

Двое приходят на интервью... Введение в диадные интервью для оценщиков

Автор: Брайна Гиббонс (Bryna Gibbons). Опубликовано: октябрь 2025 г.

Вы слышали о диадных интервью? Я — нет, пока не поняла, что уже сама проводила их несколько раз!

Диадное интервью — это метод сбора данных, в котором беседа ведётся сразу с двумя участниками (плюс интервьюер). В оценке этот метод пока используется нечасто, но у него есть уникальные преимущества и особенности.

Многое из того, что я узнала о диадных интервью, взято из книги Дэвида Л. Моргана *Essentials of Dyadic Interviewing*. Очень рекомендую её, если хотите погрузиться глубже! В этой статье я опираюсь на книгу и добавляю собственные наблюдения и адаптации с практической точки зрения, чтобы метод был понятным и полезным в вашей работе.

Что такое диадное интервью?

Проще говоря, это интервью с двумя участниками вместо одного. Его ещё называют «совместным», «парным», «сопряжённым» или «двухперсональным» интервью.

Диадные интервью особенно полезны, когда нужно выявить общий опыт и то, как люди взаимодействуют вокруг темы. Поэтому чаще всего их используют в исследованиях по здравоохранению, семье и психологии — с уже существующими парами (партнёры, человек и его опекун, родитель и ребёнок). Реже — с коллегами, друзьями и даже незнакомцами.

Зачем использовать диадные интервью?

Преимущества

С опорой на мой опыт и описание Моргана, диадные интервью дают оценщикам такие плюсы:

- **Богатые данные.** Появляются уникальные инсайты, когда участники сравнивают свой опыт, спорят, дополняют друг друга и находят общие нити — Морган называет это «обмен и сравнение».
- **Более глубокие ответы.** Когда рядом есть человек, который понимает контекст, участники уходят от общих формулировок и дают истории, примеры, конкретику.
- **Детализация.** Участники «подхватывают» мысли друг друга, уточняют комментарии, добавляют детали и примеры.

Перевод выполнен с помощью ИИ

Источник: Eval Academy — [“Two People Walk Into An Interview... An Intro To Dyadic Interviews For Evaluators”](#).

- **Разные интерпретации.** Люди по-разному понимают вопросы, что даёт более целостную картину.
- **Комфорт и открытость.** Разговорный формат может казаться менее иерархичным: часть «контроля» смещается от интервьюера к участникам.
- **Поддержка.** Участники помогают друг другу формулировать мысли, напоминают о фактах.
- **Расширение перспективы.** Можно включить тех, кого поодиночке вы бы не позвали.
- **Экономия времени.** В моём опыте это быстрее, чем два отдельных интервью: вводная и согласие проходят один раз.

Сложности

Диадные интервью разделяют многие «боли» фокус-групп: сложности с расписанием, модерацией динамики и эффект социальной желательности (когда отвечают «как надо», а не правду). Плюс — свои нюансы:

- **Общее знание.** Вы можете «выпасть из контекста», если собеседники шутят «для своих», говорят жаргоном или отсылают к общей истории. Не бойтесь «сыграть простака» и попросить пояснить.
- **Динамика раскрытия.** Личные темы при третьем человеке — это уязвимость: кто-то сдержится, кому-то, наоборот, легче, а кто-то потом пожалеет об откровенности. Если у пары есть отношения, раскрытия могут повлиять на них и после интервью. Говорите об этом заранее и будьте готовы мягко переводить разговор.
- **Конфиденциальность.** Сам факт второго участника меняет смысл конфиденциальности. Честно проговоривайте это на этапе согласия: вы храните интервью как конфиденциальное, но не можете контролировать, что расскажет другой участник. Просите беречь приватность друг друга и ничего не выносить наружу.

Когда использовать диадные интервью?

Когда они работают лучше всего

- Участники имеют **общий опыт/знания/интересы.**
- **Знают и хорошо относятся друг к другу.**
- Им **интересно слушать и учиться друг у друга.**
- Тема **приятна для обсуждения.**
- Речь идёт о **совместном проекте/задаче.**
- **Фокус-группа невозможна** (не собрать группу, участников всего двое и т.п.).
- Вы изучаете **парную динамику/коллаборацию.**
- Вопросы **неструктурированные или полуструктурированные**, чтобы беседа текла естественно.

Морган подчёркивает: богатство данных сильно зависит от того, **насколько участникам есть что обсудить между собой**, поэтому продумывайте пары. Спросите себя, **чи именно перспективы вы ищете и как на них повлияет присутствие другого.** Например,

Перевод выполнен с помощью ИИ

Источник: Eval Academy — [“Two People Walk Into An Interview... An Intro To Dyadic Interviews For Evaluators”](#).

наставник и подопечный: вы изучаете опыт наставника или их общий путь? Это и определит, подходит ли диадный формат.

Когда формат может не подойти

- Участники **мало связаны** общим опытом/языком.
- Есть риск **конфликта/соревновательности**.
- Люди **незнакомы** и, вероятно, будут расходиться во взглядах.
- Сильная **асимметрия власти** (например, сотрудник и руководитель).
- Тема **чувствительная** или глубоко личная.
- Тема **высокотехническая**.
- Нужны **индивидуальные истории**.
- Требуется **жёсткая структура** и много вопросов за короткое время.

Как диадные интервью соотносятся с другими методами?

По сравнению с индивидуальными интервью

- **Время:** в «одионочном» интервью всё время — одному человеку; в диадном оно делится на двоих.
- **Расписание:** согласовать **три** календаря сложнее.
- **Сложность взаимодействия:** появляется ещё один уровень — **между участниками**, который интервьюер не контролирует полностью.
- **Модерация:** вместо фокусирования на раппорте с одним человеком иногда нужно **отступить**, дать течь беседе, поддержать тихого участника.
- **Глубина:** совместные рассказы пары могут дать более **насыщенные данные**, хотя характер «пробинг-вопросов» будет иным.
- **Раскрытие:** кому-то перед другим человеком комфортнее, кому-то — нет.

По сравнению с фокус-группами

- **Время на высказывание** у каждого существенно больше.
- **Организация** проще: всего две персоны.
- **Структура** обычно свободнее, модерация — менее директивная.
- **Групповая динамика:** меньше риска доминирования и группового мышления, больше **сбалансированного диалога**.

	Индивидуальное интервью	Диадное интервью	Фокус-группа
Распределение времени	Всё время уделяется одному участнику	Время делится между двумя участниками	Время делится между многими участниками
Планирование	Проще всего (два календаря)	Средняя сложность (три календаря)	Сложнее всего (много календарей)

Перевод выполнен с помощью ИИ

Источник: Eval Academy — [“Two People Walk Into An Interview... An Intro To Dyadic Interviews For Evaluators”](#).

	Индивидуальное интервью	Диадное интервью	Фокус-группа
Структура	Гибкая, можно подстроить под конкретного человека	Разговорный формат; роль модератора меняется по ходу	Часто более структурирована и активно ведётся модератором
Межличностная динамика	Раппорт «один на один»	Качество взаимодействия между двумя участниками может различаться	Групповое взаимодействие; риск доминирования отдельных голосов и «группового мышления»
Конфиденциальность	Наивысший уровень	Средний (делится с одним человеком)	Низкий (делится с группой)

Источник: таблица-изображение из статьи Eval Academy.

Применение в оценке

В Three Five диадные интервью особенно хорошо работали там, где есть **естественные пары**, которым комфортно обсуждать тему вместе.

Примеры:

- Два сотрудника, которые вместе планировали и запускали пилот. Совместное интервью дало **намного более полное** понимание: они напоминали друг другу детали, задавали вопросы и «складывали» процесс прямо в разговоре.
- Руководитель программы пригласил на своё интервью **фронтального сотрудника**. Совмещение «стратегического» и «полевого» взглядов дало **многослойное** понимание улучшений и влияния.
- Двое клиентов сравнивали опыт доступа к программе: всплыли **общие трудности**, а при сложных темах они поддерживали друг друга.

Советы по проведению диадных интервью

- **Прозрачность заранее.** Сразу сообщайте, что это **диадное** интервью, и почему именно эта пара (например, схожие роли, участие в одной программе).
- **Тщательная подготовка.** Поймите контекст и отношения между участниками. Это помогает правильно **свести пару**, нацелить вопросы на общий опыт и предвидеть динамику — и, как следствие, **лучше модераторить**.
- **Обсудите конфиденциальность.** Используйте понятный текст приглашения, например:

В интервью будете вы и ещё один [участник/сотрудник/клиент]. Интервьюер относится ко всему сказанному как к конфиденциальному, но другой человек тоже

Перевод выполнен с помощью ИИ

Источник: Eval Academy — [“Two People Walk Into An Interview... An Intro To Dyadic Interviews For Evaluators”](#).

услышит ваши слова, и мы не можем контролировать, что он вынесет за пределы беседы. Просим уважать приватность друг друга и не делиться обсуждённым. Лучший способ защитить приватность — **не** рассказывать того, что вы не хотели бы раскрывать.

- **Планируйте вопросы.** Они могут отличаться от «одинокых». Лучше работают **открытые** вопросы и те, что поощряют **взаимодействие и сравнение**, например: «С какими трудностями вы сталкивались при проведении сессий?» или «Как вам было вместе работать над проектом?». Полезные подходы Моргана:
 - «Познакомимся» (находим общую почву),
 - «Воронка» (от общего к частному),
 - **Сторителлинг**,
 - «Гранд-тур» (пройтись по типичному дню/опыту).
- **Поощряйте взаимодействие.** Вначале участники обращаются к интервьюеру — мягко «переключайте» их друг на друга: «Добавишь что-нибудь?», «А у тебя было похоже или иначе?».
- **Держите баланс.** С двумя участниками важно **нейтрально** реагировать, чтобы не выглядеть «на чьей-то стороне». Вместо оценочных реплик — **кивок, улыбка, нейтральное подтверждение.** ([Eval Academy](#))

Заключение

Диадные интервью — не самый распространённый метод в оценке, но потенциал у них большой. Если вы изучаете **общий опыт, командную динамику** или **совместную работу**, этот формат может открыть путь к **более богатым данным** и **глубокому пониманию**.

Даже размышления о диадных интервью помогают увидеть, как **отношения и взаимодействия** формируют то, **как** люди рассказывают — и в индивидуальных интервью, и во фокус-группах. Надеюсь, статья поможет вам увидеть возможности диадного формата и, возможно, вдохновит попробовать его в своей работе!

Источник: Eval Academy — “[Two People Walk Into An Interview... An Intro To Dyadic Interviews For Evaluators](#)”.

В программах наставничества диадные интервью часто «выстреливают», но при правильной настройке.

Когда это отлично работает

- **У пары есть общий опыт и доверие.** Наставник/наставляемый уже поработали вместе, у них сложился язык и примеры.
- **Цель — понять совместную работу,** а не оценить личные качества: как ставили цели, как договаривались о встречах, что помогло/мешало.
- **Тема не болезненная** (не про конфликты, дисциплинарные меры, оценки эффективности конкретного человека).
- **Хочется “сцепки” деталей.** В диаде участники напоминают друг другу пропущенные шаги, спорят, уточняют — вы получаете богатое, «сшитое» описание процесса.

Когда лучше избегать или дополнить

- **Ярко выражённая асимметрия власти** и/или недавно возникшие трения: наставляемому может быть неловко говорить при наставнике.
- **Планируется обсуждать чувствительные темы** (например, неудачи, оценка руководства, жалобы).
- **Пара недавно сформирована** и ещё не имеет общего опыта.

👉 В таких случаях:

- Сделайте **комбинированный дизайн**: короткие **индивидуальные интервью** + одно **совместное** (в конце), чтобы сверить версии и собрать «общую историю».
- Или проведите **индивидуальные интервью**, а потом **мини-фокус-группу наставников** и **отдельно наставляемых**.

Как минимизировать риски (шаблоны и приёмы)

Приглашение/согласие (короткий текст):

Интервью совместное: в нём будут вы и ваш(а) наставник/наставляемый. Мы относимся к сказанному как к конфиденциальному, но второй участник тоже услышит ваши слова. Пожалуйста, уважайте приватность друг друга и не выносите обсуждённое наружу. Если что-то неудобно обсуждать при друг друге, скажите — можно ответить отдельно.

Фасилитация:

Перевод выполнен с помощью ИИ

Источник: Eval Academy — [“Two People Walk Into An Interview... An Intro To Dyadic Interviews For Evaluators”](#).

- В начале задать «рамку безопасности»: договориться не перебивать, уточнять, говорить из «я-позиции».
- Следить, чтобы один не доминировал: «Давайте по кругу», «А как это было с вашей стороны?».
- Разрешать обращаться друг к другу, а не всё время к интервьюеру: «Добавите/оспорите?».

Структура гайда (8 примерных вопросов):

1. Как вы начали работу как пара? Что обсудили на старте?
2. Какими сделали первые цели? Как измеряли прогресс?
3. Что в ваших встречах работало лучше всего?
4. Когда было сложно? Как вы это проходили?
5. Пример ситуации, где вы по-разному видели задачу — как договорились?
6. Что из практик вы бы точно сохранили в программе?
7. Что в программе мешало (регламент, расписание, ресурсы)?
8. Если бы вы запускали пару заново, что сделали бы иначе?

Логистика и этика:

- **Время:** 45–60 минут обычно достаточно (для новичков закладывайте 60).
- **Согласование:** три календаря — планируйте заранее.
- **Запись:** предупредите, кто будет иметь доступ; можно предложить остановить запись на чувствительных моментах.
- **Опция «выхода»:** в конце спросите, хочет ли кто-то **добавить что-то конфиденциально** коротким индивидуальным звонком/формой.

Где диада даёт добавочную ценность именно в наставничестве

- **Настройка и поддержка целей (SMART/OKR):** видно, как пара их понимает и переопределяет.
- **Микропрактики** (ритм встреч, обратная связь, тени/наблюдения): всплывают конкретные приёмы.
- **Взаимообучение:** наставляемый поправляет «легенду» наставника и наоборот — это обогащает данные, которых не услышать поодиночке.

Итог

- **Да, формат подходит**, если фокус на совместном опыте и пара в психологически безопасных отношениях.
- Для тем с риском уязвимости — **диада + индивидуальные интервью** (до/после) или два отдельных интервью как основной метод.

Если хотите, набросаю под вашу программу: скрипт приглашения, гайд на 45/60 минут, форму согласия и «чек-лист» модератора.

Перевод выполнен с помощью ИИ

Источник: Eval Academy — [“Two People Walk Into An Interview... An Intro To Dyadic Interviews For Evaluators”](#).