

Inclusive Communication Interview_Part I.mp4

ლიზა: [00:00:11] კეთილი იყოს თქვენი მობრძანება, ლილა. ძალიან მიხარია, რომ დღეს აქ, Karlshochschule International University-ზე ხართ. დღეს გუნდის შინაარსობრივი კომუნიკაციის თემაზე გვექნება საუბარი. ლილა, გსურთ, რომ ჯერ თქვენს შესახებ გვესაუბროთ?

ლილა: [00:00:25] დარწმუნებით. ჩემი სახელია ლილა სექს დოს სანგოს გომესი — საკმაოდ გრძელი სახელი, და მე აშშ-სმოვდივარ. გერმანიაში 25 წელია ვცხოვრობ. თავდაპირველად ანთროპოლოგიას ვსწავლობდი, ფოკუსით ბრაზილიაზე. მეცადინეობდი ჰაიდელბერგში, ბრაზილიასა და ბრიტანეთში.

ჩემი დიპლომი საერთაშორისო ბავშვთა და ახალგაზრდობის კვლევის სფეროში მაქვს, რაც ძირითადად განათლების ანთროპოლოგიას ნიშნავს — როგორ აღიქვამენ ადამიანები სხვადასხვა კულტურებში ბავშვობასა და ახალგაზრდობას, რა საგანმანათლებლო პრაქტიკები აქვთ.

ამის შემდეგ მრავალი დრო ვიმუშავე სხვადასხვა სფეროში. ვმუშაობდი სხვადასხვა მუნიციპალიტეტებში, ასევე არასამთავრობო სექტორში. 2019 წელს გავაკეთე საკუთარი კომპანია, Yarrow Global Consulting. ჩვენი ყურადღება ძირითადად იმაზეა, რაც ჩვენ საჯარო პოლიტიკას ვუწოდებთ ან პრაქტიკულ, მონაწილეობით დაფუძნებულ საჯარო პოლიტიკას. ანუ როგორ შეგვიძლია შევუწყოთ ხელი მუნიციპალიტეტებს, კერძო ორგანიზაციებსა და ფართო სამოგადოებას ინკლუზიური საჯარო პოლიტიკის შექმნაში, მათ შორის განათლების სისტემებში.

ლიზა: [00:01:45] ეს ძალიან საინტერესოა. დღეს, როცა გუნდის მუშაობაზე ვისაუბრებთ, ჩემი პირველი შეკითხვა იქნება, რომ ცოცხალი მეტი გავიგოთ, რომელი ყველაზე ხშირი ბარიერები არსებობს გუნდებში.

ლილა: [00:01:59] კი, ჩემი აზრით, ყველაზე მნიშვნელოვანი, პირველ რიგში, ის არის, რომ მიუხედავად იმისა, რომ გუნდებში ბარიერებს ვაანალიზებთ, სხვადასხვა კვლევები აჩვენებს, რომ უფრო მრავალფეროვანი გუნდები რეალურად გაცილებით ინოვაციურები არიან, უფრო მდგრადები არიან და დღევანდელ სამოგადოებაში არსებული კომპლექსური გამოწვევებისადმი სხვა კუთხით მიდიან, რადგან სხვადასხვა პერსპექტივას ერთად მოიგანენ.

მიუხედავად იმისა, რომ ზოგჯერ ჩვენ ერთ-ერთ სირთულეზე ვკონცენტრირდებით, სინამდვილეში უნდა ვნახოთ, როგორ შევქმნათ ინკლუზიური ჩარჩოები ინტერკულტურული ან მრავალფეროვანი გუნდებისთვის, რადგან ჩვენი სამოგადოება სულ უფრო მრავალფეროვანი ხდება. ვფიქრობ, უნდა ვფოკუსირდეთ იმაზე, რა უპირატესობები აქვს ამას.

მაგრამ, რა თქმა უნდა, ეს რთულია — მრავალფეროვან გუნდებში უამრავი ბარიერია:

ენობრივი ბარიერები, კულტურული ბარიერები. სხვადასხვა კვლევები აჩვენებს, რომ ადამიანებს აქვთ სხვადასხვა კონცეფცია, მაგალითად, დროის, როგორ ორგანიზება გაუკეთონ დროს, სხვადასხვა ეფექტურობის კონცეფცია, სხვადასხვა კომუნიკაციის კონცეფცია — არა მხოლოდ ენობრივი კომუნიკაციის, არამედ სხეულის ენით კომუნიკაციისაც. ერთ-ერთი კონცეფცია, რომელსაც მე ყველაზე ხშირად ვიყენებ, არის ხაზოვანი და ცირკულარული დროის იდეა.

ეს არის გზა, რომ ვიხილოთ სხვადასხვა ბარიერები გუნდებში, და ეს მხოლოდ ერთი ასპექტია, რომლის მიმართაც ბევრი ადამიანი ნამდვილად შეიძლება გაეგოს.

მაგალითად, მე ვქორწინდები ბრაზილიელზე, და ჩვენ ასევე ვმუშაობთ სხვადასხვა პროექტებში, და მას აქვს ძალიან ცირკულარული დროის კონცეფცია. ეს ნიშნავს, რომ დრო მისთვის არა რაღაცა პაგარა ბლოკებად დაყოფილი, რომლის შემდეგაც ერთი ბლოკის დასრულების შემდეგ იწყება შემდეგი. სინამდვილეში, მუშაობთ რამეზე, სანამ არ დასრულდება, ეს შეიძლება იყოს ერთი საათი, შეიძლება ორი საათი. მაგრამ ეს ნამდვილად ეხმარება, მაგალითად, მეგობრობას ან კოლეგიალურ კომუნიკაციას და თანამშრომლობას გუნდებში. როდესაც ის გადავიდა გერმანიაში, ეს მისთვის ძალიან რთული იყო, რადგან გერმანიაში ძალიან ძლიერი ხაზოვანი დროის კონცეფცია არსებობს, რაც ძირითადად ნიშნავს: თუ ჩვენ ვგეგმავთ რაღაცის გაკეთებას 60 წუთით, 60 წუთის შემდეგ, პროექტის რომელ ეტაპზეც ვართ, ვჩერდებით და იწყებთ შემდეგ კონცეფციას. ეს შეიძლება ადამიანებმა უფრო ეფექტურად აღიქვან. ადამიანებისთვის, ვისაც ცირკულარული დროის კონცეფცია აქვს, ეს შეიძლება უხეშად იქნეს ნაჩვენები, რადგან ისინი ფიქრობენ: "კარგი, ჩვენ ვაშენებთ ჩვენს ურთიერთობებს, რაგომ ვჩერდებით ახლა საუბარში?"

მათემატიკურად, თუ ბარიერებზე ვსაუბრობთ, ნამდვილად უნდა გავითვალისწინოთ, რა კონცეფცია აქვთ ადამიანებს დროისა, კომუნიკაციის (ფორმალური, არაფორმალური) და ასევე სხეულის ენის მიმართ, რომელიც ადამიანები იყენებენ (...).

ლიზა: [00:04:47] მაგრამ შენ ხომ არ ფიქრობ, რომ არსებობს სპეციფიკური ბარიერები, რომელთა დაძლევა აუცილებელია სტუდენტური გუნდებისთვის? რადგან ეს კურსი უნივერსიტეტების სტუდენტებისთვის არის.

ლილა: [00:05:00] ვფიქრობ, რომ სტუდენტები სხვადასხვა გიპის კითხვებს შემოიგანენ. ერთ-ერთი არის — საიდან ისინი მოდიან? რა უნარებს ფლობენ? ეს უნარები, მაგალითად, აღიარებულია ოფიციალურ საგანმანათლებლო სისტემებში, თუ ისინი არაფორმალურ უნარებს მოიგანენ? ასევე, თუ მუშაობთ მრავალფეროვან სტუდენტურ ჯგუფთან, მოგიწევთ სხვადასხვა გენდერული კონცეფციების გათვალისწინება, სხვადასხვა იდეებისა და წარმოდგენების გათვალისწინება იმის შესახებ, რა უნდა შესთავაზოს განათლების სერვისმა. სავარაუდოდ, სტუდენტები სხვადასხვა ასაკობრივ ჯგუფს წარმოადგენენ, ზოგი პროფესიულ განათლებას მოაქვს, ზოგი — არაფორმალურს. ამიტომ, ერთ-ერთი მთავარი ასპექტია, რომ სტუდენტები (...) შეძლონ სხვადასხვა მრავალფეროვნების ფორმებთან ურთიერთობა და გამოიყენონ ეს მრავალფეროვნება, რათა გააუმჯობესონ თავიანთი საგანმანათლებლო გამოცდილება.

ლილა: [00:05:59] მაგრამ რას შეუძლია თავად სტუდენტებს, რომ შექმნან უფრო ინკლუზიური კომუნიკაცია, როცა ისინი გუნდებში მუშაობენ?

ლიზა: [00:06:07] ვფიქრობ, თუ შევხედავთ, ჩვენ წინასწარ ვილაპარაკეთ ბარიერების ან მიკერძოებულობის შემცირების შესახებ. და ჩემი აზრით, მთავარი გზა, რომელიც სტუდენტებისთვისაც გამართლებულია, მაგრამ ნებისმიერისთვის, ვინც სხვადასხვა მიკერძოებულობასთან მუშაობს, არის შემდეგი... არსებობს სამი ნაბიჯი, რომელსაც უნდა უყუროთ, როცა მიკერძოებულობის შემცირებაზე საუბარი:

ერთ-ერთი არის საკუთარი მიკერძოებულების აღიარება. ანუ, რა გიპის სტერეოტიპებს ვიგან საკუთარ გამოცდილებაში? ეს დაკავშირებულია სოციალურიზაციასთან, რომელიც გამაჩნია, ჩემს აღზრდასთან, შესაძლოა კულტურასთან, რომელშიც გავიზარდე, ან გამოცდილებასთან,

რომელმაც ვეყრდნობი, როცა სხვა ადამიანებთან ურთიერთობ. როგორ შემიძლია უფრო მეტად გავიგო საკუთარი მიკერძოებულები და რა შემაქვს სხვა ადამიანთან გამოცდილებაში. მეორე ნაბიჯი არის ემპათიის შექმნა ან ალქმის შეცვლა. (...) ჩვენ ბევრ რამეს **vanzelf** ვიღებთ. ვინმე შეიძლება მოიქცეს ისე, რასაც ჩვენ უხეშად ან არასწორად ვთვლით კონკრეტულ სიტუაციაში. მაგრამ შეადგინეთ თავი სხვა ადამიანის პოზიციაში და იფიქრეთ (...) რაგომ შეიძლება მოქმედებდეს ასე და რა მიზეზები შეიძლება ჰქონდეთ ადამიანებს მოქმედებისას. ეს არის ალქმის შეცვლის პროცესი.

მაგრამ ასევე მნიშვნელოვანია უსაფრთხო სივრცეების შექმნა, სადაც ადამიანები შეუძლიათ ან ერთმანეთს ესაუბრონ, ან თავიანთ გამოცდილებაზე ისაუბრონ.

მე ვფიქრობ, ეს სამი ნაბიჯი სტუდენტებისთვის მართლაც გამოსადეგია, რათა შეძლონ მიკერძოებულობის შემცირება.

ლიზა: რა ნიშნავს “უსაფრთხო სივრცე”?

ლილა: უსაფრთხო სივრცე საკმაოდ ფართო გერმინია (...). არსებობს უსაფრთხო სივრცეების სხვადასხვა კონცეფცია. ყველაზე ხშირად გამოყენებული კონცეფცია არის ის, სადაც მაქვს ფიზიკური სივრცის წვდომა. ეს შეიძლება იყოს ონლაინ სივრცე ან ოფლაინ სივრცე, სადაც შემიძლია ადამიანებთან ურთიერთობა. ადამიანები, რომლებმაც შეიძლება იგივე გამოცდილება ჰქონდეთ, რაც მე, მაგალითად რასიზმი ან დისკრიმინაცია შეზღუდულობის გამო, ფიზიკური ან გონებრივი შეზღუდულობა.

ლიზა: მაღლობა განმარტებისთვის. მინდა დავუბრუნდე გუნდის გარემოს. გუნდში ჩვეულებრივ არსებობენ სხვადასხვა როლები, ან მაინც სხვადასხვა როლებს ვანაწილებთ. ლიდერის როლი და სხვა წევრების როლები. რამდენად მნიშვნელოვანია განსხვავებული როლების არსებობა ინკლუზიურ გუნდში? და რა განსხვავებული პასუხისმგებლობები ექნებათ თითოეულ წევრს?

ლილა: [00:08:49] (...) ვფიქრობ, როლები რაღაცაა, რასაც აქტიურად ან შეგნებულად შეგიძლიათ დაუნიშნოთ. მთავარი ის არის, რომ ნამდვილად განვიხილოთ როლები, რომლებიც შესაძლოა შეგნებულად ან უმეტესად გაუცნობიერებლად გადანაწილებულ იქნას.

მაგალითად, ვინმეს შეიძლება ჰქონდეს ლიდერის როლი... [თქვენ უნდა გაანალიზოთ], ეს ადამიანი ნამდვილად შესაბამისია ამ როლისთვის? ეს ის როლია, რომლის შესრულებაც სურს? კომფორტულად გრძნობს ამ როლში თავს? შეიცვალა ეს როლი პროექტის განმავლობაში? (...) საკმაოდ ხშირად, როცა გუნდებში ვმუშაობთ და განსაკუთრებით კონკრეტულ პროექტებზე, ადამიანები შემოდის გარკვეულ როლში, შეგნებულად ან შეუმჩნეველად, და შემდეგ რჩება იმ როლში მთელი პროექტის განმავლობაში. ეს შესაძლოა არ დაეხმაროს ადამიანს, მაგრამ ასევე შესაძლოა პროექტსაც ვერ დაეხმაროს. ამიტომ, ვფიქრობ, ძალიან მნიშვნელოვანია პერიოდულად — იქნებ თვეში ერთხელ ან ყოველ ექვს კვირაში ერთხელ — მიგანოდე პროექტზე მეტა ღონეზე (...) რეფლექტივ ღონეზე და შეხედოთ არა მხოლოდ ოპერაციულ ნაწილს, არამედ ნამდვილად დრო დაუთმოთ.

შეამოწმოთ: ყველა კომფორტულად გრძნობს თავს იმ როლებში, რომელშიც არიან? ეს ჯერ კიდევ მუშაობს პროექტისთვის? (...) ხომ არ ვჩერდებით რაღაც ეტაპზე? (...) ადამიანები პროექტის დაწყებისას ძალიან ცოტა დროს უთმობენ ამაზე ფიქრს. (...) მაგალითად, თქვენ

ერთად აკეთებთ ჯგუფურ პროექტს, ერთობლივად წერთ ნაშრომს ან ქმნით პრეზენტაციას. ხშირად ჩვენ ვიწყებთ მის შესრულებას და აღამიანები ძალიან ცოტას ფიქრობენ სტრატეგიულ მიდგომაზე.

მოსახერხებელია, მაგალითად, ვინმესთვის, ვისაც კრიტიკული მოაზროვნე ჰგონიათ, გამოუცხადოთ როლი. შეგიძლიათ ქალაქში ბარათები დაპრინტოთ სხვადასხვა ფერის, და უთხრათ, მაგალითად, პროექტის განმავლობაში ეს აღამიანი იქნება კრიტიკული მოაზროვნე. ყოველ ჯერზე, როცა ჩვენ რაღაცას ვაკეთებთ, მისი ლურჯი ბარათი აჩვენოს (...) შეკითხვებით ჩვენს საქმიანობასთან დაკავშირებით. ასე რომ, შეგიძლიათ ქონდეთ კრიტიკული მოაზროვნე, დროის მმართველი, მხიარული წევრი (კლოუნი), რომელიც პასუხისმგებელია, რომ ყველას მოსწონს ან არ იღებს ყველაფერს ძალიან სერიოზულად.

შემდეგ შეგიძლიათ გქონდეთ ლიდერი (...) და ძალიან მნიშვნელოვანი როლი არის პასუხისმგებელი, ვინც ყველაფერს პროტოკოლავს. თუ აქტიურად იფიქრებთ ამ როლებზე პროექტის დაწყებამდე, ეს დაგეხმარებათ პროექტის განმავლობაში: რა როლები აკლია? რა როლები შეიძლება დაგვჭირდეს? და ეს შეიძლება გამოიყენოთ მთელი პროექტის განმავლობაში.