

Парасткі дэмакратыі на «ПОЛІ ЦУДАЎ»

Ягор Мароз



Ягор Мароз — старшыня ўправы грамадскага аб'яднання “Фокус-група” (Мінск), псіхолаг, магістр сацыяльнай работы (індывідуальнае і групавое кансультаванне), мае досвед працы ў трэцім сектары з 1997 г.

e-mail: pneumatic@newmail.ru

Праца трэнера ў трэцім сектары выразна адрозніваецца ад ролі настаўніка ў іншых накірунках адукацыі дарослых тым, што яна значна шырэй перадачы досведу; і асабіста для мяне асноўнае адрозненне — гэта неабходнасць выхаваўчага ўздзеяння. Сапраўды, значная частка заняткаў у трэцім сектары маюць як пажаданы вынік нейкія змены ў светапоглядзе чалавека, актыўнае прасоўванне нейкіх ідэй. Пад час працы трэнер павінен заахваціць, заматываваць удзельнікаў на дзейнасць пасля сканчэння семінара¹. Непасрэдная перадача досведу адыходзіць убок, бо большасць дарослых людзей могуць выдатна засвойваць новыя веды самастойна, з дапамогай падручнікаў, амаль без удзелу настаўніка.

Дасягненне зменаў у паводзінах і светапоглядзе людзей тычыцца хутчэй выхавання, чым навучання. Як псіхолаг я прызвычайна лічыць такія змены справай вельмі цяжкай, бо ў практыцы кансультавання гэта амаль заўсёды патрабуе велізарных намаганняў з абодвух бакоў і шмат часу. Звычайны сацыяльны механізм такіх зменаў — уздзеянне праз асабісты прыклад і пераконванне. Менавіта праз асабісты прыклад нашых бацькоў і іншых рэфэрэнтных дарослых мы навучаемся ў дзяцінстве. Пазней мы пачынаем абгірацца на асабістыя веды і розум пад час планавання нашай дзейнасці. Але ж большасць нашых ведаў і перакананняў не з'яўляецца вынікам асабістага досведу. Ці сапраўды па Рыа-дэ-Жанейра большасць тыбульцаў ходзяць у белых портках? Як адчувае сябе чалавек, хворы на СНІД? Ці сапраўды дэмакратыя лепш за рабаўладальніцтва? Мы ніколі не былі ў Рыа, ніколі не хварэлі на СНІД і ніколі не бачылі рабоў. Пры гэтым, не маючы магчымасці праверыць, мы вырашылі ў гэта па-

верыць. Безумоўна, мы верым не ўсім і не заўсёды, і засцерагаем ад таго, каб быць падманутымі. Каб мець нейкі шанец пераканаць кагосьці, трэба карыстацца павагай у яго вачах. На жаль, праз гэта нават самыя лагічныя довады застаюцца непачутымі з вуснаў чалавека, да якога ставяцца абыякава ці варожа. У працы з дарослым пераадоленне бар'ера рыгіднасці ўжо засвоеных паводзінаў — вялікая праблема. Словы кансультанта і яго аўтарытэт, давер да яго супернічаюць з аўтарытэтам бацькоў і блізкіх кліента². Таму большую частку кансультацыйнага працэсу займае ўсталяванне даверлівых адносінаў кліента да псіхолага. Выхаваўчыя задачы і пазіцыя трэнера, на мой погляд, мала адрозніваюцца ад задач і пазіцыі кансультанта.

Выхаваўчае ўздзеянне на “трэцесектарных” семінарах і трэнінгах мне падаецца яшчэ больш складаным, бо яны, звычайна, маюць такую форму, якая не дазваляе трэнеру давесці да ўдзельнікаў свае лепшыя якасці і сцвердзіць свой аўтарытэт:

- Яны праходзяць вельмі хутка, на працягу аднаго ці некалькіх дзён. За гэты час амаль немажліва разабрацца ў чалавеку. Вельмі добры, кваліфікаваны ў сваёй сферы адукатар аказваецца ў аднолькавых умовах з невучам, бо, як кажуць, сустракаюць па вопратцы...
- Актывісты трэцяга сектара, якія прыходзяць на семінар у якасці ўдзельнікаў, — гэта звычайна вельмі цікаўныя і дасведчаныя людзі. Многія з іх карыстаюцца ў сваіх супольнасцях павагай і аўтарытэтам, прызвычайліва быць вядучымі. Сапраўдзіць перад іх крытычнымі поглядамі сваё права накіроўваць — няпроста.

¹ Нягледзячы на відавочныя адрозненні, тут і ніжэй я выкарыстоўваю словы “семінар” і “трэнінг” як сінонімы.

² Больш падрабязны разгляд гэтага пытання выходзіць за межы гэтага артыкула.

Прымаючы да ўвагі гэтыя довады, можа падацца, што перад трэнерамі стаіць невыканальная задача. Тым не менш, на практыцы мы бачым, што гэтыя семінары і трэнінгі праходзяць паўсюдна, а з боку трэнераў не чуваць ляманту аб іх цяжкай працы. Хіба яны ведаюць нейкі сакрэт, патаемныя магічныя рытуалы? Давайце паспрабуем разабрацца, якія механізмы працуюць на выхавачыя мэты семінара і дапамагаюць трэнерам углываць на ўдзельнікаў.

Напампаваць уласны аўтарытэт

На жаль, існуе шмат сацыяльных артыфактаў, калі праз інертнасць свядомасці людзі скажона ўспрымаюць рэчаіснасць. Звычайна, каб цвяроза ацаніць сітуацыю і ўлічыць усе акалічнасці, патрэбна дастаткова шмат часу і інтэлектуальных намаганняў. Часцей за ўсё наша падсвядомасць “падкідае” нам найпрасцейшае выйсце, з якім мы лёгка згаджаемся.

Ёсць шырока вядомы прыклад з эксперыментам па сацыяльнай псіхалогіі: Гурту незнаёмых людзей прапаноўвалі згуляць у гульнію накшталт “Што, Дзе, Калі”. Вядучы выбіраўся сярод іх выпадковым чынам. Пасля гульні кожны павінен быў ацаніць узровень інтэлекту і досвед астатніх. Найбольшы бал звычайна атрымліваў вядучы.

У падобныя гульні любяць гуляць і трэнеры на семінарах. Як не дзіўна, нават калі мы выразна бачым, што ўсе разумныя словы зыходзяць з паперкі ці кніжкі ў руках вядучага, а не з яго галавы, падсвядома наша павага да яго расце.

Знешні выгляд і паводзіны трэнера маюць вялікае значэнне для напампоўвання аўтарытэту, бо, калі добра замаскавацца, за кароткі тэрмін семінара яго не толькі сустрэнуць, але і праводзяць выключна па вопратцы. Лідэру звычайна больш дазваляюць і больш даруюць. Таму экзальтаваныя, выбітныя паводзіны, “тыпажнасць”, дапамагаюць трэнэру заняць лідуючую пазіцыю. Традыцыйная сістэма адукацыі не атаясамліваецца ў вачах звычайных людзей з эфектыўнасцю і цікавасцю, сацыяльныя праблемы настаўнікаў сярод рэдніх школ і дзяржаўных ВНУ шырока вядомы. Сярод шматлікіх настаўнікаў толькі адзінкі аказаліся цікавымі і кваліфікаванымі людзьмі, якія давалі сапраўды патрэбны досвед, таму трэнэру толькі зашкодзіць падабенства да агульнапрынятага вобраза настаўніка. Калі ў вас няма часу змагацца з недаверам і скепсісам, якім звычайна сустракаюць прайшоўшыя праз жоравы ўрокаў і лекцыяў новага настаўніка, адкіньце ўбок тэзісы выступу і добрую дыкцыю, часцей перабівайце суразмоўцаў, не перапытвайце і не ўдакладняйце. Калі б адукацыйная праграма была разлічана на доўгі тэрмін, эфект быў бы негатывым, але ж усё скончыцца праз некалькі дзён.

Мы часцей памыляемся, калі адчуваем абмежаванасць у часе. Нам складаней лагічна ацэньваць ста-

новішча, калі мы не ведаем, што будзе далей. Час, рэгламент семінара — сапраўдная чароўная палачка ў руках трэнера. Спасылаючыся на недахоп часу і на жаданне перайсці да наступнага этапу, можна “прымусіць” удзельнікаў менш крытычна ставіцца да довадаў трэнера і прасцей згаджацца. Спасылкамі на рэгламент можна маніпуляваць групавой дынамікай. Разбітае на дзве часткі практыкаванне — палова ў пачатку семінара, другая бліжэй да канца — трымае ўдзельнікаў у напружанасці. Нават самае простае, “класічнае” практыкаванне павінна адрознівацца ад “кніжнага” варыянта, каб ва ўдзельнікаў не было магчы-масці параўнаць яго, ці заскочыць наперад.

Спаслацца на аўтарытэт іншых

Знаёмы трэнер X, пачынаючы семінар з просценькага практыкавання на знаёмства, кажа: “А зараз практыкаванні, якому мяне навучыла ў самым пачатку майго трэнерскага шляху, каля сямі гадоў таму, на вялікай адукацыйнай праграме ў Нямеччыне выбітна трэнер Y.”

Ці трэба тут нешта тлумачыць?

Каб ваш аўтарытэт узрос, трэба, безумоўна, папярэдзіць перад пачаткам семінара, што яго праграма ўзгаднялася калектывам вопытных адукацараў, а практыкаванні ўзяты з найлепшых падручнікаў і кампіляцыяў. Галоўнае — не пераходзіць межаў, бо жаданне ўразіць удзельнікаў дастаткова лёгка раскрываецца.

Вельмі добра, калі на семінары ў трэнера ёсць асістэнт. Іх “вертыкальнае” ўзаемадзеянне будзе прыладам для ўдзельнікаў. Да таго ж, у параўнанні з менш кампетэнтным памочнікам трэнэру лёгка дэманстраваць сваю перавагу.

Адмовіцца ад аўтарытарнай пазіцыі

Да гэтага часу большасць з вас, чытачоў, напэўна, ужо заўважыла гэтае прыгожае выйсце і кляне маю дурноту. Сапраўды, калі карыстацца аўтарытэтам цяжка, лепш зусім ад яго адмовіцца і карыстацца іншымі механізмамі ўплыву на чалавека. Напрыклад, у псіхатэрапіі робяць менавіта так.

КБТ³ у сваіх кароткатэрміновых праграмах дапамогі асноўную ўвагу перакладае з асобы трэнера на тэхналогію: дакладнае выкананне метадыкі навучання прыводзіць да найлепшага выніку, што даводзіцца да ўдзельнікаў. Трэнер паказваецца “адукацыйнай машынай”, транслюючай досвед: безаблічнай, строгай і абьякавай. Падпарадкавацца патрабаванням “метадыкі” значна прасцей, чым патрабаванням чалавека, бо разумнасць і аўтарытэт чалавека мы можам ацаніць лягчэй, чым абгрунтаванасць метадыкі.

Гуманістычная плыня, чья палеміка даволі папулярная ў трэцім сектары, ідзе праз наладжванне партнёрскіх адносін паміж “фасілітатарам⁴” і ас-

³ Кагнітыўна-біхевіяральная тэрапія.

⁴ Ад ангельскага *facilitate*: спрашчаць, дапамагаць, падштурхоўваць.

татнімі ўдзельнікамі. Удзельнікі “на роўных” разам шукаюць выйсце і прымаюць рашэнні.

Абодва падыходы актыўна выкарыстоўваюцца ў семінарах і трэнінгах. Амаль немагчыма ўявіць сабе проста дыскусію, ці проста даклад: кожны з этапаў семінара расквечаны метадычнымі “знаходкамі”, і нават падачу статыстычнага матэрыялу разбаўляюць “абменам меркаваннямі”.

Але ці заўсёды гэта сапраўды прыгожа? Адмову ад аўтарытэту лёгка дэклараваць, нашмат складаней сапраўды адмовіцца ад асабістага ўплыву трэнера. Я лічу, што вельмі часта гэтая “адмова” з’яўляецца не болей, чым “дымавой заслонай”, за якой хаваецца маніпуляванне свядомасцю ўдзельнікаў.

Тыпова, падаўшы тэму для групавой дыскусіі, трэнер адыходзіць убок і занатоўвае асноўныя тэзы на вялікім аркушы паперы, зрэдку перапытваючы ўдзельнікаў. Напрыканцы дыскусіі ён зачытвае тэзы і падводзіць вынікі. Вось ён, сапраўдны трыумф самастойнай працы на семінары, дзе трэнер — толькі памагаты.

Але толькі пакуль мы не адчынім любы падручнік па сацыяльнай псіхалогіі, каб падрабязна разабрацца, якія магчымасці ёсць у вядучага, каб уплываць на дыскусію:

- Трэнер задае тэму дыскусіі і падае сігнал аб яе сканчэнні;
- Трэнер мае магчымасць выбраць з падобных сцвярджэнняў удзельнікаў перад запісам і пасля кадуе інфармацыю, скарачаючы яе і маючы ў гэты момант магчымасць лёгка і незаўважна сказаць яе;
- Перапытванне “незразумелых” выказванняў дазваляе схаваную крытыку непажаданых ідэяў і падштурхоўванне дыскусіі ў патрэбны бок;
- Пасля сканчэння дыскусіі ён мае эксклюзіўнае права на абагульненне, абапіраючыся не на словы ўдзельнікаў, а на свае нататкі, і маючы магчымасць па-свойму расставіць акцэнты.

Бачна, што на самой справе ў гэтай сітуацыі трэнер — не сціплы памагаты, а кіроўца працэсу. Словы ўдзельнікаў хутка забудуцца, а высновы трэнера будуць без крытыкі ўспрыняты ўсімі як вынік агульнай працы. І замест “трыумфу самастойнай працы” мы можам атрымаць “ліст запарожцаў турэцкаму султану”.

Людзі схільныя пераменшваць сітуацыйную дэ-тэрмінацыю паводзінаў, што робіць магчымым незаўважна ўздзейнічаць на іх думкі праз добра спланаваную дзейнасць⁵. Не трэба думаць, што ўсе актыўныя/інтэрактыўныя метадыкі працуюць на тое, каб дапамагчы людзям лепш зразумець свае перакананні і перакананні іншых. Як і любое іншае вынаходніцтва чалавецтва, іх можна лёгка павярнуць супраць удзельнікаў семінара, дзе абмен меркаваннямі патрэбны толькі дзеля адцягвання ўвагі ад маніпуляванняў

трэнера. Актыўныя метады шырока выкарыстоўваюцца і ў шматлікіх MLM⁶ з зусім іншымі мэтамі.

Тая ж групавая дыскусія з прыкладу можа быць зроблена чыста, з сапраўдным улікам меркаванняў удзельнікаў, а можа быць наўмысна скіраваная ў “патрэбны” бок. Гэта залежыць выключна ад самога трэнера, але ж ці лёгка стрымацца ад выкарыстання магчымасці крыху “аптымізаваць” працэс?

Цікавая праца для актыўных людзей. Не Гербалайф.

Нярэдка сутыкаешся з людзьмі, якія лічаць сябе “ўніверсальнымі трэнерамі”, здольнымі праводзіць і семінар па прафілактыцы СНІД, і трэнінг для падлеткаў, і праграму па развіцці супольнасці, нават калі яны ніколі не займаіся раней гэтай тэмай. Іх упэўненасць у поспеху абапіраецца менавіта на валоданне некалькімі з пералічаных простых, але вельмі эфектыўных спосабаў маніпуляцыі, а таксама на тое, што актыўныя метады “правакуюць” непрафесіяналізм⁷.

Горлум, пачвара з “Уладара пярэсцёнка”, не валодаў майстэрствам рэфлексіі і не мог убачыць жудасць свайго выгляду і дзеянняў. Замест гэтага ён размаўляў з пярэсцёнкам усяўладдзя, якое ўсё больш і больш скажала яго душу.

Трэнер дзеля ацэнкі сваёй працы звычайна глядзіць у кола ўдзельнікаў семінара, і задаволены тым, што бачыць: выхаваўчыя мэты семінара дасягнутыя, падманутыя ўдзельнікі поўныя энтузіязму. Чым больш часу праходзіць, тым менш крытычна ставяцца да сябе і этычнасці сваёй працы трэнеры. Большасць з трэнераў, якія актыўна выкарыстоўваюць маніпуляванне ўдзельнікамі пад час семінара, робяць гэта ненаўмысна і няздольныя адрэфлектаваць свае паводзіны.

Відавочна, што кароткатэрміновыя адукацыйныя праграмы праз свае абмежаванні дрэнна падыходзяць для вырашэння выхаваўчых задач. Тое “выйсце”, якое было выпрацавана трэнерамі, каб, нягледзячы на гэта, выконваць выхаваўчыя задачы, сталася горшым за яго прычыну. Трэці сэктар, сілкуючыся ад ідэі грамадзянскай свядомасці, сам стаў “шэльмаваць” блізкіх да яго людзей. Ці мэты грамадзянскай адукацыі апраўдваюць выкарыстанне такіх сродкаў?

Я лічу, што наспеў час агучыць гэтую праблему сярод прафесійнай супольнасці адукацараў і сярод удзельнікаў семінараў і трэнінгаў. Адукацыя дарослых не павінна адбывацца праз маніпуляванне свядомасцю людзей. Адукацыйныя мерапрыемствы, якія маюць выхаваўчую кампаненту, павінны ўлічваць этычныя патрабаванні і праходзіць у больш працягла тэрмін, або, калі гэта немагчыма, узровень намаганняў і крытычнасці да сваіх дзеянняў з боку трэнераў павінен быць большым.

⁵ Тыповы прыклад — правіла трох “Так”.

⁶ Multi Level Marketing — гандлёвая піраміда.

⁷ Звычайна, дастаткова проста прачытаць метадыку з падручніка, а ўсё астатняе зробіць самі ўдзельнікі (гэта ўжо адзначала ў першым нумары “Адукацара” Алена Карпіевіч).