

Інклюзивна комунікативна Interview_Part I

Ліза: [00:00:11] Вітаю, Ліло, я дуже рада бачити вас сьогодні тут, у Міжнародному університеті Карлсруе. Поговоримо про інклюзивну комунікацію в командах. Отже, Ліла, чи хотіли б ви представити себе в першу чергу?

Ліла: [00:00:25] Звичайно. Мене звуть Ліла Сакс Дос Сантос Гомес, дуже довге ім'я, і я родом зі Сполучених Штатів. Я прожив у Німеччині 25 років. Спочатку я вивчав антропологію з акцентом на Бразилію. Я навчався в Гейдельберзі, Бразилії та Великій Британії.

Я отримав освіту за спеціальністю так званий «Міжнародні дослідження дитинства та молоді». Що в основному і є антропологією освіти, так як люди в різних культурах бачать дитинство і молодість, які у них є освітні практики.

Після цього я провів багато часу, працюючи в різних сферах. Я працював у різних муніципалітетах. Я також працювала в секторі громадських організацій, а у 2019 році заснувала власну компанію Yarrow Global Consulting. Ми зосереджуємося на підтримці, особливо того, що ми називаємо публічною політикою або практичною, партисипативною державною політикою. Отже, як ми можемо підтримати муніципалітети, приватні установи, а також широку громадськість у створенні більш інклюзивної державної політики, включаючи системи освіти?

Ліза: [00:01:45] Звучить дуже цікаво. Тепер, коли ми хочемо поговорити про командну роботу, моїм першим питанням було б трохи більше зрозуміти, які найпоширеніші бар'єри в командах.

Ліла: [00:01:59] Ну, я думаю, найважливіше, перш за все, це те, що навіть якщо ми дивимося на бар'єри всередині команд, різні дослідження показали, що більш різноманітні команди насправді набагато інноваційніші, вони набагато стійкіші, вони здатні підходити до складних викликів, які ми маємо в сучасному суспільстві, набагато по-іншому, тому що вони об'єднують різні точки зору.

Незважаючи на те, що іноді ми зосереджуємося на одній з труднощів, з якими ми стикаємося, насправді ми повинні думати про те, як створити інклюзивні рамки для міжкультурних команд або різноманітних команд, тому що наше суспільство стає все більш різноманітним. Я думаю, що потрібно дійсно зосередитися на тому, які переваги від цього.

Але, звичайно, це складно, у вас багато різних бар'єрів у різних командах, у вас є мовні бар'єри, у вас є культурні бар'єри. Є різні дослідження, які показують, що люди мають різні поняття, наприклад, часу, як організувати час, різні концепції ефективності, різні концепції комунікації, не тільки мовного спілкування, а й тілесного спілкування, і одне з понять, яке я хотів би використовувати найбільше, це ідея лінійного та кругового часу.

Отже, це спосіб, за допомогою якого ми можемо поглянути на різні бар'єри в командах, і це лише один з аспектів, який, на мою думку, дійсно близький багатьом людям.

Наприклад, я вийшла заміж за бразильця, і ми також працюємо разом у різних проектах, і у нього дуже кругове уявлення про час. Отже, це означає, що час для

нього – це не те, що можна поділити на гарні маленькі блоки, і потім, коли ми закінчуємо з одним блоком, ми починаємо з наступного. Але в основному ви працюєте над чимось, поки це не буде завершено, і це може зайняти годину, це може зайняти дві години. Але це дійсно підтримує, наприклад, дружбу або свого роду колегіальне спілкування і співпрацю в команді.

Коли він переїхав до Німеччини, це було дуже важко для нього, тому що в Німеччині дуже сильна лінійна концепція часу, яка в основному означає: якщо ми плануємо робити щось протягом 60 хвилин, то через 60 хвилин, незалежно від того, де ми знаходимося на проекті, ми зупиняємося і починаємо з наступної концепції. Це може бути зрозуміле людьми як більш ефективно. Для людей, які мають кругове уявлення про час, це може бути сприйнято як грубість, тому що вони думають: добре, ми просто будуємо наші відносини, і так чому ж ми припиняємо розмову зараз?

І так, я думаю, що якщо ми говоримо про бар'єри, ви дійсно повинні подумати про те, які є уявлення людей про час, які є поняття спілкування, формального неформального спілкування, а також мови тіла, яку люди використовують (...).

Ліза: [00:04:47] Але чи вважаєте Ви, що є конкретні бар'єри, які нам потрібно вирішувати в командах студентів? Тому що цей курс для студентів з університетів.

Ліла: [00:05:00] Ну, я думаю, що студенти будуть приносити різного роду питання. Одна з них – звідки вони беруться? Які навички вони приносять із собою? Чи визнаються ці навички, наприклад, у системах формальної освіти, чи вони приносять із собою неформальні навички? Крім того, якщо ви працюєте з більш різноманітним контингентом студентів, то ви будете мати справу з різними концепціями статі, з різними ідеями та концепціями того, що освітні послуги повинні пропонувати. Ймовірно, у вас будуть учні, які приїжджатимуть з різних вікових груп, люди можуть приносити з собою професійну освіту або непрофесійну освіту. Отже, я думаю, що з одного боку, вам потрібно звернути увагу на те, як студенти (...) можуть мати справу з різними формами різноманітності та використовувати цей тип різноманітності, щоб мати можливість покращити свій освітній досвід.

Ліла: [00:05:59] Але що можуть зробити самі учні, щоб створити більш інклюзивну комунікацію, коли вони працюють у командах?

Ліза: [00:06:07] Ну, я думаю, якщо ви подивитесь, ми вже говорили про пом'якшення бар'єрів або про зменшення упередженості. І я думаю, що основний спосіб, і це має значення для студентів, але для всіх, хто має справу з різними упередженнями, це в основному... У нас є три кроки, на які ви звертаєте увагу, коли говорите про пом'якшення упереджень:

Одна з них – визнати власні упередження. Отже, які є типи стереотипів, які я можу внести в будь-який життєвий досвід, який у мене є? І це пов'язано з соціалізацією, яку я мав, тим, як мене виховували, можливо, культурою, в якій я виріс, або з досвідом, який у мене був, і на який я спираюся, коли маю справу з іншими людьми. Отже, як я можу бути більш впізнаваним і краще усвідомлювати свої власні упередження і те, що я привношу в досвід з іншою людиною?

І другий крок – це створення емпатії або спроба якось змінити сприйняття. (...) Ми сприймаємо багато речей як належне, хтось може поводитися певним чином, який

ми вважаємо, наприклад, грубим або не вписується в ситуацію. Але погляньте на себе з точки зору іншої людини і подумайте (...), чому вона може діяти саме так і чому ви знаєте, які можуть бути причини (...) для того, щоб люди діяли певним чином. Щоб мати цю зміну перспективи.

Але також створення безпечних просторів, в яких люди можуть або спілкуватися з іншими, або розповідати про свій досвід.

Я думаю, що це три кроки, які студенти дійсно можуть використовувати, щоб пом'якшити упередження.

Ліза: Що означає безпечний простір?

Ліла: Ну, безпечний простір – це досить великий термін (...). У вас різні уявлення про безпечні простори. Концепція, яка найчастіше використовується, полягає в тому, де я маю доступ до фізичного простору. Це може бути онлайн-простір або офлайн-простір, в якому я можу спілкуватися з людьми. Хто, можливо, переживав те саме, що й я, це міг бути, наприклад, расизм або дискримінація через інвалідність, фізичні чи розумові вади.

Ліза: Дякую за пояснення. Я хотів би повернутися до обстановки команди. У команді зазвичай є різні ролі або, принаймні, ви розподіляєте різні ролі. Роль лідера і роль інших членів. Чи важливо мати різні ролі в інклюзивній команді? І які різні обов'язки мав би мати кожен з цих членів?

Ліла: [00:08:49] (...) Я думаю, що ролі – це те, що можна розподіляти активно або свідомо. Я думаю, головне – це реально замислитися над ролями, які, можливо, свідомо чи здебільшого несвідомо розподілялися.

Отже, хтось може мати роль лідера... [Ви повинні подумати], чи дійсно ця людина підходить для цієї ролі? Чи це та роль, яку вони хочуть мати? Чи це та роль, яка їм комфортна? Чи змінилася ця роль за період реалізації проекту? (...) Досить часто, коли ми працюємо в командах, особливо якщо ми працюємо в командах над певним проектом, люди свідомо чи несвідомо входять у певну роль, а потім як би застрягають з цією роллю до кінця проекту. Це може не допомогти людині, але також може не допомогти проекту. Отже, я вважаю, що дуже важливо мати, час від часу, можливо, раз на місяць або раз на шість тижнів, виходити на метарівень (...) рефлексивний рівень і дивитися на проект і не тільки дивитися на його операційну частину, але й дійсно приділяти час.

Щоб виглядати і бути схожим, всім дійсно комфортно в ролях, в яких вони перебувають? Це все ще працює на проект? (...) Чи не стагнуємо ми в якийсь момент? (...)

Людям, як правило, потрібно дуже мало часу, коли вони починають проект. (...) Наприклад, ви разом виконуєте груповий проект, разом пишете есе або створюєте презентацію. Досить часто ми схильні (...) починати це робити, і людам, як правило, потрібно дуже мало часу, щоб подумати про свого роду стратегічний підхід до будь-якого проекту.

Можливо, є хтось, кого ми вважаємо критично мислячим. Ви навіть можете роздрукувати картку на аркуші паперу, у вас можуть бути картки різних кольорів, і ви говорите цій людині, наприклад, що протягом проекту ви будете критично мислити.

Ви будете піднімати свою синю карту щоразу, коли (...) запитуючи, що ми робимо.



Отже, у вас може бути щось на кшталт критичного мислення, у вас може бути хронометрист, у вас може бути клоун, гумор, хтось, хто відповідає за те, щоб усі все ще отримували задоволення або не ставилися до себе занадто серйозно. І тоді у вас може бути лідер (...), і дійсно важлива роль – це хтось, хто відповідає за протоколювання речей. І якщо ви (...) активно думаєте про ці ролі перед початком проекту, то це може допомогти вам в ході проекту також подумати про те, добре, яких ролей не вистачає? Які ролі нам можуть знадобитися? І ви можете мати це протягом проекту.



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor the European Education and Culture Executive Agency can be held responsible for them.