა, დანარჩენი მონაწილეების გააქტიურება, რომ ისინი ჩაერთონ მიზანსცენებში, იმიტომ რომ სწორედ თამაშის მეშვეობით

და საკუთარი ემოციური განცდებით შეიძლება მაქსიმალური ფსიქოპროფილაქტიკური ეფექტის მიღწევა.

ამ ფაზაში მთავარია ფსიქოლოგიური და ემოციური მხარდაჭერა ფსიქოლოგის, მსახიობების და მაცურებლის მხრიდან. არცერთი მოქმედება არ უნდა იყოს გაკრიტიკებული, არ უნდა მოხდეს განსჯა, მხოლოდ აპლოდისმენტებით უნდა დავუჭიროთ მხარი. ასეთი მხარდაჭერა ფსიქოლოგისგან, რომელსაც მიჰყავს სპექტაკლი და მსახიობების მხრიდან მაცურებელს აძლევს საშუალებას, გახდეს მონაწილე და გააჟღეროს მეტი შეთავაზება სიტუაციის გადანყვეტის ვარიანტებთან დაკავშირებით, მაგალითად, იმ სიტუაციის, რომელიც უბიძგებს მოზარდს, მიიღოს ნარკოტიკები ან ალკოჰოლი. ფორუმ-სპექტაკლში ხომ არ არის ერთგვაროვანი პასუხები კითხვებზე, ისევე, როგორც არ შეიძლება იყოს კონფლიქტური სიტუაციის გადაჭრის იდეალური ვარიანტი.

განსაკუთრებულ ყურადღებას იმსახურებს იმ მაცურებლების რეაქცია, რომლებიც არ გამოდიან სცენაზე. მათ შეუძლიათ ერთმანეთთან დისკუსია, მსჯელობა ვარიანტებზე, ან შეიძლება ხელი შეუშალონ კიდევ მოქმედებას, მაგრამ ეს ინტერაქტიული ტექნიკის მნიშვნელოვანი ელემენტია, რადგან გვიჩვენებს, რამდენად ღრმად შეეხო პრობლემა მაცურებელს, რამდენად მნიშვნელოვანია ის მისთვის.

მსახიობების მიერ ამ დროს ხორციელდება განსაკუთრებული ხერხი. ისინი თამაშით და იმპროვიზაციით ეხმარებიან მაცურებლებს და ამავე დროს არ აძლევენ სიტუაციას იმის საშუალებას, რომ გადანყვეტოს იდეალურად, რაც იწვევს მაცურებელში მსუბუქ ფრუსტრაციას. ეს იძლევა პრობლემის გადაჭრის სულ ახალი და ახალი გზების ძიების საშუალებას.

ამასთანავე, მაცურებელს იმისათვის, რომ მას არ გაუჩნდეს იმედგაცრუება საკუთარი წარუმატებელი ქმედებების გამო, განუმარტავენ, რომ ცხოვრებაში პრობლემები ასე ადვილად არ წყდება, როგორც ზღაპარში, ჯადოსნური ჯოხის მეშვეობით. რთულ სიტუაციაში ადამიანებს უჭირთ თავიანთი ქცევის შეცვლა, უძნელდებათ, გახდნენ სხვა ადამიანები, ამისათვის საჭიროა დრო და მთავარია - სურვილი.

სპექტაკლის ეს ფაზა შეიძლება გაგრძელდეს 2-3 საათი, მისი ხანგრძლივობა დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად საინტერესო იქნება პრობლემების გადაჭრის ვარიანტები ყოველ მიზანსცენაში. განსაკუთრებული როლი ენიჭება ფორუმ-სპექტაკლის წამყვან ფსიქოლოგს. აუცილებელია, რომ მან შეიგრძნოს მაცურებლის ქმედებები და დროულად გააკეთოს მათზე რეაგირება იმ შემთხვევაში, თუ ისინი გახდა არაეფექტური ან თუ მეორდება. ტაქტიკიდან უნდა გადავიდეს სხვა მიზანსცენაზე, ან დაასრულოს სპექტაკლი.

უპუკავშირი

ამ ფაზაში, როგორც წესი, მაცურებლებისგან იღებენ ინტერვიუს სპექტაკლის შესახებ, იმ განცდების შესახებ, რომლებიც მათ აქვთ, დამოკიდებულების შეცვლის თაობაზე იმ პრობლემის მიმართ, რომელზეც იყო საუბარი სპექტაკლში. აქ გამოიყენება ფერადი ბარათების ინტერაქტიული სისტემა, რომელთა მეშვეობითაც შეიძლება საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასება.

საექტაკლის შედეგების განხილვა მსახიობებთან და სპეციალისტებთან ერთად

აქ მნიშვნელოვანი მომენტი მსახიობების წარმატებული ან წარუმატებელი მოქმედებების გამოვლენა. განიხილება მაცურებლების ის „აღმოჩენებიც“, რომლებიც შემდგომში სპექტაკლის წარმატებით ჩატარებას შეუწყობს ხელს მოცემული სცენარის მიხედვით. ხდება მსახიობების და მაცურებლების საუკეთესო გადანყვეტილებების შერჩევა, მაგრამ ეს იმას არ ნიშნავს, რომ ეს მიგნებები აუცილებლად გამოყენებული იქნება შემდეგ სამუშაოში. სპექტაკლი-ფორუმი, ხშირ შემთხვევაში, არის მაცურებლების იმპროვიზაცია და ყოველთვის გამოჩნდება ახალი და მოულოდნელი გარდატეხა პრობლემის გადანყვეტაში. გარდა ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ ერთნაირი სპექტაკლები არ არსებობს, მეორდება მხოლოდ საწყისი მოქმედება.

ბამოყენებული ლიტერატურა

1. ი. ი. გოლოვანოვა, „კონფლიქტების მართვის მეთოდის“ - ყაზანი, ინოვაციური ტექნოლოგიების ცენტრი, ხელმისაწვდომია - [HTTPS://KPFU.RU/STAFF-FILES/F1953687008/KONFLIKTY-2011.PDF](https://kpfu.ru/staff-files/f1953687008/konflikty-2011.pdf)
2. ე. ი. საფინა, „ლიდერობა და გუნდის შექმნა: მოსწავლეთა ჩართვა საპროექტო საქმიანობაში“, სანკტ-პეტერბურგის დამატებითი განათლების რესურსცენტრი, „საბავშვო და ახალგაზრდული სოციალური ინიციატივების მხარდაჭერა“, 2017
3. ირინა ფადეევას ბლოგი, „7 სავარჯიშო ლიდერების იერარქიის გამოსავლენად და გუნდის შექმნისათვის“, 2018, ხელმისაწვდომია - [HTTP://WWW.FADEEVA.KIEV.UA/7-UPRAZHNEIY-DLYA-VYYAVLENIYA-IERARHII-LIDEROV-I-KOMANDOOBRAZOVANIYA.HTML](http://www.fadeeva.kiev.ua/7-uprazhnenij-dlya-vyyavleniya-ierarhii-liderov-i-komandobrazovaniya.html)
4. „მიეცი შენს თავს სიტყვა! ევროპული ქარტიის პრაქტიკული დამხმარე სახელმძღვანელო ახალგაზრდების მონაწილეობის შესახებ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ადგილობრივ და რეგიონალურ დონეზე“, ევროპის საბჭო, 2015, ხელმისაწვდომია - [HTTPS://RM.COE.INT/16807023E2](https://rm.coe.int/16807023E2)
5. „კომპასი“, დამხმარე საგანმანათლებლო სახელმძღვანელო ადამიანის უფლებების დარგში ახალგაზრდების მონაწილეობით, ევროპის საბჭო, ხელმისაწვდომია - [HTTPS://WWW.COE.INT/RU/WEB/COMPASS/HRE-AND-ACTIVISMN%20IS%20ACTIVISM](https://www.coe.int/ru/web/compass/hre-and-activismn%20is%20activism)
6. „ქალთა ლიდერობის ფენომენი“, ფონდი „სოხუმი“, 2010
7. ზულიხან ალიევა, მანსურ ალბასტოვი, სამუშაო რვეული საზოგადოებრივი ორგანიზაციების მუშაობაში ფორუმ-თეატრის გამოყენების შესახებ, ჩეჩნეთის რეგიონალური საზოგადოებრივი ორგანიზაცია - სოციალურ-ფსიქოლოგიური რესურსცენტრი „სულის სიმშვიდე“ - „სინტემ“, ხელმისაწვდომია - [HTTPS://INTERRASIBIR.RU/STORAGE/EDITOR/RABOCHAYA-TETRAD.PDF](https://interrasibir.ru/storage/editor/rabochaya-tetrad.pdf)



კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“

მეთოდური სახელმძღვანელო შემუშავდა პროექტის
„ახალგაზრდა მშვიდობის ელჩები მშვიდობის, ტოლერანტობისა და
არაძალადობრივი კულტურის ხელშეწყობისთვის“ ფარგლებში

მასალების კონსოლიდაციაზე მუშაობდნენ:

ეკატერინე გამახარია

ინნა აირაპეტიანი

რედაქტორი - ლალი შენგელია

დამკაბადონებელი - ლია კოსტავა

საკონტაქტო ინფორმაცია:

ქ. ქუთაისი, მგალობლიშვილის ქ. 6
ქ. თბილისი, ა. მიცკევიჩის ქ. №29 ბ, საოფისე ფართი №2

womansukhumi@gmail.com;
fundsukhumitbilisi@gmail.com

www.fsokhumi.ge

www.facebook.com/fsokhumi