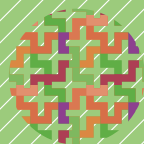




Consiliul Național  
al Tineretului din Moldova

# ОСНОВЫ МЕЖКУЛЬТУРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Материалы разработаны в рамках проекта  
«Межкультурный диалог в Молдове»



Кишинев – 2015

Pestalozzi Children's Foundation  
Education and intercultural competence - worldwide



MINISTERUL  
TINERETULUI  
ȘI SPORTULUI  
AL REPUBLICII MOLDOVA

«Основы межкультурного образования» разработаны в рамках проекта «Межкультурный диалог в Молдове», реализованного в апреле 2010 г. – декабре 2012 г. Национальным советом молодежи Молдовы (НСММ) при финансовой поддержке Швейцарского детского фонда «Песталоцци» (PCF).

Публикация материалов «Основы межкультурного образования» осуществлена благодаря финансовой поддержке Министерства молодежи и спорта Республики Молдова.

Мнения, выраженные в данном издании, принадлежат авторам и не обязательно отражают точку зрения Швейцарского детского фонда «Песталоцци» (PCF) или Министерства молодежи и спорта Республики Молдова.

Национальный совет молодежи Молдовы (CNTM)

Направление: Продвижение прав человека и социальная интеграция

Проект «Межкультурный диалог в Молдове»

Консультанты: Виктор Король, Мариана Цуркан

Соавторы:

Виорел Барбануэ

Валентина Кику

Виталие Кырханэ

Даниела Котич

Сергей Гэинэ

Ольга Гордила-Бобейко

Виктория Иванчогло

Виктор Король

Кристина Мариан

Виорика Мокану

Галина Прекуп

Мариана Цуркан

Тамара Цуркан

Редактор: Мариана Ватаману

**Материалы издания могут быть использованы, а определенные их части могут копироваться, но обязательно со ссылкой на источник и с указанием фамилий авторов.**

# Оглавление

## 1. Культура 9

- 1.1. Понятие культуры 9
- 1.2. Уровни культуры 10
- 1.3. Параметры изучения культур 11
- 1.4. От этноцентризма к этнорелятивизму 13
- 1.5. Поликультурность и интеркультурность 15

## 2. Идентичность 19

- 2.1. Личная идентичность 19
- 2.2. Групповая идентичность 20
- 2.3. Взаимодействие большинство – меньшинство 21

## 3. Дискриминация 27

- 3.1. Отношения 27
- 3.2. Стереотипы 28
- 3.3. Предубеждения 30
- 3.4. Явление дискриминации 34
- 3.5. Притеснение 37

## 4. Межкультурная коммуникация 41

- 4.1. Общение и взаимодействие 41
- 4.2. Межкультурный конфликт 45

## 5. Рекомендации для форматоров 51

- 5.1. Форматор Программы ICE 51
- 5.2. Межкультурное образование как процесс 53
- 5.3. Как проводить деятельность в области межкультурного диалога 57

## 6. Практические упражнения 61

# Вступительное слово

Приветствуем появление обобщающей работы в области межкультурного образования, носящей оригинальный, информационный и формирующий характер, базирующейся на европейских реалиях в контексте Республики Молдова. Ее актуальность совершенно очевидна, поскольку под эгидой поликультурности происходят события во всех областях жизни, включая деятельность в рамках формального и неформального образования, которая подвержена воздействию различных проблем и препятствий.

Межкультурная компетенция, профессионально рассматриваемая авторами как ключевая область в европейской структуре, является составной частью социальных и гражданских компетенций, которые относятся к личностным, межличностным и межкультурным компетенциям, а также ко всем поведенческим формам, что позволяет каждому человеку принимать эффективное и конструктивное участие в социальной и профессиональной жизни. Эти компетенции связаны с личным и общественным благосостоянием, находясь в основе понимания поведенческих кодов и обычаев, свойственных тем средам, в которых происходит деятельность людей. Знание социально-политических понятий и структур (демократия, правосудие, равенство, гражданственность и гражданские права) открывает перед людьми возможность активного и демократического участия на основе всеобщих принципов толерантности и равенства шансов.

Новейшими способами пополняется передовой опыт в области образования, широко масштабно развивающийся в последние два десятилетия, что способствует взаимодействию и межкультурному общению посредством выдвигания на первый план множественности идентичностей как источника взаимопознания и взаимообогащения. Диверсификация на личном, культурном, социальном, этническом, религиозном и других уровнях, выражающаяся, в том числе, с помощью диалога, является поводом и вызовом для справедливого подхода к каждому человеку, для проявления уважения и оценивания его уникальности и вклада в общее благосостояние.

Повседневное следование ценностям христианской морали, в том числе путем достойного ответа на классические призывы относительно любви к ближним и их прощения, будет способствовать предупреждению и решению межкультурных конфликтов. Это поможет избежать столь вредоносных для уравновешенного развития человеческой личности стереотипов и предубеждений, начиная с самого раннего возраста и при условии применения соответствующей педагогической методологии.

Рефлексивное чтение данных материалов, критическое обсуждение появившихся социальных проблем, творческое применение предлагаемых подходов способны принести свои плоды в повседневной жизни, если требования сознательности каждого будут проявляться беспрепятственно, содействуя построению мирного цивилизованного общества.

Желаем вам полезного чтения и межкультурной деятельности в русле благородных идей авторов.

*Виорика Гораиш-Постикэ, доктор, конф. унив.*

# Введение

Начиная с 2010 г. Национальный совет молодежи Молдовы (НСММ), при поддержке Швейцарского детского фонда «Песталоцци» (PCF), реализует проект «Межкультурный диалог в Молдове».

В 2010–2012 гг. проходил первый этап осуществления проекта «Межкультурный диалог в Молдове», в 2013–2015 гг. последовал второй этап его выполнения.

Основной целью данного проекта является увеличение степени толерантности и уровня знаний в области межкультурного диалога среди детей и молодежи, а также лиц, ответственных за осуществление прав. С помощью учебной деятельности НСММ способствует продвижению межкультурного общения как эффективного средства установления мирных отношений, основанных на взаимоуважении, среди детей и молодых людей – представителей различных национальностей. Взаимодействие и межэтнический, межкультурный диалог представляют собой базовые ценности для процесса практического осуществления диверсификации, проявления толерантного и недискриминационного поведения в Республике Молдова.

В рамках проекта ежегодно организуются учебные ателье по межкультурной коммуникации, информационные сессии, кинопросмотры, межкультурные обмены с поездками в «Детскую деревню» (Троген, Швейцария), летние школы и т. п. Среди результатов этой деятельности – рост осознания важности межкультурного диалога в демократическом обществе, развитие межкультурной компетенции, увеличение степени толерантности и т. д.

Проект реализуется в 5 пилотных населенных пунктах Республики Молдова – Кишиневе, Бельцах, Единце, Сороке и Чимишлии. Местные мероприятия организуются при поддержке местных координаторов в рамках четырех партнерских объединений: «Moștenitorii» (Бельцы), «Demos» (Единец), в Молодежном центре «Dacia» (Сорока), «Pro Cimișlia» (Чимишлия). Мероприятия, проводимые в Кишиневе, координируются одним из членов бюро НСММ.

Ателье и учебная деятельность осуществляются командой профессиональных форматоров, обученной и подготовленной форматорами Центра интерактивной педагогики – ЦИП (Сербия), а также Образовательного центра «Pro Didactica» (Молдова).

На этапе 2013–2015 гг. НСММ продолжает работу в образовательных учреждениях – как с учащимися, так и с учителями. Организуются ателье для учителей, в рамках которых они осваивают новые инструменты работы по развитию межкультурной компетенции у учащихся, а также получают консультации по приведению в соответствие и улучшению национального куррикулума, с точки зрения успешного осуществления межкультурной компетенции.

Вне школы, в неформальной обстановке, команда проекта будет продолжать организовывать для детей и молодежи межкультурные обмены с поездками в Швейцарию, летние школы, рабочие ателье, информационные сессии по тематике межкультурного диалога, а также другую интерактивную деятельность.

Целью данного обучения является развитие способностей межкультурного общения для формирования толерантного и недискриминационного отношения к другим социальным и культурным группам.

Все мероприятия, проводимые в рамках проекта, освещены в средствах массовой информации и помещены на блоге <http://dialog.cntm.md/> и на странице Facebook <http://www.facebook.com/pages/Dialog-Intercultural-in-Moldova>.

# Как использовать «Основы межкультурного образования»

Это издание адресовано как форматорам, так и учителям, – в дальнейшем называемым «форматорами». Наиболее приемлемый способ вовлечения участников, равно как и структурирования учебного процесса, в большой степени зависит от контекста, в котором работает форматор. Форматор может обладать большей или меньшей свободой в отношении содержания, времени и формы деятельности, в зависимости от формального, неформального или информального контекста работы.

Ключевым словом данного учебника является адаптация. Подача информации и практические упражнения, представленные в нем, спроектированы таким образом, чтобы быть достаточно гибкими для использования во всех этих контекстах – будь то в школе, ателье, на учебных курсах, в лагерях и т. д.

Советуем, прежде всего, пролистать весь учебник, чтобы составить общее впечатление о его содержании. Во Введении находятся сведения о проекте, в рамках которого было запланировано данное издание. Главы 1–4 содержат опорные информативные материалы для практических упражнений, включенных в главу 6. Практические упражнения – это инструменты для работы с целевой группой, а советы относительно их применения и адаптации к тому контексту, в котором проводится деятельность, связанная с межкультурным диалогом, вы найдете в главе 5.

В области межкультурного образования существуют различные методы преподавания. Способ подхода к теме зависит от того, в какой сфере (формальной или неформальной) проводится деятельность, а также от возраста и специфики участников (ученики, студенты, учителя и т. д.), их мотивации к обучению. Кроме того, существуют и другие факторы, оказывающие влияние на манеру преподавания, а именно – ваш собственный опыт в рамках проблематики, связанной с межкультурным диалогом, установки относительно целевых групп, отношения с ними и свойственный вам стиль обучения.

Данное издание следует рассматривать как гибкий ресурс. Продвижение межкультурного образования – непрерывный и творческий процесс, на протяжении которого у вас есть возможность в равной мере преподавать и обучаться. Надеемся, что вы воспримите идеи, представленные в этом учебнике, будете их использовать и развивать в соответствии с особенностями целевых групп, с которыми работаете.

И не забывайте, форматор в области межкультурного образования содействует позитивным изменениям, передаче культурных ценностей; обеспечивает формирование отношений и компетенций, перенесение компетенций в новые контексты или их (ре)активизацию. Сфера межкультурного образования предполагает, что те, кто вовлечен в данный процесс, постоянно работают над собой для обеспечения позитивных изменений в более широком социальном контексте. Межкультурный диалог означает более хорошее знание друг друга, чтобы преодолеть предубеждения, которые лежат в основе отсутствия коммуникации или ошибочного трактования поступков. Каждый участник является агентом изменений, а на долю взрослых выпадает бóльшая ответственность, поскольку именно они передают культурные ценности, формируют отношения, установки и систему ценностей будущих поколений посредством образования и воспитания.

**Пусть ваши слова не расходятся с делом, соответствуйте тому, что вы продвигаете!**

The background is a vibrant green color. On the left side, there is a large, irregular white shape that resembles a stylized letter 'L' or a corner cutout. This white shape is filled with a pattern of fine, parallel diagonal lines in a slightly darker shade of green. The overall composition is modern and geometric.

**Культура**





# Культура

*«Уважение к разнообразию культур и их праву на беспрепятственное утверждение, выражение и продвижение является одним из величайших завоеваний нашего века, ценным наследием для будущего».*

Мирча Малица

## 1.1. Понятие культуры

Каждое человеческое сообщество развило собственную культуру. Первые ассоциации, которые вызывает слово культура, связаны с театром, литературой, музыкой и другими формами элитарной культуры. Однако данное понятие имеет и значительно более широкий смысл.

Культура может быть определена через:

- восприятие того, что такое хорошо и что такое плохо;
- восприятие времени;
- отношения между женщинами и мужчинами;
- способ взаимодействия в семье, через то, как распределены семейные роли;
- способ распределения социальной власти, обладание ею;
- отношение к традициям;
- отношение к другим культурам;
- роль религии в жизни людей;
- правила, соблюдающиеся при приготовлении пищи;
- отношение к потреблению алкоголя;
- используемые речевые средства выражения, бытующие языки;
- способ, в соответствии с которым люди общаются и обмениваются информацией и т. д.



**Культура** – это фундаментальная система, включающая в себя видение мира, в котором мы живем, ценности и нормы, согласно которым мы действуем, язык, на котором мы говорим, способ, в соответствии с которым мы одеваемся, питаемся, общаемся и строим отношения с другими индивидами... – целая программа, обуславливающая наше повседневное поведение.

Культуру можно сравнить с айсбергом. Его вершина, находящаяся на поверхности, содержит характеристики, которые очень легко идентифицируются (музыка, традиционная кухня, стиль одежды, архитектура и т. д.), в то время как другие ее свойства (наибольшая часть айсберга, скрытая под водой) выделить значительно труднее. Последние, а также история (память) народа, в соответствии с которой выстраивается самобытная культура того или иного народа (и происходит приобщение к ней), поведенческие нормы, принятые ценности, понимание мира, природы и времени – всё это не является явственно видимым. Однако именно это составляет фундамент каждой культуры.

Культура не является чем-то статичным, а пребывает в непрерывном изменении. В связи с этим возникает множество фундаментальных вопросов, например:

- Меняется ли культура? Если да, то почему и как появляются эти изменения?
- Насколько тесна связь между поведением индивидов и их собственной культурой?
- Можно ли одновременно жить в гармонии с различными культурными моделями?
- Как разные культуры взаимодействуют между собой?



Каким было бы объяснение ваших бабушек и дедушек относительно способа обмена информацией или взаимоотношений между мужчинами и женщинами?

Внутри той или иной культуры могут быть различные субкультуры. Их отличительные свойства связаны с упрощением речи, предпочтениями в одежде, музыке и т. д.

Важно отметить, что за некоторыми явными, видимыми сходствами культур могут скрываться глубокие различия, которые мы должны в равной степени осознавать, чтобы не исключать их.



Какой смысл вы вкладываете в понятие культуры?

## 1.2. Уровни культуры

Существует несколько уровней выражения культурного разнообразия, которые помогают нам лучше понять ту или иную культуру. В связи с этим очень важно проводить границу между специфическими элементами, поведением ее носителей и символами, характеризующими определенную культуру.

Согласно классификации Н. Идальго, выделяются следующие уровни культуры:

- **конкретный уровень** – выражение всех присущих культуре характеристик посредством видимых элементов, таких как одежда, пища, музыка, игры и т. п.
- **поведенческий уровень** – распознавание посредством существующих в культуре социальных ролей, манеры общения, особенно невербальных средств выражения, поведения по отношению к представителям других культур или к лицам противоположного пола, иного социального статуса и т. д. Данный уровень отражает: семейные отношения, гендерное равенство, политическую приверженность и всё то, что «помещает» нас в рамки социальной структуры;
- **символический уровень** – вовлечение характерных ценностей и верований той или иной культуры. Данный уровень является ключом, помогающим нам понять способ, с помощью которого индивиды определяют самих себя, свои взгляды на мир, на систему ценностей (светскую и религиозную) и др.

*Модель Н. Идальго* – от конкретного к абстрактному – подчеркивает, как трудно установить, понять и принять эти различные уровни выражения культурных признаков.

## Изучать собственную культуру – это так же естественно, как дышать

Родившись, каждый становится частью определенной культуры и изучает ее на протяжении первых этапов своего развития – этот процесс называется социализацией. В действительности он представляет собой непрерывное превращение индивида в субъект культуры. Ребенок (пришедший в мир слабым и зависимым) проходит через ряд последовательных преобразований, постоянно взаимодействуя с другими людьми. Такие взаимодействия, обладающие различной интенсивностью, дают человеческому существу возможность выстроить свою идентичность, сформировать совокупность идей, развить целую гамму навыков, которые впоследствии помогут ему активно участвовать в жизни сообщества. Социализация помогает ребенку понять определенные правила жизни, обрести привычки, способы мышления, верования и идеалы, свойственные той среде, в которой он живет. Без этого он не был бы способен существовать в данной культуре. Семья, школа, средства массовой информации, друзья содействуют его социальной интеграции.

Посредством социализации передаются и упрочиваются способы коммуникации, модели поведения на основе тех или иных функциональных норм, признанных важными для данного общества. Что, однако, случается, когда личность одновременно взаимодействует с несколькими культурами? Она аккумулирует индивидуальные характеристики, опыт и культурные элементы каждой из них. Например, эмигранты испытывают влияние как своей исходной культуры, так и культуры принявшей их страны.



**Кто оказал наибольшее/наиболее существенное влияние на вашу социализацию/жизнь? Кто и как повлиял на ваше познание собственной культуры?**

## 1.3. Параметры изучения культур

Для лучшего понимания других культур необходимо рассматривать не только существующие между ними различия, но и сходства. Исследователь Гирт Хофстеде считает, что основные свойства человеческих культур можно анализировать, исходя из 5 параметров (измерений), каждый из которых представляет собой некий континуум и находится в отношениях взаимобусловленности с другими.

- Первый параметр относится к обладанию властью и предполагает сравнение культур с точки зрения распределения социальной власти между индивидами и институтами. Иными словами, анализируется социальная иерархия, признанная приемлемой. В некоторых культурах одно лицо наделено непомерно большой частью социальной власти (вершина пирамиды) по сравнению с остальными гражданами; в других власть распределена более равномерно, так что пирамида социальной власти является не столь «островерхой». В качестве элемента, представляющего наибольший интерес, выступает способ (демократический или авторитарный) принятия важных социальных решений, а также то, на кого направлены их результаты (чьи нужды и потребности принимаются во внимание прежде всего), и т. д.
- Вторым параметром является управление рисками. Общества различаются с точки зрения способности защищаться от неприятных ситуаций, противостоять угрозам и обеспечивать защиту своим членам. Соответствующие правила устанавливают действия общества

как единого целого, а также нормы поведения каждого его члена в отдельности. Здесь можно анализировать и жесткость свойств культуры, которая определяет, в свою очередь, открытость к социальным изменениям.

- Третий параметр, на одном полюсе которого расположен «индивидуализм», а на другом «коллективизм», определяет, в какой степени «мы» важнее, чем «я», а также то, в чем состоит различие между «мы» и «я» (другие).
- Четвертый параметр относится к восприятию социальных ролей мужчины и женщины. Этим двум гендерам свойственны различные роли и ожидания. При сравнении статуса женщины в разных культурах (доступ к рынку труда, представительство в политических структурах и т. д.) можно определить, как делится власть между членами различных гендеров.
- Пятый параметр сравнивает культуры с точки зрения соотношения в истории или во времени, требуя ответов на следующие вопросы: Насколько соблюдаются традиции в обществе? Существует ли четкое видение будущего? Какой контекст – прошлое или будущее – в большей степени учитывается при принятии важных решений?

Например, в некоторых сообществах коренного населения Северной Америки всем важным решениям на уровне сообщества предшествует комплексный анализ возможных последствий для будущих пяти поколений.

Другой крайностью отличаются сообщества, в которых в процессе принятия ключевых решений упор делается на ценности прошлого (Как поступили бы наши предки в данной ситуации?).

Следует упомянуть, что рассмотрение культур в зависимости от упомянутых параметров не предполагает их классификацию на «хорошие» и «плохие», а лишь констатацию характеристик культур на основе одних и тех же параметров для их познания и сравнения.

Существуют и другие параметры, которые можно использовать для более углубленного исследования культур и их характеристик. Некоторые авторы считают, что можно выделить различия и в зависимости от скорости передачи информации между членами группы (сколько времени необходимо, чтобы определенные важные решения стали известными и были поняты). Скорость понимания сообщений зависит от уровня их четкости, а также от детального знания контекста. Например, в рамках семьи общение происходит на протяжении многих лет, так что ее членам очень хорошо понятны сообщения, даже если ситуация отличается некоторой неопределенностью. Многие являются вполне предполагаемым, поскольку уже существуют предпосылки правильной интерпретации сообщений.

Сходная ситуация относительно общения имеет место и в обществе. Знание контекста позволяет членам той или иной общности понимать передаваемое сообщение. Проблемы возникают тогда, когда сообщение передается лицам, незнакомым с контекстом, так как они не располагают достаточной информацией, которая облегчила бы правильное понимание сообщения.

С этой точки зрения, высококонтекстуализированные культуры – это те, в которых связи между членами являются более сильными и глубокими. В качестве примера могут служить такие культуры, как японская, арабская и средиземноморская. Культуры, считающиеся менее контекстуализированными (американская, швейцарская, немецкая, скандинавская), нуждаются в том, чтобы социально важные сообщения отличались ясностью.

Культуры можно сравнивать и в зависимости от личного пространства каждого индивида, к которому другие, особенно незнакомые, «не имеют доступа». Данную черту можно заметить при анализе степени приближения членов общества к важным лицам. Например: На какое расстояние можно приблизиться к королю/императору? Насколько далеко (физически) от своих учеников стоит учитель? Учительский стол расположен на возвышении, а учитель находится за ним, лицом к ученикам, или же передвигается по классу?

Для каждой культуры также важно, как устанавливается территориальность или как понимается время – как монохроническое или как полихроническое.

Вне всякого сомнения, есть еще множество аспектов, которые способствуют нашему более глубокому пониманию культуры, например:

- Какова связь между стабильностью культуры и процессом ее изменения?
- Каким образом культуры взаимодействуют и оказывают взаимное влияние?
- Насколько приемлемы культурные различия?



Какой смысл вы вкладываете в понятие культуры?

## 1.4. От этноцентризма к этнорелятивизму

«Понимание других означает выявление отношений, но не барьеров».

Клод Леви-Стросс

Как правило, в основе межкультурных конфликтов лежит этноцентризм. Развитие межкультурной восприимчивости предполагает переход от этноцентризма к принятию различий и к этнорелятивизму. Мильтон Беннет развил, на основе различных исследований, динамичную модель, которая определяет межкультурную компетенцию в терминах этапов личностного роста.

Основополагающим понятием модели является *дифференцированность*, которая относится к двум явлениям:

- люди видят одно и то же по-разному;
- общества отличаются друг от друга способами сохранения культурных моделей или представлений о мире.

Как утверждает М. Беннет, в основе культур находятся различные способы восприятия и интерпретации действительности. Развитие межкультурной компетенции означает, в сущности, развитие умения распознавать, сравнивать и принимать эти различия.

Модель, выдвинутая М. Беннетом, предполагает шесть этапов развития культурной восприимчивости:

Этноцентризм	Этнорелятивизм
1. Отрицание – никакого восприятия различий.	4. Принятие – познание и исследование различий.
2. Соппротивление – враждебность к другим культурам.	5. Адаптация – способность эмпатии по отношению к культурам
3. Минимизация – различия поверхностны.	6. Интеграция – способность к познанию и принятию различий.



*Отрицание* может возникать в тех ситуациях, когда благодаря изоляции (физической или культурной) отсутствуют взаимодействия и контакты с другими культурами. В результате индивид отрицает наличие культурных различий. Даже если он их замечает, то отрицает любую возможность дискриминации в этом смысле. Данное лицо ведет себя так, словно проблемы не существует.

*Сопrotивление* проявляется тогда, когда различия осознаются, но вместе с тем считаются представляющими опасность. Всё, что отличается от собственной культуры, рассматривается как заведомо негативное.

Данный этап характеризуется формированием негативных стереотипов по отношению к другим расам, религиям, национальностям или к любому другому замечаемому различию. Кроме того, укрепляется убеждение о превосходстве собственной культуры (порой без присвоения негативных ярлыков другим), которое является довольно сильным для того, чтобы обеспечить чувство безопасности и защиты.

*Минимизация/преуменьшение* – последняя фаза этноцентристского этапа. Это попытка сохранить уникальность собственной культурной среды посредством подчеркивания сходств и «сокрытия» различий. Культурные различия уже не трактуются как негативные, а рассматриваются как незначительные по сравнению со сходствами, обретающими особую важность.

## Что такое этноцентризм?



Согласно *Большому Энциклопедическому словарю* (2000), **этноцентризм** – это склонность судить о ценностях других культур сквозь призму своей культуры, рассматриваемой в качестве эталона истинных ценностей.

**Этноцентризм** – это такое восприятие мира, которое заключается в предпочтении собственной культуры, – всё, что связано со своей культурой, является «хорошим» и «естественным», а другие культуры игнорируются.

Этноцентризм выдвигает убеждение, что наши собственные культурные нормы, ценности и установки являются универсальными. Исходя из этого, ожидается, что и другие культуры их примут. Таким образом, отказ других культур принять предложенные ценности часто служит мотивом для дискриминации и притеснения их представителей.

**Этноцентристская** личность признает наличие некоторых культурных различий, но придерживается твердого убеждения, что ее собственная культура является эталонной. Так, она судит свысока о других лишь потому, что они другие. Независимо от причины, этноцентристская личность скорее порождает неприязнь, чем выстраивает хорошие отношения.

## Что такое этнорелятивизм?



**Этнорелятивизм** исходит из предпосылки, в соответствии с которой все культуры могут рассматриваться как результат эволюции той или иной группы в определенном историческом, социальном и экономическом контексте.

В этнорелятивизме различия понимаются уже не как угроза, а как вызов.

Согласно М. Беннету, принятие культурных различий является важным шагом от этноцентризма к этнорелятивизму, когда эти различия считаются основополагающим и естественным компонентом человеческих взаимоотношений. Различия не оцениваются, а только признаются. Существует два уровня принятия:

- принятие различий на поведенческом уровне, включая то, что связано с речевыми средствами выражения, невербальными символами, стилями общения и т. д.
- принятие менее явных культурных признаков – систем ценностей, норм, взглядов на действительность и т. п.

*Адаптация* – это процесс развития, принятия на индивидуальном и групповом уровне ценностей и взглядов представителей другой культуры. Наиболее часто встречающейся формой адаптации является эмпатия – попытка «поставить себя на место другого». Взгляд на мир с этой точки зрения позволяет понять ценности других культур. Вторая форма адаптации – культурный плюрализм, или возможность идентификации с двумя или более культурами, с их ценностными системами, нормами и взглядами на мир.

*Интеграция* представляет уважение этнорелятивистских принципов. На этом этапе личность не только является поликультурной, в смысле восприимчивости других культур, но и способна к «автономности». Теперь индивид обладает сильным чувством принадлежности к своей культуре, ощущает себя частью своей культурной среды, что не мешает ему анализировать свой опыт, ценности и взгляды на мир независимым образом, самоустраняясь от какого бы то ни было культурного контекста.

## 1.5. Поликультурность и интеркультурность

Как научная, так и обывденная речь все чаще оперируют такими понятиями, как *поликультурность* и *интеркультурность*, между которыми есть определенные различия.



Как вы отличаете этноцентристскую личность от этнорелятивистской?

### Что такое поликультурное общество?



В **поликультурном обществе** различные культуры, национальные меньшинства существуют вместе, однако между ними нет конструктивных и реальных контактов.

**Поликультурность** относится к более широкому социальному контексту, когда различные социокультурные группы сосуществуют в одном физическом пространстве, не задаваясь четкой целью общения и сотрудничества, намеренного установления и планирования отношений культурного обмена или взаимопознания. Представители этих групп входят в контакт лишь случайным образом или под давлением конкретных жизненных ситуаций. Взаимная

толерантность носит пассивный характер, каждая из этих групп сосредоточена скорее на себе, другие воспринимаются как возможная угроза групповой идентичности. В таких ситуациях различные культуры сосуществуют без конфликтов, но и без построения отношений сотрудничества на постоянной и устойчивой основе.

### Что такое интеркультурное общество?



В интеркультурном обществе разнообразие рассматривается как позитивный признак, наличие которого способствует социальному, политическому и экономическому развитию. Это общество, в котором сохраняется высокая степень социального взаимодействия, взаимного уважения к традициям, ценностям и нормам.



The image features a large, stylized green letter 'R' on the left side, filled with a fine, diagonal hatched pattern. To the right of the 'R' is a solid green triangle pointing towards the right. The bottom portion of the image is a solid green horizontal band. The word 'Идентичность' is written in white, bold, sans-serif capital letters across the bottom green band.

**Идентичность**



# Идентичность

«Каждая личность уникальна. Уникальность нам дает идентичность. А разве не самоидентичность является главной причиной нашей уникальности?»

Петре Рэзван Александру

## Что такое идентичность?



**Идентичность** – центральный стержень личности, который связан с ее сущностной спецификой, характеризует ее и отличает от других людей.

Из чувства принадлежности к определенной семье, стране, народу, этносу, идеологии, профессиональной группе и т. п. проистекают различные формы идентичности: национальная, этническая, групповая, европейская (одна из новых) и др.

## 2.1. Личная идентичность

*В узком смысле* параметры самоидентичности составляют совокупность характеристик, обеспечивающих индивиду непрерывность осознания своей личности на протяжении всей жизни, а *в широком смысле* – это самоидентификация, отграничение себя от других посредством собственной системы чувств, представлений и т. д., то есть той системы, которая делает каждого из нас уникальным.

Помимо необходимости самоконтроля в отношениях с окружающими, мы постоянно обращаемся к своим идентитарным ценностям, к тому, кто мы. Слово **Я** – показатель той значимости, которую мы придаем самим себе.

Ответ на фундаментальный вопрос *Кто я?* зависит, с одной стороны, от индивидуальных характеристик, а с другой – от социально-исторических контекстов, в которых мы живем и развиваемся.

Так, анализируя аспекты идентичности той или иной личности, мы ссылаемся на:

- жизненные роли (сын/дочь, мать/отец, ученик/ученица, адвокат, учитель/учительница, друг/подруга, член политической партии, любитель/любительница рок-музыки и т. п.);
- место рождения и место жительства (страна, регион, город, район города и т. д.);
- принадлежность к определенной расе, национальности и религии;
- физические качества (цвет волос и глаз, рост, вес и т. д.);
- пол и сексуальную ориентацию;
- принадлежность к мажоритарной или миноритарной группе.

На самоидентичность, в равной степени, оказывают влияние и такие аспекты, которые:

- *не связаны с личным выбором* (раса, национальная принадлежность, место рождения, се-

мейная роль дочери/сына, физические характеристики);

- *связаны с личным выбором* (партнер, профессия, идеология, музыка и т. д.).

Тот, кто определяет свою идентичность только с помощью элементов, относящихся к первой категории, абсолютно уверен, что всё предопределено и свободы выбора не существует, преуменьшая свои возможности принятия самостоятельных решений. Такой человек, следовательно, не может проявить себя как гражданин в полном смысле слова. С учетом того, что может иметь место и присвоение тех или иных негативных характеристик со стороны общества, шансы такой личности на самоуважение и высокую самооценку оказываются минимальными.

С другой стороны, человек, который определяет себя через многочисленные роли из второй категории, рассматривает себя как свободную и самодостаточную личность.

Важно подчеркнуть и опасность восприятия себя или других через призму только одного-единственного аспекта идентичности (раса/территориальная принадлежность/социальная роль), поскольку это может способствовать появлению стереотипов и предубеждений. В том случае, когда мы воспринимаем себя или других только с точки зрения принадлежности к определенной группе, можно исключить возможность быть различными и открытыми – такими, какими мы воспринимали бы себя, если бы наше самоопределение исходило из различных аспектов. Одним из путей, ведущих к присвоению ярлыков и агрессивности, является именно попытка видеть человека только через призму одной-единственной роли или группы, к которой он принадлежит, пренебрегая многими другими характерными аспектами или преуменьшая их.

То, как мы себя определяем, зависит и от способа нашего понимания социального, исторического и культурного контекста, в котором мы живем и развиваемся.

Поскольку все люди похожи друг на друга и в то же время различаются, для соответствующего анализа данной проблемы необходимо ответить на следующие вопросы:

- Каковы элементы идентичности, свойственные той или иной личности?
- Каковы элементы идентичности, свойственные членам той или иной группы?
- Какие элементы идентичности являются универсальными (общими для всех людей)?



**Какой смысл вы вкладываете в понятие культуры?**

Вырисовывание собственной идентичности – это сложный процесс (который можно объяснить только с помощью холистического подхода), попытка человека разработать и объединить все аспекты в один целостный комплекс, что придает ему уникальность, индивидуальность, несмотря на сходства/различия, имеющиеся у него в сравнении с другими.

## 2.2. Групповая идентичность

Нет людей, которые жили бы в абсолютной изоляции от себе подобных. Робинзон Крузо, в течение длительного времени выживавший в одиночестве, – всего лишь выдумка английского писателя Даниэля Дефо (1660–1731).

Антропологи считают наличие групп постулатом: до настоящего времени неизвестно ни одно общество, в котором не существовали бы группы того или иного типа. Группа или сообще-

ство проявляют свою идентичность посредством продолжительного существования во времени одних и тех же социальных установок и норм поведения.

Чувство принадлежности к определенной группе, с представителями которой мы разделяем одни и те же установки, поведенческие нормы и ценности, имеет большое значение. Так индивид чувствует себя уверенным, защищенным, обладая возможностью самооценивания и оценивания всей группы. Самоидентификация с группой помогает людям чувствовать себя сильными и удовлетворенными тем, что они входят в ее состав (особенно в тех ситуациях, когда группа является доминирующей или мажоритарной).

Когда кого-нибудь просят рассказать о себе, чаще всего человек начинает рассказ с того, где он работает и каково его семейное положение: «Работаю в фирме А или Б», «Я женат на Х, у меня n детей».

В случае потери работы мы страдаем не только в связи с озабоченностью по поводу того, что остались без средств к существованию (что влияет на нашу самооценку), но и потому, что нас беспокоит утрата отношений, чувство того, что мы оказались вне коллектива, к которому привыкли.

Страх исключения из групп, с которыми мы себя идентифицировали, является сильным чувством, заставляющим нас осознать негативное социальное воздействие подобной ситуации. Даже сама мысль об этом может вызвать у человека подавленность и способна помешать ему максимально использовать свои творческие способности.

## Социальное сравнение

Уже отмечалось, что наше самоопределение происходит и через принадлежность к той или иной социальной группе. Вместе с тем каждый идентифицирует себя, прибегая к сравнению, к соотнесению себя с другими членами группы. Если мы будем утверждать, что у нас больше положительных качеств, чем у других, то будем считать себя выше других, а если установим, что все люди одинаковы, то почувствует себя равными со всеми.

Чувство неуверенности, которое может появиться внутри определенных групп, или неразделение культурных ценностей этих групп оказывает влияние на самоопределение индивида. Иными словами, скорее всего, люди из миноритарных групп будут самоопределяться через группу, в которую входят, в то время как те, кто принадлежит к мажоритарным группам, считают себя независимыми, существующими отдельно, не связанными ни с одной группой.

## 2.3. Взаимодействие большинство – меньшинство

Люди различаются между собой как в физическом отношении (особенно по цвету кожи, как расы), так и в культурном (прежде всего по языку, как этносы). Эти характеристики представляют собой объективные элементы, способствующие разграничению рас и этносов.



**Этнос** – это относительно большая группа людей, которой присущи одно и то же происхождение, язык, культурные традиции и которая отличается от других групп особыми собственными чертами.

Данный термин был введен для того, чтобы установить различие с понятием *расы*, поскольку, хотя этническую группу можно идентифицировать и по расовым признакам, она содержит

множество других общих характеристик, таких как *религия, род занятий, язык* и др.

Этническая общность обладает следующими *основными характеристиками*:

- *коллективное имя* – является элементом идентификации этноса, обнаруживаемым в исторических документах, символом этнической общности;
- *миф об общем происхождении* – объясняет истоки соответствующей общности, ее развитие и судьбу;
- *разделение общей истории* – представляет опыт ряда поколений, что способствует пополнению генеалогического древа и определению населения в терминах временной последовательности, через передачу накопленных ценностей;
- *разделение одной и той же культуры, традиций* – помогает слиянию и установлению самобытной общности;
- *соотнесенность с определенной территорией*, обычно вследствие либо завоевания доминирующей группой, либо их выбора, в определенных зонах или отдаленных районах и т. д.

Среди специфических признаков, характеризующих различные этносы, находятся:

- используемый язык;
- религия.

**Этническая группа** определяется как особое население в рамках того или иного общества, чья культура может отличаться от культуры последнего; группа людей, объединенных одной или несколькими вышеперечисленными характеристиками, следовательно, члены этнической группы обладают выраженным сознанием собственной идентичности, благодаря ряду общих элементов расового, национального или культурного характера. В каждом обществе совместно проживают люди, принадлежащие к различным *этническим группам*, которые могут быть *мажоритарными* или *миноритарными*.



**Мажоритарная группа** представляет собой наибольшую часть населения общности.

**Миноритарную группу** составляет меньшее количество населения с сознанием собственной идентичности (культурного или иного характера).

#### Типы меньшинств:

- социальные;
- национальные;
- расовые;
- политические;
- религиозные;
- сексуальные и т. д.

Психологи Энтони Г. и Розалинд Дж. Дворкин представляют четыре *определяющие характеристики миноритарных групп*:

- идентифицируемость;
- неравенство сил;
- особое обращение (дискриминационное или нет);

- самосознание.

В основе такого качества, как *идентифицируемость*, лежат физические и культурные признаки миноритарной группы, неустойчивые признаки, которые могут социально определяться и интерпретироваться. Исходя из соответствующих характеристик, меньшинства объединяются, занимая менее привлекательное положение в обществе.

*Неравенство сил* относится к шансам реализации меньшинств, таким как доступ к рынку труда, право на образование, услуги здравоохранения; обычно миноритарные группы занимают менее благоприятные позиции.

*Особое обращение* затрагивает шансы и стиль жизни меньшинств. Применение этого негативного принципа в соотношении с другими характеристиками человека (этническая и религиозная принадлежность, социальное положение и т. д.) ведет к дискриминационному отношению и поведению, снижая, таким образом, шансы на самоутверждение и самореализацию в целом.

Вспомним лишь несколько видов дискриминационного поведения:

- избегание общения с членами некоторых миноритарных групп, пренебрежительное отношение к ним;
- запрет или ограничение доступа к ресурсам, в определенные общественные места, к различным службам, к членству в той или иной организации и т. п., иными словами, ограничение контакта между группами с различными обычаями и традициями;
- насилие – крайняя форма дискриминации, проявляющаяся в физической агрессивности.

**Процесс идентификации с той или иной миноритарной или мажоритарной группой проходит несколько этапов:**

### ***I. Этап конформности***

Миноритарная группа	Мажоритарная группа
На данном этапе члены миноритарной группы в полной мере оценивают характеристики мажоритарной группы (культура, ценности, внешний вид, поведение и др.) и пытаются стать ее частью. Они склонны отрицать приверженность к собственной миноритарной группе, которую теперь отвергают, и относятся к другим миноритарным группам таким же образом, как к ним относится мажоритарная группа.	Среди представителей мажоритарной группы сохраняется мнение (в той или иной степени осознаваемое), что они особенные, превосходят других, всё, что ими делается, является правильным, поэтому они должны доминировать. Данный этап характеризуется нарушением равновесия между мнением, что дискриминации нет, что все люди равны, с одной стороны, и убеждением, что миноритарные группы (являющиеся низшими по самой своей природе, «с отклонениями») заслуживают иного отношения, с другой стороны.  Члены мажоритарной группы, находящиеся на этапе конформности, не хотят признавать, что полностью разделяют эти взгляды, пытаются избежать ответственности за проявления дискриминационного и притесняющего характера.

### ***II. Этап нарушения равновесия***

Миноритарная группа	Мажоритарная группа
Члены миноритарной группы понимают, что, в действительности, подвергаются дискриминации и притеснениям, а вера в систему ценностей мажоритарной группы поколеблена. Они начинают осознавать отношение к себе со стороны представителей мажоритарной группы, а также истинную ценность собственной группы. Возникает двойственное чувство – гордость от принадлежности к миноритарной группе, но вместе с тем и стыд.	Члены мажоритарной группы начинают осознавать наличие дискриминации и понимают ее механизмы, а также свой вклад в ее продолжение. Появляется чувство вины в связи с проявлениями притесняющего характера со стороны группы, к которой они принадлежат, и в связи с собственной пассивностью, попустительством дискриминации. Но они не занимают четкую позицию из страха быть отвергнутыми своей группой. Каждый из них считает, что один человек не способен изменить положение вещей.



### III. Этап противостояния и инклюзии

Миноритарная группа	Мажоритарная группа
Миноритарии понимают, что, отвергая идентификацию с собственной группой, они молчаливо поддерживают притеснения, что порождает чувство вины, осуждение и гнев; в то же время они проявляют неприязнь к мажоритарной группе, допускающей дискриминацию. На этом этапе ценности доминирующей группы отвергаются, внимание направлено на ценности, традиции, историю и культуру своей группы.	Члены мажоритарной группы осознают наличие дискриминации во всех сферах социальной жизни. Появляются претензии к институтам, которые должны защищать основополагающие демократические ценности, но не делают этого. Укрепляются чувства стыда и вины из-за принадлежности к группе, которая способствует социальной несправедливости. На данном этапе может проявляться различная реакция: попытка защититься миноритарные группы или полная идентификация с ними. У миноритариев, однако, нет доверия к таким переменам, и это является большим разочарованием для представителей мажоритарной группы, поскольку они видят себя «искренними спасателями».

### IV. Этап интроспекции

Миноритарная группа	Мажоритарная группа
Члены миноритарной группы понимают, что гнев непродуктивен и препятствует успешному решению проблемы их идентичности. Самовосприятие на этом этапе обретает позитивные коннотации, находящиеся в гармонии с тем, что собой представляет их собственная группа. Кроме того, наряду с чувством принадлежности к группе, приходит глубокое осознание потребности в автономии.	В начале данного этапа члены мажоритарной группы колеблются между двумя крайностями – принятием идентичности собственной группы и отвержением идентификации с ней. Постепенно они начинают подвергаться сомнениям ценности мажоритарной группы, отстаивая личную независимость.

### V. Этап интегрированного сознания

Миноритарная группа	Мажоритарная группа
Миноритарии понимают, что в обеих группах есть как положительные, так и отрицательные аспекты. Они стремятся к взаимоуважению, начинают принимать и объединять позитивные элементы обеих групп. Решаются конфликты между индивидуальностью и групповой принадлежностью, а отдельный человек чувствует себя и членом группы, и уникальным индивидом. На этом этапе члены миноритарной группы настроены решительно сопротивляться какой бы то ни было форме притеснений.	Члены мажоритарной группы полностью принимают собственную идентичность, не отрицают своей принадлежности к группе, которую представляют, берут на себя ответственность за притеснения без чувства вины или осуждения. Они начинают действительно оценивать культурные различия и посвящают себя продвижению основных ценностей демократического общества.

*Равенство прав* означает равенство шансов и возможностей, предоставленных миноритариям и мажоритариям. Практически не существует ни одной социальной категории, относительно которой не была бы установлена в качестве нормы идея равноправного отношения к миноритариям. Зачастую мажоритарные группы подвергают наказанию своих членов, склонных к дискриминации миноритариев. Такая предрасположенность является очевидным показателем отсутствия воспитания. Перед всеми нами стоит задача построения более свободного и более толерантного общества, в основе которого будут находиться общие ценности, такие как культурное разнообразие и всеобщее равенство прав.



На каком этапе, по вашему мнению, находится Республика Молдова?



The background is a vibrant green. A large, stylized letter 'B' is positioned in the upper half, filled with a fine, diagonal hatching pattern. A white speech bubble tail extends from the right side of the 'B' towards the center. At the bottom, a solid green curved shape frames the text.

**Дискриминация**



# Дискриминация

*«Познание и самоуважение, равно как и желание установить толерантные отношения в обществе, призывают всех нас к тому, чтобы мы лучше отдавали себе отчет в своих предубеждениях, обращались к своим истокам и понимали, какое влияние на нас оказывает способ мышления и поведения.»*

*«Не будем игнорировать возможность того, что некоторые из нас действительно являются как жертвами стереотипов, так и создателями дискриминационных ситуаций, основанных на предубеждениях. Эту проблему можно рассматривать в связи с образом мышления и тем, как мы меняем свои установки и отношения, становясь, следовательно, более ответственными гражданами.»*

Бетти А. Ридон

## 3.1. Отношения



**Отношения (установки и взгляды)** являются сравнительно постоянными положениями относительно какого-либо лица или события.

В узком смысле отношение может выражать симпатию или антипатию к чему-нибудь или к кому-нибудь, а в более широком смысле может включать целый ряд убеждений и чувств в связи с определенной проблемой.

Отношения содержат три компонента:

- *аффективную* сторону, сформированную из эмоциональных состояний и предпочтений;
- *когнитивную* сторону, основывающуюся на мнениях и убеждениях;
- *поведенческую* сторону, состоящую из открытых действий и/или вербальных заявлений.

Знание отношения может являться важным фактором при определении мнения о ком-либо и, вместе с тем, позволяет объяснить реакции, поведение человека касательно нас или других людей. Отношения/установки приобретаются посредством образования и воспитания, а также личного опыта и с течением времени могут подвергаться изменениям.

Позитивное отношение характеризуется нашей верой в себя и в то, что мы делаем; самоуважением и уважением к ближнему; убеждением в том, что то, что мы хотим сделать, является благом не только для нас самих, но и для окружающих.



**Каково ваше отношение к школе, одноклассникам или коллегам по работе, соседям?**

## Формирование отношений

- *Непосредственный опыт.* Человек, у которого был крупный конфликт с представителем другого этноса, может порождать установки, связанные с отвержением любого члена соответствующего этноса.
- *Классическая обусловленность.* Это форма обучения, которая состоит в ассоциировании обусловленного или необусловленного стимула. Например, уважение и любовь к отцу ассоциированные с его присоединением к одной из партий, приведут к формированию благоприятного отношения к данному политическому образованию.
- *Инструментальная обусловленность.* Обучение отношениям/установкам проводится в контролируемой среде, в которой «хорошее» поведение поощряется, а «плохое» порицается или игнорируется. Таким образом, благоприятный опыт становится инструментом. Если сотрудничество ребенка с одноклассниками, принадлежащими к другой конфессии, будет поощряться, а конфликт, враждебность будут осуждаться, у него сформируется негативное отношение к конфликту и позитивное – к сотрудничеству.
- *Наблюдение за поведением других* – это социальное обучение: ребенок одинаково ведет себя в сходных ситуациях.

## 3.2. Стереотипы



**Стереотип** выражает представления о психических и/или поведенческих характеристиках тех или иных индивидов, социальных групп (половозрастных, этнических, религиозных) или же о социальных процессах, которые закрепились в обобщениях, устойчивом схематическом восприятии, в упрощенных, клишированных, застывших и предвзятых образах.

Этимологически слово стереотип восходит к греческому языку: *stereos* означает «застывший, твердый», а *typos* – «отпечаток». Первоначально это было название металлической формы, используемой при наборе типографских клише. В социальные науки данное понятие было введено Уолтером Липпманом, который давал ему разные определения, наиболее ходовым из которых было следующее – «клише нашего разума». Липпман описывает то, как люди помещают себе подобных в различные категории – присваивают им ярлыки – согласно их определенным характеристикам.

Стереотипы очень часто встречаются и глубоко укоренились в нашем менталитете. Они делятся на две категории: культурные стереотипы и **личные стереотипы**.

**Культурные стереотипы** формируются вследствие воспитания и образования, культурного влияния, посредством школы, церкви, изобразительного искусства, литературы, прессы, музыки, кинематографа и т. д. Наиболее часто транслируемые стереотипы связаны с:

- возрастом: *все подростки любят рок и не уважают пожилых людей;*
- полом: *мужчины сильные, а женщины слабые;*
- расой: *цветные люди отличаются меньшими способностями;*
- религией: *все, кто исповедует ислам, – террористы;*
- профессией: *все судьи берут взятки;*
- национальностью: *все люди ромской национальности крадут;*

- местностями: *все жители села X – лентяи;*
- вещами: *все швейцарские часы безукоризненны;*
- социальным классом: *элита холодна, высокомерна, лицемерна; бедные лишены гордости и мотивации к труду, необразованны, ленивы;*
- гендеру: *женщина послушна, эмоциональна, склонна к истерическим проявлениям, болтлива, не обладает способностями к математике и другим точным наукам; мужчина смелый, умный, компетентный.*

**Личные стереотипы** – это наши собственные убеждения, зависящие от количества и качества информации, которой мы располагаем относительно того или иного человека, а также его группового статуса. Наши знания часто основываются на где-то услышанном/увиденном: мы говорим о спокойствии британца, пунктуальности немца и т. п., никогда не проверяя достоверность этих клише.

Создание стереотипов является естественной функцией человеческого мозга, который, желая подавить тревогу перед лицом неизвестности, упрощает действительность и помогает нашему разуму автоматически отвечать на подобные стимулы. Ценностная коннотация стереотипа может быть положительной (семейный врач предан своим пациентам), негативной (политик коррумпирован и лишен совести) и смешанной (учительница привязчива, в очках, лишена женственности).

Феномен формирования стереотипов является труднообъяснимым, хотя сами они выстраиваются легко, за относительно короткое время, и могут иметь самые широкие последствия. **Некоторые из них, касающиеся социальных отношений, оказываются для нас полезными, так как помогают предвидеть будущее этих отношений и планировать свои реакции.** Вместе с тем следует отметить, что стереотипы являются опасными, потому что упрощают действительность, отрицая уникальность каждого из нас. Чем больше отличаются от нас в культурном отношении некоторые люди, чем меньшей информацией и знаниями о них мы обладаем, тем выше возможность наших ошибок при попытках дать им характеристику.

Стереотип, продвижению которого способствуют средства массовой информации и воспитание, зачастую приводит к формированию и поддержанию ряда моделей схематического мышления, подпитывая нетерпимость и провоцируя дискриминацию. Стереотипы могут становиться недружелюбными, образуя препятствие на пути эффективного общения, и способны влиять даже на восприятие.



**Вы когда-нибудь задумывались о собственных стереотипах? С чем они связаны?**

Независимо от характера стереотипа, он обладает рядом признаков:

- **упрощение:** сведение целого к одной из его составных частей, путем избирательного сохранения информации, мало основанной на его свойствах;
- **обобщение:** присвоение характеристик, полученных таким образом, всем членам группы;
- **искажение:** утрирование при оценивании.

Хотя стереотипы можно уменьшить (в зависимости от социального статуса, образовательного или культурного уровня людей), они все же остаются активными и используются даже теми, кто их осознает.

Стереотипы преувеличивают различия между группами и преуменьшают различия, существующие внутри одной и той же группы. Ярлыки, которые присваиваются той или иной группе, являясь негативными, ведут к предубеждениям и дискриминации. Если бы общество не «закрепляло» стереотипы, дискриминационное отношение проявлялось бы в меньшей степени. Избегание стереотипов снизило бы риск обобщений, исключило бы причины и следствия присвоения ярлыков, ослабляя их воздействие во времени и в пространстве.

Становясь частью культуры, стереотипы поддерживаются с помощью трех процессов:

- **избирательное восприятие** – наблюдатель удерживает из реальной среды только те аспекты, которые соотносятся со стереотипом, и игнорирует остальные;
- **избирательная интерпретация** сведений в соответствии с элементами стереотипа: молдаване недружные; даже за границей они не проявляют солидарности;
- **подтверждение правила через исключение:** хотя она и женщина, но справилась с этим заданием, требующим мужского аналитического ума.

Таким образом, как утверждения, так и исключения из шаблонного образа способствуют закреплению и укоренению стереотипа.

### 3.3. Предубеждения



**Предубеждения** – это особые типы отношений (взглядов), которые характеризуются сравнительно постоянной субъективной установкой (положительной или отрицательной), к определенным общностям (группам, национальностям, индивидам, институтам).

Предубеждения – это суждения, которые:

- не основываются на логических и фактологических аргументах;
- устойчивы к изменению;
- характеризуются сильной эмоциональной составляющей.



*Предубеждения – это как испорченные коренные зубы; их необходимо удалить, сколь болезненной ни была бы операция (В. Богря).*

*Предубеждение – это всего лишь синоним невежества (Томас А. Д. Вестон).*

*Предубеждение – это мнение без суждения (Вольтер).*

*Предубеждение – это расхожее мнение без какого бы то ни было видимого средства поддержки (Амброз Бирс).*

*Предубеждение – это потрепанная правда (Андре Суарес).*

Считается, что, подобно любому отношению, предубеждение обладает тремя основными составляющими:

- **когнитивной** (что мы думаем, мнения) – в этом смысле когнитивную составляющую каждого предубеждения представляют стереотипы;
- **эмоциональной** (что мы чувствуем и что соотносится с нашими мыслями);
- **коннотативной** (что мы делаем в ответ на собственные чувства и мысли).

Когда мы имеем дело с предубеждением, то предполагается негативное отношение к группе или индивиду, о которых мы судим более сурово, чем о других лицах с подобными проявлениями.

Предубеждение можно анализировать в следующих аспектах:

- Предубеждение относится к идеям, чувствам, намерениям, но не к действиям или поведению.
- Предубеждение – это социальный феномен, чье существование соотносится с группой.
- Предубеждению учатся у других, даже при отсутствии какого бы то ни было собственного опыта.
- Предубеждения, как правило, являются негативными.



Какие предубеждения у вас есть по отношению к определенной группе/группам?

## Истоки и причины предубеждений

*Почему различия, реальные или воображаемые, касающиеся физических или культурных характеристик, приводят к негативным и враждебным чувствам? Почему члены определенных групп считают членов других групп ниже себя? Трудно найти ответы на эти вопросы. Исследователи ссылаются на факторы психологического, образовательного, культурного, социального характера и т. д.*

Специалисты утверждают, что истоки предубеждений берут начало в:

- чрезмерной авторитарности;
- стремлении к иррациональной каталогизации, которая конкретизируется и находит свое выражение в стереотипах;
- принижении ценности представителей меньшинств.

В сочетании друг с другом эти «ингредиенты» могут порождать множество мотивов, связанных с возникновением предубеждений:

- потребность чувствовать свое превосходство за счет пренебрежения другими;
- страх соревновательности (например, конкурс на получение рабочего места);
- подавленность, порожденная скромным социальным статусом, которая надолго приводит к враждебности;
- уровень образования, который дает возможность лишь упрощенного и стереотипного понимания действительности;
- неспособность индивидов сталкиваться с незнакомыми людьми в ситуациях, носящих характер неопределенности;



- стремление к подчинению в соответствии с доминирующими убеждениями и взглядами.

На протяжении времени предубеждения обретали такие грубые, жесткие формы, как рабство и расовая сегрегация, а также менее насильственные, например, в ситуациях с использованием шуток относительно этнических меньшинств или женщин (прежде всего, блондинок). В современном мире предубеждения выглядят менее явными, принимая тонкие, скрытые формы, которые, однако, не снижают их вредоносного потенциала. Они держатся столько времени, сколько индивиды не имеют доступа к полной и достоверной информации о тех или иных лицах либо группах, а установившиеся контакты являются поверхностными.

## Жертвы предубеждений

**Сексизм** – это одно из наиболее распространенных гендерных предубеждений. Это форма присвоения ярлыков, с которой мы рано сталкиваемся, например, в семье. Сексизм не оперирует понятиями большинства или меньшинства, поскольку число мужчин и женщин на земном шаре примерно одинаково, а исходит из безусловно большей физической силы мужчин, причины которой кроются в их анатомической и гормональной природе. Таким образом, женщины оказываются в меньшинстве во многих профессиях, в административной иерархии и в политике.

Раса также выступает объектом предубеждений. **Расизм**, исключительное творение современной эпохи, утверждает превосходство одной расы над другой на основе генетических различий, что влечет за собой последствия в социальной и экономической сферах. Насаждалось, по очереди, превосходство белых, европейцев, арийцев, что привело к девиантному и криминальному поведению. Кроме того, расизм подпитывает этнические предубеждения, жертвами которых являются представители той или иной этнической группы.

Наряду с женщинами и этническими группами, другими жертвами предубеждений зачастую становятся религиозные меньшинства, лица с особыми потребностями, гомосексуалисты, пожилые люди, в некоторых странах – тучные люди и т. д.

## Функции стереотипов и предубеждений

Предубеждения и стереотипы маркируют наше существование, то есть «помогают» нам:

- осмысливать и понимать окружающий мир (в неясной ситуации или при отсутствии информации стереотипное мышление «заполняет лакуну», обеспечивая чувство уверенности и определенности);
- оценивать группу, частью которой мы являемся (некоторые группы «плохие», а наша группа «хорошая»);
- давать оценки другим группам, их характеристикам и образу жизни (хороший/плохой, опасный/дружественный, рациональный/непредсказуемый и т. п.);
- понимать моменты дискриминации, направленные против членов другой группы (если мы ей присваиваем негативные черты, считаем ее «плохой» по тем или иным причинам, если уверены в том, что данная группа не должна пользоваться теми же правами, что и «хорошая», «компетентная», «положительная» группа).

## Процесс формирования стереотипов и предубеждений

Предубеждения и стереотипы зачастую приводят к ошибочным обобщениям (как позитивным, так и негативным). Когда реальность не отвечает нашим стереотипам, легче изменить способ ее интерпретации, чем менять способ мышления. Стереотипное мышление является



социальным явлением, что мы не всегда осознаем (убежденность в том, что есть «мужские» и «женские» профессии, что некоторые игрушки предназначены только для девочек, что определенные группы заслуживают того состояния, в котором находятся, поскольку они не так старательны, как другие, или же менее способны и т. д.)

### ***Стереотипы и предубеждения, возникающие в семье***

Родительское поведение, порождающее этнические предубеждения:

- родители избегают бесед на этнические темы;
- родители не выражают свое несогласие с предубеждениями других;
- родители не отмечают в присутствии детей позитивные качества и сильные стороны других культур;
- друзья, с которыми контактирует/общается семья, относятся к той же этнической группе и поддерживают предубеждения;
- дети посещают школы, изолированные в этническом отношении.

### ***Средства массовой информации способствуют закреплению предубеждений путем:***

- представления меньшинств в стереотипных ролях;
- непредставленности меньшинств с точки зрения очевидных профессиональных должностей и главных или положительных ролей в фильмах, романах и т. д.
- преимущественной концентрации внимания на допущенных меньшинствами недочетах и редко – на их достижениях.

### ***Школа способствует продвижению предубеждений посредством:***

- создания образовательной среды, базирующейся на единственной системе ценностей – мажоритарного населения, поощрения соревновательности в ущерб сотрудничеству, оценивания индивидуальных достижений выше групповых, большей озабоченности будущим, чем настоящим или прошлым;
- разработки школьного куррикулума (в Европе) на основе этноцентристских взглядов, пренебрегая другими культурами планеты; подобным образом в Соединенных Штатах Америки внимание сфокусировано на истории Европы и евро-американской цивилизации при игнорировании разнообразных культур остальных американцев, особенно индейцев;
- пренебрежения необходимостью способствовать такому образованию, целью которого было бы снижение этнических, сексуальных и других предубеждений, а также дискриминации.

### **Последствия стереотипов и предубеждений:**

- присвоение ярлыков лицу или группе;
- индивид/группа начинает вести себя в соответствии с ярлыками;
- исключение, изоляция лица или группы.

### **Снижение последствий предубеждений и дискриминации**

Предубеждение – это сложное явление, которое не возникает в соответствии с четким, повторяющимся алгоритмом. Следовательно, противостояние ему также должно базироваться на комплексном подходе. Одним из рычагов является образование, которое станет значительно

эффективнее, если школьные процессы будут протекать в том же русле, что и позитивное влияние родителей, группы друзей, средств массовой информации, общества в целом.

Конфликтующие группы могут преодолеть враждебность, сгладить отношения и черты поведения, влекущие за собой предубеждение и дискриминацию, только с помощью сотрудничества и установления общих целей.

Лишь инициирование непосредственных контактов между группами, проявляющими взаимную враждебность, а также поддержание конструктивного диалога снизят неведение, подозрительность и тревожность.

### Рекомендации по устранению стереотипов и предубеждений:

Проводите различие между фактами (тем, что происходит) и мнениями (интерпретацией этих фактов).

- Ярлыки не являются абсолютной истиной. Их следует принимать во внимание только как гипотезы для объяснения чьего-либо поведения, которое нуждается в изменении/исправлении.
- Воздерживайтесь от выдвижения «конечных» выводов и присвоения ярлыков любому поведенческому проявлению.
- Имейте смелость отвечать на вопросы детей.
- Способствуйте положительному отношению к различиям.

Необходимо осознавать то, что предубеждения порождают дискриминацию, а следовательно, негативное, необоснованное поведение к тем или иным лицам и/или группам.



Какие из рекомендаций по устранению стереотипов и предубеждений необходимо усвоить вашим коллегам? Почему? А вам?

## 3.4. Явление дискриминации

### Определение дискриминации



Под **дискриминацией** понимается любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, проводимое по признаку расы, национальности, этноса, языка, религии, социальной категории, убеждений, пола, сексуальной ориентации, возраста, ограниченных возможностей, хронического неинфекционного заболевания, ВИЧ-инфицирования, принадлежности к обездоленной категории или по другому критерию, целью или следствием которых являются уничтожение или умаление признания, использования или осуществления всеми лицами, на равных началах, всех прав и свобод, иных предусмотренных законом положений в политической, экономической, социальной, культурной и других областях.

Закон Республики Молдова «Об обеспечении равенства» определяет **дискриминацию** как любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах и свободах личности или группы лиц, а также как поддержку дискриминационного поведения, основанного на реальных или предполагаемых признаках.

Закон обеспечивает равные права всем лицам, находящимся на территории Республики Молдова, в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни независимо от расы, цвета кожи, национальности, этнического происхождения, языка, религии или убеждений, пола, возраста, ограниченных возможностей, взглядов, политической принадлежности, а также на основе любого другого подобного признака.

**Дискриминация** – это предубеждение в действии, она включает любое непосредственное выражение предубеждения, которое оказывает влияние на других. Примерами дискриминации являются прозвища, выражения, содержащие элементы расизма, а также шутки относительно этносов, которые очень больно ранят.

Основные формы дискриминации – *изоляция, сегрегация и насилие*.

### Изоляция

Обычным способом дискриминации меньшинств является их изоляция. Известны случаи, когда определенные силы перемещали целые группы из одного района города в другой, чтобы избежать совместного проживания с лицами, которые, по их мнению, представляли собой угрозу для их жизни, собственности или статуса. Таким образом, рассматриваемые группы тяготеют к формированию культурных островов или этнических анклавов.

### Сегрегация

*Сегрегация* – это запрещение контактов между группами посредством соблюдения ряда обычаев, укоренившихся в некоторых обществах, или же путем насаждения законов, распоряжений и т. п. В такой сегрегативной общности доступ к месту или должности в рамках доминирующей группы ограничивается несколькими лицами. Барьеры предусмотрены для того, чтобы удерживать членов меньшинств «на их месте». Чаще всего встречаются *жилищная, школьная и профессиональная сегрегация*.

### Массовое насилие

*Физическая агрессия* является крайней формой дискриминации, направленной против представителей меньшинств. Порой, когда разъяренные члены одной группы направляют свой гнев против другой группы, насилие совершается спонтанно. В других случаях правительства шли дальше, доходя до геноцида, приведшего к массовому истреблению той или иной меньшинственной группы: например, резня армянского населения, устроенная турками в начале XX в., которая завершилась гибелью миллиона людей.

### Реакции на дискриминацию

Во многих обществах существует этническая иерархизация, стратификация (расслоение). Некоторые меньшинственные группы чувствуют себя хорошо в своей ипостаси, однако существуют и прямо противоположные ситуации. Таким образом, есть различные типы дискриминации и реакций на нее.

### Смирение (подчинение)

Некоторые члены меньшинств без всякого сопротивления подчиняются неправильному обращению и начинают считать себя ниже других. Представители большинства навязывают меньшинствам определенные социальные роли.

## Отступление

Другие представители меньшинства изолируются, интериоризируя реакцию на отношение большинства, изменяя свою идентичность, чтобы присоединиться к доминирующей группе. Надеясь быть принятыми, они пытаются изменить свое поведение, одежду. В большинстве случаев они мечутся между своей исходной культурой, от которой хотят отойти/отступить, и обществом, в которое им не удастся интегрироваться в полной мере.

## Подражание

Различные миноритарные этнические группы подражают доминирующей группе, создавая школы или клубы, начиная заниматься бизнесом, чтобы конкурировать с другими и чувствовать себя во всем равными. В этом смысле мнения исследователей являются диаметрально противоположными: одни придерживаются мнения, что попытки подражать доминирующей группе иллюзорны, поскольку заставляют людей жить в воображаемом мире; другие же считают, что они открывают путь к постепенному освобождению.

## Бунт

Бывают и такие случаи, когда миноритарные группы не приемлют низший социальный статус. Неудовлетворенность выражается различными способами, вплоть до настоящих взрывов накопленной подавленности. Например, движение за гражданские права афроамериканского населения, включая разнообразную деятельность и организации, стало истинной проверкой для американской демократической системы, добивающейся десегрегации, устранения всех легальных и неформальных барьеров, интеграции и равенства.

## Типы дискриминации

Теория дискриминации, в целом, и дискриминации по гендеру, в частности, объясняет социальные отношения с точки зрения несоблюдения равенства.

**Дискриминация** определяется в юриспруденции как ограничение доступа к правам равных субъектов.

Различаются:

**Позитивная дискриминация** – предполагает краткосрочные меры, которые направлены на определенную группу, чтобы, путем предоставления ей дополнительных преимуществ, устранить и предотвратить дискриминацию или компенсировать последствия невыгодного положения, вытекающие из существующих отношений, поведения и структур.

**Косвенная дискриминация** – ситуация, когда закон, положение, политика или практика, кажущиеся нейтральными, обладают негативным воздействием на представителей определенного этноса, пола и т. д., но при этом различия в обращении не могут быть подтверждены объективно.

**Прямая дискриминация** – положение, при котором с личностью обходятся неблагоприятным образом вследствие ее принадлежности к определенному этносу, полу и т. п.

Поскольку дискриминация подпитывается и укрепляется за счет не только стереотипов и предубеждений, но и традиций, обычаев, этики, морали, семейных ценностей, поведенческих норм, это явление трудно искоренить.

Существует два типа **неравенства** (в том числе с точки зрения гендера):

- *неравенство прав*, предусмотренное законом;
- *неравенство доступа к определенным возможностям*.

Таким образом, права и шансы выступают как показатели соблюдения равенства.

**Неравенство** является доказательством того, что существуют социальные системы, которые воспроизводят, порождают дискриминацию. Иначе говоря, эти системы нарушают равенство шансов при реализации прав, не предоставляют всем возможность одинаково пользоваться ими.

**Равенство** является многомерным – критериями его проявления могут служить пол, раса, национальность, язык, вера и др.

Развитие идеи о равенстве и внедрение его в общественное сознание может иметь место с момента понимания его как социальной ценности и до осуществления конкретных шагов по борьбе за его установление, то есть от равенства в широком смысле слова до религиозного, национального, этнического, классового, гендерного равенства.

Успех противостояния предубеждениям, дискриминации в целом и этнической дискриминации в частности зависит от вовлечения в процесс всех агентов социализации (семьи, средств массовой информации, политических партий и др.), особенно школы. Средства осуществления равенства многочисленны и отличаются в различных образовательных учреждениях в зависимости от особенностей образовательных сообществ. Демократические ценности и принципы (уважение человеческого достоинства, равенство шансов, свобода и т. п.) вступают в противоречие с любой формой предубеждения или дискриминации.



Как вы думаете, есть ли в Республике Молдова лица, подвергающиеся дискриминации? Если да, то кто они?

### 3.5. Притеснение



**Притеснение** – это лишение прав посредством злоупотребления властью.

Притеснение выступает как **предубеждение в действии** + **власть** и имеет место в тех случаях, когда:

- определенные мнения глубоко укоренены в общественном сознании (*сельские жители менее образованны, и на них нельзя положиться*);
- существует дисбаланс власти (*материальные и политические ресурсы сосредоточены в руках доминирующей группы*);
- отношения к определенной группе закреплены в рамках системы (*в советский период число евреев, допускавшихся к высшему образованию, было ограниченным*).

Существуют следующие уровни проявления дискриминации/притеснения:

- **индивидуальный** – со стороны конкретного лица (*преподаватель по-разному обращается с детьми мигрантов и представителей коренного населения*);



- **институциональный** – действия, предпринимаемые публичными учреждениями (*специальные школы для детей-ромов*).

Различаются:

- **преднамеренная дискриминация/притеснение** – поведение, обусловленное предубеждением к определенным группам, сознательно сформированное (все дети приглашаются на праздник, кроме принадлежащих к другому этносу);
- **непреднамеренная дискриминация/притеснение** – дискриминационное поведение, не всегда осознаваемое нами, поскольку мы действуем из лучших побуждений. Однако наши действия благоприятствуют одной группе в ущерб другой (мать берет игрушку из рук старшего ребенка и дает ее младшему).

С точки зрения *способов проявления* выделяются:

- **явная дискриминация/притеснение** – четкое проявление (доступ в общественные бассейны детям-ромам запрещен);
- **скрытая дискриминация/притеснение** – ее проявление трудно заметить (можно привести примеры, связанные с опытом большинства, а также из литературы, отражающей точку зрения мажоритарной группы, и т. д.).

*Типы дискриминации/притеснения:*

- *сексизм* – различное обращение с людьми в зависимости от пола;
- *расизм* – различное обращение с людьми в зависимости от расы;
- *классизм* – различное обращение с людьми в зависимости от социального класса, из которого они происходят или к которому относятся;
- *религиозная дискриминация/притеснение* – различное обращение с людьми в зависимости от религии/конфессии;
- *дискриминация/притеснение лиц с ограниченными возможностями* – различное обращение с людьми в зависимости от их физических, когнитивных, умственных или эмоциональных способностей;
- *дискриминация/притеснение лиц в связи с возрастом* – различное обращение с людьми в зависимости от возраста (являются слишком молодыми или же слишком пожилыми для данной должности).

Независимо от особенностей каждого типа дискриминации, все их объединяет обращение с теми или иными группами на основе неравенства. Такое отношение наносит вред **основополагающему праву на равенство**, которое гласит:

- все люди важны и требуют справедливого к себе отношения;
- члены различных групп требуют справедливого к себе отношения;
- общественные институты должны всем предоставлять равные шансы и возможности.



**Межкультурная  
коммуникация**





# Межкультурная коммуникация

*«Общение – главная составляющая нашей культурной жизни; без него любой тип культуры умирает. В связи с этим изучение общения предполагает изучение культуры, в которую оно включено».*

Джон Фиске

Способность индивида к общению (коммуникации) является неотъемлемым условием успеха в любой области. Слова – это «кирпичики» речи, следовательно, овладение их значениями составляет необходимую предпосылку для каждого, кто ставит перед собой задачу стать хорошим коммуникантом.

## 4.1. Общение и взаимодействие



**Общение** – это форма человеческого поведения, возникающая в связи с потребностью поддерживать связи и взаимодействовать.

Посредством общения нам удастся более или менее эффективно понимать друг друга. Коммуникативный акт может способствовать отношениям гармонии и сотрудничества, а может, наоборот, привести к спорам или конфликтам в том случае, когда он искажен. Общение представляет решение для положительных межличностных отношений, которые, в свою очередь, определяют психосоциальное развитие как индивидов, так и общества в целом.

Классическая система коммуникации предполагает наличие следующих основных компонентов: **адресант** (отправитель) – лицо, порождающее сообщение; **адресат** (получатель) – лицо, принимающее сообщение; **код** – знаковая система, с помощью которой отправитель зашифровывает информацию, а получатель расшифровывает ее; **канал**, через который передается и принимается сообщение.

**Межчеловеческая коммуникация редко использует только один канал:** как правило, происходит оперирование сложным комплексом стимулов, который вырисовывается, в общих чертах, в следующих категориях языка:

- *вербальные средства выражения* – артикулированная речь и смыслы, передающиеся с помощью специфических слов того или иного языка;
- *паравербальные средства выражения* – смыслы, находящиеся за пределами слов, совокупность стимулов и сигналов, передающихся с помощью тона, громкости и темпа речи;
- *невербальные средства выражения/язык тела* – целостный комплекс стимулов и сигналов, передаваемых с помощью положения тела, облика, мимики, жестов, взгляда и дистанции.

Зачастую информация, поставляемая посредством жеста, выражения лица, положения в пространстве партнера, является более достоверной, чем вербализованное сообщение.

Эффективно общаться – это означает:

- убеждать;
- развивать мышление, аффективность и личность;
- понятно информировать и правильно понимать значение сообщения;
- уяснять и осознавать поведенческие реакции, отношения и изменения аудитории.

Эффективное общение основывается на следующих принципах:

- То, как мы говорим, может быть важнее того, что мы говорим (то есть содержания сообщения).
- То, что понимает получатель сообщения, важнее, чем то, что говорит его отправитель.
- Отправитель сообщения всегда ответственен за его воздействие на получателя.
- Общение не может быть устранено из нашей жизни; не общаться невозможно.

## Межкультурная коммуникация

Выражение *межкультурная коммуникация* было введено сравнительно недавно. Конечно, во все эпохи представители различных культур общались между собой. Однако это общение носило ограниченный характер. В настоящее время межкультурное общение является широко распространенным явлением, таким опытом, который в известной степени переживает каждый человек. Встречи с иной культурой или, по меньшей мере, с ее определенными проявлениями бывают даже у тех людей, которые не особенно склонны к перемещению. Достаточно включить радио, телевизор или войти в Интернет, как весь мир, со всем его культурным разнообразием буквально ошеломит тебя.

Комплексный анализ *межкультурной коммуникации* впервые был сделан американским этнологом и семиотиком Эдвардом Т. Холлом. С помощью соответствующего понятия, впервые появившегося в его работе *The Silent Language (Немой язык)* и получившего быстрое распространение, американский автор подчеркивает принадлежность главных участников коммуникативного процесса к различным культурам.



**Межкультурные отношения** – это такие отношения, участники которых не обращаются исключительно к своим собственным кодам, соглашениям, точкам зрения и формам поведения, но и к тем, посредством которых они открывают особенности других, переживаемые или определяемые как иные.

Некоторые авторы подчеркивают, что «не контакт между нациями или культурами составляет объект изучения межкультурной коммуникации, а контакт между личностями». Согласно точке зрения других исследователей, коммуникация может характеризоваться как межкультурная тогда, когда она является как аудитивной, так и визуальной. Существуют и такие мнения, что она возникает между представителями двух (или более) культур.

В действительности, межкультурная коммуникация может иметь место и в рамках одной нации, между представителями различных этносов, равно как международная коммуникация может иметь место и в рамках одного и того же культурного пространства.

Межкультурная коммуникация – это непосредственное *взаимодействие* между людьми различных культур. *Межкультурное взаимодействие* влечет за собой нечто значительно большее, чем понимание норм той или иной группы: она предполагает принятие различий и проявление

ние терпимости к ним. Всеохватывающее определение интеркультурности дает нам Мишлен Рэй: «Тот, кто использует слово межкультурный, говорит, исходя из целостного значения префикса меж-, в которое входят: взаимодействие, обмен, открытие, взаимность, объективная солидарность».

Все эти аспекты подчинены более широкому понятию – *межкультурная коммуникация*.

*Социальное взаимодействие* представляет собой взаимное действие или такое, которое является результатом наложения действий, инициированных личностями, группами или общностями, посредством которых происходит влияние на условия проявления и полученные достижения.

Социальное взаимодействие выступает как межличностное или межгрупповое, ситуационное, обладает различной продолжительностью и обусловлено взаимовлияниями вовлеченных агентов. С точки зрения взаимовлияния различаются три формы социального взаимодействия: *сотрудничество, противостояние и приспособление*.

В целом, социальное взаимодействие предполагает молчаливое или явное соглашение социальных субъектов относительно правил, регламентирующих межличностные или межгрупповые отношения, сравнительно устойчивые или повторяющиеся в различных ситуациях.

## Уровни коммуникации

Коммуникация может происходить на нескольких относительно четких уровнях:

- **Внутриличностная коммуникация**
- **Межличностная коммуникация**
- **Групповая коммуникация**
- **Публичная коммуникация**



**Общались ли вы когда-нибудь с представителями других культур? Как это происходило?**



**Использовали ли вы когда-нибудь эти типы коммуникации? К каким из них вы обращаетесь чаще?**



**Внутриличностная коммуникация** представляет внутренние «диалоги» человека.

**Межличностная коммуникация** рождается в рамках диалога между двумя собеседниками.

**Групповая коммуникация** возникает между членами группы и/или с членами другой группы.

**Публичный дискурс (публичная коммуникация)** представляет любую речь, презентацию или выступление лица перед более или менее многочисленной аудиторией.

## Типы коммуникации

В зависимости от критерия, положенного в основу классификации, можно выделить несколько типов коммуникации.

Критерии	Формы	Примечания
<b>Количество партнеров</b>	внутриличностная	с самим собой (внутренний или вербализированный монолог)
	межличностная	между двумя людьми
	в малой группе	в случае группового общения типа «лицом к лицу»
	публичная	аудиторией является широкая публика при прямом общении (конференции, митинг) или непрямом (газета, телевидение) с отправителем сообщения
<b>Статус собеседников</b>	вертикальная	между партнерами неравного статуса (ученик–учитель, солдат–офицер и т. п.)
	горизонтальная	между партнерами равного статуса (ученик–ученик, солдат–солдат и т. п.)
<b>Используемый код</b>	вербальная	с использованием крика
	невербальная	с помощью жестов
	паравербальная	с помощью тона голоса, скорости речи, темпа и модуляций произношения, интенсивности и громкости голоса, пауз, ударений, производимых звуков (звукоподражания, стоны, бормотание, оханье, смех)
<b>Конечная цель коммуникативного акта</b>	акцидентальная	случайная
	субъективная	выражает аффективное состояние говорящего вследствие необходимости разгрузки и обретения равновесия после накопления психического напряжения (+ или –)
	инструментальная	имеет четкую цель, в поведении получателя сообщения содержится определенное воздействие
<b>Модель совершения</b>	взаимная прямая	лицом к лицу
	взаимная непря-мая	по телефону, радио, телевидению
	односторонняя прямая	передача сообщения, не требующего ответа
	односторонняя непрямая	письма, фильмы
<b>Степень официальности</b>	формальная	официальная
	неформальная	неофициальная
<b>Нормативный тип</b>	субординацион-ная	основана на административно-юридических нормах
	коллегиальная	основана на административно-моральных нормах
	дружеская	основана на морально-психологических нормах

Критерий эффективного общения состоит в адекватном использовании типов коммуникации. В рамках каждого коммуникативного акта (межличностного) одновременно имеют место два процесса: репрезентация (индивиды выдвигают различные утверждения относительно чего-либо) и презентация (способ, в соответствии с которым представлена определенная информация). Это определяет и задает способ взаимоотношений с другими лицами.

## 4.2. Межкультурный конфликт



**Конфликт** – это психосоциальное явление, которое появляется в тех случаях, когда у двух или более субъектов (личностей, групп, организаций, стран), находящихся во взаимодействии, имеются различные или противоположные установки, взгляды, чувства, потребности, цели, намерения, ценности.

Когда различия между людьми не принимаются, возникает разногласие (вербализированное или нет); оно является первой формой конфликта – начальной и легкой. Не все конфликты предполагают несовместимость целей: они могут порождаться и между сторонами, которые преследуют одну и ту же цель, но при этом спорными являются выдвигаемые ими способы и принципы ее достижения. Поэтому знание и формирование способностей по управлению конфликтами имеют большую актуальность для представителей различных социальных уровней – всех тех, которым, в силу занимаемой должности, профессии, отношений, необходимо предотвращать или эффективно решать конфликты.

Следует принять факт, что существование конфликтов – это нормальное явление, а их решение должно быть групповым процессом, поскольку любая человеческая общность объединяет различных личностей с разной мотивацией, рабочий и творческий потенциал которых варьируется в очень широких пределах. Конфликтные ситуации можно преодолеть за счет позитивных отношений, общения и взаимопонимания.

### Типология конфликта

Когда люди не могут быть терпимыми к моральным, культурным, религиозным, политическим и другим различиям, конфликт является неизбежным и зачастую влечет за собой большие затраты. Существует множество критериев, в соответствии с которыми можно классифицировать конфликты. Они могут включать наши самые интимные отношения или же более поверхностные взаимодействия.

С точки зрения содержания, конфликты бывают существенными (по существу дела) и аффективными (порожденными эмоциональным состоянием при межличностных отношениях). Существуют и псевдоконфликты (манипуляционные), которые преднамеренно создают социальную ситуацию, чтобы оказать влияние на реакции и поведение индивидов.



## Типология конфликта

<p><b>С точки зрения степени власти</b></p>	<p><i>По горизонтали</i> – предполагается разногласие между двумя лицами с одинаковой степенью власти, ответственности, подготовки и т. п.</p> <p><i>По вертикали</i> – завязывается между двумя лицами с различной степенью власти и полномочий принятия решений.</p>
<p><b>По длительности и особенностям развития</b></p>	<p><i>Спонтанные</i> – возникают внезапно, отличаются быстротечностью и проявляются на межличностном уровне.</p> <p><i>Острые</i> – происходят по известным причинам, являются краткосрочными, но имеют интенсивное проявление.</p> <p><i>Хронические</i> – в их основе находятся скрытые причины, с трудом поддающиеся выявлению (амбиции, стремление к власти, мстительность); являются тлеющими, затяжными, отличаются медленным течением и большой продолжительностью.</p>
<p><b>С точки зрения вовлеченных субъектов</b></p>	<p><i>Внутриличностные/индивидуальные</i> – затрагивают какую-либо внутреннюю проблему индивида: проблему выбора между «мне нравится» и «нельзя», между «надо» и «не хочу». Происходит борьба между притязаниями и возможностями, спор между аргументами «за» и «против». Источники конфликта могут включать идеи, мысли, эмоции, ценности, предрасположенность или личные цели, которые входят в конфликт друг с другом.</p> <p><i>Межличностные</i> – форма человеческого взаимодействия, когда между двумя и более лицами возникает разногласие, частично или полностью связанное с различными аспектами (несовместимость интересов, мнений, ценностей, установок, мотиваций, верований, концепций и т. п.). Среди их причин также следует упомянуть слабый уровень сплоченности группы, когда ее члены заняты удовлетворением своих личных интересов или сосредоточены на соревновании.</p> <p><i>Между индивидами и группами</i> – проявляются посредством расхождений, возникающих между лицами и группами: профессионального характера, в связи с политической или религиозной принадлежностью, с уровнем профессиональной подготовки, осведомленности и т. д.</p> <p><i>Межгрупповые</i> – возникают в тех случаях, когда коллективные интересы сталкиваются с интересами других групп (например, соревнования, конкурсы и т. п.). Кроме того, это может быть и борьба за ограниченные ресурсы.</p>
<p><b>В зависимости от происходящих социальных воздействий</b></p>	<p><i>Конструктивные</i> – когда оппоненты не нарушают пределы норм этикета, деловых отношений и соотносимых аргументов. Решение конфликтов данного типа приводит к креативным результатам, которые являются позитивной силой для личностного роста и социальных перемен.</p> <p><i>Деструктивные</i> – обычно в их основе лежат субъективные причины; одна из сторон жестко выступает в защиту собственного мнения и не желает учитывать мнение другой; применяются методы психологической борьбы; отличаются духовным, эмоциональным и/или физическим воздействием.</p>

## Что провоцирует конфликт?

Причины конфликта могут быть самыми разными. Их выявление имеет большое значение для эффективного решения и управления конфликтами. Решения должны соответствовать причинам, вызвавшим тот или иной конфликт.

Ниже приводятся лишь несколько причин, способных породить конфликт:

- **Несовместимость и различия.** Люди неодинаковы, это разные личности со своими характеристиками, которые не происходят из одной и той же среды; у них различные мнения, установки, верования, ценности; они по-разному воспринимают действительность. Если этим правильно не управлять, все это может стать источником конфликта.
- **Человеческие потребности.** Для того чтобы выжить, люди нуждаются во многих существенно необходимых вещах. Конфликты возникают, когда игнорируются чьи-либо потребности.
- **Общение.** Оно может спровоцировать конфликт в двух ситуациях: когда отсутствует или когда является неэффективным (не обсуждаются причины, накапливается напряжение) либо дефектным (ведет к ошибочному пониманию ситуации, провоцирует недоразумения).
- **Чувства и эмоции.** Разногласия могут появляться по причине взаимного игнорирования сторонами, находящимися в состоянии конфликта, чувств и эмоций, что способно привести к оскорблению личного достоинства.
- **Ориентация на чрезмерную соревновательность.** Становится очевидной при давлении, оказываемом на людей, чтобы любой ценой достичь тех или иных целей; насаждается конкуренция между членами группы.
- **Стереотипы, предубеждения.** Отпечатываются в мировосприятии людей, которые, при формировании взглядов, предпочитают стереотипы – либо по незнанию, либо для удобства; если они не совпадают или появляются определенные разногласия, вспыхивает конфликт.
- **Конфликт норм.** Социальные нормы – это общие стандарты, образцы поведения, принятые членами группы и ожидаемые от них. Сознательно или нет, систематически или от случая к случаю мы преступаем нормы и тем самым нарушаем комфорт другого.



Задумывались ли вы когда-нибудь о причинах своих конфликтов с членами семьи, с одноклассниками, сверстниками?

## В основе межкультурных конфликтов лежат несколько параметров:

- различные нормы и ценности;
- коммуникативные проблемы и недоразумения;
- этноцентризм;
- предубеждения и стереотипы.



## Как развивается конфликт?

Динамику конфликта модифицирует, как правило, и поведение вовлеченных в него сторон. Если коммуникативный процесс ограничен, появляются подозрения, подавленность, создается благоприятная почва для развития конфликта. Неэффективное общение, при дозированной информации, ощущается скорее как барьер, чем связующий мост. Недоверие растет, а улаживание разногласий больше никогда не рассматривается как общая задача.

### Модель айсберга в развитии динамики конфликтов

Динамика конфликтов также зачастую сравнивается с айсбергом – лишь малая часть того, что происходит, находится на поверхности, то есть является непосредственно доступной. О других сторонах динамики приходится больше догадываться. Часто конфликты имеют место на двух уровнях: на **предметном** и **психосоциальном**.

**Предметный уровень** (вершина айсберга) сформирован из сформулированных претензий, уясненного поведения, поступков.

**Психосоциальный уровень** (невидимая часть айсберга) состоит из страхов, неуверенности, желаний, чувств, табу и т. п., которые не поддаются непосредственному наблюдению, несмотря на свою масштабную представленность. В большинстве случаев данный уровень является невербализированным, функционируя в «скрытой зоне» и доминируя в конфликтных действиях

### Решение конфликтов

Целью решения конфликтов является, во-первых, уничтожение накопленной негативной энергии. Во-вторых, этот процесс дает возможность вовлеченным сторонам понять различные точки зрения и заняться поиском взаимовыгодных решений, затрагивая реальные причины конфликта. В последние годы специалисты в данной области стали использовать термин *трансформация конфликта*, который представляет самый глубокий уровень изменения в этом смысле.

	Сужение конфликта (в случае горячих конфликтов)	Расширение конфликта (в случае холодных конфликтов)
<b>Предупреждение</b>	Установление правил коммуникации.	Сопоставление с характерными проблемами. Поиск решения.
<b>Реабилитация</b>	Воссоздание конфликта. Каждая вовлеченная в конфликт сторона объясняет свою точку зрения на него.	Поддержка третьим лицом различных точек зрения.

Коммуникация – это путь к пониманию, гармонии, эффективности или же, наоборот, – источник конфликтов, когда искажен процесс эффективного общения.

Способы решения конфликтов варьируются от одной культуры к другой, поэтому, чтобы предоставить подходящие решения, необходимо учитывать причины, которые могут их вызывать, а также их межкультурные аспекты.

Конфликт предполагает повторные переговоры, освобождение от напряжения, установление приоритетов, обновление взаимосвязей, открытость по отношению к другому и переоценку



Конфликт – это хорошо или плохо? Чем характеризуется конструктивный конфликт? А



# Рекомендации для форматоров



# Рекомендации для форматоров

*«Общение – главная составляющая нашей культурной жизни; без него любой тип культуры умирает. В связи с этим изучение общения предполагает изучение культуры, в которую оно включено».*

Махатма Ганди

## 5.1. Форматор Программы ICE

Программа ICE выступает за интеркультурализацию образования и за межкультурное образование, которое признает, соблюдает и оценивает разнообразие как естественную данность человеческого бытия во всех его проявлениях.

Международная комиссия ЮНЕСКО по образованию для XXI в. выдвинула идею относительно того, чтобы *учиться жить вместе с другими*, и она стала необходимостью во всех странах мира, в связи с возрастающей сложностью проблем, с которыми сталкивается человеческое сообщество.

Поликультурность – состояние факта, интеркультурность – состояние духа. Поэтому поликультурность надо признать и принять, а интеркультурность – воспитать и пережить. Образование, по сути, должно быть межкультурным.

**Форматор в области межкультурного образования** способствует позитивным изменениям, передаче культурных ценностей; обеспечивает формирование отношений и компетенций, перемещение компетенций в новые контексты и их (ре)активизацию. Конечная цель этого – установление или модификация поведения ребенка/молодого человека в направлении межкультурного подхода. Такое поведение предполагает понимание и принятие разнообразия и сложности мира, в котором мы живем, требует занятия позиции, выработки отношения и участия.

Пространство межкультурного образования предполагает, что все вовлеченные в него – форматоры/фасилитаторы (координаторы) – анализируют то, что они привносят во взаимодействие с другими: собственную систему ценностей, предубеждения, предположения, предпочтения, опыт, страхи и т. п. Цель каждого форматора ICE состоит в том, чтобы понять причину нашего однонаправленного мышления, научить нас преодолевать внутренние барьеры. Это делает акцент на осознании собственной среды и на культурной принадлежности: на способности понимать механизмы, посредством которых культура оказывает влияние, определяет развитие и формирует каждое человеческое существо, а также способ, с помощью которого она влияет на его систему ценностей, поведенческие структуры и манеру решения проблем.

Чтобы достичь эффективности, форматор должен проявлять:

- **сильную личную идентичность** – чтобы уметь продемонстрировать модели поведения, установить открытые, искренние, доверительные отношения с участниками;
- **энтузиазм, посвященность делу и увлеченность;**
- **открытость** перед новым опытом и людьми;

- **уважение** к каждому участнику и его вкладу в деятельность группы;
- **эмпатию**, чтобы понимать сопротивление участников, их страхи и тревоги;
- **терпение**, чтобы предоставить участникам право на ошибку и достаточно времени на изменение;
- **гибкость**, чтобы приспособиться к потребностям и ожиданиям группы.

Атмосфера понимания, доверия и одобрения, являющаяся неотъемлемой частью деятельности, организованной форматорами ICE, строится на *принятии различий* (вытекающих из различных систем ценностей, верований и поведения), разных взглядов, без выявления того, что «правильно» и «неправильно», не осуждая, избегая ярлыков.

## Роли форматора Программы ICE

- Роль **планировщика** предполагает проектирование всех деталей, касающихся деятельности с детьми и взрослыми: от подготовки условий для осуществления интересного и эффективного подхода до обозначения хода деятельности, методов работы.
- Роль **презентатора** подразумевает обучение участников, передачу информации с помощью самых разнообразных форм. Презентатор производит тщательный отбор содержания, учитывая объем и степень сложности информации, в соответствии с установленными потребностями группы участников, и определяет оптимальные методы представления, исходя из формы и времени. Предоставляемая информация должна быть достаточной для формирования четкого взгляда относительно затрагиваемой темы.
- Роль **фасилитатора** (координатора) предусматривает помощь в ходе выполнения задания, направление участников в ходе деятельности. Он создает обучающие ситуации, адекватные и релевантные контексту.

Межкультурное образование предполагает постоянную работу над собой тех, кто вовлечен в процесс, чтобы обеспечить изменение в более широком социальном контексте. Каждый участник выступает агентом изменения, но на долю взрослых приходится больше ответственности, поскольку они являются теми, кто передает культурные ценности и формирует, посредством образования и воспитания, отношения/установки и систему ценностей будущих поколений.

Чтобы запустить процесс принятия и оценивания культурных различий и научить эффективным способам взаимодействия с другими, как на личном уровне, так и на культурном, совершенно необходимо уметь анализировать, кто мы и что мы привносим в это взаимодействие с другими – собственную систему ценностей, предубеждения, предположения, предпочтения, опыт, страхи...

Контекстуальные факторы представляют большое препятствие для этого типа деятельности. Они находят отклик в часто встречающихся сообщениях взрослых:

- *«Все дети одинаковы, ничем не различаются»;*
- *«Все люди одинаковы»;*
- *«Мы не отличаемся от других, такие же, как все»;*
- *«Чем больше мы говорим о какой-нибудь проблеме – тем более очевидной она становится»;*
- *«Учителя и все работающие с детьми не должны иметь предубеждения».*

Таким образом, отрицание существования предубеждений или различий не аннулирует их автоматически, а уклонение от обсуждения проблем не ведет к их решению.

Целью каждого из нас является сопоставление того, что мы носим в себе, чтобы попытаться понять причину нашего несправедливого и однонаправленного мышления и научиться освободиться от многого из того, что мы считаем «естественным». Например, если нам кажется естественным то, что все дети одинаковы, мы будем воспитывать их, игнорируя уникальность личности и забывая регулировать подход к особенностям обучения каждого.

*Важно, чтобы мы были способны проводить различие между тем, что все люди одинаковы (то есть фактическим отрицанием различий, являющихся для нашего существования основополагающими), и были убеждены в том, что все люди равны (то есть независимо от различий между ними, все люди должны обладать одинаковыми правами и обязанностями).*

Следовательно, работая с людьми, мы должны конструктивным образом подходить к особенностям каждого и учитывать различия между ними, относясь к ним одинаково и предоставляя те же возможности.

Поль Горски, известный исследователь в данной области, определил 10 стратегий, которые взрослые могли бы использовать для деятельности с детьми по межкультурному образованию. Предложенный им перечень не является исчерпывающим, его следует рассматривать как импульс к самостоятельным исследованиям: каждый из нас может его дополнять и изменять.

## 5.2. Межкультурное образование как процесс

Существует естественная связь между глобальным образованием и межкультурным, рассматриваемым способом, с помощью которого мы взаимодействуем с другими культурами, обществами или группами даже в своей стране, сообществе, городе и т. д.

В настоящее время все общества характеризуются возрастающей степенью поликультурности и разнообразия культур, что делает признание и уважение прав каждой группы (миноритарной или мажоритарной) все более важными. Межкультурное образование – это эффективный способ подхода к явлению расизма, расовой дискриминации и нетерпимости.

Интеркультурность не должна «преподаваться» в школах как учебная дисциплина. Надо, чтобы она пронизывала всю школьную жизнь. Деятельность, проводимая с детьми и взрослыми, должна носить неформальный характер и дополнять урок.

Наиболее подходящий способ вовлечения участников, а также структурирования образовательного процесса зависит, в большой степени, от контекста, в котором работает форматор. Он может обладать большей или меньшей свободой в отношении содержания, времени и формы деятельности, в зависимости от формального, неформального или информального контекста, в рамках которого действует.

**Информальное образование** относится к процессу, продолжающемуся всю жизнь, в ходе которого индивид формирует или обретает позиции и установки, умения и знания посредством образовательного влияния среды, в которой он находится, а также с помощью повседневного опыта (семья, магазины, библиотека, средства массовой информации, место деятельности/работы или игры и т. п.).

**Формальное образование** причисляется к системе организованного образования/обучения



(от начального до высшего), в которую включены и специализированные программы профессионально-технической подготовки.

**Неформальное образование** относится к любой запланированной программе персонального и/или социального образования, призванной улучшить определенные способности и компетенции, вне формального образовательного куррикулума.

*Неформальное образование характеризуется следующими моментами:*

- конкретный отклик на установленные запросы, который отличается гибкостью для того, чтобы отвечать интересам индивида;
- устранение функции преподавания в пользу функции обучения;
- активное обучение с широким подходом к предпочитаемым областям;
- индивидуализированное обучение, сосредоточенное на практике и экспериментировании;
- гибкость, демократичность, центрирование исключительно на учащемся;
- освоение свободного времени с образовательной точки зрения;
- возможности для освоения жизненного опыта посредством более гибких и открытых рамок, а также за счет диверсификации сред повседневного обучения;
- добровольное участие (индивидуальное или коллективное);
- развитие компетенций для жизни и подготовки индивидов к тому, чтобы они стали активными гражданами; чтобы (наряду с информацией и компетенциями, относящимися к определенным областям деятельности, в которые включены неформальные проекты или мероприятия), личности развили у себя функциональные компетенции: организаторские способности, способность к самоуправлению, организации времени, к критическому мышлению, принятию решений, обработке и контекстуальному использованию информации, к установлению и решению проблем.

Таким образом, межкультурное обучение должно быть признано наряду с другими формами образования. В свою очередь, межкультурное образование должно быть обучением на протяжении всей жизни, чтобы способствовать развитию критического мышления и анализа у всех вовлеченных сторон. Межкультурное обучение всегда должно быть вписано в определенный контекст, когда исследование становится той областью, в которой анализируются и изучаются конкретные действия.

Информация и практические упражнения, представленные в учебнике, были задуманы таким образом, чтобы быть достаточно гибкими для использования во всех этих контекстах – в школе, молодежном клубе, в ателье или на тренингах, в лагерях и т. п.

## Характерные элементы тренингов

### Взаимное открытие, знакомство и познание

Участники решают, каким будет их отношение на протяжении курса обучения уже с самых первых его мгновений. Независимо от того, находится ли перед форматором новая группа участников, или он уже работал с ней, необходимо создать позитивную атмосферу, обстановку сотрудничества и взаимного доверия, которые являются определяющими элементами для



ее «позиционирования, становления». Тренинг может начинаться с краткого представления форматора, изложения информации о целях, расписании и времени, выделяемом на ту или иную деятельность, а затем можно продолжить упражнением, направленным на знакомство участников.

### Приобретение новых знаний, навыков и умений

Сутью учебной деятельности является приобретение новых знаний, навыков и умений, а также экспериментирование ими. Корпус обучения состоит из специфических элементов содержания, методов и упражнений, целью которых является вовлечение участников в показательный опыт.

Акцент на анализе и дебрифинге является основополагающим при руководстве учебным процессом, поскольку это поможет участникам использовать свои познания в ходе обучения и стать более восприимчивыми к нему. Анализ будет особенно полезен, если жизненная ситуация и личная деятельность участников релевантны содержанию обучения.

### Дебрифинг

Дебрифинг – это момент воссоздания деятельности *post factum* и ее анализа. Он носит интерактивный характер и проводится с вовлечением всех участников и форматора. Роль форматора при этом ограничивается восстановлением шагов деятельности и направлением участников с помощью ряда вопросов:

- *Как вы себя чувствуете?*
- *Чему новому научились?*
- *Что осталось непонятным?*
- *Что вас впечатлило больше всего?*
- *Если бы у вас была возможность пережить этот опыт еще раз, как бы вы поступили?*

Существуют различные техники по содействию в ходе дискуссий, однако наибольшее их число предусматривают, в целом, следующие шаги:

- **Реакция и рефлексия.** Впишите реакцию группы в накопленный в ходе занятия опыт:

- *Каково ваше мнение относительно деятельности?*
- *Что вы заметили, услышали или почувствовали, какой опыт приобрели/пережили?*

Эти вопросы помогут участникам подумать над опытом во время деятельности и подготовят их к следующему шагу.

- **Объяснение (экспликация).** Выделите время для выводов относительно значения общего опыта:

- *Почему деятельность протекала именно таким образом?*
- *Назовите причины, согласно которым вы вели себя так, а не иначе, сделали определенный выбор.*

- **Широкий контекст.** Отстранитесь от собственно деятельности и подойдите к проблемам, исходя из более широкой точки зрения во время дискуссии. Сосредоточьтесь на человеческом поведении, на динамике группы и ценностей:

– Чему вы научились во время деятельности?

- **Применение.** Это момент создания новой связи между деятельностью и действительностью, а также вовлечения участников в процесс улучшения:

– Что последует в результате деятельности?

– Где вы примените то, чему научились?

– Какие изменения вы можете осуществить?

Форматору рекомендуется быть внимательным к выдвигаемым ответам, следует повторять для всей группы или записывать на флипчарте некоторые высказывания участников.

### Деление опытом

Каждый участник приходит на занятия со своими ожиданиями, определенным багажом знаний и собственным опытом. Тренинг легче достигает своих целей, если форматор создает благоприятную обстановку для деления опытом (с помощью примеров из жизни участников, случаев, которые заставляют задуматься о теме дискуссии, и т. д.). Деление опытом позволяет участникам легче усвоить предложенную тему, установить связь между изученным и пережитым и, вместе с тем, оставляет пространство для личного самоутверждения.

### Перенос знаний

Перенос знаний, опыта и идей имеет место не только в ходе занятия: он происходит постоянно. Однако ответственность форматора состоит в том, чтобы данный процесс начался в рамках деятельности, сразу же после дебрифинга, посредством их использования в текущих предпринимаемых действиях. Одна из важных целей обучения – как можно больше способствовать применению и развитию новых навыков и способностей. Как можно поощрять участников к развитию? Как они могут применять то, чему научились, в повседневной жизни?

### Обратная связь

Форматор должен адекватно реагировать на то, что происходит во время учебных занятий, демонстрируя присутствующим свое внимание и восприимчивость. В противном случае он и участники будут пребывать в двух параллельных мирах. Чрезвычайно важно, чтобы форматор держал глаза, уши и сердце открытыми и вел себя в соответствии с тем, что он слышит, видит и чувствует при взаимодействии с участниками. Ценности, проведению которых вы способствуете и преподаете другим, должны соответствовать вашему поведению в обыденной жизни и в профессиональной деятельности. Не забывайте: вы являетесь моделью, чтобы показать детям/молодежи, что означает ценить различия и уважать других.

### Оценивание

Оценивание – непрерывный процесс. В контексте тренинга у него есть два основных параметра. Во-первых, форматор проверяет воздействие деятельности и пытается понять, было ли обучение проведено надлежащим образом. Во-вторых, он определяет способы улучшения обучающих техник. Вместе с тем, оценивание помогает и участникам сосредоточиться на обучении, что предоставляет им возможность комментировать, адаптировать и контролировать учебные процессы.

### Конечные выводы

Конечные выводы и заключение – последние необходимые элементы любого обучающего

курса. Это помогает участникам бросить взгляд на пройденный путь и установить, насколько они продвинулись вперед.

### 5.3. Как проводить деятельность в области межкультурного диалога

Далее представляем ряд практических занятий, которые могут быть организованы как отдельно, так и в сочетании друг с другом (приводя их в надлежащее соответствие) в рамках учебных курсов или уроков. Кроме того, предлагаем несколько полезных советов для их успешного проведения.

*Перед* тем как начнется работа ателье, вы должны быть готовы со всех точек зрения:

- Определите число участников и установите, кто они, узнайте о них как можно больше. Каждая деятельность предполагает определенное количество участников, в зависимости от ее специфики. Кроме того, число внесенных в список важно знать как для подготовки пространства, так и для обеспечения потребностей деятельности такого рода: взаимодействие, ответственность форматоров и т. п.
- Убедитесь, что знаете, где будут иметь место планируемые занятия. Это касается и их участников.
- Выясните, будете ли вы работать самостоятельно или с кем-нибудь вдвоем. Для деятельности такого рода лучше, если представлены два форматора, как для привлечения внимания, так и для лучшего наблюдения за присутствующими с целью успешного осуществления работы в нескольких малых группах и обеспечения открытого процесса дебрифинга, обратной связи и т. д. В случае работы в команде четко распределите обязанности.
- Планируйте ателье, фиксируя различные виды деятельности и выделяемое на них реальное время (усвоение нового), в том числе для последующего обсуждения, вступительных и заключительных слов, а также для дебрифинга и обратной связи.
- Подготовьте и принесите необходимые материалы. Каждое ателье требует определенного набора материалов и рабочих карточек. Важно помнить о том, что если некоторые материалы совершенно необходимы для деятельности, то другие могут быть заменены (флипчартная бумага и маркеры – доской и мелом, стикеры – простыми листочками бумаги и скотчем и т. д.). Исходя из этого, убедитесь в том, что произведенные изменения не влияют на качество обучения.

*Пример:* Флипчарт – это большой блок бумаги, прикрепленный к подставке. После использования листа его можно перевернуть и писать далее на следующем листе. Также у вас есть возможность представить подготовленную заранее диаграмму или схему.

Убедитесь, что информация на каждом листе является:

– *легко понимаемой* – заголовки и названия должны отличаться ясностью; если возникает какая-либо сопутствующая проблема, объясните ее с самого начала;

– *легко читаемой* – используйте толстые фломастеры темных тонов. Текст должен быть написан крупными буквами, чтобы он читался без усилий.

Флипчарт обладает множеством преимуществ. С его помощью вы можете:

- заранее подготавливать информацию и представлять ее в нужный момент;
- сделать запасы большого количества информации, которые могут быть выставлены на всем протяжении занятия, не отвлекая внимания присутствующих;
- обрести хорошую мобильность.

Интерактивность считается ценным инструментом при обучении. Ознакомьтесь с предусмотренной деятельностью, заблаговременно потренируйтесь.

Перед началом занятия:

- Придите раньше, хотя бы за полчаса до начала занятия, чтобы убедиться в том, что у вас есть все необходимое.
- Ожидайте участников, встречая их у входа в зал.
- Создайте приятную атмосферу и конструктивную для работы среду.
- Проводите деятельность в предусмотренные интервалы времени, установите правила и представьте план работы на первой встрече, так как в этот момент и участники определяются в своих ожиданиях.

*В ходе деятельности:*

- Если вы не запомнили план занятия точно, держите его под рукой и обращайтесь к нему по мере надобности.
- Если необходимо, напомните участникам правила во время работы.
- В конце занятия добивайтесь от участников обратной связи.



**\* Взгляды без действий – ничего не осуществляется.**

**\* Действия без взглядов – потерянное время.**

**\* Взгляды, сопровождающиеся действиями, способны изменить мир.**

**\* Идите и измените мир!**



# **Практические упражнения**



# Практические упражнения

## Три уровня культуры

<b>Темы:</b>	Культура, интеркультурность, мультикультурное сотрудничество
<b>Количество участников:</b>	Минимум 12 чел., максимум 30 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Понимание термина культура.</li> <li>– Осознание способа, с помощью которого мы определяем свою культуру и другие культуры.</li> <li>– Понимание основополагающих характеристик различных культур для мультикультурного сотрудничества.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Флипчартная бумага А1</li> <li>– Маркеры</li> <li>– Карточка «Три уровня культуры» (Н. Идальго)</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	На листе флипчартной бумаги пишется крупными буквами слово КУЛЬТУРА, чтобы впоследствии участники могли видеть результаты упражнения.

### Инструкции:

- 1) Побудите участников вспомнить определения для термина культура, сказать, что для них значит культура, какие параметры культуры они выделяют. Запишите все их ответы на флипчартном листе.
- 2) Прокомментируйте информацию о том, что обычно вначале мы обращаемся к видимым аспектам культуры, таким как стили одежды, питание, музыка и т. п.
- 3) Стимулируйте участников подумать и над глубинными аспектами культуры – скрытыми, имплицитными (вспомните об айсберге): религия, убеждения, язык, система ценностей и норм, способ, в соответствии с которым та или иная культура характеризует действительность (воспринимает мир, природу и время; понимает, что хорошо, а что плохо; выражает позиции и установки относительно традиций, семейных норм, отношений между мужчинами и женщинами и т. д.).
- 4) Объясните участникам модель Н. Идальго «Три уровня культуры»; раздайте карточку.
- 5) Разделите участников на малые группы. Они должны классифицировать все характеристики культуры, которые перечислили ранее, согласно трем уровням культуры. Отметьте, что некоторые характеристики и аспекты культуры можно найти в двух и более категориях.
- 6) Направьте обсуждение в следующее русло: как мы определяем собственную культуру, и как нам хотелось бы, чтобы наша культура воспринималась другими.



## Дебрифинг и оценивание:

Организируйте дискуссию в большой группе. Обсудите следующие моменты:

- Каковы, по-вашему, наиболее значимые аспекты, с помощью которых вы определяете собственную культуру? (Большинство участников выберут аспекты, символически связанные с уровнем культуры, что станет важным шагом для продолжения дискуссии.)
- Как вы воспринимаете другие культуры, какие аспекты (независимо от уровней) помогают вам понять эти культуры?
- Соответствует ли попытка понять другие культуры тому способу, посредством которого они хотят быть воспринятыми и понятыми? (Определяют ли они свою культуру и другие культуры с помощью одних и тех же аспектов/параметров?)
- Что нас побуждает воспринимать другие культуры упрощенно и поверхностно, даже если нам самим не нравится, чтобы наша культура воспринималась иначе?

### Карточка «Три уровня культуры» (Н. Идальго)

– **Конкретный уровень** придает выражение всем свойственным культуре характеристикам через очевидные элементы, такие как одежда, музыка, пища, игры и т. д.

– **Поведенческий уровень** проявляется посредством существующих в культуре социальных ролей, языка общения, особенно невербальных средств выражения, манеры общения и поведения по отношению к представителям других культур или собственной культуры, но противоположного пола, иного социального статуса и т. д. Поведенческий уровень отражает: структуру семьи, гендерное равенство, политическую приверженность и все, что «помещает» нас в организационную структуру общества.

– **Символический уровень** охватывает все ценности и верования, свойственные той или иной культуре. Эти компоненты культуры глубже всего отражены в поведении ее носителей: как они играют различные роли в обществе, как проявляется их вербальное выражение и т. п. Этот уровень является ключом к пониманию способа, посредством которого индивиды определяют самих себя. Данный уровень соотносится с системой ценностей, религией, видением мира и т. д.

## На что влияет культура

<b>Темы:</b>	Культура и ее глубинные характеристики
<b>Количество участников:</b>	Минимум 12 чел.
<b>Продолжительность:</b>	60 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Осознание способа, посредством которого культура оказывает влияние на поведение людей.</li> <li>– Установление и понимание широкого спектра различных типов поведения, обусловленных культурой.</li> <li>– Повышение знаний относительно специфических различий в рамках разных культур.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	Карточки: «На что влияет культура?», «Культурные характеристики»
<b>Подготовка:</b>	Разработка анкет (заблаговременно). Знакомство с карточкой и с анкетами.

### Инструкции:

- 1) Раздайте участникам анкету «На что влияет культура?». Каждый заполняет ее индивидуально.
- 2) Попросите участников сосчитать ответы «да». Преобладание у них таких ответов означает, что они в большей степени осознают аспекты, на которые влияет культура.
- 3) Разделите участников на малые группы (по 4–5 чел.). Попросите их проанализировать вопросы с ответом «нет». Что их побудило ответить отрицательно?
- 4) Предложите им вернуться в большую группу.

### Дебрифинг и оценивание:

Иницируйте дискуссию в группе, начав со следующих вопросов:

- Что вас удивило в анкете? Какие пункты анкеты вызвали у вас сомнения, что на эти аспекты может влиять культура?
- Как вы понимали, на какие вопросы надо ответить «да», и как вы этому научились?
- Существуют ли культурные различия, которые могут затруднить общение с другими?

Раздайте карточку «Культурные характеристики». Обсудите элементы карточки на примерах.

### Рекомендации для форматора:

Отметьте, что существуют культурные различия, приведя следующие примеры:

- Когда вы говорите человеку из Мексики, что вам что-либо нравится у него/нее (одежда, обувь, украшения, аксессуары), данное лицо попытается отдать вам эту вещь. Указанная характеристика относится и к цыганам.
- Согласно сведениям антрополога Эдварда Т. Холла, на Среднем Востоке принято, что

люди, разговаривающие между собой, стоят лицом друг к другу настолько близко, чтобы почувствовать дыхание собеседника. Находиться на большем расстоянии друг от друга может означать отсутствие интереса или уважения.

- Слишком часто произносить слово «нет» во многих культурах Азии неприемлемо. Обычно говорят: «Сделать то, о чем ты просишь, трудно» или «Это сложно выполнить».
- Указывать на кого-либо ногой во многих азиатских странах считается оскорбительным.
- В Корее, например, невежливо наливать себе воду или другие напитки, следует подождать, пока другой нальет тебе.

Приведите также другие известные вам примеры, побуждая к этому и участников. Будьте внимательны к тому, чтобы не превратить дискуссию и приводимые примеры в сессию по присвоению ярлыков.

### Карточка «На что влияет культура?»

**Анкета.** Инструкция: Внимательно прочитайте каждое высказывание и отметьте с помощью «+» один ответ – «ДА» или «НЕТ».

	Я знаю, на что влияет культура...	ДА	НЕТ
1	Насколько близко друг к другу стоят люди		
2	С какой силой пожимают руку друг другу, здороваясь		
3	При обращении друг к другу говорят вначале имя или фамилию, должность...		
4	Способ поведения в конфликтных ситуациях		
5	Способ похвалы или критики		
6	Понимание того, что такое поощрение или наказание		
7	Способ, с помощью которого отказывают в чем-либо, говорят «НЕТ»		
8	Насколько громко (или тихо) разговаривают		
9	Что ожидается от лидеров (вышестоящих)		
10	Как относятся к подчиненным		
11	Как относятся к лицам другого пола, другой сексуальной ориентации, расы, культуры, возраста...		
12	Способ общения: насколько прямо или непрямо общаются люди		
13	Реакции на обратную связь		
14	Каковы последствия потери «лица», чести...		
15	Что легко рассказывают другим о себе		
16	Какие темы приемлемы для общения, а какие являются табу		
17	Когда и как смотрят в глаза людям		
18	Когда поведение является формальным или неформальным		
19	Как решаются проблемы		
20	Как интерпретируется поведение других		

**Карточка «Культурные характеристики»**

Понимание скромности

Пища

Пищевые привычки

Понимание природы

Самовосприятие

Важность работы

Понимание красоты

Музыка

Стили одежды

Общее мировосприятие

Понимание личного пространства

Правила поведения в социальном контексте

Стили жизни

Выражения лица

Религия

Религиозные традиции

Значимость времени

Изобразительное искусство

Система ценностей

Литература

Родительские стили – воспитание и образование детей

Восприятие лидерства

Жесты

Традиции, связанные с праздниками и церемониями

Понимание отношений непредвзятости, справедливости, правосудия

Понимание дружбы

## Что для меня означает культура

<b>Темы:</b>	Культура, интеркультурность, идентичность
<b>Количество участников:</b>	Минимум 12 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Осознание собственных культурных моделей.</li> <li>- Понимание способа приспособления собственных культурных ценностей и норм к личностным установкам и предпочтениям и приведения их в соответствие.</li> <li>- Установление собственного восприятия культуры и ее моделей.</li> <li>- Осознание механизмов, которые влияют на нашу культурную идентичность и определяют ее.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Большое дерево, нарисованное на листе флипчартной бумаги А1</li> <li>- Стикеры (клейкие листочки) 4-х цветов</li> <li>- Карандаши</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Нарисуйте дерево на большом листе таким образом, чтобы корни, ствол и листья были ясно видны.</li> <li>- Раздайте участникам стикеры 4-х цветов (например, желтые, голубые, зеленые и розовые).</li> </ul>

### Инструкции:

- 1) Попросите участников подумать над смыслом слова этнос и написать его «определение» на желтых стикерах.
- 2) Затем каждый участник приклеивает эти листочки к кроне дерева, не говоря о том, что он написал.
- 3) После этого обратитесь к ним с просьбой вспомнить о сообщениях, которые они получали в детстве и подростковом возрасте от взрослых и сверстников. Это должны быть такие сообщения, которые оказали на них воздействие и которые связаны с их этносом. Подчеркните, что на стикере они должны написать только одно сообщение. Используйте листочки зеленого цвета.
- 4) Стикеры зеленого цвета прикрепляются к корням дерева.
- 5) Попросите участников вспомнить свои мысли/эмоции, вызванные этими сообщениями, а также то, насколько совместимы или несовместимы они были с другими сообщениями, полученными ими в процессе своего развития. Скажите им, что ответ надо записать на голубых листочках и приклеить их к стволу дерева.
- 6) Предложите им подумать, оказали ли влияние эти сообщения на их поведение, и как они, своим поведением, повлияли на членов своей этнической группы или других групп. Попросите их написать об этом на розовых листочках и прикрепить их над деревом.
- 7) Разделите участников на 4 группы. Каждая группа назначает по одному представителю, который собирает все стикеры одного и того же цвета (желтые, голубые, зеленые и розовые).

8) Каждая группа анализирует то, что написано на листочках, группирует ответы и устанавливает сходства/различия между ответами.

9) Через 15 минут работы по одному человеку от каждой группы представляют выводы и записывают их в той части дерева, которую они анализировали.

### **Дебрифинг и оценивание:**

Организуйте дискуссию в группе, пригласив участников поразмышлять над следующими вопросами:

- Установили ли вы что-либо важное для себя во время данной деятельности? Что-либо такое, о чем до этого не знали?
- Задумывались ли вы когда-нибудь над тем, как сформировали свою этническую идентичность?
- Каковы ценности, которые вы уважаете и которым следуете?
- Как сформировалась ваша этническая идентичность, и как она меняется?
- Какое влияние оказало на ваше поведение то, как вы воспринимаете свою этническую идентичность?
- Были ли в вашей жизни ситуации, когда вы гордились тем, что являетесь частью определенной группы, и, напротив, когда вы не чувствовали себя комфортно, являясь членом этой группы?

### **Рекомендации для форматора:**

В данном сценарии акцент сделан на этнической принадлежности. Эту деятельность можно соотнести с другими аспектами культурных характеристик (пол, возраст, религия и т. п.).

## Узнай коллегу

<b>Темы:</b>	Дискриминация, ксенофобия, гражданство. Смежные темы: Равенство – в достоинстве и уважении; Установление общих элементов, имеющих у нас с представителями других культур; Право на жизнь, свободу и личную безопасность.
<b>Количество участников:</b>	Минимум 8 чел.
<b>Продолжительность:</b>	30 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Осознание собственной идентичности и идентичности других людей.</li> <li>– Установление общих элементов, имеющих у нас и у других.</li> <li>– Продвижение солидарности и уважения.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Карточка «Виноградная гроздь» для каждого участника</li> <li>– Ручки</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	Ознакомление с карточками.

### Инструкции:

После заполнения карточек, зачитываются некоторые из них (по выбору, без указания имени автора). Перед участниками ставится задача узнать коллегу, чья карточка была зачитана.

### Дебрифинг и оценивание:

Организируйте дискуссию, пригласив участников ответить на следующие вопросы:

- Вам было трудно установить наиболее важные аспекты своей идентичности?
- Вы были удивлены ответами коллег? У вас оказалось больше или меньше общих элементов, чем вы ожидали?
- Каково ваше мнение относительно того, что члены группы являются такими разными? Считаете ли вы, что разнообразие делает группу интереснее?

### Рекомендации для форматора:

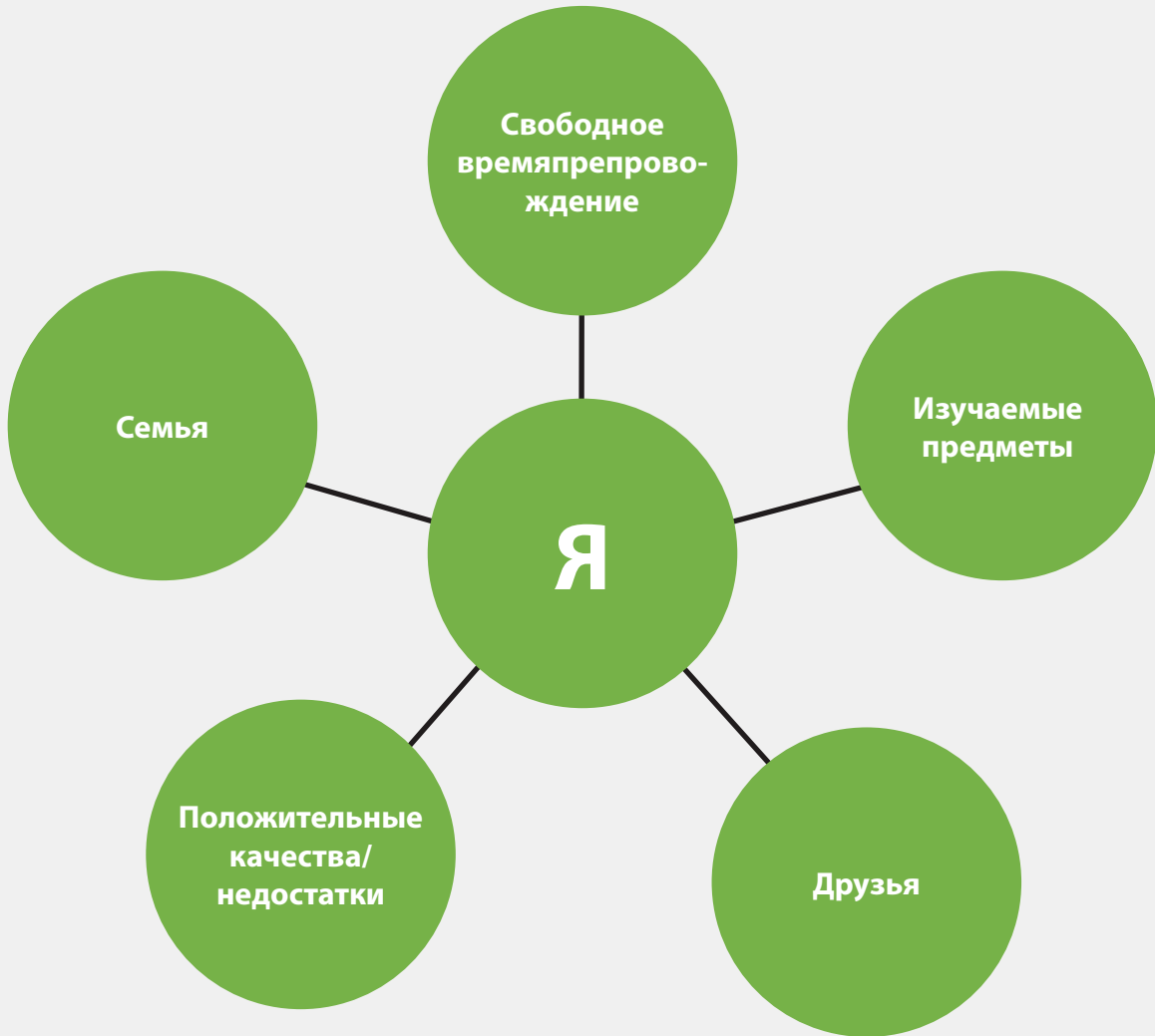
«Для разогрева» можно дать участникам подсказку, чтобы они начали размышлять в том направлении, в котором будет проводиться деятельность. Форматор может привести собственный пример или использовать воображаемый персонаж.

### Советы по продолжению деятельности:

Данная деятельность может служить отправной точкой для многих других дискуссий, например, об универсальности прав человека, дискриминации и ксенофобии, правах ребенка и гражданстве.



**Карточка «Виноградная гроздь»**



## Сходства

Темы:	Дискриминация, ксенофобия, гражданство
Количество участников:	20–24 чел. (четное число)
Продолжительность:	40 минут
Цели:	– Содействие знакомству и взаимному принятию в группе. – Исследование общих черт участников.
Подготовка:	Подготовить достаточное пространство. Участники делятся на пары.

### Инструкции:

- 1) После разделения участников на пары попросите их найти у себя три общих характеристики/взгляда. Это может быть следующее: что они делают, чувствуют или думают всегда/иногда/никогда.
- 2) Предложите парам попытаться выявить другую пару, которая разделяет эти взгляды. В случае, если кто-нибудь не найдет другую пару, предложите им инициировать переговоры вчетвером и установить другие три характеристики/взгляда, которые они все разделяют.
- 3) Далее попросите две группы из четырех человек объединиться и продолжить переговоры в другом формате. Деятельность прекращается тогда, когда участники образуют одну-единственную группу и устанавливают три вещи, общие для всех.

### Дебрифинг и оценивание:

Попросите участников поделиться своим опытом. Вы можете спросить:

- Были ли вы вынуждены в процессе деятельности скрыть свою идентичность, чтобы быть принятыми?
- Чувствовали ли вы дискриминацию по отношению к себе в связи с тем, что отличались от остальных или потому, что вас приняли за другого?
- В какой ситуации вы были вынуждены отказаться от части своей идентичности, чтобы быть принятым/ой в группе?
- Как вы себя чувствовали, утверждая, что у вас есть много общих характеристик с остальными членами группы?

### Варианты (в случае необходимости или в зависимости от хода упражнения):

Если группа слишком велика или вы не располагаете достаточным пространством, посадите участников в круг и громко читайте по одной характеристике из заранее заготовленного списка. Те, которые идентифицируют себя с ней, встают. Называйте ряд характеристик до тех пор, пока не поднимутся все участники.

## Цветные бэйджики

<b>Темы:</b>	Дискриминация, ксенофобия, меньшинства и большинство, взаимодействие между меньшинствами и большинством, равные права для всех
<b>Количество участников:</b>	20–24 чел.
<b>Продолжительность:</b>	60 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Осознание социальных норм и положения большинства и меньшинств.</li> <li>– Демонстрация результатов дискриминации.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Стикеры или бэйджики двух цветов (например, желтые и зеленые)</li> <li>– Клей или кнопки</li> <li>– Карточки с правилами</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	Необходим просторный зал.

### Инструкции:

- 1) Раздайте бэйджики и попросите участников носить их на протяжении всей игры. Каждый участник должен носить только один бэйджик одного цвета.
- 2) Поместите перечень правил на видном месте и отметьте, что их соблюдение является обязательным.
- 3) Проведите с участниками обсуждение темы, которая их интересует, или энергизирующую игру, руководствуясь вывешенными правилами.

### Дебрифинг и оценивание:

Убедитесь, что предоставляете достаточно времени для дебатов. Начните с вопросов, что участники думают об игре и чему новому они научились:

- Как вы себя чувствовали в качестве «желтого» или «зеленого»?
- Что для вас было лучше/хуже всего, когда вы были «желтым» или «зеленым»?
- Хотели бы вы сменить бэйджик? Почему?
- Какие формы дискриминации встречаются в действительности?
- Кто составляет правила в обществе?
- Каковы принципы демократии?
- Как вы можете способствовать демократии на местном уровне (в своем учреждении или сообществе), на региональном или национальном уровне (в обществе, в котором вы живете)?

## Рекомендации для форматора:

- Заранее напишите правила на флипчарте, это облегчит вам управление данной деятельностью.
- Попытайтесь проследить за членами каждой группы, чтобы привести конкретные примеры во время оценочного обсуждения.
- Будьте очень осмотрительны, поскольку данная деятельность может вызвать у некоторых сильные эмоции. Не допускайте, чтобы кто-нибудь оказался уязвленным или оскорбленным, и позаботьтесь о том, чтобы правила игры соблюдались и вне ее.

### Карточка «Правила для зеленых»

Участникам с зелеными бэйджиками нельзя:

- сидеть на стульях;
- формировать группы, состоящие более чем из 2-х человек;
- разговаривать с «желтыми», за исключением случаев, когда те первыми обращаются к ним;
- иметь доступ к оснащению и оборудованию без специального разрешения и т. д.

### Карточка «Правила для желтых»

Участники с желтыми бэйджиками:

- обладают приоритетом, когда хотят что-нибудь сказать;
- могут выбирать себе место, куда сесть;
- имеют свободный доступ к любому нужному им оснащению и оборудованию;
- могут находиться около кого желают и т. д.

## Бим-бум

<b>Темы:</b>	Дискриминация, ксенофобия, идентичность
<b>Количество участников:</b>	15–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	60 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Осознание собственной идентичности и идентичности других людей.</li> <li>– Установление общих элементов, имеющих у нас и у других.</li> <li>– Продвижение солидарности и уважения.</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	Специальная подготовка не требуется.

### Инструкции:

Все участники, стоя, образуют круг. По очереди каждый из них говорит свое имя и свою черту/качество – то, что его отличает от других и чем он гордится. В момент произнесения слова он должен сопроводить его жестом (мимикой). Следующий участник произносит свое имя, называет свою черту, показывает жест, а затем повторяет всё за предыдущим участником. Третий участник произносит свое имя, характеристику, показывает свой жест, а затем повторяет всё сказанное и сделанное предыдущими участниками. Упражнение продолжается до тех пор, пока последний участник не скажет имена и характеристики всех предшественников и не повторит их жесты.

### Дебрифинг и оценивание:

Организуем дискуссию в группе, пригласив участников подумать над следующими вопросами:

- Вам было трудно найти характеристику, которая придает вам особенность по сравнению с другими или которой вы гордитесь?
- Какие характеристики коллег вас удивили?
- Каково ваше мнение относительно разнообразия группы? Считаете ли вы, что разнообразие делает группу более интересной?

### Рекомендации для форматора:

Форматору лучше начинать упражнение с себя, показав пример характеристики и жеста.

### Варианты (в случае необходимости или в зависимости от хода упражнения):

Упражнение можно выполнять без показа жеста, только называя свое имя и характеристику.

## Кто я?

<b>Темы:</b>	Дискриминация, ксенофобия, идентичность, право на жизнь, свободу и личную безопасность, гражданство
<b>Количество участников:</b>	20–25 чел.
<b>Продолжительность:</b>	40 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Осознание собственной идентичности и идентичности других людей.</li> <li>– Установление общих элементов, имеющих у нас и у других.</li> <li>– Продвижение солидарности и уважения.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Флипчартная бумага А1</li> <li>– Маркеры</li> <li>– Бумага А4</li> <li>– Цветные карандаши</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	Следует раздать участникам необходимые материалы.

### Инструкции:

- 1) Каждый участник должен за 5 минут нарисовать на листе бумаги цветок с 5–6 лепестками и написать на каждом из них по одному аспекту/элементу своей идентичности.
- 2) После этого распределите участников в 4 группы. Объясните, что каждая группа должна заполнить таблицу, включив в нее аспекты, записанные на лепестках цветов.
- 3) Таблица состоит из 2-х колонок:
  - I. Роли и качества, которые мы выбираем** (политическая приверженность, стиль одежды, религия, местожительство, принадлежность к той или иной группе и т. д.);
  - II. Роли и качества, которые мы не выбираем (или с которыми мы рождаемся)** (пол, место рождения, цвет волос, глаз, репродуктивная роль, возраст и т. п.).
- 4) Участники из каждой группы обсуждают и заполняют таблицу.
- 5) Впоследствии по одному участнику от каждой группы представляют заполненную таблицу и объясняют, почему в соответствующие колонки были помещены именно эти аспекты.

### Дебрифинг и оценивание:

Организуите дискуссию в большой группе, пригласив участников подумать над следующими вопросами:

- Что вы узнали о самих себе? Вам было трудно определять важнейшие аспекты своей идентичности?
- Какие ответы коллег вас удивили? Почему? У вас было больше или меньше сходных элементов, чем вы ожидали?
- Каково ваше мнение относительно разнообразия группы? Считаете ли вы, что разнообразие делает группу более интересной?

- Были ли такие аспекты идентичности других лиц, относительно которых вы чувствовали стремление отреагировать?
- Как формируется идентичность? Какие аспекты установлены обществом, а какие являются врожденными и устойчивыми? Например, в гендерных проблемах: какие из аспектов установлены обществом, а какие являются врожденными? Какие ассоциации возникают у людей при словах «мальчик» и «девочка»? Какие еще примеры у вас есть?
- Насколько о людях судят, исходя из их идентичности, а насколько в зависимости от группы, к которой они принадлежат?
- Как вы себя чувствуете, обладая свободой выбора собственной идентичности? Каковы последствия этого для вас самих и для общества, особенно для прав человека, связанных с равенством и уважением?
- Как вы думаете, с группой, отличающейся разнообразием, труднее взаимодействовать? Почему?

### Рекомендации для форматора:

Обратитесь к важности личной идентичности; как мы можем определить себя самих в зависимости от различных критериев; как можем изменить/обусловить свой выбор или повлиять на него; каким образом личная идентичность представляет собой своеобразный фильтр, через который мы видим окружающий мир; как порой мы привязаны к группам, которые выбираем сами, а порой к тем, которые нам навязаны.

Некоторые стороны идентичности могут быть противоречивыми, например, национальность, гендер и пол, религия, принадлежность к меньшинству. Дискуссии о том, как формируется идентичность, какие аспекты идентичности созданы на социальном уровне, а какие являются врожденными и устойчивыми, также могут быть противоречивыми, особенно относительно религии и гендера. Интересно попросить участников подумать над процессом своего взросления и над тем, как определенные аспекты их идентичности изменились на протяжении лет, возможно даже те из них, которые они считают постоянными.

### Советы по продолжению деятельности:

Данная деятельность может служить отправным пунктом для различных дискуссий, например, об универсальности прав человека, дискриминации и ксенофобии, правах ребенка и гражданстве.



## Цепь сходств и различий

<b>Темы:</b>	Личная и групповая идентичность
<b>Количество участников:</b>	20–24 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Познание сходств и различий между членами группы.</li> <li>– Осознание того, что и сходства, и различия могут стать мотивами как для нашего объединения, так и разделения.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ленты из цветной бумаги, по три для каждого участника (длиной 25 см, шириной 3 см)</li> <li>– Клей</li> <li>– Маркеры</li> <li>– Флипчартная бумага А1</li> <li>– Степлер.</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	Изготовление лент из листов цветной бумаги.

### Инструкции:

- 1) Раздайте каждому участнику по 3 ленты из цветной бумаги.
- 2) Попросите их подумать над тем, чем они похожи и чем отличаются от других участников рабочей группы.
- 3) Попросите участников написать на одной стороне бумажных лент, какие сходства с другими они нашли, а на обороте – какие различия. Таким образом, каждый из них должен иметь три карточки с 3 сходствами и 3 отличиями.
- 4) Объясните, что им разрешается составить списки данных, включая такие, как год рождения, принадлежность, сообщества, частью которых они являются, хобби, возраст, семья, статус и т. д.
- 5) Каждый участник читает, что он написал. Всё отмечается на флипчарте.
- 6) Спросите участников, есть ли у них комментарии. Какие категории они упомянули? Повторяются ли сходства и различия? Проведите связь с характеристиками идентичности.
- 7) В конце попросите участников составить цепь отличий и сходств. Каждый из них прикрепляет с помощью скрепки бумажные ленты, произнося вслух, какие выявлены сходства и различия и каков его вклад в эту цепь.

### Дебрифинг и оценивание:

- Объясните, что всегда существует что-то общее (сходное у всех), что-то особенное (типичное лишь для некоторых) и что-то индивидуальное (уникальное для каждого человека).
- Спросите, должны ли характеристики, которые нас отличают от других, обязательно отделять нас от них. Помогают ли нам различия и сходства определить самих себя в соотношении с группами, к которым мы принадлежим?
- Обсудите тот факт, что даже если мы приходим из различных контекстов, между нами всегда есть что-нибудь общее. Вместе с тем, даже если мы находимся в одном и том же

контексте, существует что-то, что нас отличает от других.

- Обратите внимание участников на цепь из бумажных лент. Она иллюстрирует способ, с помощью которого сходства и различия взаимопроникают и соединяются в форму, которая нас разделяет, но в то же время и объединяет.
- Попросите их подумать над тем, как можно использовать цепь или играть с ней так, чтобы она не порвалась.

### **Рекомендации для форматора:**

Если группа слишком велика или вы не располагаете достаточным пространством, посадите участников в круг и прочитайте по одному сходству/различию из заранее подготовленного списка. Те, которые идентифицируют себя с ним, встают. Называйте ряд характеристик до тех пор, пока не поднимутся все участники.

## Стереотипы и предубеждения

<b>Темы:</b>	Стереотипы, предубеждения, дискриминация
<b>Количество участников:</b>	12–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Понимание того, как мы замечаем различия.</li> <li>– Понимание механизма создания стереотипов.</li> <li>– Восприятие способа функционирования стереотипов – как другие воспринимают нас, влияет на то, как мы сами воспринимаем себя.</li> <li>– Проведение различия между наблюдением и интерпретацией как возможность преодоления стереотипного мышления.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Колокольчик, флуер</li> <li>– Стикеры 3-х разных цветов</li> <li>– Правила типичного поведения для 3-х разных культур</li> <li>– Карточки: «Стереотипы и предубеждения», «Процесс создания стереотипов и предубеждений» и «Функционирование стереотипов и предубеждений».</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	Подготавливаются карточки с правилами для каждой группы в отдельности.

### Инструкции:

- 1) Раздайте участникам стикеры (трех различных цветов) и попросите их разделиться на три группы, в зависимости от цвета. Сформированные группы расходятся в разные части зала.
- 2) Участники располагают свои стикеры так, чтобы они были видны.
- 3) Объясните им, что каждая группа представляет определенную культуру (цвет), которая следует типичным правилам поведения.
- 4) Раздайте каждой группе по карточке, где описаны эти правила (карточки готовятся заранее для каждой группы отдельно). Обратите их внимание на то, что каждая группа должна держать эти правила в секрете. Подчеркните, что важно, чтобы участники следовали правилам именно их культуры, и всё, что случится во время упражнения, должно ими учитываться.
- 5) Предоставьте каждой группе несколько минут на подготовку/изучение правил.
- 6) Когда все готовы, объясните участникам, что представители этих трех культур вышли на прогулку. Их целью является узнать представителей других культур. **Строгое условие:** придерживаться правил своей культуры. Каждый свободно идет, приближается к кому хочет, разговаривает, обменивается информацией. Во время «прогулки» участников форматор время от времени звонит в колокольчик или поднимает шум с помощью флуера.
- 7) «Прогулка» длится 10–15 минут. Упражнение может продолжаться меньше или больше количество времени, в зависимости от реакции участников, но не менее 10 минут.
- 8) В конце «прогулки» участников просят вернуться в свои группы и записать впечатления об

остальных двух группах (как вы познакомились, что вы думаете о них), а также распределить характеристики других двух культур.

8) Попросите участников проанализировать и собственную культуру: кто они и как могли бы именоваться (название их культуры).

9) Произведите обмен информацией в большой группе – каждая малая группа характеризует остальные две культуры. Всё отмечается на флипчарте. В то время как одна группа делает презентацию, все внимательно слушают.

### Дебрифинг и оценивание:

Участники приглашаются высказать свои комментарии:

- Как вы пришли к высказанным заключениям относительно других?
- Откуда вы взяли информацию, на которой основываются ваши выводы?

### Рекомендации для форматора:

Сделайте выводы, объяснив участникам, что стереотипы, основанные на тех или иных наблюдениях, вытекают из обобщений. Прежде всего, стереотипы облегчают понимание действительности, классифицируя события и явления, имеющие место рядом с нами, в категории, сформированные в результате процессов обобщения. С помощью интерпретации и обобщения наблюдаемого формируются стереотипы, в первую очередь как защита, которая со временем может стать ограничением. Прокомментируйте различия между наблюдением и интерпретацией, обратившись к положительным стереотипам (распределите опорный материал курса и организуйте обсуждение в группах).

#### **Карточка «Процесс создания стереотипов или предубеждений»**

*Создание «видимых» категорий.* Когда мы знакомимся с кем-либо, то обычно склонны замечать самые очевидные характеристики и исследовать их.

*Формирование неправильных обобщений о целой группе (стереотипы и предубеждения).* На основе видимых характеристик мы развиваем выводы о ком-либо конкретном и обобщаем их, присваивая их всем членам группы. Предубеждения и стереотипы определяют возникновение ошибочных обобщений о членах другой группы, которая считается однородной (они все такие... ни один из них... они всегда...). Этот способ мышления исключает право на различие. Таким образом, когда действительность не совпадает с нашими предубеждениями и стереотипами, мы стремимся «фальсифицировать реальность», чтобы удостовериться подлинность того, что мы считаем правильным

*Другое обращение с членами той или иной группы, в зависимости от общих мнений (дискриминация).*

### Карточка «Функционирование стереотипов и предубеждений»

- Придают смысл и понятность окружающему нас миру (в двойственных ситуациях или при отсутствии достаточной информации стереотипное мышление «заполняет лауну», пополняя недостаток сведений и обеспечивая чувство предсказуемости и ясности).
- Повышают ценность группы, в которую мы входим (например, если определенные группы «плохие», это означает, что наша группа, которая, как мы считаем, отличается от них, является «хорошей»).
- Подчеркивают значение других групп, их характеристики и способ функционирования (хорошая/плохая, опасная/дружественная, непредсказуемая, гостеприимная и др.).
- Оправдывают дискриминацию по отношению к тем или иным группам (например, если мы присваиваем отрицательные характеристики определенной группе (она «плохая»), то можем считать, что она не должна обладать теми же правами, что и наша, которая является «хорошей»).

### Карточка «Типичное поведение для различных культур»

#### Типичное поведение для представителей культуры из I группы

- Участникам из I группы следует хорошо взвешивать каждое слово, прежде чем что-нибудь сказать (они сосредоточиваются, размышляют – и всё в молчании).
- Когда слышат звук колокольчика или флуера, они должны молчать и внимательно слушать.
- Когда их спрашивают: «Как ты себя чувствуешь?», они должны закрыть глаза руками, после чего, в свою очередь, обязательно спросить, как себя чувствует спросивший. Данный вопрос задается каждому участнику, с которым они общаются.

#### Типичное поведение для представителей культуры из II группы

- В тот момент, когда они до кого-нибудь дотрагиваются, должны немедленно спросить соответствующее лицо: «Как ты себя чувствуешь?» и встать перед ним.
- Когда они слышат колокольчик или флуер, им следует поднять руки вверх и приветствовать солнце.
- Если собеседник говорит тихо, они должны кричать, пытаясь привлечь его внимание.

#### Типичное поведение для представителей культуры из III группы

- Они должны говорить тихо, почти шепотом.
- При звуках колокольчика или флуера им следует кланяться до земли.
- Они сохраняют дистанцию (полметра) между собой и собеседником (держатся от него как можно дальше).

### Карточка «О предубеждениях»

Согласно Толковому словарю русского языка, *предубеждение* – это предвзятое мнение, чаще всего ошибочное и неблагоприятное, сформированное под воздействием среды или образования. Предубеждения – это особые типы отношений, характеризующиеся сравнительно постоянной субъективной установкой (положительной или отрицательной) относительно определенных сущностей (групп, национальностей, индивидов, институтов).

Считается, что в основе предубеждения (подобно всякому отношению) находятся три составляющие:

- когнитивная (то, что мы думаем, мнения) – в этом смысле стереотипы представляют когнитивный компонент любого предубеждения;
- эмоциональная (что мы чувствуем и что относится к нашим мыслям);
- коннотативная (что мы делаем в ответ на собственные мысли и чувства).

В социальной психологии *предубеждения* определяются как особые типы установок, которые:

- не основаны на логических и фактологических аргументах;
- являются устойчивыми к изменениям;
- характеризуются сильной эмоциональной составляющей.

Предубеждения ведут к:

- слухам и стереотипным суждениям (грязный, безобразный, плохой);
- социальной дистанции – избеганию контакта;
- дискриминации – нарушению прав;
- физическим нападениям – переход от вербальной агрессивности к физической;
- геноциду – уничтожению.

### Карточка «О стереотипах»

*Стереотипы* выражают установившиеся мнения о психических и/или поведенческих характеристиках индивидов и социальных групп (половозрастных, этнических, религиозных) или о социальных процессах; они закреплены в обобщенных суждениях, в застывшем, схематичном восприятии, в упрощенных, клишированных, устойчивых предвзятых представлениях.

*Стереотипы* описаны также как:

- иррациональные обобщения/присвоение ярлыков – результаты неполных заключений, выведенных на основе ограниченного опыта (вот почему иногда они содержат определенную часть правды);
- выражение и рационализацию предубеждений (или характерных установок), поскольку они представляют существенную часть любого предубеждения.

Стереотипы являются когнитивной составляющей той или иной установки, а социальная дистанция, чаще всего, соотносится с коннотативной (эмоции, оценки и ассоциации, вызываемые определенными словами и ситуациями); поведенческая составляющая отношения выступает в качестве наиболее важной для социальной позиции какой-либо группы.



## Что я знаю, и что мне было сказано

<b>Темы:</b>	Стереотипы, предубеждения, дискриминация
<b>Количество участников:</b>	12–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Осознание параметров стереотипного мышления.</li> <li>– Демонстрация спонтанного приучения к стереотипному мышлению.</li> <li>– Установление элементов культуры, способствующих развитию стереотипного мышления.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Флипчарт</li> <li>– Анкета «Что я знаю, и что мне было сказано»</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	Ознакомление с вопросами анкеты. Подготовка постеров.

### Инструкции:

- 1) Развесьте флипчартные листы по залу таким образом, чтобы у участников был к ним доступ. На каждом из этих постеров заранее напишите название какой-либо общности или субъекта (например, пожилые люди, мужчина, женщина, подросток, католик, мусульманин, бедный человек, лицо с ограниченными возможностями, араб, ром, богатые люди, сельский человек, беженцы, православные христиане, матери-одиночки, исполнители народной музыки и т. д.).
- 2) Попросите участников свободно перемещаться по залу и записывать на каждом постере услышанную или известную информацию об указанной группе или субъекте.
- 3) Предоставьте достаточно времени, чтобы каждый участник смог написать то, что считает важным.
- 4) Затем разделите участников на 5 групп и отведите им по 1–2 минуты для прочтения записей на каждом постере. После этого каждая группа обсуждает прочитанное.
- 5) Раздайте группам по анкете, которая содержит вопросы для дискуссии.

### Дебрифинг и оценивание:

- Предоставьте каждой группе 15–20 минут на обсуждение и подготовку краткого доклада, который затем будет представлен в большой группе. Отметьте, что во время доклада нет необходимости придерживаться того порядка, в котором приводятся вопросы.
- Каждая малая группа докладывает о своих выводах в большой группе.

### Рекомендации для форматора:

Необходимо сделать акцент на том, что стереотипное мышление возникает почти автоматически и что все мы отмечены стереотипами. Чрезвычайно важно это осознать. Укажите также, что и культура оказывает влияние на наш способ мышления и поведения. Подчеркните, что изучение культуры начинается с детства. С раннего возраста мы усваиваем те неписанные правила, которые позднее, в более значительной степени, диктуют нам позиции и установки, а также особенности восприятия. В детстве мы многое принимаем, не анализируя, не спраши-



вая о том, соответствует ли это действительности. Обратите внимание участников на то, что зачастую к стереотипам приучаются спонтанно, а избавление от них требует значительных осознанных усилий.

### **Анкета «Что я знаю, и что мне было сказано»**

- а) Что вы думаете по поводу прочитанного? Вы согласны с изложенными идеями?
- б) Откуда вы узнали о том, что написали?
- в) Как вы это узнали?
- г) Как вы могли бы забыть это?
- д) Трудно ли говорить о поведении других групп без осуждения или оценивания?
- е) Как мы усваиваем культурные нормы?
- ж) Пересматривают ли люди имеющиеся у них культурные нормы, или они воспринимают их как «нечто данное, что нельзя менять»?
- з) Какова роль группового давления в поддержании стереотипов?

## Cultinary

<b>Темы:</b>	Стереотипы, предрассудки
<b>Количество участников:</b>	Минимум 9 чел.
<b>Продолжительность:</b>	От 45 до 120 минут (в зависимости от величины группы)
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Исследование стереотипов и предрассудков относительно других людей.</li> <li>- Исследование представлений людей о меньшинственных группах.</li> <li>- Понимание функционирования стереотипов.</li> <li>- Порождение групповой креативности и спонтанных идей.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Флипчартная бумага А1 или доска</li> <li>- Маркеры или мел</li> <li>- Карточка «Три уровня культуры» (Идальго)</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Список слов для рисунков (для участников).</li> <li>- Доска и мел или бумага А4 для записи счета.</li> <li>- Листы бумаги А4 и ручки/маркеры для участников.</li> <li>- Отдельное место для каждой группы.</li> <li>- Скотч для вывешивания рисунков.</li> </ul>

### Инструкции:

- 1) Попросите участников сформировать группы из 3–4 человек.
- 2) Каждой группе выдаются листы бумаги и ручки/маркеры.
- 3) От каждой группы вызывается по одному представителю и сообщается соответствующее слово – то, что они должны нарисовать по возвращении в группу, а другие члены группы должны попытаться отгадать, что это за слово.
- 4) Рисовать можно только образы, не используя числа или слова. Рисовальщики не должны говорить, за исключением подтверждения правильного ответа. Остальные члены команды могут только предлагать решения, но не должны задавать вопросы.
- 5) Когда слово правильно отгадано, скажите членам команды, чтобы они отметили это криками.
- 6) Счет записывается на доске.
- 7) После каждого тура просите каждого рисовальщика (независимо от того, закончил он или нет), написать на рисунке сообщенное ему слово.
- 8) После этого предложите команде выбрать другого члена в качестве рисовальщика. Убедитесь, что у каждого участника была возможность рисовать хотя бы один раз.
- 9) В конце попросите группы развесить свои рисунки, чтобы различные интерпретации и образы, обозначаемые соответствующими словами, можно было сравнить и обсудить.

### Дебрифинг и оценивание:

- Проводятся в малых группах (изначальных) или в большой группе.

- Попросите участников сказать, была ли эта деятельность для них трудной, и почему.
- Затем предложите им рассмотреть рисунки и сравнить изображения и различные способы интерпретации одних и тех же слов.
- Попросите участников сказать, соответствуют ли изображения реальности, и объяснить, почему они выбрали именно эти образы.
- Продолжите обсуждать происхождение образов, – являются ли они отрицательными или положительными, – и какое влияние они могут оказать на наши отношения с данными лицами.

## Рекомендации для форматора

Если у вас небольшая группа, в «Cultionary» можно играть в одной группе: в первом раунде попросите одного из участников быть рисовальщиком, а кто отгадает – будет рисовать в следующем раунде.

Имейте в виду, что те, которые плохо рисуют, могут счесть это задание трудным. Успокойте их, объяснив, что важно не качество рисунка, а значение изображения. Поощряйте их к тому, чтобы каждый попытался быть рисовальщиком.

Данная деятельность способна усилить непосредственные стереотипы и обобщить те, которые у нас есть относительно других людей, в том числе иностранцев и представителей меньшинств. Она является творческой и очень увлекательной. Однако очень важно, чтобы эта деятельность не остановилась на рисунках, а чтобы группа поразмыслила над рисками стереотипов, в частности над происхождением этих представлений и образов.

Все нуждаются в стереотипах, чтобы установить связь со средой и окружающими людьми. Стереотипы есть у всех нас, они не только неизбежны, но и необходимы. Следовательно, нужно избегать любого предубеждения участников относительно стереотипов. Оценивание и дискуссия должны способствовать осознанию того, что стереотипы – это лишь образы и предположения, которые часто имеют мало общего с реальностью. Осознание стереотипов и связанных с ними рисков – наилучший способ предотвращения предубеждений, которые ведут к дискриминации.

Интересно отметить, что обычно у нас нет стереотипного образа тех людей, с которыми мы мало контактируем. Например, поразмышляйте о стереотипах относительно кого-либо из Словении, Сан-Марино или Бутана. Если и есть какой-нибудь стереотип, то он очень простой – «они очень приятные люди».

Совет: включите в список слов для рисунков пример представителя одной из меньшинств страны, а также пример представителя другого государства, с которым участники могли иметь или не иметь непосредственный контакт. Предложите им задаться вопросом о различиях между стереотипами и о возможных причинах этого.

Еще одной темой обсуждения может стать вопрос о происхождении стереотипов.

Можно проанализировать роль средств массовой информации, школьного образования, семьи и группы.

## Советы относительно «Cultionary»:

Правила и слова для списка рисунков должны быть адаптированы к национально-культурному контексту группы. Слова из нижеприведенного перечня, собственно, являются наводящими, предложенными для адаптации. Например, если вы хотите использовать образы различных наций, не позволяйте игрокам рисовать флаги и монеты – это было бы слишком легко!

С другой стороны, для предотвращения того, чтобы участники исходили в своих догадках из простых конструкций или ассоциаций, важно чередовать слова, обозначающие меньшинство, а также предметы или людей, которые не имеют ничего общего с темой. Например, если вам требуется описание венгра, румына или француза, лучше начать с обозначения венгра, затем следуют слова «расизм» или «меньшинство», и только потом обозначение румына, после которого следует слово «друг» (или какое-нибудь другое), а затем уже будет представлен француз. Такое разнообразие будет стимулировать соревнование, а деятельность станет более увлекательной.

### Примерный перечень слов для рисунков:

Расизм	Европеец	Гомосексуалист	Средства массовой информации
Различие	Местный житель	Равенство	Турист
Образование	Крестьянин	ВИЧ-инфицированный	Солидарность
Дискриминация	Бедность	Ром	Слепой
Антисемитизм	Мусульманин	Права человека	Любовь
Беженец	Японец	Африканец	
Конфликт			

### Советы по продолжению деятельности

Поощряйте членов группы к осознанному восприятию того, как используются стереотипы в средствах массовой информации и в рекламе, а также к осмыслению их собственных реакций на них.

Попросите участников найти примеры, чтобы привести их на следующем занятии.

Образы других людей представлены не только в иллюстрациях или описаниях, но и в музыке. Подобную деятельность можно провести, исследуя музыкальные образы.

## Описание, интерпретация, суждение/оценивание

<b>Темы:</b>	Стереотипы, предубеждения, дискриминация
<b>Количество участников:</b>	12–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Понимание значения терминов описание, интерпретация, суждение/оценивание.</li> <li>– Уяснение/восприятие различий между наблюдением и интерпретацией/оцениванием – основы для установления возможных причин тех или иных случаев.</li> <li>– Осмысление того, что интерпретации и оценки зависят от определенных культурных и личных детерминант.</li> <li>– Познание модели ОИО (Описание – Интерпретация – Оценивание), в соответствии с которой происходит формирование стереотипов.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Необычные предметы</li> <li>– Необычные изображения.</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	Ознакомление с подготовленными предметами и изображениями.

### Инструкции:

- 1) Выберите один из необычных предметов, заготовленных заранее. Попросите группу что-нибудь сказать о нем. Важно спросить: «Вы можете что-нибудь сказать об этом предмете?». Не принимаются такие вопросы, как: «Что это?» или «Опишите этот предмет». Эти вопросы могли бы облегчить ответы, которые, в сущности, в данный момент не нужны.
- 2) Напишите ответы участников на заранее подготовленном флипчарте, классифицируя их по 3-м категориям: описания, интерпретации, суждения/оценки. Подразделите ответы на 3 группы, не надписывая заранее их названия на бумаге.
- 3) Объясните участникам, что означают термины описание, интерпретация, суждение/оценивание. Обоснуйте классификацию по этим специфическим категориям, обратившись к использованным критериям.
- 4) Выберите другой предмет. В этот раз попросите участников описать то, что они видят. Запишите в колонку «Описания» всё, что отмечают участники. Поправляйте их в тех случаях, когда они обращаются к признакам, которые представляют собой не открытие, а интерпретацию или оценку.
- 5) Попросите участников интерпретировать то, что они записали. Впишите их ответы в колонку под названием «Интерпретации».
- 6) В конце предложите им выдвинуть суждения/оценить (как положительно, так и отрицательно) то, что они интерпретировали. Внесите ответы в колонку «Суждения/Оценки».
- 7) Попросите комментариев.
- 8) Разделите участников на группы по 5–6 человек. Каждой группе выдайте по одному фраг-

менту изображения, на котором представлена сцена из незнакомой культуры. Зарезервируйте 10 минут для того, чтобы каждая группа подготовила описание, интерпретацию и выдвинула суждение/оценку изображения. При необходимости предоставьте им дополнительное время, но в совокупности оно не должно превышать 15–20 минут.

9) Малые группы объединяются в большую группу и обмениваются идеями. Следуют комментарии.

10) В заключение продемонстрируйте участникам целостные изображения, чтобы они могли увидеть, что на них изображено в действительности.

### Дебрифинг и оценивание:

- Спросите участников, какая часть данного упражнения была самой трудной.
- Стимулируйте их провести связь между комментариями и их собственным опытом.

### Рекомендации для форматора:

- При отборе изображений, представляющих сцены из жизни других культур, выбирайте такие моменты, которые очень отличаются от культуры участников, чтобы они были непонятными или полностью новыми.
- Когда вы выбираете два предмета для вступительной деятельности, постарайтесь найти что-нибудь новое для большинства участников (что-то характерное для менее известных культур, необычных хобби или же что-то свойственное собственной культуре, но редко используемое сегодня).
- Обсуждая трудные моменты при выполнении упражнения, участники чаще всего отмечают установление различий между оцениванием и описанием. Важно подчеркнуть, что существенным условием поликультурной/межкультурной коммуникации является познание различия между описанием, оценкой/суждением и интерпретацией.
- Уместно акцентировать внимание на следующем: то, как мы описываем, интерпретируем и оцениваем, зависит от нашей способности понимать другие культуры.

### Примеры:

**О – Описание:** Одинокий ребенок с протянутыми руками, который стоит на автобусной остановке.

**И – Интерпретация:** Думаю, что это ребенок-ром, который работает чистильщиком обуви.

**О – Оценивание:** Хорошо, что он работает, а не занимается попрошайничеством.

**Реальный смысл изображения:** Ребенок играет рядом с автобусной остановкой.



Раздаточный материал:





Представление целостных изображений в конце:



## Лейла и Мохаммед

<b>Темы:</b>	Стереотипы, предубеждения, дискриминация
<b>Количество участников:</b>	12–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Понимание важности контекста и его роли в восприятии, познании и формировании отношений.</li> <li>– Понимание важности отхода от predetermined модели интерпретации действительности.</li> <li>– Понимание трудностей при интерпретации недостаточной информации.</li> <li>– Определение способа, в соответствии с которым интерпретации ограничивают реальное восприятие людей, событий и окружающего мира.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Карточка «Лейла и Мохаммед. История 1»</li> <li>– Карточка «Лейла и Мохаммед. История 2»</li> <li>– Флипчартная бумага, на которой начерчена таблица с именами героев из рассказа; в ней отражен рейтинг героев, осуществленный участниками</li> <li>– Маркеры</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	Приготовить по одному примеру рассказа для каждого участника.

### Инструкции:

- 1) Предоставьте каждому участнику по копии рассказа, чтобы они могли прочитать его при оценивании. Затем прочитайте рассказ вслух.
- 2) Попросите участников составить рейтинг (индивидуально) персонажей, отметив самого отрицательного с помощью 1, а самого положительного – 5.
- 3) Начертите таблицу. По вертикали напишите имена участников, а по горизонтали – имена персонажей рассказа. Каждый участник читает осуществленный им рейтинг, который вы вносите в таблицу.
- 4) Разделите участников на малые группы в соответствии со сходным рейтингом и попросите их определить критерии, по которым они распределили персонажей.
- 5) Объявите им, что поступила новая информация о Лейле и Мохаммеде, которую вы хотите им сообщить. Предоставьте каждому участнику рассказ под номером 2 и попросите их прочитать его самостоятельно.
- 6) Отведите немного времени на спонтанные реакции: смех, досада, недоверие.
- 7) Участники обсуждают в малых группах рейтинг, представленный каждым из них ранее, и решают, что изменится после того, как они узнали новую информацию.

### Дебрифинг и оценивание:

Организуите дискуссию в большой группе, пригласив участников подумать над следующими

вопросами:

- Вы изменили что-нибудь в первоначальном рейтинге?
- Что вы изменили? Почему?
- Что повлияло на ваши оценки персонажей после прочтения первой истории?
- Что вас заставило изменить рейтинг?
- Вы можете теперь с уверенностью сказать, что знаете, что происходит в этой истории?
- Что было бы, если бы мы располагали большей информацией?

### Рекомендации для форматора:

- Побудите участников вспомнить что-либо сходное из их опыта (профессионального или личного). Попросите их обменяться идеями в парах.
- Подчеркните следующее: когда мы не знаем **весь контекст**, можем делать ошибочные выводы.
- Отметьте необходимость осознания того, что зачастую мы не располагаем всей нужной информацией, когда делаем обобщения. Следовательно, важно рассматривать выводы как гипотезы, требующие проверки, а не как абсолютные и непререкаемые истины (потому что мы никогда не можем быть уверены, что видим всю картину, что мы полностью свободны от предубеждений и стереотипов). Важно воздержаться от реакции до тех пор, пока мы не **проверим** свои предположения.

*При необходимости вы можете изменить название упражнения и, соответственно, имена персонажей, исходя из специфики группы, с которой работаете, или местонахождения. Например: Мария и Ион или Иван и Маша. При этом будьте внимательны, чтобы не обидеть кого-либо из участников, чье имя может совпасть с выбранным вами.*

#### Карточка – История I. Лейла и Мохаммед (1)

Река Нил – длинная и широкая, и в ней обитают крокодилы. А мостов, чтобы перебраться с одного берега на другой, мало.

ЛЕЙЛА, 17-летняя девушка, до безумия влюблена в МОХАММЕДА, который живет на другом берегу реки. ЛЕЙЛА решает навестить возлюбленного и умоляет АХМЕДА перевезти ее на тот берег. Ахмед отказывается, хотя у него есть время, а главное – лодка.

ЛЕЙЛА не отступает от своей идеи и обращается к ТАРИКУ. Тот соглашается, но с условием, что ЛЕЙЛА проведет с ним ночь, а рано утром они пересекут реку. Желание ЛЕЙЛЫ увидеться с МОХАММЕДОМ было так велико, что она приняла предложение ТАРИКА. После ночи, проведенной вместе, они пересекли реку.

Будучи вне себя от счастья, ЛЕЙЛА бросилась в объятия любимого и рассказала ему обо всех трудностях, через которые ей пришлось пройти, чтобы добраться до него. МОХАММЕД, однако, оттолкнул ее и прогнал.

Очень грустная, ЛЕЙЛА пошла вдоль реки, пытаясь сдержать слезы. Так она встретила ДЖАФАР, который спросил ее, что случилось. ЛЕЙЛА всё ему рассказала. ДЖАФАР пошел к МОХАММЕДУ и, не произнеся ни слова, дал ему пощечину.

**Карточка – История II. Лейла и Мохаммед (2)**

ЛЕЙЛЕ 17 лет, и она учится в лицее, а МОХАММЕД – ее преподаватель. Он женат и счастлив. АХМЕД преподает в том же лицее, а ТАРИК – дедушка ЛЕЙЛЫ. Он очень давно не виделся со своей любимой внучкой. Они вместе провели ночь за чаем и беседой.

ДЖАФАР – преступник, который случайно ударил МОХАММЕДА по лицу.

## Включен/исключен

<b>Темы:</b>	Стереотипы, предубеждения, дискриминация
<b>Количество участников:</b>	12–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	60 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Осуществление процесса включения/исключения с точки зрения а) лица, которое включает/исключает и б) лица, которое включено/исключено.</li> <li>– Переживание ощущения того, что означает быть частью миноритарной или мажоритарной группы.</li> <li>– Определение стратегий, применяемых при предостережении/ощереении членов миноритарных групп относительно включения в мажоритарную группу.</li> <li>– Осмысление чувств/эмоций, связанных со статусом меньшинства и большинства.</li> <li>– Понимание потребностей, находящихся в основе поведения миноритарной и мажоритарной группы.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	Наклейки (стикеры), прикрепленные ко лбу
<b>Подготовка:</b>	Составление специальных правил и рекомендаций.

### Инструкции:

1) Начните игру с установления правил:

- В рамках деятельности разрешается только невербальное общение, а вербальное запрещено.
- Игра продолжается до того момента, пока форматор не объявит о ее окончании.

2) Попросите участников закрыть глаза. Прикрепите им на лоб по наклейке.

3) Убедитесь, что у вас есть 4 вида стикеров (их количество является неодинаковым). Одна наклейка должна отличаться от других.

4) После того как наклейки прикреплены, участники открывают глаза.

5) Дайте следующее указание: «Формируйте группы!».

6) Игра начинается. Станьте в стороне и наблюдайте за процессом. никоим образом не вмешивайтесь.

7) Когда вы почувствуете, что ничего конструктивного не происходит, остановите игру (см. инструкции для форматора). Попросите участников снять ярлыки со лба и рассмотреть их.

### Дебрифинг и оценивание:

В большой группе организуйте дискуссии по следующим вопросам:

- Как вы себя чувствовали, когда игра закончилась? (Начните с того человека, у которого наклейка отличалась от других. Потом спросите, кто еще считает, что игра была трудной.)
- Что произошло во время игры?
- Были ли моменты, которые вы считаете трудными/легкими?



- Напомните им инструкции и спросите, поняли ли они, что им надо было делать, и что они делали.
- Вы вспомнили какие-либо ситуации из жизни, когда играли? Вызвало ли упражнение какие-нибудь воспоминания/эмоции?
- Как вы думаете, почему была организована эта игра/упражнение?

Можете задать им и другие вопросы (по желанию), которые считаете уместными, в зависимости от того, как протекает дискуссия.

- Каково быть частью миноритарной/мажоритарной группы?
- Какие стратегии использовались для того, чтобы стать частью мажоритарной группы?
- Какие стратегии использовались, чтобы исключить членов миноритарной группы?
- Как мы себя чувствуем и себя ведем, когда являемся частью мажоритарной группы?
- Почему мы стараемся войти в определенный круг и почему не принимаем кого-либо в свою группу?

Предложите участникам подумать над реальной ситуацией, когда они входили в миноритарную/мажоритарную группу. Обязательно спросите их о причинах, питающих стремление включиться в ту или иную группу, а также желание исключить тех, которые отличаются. Важно достичь понимания того, что у истоков такого поведения находятся потребности в защите, идентичности, безопасности, которые для всех нас являются общими и неотъемлемыми.

- **Упражнение завершается деятельностью «Объятия в группе».** Попросите добровольцев выйти на середину зала и обняться. Затем обнимаются все – кто с кем хочет.

## Рекомендации для форматора:

Игра рекомендуется для группы, в которой участники знакомы друг с другом и стали ближе. Не разрешается произносить имена участников, чтобы не повлиять на ход игры.

Будьте внимательны, когда выбираете человека, у которого будет

отличная от всех остальных наклейка. Это должен быть кто-то, кто, по вашему мнению, сможет выдержать ситуацию, в которой он будет отличаться от других, и в то же время обладает способностью конструктивно противостоять ей.

Краткое и ясное указание «Сформируйте группы!» является очень важным. Не используйте такие фразы, как «А сейчас сформируйте группы, в которых вам понравилось бы работать». Указание, состоящее из 2-х слов, звучит как приказ и ставит участников в ситуацию, требующую незамедлительной реакции, что означает, что группа займет спонтанную, неожиданную позицию.

После того как группы сформированы, участники будут считать, что выполнили задание. Продолжайте выражать безразличие. Такое поведение приведет к росту напряжения в рядах участников. Так, они попытаются организовать группы по-другому. Разрешите им продолжать игру до того момента, когда почувствуете, что были исчерпаны почти все возможности формирования групп, или что участники группируются вне зависимости от наклеек, или же что ничего конструктивного больше не происходит. Вы можете остановить игру только тогда, когда заметите, что лицо с наклейкой «одиночки» испытывает слишком большое давление, а не в случае личной озабоченности ситуацией и невозможности ее переносить.

Выделите на эту деятельность достаточное количество времени: важно, чтобы каждый участник смог выразить свое мнение после игры.

## Воздействие стереотипов/ярлыков

Темы:	Стереотипы, предубеждения, дискриминация
Количество участников:	12–20 чел.
Продолжительность:	90 минут
Цели:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Понимание взаимозависимости между тем, чего от нас ожидают, и нашим поведением.</li> <li>– Определение воздействия нашего поведения на других.</li> <li>– Восприятие последствий, вызываемых воздействием поведения другого лица на нас (принятие присвоения ярлыков).</li> <li>– Стимулирование дискуссий относительно последствий восприятия людей через стереотипы.</li> </ul>
Материалы:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Стикеры с надписями (ярлыки)</li> <li>– Бумага</li> <li>– Скотч</li> </ul>
Подготовка:	Устройство рабочего места для ателье. Стикеры с надписями (ярлыки).

### Инструкции:

1) На каждом стикере-ярлыке напишите какую-нибудь характеристику, например: *лентяй, безответственный, наглец, глупый, неловкий, умный, интеллеktуал, оптимист, националист, феминист, жесткий, равнодушный, лживый, бездельник, красивый, трудолюбивый, мудрый* и т. д. Важно, чтобы у каждого участника был стикер, **в том числе и у форматора**.

2) Каждый участник, не глядя, вытягивает стикер, содержащий «ярлыковую характеристику». Этот листок приклеивается на лоб таким образом, чтобы он был виден остальным участникам, но не тому, кто его носит. Как только стикер прикреплен ко лбу, вся группа начинает обращаться с этим человеком в соответствии с присвоенным ярлыком. Важно: никто не имеет права говорить другому лицу, что написано на листочке, приклеенном к его лбу.

3) Участники делятся на группы, каждая из которых получает задание разработать общий постер на тему: «В школе мы все равны» (в ателье со взрослыми – постер на тему «В сообществе мы все равны»)

4) Обратите внимание участников на то, что они должны обращаться с каждым человеком в соответствии с той характеристикой, которая написана на ярлыке, но нельзя произносить ее вслух. Деятельность продолжается около 20–25 минут. **Важно**, чтобы у каждого было достаточно времени на «прочувствование» последствий ярлыка, который он носит.

5) Группы выбирают по одному члену, который будет представлять и объяснять постер (оставаясь в роли, которую он выполняет согласно ярлыку, прикрепленному к его лбу)

*Во время игры попросите их обращаться с вами в соответствии с характеристикой, написанной на ярлыке у вас на лбу. Это распространяется и на вас.*

### Дебрифинг и оценивание:

- После представления всех постеров попросите участников снять свои ярлыки и прочитать их. Дайте им немного времени посмеяться и обменяться впечатлениями. Затем спросите



тех, у кого были «неприятные» ярлыки: «Как вы себя чувствовали?» После этого обратитесь к тем, у кого были «обязывающие» характеристики (например, «очень умный»). Выделите им достаточное количество времени, чтобы они высказались (по желанию). Спросите мнение членов группы о данной деятельности, о том, как они чувствовали себя во время ее проведения, было ли им трудно относиться к людям в зависимости от ярлыков, которые те носили.

- Попросите участников подумать над тем, как мы присваиваем людям ярлыки в повседневной жизни и какие последствия это влечет за собой для обеих сторон.
- Предложите им привести примеры из жизни.
- В конце попросите участников встать в круг, поставить ноги на ширине плеч, поднять руки и развести их в стороны, ладонями вниз, а затем согнуть их в локтях (наподобие крыльев). Пусть каждый подумает про себя о ярлыке, который он носит и который его обременяет. По команде, все вместе встряхивают руками и кричат: «Сойди (слезь) с моей спины!»

## Сделай шаг вперед

<b>Темы:</b>	Дискриминация и ксенофобия, бедность, права человека
<b>Количество участников:</b>	Минимум 10 чел., максимум 30 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Стимулирование сострадания к тем, кто отличается.</li> <li>– Осознание существования неравенства шансов в обществе.</li> <li>– Способствование пониманию возможных личных последствий принадлежности к определенным социальным меньшинствам или культурным группам.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Карточки представления ролей</li> <li>– Свободное пространство (коридор, большой зал или наружное пространство)</li> <li>– Релаксирующая музыка</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Внимательно прочитайте инструкции; проанализируйте список «ситуаций и событий» и адаптируйте его к группе, с которой работаете.</li> <li>– Подготовьте карточки представления ролей (по одной для каждого участника).</li> <li>– Скопируйте лист (адаптированный) от руки или на ксероксе, вырежьте билеты и сложите их.</li> </ul>

### Инструкции:

- 1) Создайте теплую атмосферу на фоне релаксирующей музыки или попросите участников поддерживать тишину.
- 2) Распределите карточки представления ролей: каждый участник вытягивает по одной. Скажите им, что они должны держать их у себя и никому не показывать.
- 3) Попросите их сесть – предпочтительно на пол – и прочитать про себя карточки представления ролей.
- 4) Предложите участникам войти в роль, найти себе имя. Чтобы помочь им, прочитайте несколько из нижеприведенных вопросов. Делайте паузу после каждого из них, чтобы дать им время подумать и выстроить представление о себе и своей жизни:
  - Каким было ваше детство? В каком доме вы жили? В какие игрушки играли? Чем занимались ваши родители?
  - Как проходит ваша повседневная жизнь в настоящее время? Как вы проводите время с другими? Что вы делаете утром, днем и вечером?
  - Каков стиль вашей жизни? Где вы живете? Сколько зарабатываете в месяц? Что делаете в свободное время? Как проводите каникулы (отпуск)?
  - Что вам нравится, и чего вы боитесь?
- 5) Попросите участников создать абсолютную тишину и расположиться друг около друга (как на стартовой линии).
- 6) Предложите им прочитать список ситуаций и событий. Каждый раз при ответе «да» они

должны сделать шаг вперед. Остальные стоят на месте и не продвигаются вперед.

7) Читайте информацию о ситуациях по очереди, одну за другой. Между ними выдерживайте паузы, чтобы участники успели сделать шаг вперед и оглядеться, насколько они продвинулись по сравнению с другими.

8) В конце каждый должен заметить, какова его финальная позиция. Выделите несколько минут на то, чтобы перед дебрифингом в группе они вышли из роли.

### Дебрифинг и оценивание:

Прежде всего спросите участников, каково их мнение относительно данной деятельности, а затем обсудите поднятые проблемы и то, чему они научились.

- Что они чувствовали, шагая вперед?
- Когда те, которые много раз делали шаг вперед, начали замечать, что другие не продвигаются так же быстро?
- Было ли у кого-нибудь впечатление, что имели место моменты, когда их основные права игнорировались?
- Спросите участников, знают ли они, какие роли были у других (в этой части деятельности разрешите им раскрыть свои роли).
- Насколько легко или трудно было играть различные роли? Как каждый из них представлял себе, что он является тем лицом, чью роль играл? Откуда они черпали вдохновение при создании ситуаций?
- Отражает ли общество каким-либо образом моменты этого упражнения? Как?
- Какие права человека приняты во внимание для каждой из ролей? Может кто-нибудь сказать, что в его случае права человека не были соблюдены или что у него не было доступа к этим правам?
- Какими должны быть первые шаги по преодолению неравенства в обществе?

### Рекомендации для форматора:

Есть возможность, что вначале, на этапе воображения, некоторые участники скажут, что мало знают о жизни человека, чью роль им надо играть. Скажите им, что это не имеет значения и что следует как можно больше использовать свою фантазию.

Сильная сторона данной деятельности состоит в воздействии дистанции между участниками, особенно в конце, когда расстояние между теми, кто ушел вперед, и теми, кто остался на месте или сделал всего несколько шагов, особенно велико. Для увеличения этого воздействия важно адаптировать роли, чтобы они отражали жизнь участников. При этом следует адаптировать их таким образом, чтобы лишь несколько участников могли сделать шаги вперед (и, соответственно, отвечать «да»). Это касается такой ситуации, когда группа велика и требуется создать много ролей.

В ходе дебатов и оценивания важно видеть, как участники узнали о персонаже, роль которого они должны были исполнять. На основе личного опыта или из каких-либо источников информации (новостей, книг, шуток и т. д.)? Уверены ли они в том, что сведения и представления о персонаже являются достоверными? Так вы сможете показать, как действуют стереотипы и предубеждения.

## Советы по продолжению деятельности:

В зависимости от контекста можете пригласить представителей некоторых групп, которые ратуют в пользу определенных культурных, этнических или социальных меньшинств, чтобы они выступили перед вашей группой, а затем завершите деятельность. Узнайте у приглашенных, в чем состоят проблемы, с которыми они борются в настоящее время, и как участники могут им помочь. Такая встреча лицом к лицу может послужить поводом к тому, чтобы затронуть или проанализировать некоторые из предубеждений и стереотипов, которые были выявлены в ходе дискуссии.

### Карточки представления ролей

Вы безработная мать-одиночка.	Вы арабо-мусульманская девушка, живете с очень религиозными родителями.
Вы дочь директора местного банка, изучаете экономику в университете.	Вы сын священника того города, в котором живете.
Вы сын китайского эмигранта, у которого есть выгодный бизнес в области фаст-фуда.	Вы лицо с ограниченными возможностями и не можете передвигаться иначе, чем в кресле-коляске.
Вы 19-летний сын фермера из села, расположенного на юге страны.	Вы лицо гагаузской национальности и работаете в одной из столичных организаций.
Вы 17-летняя девушка, которая принадлежит к этносу рома (цыганка) и не окончила начальную школу.	Вы нелегальный иммигрант из Уганды.
Вы дочь американского посла в стране, в которой живете.	Вы лицо, которому негде жить.
Вы ВИЧ-инфицированная проститутка среднего возраста.	Вы молодой выпускник, который ищет себе место работы.
Вы солдат и находитесь на обязательной военной службе в армии.	Вы фотомодель ромского происхождения.
Вы рабочий обувной фабрики, вышедший на пенсию.	Вы председатель молодежной организации одной из правящих политических партий.
Вы подруга молодого артиста, который является наркозависимым.	Вы активист организации, представляющей сексуальные меньшинства.
Вы безработный учитель и живете в местности, языка которой не знаете.	Вы были осуждены, отбыли срок наказания и ищите место работы в своем родном населенном пункте.
Вы владелец успешной импортно-экспортной компании.	Вы лесбиянка, и вам 22 года.
И т. д.	И т. д.

## Ситуации и события:

Прочитайте вслух информацию о следующих ситуациях; дайте участникам время сделать шаг вперед и оглядеться, чтобы увидеть, где они находятся по отношению к остальным:

- у вас никогда не было серьезных финансовых проблем;
- у вас достойное жилище, с телефонной линией и телевизором;
- вы считаете, что ваш язык, религия и культура пользуются уважением в обществе, в котором вы живете;
- вы считаете, что ваше мнение по социальным и политическим проблемам имеет значение и что к вашим суждениям прислушиваются;
- другие люди советуются с вами по разным проблемам;
- вы не опасаетесь, что вас остановит полиция;
- вы знаете, к кому обращаться, если вам нужен совет или помощь;
- вы никогда не чувствовали по отношению к себе дискриминацию по причине вашего происхождения;
- пользуетесь социальной и медицинской защитой в соответствии со своими потребностями;
- позволяете себе раз в год ездить в отпуск/на каникулы;
- можете пригласить друзей на обед в свой дом;
- у вас интересная жизнь, и вы оптимистично настроены по отношению к своему будущему;
- вы чувствуете, что можете обучиться любой профессии, какой пожелаете, а затем работать в соответствующей профессиональной сфере;
- вы не боитесь подвергнуться агрессии/нападкам на улице или в средствах массовой информации;
- вы можете голосовать в национальных и местных выборах;
- вы можете праздновать наиболее значимые религиозные события с родственниками и близкими друзьями;
- вы можете участвовать в международных семинарах, организованных за границей;
- вы можете ходить в кино или театр, по меньшей мере, раз в неделю;
- вы не боитесь за будущее своих детей;
- вы покупаете себе новую одежду, по крайней мере, раз в три месяца;
- вы можете полюбить, кого хотите;
- вы чувствуете, что ваша компетенция ценится и уважается в обществе, в котором вы живете;
- Интернет вам доступен и полезен.

## Мы можем обходиться без ярлыков?

<b>Темы:</b>	Стереотипы, предубеждения, дискриминация
<b>Количество участников:</b>	12–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Осознание того, что в социальных отношениях мы ежедневно прибегаем к присвоению ярлыков.</li> <li>– Принятие стратегий/техник по трансформации присвоения ярлыков в язык наблюдений и конкретные действия.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Маркеры</li> <li>– Номера от 1 до 4</li> <li>– Флипчарт/ флипчартная бумага А1</li> </ul>

### Инструкции:

1) Участники выбирают по одному номеру от 1 до 4. Они должны выполнить следующие задачи:

- Те, у кого 1 и 2 номера, описывают (каждый индивидуально) двух человек, с одним из которых им приятно проводить свободное время, а с другим – нет.
- Те, у кого 3 и 4 номера, описывают (каждый индивидуально) двух преподавателей, с одним из которых у них хорошие отношения, а с другим – плохие.

Каждый участник должен отдельно составить небольшое описание лица, которое он выбрал.

2) Затем участники разделяются на группы, в соответствии с номерами: номер 1 – одна группа, номер 2 – другая и т. д. Каждый, в рамках своей группы, читает то, что он написал, а затем пытается, применяя язык замечаний, точно рассказать, как ведет себя друг, преподаватель, как реагирует, перечисляя конкретные поведенческие проявления, которые определяют присвоение того или иного ярлыка. Участники проводят дискуссии в малых группах.

3) Попросите каждую группу написать на флипчарте и разработать «словарь», который может им помочь в отношениях с любым человеком, не прибегая к предубеждениям.

4) Спросите, был ли трудным процесс объяснения языка наблюдений.

### Дебрифинг и оценивание:

Иницируйте дискуссию о возможностях, которые выдвигает язык наблюдений, чтобы продумать конкретные действия и стратегии в отношениях с другими. Ярлыки, как и стереотипы, являются общими категориями, которые ничего не говорят об индивидуальном поведении, не давая возможности вмешательства. Они лишь создают впечатление, что ничего нельзя изменить. Подчеркните то, что язык наблюдения над объективной реальностью способствует преодолению культурных различий и установлению связей между представителями разных культур.



## Героини и герои

<b>Темы:</b>	Гендерное равенство, дискриминация, стереотипы, ксенофобия, гражданство
<b>Количество участников:</b>	Максимум 30 чел.
<b>Продолжительность:</b>	60 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Анализ важности героев обоих гендеров в качестве примеров для подражания.</li> <li>– Понимание механизма укоренения стереотипов в истории, культуре и повседневной жизни.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Бумага А4</li> <li>– По 1 ручке (карандашу) двух цветов для каждого участника</li> <li>– Флипчарт</li> <li>– Маркеры</li> </ul>

### Инструкции:

- 1) Каждый участник в течение 5 минут, вспоминает национальных героев и героинь (из истории и современности), перед которыми он преклоняется и которые являются достойным примером для подражания.
- 2) Каждый участник пишет в колонке (одним цветом) имена 3–4 героинь, с кратким описанием того, что они сделали для своей страны. Под именем пишутся ключевые слова, характеризующие личные качества героини.
- 3) Во второй колонке (другим цветом) пишутся имена 3–4 героев и их качества.
- 4) Затем формируются группы по 5–7 чел. и организуется дискуссия о том, каких героев выбрал каждый и почему. Группы, по общему согласию, составляют список, в который включают 4 наиболее достойных героев и героинь.
- 5) После этого каждая группа диктует перечень, и форматор записывает на флипчарте все ключевые слова.
- 6) Обсудите списки, включающие установленные качества, обращаясь к стереотипам. Затем подведите итоги.

### Рекомендации для форматора:

Героини	Герои
Писательница Лида Истрати, депутат Парламента, продвигала концепцию гендерного равенства и эмансипации женщин.	Поэт Думитру Матковски, славит свободу и воспекает женщину.
Сильная	Сильный
Влиятельная	Талантливый
Последовательная	Смелый
Способная бороться	Настойчивый



## Дебрифинг и оценивание:

- Кто эти герои? (Мужчины, женщины, короли...)
- Что они сделали? (Боролись, написали, способствовали, создали...) Как вы узнали о них?
- Чем похожи и чем отличаются перечни характеристик?
- Какие ценности продвигали эти лица? Ценности являются общими? Или отличаются?
- Что мы понимаем под словом «стереотип»? Стереотипы соответствуют реальности? Всегда ли стереотипы являются негативными?
- Существуют ли в вашем обществе/ вашей местности стереотипы, связанные с типичными мужчинами и женщинами?
- Включает ли перечень личных характеристик, составленный в ходе упражнения, и такие качества, которые воспринимаются некоторыми как национальные особенности?
- Каким образом гендерные стереотипы лишают женщин прав и шансов?
- Как часто стереотипы становятся преградами как для женщин, так и для мужчин, ограничивая их право выбора и действия? С какими препятствиями гендерного характера сталкивались вы лично? Где – дома, в школе, на работе?
- Что вы лично можете предпринять, чтобы устранить эти барьеры?
- Как вы понимаете маскулинизацию и феминизацию?

## Конкурс рисунков

<b>Темы:</b>	Гендерное равенство, стереотипы, дискриминация
<b>Количество участников:</b>	12–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	40 минут
<b>Цели:</b>	– Осмысление стереотипного мышления. – Упрочение солидарности и уважения разнообразия.
<b>Материалы:</b>	– Флипчартная бумага А1 – Маркеры

### Инструкции:

Разделите участников на 2 группы и объясните задание, которое они должны выполнить: *Нарисуйте на флипчарте, как можно быстрее, женщину (1) и мужчину (2). В создании рисунка в обязательном порядке участвуют все члены группы. Каждый, по очереди, добавляет по одной детали.*

### Дебрифинг и оценивание:

1) Организуйте презентации и дискуссии на основе результатов, полученных в группе.

2) Возможные вопросы для дискуссии:

- Вам было легко выполнять это задание?
- Какие образы женщины и мужчины у вас получились?
- Какие характеристики можно установить только у женщины, а какие – только у мужчины?
- Какие детали появились в числе первых, когда вы начали рисовать женщину и мужчину, а какие в конце? Как вы думаете, почему?
- Проанализируйте образы женщины и мужчины. Существуют ли в реальной жизни мужчины и женщины, которые отличаются от изображенных на рисунках?

## Подарки

<b>Темы:</b>	Гендерное равенство, гендерные потребности, дискриминация
<b>Количество участников:</b>	12–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	40 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Стимулирование способности к сотрудничеству.</li> <li>– Упрочение солидарности и уважения к разнообразию.</li> <li>– Признание гендерных потребностей.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Флипчарт/флипчартная бумага А1</li> <li>– Маркеры</li> </ul>

### Инструкции:

1) Разделите участников на три группы: 1– «мужчины»; 2 – «женщины»; 3 – «представители власти/органы власти».

2) Опишите ролевую ситуацию и объясните задание.

*Задание:*

Сформированные три группы чувствуются за полученные достижения. Каждая группа готовит подарки для остальных двух групп. При выборе подарков нет никаких ограничений. Это может быть всё что угодно: абстрактные качества, уникальные чудеса, материальные объекты.

Согласно условиям упражнения, чувствующие имеют право принять или, если хотят, отвергнуть подарок. Вместе с тем, рекомендуется дарить то, что, на ваш взгляд, является наиболее важным и полезным для соответствующей группы.

Так, на протяжении 5 минут необходимо решить, какие подарки вы вручите остальным двум группам.

3) После того как подарки были «выбраны», участники переходят к процедуре их вручения. Результаты записываются на постере, в соответствии с нижеприведенной таблицей:

	Женщины	Мужчины	Представители власти/ органы власти
Женщины			
Мужчины			
Представители власти/ органы власти			

*Примечание: по горизонтали отмечаем, кто и что подарил, в по вертикали – кому. «+» означает, что подарок был принят, «-» – что он был отвергнут.*

### Дебрифинг и оценивание:

Организируйте общую дискуссию о ходе и результатах игры.

- Каждую группу спрашивают, какой подарок ей был вручен. Он был принят или отвергнут? Почему? Как вы это решили? Кто это предложил?

- Как группы принимали решения относительно того, что подарить? Почему именно этот подарок? При выборе вы руководствовались лишь своими предпочтениями и возможностями или пытались как-нибудь узнать, что больше всего нужно соответствующей группе?
- Различаются ли подарки для мужчин и для женщин?
- В чем состоят различия и сходства подарков? Почему мы в них нуждаемся? Как они могут быть использованы?
- Каким образом можно объяснить эти различия?
- Насколько типичны врученные подарки? Есть ли такие подарки, которые подходят только для мужчин или только для женщин?

### **Возможные выводы:**

- Отбор подарков продемонстрировал устойчивость стереотипов при решении проблем и удовлетворении гендерных потребностей. Это нам позволило, в результате дебатов, осознать, насколько глубоко они укоренились в нашей ментальности.
- Все подарки были символическими, поскольку означают, прежде всего, знаки внимания.
- Подарки для мужчин и представителей власти сходны, что еще раз демонстрирует устойчивость восприятия/идеи, что «власть принадлежит мужчинам».
- Преподнесенные подарки являются типичными, что вытекает из выбора, сделанного на основе нашего обычного восприятия.
- Подарки для женщин связаны, преимущественно, с их ролью в семье.
- Подарки для мужчин, напротив, имеют стратегическое применение и придают им приоритетный статус.

## Похищение носового платка

<b>Темы:</b>	Стереотипы, предубеждения, культура
<b>Количество участников:</b>	12–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	30 минут
<b>Цели:</b>	– Осознание того, что каждый человек является носителем необыкновенного интеллектуально-креативного потенциала. – Укрепление веры в собственные силы.
<b>Материалы:</b>	Платочки (бумажные)

### Инструкции:

- 1) Дайте каждому участнику по одному платочку.
- 2) Попросите их положить его в карман таким образом, чтобы один кончик свисал наружу и было легко его выхватить из кармана.
- 3) Дайте группе только следующую **инструкцию**: «Этот платок – всё, в чем вы нуждаетесь в жизни, чтобы быть счастливым и довольным. Если у вас забрали платок, умрите на месте и выйдите из игры».
- 4) Не давая никаких других объяснений, начните игру: «Приготовились, начали!».

### Рекомендации для форматора:

- Большинство участников бегают друг за другом по залу, пытаясь похитить платочки других участников.
- Когда «в живых» останется только один человек, остановите игру.
- Спросите участников, что произошло, повторите правила и начните новый раунд.
- Повторяйте игру до тех пор, пока кто-нибудь не придет к мысли, что не следует похищать платки, поскольку в этом нет необходимости.

Примечание: Может случиться так, что участники создадут союзы, чтобы защищаться.

### Дебрифинг и оценивание:

По окончании игры попросите участников сесть, образуя круг. Организуйте дискуссию в группе, задавая следующие вопросы:

- Что произошло?
- Почему вы так поступили, ведь у вас есть свой платок?
- Случается ли нечто подобное в жизни?
- Что заставляет нас реализоваться, почему мы берем больше, чем нам нужно?
- Является ли такое поведение характерным для культуры, в которой мы живем?

## День и ночь

<b>Темы:</b>	Стереотипы, принятие решений, привилегии и возможности
<b>Количество участников:</b>	12–30 чел.
<b>Продолжительность:</b>	10 минут
<b>Цели:</b>	– Осознание собственного способа действия и принятия решений. – Симулирование способности распространять свою заботу на других людей.

### Инструкции:

1) Участники, стоя, образуют круг.

2) Форматор объясняет:

По команде «День» все участники свободно перемещаются по залу с открытыми глазами, делая различные движения – кто что хочет. По команде «Ночь» участники закрывают глаза, замерев в том положении, в котором они находились в момент произнесения слова. Форматор прикасается рукой к кому-либо из участников (3–5 чел.), которые вновь обретают некоторые «права». До участников можно дотрагиваться 3-мя способами:

- одно прикосновение – открывает глаза;
- два прикосновения – возвращается в более удобное положение;
- три прикосновения – возвращается в более удобное положение и делает, что хочет.

3) Форматор наблюдает за действиями игрока, до которого он дотронулся 3 раза и который имеет право делать всё, что пожелает. Было бы идеально, если бы соответствующие игроки приходили на помощь коллегам по команде, чтобы их «оживить».

### Дебрифинг и оценивание:

- Как вы себя чувствуете сейчас? Почему? (Свободно, ценишь свободу, не уверен, что кто-нибудь тебе поможет, и т. п.)
- Как вы чувствовали себя в неудобном положении, когда были неподвижны?
- Чего вы хотели больше всего?
- Бывает ли в жизни, что вам очень хочется, чтобы кто-нибудь вам помог?
- Кто помог коллеге вновь обрести свободу действий? Почему вы это сделали? Как вы себя чувствуете?
- Если члены команды помогают друг другу, что можно сказать о такой команде?
- Почему у нас, в группе/команде создалась такая ситуация? (отсутствие/наличие лидера, командного духа; трудно перейти от слов к действию и т. д.)
- Какие уроки нам следует извлечь из этого упражнения?



## Посещение магазинов, библиотек

Темы:	Стереотипы, предубеждения, дискриминация
Количество участников:	Любое
Продолжительность:	Неограниченное время
Цели:	Распознавание явного и скрытого расслоения общества.

### Описание деятельности:

#### БИБЛИОТЕКА

- 1) Задача участников состоит в том, чтобы посетить две библиотеки – школьную и публичную.
- 2) Каждый участник составляет план собственного исследования (можете подать им мысль о том, что можно просмотреть книжный фонд библиотеки: существует много книг о различных культурах; произведения на языках меньшинств и т. д.)
- 3) Каждый участник представляет свой план исследования.
- 4) Предложите участникам разделиться на группы по 3–5 человек, в зависимости от интересов.
- 5) Каждая группа устанавливает свой способ действий для приобретения необходимой информации.
- 6) Предложите им разработать список вопросов для библиотекаря или для читателей, встреченных в библиотеке.
- 7) Попросите группы установить способ представления результатов исследования.
- 8) В распоряжении каждой группы будет несколько дней для того, чтобы выполнить задание.
- 9) При следующей встрече каждая группа представляет результаты.
- 10) Побудите участников подумать над способами, с помощью которых результаты проведенного исследования можно было бы представить лицам, ответственным за комплектацию книжного фонда библиотек, другим уполномоченным лицам.
- 11) Составьте план действий вместе с этими людьми.

#### МАГАЗИН ИГРУШЕК

##### Вопросы для исследования:

- Какой тип игрушек продается? Какие есть игрушки для мальчиков, а какие для девочек? Что они собой представляют? Существуют ли «универсальные» игрушки? Можно ли приобрести кукол с другим цветом кожи или таких, которые представляют другие культуры? Как упакованы куклы: цвет, материал, форма?
- Какие игрушки, имитирующие оружие, предлагаются покупателям? Для кого они предназначены? Можете найти что-либо и для маргинальных групп? Опишите, как они упакованы.
- Дайте анализ игрушек других категорий (инструменты, бытовые приборы, животные).

Для кого они предназначены – для мальчиков, девочек? Учитываются ли маргинальные группы? Опишите упаковку.

- Какие личностные черты продвигаются посредством кукол? С помощью пистолетов и ружей, других игрушек? А с помощью упаковки?
- Какие социальные роли продвигаются посредством исследованных кукол? Какое сообщество посылается мальчикам и девочкам?

### МУЗЫКАЛЬНЫЙ МАГАЗИН

Исследуйте 10–15 обложек CD-дисков или кассет. Кто на них изображен? Как представлены мужчины и женщины? А члены миноритарных групп? Какой тип музыки исполняют: мужчины? женщины? члены миноритарных групп?

**Во всех типах магазинов:**

- Обратите внимание, кто работает в кассах? Сосчитайте мужчин, женщин и членов миноритарных групп.
- Кто директор магазина – мужчина? женщина? Человек другого цвета кожи?

### МАГАЗИН КОМПЬЮТЕРНЫХ ВИДЕОИГР

- Кто является главными персонажами – мужчины или женщины? К какой расе и этносу они относятся?
- Как распределены роли?
- Какие стереотипные роли можно выделить?
- Кто составляет большинство клиентов?

**Поиграйте в видеоигру... Понаблюдайте:**

- Какого рода эта игра?
- Опишите мужчин из этой игры.
- Опишите женщин из этой игры.
- Опишите членов меньшинства из этой игры.
- Какова тема игры?
- Какова цель игры?
- Существует ли насилие в этой игре? Опишите.

### КНИЖНЫЙ МАГАЗИН

**Проанализируйте поздравительные открытки для мальчиков и девочек. Рассмотрите рисунки, цвета...**

- Портреты каких гендеров и как представлены на открытках?
- Что вы можете сказать об упаковке? Выражает ли она различие между полами? Каким образом?
- Найдите различия между поздравительными открытками, предназначенными для муж-

чин и женщин. Опишите эти различия.

- Существуют ли поздравительные открытки для меньшинств (на другом языке)? Показывают ли они что-либо из жизни меньшинств?

### Дебрифинг и оценивание:

- Проведите дискуссию в группе, пригласив участников подумать над следующими вопросами:
- На какие магазины гендер влияет больше всего?
- Каким образом ваш опыт, связанный с коммерческими центрами, поддерживает утверждение о том, что роли каждого гендера принимаются, в большой степени, в процессе социализации?
- Какой тип сообщений передает реклама?
- Существуют ли различия, в зависимости от пола или этнического происхождения, которые были явно видны в коммерческом центре? Объясните.
- Попытайтесь найти примеры, которые способствуют продвижению равенства между полами, этносами и т. д.

## Преимущества/привилегии исследования

<b>Темы:</b>	Культура, стереотипы, предубеждения, дискриминация, притеснение, большинство и меньшинство
<b>Количество участников:</b>	12–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Определение преимуществ, которые ты получаешь потому, что являешься частью доминирующей культуры.</li> <li>– Познание проблем, с которыми сталкиваются члены групп, поставленных в неблагоприятное положение только по причине среды происхождения.</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	Ознакомление с предлагаемыми примерами.

### Инструкции и дебрифинг:

1) Начните деятельность с подчеркивания факта, что члены доминирующей культуры не желают признавать участь притесняемой группы, пользуясь благами своего намного лучшего положения и большими преимуществами. Они пребывают в уверенности, что образ жизни, который они ведут, является единственно правильным, и, вследствие этого, пытаются «изменить» «других» (членов миноритарных групп) путем их поддержки в процессе как можно большей интеграции в доминирующую группу.

2) Отметьте, что эта деятельность имеет своей целью помочь понять обычные следствия преимуществ, которые есть у мажоритарной группы и которые зачастую не осознаются (преимущества, в основе которых находятся раса, этнос, класс и конфессия; сексуальная ориентация, пол, способности и физическое здоровье, национальность, внешность и т. п.).

3) Примеры, которые могут помочь участникам лучше понять проблему:

- Преимущества, связанные с гражданством: говорю на родном языке и ожидаю, что в моем присутствии все будут говорить на этом языке.
- Преимущества, связанные с принадлежностью к мужскому полу: могу вести себя аморально, не подвергаясь при этом порицанию.
- Преимущества, связанные с национальностью: могу использовать национальные символы или, если хочу, могу не разглашать свою национальность.
- Преимущества, связанные с принадлежностью к кавказцам: могу быть окружен членами своего народа всякий раз, как только захочу.
- Преимущества, связанные с социальным классом: могу войти в любой магазин, и ко мне не будут относиться с подозрением.
- Преимущества, связанные с принадлежностью к гетеросексуалам: могу всюду пойти с любимым человеком и не бояться чьих-либо нападок или оскорблений.

4) Попросите участников составить список преимуществ, которые есть у них в жизни, – что они не унаследовали, но что, по их мнению, просто им принадлежит. Их задача состоит в том,

чтобы отметить события и ситуации, когда с ними случалось что-нибудь хорошее только потому, что они принадлежат к белой расе, являются частью доминирующей культуры, что они гетеросексуалы, мужчины, православные и т. д.

5) Попросите участников отметить пять утверждений/преимуществ, исходя из их непосредственного опыта.

6) Спросите их, разделяют ли они мнение о том, что преимущества (их собственные или других людей) оказали влияние на их жизнь.

7) Попросите их ответить, каковы, на их взгляд, последствия систематических преимуществ, обусловленных расой/этносом/принадлежностью к национальному меньшинству. А последствия принадлежности к гомосексуалистам? К женщинам? К беднякам?

## Средства массовой информации

<b>Темы:</b>	Культура, гендерное равенство, стереотипы, предрассудки, дискриминация
<b>Количество участников:</b>	12–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	80 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Определение преимуществ, которые ты получаешь потому, что являешься частью доминирующей культуры.</li> <li>– Познание проблем, с которыми сталкиваются члены групп, поставленных в неблагоприятное положение только по причине среды происхождения.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	Список вопросов для каждой группы
<b>Подготовка:</b>	Ознакомление со списками предлагаемых вопросов. Это может послужить в качестве домашнего задания.

### Инструкции и дебрифинг:

- 1) Разделите участников на 4 малых группы.
- 2) Каждая группа должна понаблюдать, каким образом различные классы, расы и гендеры представлены в телепрограммах.
- 3) Две группы в течение двух часов будут следить за передачами на двух различных телеканалах с музыкальными видеоклипами (один из них международный и один местный). Две другие группы на протяжении двух часов на двух различных телеканалах (один из них международный и один местный) будут просматривать по одной очень известной передаче.
- 4) Список вопросов для лиц, которые анализируют музыкальные передачи (на основе описания отношений между мужчинами и женщинами):

канал, время, дата и название просматриваемой программы;

- пол, раса/этнос, возраст и т. д. главного персонажа;
- каким образом представлены женщины;
- каким образом представлены мужчины;
- сообщения, переданные посредством этих видеоклипов молодежи и взрослым;
- воздействие телепрограммы на процесс социализации;
- какие преимущества, вытекающие из гендерных ролей, можно установить?
- просмотренные видеоклипы ставят под сомнение ценности доминирующей культуры или поддерживают их? каким образом осуществляется продвижение этой цели?
- вы встретили видеоклипы, способствующие продвижению равенства полов, взаимоуважения, гармонии и отношений подлинного партнерства?

- 5) Группы, которые смотрят телепередачи, также располагают списком вопросов, предусматривающих описание отношений между мужчинами и женщинами:



- канал, время, дата и название просматриваемой программы;
- пол, раса/этнос, возраст и т. д. главного персонажа;
- мужские и женские персонажи передачи являются соответствующим гендерным стереотипам;
- персонажи представлены в соответствии с ценностями доминирующей культуры;
- в передачах присутствуют и представители маргинальных групп, носители других культур;
- как представлены последние по сравнению с персонажами, являющимися носителями доминирующей культуры?
- какие типы сообщений переданы (посредством этих передач) молодежи, которая не является частью доминирующей культуры?
- какие типы сообщений переданы юношам/девушкам в целом?
- какое влияние оказывают переданные сообщения на процесс социализации?
- эти типы передач оспаривают ценности доминирующей культуры или поддерживают их? как это демонстрируется?

6) После просмотра отобранных программ и ответов на вопросы участники пишут в группах доклады, представляя свои выводы и предложения.

7) При следующей встрече каждая группа представляет результаты исследования.

8) Дискуссия в большой группе будет основана на возможности использования полученной информации для объяснения встретившихся явлений.

## Путь к Миру равенства

<b>Темы:</b>	Гендерное равенство, дискриминация, ксенофобия, образование
<b>Количество участников:</b>	12–20 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90 минут
<b>Цели:</b>	– Понимание идеалов равенства и установления равновесия между мужчинами и женщинами; – Способствование продвижению равенства и справедливости.
<b>Материалы:</b>	– Бумага А4 и ручки – Флипчарт/ флипчартная бумага А1 – Фломастеры разных цветов – Карта, на которой показаны физические характеристики, например: горы, долины, реки, леса, села, мосты и т. п.
<b>Подготовка:</b>	Ознакомление с картой и использованными символами.

### Инструкции:

- 1) Объясните участникам, что в рамках этой деятельности они будут рисовать карту для путешествия в Мир равенства – воображаемую страну, в которой установлено подлинное гендерное равенство.
- 2) Восстановите в памяти элементы карты. Обратите внимание участников на способ нанесения контуров, окрашивания гор и рек, на применение символов, использующихся для обозначения лесов, заболоченных местностей, строений и т. п.
- 3) Распределите участников в группы по 3–5 человек. Раздайте им листы бумаги А4 и ручки. Предоставьте им 15 минут для проведения 3-х кратких «мозговых атак» относительно следующих моментов:
  - А. как, в вашем представлении, может выглядеть путь к равенству;
  - Б. какие препятствия могут встретиться на пути в Мир равенства;
  - В. как можно преодолеть эти препятствия.
- 4) Каждая группа должна нарисовать на большом листе бумаги собственную карту, на которой должны быть представлены пейзажи из настоящего и будущего, а также дорога, которая их пересекает. Нужно создать свои символы для географических характеристик, препятствий, которые встречаются на пути.
- 5) Выделите им 40 минут на рисование карты. Подчеркните, что необходимо составить легенду используемых символов.
- 6) В большой группе участники представляют карты и легенды.

## Дебрифинг и оценивание:

- Начните с обсуждения того, как участники вместе работали в каждой группе, как принимали решения относительно содержания карты и как они ее рисовали.
- Обсудите, как в действительности может выглядеть Мир равенства и какие существуют препятствия на пути к его построению.
- Какой из 3-х вышеприведенных вопросов (А, Б, В) был наиболее легким для обсуждения в рамках «мозговой атаки»? Какой вопрос был самым трудным? Почему?
- Каковы главные характеристики страны равенства?
- Что следует изменить, чтобы суметь построить общество, в котором доминирует равенство и подлинное гендерное партнерство?
- Оправданы ли политики позитивной дискриминации как кратковременные меры, стимулирующие равенство между мужчинами и женщинами?
- Если бы надо было разместить нашу страну в рейтинге по равенству шансов между мужчинами и женщинами, на каком месте в шкале от 1 до 10 вы бы ее расположили? 1 представляет отсутствие равенства, а 10 – ситуацию, близкую к идеальной.
- Какие другие категории людей подвергаются дискриминации в нашей стране? В чем это проявляется? Какие права человека нарушаются?
- Как можно способствовать укреплению категорий, поставленных в неблагоприятное положение?
- Какую роль в этом укреплении играет образование?

## Рекомендации для форматора:

Если участники сталкиваются с затруднениями, вы можете помочь им, подав следующую мысль: пусть представят себе путь, пройденный женщиной по полю образования, чтобы пересечь реку предубеждений против того, что она хочет стать адвокатом.

Другим примером могла бы быть сказка о мужчине, который работает воспитателем в детском саду, удовлетворен и реализован. Каково отношение общества?

Вместо рисования карты группы могут построить макеты пейзажа, используя различные материалы. В этом случае необходимо приготовить различные маленькие коробки, сосуды, трубки, бумагу, камешки, орехи, кусочки веревки, лоскутки ткани, скрепки, клей, картон для основания макета и т. п.

Метод рисования карты из настоящего в будущее может быть адаптирован и для других тем, когда вы хотите, чтобы участники свободно мыслили, используя воображение для поиска решения различных проблем.

## Инженеры и дердианцы

<b>Темы:</b>	Межкультурная коммуникация, вербальное, невербальное и паравербальное общение, работа в команде
<b>Количество участников:</b>	Минимум 12 чел., максимум 30 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90–120 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Проведение различия между наблюдением (данными) и интерпретацией.</li> <li>– Восприятие культурных различий между разными культурами.</li> <li>– Понимание способа общения и подхода к представителям других культур.</li> <li>– Понимание иного культурного поведения посредством анализа следствий/результатов взаимодействия между различными культурами.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Плотная бумага (картон)</li> <li>– Клей</li> <li>– Ножницы</li> <li>– Линейки</li> <li>– Карандаши</li> <li>– Флипчартная бумага А1</li> <li>– Скотч</li> <li>– Карточки: «Инструкции для дердианцев»; «Инструкции для инженеров»; «Инструкции для наблюдателей»</li> <li>– Два стула</li> <li>– Два зала</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	Устройство отдельного пространства для двух команд, чтобы их члены не могли видеть и слышать друг друга.

### Инструкции:

- 1) В зависимости от величины группы, 4–8 человек играют роль команды инженеров, которые должны учиться у дердианцев строить мост. Предоставьте им карточку «Инструкции для инженеров» и отведите в отдельный зал.
- 2) Выберите несколько человек (2–4, в зависимости от величины группы), которые будут наблюдателями. Они внимательно следят за происходящим в зале и делают записи. В начале упражнения наблюдатели находятся в зале с инженерами. Наблюдатели получают формуляры наблюдения, но им неизвестно содержание карточек с инструкциями.
- 3) Остальные члены группы будут дердианцами. Предоставьте им «Инструкции для дердианцев».
- 4) Отведите группам время, чтобы они проанализировали инструкции и перешли к выполнению задания.
- 5) Через 20 минут команду инженеров просят делегировать 2 членов, которые хотят пойти в соседний зал для установления первых контактов с дердианцами. За «посланниками» следуют

наблюдатели, которые делают записи.

- 6) Обратите внимание участников на то, что необходимо играть роли согласно инструкциям.
- 7) Потом инженеры возвращаются в свою группу и рассказывают, что они заметили, с чем столкнулись, и приводят поведенческую стратегию в соответствии с обретенным опытом.
- 8) Предоставьте группам 10 минут для окончания задания. Затем попросите инженеров пойти к дердианцам и начать взаимодействие. Отметьте, что каждая команда должна четко следовать заданию, представленному в Карточке инструкций.
- 9) Через 25 минут, независимо от того, выполнены задания или нет, упражнение следует остановить.
- 10) Попросите группы дердианцев и инженеров письменно ответить на следующие вопросы:
  - Каковы характеристики другой группы?
  - Каковы характеристики группы, к которой вы относитесь?
  - Каков ваш вклад в осуществление задания?
  - Какие барьеры/препятствия встретились при реализации задачи?
- 11) Обратитесь к наблюдателям с просьбой отметить свои замечания на флипчарте.

### **Дебрифинг и оценивание:**

- 1) По окончании упражнения каждая группа представляет ответы на вопросы.
- 2) Затем высказывают свою точку зрения наблюдатели.
- 3) Участники приглашаются к представлению комментариев:
  - Как вы себя чувствовали во время упражнения?
  - Объясните, как вы пришли к выводам, высказанным относительно других?
  - На чем основаны ваши умозаключения?
  - Как были распределены роли? Хорошо ли вы себя чувствовали в доставшейся вам роли?
  - Какое влияние оказывала собственная культура на исполняемую роль?
  - Совпадало ли самовосприятие одной группы с самовосприятием другой?

### **Рекомендации для форматоров:**

Объясните участникам, что мы зачастую склонны к обобщениям, не располагая полной информацией. В связи с этим мы немедленно интерпретируем происходящее, не зная различий культурного поведения.

## Карточка «Инструкции для дердианцев»

### Ситуация:

Вы живете в стране Дердия, в селе, отделенном от города глубокой пропастью. Чтобы добраться до городского рынка, нужно два дня идти пешком. Если бы над пропастью был мост, можно было бы сократить это время до 5 часов. Правительство Дердии заключило соглашение с иностранной компанией, представители которой должны прибыть в село и научить вас строительству моста. После постройки первого моста вместе с иностранными экспертами вы уже будете в состоянии самостоятельно строить мосты по всей стране.

Мост строится из бумаги, с использованием карандашей, линеек, ножниц и клея. Вам известно, из какого материала и с помощью каких инструментов надо строить мост, но вы не располагаете технологией.

### Социальное поведение:

При встрече дердианцы прикасаются друг к другу. Без этого общение у них не получается. Считается невежливым не дотрагиваться до того, с кем говоришь. Лишь прикоснувшись хотя к одному из членов группы, вы можете включиться в беседу. Кроме того, очень важно поприветствовать друг друга даже в тех случаях, когда вы проходите мимо, не останавливаясь для разговора.

### Приветствие:

Традиционным приветствием является поцелуй в плечо. Тот, кто приветствует первым, целует собеседника в правое плечо, а он, в свою очередь, – в левое. Любой другой вид приветствия неприемлем! В Дердии рукопожатие считается оскорбительным! Дердианец/дердианка, к которому/ой не прикоснулись во время разговора, чувствует себя оскорбленным/ой и начинает кричать.

### Да/Нет:

Дердианцы не используют слово «нет». Они постоянно говорят «да». Если они говорят «да», подразумевая «нет», то прижимают руку к сердцу и наклоняют голову (вы должны уметь хорошо это делать).

### Поведение во время работы:

В процессе работы дердианцы также достаточно часто прикасаются друг к другу. Коннотация рабочих инструментов основана на гендере: ножницы мужского рода, карандаш и линейка – женского. Клей – среднего рода. Мужчины никогда не притрагиваются к карандашу и линейке, а женщины – к ножницам. (Думаем, что это связано с традициями или религией.)

### Отношения с иностранцами:

Дердианцам нравятся иностранцы. Но в то же время они очень горды собой и своей культурой. Они признают, что им самим никогда не удастся построить мост. С другой стороны, они не считают, что культура и образование иностранцев превосходят их собственные. Строительство мостов – это единственное, чего дердианцы не умеют. Они ждут, когда иностранцы привыкнут к их культуре. Поскольку собственное поведение кажется дердианцам столь естественным, они не могут объяснить его гостям (этот пункт ОЧЕНЬ важен). Ни один дердианский мужчина не войдет в контакт с другим мужчиной, пока не будет представлен женщиной. Неважно, дердианка она или нет.

## Карточка «Инструкции для инженеров»

### Ситуация:

Вы представляете группу инженеров, из международной строительной компании. Ваша компания подписала очень важный контракт с правительством Дердии и взяла на себя ответственность научить дердианцев строить мост. Согласно контракту, очень важно соблюдать установленные сроки. В противном случае контракт будет расторгнут, и вы потеряете место работы. Правительство Дердии очень заинтересовано в этом проекте, финансируемом Европейским Союзом. Дердия – горная страна, в ней множество долин и пропастей, но нет мостов. Дердианцы сталкиваются с большими проблемами: чтобы добраться до городского рынка, им нужно несколько дней. Строительство моста решило бы данную проблему и сократило бы это время до нескольких часов. Поскольку Дердия испытывает потребность в целой сети мостов, вы должны научить дердианцев самостоятельно строить мосты.

### Выполнение упражнения:

Прежде всего очень внимательно прочитайте эти инструкции и примите общее решение относительно способа строительства моста. Через 20 минут делегируйте 2-х членов своей команды, которые отправятся к жителям Дердии и за 5 минут установят контакт с ними, определив место, где будет построен мост, а также природные и материальные условия, побеседуют с дердианцами и т. д. После возвращения «посланников» у вас будет 10 минут для того, чтобы проанализировать их доклад и закончить все приготовления. Затем вся команда инженеров отправляется в Дердию, чтобы научить местных жителей строить мост.

### Мост:

Сконструируйте макет моста из бумаги. Мост объединит два стула, расположенные на расстоянии примерно 60 см друг от друга. Он должен быть устойчивым. В готовом виде построенный мост должен выдержать вес инструментов, использовавшихся при строительстве (ножницы, клей, карандаши и др.). Составные части моста можно вырезать и собрать уже в Дердии. Только так дердианцы научатся строить мост сами. Они должны усвоить и все этапы строительства. Каждую часть моста следует нарисовать с помощью карандаша и линейки и только после этого вырезать ножницами.

### Необходимые материалы:

Мост будет сделан из бумаги/картона. Для проектирования и строительства можете использовать бумагу, клей, ножницы, линейку, карандаши, скотч.

### Время:

Для проектирования и подготовки до отправления в Дердию: 30 минут. Для того чтобы научить дердианцев строить мост: 25 минут.



## Карточка «Инструкции для наблюдателей»

### 1. Наблюдения над деятельностью инженеров

- Инженеры составляют планы только в соответствии со своим поручением или проявляют креативность?
- Пытаются ли они предположить, какой тип культуры встретят в Дердии?
- Как они общаются и сотрудничают друг с другом?
- Каков доклад 2-х человек, которые были отправлены в Дердию для установления первого контакта?
- Внесли ли инженеры какие-либо изменения в свое поведение, в аспекты подхода, после того как прослушали доклад? Если да, то какие именно?
- Что еще интересное вы заметили?

### 2. Замечания по взаимодействию дердианцев и инженеров

- Каким был первый шаг взаимодействия?
- Как происходило общение между дердианцами и инженерами?
- Какие попытки были предприняты для того, чтобы понять характеристики этой культуры?
- Возникали ли конфликты? Если да, то как они были решены?
- На чем был сделан основной акцент: на строительстве моста или на взаимопонимании и обмене ценностями?
- Высказывались ли комментарии относительно взаимного поведения? Наблюдалось ли присвоение ярлыков и стигматизация друг друга?
- Что еще интересное вы заметили?

## Рекомендации для форматора:

Позаботьтесь о том, чтобы у игроков было достаточно времени для вхождения в свои роли. Это обеспечит успешность упражнения. В конце проследите, все ли участники вышли из роли, в противном случае в группе могут появиться конфликтные моменты.

## Дорогая Эбби

<b>Темы:</b>	Межкультурная коммуникация
<b>Количество участников:</b>	Минимум 12 чел.
<b>Продолжительность:</b>	90 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ознакомление с понятием мультикультурной восприимчивости.</li> <li>– Познание различных фаз развития мультикультурной восприимчивости (от этноцентризма к этнорелятивизму).</li> <li>– Восприятие различных позиций и установок, чувств, поведенческих проявлений и ценностей, которые представляют базу этих различных фаз развития.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Карточка «Развитие мультикультурной восприимчивости»</li> <li>– Письмо Эбби</li> <li>– Распределительный материал</li> </ul>
<b>Подготовка:</b>	После распределения ролей каждая группа должна наметить возможные способы реагирования на протяжении всего упражнения.

### Инструкции:

- 1) Разделите участников на 6 групп.
- 2) Прочитайте письмо, адресованное Эбби.
- 3) Каждая группа получает какую-либо роль в соответствии с письмом. Или же каждая группа может ее выбрать (администрация школы, учителя, родители, одноклассники, школьный психолог, друзья).
- 4) Объясните, что каждая группа находится на различных фазах мультикультурной восприимчивости:
  - Администрация школы – отрицание
  - Учителя – сопротивление
  - Родители – минимализация
  - Одноклассники – принятие
  - Школьный психолог – адаптация
  - Друзья – интеграция.
- 5) Предложите каждой группе карточку с описанием фазы, в которой она находится в настоящий момент.
- 6) Объясните, что каждая группа должна себе представить и написать мнения/позиции, чувства и поведенческие проявления, характерные для фазы, в которой они находятся. Кроме того, нужно придумать небольшую ролевую игру, которая представила бы ситуацию с точки зрения развития мультикультурной восприимчивости.
- 7) Каждая группа назначает своих представителей (по 1 чел.), которые будут участвовать в

имитации ситуации – заседания, где будет обсуждаться данная проблема. Другие участники остаются наблюдателями.

### Дебрифинг и оценивание:

Проведите дискуссию в группе, пригласив участников ответить на следующие вопросы:

- Как вы себя чувствовали в своей роли?
- Каково это – «быть» кем-то другим, особенно в том случае, когда его поведение несовместимо с твоим и ты его не одобряешь?
- У кого была самая трудная задача? Почему?
- У кого была самая легкая задача? Почему?
- В чем состоят наиболее заметные фазы этноцентризма (отрицание, сопротивление и минимализация) и этнорелятивизма (принятие, адаптация и интеграция)? Подведите итоги дискуссии, объясняя фазы развития мультикультурной восприимчивости.

#### Карточка «Письмо Эбби»

Дорогая Эбби,

после семинара о мультикультурной восприимчивости, в котором я принимала участие, мне захотелось провести подобную деятельность у себя в школе. Я хотела помочь ученикам нашей школы социализироваться, лучше понять, больше узнать о других культурах, существующих по соседству. Считаю, что это очень важно, поскольку мы живем в одном поликультурном сообществе, но мало контактируем между собой. Мои друзья и школьный психолог очень поддерживают меня. Ученики школы, похоже, также хорошо восприняли эту идею. Проблема возникла тогда, когда о моих намерениях услышали учителя. Они не стали открыто возражать, но по их поведению можно сделать вывод, что моя идея им вовсе не нравится. Боюсь, что появятся и более крупные проблемы, когда об этом узнают родители и администрация школы. Я нуждаюсь в Вашем совете, очень Вас прошу мне помочь.

### Карточка «Развитие мультикультурной восприимчивости»

**Отрицание** – может появляться в тех случаях, когда человек, вследствие изоляции (физической или культурной), лишен возможности взаимодействовать с другими культурами. На этой фазе индивид отрицает существование культурных различий. Если он и допускает определенные различия (только культурного характера), то все же продолжает бурно оспаривать существование дискриминации по критерию культурных различий. Индивид ведет себя так, словно никакой проблемы не существует.

**Соппротивление** – человек замечает различия, но воспринимает их как опасные и пугающие. Всё, что отличается от его собственной культуры, он квалифицирует как нечто негативное. Поэтому для данного этапа характерно развитие негативных стереотипов, связанных с гендером, расой, религиозной принадлежностью и другими различиями. Эта фаза отличается и такими проявлениями, как утверждение превосходства собственной культуры. Без негативного отношения к другим поведение не предоставляет чувства безопасности и защиты относительно представителей других культур.

**Минимализация** – состоит в попытке воспринять специфику собственной культуры посредством «сокрытия» различий и подчеркивания сходств. Культурные различия не расцениваются как негативные, но считаются незначительными в соотношении со сходными чертами культур, которые трактуются как гораздо более важные.

**Принятие.** На данном этапе человек принимает и уважает культурные различия. Эти различия не осваиваются; просто осознается их существование. Принятие культурных различий является важным ШАГОМ от этноцентризма к этнорелятивизму. Существует два уровня принятия:

- Принятие различий на поведенческом уровне, включая язык, тип общения, невербальные символы и т. п.
- Принятие менее заметных культурных характеристик, таких как система ценностей и норм, интерпретация действительности и др.

**Адаптация.** Наиболее общей формой адаптации является эмпатия, способность «поставить себя на место другого» и смотреть на мир с этой точки зрения. Данный метод позволяет нам понять мировосприятие представителей других культур, даже если оно значительно отличается. Другая форма адаптации – культурный плюрализм, или способность идентифицировать другие системы ценностей и норм, другое мировосприятие.

**Интеграция** – представляет собой внедрение этнорелятивистских принципов в личную идентичность. На этом этапе человек восприимчив к другим культурам, однако, в то же время, способен дистанцироваться от любого культурного контекста (включая и себя самого). У него есть сильное чувство принадлежности к собственной культуре, но это не мешает ему анализировать свой опыт, ценности и мировосприятие, независимо от какого бы то ни было культурного контекста. Такой человек одновременно является частью контекста собственной культуры и полностью независимым от него.

## Я поликультурен

<b>Темы:</b>	Межкультурная коммуникация, интеркультурность, вербальное общение
<b>Количество участников:</b>	Максимум 30 чел. (четное число)
<b>Продолжительность:</b>	60 минут
<b>Цели:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Установление уровня конкретных знаний о других культурах.</li> <li>– Обмен опытом между участниками.</li> <li>– Развитие стратегий с целью накопления конкретных знаний о других культурах.</li> </ul>
<b>Материалы:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Карточка «Анкета»</li> <li>– Флипчарт/флипчартная бумага А1.</li> </ul>

### Инструкции:

- 1) Разделите участников на пары. Предоставьте каждой паре анкету, которую они должны заполнить вместе.
- 2) Объясните, что парам нужно прочитать все вопросы, а затем принять совместное решение относительно ответов. Каждая пара записывает свои ответы на флипчарте.
- 3) Более 25 минут отводится на работу в группе. Форматор произносит вопросы анкеты, по очереди, а пары зачитывают ответы.

### Дебрифинг и оценивание:

- 1) После того как все пары прочитали свои ответы, попросите участников описать примеры из жизни, из их собственного опыта в связи с каждым вопросом.
- 2) Проведите дискуссию в большой группе, начав со следующих вопросов:
  - Как вы себя чувствовали, когда отвечали на вопросы?
  - Было ли у вас расхождение мнений? Как вы пришли к соглашению?
  - Что нового вы узнали во время дискуссии в группе?
  - Что вас удивило, что было интересно в высказываниях коллег?
  - Что изменилось в ваших прежних позициях и установках?

### Рекомендации для форматора:

Следите за ходом обсуждения в парах. Если собеседники отклоняются от темы, обсуждают другие аспекты, напомните им, что в их распоряжении ограниченное время. Если считаете нужным, можете сократить время, отведенное на обсуждение. Будет удобно, если вы заготовите конкретные примеры, особенно для 1, 2 и 8 вопросов. Почитайте литературу, серьезно подготовьтесь. Можете использовать музыку, фотографии и т. д.

**Карточка «Анкета»**

- 1) Вы знаете песни из другой страны? Какая музыка из другой страны вам нравится?
- 2) Вам известны какие-либо особые традиции из других культур? Опишите их.
- 3) Вы пробовали блюда из других стран? Что вы имели возможность попробовать? Вам понравилось?
- 4) Вы носите одежду и украшения, характерные для других культур? Опишите их – материал, цвета и т. д.
- 5) У вас есть друзья в других странах? Скажите, откуда они, как вы с ними познакомились, и опишите ваши отношения.
- 6) На каких иностранных языках вы говорите или какие из них изучаете? Трудно ли изучать иностранный язык, говорить и писать на нем? Члены вашей семьи знают иностранные языки?
- 7) Вы когда-нибудь были за границей? Если да, то с какой целью? Учился ли кто-либо из ваших друзей или членов семьи в другой стране? Вам хотелось бы учиться за границей?
- 8) Какие международные праздники вы знаете? Опишите один из них партнеру по игре.



Осуществление данного проекта стало возможным благодаря щедрой помощи американского народа, предоставленной посредством госдепартамента Соединенных Штатов. Выраженные мнения принадлежат Национальному совету молодежи Молдовы и необязательно отражают позицию госдепартамента Соединенных Штатов.