



Толерантность.
Культурное
многообразие.
Мультикультурализм.

Пособие для молодежных
работников и педагогов

Это пособие, как следует из названия, посвящено толерантности и мультикультурализму.

Мы все хотим жить в мире, мы хотим, чтобы нас уважали и ценили, мы хотим заниматься любимым делом, учиться, растить детей.

Мы не утверждаем, что мультикультурализм – это панацея от всех проблем современного общества.

Не надо никого любить, давайте хотя бы хотя бы не ненавидеть.

Быть терпимым к себе и окружающему миру полезнее, чем ненавидеть и презирать людей, отличающихся от тебя.

Пособие предназначено для молодежных работников и учителей.

Пособие издано Европейской сетью молодежи нацменьшинств в рамках проекта „Развитие толерантности и межкультурного диалога среди молодежи”



Проект был поддержан Европейским молодежным фондом Совета Европы.





Оглавление

Толерантность	4
Мультикультурное образование: понятие, цели и задачи	8
Методы мультикультурного образования	11
Стереотипы	14
Словарь мультикультурализма	15
Игры и практические задания	21



Толерантность

Понятие толерантности из «Декларации принципов толерантности ЮНЕСКО»

Толерантность означает уважение, принятие и правильное понимание богатого разнообразия культур нашего мира, форм самовыражения и проявления человеческой индивидуальности. Толерантность – это единство в многообразии. Толерантность – это то, что делает возможным достижение мира и ведет от культуры войны к культуре мира.

Толерантность – это не уступка, снисхождение или потворство. Толерантность – это прежде всего активное отношение, формируемое на основе универсальных прав и основных свобод человека. Ни при каких обстоятельствах толерантность не может служить оправданием посягательств на эти основные ценности. Толерантность – это понятие, означающее отказ от догматизма, от абсолютизации истины и утверждающее нормы, установленные в международно-правовых актах в области прав человека.

Проявление толерантности, которое созвучно уважению прав человека, не означает терпимого отношения к социальной несправедливости, отказа от своих или уступки чужим убеждениям. Оно означает, что каждый свободен придерживаться своих убеждений и признает такое же право за другими. Оно означает признание того, что люди по своей природе различаются по внешнему виду, положению, речи, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире и сохранять свою индивидуальность. Это также означает, что взгляды одного человека не могут быть навязаны другим.

Психологические аспекты толерантности

С точки зрения психологии, толерантность - абсолютная нечувствительность или существенное уменьшение остроты реагирования на какой-либо социальный раздражитель как результат падения его значимости для субъекта.

Сегодня интенсивно изучается толерантность в сфере межличностных отношений в малой группе и организации, пути избегания межличностного конфликта, поиск конструктивного компромисса, культурно-личностного преодоления психологических и социальных стереотипов.

В то же время в последние годы появилась угроза того, что толерантность будет пониматься не как терпимость и готовность к конструктивному компромиссу и нахождению взаимоприемлимого решения в неоднозначных обстоятельствах, а как нивелировка мнений, неспособность содержательно и четко отстаивать правоту своей точки зрения, социальный конформизм и т. д.

В научный оборот само понятие «толерантность» было введено Г. Олпортом. Г. Олпорт выделял три вида толерантности: толерантность как систему установок, связанных с этническими и расовыми различиями, конформную толерантность и толерантность как черту характера.

С точки зрения этнических установок, толерантный индивид исходит из того, что «все люди равны: групповая принадлежность в большинстве случаев не имеет значения.»



Толерантность как черта характера означает уважительное отношение ее носителя к людям самим по себе.

Что касается конформной толерантности, то она вообще не является толерантностью. Речь идет о проявлении конформности в контексте этнических проблем. В обществе, где этнические проблемы не поднимаются можно ожидать, что люди примут идею равенства. Такие люди являются конформистами.

Виды толерантности

Применительно к личности психологи различают несколько видов толерантности.

Естественная (натуральная) толерантность – открытость, любознательность, доверчивость, свойственная маленькому ребенку и еще не ассоциирующаяся с качествами его «Я»;

Моральная толерантность – терпение, терпимость, ассоциируемая с личностью («внешним Я» человека);

Нравственная толерантность – принятие, доверие, ассоциируемая с сущностью или «внутренним Я» человека.

Естественная толерантность – это безусловное принятие другого человека, отношение к нему как к самодостаточному и самоценному существу. Такая толерантность имеет место в жизни маленького ребенка, у которого процесс становления личности (процесс персонализации) еще не привел к расщеплению индивидуального и социального опыта, к формированию «персоны» или «фасада», к возникновению «двойного стандарта», к существованию обособленных планов поведения и переживания и т.д.

Моральная толерантность - характерна для личностного способа существования, она является производной процесса персонализации и в той или иной степени присуща большинству взрослых людей. «Толерантная» личность стремится сдерживаться, используя механизмы психологических защит (рационализации, проекции и т.д.). Однако за своим «фасадом» она скрывает собственную нетерпимость – нарастающее напряжение, невысказанное несогласие, подавленную агрессию. Моральная толерантность – это по сути дела скрытая, отсроченная внутренняя агрессия. Хотя такая «терпимость» выглядит лучше, чем «нетерпимость», и то, и другое являются, тем не менее, однопорядковыми и одноприродными явлениями.

Нравственная толерантность построена на принятии человеком как окружающих, так и самого себя, на взаимодействии с внешним и внутренним миром в принимающей, диалогической манере. В противоположность насилию и манипулированию такое взаимодействие предполагает как уважение ценностей и смыслов, значимых для другого, так и осознание и принятие собственного внутреннего мира, своих собственных ценностей и смыслов, целей и желаний, переживаний и чувств. Это подлинная, зрелая, действительно позитивная толерантность, основанная на гораздо более полном осознании и принятии человеком реальности.

Что свойственно человеку толерантному (Т) и интолерантному (И)?

1. Знание себя

Т: Адекватно оценивает себя и окружающих. Способен относиться к себе критически, старается разобраться в своих проблемах, собственных достоинствах и недостатках.

И: Замечает у себя преимущественно достоинства, а у других недостатки, по поводу которых занимает обвинительную позицию.

2. Защищенность

Т: Уверен в себе, не сомневается, что справится с любой возникшей задачей.

И: Опасается своего социального окружения и самого себя: во всем видит угрозу.

3. Ответственность

Т: Не перекладывает ответственность на других, сам отвечает за свои поступки.

И: Считает, что происходящие события от него не зависят, следовательно, снимает с себя ответственность за происходящее вокруг. Беспричинно подозревает, что ему вредят.

4. Потребность в определении

Т: Стремится к работе, творчеству, самореализации.

И: Склонен отодвигать себя на второй план («пусть кто-нибудь другой, только не я...»).

5. Чувство юмора

Т: Живо реагирует на шутки, способен посмеяться и над собой.

И: Апатично либо мрачно воспринимает юмор. Раздраженно реагирует даже на безобидные шутки в свой адрес.

6. Авторитаризм

Т: Предпочитает демократические начала.

И: Предпочитает жесткую власть.

Воспитание толерантности

Воспитание является наиболее эффективным средством предупреждения нетерпимости. Воспитание в духе толерантности начинается с обучения людей тому, в чем заключаются их общие права и свободы, дабы обеспечить осуществление этих прав и укрепить стремление к защите прав других.

Воспитание в духе толерантности должно быть направлено на противодействие влиянию, вызывающему чувство страха и отчужденности по отношению к другим. Оно должно способствовать формированию у молодежи навыков независимого мышления, критического осмысления и выработки суждений, основанных на моральных ценностях.

В сфере воспитания и развития толерантность означает открытость, реальную заинтересованность в культурных различиях, признание многообразия, развитие способности распознавать несправедливость и предпринимать шаги по её преодолению, а также способность конструктивно разрешать разногласия.

Личность формируется под влиянием осознания себя человеком со всеми присущими ему человеческими проявлениями в поступках, чувствах, отношениях и путем приобщения его к общечеловеческим ценностям и культуре.

Одним из способов достижения толерантных отношений друг к другу является обучение асертивному поведению. Асертивность рассматривается как способность личности открыто и свободно заявлять о своих желаниях, требованиях и добиваться их воплощения. Применительно к подросткам это обозначает умение оптимально реагировать на замечания, справедливую и несправедливую критику, способность говорить себе и окружающим «нет», отстаивать свою позицию, не ущемляя при этом достоинства другого человека. Важно учить умению просить других об одолжении, не испытывая чувства неловкости. Все это позволит сохранить партнерские отношения с окружающими людьми.

Ряд социологических исследований, проведенных в середине прошлого века в Южной Африке и США, показали, что уровень толерантности индивида отчетливо коррелирует с уровнем его образования. Как считает Г. Олпорт, это связано с тем, «...что повышение уровня образования связано со снижением страха и беспокойства», а также с тем, «...что образованность позволяет видеть общество в целом и понимать, что благоденствие одной группы связано с благоденствием всех остальных»

Мультикультурное образование: понятие, цели и задачи

Мультикультурное образование оформилось в отдельную область человеческого познания в последней четверти XX века. Многие рассматриваемые им вопросы всегда волновали человечество, например, терпимость вероисповедания, расизм, сегрегация и дискриминация, равные гражданские права для всех, экономическое и социальное неравенство, психология отдельных этнических и профессиональных групп и др.

В некоторых странах мультикультурное образование возведено в ранг национальных политик, правительственных целей и партийных программ; созданы научные ассоциации, которые ежегодно проводят национальные и международные форумы по проблемам культурного плюрализма; открыты новые исследовательские институты, центры и программы; судебные и правоохранительные органы стали проявлять внимание к нарушениям, связанным с ущемлением прав человека.

В учебных заведениях и крупных компаниях при приеме на работу будущих работников часто обязывают пройти мультикультурный тренинг, по завершении которого они дают подписку о том, что впредь будут терпимы к культурному разнообразию на своем рабочем месте. Этот факт свидетельствует, что мультикультурность становится неотъемлемой частью профессионализма.

Стало нормой включать в уставы и положения школ, университетов, правительственных органов, общественных организаций, больниц и предприятий принцип мультикультурности, выраженный фразой: «Учреждение не дискриминирует на основе расы, религии, цвета, рода, пола, половой ориентации, возраста, национальной или этнической принадлежности, языковых, физических и умственных различий». «Основы мультикультурного образования» стали обязательным предметом в университетах, колледжах и педагогических вузах.

Мультикультурное и антирасистское образование

Первоначально концепция антирасистского образования сформировалась в начале 80-х годов как альтернатива мультикультурному образованию. Её возникновение было обусловлено резким учащением случаев расовой дискриминации и расовых конфликтов. Важным толчком для развития данного подхода послужили работы Мулларда, в которых он представил собственную стратегию «изменения структуры общественно-воспитательной системы». Представителями антирасистского направления являлись также Каррингтон, Коул и Троун. Все они считали концепцию антирасистского воспитания не частью, а альтернативой мультикультурному образованию. По их мнению, в основе обеих концепций лежат совершенно различные образовательные стратегии, базирующиеся, в свою очередь, на различных подходах и методах анализа проблем. Сторонники модели антирасистского воспитания считали, что в концепции мультикультурного образования индивидуализируется проблема расизма и при этом, не затрагиваются

конкретные мультикультурные и экономические условия и противоречия, касающиеся в равной степени и коренного населения, и групп, подвергающихся расовой дискриминации.

Принципиальная разница между мультикультурным и антирасистским образованием состояла в том, что педагогические модели, относящиеся к мультикультурному образованию, в основе своей были ориентированы на культуру, в то время как концепция антирасистского воспитания концентрировалась на структуре общества. В отличие от моделей мультикультурного образования, которые нацелены на воспитание уважительного отношения к культурным различиям, концепция антирасистского воспитания предполагала формирование активной позиции по отношению к неравенству и несправедливости.

Однако в последние годы наметилась тенденция к сближению обеих концепций вплоть до их объединения. Этому отчасти способствовала ведущаяся в европейских странах педагогическая дискуссия, призванная выработать педагогические стратегии в рамках мультикультурного образования, направленные против проявлений расизма и правого экстремизма. По мнению многих ученых, антирасистское воспитание является частью мультикультурного образования.

Понятие мультикультурного образования

Существуют разные уровни понимания термина “мультикультурное образование”. В буквальном смысле под мультикультурным образованием подразумевается индивидуальный процесс приобретения знаний, формирования отношения или поведения при взаимодействии с различными культурами. Очень часто, однако, мультикультурное образование рассматривается в более широком контексте для обозначения концепции мирного сосуществования людей, принадлежащих к разным культурам, и процесса создания такой модели общества.

Мультикультурное образование исходит из фундаментального принципа, гласящего, что у всех и каждого есть культура как стиль жизни, как совокупность менталитета, традиций, арго, акцента, диалекта, стиля одежды и причёски, кухни, правил поведения, песен, напевов, сказаний, литературы, символов, родополовых и физических данных, отношений, нравственных и эстетических ценностей, образования, трудовых навыков, веры и пр. Только она — культура — разная: не хорошая и плохая, высокая и низкая, полноценная и неполноценная, развитая и неразвитая, цивилизованная и примитивная, а *разная*, не похожая одна на другую, имеющая свои достоинства и недостатки, плюсы и минусы, сильные и слабые стороны.

Цели мультикультурного образования

- развитие способности критически воспринимать встречающиеся клише, стереотипы, односторонние образы, относящиеся к другим людям и их культурам и выработку толерантного отношения к ним;
- развитие терпимости по отношению к чужому образу жизни и стилю поведения, основанной на понимании различий в культурном облике человека, которые могут привести к конфликтам между представителями различных социальных слоёв;

- осознание того, что культурные различия и чужие культуры в целом влияют на эмоциональную сферу человека, становясь источником его переживаний и потребностных состояний;
- развитие способности дифференциации внутри чужой культуры, умение оценивать системы ценностей и норм по степени их исторически конкретной важности для определённых видов деятельности.

Задачи мультикультурного образования

- способствовать пониманию и уважению различных этнических, расовых, культурных и языковых групп;
- формировать положительное отношение к культурному многообразию на уровне индивида, группы, всего общества;
- искоренять неверные представления, стереотипы и негативные суждения о себе и других,
- помочь осознать влияние расизма и других барьеров, мешающих людям принимать различия в других;
- развивать взаимопонимание между представителями различных культур и навыков общения в мире культурного многообразия.

Мультикультурное образование помогает осознать, что:

- общество, в котором мы живем не статично, в нем постоянно происходят перемены социального и культурного характера;
- этническое и культурное многообразие служит основой обогащения, сплочения и выживания общества;
- представителям всех этнических и культурных групп следует обеспечить равные возможности;
- в демократическом обществе индивид должен обладать возможностью выбора в процессе самоидентификации с определенной этнической или культурной группой.

Мультикультурное образование развивает умение:

- уважать и оценить ценности, взгляды и привычки окружающих, включая те, которые отличаются от его личных ценностей и привычек;
- воспринимать людей, исходя из их культурной перспективы, а не своего мировоззрения;
- чувствовать себя удобно при столкновении с различиями в культуре, избегая тревожности или самозащиты как ответной реакции на различия;
- менять необоснованные взгляды, допущения и стереотипы.

Методы мультикультурного образования и воспитания толерантности

"Мозговая атака"

Этот метод предполагает анализ проблемы, а затем поиск ее решения. "Мозговая атака" способствует высокому уровню вовлеченности и стимулирует участвующих в этом процессе к проявлению максимальной творческой активности. После презентации проблемы все высказанные в ответах мнения записываются в виде схемы или диаграммы. Фиксируются все ответы; на этом этапе никаких разъяснений не требуется, и никакие мнения не обсуждаются и не отвергаются. Затем полученные ответы классифицируются и анализируются, и на этом этапе некоторые из них объединяются, согласуются или отвергаются. Наконец, группа выносит рекомендации и принимает решения по данной проблеме.

Тематические исследования

Тематические исследования должны быть основаны на правдивых и реалистичных сценариях, акцентированных на два или три основных вопроса. Сценарий, требующий исследования, может представляться на рассмотрение целиком или "преподноситься" последовательно по мере развития ситуации ("гипотетически возникающей"). Этот метод стимулирует аналитическое мышление, процесс поиска решений проблемы и практические навыки планирования, а также налаживание сотрудничества и чувство коллективизма.

Творческое выражение

Искусство может способствовать конкретизации понятий, персонализации абстрактных концепций и формированию взглядов, вызывая эмоциональную и интеллектуальную реакцию на те или иные проблемы. К числу методов могут относиться: литература и поэзия, графическое искусство, скульптура, драма, пение и танцы.

Обсуждения

Существует множество способов для стимулирования обстоятельных обсуждений. Для создания атмосферы доверия и уважения участники могут выработать свои собственные "правила обсуждений". Дискуссии могут принимать самые различные эффективные формы. Одни темы пригодны для обсуждения в рамках формальной дискуссии, экспертной группы или в форме "аквариума" (когда небольшая группа обсуждает темы, а остальные слушают и позднее высказывают замечания и задают вопросы). Для других тем



лучше подходит "круговая беседа" (когда участники садятся в два круга лицом друг к другу. Каждый обсуждает темы с тем, кто сидит напротив; по прошествии некоторого времени ведущие просят каждого сидящего во внутреннем круге передвинуться на одно место вправо и обсудить ту же тему с новым участником). Личные или эмоциональные темы лучше всего обсуждать в парах или небольших группах.

Выезды на места/посещения общины

Цель конкретного посещения должна быть разъяснена заранее, при этом участникам необходимо сказать, чтобы они отнеслись ко всему с особым вниманием и записали свои наблюдения для последующего обсуждения или подготовки письменного изложения по завершении посещения.

Интервью

Интервью представляет собой прямую форму изучения и личного восприятия проблем и имевших место событий. Объектами интервью могут выступать члены семей и общины, активисты, лидеры. Такие устные истории могут помочь документированному оформлению и осознанию проблем в родной общине.

Исследовательские проекты

Рассматриваемая тематика предоставляет широкие возможности для проведения независимого расследования. Это может быть формальное исследование с использованием библиотек или Интернета либо анализ информации, основанный на интервью, обзорах мнений, СМИ и других методах сбора данных. Исследования развивают навыки независимого мышления и анализа данных.

Ролевые игры/имитации

Ролевая игра — это маленькая пьеса, разыгрываемая перед аудиторией. В значительной степени это - импровизация, которая может быть выстроена в форме рассказа (с рассказчиками и основными персонажами) или представлена в виде ситуации, где основные персонажи взаимодействуют, придумывая на ходу диалог, в том числе с помощью ведущего и участников. Ролевые игры особенно полезны для привлечения внимания к чувствам и взглядам других групп и к важности определенных вопросов.

Ролевые игры лучше всего срабатывают, когда они продолжаются недолго и остается достаточно времени на последующее обсуждение: для получения максимальной пользы и недопущения негативного отношения, если таковое имеется, абсолютно необходимо, чтобы после таких мероприятий участники имели возможность высказаться о своих чувствах, страхах или восприятиях. К ролевым играм относятся инсценирование судебных процессов, воображаемые интервью, имитационные игры, слушания и судебные заседания. Обычно они



являются более сложными, делятся дольше и требуют более серьезной подготовки.

Наглядные пособия

Процессу обучения может способствовать использование подвесных транспарантов, плакатов, экспонируемых объектов, раскладных схем, фотографий, слайдов, видеоматериалов и фильмов. Как правило, информация, воспроизводимая на транспарантах и в схемах, должна быть краткой и четкой, иметь форму общего плана или перечня.

Оценка

Информированность и уровень понимания участников могут быть проверены стандартными способами. Однако оценка позиций и их изменений гораздо сложнее из-за субъективного характера суждений, о которых идет речь. Самый простой способ — это периодически предлагаемые вопросники в свободной форме, однако получаемая в результате картина в лучшем случае будет поверхностной.

Стереотипы

Стереотип — это устоявшееся в сознании индивида обобщение об одном человеке, о группе людей, о профессии, о географическом месте и т.д. Обобщения могут быть верные или неверные, положительные или отрицательные.

Мультiculturalное образование включает в себя изучение природы стереотипов, их роли в формировании предубеждений, расизма, дискриминации, конфликтов и разработку такого содержания образования, которое помогло бы понять процесс их возникновения, правильно разбираться в них, анализировать свои сложившиеся стереотипы, уметь противостоять им и не дать развиваться им в предубеждение, оскорбление, унижение человеческого достоинства или насильственное действие.

Обобщения ведут к проблемам в тех случаях, когда они основываются не на фактах, которые можно проверить, а на непроверенной, недостоверной или неполной информации, личном мнении, предположении.

Количество стереотипов чрезвычайно велико. Стереотип опасен тем, что он зачастую исключает альтернативный взгляд, альтернативную точку зрения, разнообразие внутри самой культурной группы и ведет к предвзятому мнению, предубеждениям, физическому и психологическому давлению и насилию. Люди очень часто принимают педагогические, политические, финансовые, экономические, личные и другие решения, основываясь на стереотипах как положительных, так и отрицательных. Иногда стереотипирование используется для проявления власти над индивидом. Очень часто люди стереотипируют какую-нибудь культурную группу на примере одного ее представителя, с которым довелось общаться, в результате чего делают неверные заключения обо всей группе. Одиночный опыт может привести к формированию предубеждения (негативного отношения) против человека из другой культурной группы.

Словарь мультикультурализма

- Антирасизм** **А**ктивные постоянные действия, направленные на устранение всех форм расизма, а также гнета и причин расовой дискриминации.
- Антирасистское воспитание** **О**бразовательный/воспитательный подход, направленный на искоренение всех форм расизма и неравенства в социальной, экономической и образовательной сферах. Одной из основных целей антирасистского воспитания является развитие критического мышления в отношении расизма у преподавателей и учащихся.
- Ассимиляция** **О**дносторонний процесс поглощения (ассимиляции) группы населения (иммигрантов, меньшинств и др.) путем усвоения языка, обычаев, ценностей и стиля жизни доминирующих групп. При этом индивидуум или группа, поглощенная доминантной культурой, утрачивает свой язык, культуру, национальное самосознание.
- Беженцы** **Л**ица, которые в силу вполне обоснованных опасений могут стать жертвой преследований по признаку расы, вероисповедания, гражданства, принадлежности к определённой социальной группе, сексуальной ориентации или политических взглядов, находятся вне страны своей гражданской принадлежности и не могут пользоваться защитой этой страны или не желают пользоваться такой защитой вследствие таких опасений; или, не имея определённого гражданства и находясь вне страны своего прежнего местожительства в результате подобных событий, не могут или не желают вернуться в неё вследствие таких опасений.
- Внутренне перемещённые лица** **Л**ица, вынужденные внезапно бежать из своих домов в больших количествах в результате вооруженного конфликта, внутренней розни, систематических нарушений прав человека либо стихийных бедствий и находящиеся на территории собственной страны.
- Дискриминация** **П**реднамеренное или непреднамеренное ограничение или ущемление равных социальных, политических или экономических прав отдельных лиц, групп или целых сообществ; преследование по причине этнического происхождения, национальности, мировоззрения или других социальных факторов.

- И**ммигранты
Граждане одного государства, поселившиеся на постоянное или длительное время на территории другого государства в поисках заработка, вследствие причин политического или религиозного характера.
- И**нтеграция
Процесс взаимного приспособления и объединения различных групп общества в гармоничное целое без утраты своих особенностей и отличий.
- К**ритическое мышление
В противовес догматическому мышлению, основанному на беспрекословном принятии какой-либо трактовки действительности, критическое мышление основано на осмыслении собственного опыта (интеллектуального, деятельностного, коммуникативного, игрового и т.д.). Оно основано на развитии навыков наблюдения, рефлексии, анализа, оценивания и выбора, способствующих принятию самостоятельных решений. Критическое мышление признает многообразие и одновременное существование различных мнений и идей.
- К**сенофобия
Буквальный перевод – "ненависть к иностранному". Навязчивый страх перед другими людьми, а также ненависть, нетерпимость к кому-либо или чему-либо чужому, незнакомому, непривычному. Восприятие чужого как непонятого, непостижимого, а поэтому опасного и враждебного. Термин используется при описании враждебного отношения к людям, которые являются поданными других стран или представителями других этнических групп.
- К**ультура
Система внебиологических форм обеспечения жизнедеятельности человека. Охватывает все стороны жизни человека — биологической (еда, сон, отдых, естественные отправления), производственной (создание средств материального жизнеобеспечения — орудий, пищи, одежды, жилищ), духовной (язык и речевая деятельность, мировоззрение, эстетическая деятельность и др.), социальной (коммуникация, социальные отношения)
- К**ультурное многообразие
Разнообразие проявления, во времени и в пространстве, социальных и культурных форм жизнедеятельности человеческих сообществ. Многообразие проявляется в уникальности и плюрализме идентичностей – этнических, культурных, религиозных и т.д. – тех групп и сообществ, которые составляют человечество в целом.
- М**еньшинство
Группа, которая находится в численном меньшинстве по отношению к остальной части населения

государства, не занимает доминирующее положение; ее члены обладают этническими, религиозными или языковыми отличиями, которые выделяют их среди основной части населения. Обычно членов такой группы объединяют чувство солидарности и желание сохранить свою культуру, традиции, религию или язык. Такая группа может находиться в положении меньшинства, иногда фактически будучи большинством. Статус меньшинства определяется не численностью группы, а наличием отличительных черт, таких как дискриминация. Основными отличительными характеристиками меньшинства являются:

- члены меньшинства находятся в невыгодном положении по сравнению с другой группой;
- меньшинство идентифицируется по отличительным (очевидным) признакам группы;
- меньшинство — это группа, которая осознает себя таковой, с твердой уверенностью в своей своеобразии;
- люди обычно не становятся добровольно членами такой группы; они ими рождаются;
- по выбору или в силу необходимости члены меньшинства предпочитают заключать брак с членами своей группы.

Мульти- культурализм

Политика, направленная на развитие и сохранение в отдельно взятой стране и в мире в целом культурных различий, и обосновывающая такую политику теория или идеология.

Важным отличием от политического либерализма является признание мультикультурализмом прав за коллективными субъектами: этническими и культурными группами. Такие права могут выражаться в предоставлении возможности этническим и культурным общинам управлять обучением своих членов, выражать политическую оценку и т.д.

Мультикультурализм противопоставляется концепции «плавильного котла», где предполагается слияние всех культур в одну. Мультикультурализм — один из аспектов толерантности, заключающийся в требовании параллельного существования культур в целях их взаимного проникновения, обогащения и развития в общечеловеческом русле массовой культуры. Идея мультикультурализма выдвигается главным образом в высокоразвитых обществах Европы, где издавна существует высокий уровень культурного развития. В современной Европе мультикультурализм предполагает прежде всего включение в её культурное поле элементов культур иммигрантов из стран «третьего мира» (в том числе из бывших колоний европейских стран).

Мультикультурное воспитание

Образование/воспитание, направленное на развитие этнокультурной идентичности личности путем приобщения к родному языку и культуре, с одновременным освоением культурных духовных

ценностей всех народов, населяющих страну и включающий достижения мировой культуры. Образование, основанное на принципе мультикультурности, способствует сохранению и развитию многообразия культурных ценностей и культурной практики; помогает становлению культурной идентичности личности; содействует восприятию и уважению культурного разнообразия, а также межкультурному взаимодействию и интеграции сообществ.

Национализм

Политическая идеология, которая помещает интересы одной нации или национальной группы выше интересов других наций и различных связей, будь то семейные, дружественные, родовые или человеческие. Национализм преувеличивает различия между людьми, связанные с возникновением государственной границы, которая часто не имеет никакого отношения к людям, живущим в определённом регионе. Это политическое движение обосновывает чувство превосходства граждан одной нации над другими, что обычно ведет к подозрительности со стороны последних. Крайней формой национализма является шовинизм.

Национальность

Принадлежность к определенной нации или суверенному государству, приобретаемая при рождении или путем натурализации. Термин используется как синоним «гражданства»

Нетерпимость

Неуважение, неприятие и непонимание многообразия культур, различных форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности. Иначе говоря, неуважение по отношению к людям или группам из-за их расы, цвета кожи, национальности, пола, сексуальной ориентации, политических или религиозных воззрений.

Плюрализм

Признание многообразия в различных сферах жизни и деятельности общества: религиозный плюрализм – понимание и продвижение мирного сосуществования разных религиозных мировоззрений; ценностный плюрализм – признание существования ценностей, которые в равной мере правильны и имеют фундаментальный характер, хотя могут быть противоположными по отношению друг к другу; культурный плюрализм – принцип построения общества, при котором малые народы или этнокультурные группы меньшинств имеют возможность сохранить свою культурную идентичность. Культурный плюрализм как составляющая социальной и культурной политики отвечает на требования обществ, характеризуемых культурным многообразием.

Предубеждение
(предрассудок)

Ставшее привычным предвзятое, отрицательное и, как правило, ложное мнение или отношение к чему-либо.

Расизм

Совокупность учений о физической и психической неравноценности человеческих рас и решающем влиянии расовых различий на историю и культуру общества. Это социальное предубеждение по отношению к группе людей на основании физических характеристик. Это идеология, которая использует внешние отличия в качестве основной причины для отказа в равном отношении к членам другой группы. Понятие «расизм» впервые было зафиксировано французским словарем Ларусса в 1932 году и трактовалось как «система, утверждающая превосходство одной расовой группы над другими».

Стереотип

Стандартизированное, схематизированное, упрощенное, обычно ярко эмоционально окрашенное упрощенное представление или предположение (часто неправильное) о нормах поведения и мышления, о внешности или характере представителей определенной национальности, культуры или социальной категории. Стереотипы неоправданно переносят частную характеристику или признак на большую массу людей, часто принижают достоинство человека и могут стать причиной конфликта. Стереотипы определяются социокультурной средой и довольно устойчивы, но могут измениться под влиянием определенной системы педагогических мер и критического осмысления опыта.

Терпимость

Уважение, разнообразия культур, форм выражения и видов человеческой сущности. "Терпимость" – это гармония в различии. Она создаётся за счёт знаний, открытости, взаимного общения, свободы мысли, совести и веры. "Терпимость" означает для человека быть самим собой без навязывания другим людям своей точки зрения, но это не значит, что надо сдаваться или идти на уступки. "Терпимость" – это, прежде всего, признание всеобщих прав и основных свобод всех людей. Практика толерантности не означает терпимость к социальной несправедливости или отказа от осуждения кого-либо в судебном порядке. "Терпимость" не всегда может выступать в виде положительного понятия. Более традиционное значение этого слова не включают уважение или почитание.

Толерантность

Особое нравственное качество, отражающее активную социальную позицию и психологическую готовность к позитивному взаимодействию с людьми или группами иной национальной, религиозной, социальной среды, иных взглядов, мировоззрений, стилей мышления и поведения. Это уважение,



принятие и понимание всего многообразия культур, форм самовыражения и проявления человеческой индивидуальности. Развитию толерантности способствуют знания, открытость, общение, свобода мысли, совести и убеждений и активное отношение к действительности, формируемое на основе признания универсальных прав и свобод человека.

Эмигрант

Лицо, покинувшее страну своего гражданства или постоянного проживания и выехавшее на постоянное жительство в другое государство.

Этническая принадлежность

Культурное своеобразие, разделяемое членами определенной группы, от отличительных поведенческих черт до языковых особенностей, которые передаются через общение от одного поколения к другому.

Этноцентризм

Привычная расположенность судить об иностранцах или каких-либо группах людей с применением стандартов и практики своей культуры или этнической группы.
Тенденция рассматривать чужие культуры с чувством недоброжелательности и внутреннего превосходства.

Игры

Игры помогают решать основные задачи мультикультурного образования:

- развить понимание многообразия проявлений многокультурности мирового сообщества на основе имеющегося опыта участников вне зависимости от уровня их подготовленности;
- развить навыки понимания и принятия культурных различий, терпимого отношения к чужому мнению, нахождения приемлемого для всех варианта решения, адекватного представления норм и ценностей своей культуры, предотвращения развития конфликтных ситуаций, коммуникативные навыки и умения и т.д.;
- способствовать формированию, осмыслению и индивидуальному присвоению ценностей, которые являются значимыми для человека в контексте мультикультурного образования: терпимость по отношению к культурным различиям, понимание и принятие другой культуры, уважение к проявлениям других культур и их представителей и т.д.

Бафа-Бафа	22
Дом	26
Кто я такие?	28
Купе	31
Можно войти?	33
Моя история	37
Один равен одному	39
Отпор расизму	41
Разные зарплаты	45
Сделай шаг вперед	48
Хаотики	51
Языковой барьер	54

БАФА — БАФА

Количество участников 10 - 30
3 руководителя игры

Продолжительность 2,5 - 3 часа

Цель

- Содействовать пониманию участниками существования различия культур.
- Дать возможность участникам осознать свои чувства, эмоции, стереотипы, представления и особенности восприятия при взаимодействии с представителями иной культуры.
- Помочь выработать продуктивные пути существования в другой культуре или с представителями других культурных групп.
- Способствовать формированию критичного отношения к личным суждениям и мнениям о представителях других культур и их характерных особенностях.
- Продемонстрировать тот факт, что познание тонкостей иной культуры — очень длительный процесс, поэтому нельзя спешить с выводами и обобщениями.

Материалы

- ✓ Правила культур АЛЬФА и БЕТА по количеству участников.
- ✓ Листы бумаги формата А4, ручки, булавки по числу участников культуры АЛЬФА.
- ✓ 2 колоды карт.
- ✓ Несколько комплектов карточек шести разных цветов с нумерацией от 1 до 7 (всего примерно 200—250 карточек).
- ✓ Лист формата А1 для ведения учета в культуре БЕТА.
- ✓ Маркеры.

Инструкции

1. Перед началом игры Ведущий кратко знакомит участников с целями игрового взаимодействия.
2. Участники делятся на 2 равные группы. При этом учитывается, что в культуре АЛЬФА в соответствии с правилами обязательно должны быть представители мужского пола.
3. Ведущий направляет обе группы в разные комнаты, расположенные неподалеку, но изолированные друг от друга. Каждая из групп далее играет в своем помещении. Один из руководителей постоянно присутствует в культуре АЛЬФА, второй — в культуре БЕТА, третий осуществляет «перевод» из одной комнаты в другую.
4. В каждой группе руководитель раздает правила соответствующей культуры участникам и предлагает ознакомиться с ними. После того, как участники прочтут правила, он повторяет их еще раз, разъясняя все возникшие вопросы.
5. Игра не начинается, пока руководитель не убедится, что все участники поняли и запомнили ее правила.
6. В процессе игры руководитель следит за четким выполнением этих правил, так как их несоблюдение отрицательно влияет на игру в целом.

7. Когда участники каждой культуры будут находиться в процессе игры более 10 минут и кто-либо из культуры БЭТА наберет 28 очков, третий руководитель забирает двоих участников из культуры БЭТА и, предупредив о строгом соблюдении правил своей культуры, отводит их в культуру АЛФА. Из культуры АЛФА он также забирает двоих игроков и приводит их в культуру БЭТА.
8. Некоторое время игроки находятся в чужих культурах, а затем третий руководитель возвращает их «на родину».
9. Ведущий объявляет о завершении игры не раньше, чем последний участник вернется в свою культуру.
10. Каждой группе дается 15-20 минут на восстановление правил другой культуры на основе полученного опыта взаимодействия.
11. Для проведения анализа игры ведущий приглашает обе группы вернуться в общее помещение и проводит анализ со всеми участниками метода.

Анализ

1. Сначала представители одной культуры предлагают свое видение правил другой культуры, а затем представитель второй культуры исправляет или дополняет этот рассказ. После завершения этого процесса группы меняются ролями.
2. Опишите свои чувства и ощущения, которые вы испытали, когда оказались в другой культуре.
3. С какими трудностями вы столкнулись в другой культуре?
4. В какой культуре вы предпочли бы жить и почему?
5. С какими трудностями сталкивается индивид, придя в иную культурную группу (языковую, этническую, половую, религиозную и т.п.)?
6. Легко ли находиться в иной культуре?
7. Можно ли судить о другой культуре или ее представителе, используя критерии, традиции, вкусы, ценностные ориентации, принятые в вашей культурной группе? Почему «да» или почему «нет»?
8. Как можно выражать свои суждения о другой культурной группе, не прибегая к категоричным и обобщенным оценкам и действиям?
9. Как научиться понимать иную культуру? Какие проблемы могут возникать в процессе ее познания?
10. Какой опыт вы приобрели в ходе этой игры? Какие выводы сделали для себя в результате игры и ее обсуждения?
11. Что вы делали бы по-другому, если бы вновь участвовали в игре?

Комментарий

По своей сути **«Бафа-Бафа»** — метод уникальный. Вообще существует мало методов, которые могут дать возможность участникам пережить опыт пребывания в другой культуре за столь короткое время.

Особое внимание хочется обратить на тщательную подготовку ведущего к проведению игры «Бафа-Бафа». В идеале каждому из руководителей необходимо "проиграть" ее в качестве участника, чтобы хорошо понимать тонкости игры, наиболее сложные моменты, трудности, с которыми могут столкнуться участники, переживаемые эмоции и чувства, выводы, к которым можно прийти, пережив предложенную ситуацию.

В процессе игры руководителям, постоянно присутствующим в культурах, АЛФА и БЭТА, необходимо требовать от участников неукоснительного выполнения правил культуры. Лучше не торопиться начинать игру, пока правила не будут усвоены каждым участником. Так как, к примеру, использование вербального языка в культуре БЭТА может не просто испортить игру, а сделать ее совершенно бессмысленной.

В зависимости от целей, которые ведущий ставит перед собой, второй этап игры может проводиться по-разному:

- 1) участников можно «переводить» в другую культуру по одному, два или три человека;
- 2) кого-то из участников можно оставить в другой культуре до конца игры;
- 3) в процессе перемещения в другую культуру участники могут исполнять различные роли, например быть «наблюдателями» (со стороны следить за тем, что происходит в этой культуре), «туристами» (временное пребывание в другой культуре), «иммигрантами» (попытка адаптации в новых культурных условиях) и т.д.

Эффект игры может быть усилен, если, к примеру, в культуре АЛЬФА диалог двух ее представителей сопровождается угощением друг друга конфетами, а в культуре БЕТА те же конфеты «зарабатываются» по мере предъявления серии карточек банкиру.

Хорошо влияет на ход игры в культуре АЛЬФА введение определенных тем, которые должны быть обсуждены участниками в процессе коммуникации друг с другом (одна тема за одну встречу).

«Бафа-Бафа» не может проводиться без последующего анализа. Примерные вопросы для него приведены выше, а процесс проведения описан в главе 2.

Желательно, чтобы пережитыми эмоциями поделились все участники, высказываясь, например, по кругу. Вопросы, связанные с проведением параллелей из повседневной жизни, с выводами, могут быть заданы фронтально. Участники отвечают по желанию. Основные идеи и мысли подчеркиваются ведущим. Возможна также фиксация этих идей письменно.

Правила культуры АЛЬФА

Люди культуры АЛЬФА любезны и нежны. Дружба для них — самое главное. Но у такой дружбы есть строгие правила, которые будут описаны ниже. Люди культуры АЛЬФА уважают старших, но женщины являются собственностью мужчин.

Самый старший участник дает каждому играющему 6 карт, которыми те обмениваются в ходе игры. Обмен возможен только между двумя участниками и по следующему алгоритму:

каждый участник игры кладет карту на стол, стул или руку обратной стороной (рубашкой) вверх;

обе карты переворачиваются, и их забирает тот игрок, у которого карта меньше; если у кого-либо из игроков заканчиваются карты, то он бесплатно получает их от самого старшего участника игры, но в ходе игры может получить не более шести.

Прежде чем партнеры начинают обмен, они ведут маленький диалог, светский разговор о фильмах, спорте, погоде, знакомых и т.п., шутят, любезничают и т.д. По окончании обмена вновь должен состояться маленький светский разговор и затем — поиск нового партнера. Во время разговора и «торговли» каждый из играющих должен не менее одного раза дотронуться друг до друга. Однако подача руки означает желание дистанцироваться от партнера.

Каждому участнику выдается (прикалывается на плечо) чистая карточка (лист бумаги), на которой делается отметка партнера о состоявшейся сделке. Если, по мнению партнера, сделка происходила по всем правилам, то на карточке ставятся инициалы. Если правила, по мнению партнера, нарушены, то на карточке выставляется любое число. Таким образом, каждый следующий партнер узнает, насколько корректен его коллега по сделке.

По правилам игры мужчина всегда заговаривает с женщинами, но не наоборот. Женщинам разрешено лишь подавать знаки мужчинам, а также разговаривать с другими женщинами.



Мужчина может заговорить с женщиной только тогда, когда у него есть карта, подписанная самым старшим участником игры. Кроме того, во время разговора и совершения сделки с самым старшим участником игры последний всегда выигрывает независимо от качества его карт. Во время игры он, по возможности, старается торговаться с каждым участником.

Тот, кто нарушит правила поведения в игре, получает наказание от других игроков-мужчин, например, удаляется из комнаты или лишается возможности обмена.

Участникам культуры АЛЬФА категорически запрещено разговаривать с чужими о правилах своей культуры или показывать их.

Правила культуры БЕТА

Люди культуры БЕТА тяжело и много работают. Способ зарабатывания — обмен картами. Каждый обмен дает возможность заработать очки: чем больше, тем лучше, но каждый работает только на себя.

Каждый участник культуры БЕТА получает в Банке в начале игры десять карт шести разных цветов. Задача состоит в том, чтобы обменивать карты по определенным правилам. Цель обмена — получить как можно больше очков.

Правила обмена заключаются в следующем:

каждая карта в отдельности не имеет ценности, но если посредством обмена образуется ряд карт одного цвета (например, 1—7 карт красного цвета), то карты получают ценность: они стоят столько, какова их номинальная стоимость, и их можно зачислить на свой счет в Банке. Таким образом, счет открывается у любого участника $1+2+3+4+5+6+7=28$ очков. После этого можно записывать маленькие ряды карт (например, 4+5+6 карт синего цвета), состоящие не менее чем из трех порядковых чисел. Старые карты забираются, а взамен выдается то же количество новых случайных карт;

Банк может обменивать участнику игры несколько карт; каждый игрок скрывает от других свои карты. Показываются только те карты, которые предлагаются к обмену;

строго запрещается говорить на любом из известных языков и трогать друг друга на территории культуры БЕТА. Используется только язык своей культуры, состоящий из следующих знаков: «НЕТ» — оба локтя поднимаются на высоту лица (чем выше локти, тем решительнее «нет»); «ДА» — наклон головы вперед; «ПОВТОРИТЬ» — сжать кисти рук в кулаки и отставить большие пальцы, вытянув руки вперед.

Цвета карточек выражаются первыми двумя буквами слова: «кр» — красный, «си» — синий, «зе» — зеленый и т.п. Число на карточке состоит из инициалов фамилии и имени с добавлением буквы «а», например: Бруно Фишер — Б.Ф. — 1=Ба, 2=БаФа, 3=БаФаБа, 4=БаФаБаФа и т.д. Число всегда называется после цвета. Неприлично считать слоги пальцами.

Процесс торговли осуществляется по следующему алгоритму:

Участник, желающий заключить сделку, три раза мигает избранному партнеру, не улыбаясь при этом, и ждет, пока его партнер трижды мигнет ему в ответ. Это означает, что каждый признает другого как члена культуры БЕТА, в которой самое важное — зарабатывать, что оба готовы долго торговаться и не сдаваться при потере. Кто не мигает в ответ — не является членом культуры БЕТА.

Партнеры поднимают вверх ту карту, которую хотят обменять и одновременно объявляют, что они хотят получить взамен. Например, участник поднимает зеленую карту с цифрой 3 — это означает, что он готов отдать ее, а произносит «крБаФаБаФа» — это означает, что он хочет получить красную карточку с цифрой «4». В игре всегда говорится то, что говорящий хочет получить, но никогда не говорится то, что предлагается для обмена.

На территории культуры БЕТА во время совершения сделок считается оскорбительным говорить на каком-либо другом языке, кроме языка этой культуры. Запрещено говорить с чужим о правилах культуры БЕТА и показывать их.

ДОМ

Количество участников 6—25

Продолжительность. около 60 минут

Цель

- Дать возможность участникам прочувствовать трудности жизни в другой культуре.
- Показать, какое влияние на нашу культуру оказывают представители других культур.
- Сформировать понимание того, что каждый человек является носителем какой-то культуры, и чем дольше он впитывал ценности своей культуры, тем труднее ему вживаться в другую.
- Способствовать проявлению участия по отношению к перемещенным лицам, беженцам и т.п.

Материалы

- ✓ Кисточки по количеству участников.
- ✓ Коробки с гуашью по количеству групп.
- ✓ Листы бумаги формата А3 по количеству групп.
- ✓ Баночки для воды.

Ход работы

1. В зависимости от количества участников Ведущий делит их на равные малые группы, максимум по 5 человек.
2. Каждому участнику выдается кисточка, которая должна оставаться у участника, что бы ни происходило.
3. Ведущий предлагает группам занять места в разных углах помещения, а затем раздает каждой группе по одному листу бумаги, коробке с гуашью, банке с водой.
4. На протяжении выполнения всего задания запрещается общаться на каком бы то ни было языке, но можно использовать невербальные средства коммуникации.
5. Ведущий объясняет всем группам, что им предстоит на своих листах сообща нарисовать дом, предварительно молча договорившись, как они будут это делать.
6. Каждой, группе в отдельности ведущий сообщает, какое именно здание ей необходимо нарисовать: школу, цирк, театр, магазин, детский сад и т.д.
7. Ведущий уточняет, всем ли понятно, что предстоит делать, а затем предлагает приступить к выполнению задания.
7. Через 5—7 минут после того, как группы начнут рисовать, Ведущий «забирает» поочередно из каждой группы по одному участнику и, ничего не объясняя, отводит его в другую группу. Так он действует до тех пор, пока каждый участник не поменяет группу, в которой он был первоначально.
8. Группам дается еще 5 минут для завершения работы. По окончании работы все рисунки вывешиваются на стены или раскладываются на полу так, чтобы их могли видеть все участники.

Анализ

Какие чувства вы испытывали в момент разработки стратегии рисования в группе? Когда вас забирали из группы? Когда вы оказались среди «чужих»? Когда увидели тот рисунок, который вы начинали рисовать?

Претерпел ли какие-либо изменения ваш первоначальный рисунок? Стал ли он лучше или хуже?

Какие трудности вы испытывали в «чужой» группе? Как вы их разрешали?

Происходили ли в какой-либо из групп конфликты? Чем они были вызваны? Как разрешились?

Пытался ли кто-либо в другом рисунке сделать что-то из того, что было им придумано «дома»?

С какими ситуациями из жизни можно сравнить то, что происходило в игре?

Испытывают ли в реальной жизни люди, вынужденные жить в другой стране, среди других людей, те же чувства и трудности?

Какие выводы можно сделать из всего пережитого?

Комментарий

При определенных условиях первый этап может вызвать некоторые затруднения у участников младше 14 лет. Если из-за возрастных особенностей им действительно крайне сложно выработать механизм совместной работы над рисунком только при помощи невербальных средств общения, то можно предложить им создать свою стратегию вербально в течение 10 минут, а далее все же ввести требование, запрещающее разговаривать на любом известном языке.

Большая ценность этого метода в том, что в результате работы группы наглядно видно взаимовлияние культур.

В зависимости от того, какие цели ставятся при использовании этого метода, по-разному можно осуществлять процесс «перевода» людей из группы в группу. Например, можно сделать так, чтобы две группы как бы «обменялись» участниками либо чтобы все участники первоначальных групп впоследствии оказались в разных из них. Можно сделать так, чтобы два—три участника первичной группы позже встретились в новой группе либо чтобы из какой-нибудь группы вообще никого никуда не переводили и т.д.

Кто я такие?

Количество участников	8+
Продолжительность	25 минут

Цель

- Осознание своей индивидуальности и индивидуальности других
- Выявление общего с другими
- Утверждение солидарности и уважения

Инструкции

1. Для разминки попросите участников разделить на пары, которые станут дискуссионными группами (buzz groups). Попросите их представить себе, что они незнакомы друг с другом и должны представиться.
2. Затем предложите участникам подумать, что, по их мнению, важно и интересно узнать о человеке при первой встрече. Проведите мозговой штурм, чтобы определить общие категории такой информации. Например, имя, возраст, пол, национальность, семейная роль, вероисповедание, гендер, этническая принадлежность, работа/учеба, любимая музыка, любимые и нелюбимые занятия, и.т.д.
3. Объясните участникам, что они должны выяснить, много ли у них общего с другими членами группы. Раздайте им бумагу и ручки и скажите, что в качестве первого шага они должны изобразить свою личность с помощью рисунка. Они должны представить себя звездами, различные аспекты личности которых излучаются в общество. Попросите членов группы, нарисовать свою личную звезду, выбрав восемь-десять наиболее важных сторон своей личности.
4. Пусть участники пройдутся по кругу и сравнят свои звезды. Когда кто-то найдет другого участника с таким же лучом, он должен написать рядом с лучом его имя. (Например, если Иан, и Сергей нарисовали луч «рэппер», они оба должны написать имена друг друга возле данного луча). Дайте 15 минут на выполнение этого задания.
5. Соберитесь в общую группу и попросите участников поговорить о том, насколько индивидуален оказался каждый из них. Вы можете задать следующие вопросы:
 - Какие аспекты личности являются общими, а какие оказались неповторимыми?
 - Насколько схожи и насколько различны члены группы? Чего у них оказалось больше: сходств или различий?
6. В заключение проведите с группой мозговой штурм по аспектам личности, которые люди выбирают сами и которые даются им от рождения. Запишите их в два столбика на доске.

Анализ и оценка

Перейдите к обсуждению того, что участники узнали о себе и друг о друге, и какая здесь прослеживается связь с правами человека? Обсудите следующие вопросы:

- Что участники узнали о себе? Трудно ли было выбрать самые важные десять аспектов своей личности?
- Были ли участники удивлены результатами сравнения звезд? Больше или меньше у них оказалось общих сторон, чем они ожидали?
- Как отнеслись участники к разнообразию в группе? Сочли ли они, что разнообразие делает группу еще интереснее или, по их мнению, оно затрудняет совместную работу?
- Назывались ли такие аспекты личности, которые сразу же вызвали у участников решительное отторжение и слова: «Нет, я не такой»? Например, я не футбольный фанат, не поклонник музыки «техно», не любитель собак, не гомосексуалист и не христианин.
- Как развивается личность? Какие ее стороны формируются под влиянием общества, а какие являются врожденными и неизменными?
- В частности, что касается гендерных вопросов, какие аспекты формируются обществом, а какие являются врожденными и неизменными? Писали ли участники слова «девушка» или «юноша»? С чем ассоциируются слова «девушка» и «юноша»? Одинаковы ли ассоциации для обоих полов и для всех юношей и девушек?
- В какой степени людей оценивают по их индивидуальным качествам, и в какой - по их принадлежности к какой-либо группе?
- Как участники относятся к идее свободного выбора каких-то черт своей личности? Какие это имеет последствия для них самих и для общества и, в частности, для прав человека на равенство и уважение?

Советы ведущему

В названии этого упражнения нет ошибки! Оно названо так специально, чтобы озадачить участников.

В ходе разминки вы можете дать участникам некоторые подсказки, чтобы их мысли двигались в правильном направлении. Вы можете предложить в качестве примера себя или воспользоваться воображаемым лицом, например: Олена, женщина, украинка, мать, жена, тренер, путешественница, любитель музыки.

Каждому участнику дается свой цвет для того, чтобы они осознали, что каждый человек уникален и что группа представляет собой раду, окрашенную цветами различных личностей. (Можно провести аналогию с ЮАР, которая называет себя «радужной нацией», то есть, нацией, состоящей из людей с разным цветом кожи.) Если у вас большая группа, и у двух или большего числа участников оказались ручки одинакового цвета, попросите их писать разным почерком.

При желании, вы можете усложнить упражнение, предложив участникам рисовать свои личные звезды с лучами разной длины в зависимости от того, насколько публичной или частной они считают ту или иную особенность своей личности. Более длинные лучи глубже проникают в общество и поэтому отражают более публичные стороны.

В ходе заключительного мозгового штурма могут быть отмечены следующие аспекты (в качестве шестого шага):

- Аспекты моей личности, которые я могу выбрать: имя, друзей, работу, принадлежность к политической партии, любимую музыку, стиль одежды, футбольную команду, чтобы болеть за нее, место жительства.



- Аспекты моей личности, которые даны мне от рождения: пол, возраст, рост, цвет глаз.
- Некоторые аспекты личности могут вызвать неоднозначную реакцию, например, национальность, гендер и сексуальная ориентация, вероисповедание, принадлежность к группе меньшинства.

В процессе дискуссии о развитии личности, о социально обусловленных, врожденных и неизменных аспектах личности также могут возникнуть спорные вопросы, особенно в связи с вероисповеданием и гендером. Стоит предложить участникам поразмышлять над процессом своего взросления и над тем, как менялись с годами определенные аспекты их личности, может быть, даже такие аспекты, которые они считали неизменными.

Вы можете сделать некоторые выводы из дискуссии, например, что мы все люди, наделенные правами, которые нельзя подарить и нельзя отнять, независимо от расы, цвета кожи, имущественного положения, места рождения и других признаков.

Купе

Количество участников 4+

Продолжительность 60 минут

Цели

- выявить предубеждения и стереотипы участников о других народах и меньшинствах
- отразить восприятия меньшинств разными участниками
- ощутить границы нашей терпимости

Инструкции

1. Раздать участникам страничку с перечнем персонажей.
2. Кратко описать сценарий и прочитать описание людей, едущих в поезде.
3. Попросить каждого индивидуально выбрать трех человек, с которыми хотелось бы ехать вместе больше всего, и трех, с которыми не хотелось бы ехать.
4. Когда каждый сделает индивидуальный выбор, попросите их в группе из 4-5 человек озвучить свое решение, сравнить результаты, составить общий список (три и три) путем консенсуса.
5. Во время общего обсуждения попросите каждую группу представить результаты их работы, а также указать причины.

Анализ и оценка

Дискуссия основывается на отчете групп. Сравнивая выбор групп, можно начать обсуждение. Продолжить можно следующими вопросами:

- Насколько реалистична предложенная ситуация?
- Случалось ли с кем-нибудь из участников такое в жизни?
- Что являлось для участников главным при принятии решения, какие факторы?
- Что препятствовало Вам прийти к консенсусу?
- С какими стереотипами Вы столкнулись во время игры? Откуда эти стереотипы?
- Как бы Вы почувствовали себя в ситуации, когда никто не захотел бы разделить с Вами купе?

Сценарий

Вы путешествуете на поезде “Deer Valley Express” из Лиссабона в Москву. Поезд идет 7 дней (неделю). У Вас место в 4-х местном купе. Кого из нижеперечисленных пассажиров Вы хотели бы видеть в качестве своих попутчиков и соседей по купе?

1. Солдат-контрактник из Чечни.
2. Финансовый брокер из Швейцарии, страдающий избыточным весом.
3. Бизнесмен из России, у которого, кажется, с собой очень много баксов.
4. Чернокожая женщина африканского происхождения, продающая кожаные изделия.
5. Молодой художник, зараженный СПИДом.



6. Цыган из Венгрии, только что освободившийся из мест заключения.
7. Представитель Ирландской Освободительной Армии, совершающий регулярные поездки в Россию.
8. Рэпер из Германии с очень альтернативными взглядами на жизнь.
9. Слепой аккордеонист из Австрии.
10. Украинский студент, который ну очень не хочет возвращаться домой.
11. Румынская женщина без визы, зато с годовалым ребенком на руках.
12. Феминистка из Голландии.
13. Скинхэд из Швеции в состоянии алкогольного опьянения.
14. Фан из Лондона, едущий на футбольный матч.
15. Польская проститутка из Берлина.
16. Французский фермер, говорящий только по-французски и везущий с собой корзину с сильнопахнущим сыром.
17. Проповедник из “Адвентистов Седьмого дня”.
18. Кикбоксер из Китая.

Инструкции участникам

1. Выберите самостоятельно три кандидатуры, с которыми Вы хотели бы ехать в одном купе и троих, которых Вы совсем не хотели бы видеть своими соседями. На это у Вас 15 минут.
2. Обсудите свои кандидатуры, а также причины, побудившие Вас сделать именно такой выбор, в группе.
3. Попробуйте прийти к консенсусу, составив общий список кандидатур. У Вас на это максимум 45 минут.
4. После этого каждая группа представляет свои списки.

Можно войти?

Количество участников 6-20

Продолжительность 60 минут

Цель

- Углубить знания о беженцах и их правах и понимание их положения
- Понять аргументы за и против разрешения беженцам въезда в какую-либо страну
- Поддерживать солидарность с людьми, которые внезапно вынуждены спасаться из своих стран

Материалы

- ✓ Ролевые карточки
- ✓ Мел или какая-нибудь мебель для создания контрольно -пропускного пограничного пункта
- ✓ Ручки
- ✓ Бумага

Подготовка

- Размножьте информационный материал, чтобы у каждого участника было по одному экземпляру
- Размножьте ролевые карточки: по одной карточке для каждого сотрудника иммиграционной службы, беженца и наблюдателя
- Оформить сцену для ролевой игры. Например, начертите на полу линию для обозначения границы или расставьте мебель таким образом, чтобы у вас получилась физическая преграда с проходом для контрольно-пропускного пункта. Поставьте стол - он будет изображать иммиграционный офис - и изготовьте знаки, информирующие о правилах пересечения границы, таможенных правилах и т.д.

Инструкции

1. Объясните, что это ролевая игра, в центре которой группа беженцев, покинувших родину в поисках безопасности и желающих получить разрешение на въезд в другую страну.
2. Начните с мозгового штурма, чтобы выяснить знания участников о беженцах. Запишите основные моменты на большом листе бумаги или на доске с перекидными страницами, чтобы вернуться к ним позже во время дискуссии.
3. Покажите участникам место действия (комнату) и зачитайте следующий текст: «Темная, холодная и промозглая ночь на границе между странами X и Y. На границу прибыла большая группа беженцев, спасающихся из страны X, где продолжается война. Беженцы хотят пересечь границу и въехать в страну Y. Они страдают от голода, холода и усталости. У них мало денег и нет никаких документов кроме паспортов. У сотрудников иммиграционной службы разные мнения на этот счет: одни предлагают пропустить беженцев, другие возражают. Отчаявшиеся беженцы пытаются убедить их, приводя различные аргументы».

4. Разделите участников на равные группы. Одна из групп будет представлять беженцев, прибывших из страны X, другая - сотрудников иммиграционной службы страны Y, а третья группа будет выступать в роли наблюдателей.
5. Попросите «беженцев» и «сотрудников иммиграционной службы» определить роли каждого игрока и подготовить соответствующие аргументы. Раздайте игрокам материалы и предоставьте им 15 минут на подготовку.
6. Начните ролевую игру. Время окончания игры вы определяете сами по своему усмотрению, но примерно 10 минут должно быть достаточно.
7. Дайте пять минут наблюдателям на подготовку их комментариев в рамках обратной связи.

Анализ и оценка

Сначала попросите наблюдателей изложить свое мнение о ролевой игре в целом. Затем послушайте комментарии игроков о том, как они чувствовали себя в ролях беженцев или сотрудников иммиграционной службы. Потом переходите к общему обсуждению темы и того нового, что узнали участники. Задайте следующие вопросы:

- Насколько справедливым было обращение с беженцами?
- Беженцы имеют право на защиту согласно Статье 14 Всеобщей декларации прав человека и Конвенции о статусе беженцев 1951 года. Получили ли беженцы право на защиту? Почему/почему нет?
- Должна ли любая страна иметь право отказать беженцам в убежище?
- Как бы вы поступили на месте сотрудника? А если бы вы знали, что им грозит смерть в своей стране?
- С какими проблемами столкнутся беженцы, если они окажутся в вашей стране?
- Что необходимо сделать, чтобы решить некоторые проблемы неприятия, с которыми столкнутся беженцы?
- Есть ли в вашей или в соседней стране перемещенные лица?
- Что можно и нужно предпринять в первую очередь для того, чтобы люди не становились беженцами?

Советы ведущему

Проведите мозговой штурм, чтобы выяснить, что знают участники о причинах существования беженцев, о том, что заставляет людей бежать из своих стран, из каких стран они прибывают и в какие страны направляются. Это поможет вам решить, как вести анализ и оценку, и какая дополнительная информация может вам понадобиться на этом этапе.

Подумайте, как поступить, если среди участников есть беженцы. Если у них остались мучительные воспоминания о пережитом, их, может быть, не стоит включать в группу, члены которой исполняют роль беженцев.

Три группы необязательно должны быть равными по количеству участников. Например, в группу наблюдателей вы можете включить лишь трех или четырех человек, а остальные будут непосредственными участниками игры.

Вы можете раздать наблюдателям копии материалов с дополнительной информацией, чтобы они ознакомились с информацией о правах беженцев, пока остальные готовятся к ролевой игре.

Действие происходит в темную, холодную и промозглую ночь. Почему бы не выключить свет и не открыть окна на время игры? Чтобы усилить смутение беженцев, на границе можно повесить таблички с надписями на иностранном (или придуманном) языке. Не забудьте сказать, что написано на табличках, сотрудникам иммиграционной службы из второй группы.

Примечание: это упражнение является адаптированным вариантом из книги «Первые шаги: Начальный курс обучения правам человека. Учебное пособие, «Международная Амнистия», Лондон, 1997 г. (*First Steps: A Manual for starting human rights education*, Amnesty International, London, 1997). Цитата: «Беженцы, возвращайтесь домой! Они бы вернулись, если бы могли» была лозунгом кампании управления Верховного комиссара ООН по делам беженцев.

Раздаточные материалы

✓ Ролевая карточка беженца

Доводы и возможные варианты для беженцев

Вы должны подготовить доводы и определить свою тактику, а также решить, будете ли вы излагать свои аргументы от имени группы, или каждый участник возьмет на себя ответственность и представит свои личные доводы. Вы можете использовать приведенные ниже аргументы или предложить свои:

- У нас есть право на получение убежища.
- Наши дети голодают; ваша моральная обязанность - помочь нам.
- Нас убьют, если мы вернемся.
- У нас нет денег.
- Нам некуда идти.
- На родине я работал врачом.
- Мы хотим получить лишь временное убежище и уедем, когда возвращение станет для нас безопасным.
- Другим же беженцам разрешили въезд в вашу страну.

Прежде, чем начать игру, подумайте о следующих возможностях:

- Готовы ли вы разделить, если вас попросят об этом сотрудники иммиграционной службы?
- Поедете ли вы домой, если они попытаются отправить вас назад?

Согласно вашим ролям, вы должны изобразить смешанную группу беженцев, поэтому в процессе подготовки каждый игрок должен выбрать для себя отличительные особенности: возраст, пол, семейное положение, профессию, имущественное положение, вероисповедание и имеющиеся при себе пожитки.

✓ Ролевая карточка сотрудников иммиграционной службы

Аргументы и возможные варианты для сотрудников иммиграционной службы

Вы должны подготовить свои доводы и определить тактику, а также решить, будете ли вы излагать аргументы от имени группы, или каждый игрок возьмет на себя ответственность представить свои личные доводы.

Вы можете использовать приведенные ниже аргументы или предложить свои:

- Они доведены до отчаяния: мы не можем отправить их обратно.
- Если мы отправим их обратно, а их арестуют, будут пытаться или убьют, ответственность ляжет на нас.
- По закону мы обязаны принимать беженцев.
- У них нет денег, и им потребуется помощь государства. Наша страна не может себе этого позволить.
- А у них есть доказательства, что они действительно беженцы? Может быть они просто едут к нам в поисках лучшей жизни?
- Наша страна является военным и деловым партнером страны X. Нельзя, чтобы кто-нибудь заметил, что мы им помогаем.
- А вдруг они владеют профессиями, которые нужны нашей стране?

- В нашей стране и так достаточно беженцев. Мы должны заботиться о своих гражданах. Пусть беженцы найдут себе страну побогаче.
 - Если мы пустим в нашу страну этих, за ними и другие потребуют убежища.
 - Они не владеют нашим языком, исповедуют другую религию и едят другую пищу. Они не смогут влиться в наше общество.
 - Они принесут с собой политические проблемы.
 - Среди них могут скрываться террористы или военные преступники.
- Прежде чем начать игру, подумайте о следующих вопросах:
- Разрешите ли вы всем беженцам пересечь границу?
 - Разрешите ли вы пересечь границу кому-то из беженцев?
 - Разделите ли вы их по возрасту, профессии, имущественному положению и т.д.?
 - Поступите ли вы как-то иначе?

✓ **Ролевая карточка наблюдателей**

Ваша задача наблюдать за ролевой игрой. В конце игры вас попросят дать вашу оценку в рамках обратной связи. Выберите одного из членов вашей группы на роль вашего представителя.

В ходе наблюдения среди прочего вы должны обратить внимание на то:

- Как игроки будут играть разные роли: беженцев и сотрудников иммиграционной службы.
- Какие аргументы они выдвигают и как.
- Какие нарушения прав человека и прав беженцев допускаются.

Вы должны решить, как вести запись процесса ролевой игры. Например, вы можете разделить на две подгруппы, чтобы одна наблюдала за сотрудниками, а другая - за беженцами.

Моя история

Количество участников Любое

Продолжительность от 30 минут до 1 часа

Цель

- Помочь участникам осознать влияние различных факторов (страны проживания, религии, культуры, семьи и т.п.) на жизнь человека.
- Способствовать появлению интереса и симпатии к культуре других людей.
- Развивать критическое отношение к истории своей страны.
- Помочь участникам лучше узнать друг друга.

Материалы

- ✓ Большой лист бумаги, на котором в календарном порядке отмечены временные отрезки (в зависимости от ситуации — по 1 году, по 5 или 10 лет) начиная с даты рождения самого взрослого участника.
- ✓ Скотч, маркеры, самоклеящиеся карточки.

Инструкции

1. Ведущий просит каждого участника на протяжении 3—5 минут подумать и вспомнить три события большой общественной или государственной значимости, которые наложили значительный отпечаток на его (ее) жизнь. Эти события могут быть политическими, историческими, спортивными, музыкальными и т.д.
2. Участникам предлагается наклеить по одной карточке со своим именем рядом с годом (датой) каждого из трех избранных событий.
3. Затем ведущий опрашивает участников, почему они считают эти даты значимыми, что собой представляют упомянутые на календаре события и почему были выбраны именно они. Отвечая на поставленные вопросы, участники могут высказываться либо поочередно по кругу, либо в соответствии с хронологией событий.

Анализ

1. Участникам предлагают высказаться, какие чувства они испытывают, увидев общую картину. Насколько они удивлены, обрадованы, разочарованы, шокированы при виде упомянутых дат и событий, и все ли из них им известны.
2. Затем ведущий интересуется, какие у участников рождаются мысли, идеи, выводы, глядя на полученный календарь событий. Может быть, будет интересно обсудить, почему люди придают одним событиям большее значение, чем другим.
3. Ведущий предлагает участникам обменяться мнениями по вопросу, удалось ли им узнать друг друга лучше, увидеть своих партнеров в несколько новом свете благодаря методу «Моя история».

Комментарий

Данный метод можно использовать практически в любой группе, но наиболее содержательно он проходит при работе с участниками старше 12 лет, что обуславливается способностью анализировать крупные общественно-исторические процессы и их значимость.

Если участники из одной местности, то этот метод поможет им понять, что даже если они живут на одной улице, они по-разному воспринимают одни и те же события. Интересно отметить также, что существуют события, которые отразились на большинстве участников независимо от их происхождения, места рождения или учебы.

Если в группе есть представители разных культур, то этот метод может вызвать интерес к недавнему прошлому страны, к изучению взаимодействия культур, повысить уважение к верованиям и убеждениям других.

Метод «Моя история» может весьма эффективно использоваться для более тесного знакомства при работе как в только что созданных группах, так и в группах участников, хорошо знакомых между собой. Он позволяет участникам обменяться мнениями по вопросам, которые, скорее всего, редко ими обсуждаются, узнать друг о друге много нового.

Один равен одному

Количество участников любое

Продолжительность

Этап А — 15 минут; этап Б — 15 минут; этап В — 30 минут; анализ — 20 минут.

Цель

- Помочь участникам узнать и понять друг друга в рамках группы.
- Продемонстрировать одновременно схожесть и различия людей.
- Сформировать понимание самобытности личности и ее ценности.

Материалы

- ✓ Мел и список личных черт для этапа А.
- ✓ Листы бумаги и цветные фломастеры или маркеры по числу участников для этапа Б.

Инструкции

Этап А. Различия

1. Ведущий готовит помещение для проведения данного метода. В нем должно быть много открытого пространства, чтобы у участников была возможность для свободного перемещения.
2. Мелом необходимо провести на полу черту, условно разделяющую помещение на две половины.
3. Ведущий становится на черту, а участникам предлагает собраться в одной из частей помещения.
4. Затем он предлагает перейти черту тем, кто, к примеру, носит брюки. Когда все участники сделают свой выбор и займут определенное положение с той или иной стороны черты, ведущий предлагает им вернуться на свое место.
5. Теперь он обращает внимание участников на то, что далее им предстоит действовать по тому же алгоритму, и предлагает перейти черту тем, кто любит заниматься кулинарией и т.п.
6. Когда группа достаточно «разогреется», можно перейти к более специфическим вариантам, относящимся к изучаемому вопросу. Например, попросить перейти черту тех, кто на себе испытывал дискриминацию по какому-либо поводу.

Этап Б. Уникальность

1. Ведущий рассказывает о том, что достаточно большое количество людей носит майки с логотипами или лозунгами.
2. Участникам предлагается нарисовать логотип для своей майки, который бы отражал их индивидуальные личностные черты.
3. Ведущий раздает бумагу и маркеры участникам и сообщает, что на данную работу отводится 15 минут.
4. Когда все участники закончат работу, они прикрепляют рисунки логотипов на майки и некоторое время ходят по помещению, чтобы показать свой логотип и посмотреть логотипы других.

Этап В. Поиск общих черт

1. Ведущий просит каждого участника выбрать себе партнера и в паре найти три общие черты: то, что они делают или ощущают ВСЕГДА, что они делают и ощущают ИНОГДА и то, чего они не делают НИКОГДА.
2. Затем пары объединяются в четверки. В этих новых группах участникам необходимо найти три общие черты, присущие всем четверым.
3. Далее группы из четырех объединяются в группы по восемь человек, которым предлагается проделать аналогичную работу.
4. Этап В завершится, когда все участники образуют одну группу, выделив три общие черты, присущие всем.
5. Если группа очень большая, ведущему необходимо проверить, действительно ли в группе выделены три общие черты.

Анализ

Что вы испытывали, когда вам приходилось перешагивать через черту?
Всегда ли вам легко удавалось сделать этот шаг?
Что вы почувствовали, когда утвердили свою уникальность и увидели, что вы отличаетесь от всех остальных участников?
Что вы ощутили, когда узнали, что имеете такие же черты, как и остальные члены группы?
Когда в повседневной жизни мы хотим чувствовать себя единственными в своем роде, а когда испытываем потребность ощущать себя такими же как все?
Приходилось ли вам когда-либо скрывать, кто вы есть, или отказываться от части своей самобытности, чтобы вас приняли в обществе?
Проявляли ли по отношению к вам дискриминацию, потому что вы иной или потому что вы были с кем-то, кто был иным?

Комментарий

Этот метод хорошо проходит в любой аудитории: и среди малознакомых между собой людей, и в давно сформировавшейся группе.

На этапе А не стоит предлагать слишком много вариантов. Достаточно **10—12**, но их нужно хорошо продумать: они должны быть индивидуальны и в то же время не должны затрагивать личностные особенности.

Во время проведения этапа Б могут возникнуть трудности при реализации идей логотипов. Здесь нужно обращать внимание на то, что важны именно мысли, идеи, а не их художественное воплощение. Поэтому, как вариант, можно предложить участникам подумать над фразой, которая бы отражала их личные особенности.

Если на этапе В участникам не удастся найти общие черты для всех, попробуйте поискать их с помощью такого алгоритма: участники по очереди называют какие-то черты, а те, кто согласны, встают со своих мест.

Этап В с участниками подросткового возраста проходит тяжелее всего. Перед проведением анализа нелишне будет напомнить, что этапы А, Б и В — части единого целого.

Отпор расизму

Количество участников 4-50

Продолжительность 120 минут

Цель

- Вызвать интерес к проблеме «права человека и расизм»
- Развивать навыки коллективного участия, общения и сотрудничества
- Укреплять чувство ответственности, справедливости и солидарности

Инструкции

Упражнение состоит из двух частей: в первой предлагается рассмотрение понятия расизма, во второй - разработка указаний по действиям в случае проявлений расизма в школе (клубе, организации).

Часть 1. Что мы понимаем под термином «расизм»?

1. Начните упражнение с мозгового штурма, чтобы определить это понятие. Чтобы вызвать у участников реакцию на расизм, можно рассказать расистский анекдот и попросить группу высказать свои мысли по этому поводу. Ответы участников записывайте на большом листе бумаги или на доске с перекидными страницами.
2. Проявления расизма и взаимное непонимание представителей разных культур - явление повседневное. С помощью мозгового штурма выясните, какие явления в повседневном поведении участники квалифицируют как расизм.
3. Переходите к конкретному происшествию. Раздайте бумагу, ручки. Предложите участникам посмотреть подготовленную сценку и записать по несколько ключевых слов, характеризующих их реакцию. Попросите добровольцев представить свою инсценировку.
4. Проведите краткий разбор представления по следующей схеме:
 - Что было записано во время первого перерыва? Что привело участников к таким заключениям?
 - Что они записали во время второго перерыва? Что их привело к таким заключениям?
 - К какому выводу зрители пришли в конце? На основании чего?

Часть 2. Разработка плана действий на случай проявлений расизма в школе (клубе, организации).

1. Представьте следующее задание - подготовку плана действий школы (клуба, организации)
2. Методом мозгового штурма определите состав «действующих лиц» в школе (организации, клубе). Например, в школе это будут учащиеся, ведущий, директор, технический персонал, лаборанты, библиотекарь, водители школьных автобусов, охрана и т.д.
3. Разделитесь на группы по 4-5 человек для обсуждения обязанностей перечисленных категорий по отношению к проявлениям расизма. Цель

состоит в подготовке рекомендаций по действиям этих людей при столкновении с такими инцидентами. Дайте группам 30 минут на обсуждение и подготовку доклада с кратким изложением тезисов на доске с перекидными листами.

4. Пригласите группы отчитаться на пленарном заседании. Ведущий делает резюме основных идей и предлагает сравнить подготовленные ими инструкции с планами или рекомендациями, уже имеющимися в их учебном заведении.
5. Попросите каждую группу поработать над каким-то одним конкретным аспектом (шагом или мерой). Например, если требуется общешкольное заявление по расизму и дискриминации, одна из групп может заняться его написанием. Группам нужно также обсудить, как они будут представлять результаты своей работы на пленарном заседании: помимо письменного текста они могут использовать рисунки, коллаж, пантомиму и т.п., чтобы проиллюстрировать свои идеи.
6. Группы представляют результаты своей работы на пленарном заседании и обсуждают пути их реализации.

Анализ и оценка

Начните с обсуждения самого упражнения, а затем перейдите к тому, что участники из него извлекли и как поступать дальше.

- Насколько распространен расизм в школе (клубе) и в обществе в целом?
- Какие группы страдают от этого больше всего? Почему? Были ли те же самые группы объектом нападок 20 и 50 лет назад?
- Изменилось ли у участников в результате упражнения представление о том, что является проявлением расизма? Каким образом? Примеры?
- Кто несет ответственность за то, чтобы в вашей школе не было проявлений расизма?
- Проанализируйте еще раз инцидент. Как следовало поступить учителям, отцу Абдаллы и директору, чтобы обеспечить справедливое решение?
- Иметь правильный план действий на случай проявлений расизма, конечно, важно, но разве не лучше бы вообще не нуждаться в таком плане? Что можно и нужно сделать, чтобы устранить корни расизма в школе и в обществе в целом?

Определения расизма

Расизм, в общих чертах, — это поведение, слова или поступки, выражающие доброжелательное или недоброжелательное отношение к людям из-за их цвета кожи, культуры или этнического происхождения. Более завуалированные формы расизма так же вредны, как и откровенные.

Институциональная форма расизма представляет собой коллективный отказ организации обеспечить людям соответствующее профессиональное обслуживание из-за их цвета кожи, культуры или этнического происхождения. Это наблюдается или ощущается в процедурах, поведении и отношении, которые становятся дискриминационными в силу непреднамеренного проявления предрассудков, невежества, невнимательности и расистских стереотипов в отношении представителей этнических меньшинств. Расистские инциденты и нападки возможны в любом учебном заведении, независимо от количества учащихся, представляющих этническое меньшинство.

Расистским считается любой инцидент, воспринимаемый таким образом пострадавшим или любым посторонним лицом.

Какие инциденты могут считаться расистскими?

Причинение физического вреда. К этой категории относятся явные примеры нападений с применением насилия или физического запугивания, как детей, так и взрослых, представляющих меньшинство, а также «мелкие» случаи запугивания, которые, накапливаясь, могут вызвать кумулятивный эффект.

Словесные оскорбления. Обзывание представителей меньшинств, высмеивание в любой форме их культуры (музыки, одежды, кухни). Существуют и другие, менее явные оскорбительные замечания со стороны педагогов, учащихся, других взрослых, например, случайные ремарки с расистским подтекстом оскорбительного характера.

Отказ от сотрудничества и неуважение. Отказ от сотрудничества или отказ от проявления уважения к учащимся, педагогам, тренерам, молодежным работникам из представителей меньшинств может быть проявлением расизма, если очевидна расистская мотивация, или если «жертва» ее ощущает. Неуважение может быть непреднамеренным, если, например, учитель или тренер проявляет невежество в отношении культурных традиций учащегося в такой форме, что тот испытывает чувство неудобства или оскорбленности.

Прочие проявления. Расистские шутки, выражения, ношение расистской символики, значков, одежды с надписями, надписи на стенах, распространение расистской литературы, плакатов, присутствие расистских или фашистских организаций в школе или ее окрестности, распространение взрослыми своих стереотипов, что может привести к дискриминации.

Многие проявления расизма не столь очевидны. Часто именно скрытые проявления труднее всего выявлять и преодолевать. Многие проявления расизма, в которые вовлечены учащиеся, не происходят в присутствии учителей или взрослых. Именно поэтому важно разработать в школах программы действий с тем, чтобы все члены школьного коллектива сразу замечали проявления расизма, сообщали о них и боролись с ними в рамках своих полномочий.

Некоторые практические замечания для рассмотрения при разработке плана действий школы в случае проявлений расизма

Решая проблему проявлений расизма, необходимо разработать и осуществлять политику на уровне всей школы (учебного заведения). Важно, чтобы подходы к проявлениям расизма вписывались в общую политику и практику школы. Вопросы, связанные с расизмом, должны рассматриваться как «особые, но не изолированные». Вот некоторые практические замечания для рассмотрения:

- Необходимо сделать четкое программное заявление о том, что никакие проявления расизма в школе недопустимы.
- В самом плане должен быть четко расписан порядок действий в случае возникновения инцидента с проявлениями расизма.
- Общешкольный подход, включая соответствующую процедуру и согласованные действия по разрешению таких инцидентов, должен распространяться на всех членов школьного коллектива: руководство, педагогический коллектив, техперсонал, учащихся, родителей и посетителей.
- Все должны хорошо понимать, что отслеживание проявлений расизма и расистских инцидентов и борьба с ними — это обязанность каждого члена школьного коллектива.
- Подход к проблеме расизма должен быть последовательным, чтобы каждому было ясно, что от него ожидать.
- Необходимо четкое понимание того, что реакция на инцидент должна последовать незамедлительно, как только он произошел или был выявлен.
- Дополнительные меры в ответ на инцидент следует принимать в заранее оговоренные сроки.

Раздаточные материалы

«Серьезный инцидент» - Карточка ролевой игры

Сыграйте экспромтом в короткую ролевую игру на базе нижеследующего описания инцидента. Она должна состоять из трех коротких сцен, как указано ниже. В перерыве между частями ведущие просят участников записывать свои впечатления от происходящего.

Сцена 1. Двое педагогов беседуют в учительской.

В прошлом месяце в школе произошло несколько карманных краж. Опять исчезли деньги. Директор твердо решил до конца разобраться с этими случаями воровства и привлек учителей к поискам вора. В совершении кражи, по крайней мере, в последнем случае, подозревается Беслан, родители которого - выходцы из Северного Кавказа.

Сцена 2. Разговор в школе между отцом мальчика и директором. В результате отец полностью возмещает директору украденную сумму.

Сцена 3. Двое педагогов беседуют в учительской.

Тот факт, что отец возместил деньги, расценивается учителями как признание вины Беслана. Позже, однако, они находят свидетельства, подтверждающие, что мальчик никакого отношения к краже не имел.

Серьезный инцидент - рекомендации для ведущего

Попросите добровольцев инсценировать этот сюжет. В перерывах между сценами задайте зрителям вопросы и попросите их в нескольких словах записать ответы.

Сцена 1. Двое педагогов беседуют в учительской.

В прошлом месяце в школе произошло несколько карманных краж. Опять исчезли деньги. Директор твердо решил до конца разобраться с этими случаями воровства и привлек учителей к поискам вора. В совершении кражи, по крайней мере, в последнем случае, подозревается Беслан, родители которого - выходцы из Северного Кавказа.

Первый перерыв. Вопрос к зрителям: как бы вы поступили на месте директора?

Сцена 2. Разговор в школе между отцом мальчика и директором. В результате отец полностью возмещает директору украденную сумму.

Второй перерыв. Вопрос к зрителям: считаете ли вы развязку инцидента удовлетворительной?

Сцена 3. Двое педагогов беседуют в учительской.

Тот факт, что отец возместил деньги, расценивается учителями как признание вины Беслана. Позже, однако, они находят свидетельства, подтверждающие, что мальчик никакого отношения к краже не имел.

Третий перерыв. Третий вопрос к зрителям: каково теперь ваше мнение?

Разные зарплаты

Количество участников 4+

Продолжительность 90 минут

Цели

- Рассказать участникам о существовании дискриминации по месту работы
- Проанализировать, насколько допустима дискриминация по признаку возраста или пола
- Способствовать утверждению солидарности, равенства и справедливости

Инструкции

1. Объясните участникам, что они работники и должны выполнить какую-то работу для своего работодателя (для вас!). Им не стоит беспокоиться - всем будет заплачено. Вы не какой-то рабовладелец!
2. Раздайте ярлычки в произвольном порядке, по одному на каждого участника.
3. Объясните задание и проверьте, что все поняли, что им нужно делать.
4. Пусть приступают к работе!
5. Когда вся работа выполнена, попросите работников встать в очередь за зарплатой. Заплатите каждому работнику в соответствии с возрастом и полом, как указано в «Тарифной сетке оплаты труда работников». Вы должны громко подсчитывать деньги, чтобы все знали, сколько денег получили другие.
6. Если участники начинают задавать вопросы или жаловаться, дайте краткое «объяснение», но избегайте вступать в дискуссию.
7. Вы должны сами решить, как далеко вы можете зайти, но остановитесь, когда почувствуете, что атмосфера накаляется! Дайте всем время успокоиться и выйти из роли, потом сядьте в круг для разъяснения.

Анализ и оценка

Проведите обсуждение поэтапно. Начните с рассмотрения самой смоделированной ситуации:

- Как вы себя чувствовали, когда получили больше (или меньше), чем другие работники, хотя все выполняли совершенно одинаковую задачу?
- Почему одни получили больше (или меньше), чем другие? Почему это произошло?
- Как вы себя чувствовали, когда получали больше, чем остальные? Как вы себя чувствовали, когда получали меньше, чем остальные?
- Имеются ли случаи подобного рода дискриминации на рабочем месте в вашей стране?

Затем обсудите различия в оплате труда по половому признаку:

- Может ли быть оправдана разная оплата одной и той же работы, выполненной мужчиной и женщиной? Почему? Почему нет? Если да, то в каких случаях?

- Что, если мужчина выполняет работу лучше, чем женщина? Является ли это достаточным основанием для того, чтобы платить женщине меньше?
- Если мужчина более квалифицирован, чем женщина, следует ли из этого, что ему следует платить больше?
- Считаете ли вы, что существует работа, которая должна выполняться исключительно мужчинами? Почему? Почему нет? Если да, то какая работа?
- Считаете ли вы, что существует работа, которая должна выполняться исключительно женщинами? Почему? Почему нет? Если да, то какая работа?
- Считаете ли вы, что положительная дискриминация может быть оправдана в целях изменения общественных отношений?
Последнее обсуждение касается оплаты труда с учетом возрастного признака:
- Существует ли в вашей стране практика разной оплаты труда в зависимости от возраста? Если нет, то считаете ли вы, что она должна быть введена?
- Каково логическое обоснование применению такого рода политики, особенно в отношении молодых людей?
- Что вы думаете о такой политике? Это хорошо? Плохо? Необходимо? Не нужно? Дайте объяснения.

Советы ведущему

Весьма вероятно, вам придется приспособить упражнение к ситуации. Если вам нужно добавить или вычеркнуть нескольких работников из списка, удостоверьтесь, что у вас сохраняется одинаковое количество представителей обоих полов и представлены разные возрастные группы. Если группа большая или вы хотите более глубоко обсудить два разных типа дискриминации, можно порекомендовать разбить большую группу на две подгруппы. Тогда одна подгруппа может обсудить тему дискриминации по половому признаку, а другая - дискриминацию по возрастному признаку.

Какого рода задания подходят для этого упражнения? Каждый участник должен работать над одним тем же заданием. Постарайтесь также выбрать что-то такое, чем несколько человек могли бы заняться одновременно, чтобы не участвующие в работе и ожидающие своей очереди не заскучали. Продумайте следующие моменты:

- Если вы хотите заниматься на улице, можно ли это сделать в это время года?
- Есть ли у вас достаточно места?
- Может ли эта работа выполняться с равной легкостью и результативностью людьми разного возраста, мужчинами и женщинами?
- Безопасна ли эта работа?
- Не поставит ли эта работа в неловкое положение кого-то из участников и не будет ли отказов от нее по нравственным соображениям?
- Сколько времени займет ее исполнение?
- Требуется ли для ее выполнения обилие навыков?
- Как ее можно повторить несколько раз?

Примеры заданий:

- Вымыть классную доску и аккуратно написать на ней указанное предложение.
- Снять книги с полки и положить их в коробку. Перенести коробку в другой угол комнаты, распаковать ее и поставить книги на другую полку.
- Сделать фигурку из бумаги (самолетик или шапку).
- Собрать листья трех разных видов и прикрепить их к листу бумаги.
- Найти определение слова и записать его на листке бумаги. (Если вы будете выбирать слова разные, но относящиеся к теме прав человека, в итоге у вас может получиться краткий терминологический глоссарий).

Когда вы будете выдавать деньги и объяснять разницу в оплате, вам нужно будет придумать какие-то «причины». Их можно привязать к реальной ситуации или просто взять с потолка. Например:

- Кто споткнулся, тот получит меньше.
- Кто улыбался и был доволен, получит больше.
- Сегодня вторник!

Информация, приводимая ниже в настоящей главе и в главе 5, поможет вам быть более изобретательным в ответах во время обсуждения.

Раздаточные материалы

Размер зарплат в зависимости от пола и возраста работника

	Пол	Возраст	Оплата в Евро- деньгах
1.	Мужской	35 лет	100
2.	Женский	16 лет	30
3.	Мужской	22 года	70
4.	Женский	32 года	90
5.	Мужской	16 лет	50
6.	Женский	19 лет	60
7.	Мужской	26 лет	100
8.	Мужской	20 лет	70
9.	Женский	24 лет	80
10.	Мужской	37 лет	100
11.	Женский	17 лет	30
12.	Женский	23 года	80

Сделай шаг вперед

Количество участников 10-30

Продолжительность 60 минут

Цель

- Вызвать чувство сопереживания с теми, кто от нас отличен
- Обратить внимание на неравенство возможностей в обществе

Инструкции

1. Раздайте участникам ролевые карточки и попросите не показывать их другим.
2. Предложите прочитать свою роль и начать вживаться в нее.
3. Пригласите участников сохранять полную тишину и выстроиться в ряд.
4. Сообщите участникам, что вы собираетесь зачитать список «Ситуации и события». Всякий раз, когда кто-то из участников может утвердительно ответить на зачитанное высказывание, он делает шаг вперед. Остальные остаются на своих местах без движения.
5. Зачитывайте по одной ситуации. После каждой делайте паузу, давая людям время сделать шаг вперед и посмотреть на свою позицию по отношению к остальным.
6. В конце попросите всех запомнить свое итоговое положение. Дайте пару минут для выхода из ролей и приступайте к подведению итогов и выводам на пленарном заседании.

Анализ и оценка

Спросите о впечатлениях от упражнения в целом, а потом переходите к обсуждению поставленных проблем и выяснению того, чему участники научились. Важно выяснить, на основании чего участники составили представление о своих персонажах. На основании личного опыта или других источников информации (из прессы, книг, анекдотов)? Все ли уверены, что имеющиеся у них сведения и представления достоверны? Целесообразно провести связь между различными поколениями прав (гражданскими и политическими, с одной стороны, и социальными, экономическими и культурными - с другой), а также их доступностью. Проблемы бедности и социального отторжения являются следствием не только официального признания прав, хотя именно в этом состоит проблема беженцев и лиц, ищущих политического убежища.

Ролевые карточки

Вы - дочь директора местного банка, изучаете экономику в университете.	Вы - сын иммигранта-китайца, владеющего процветающим предприятием быстрого питания
Вы – эстонец, работаете в автосервисе и не знаете ни слова по-русски	Вы - дочь посла США в стране, где вы сейчас проживаете
Вы - солдат срочной службы, выполняющий свой воинский долг	Вы - владелец преуспевающей импортно-экспортной фирмы

Вы - молодой инвалид, передвигающийся только в коляске	Вы - пенсионер, в прошлом рабочий обувной фабрики
Вы - 17-летняя цыганка, не окончившая даже начальную школу	Вы - ВИЧ-инфицированная проститутка средних лет
Вы - подруга молодого художника-наркомана	Вы - манекенщица африканского происхождения
Вы - безработный учитель, недостаточно хорошо владеющий новым официальным языком страны пребывания	Вы - председатель молодежной политической организации, ассоциированной с партией, которая в данное время находится у власти.
Вы - лесбиянка 22-х лет	Вы - 27-летний бездомный
Вы - незаконный иммигрант из Мали	Вы - 24-х летний беженец из Афганистана
Вы – работник Европейской комиссии, выходец из Литвы	Вы - 19-летний сын крестьянина в отдаленном горном селе
Вы – торговец фруктами из Азербайджана, отец пятерых детей	Вы – врач-педиатр, недавно закончивший медицинскую академию
Вы – чиновник министерства иностранных дел с нестандартной сексуальной ориентацией	Вы - девушка-мусульманка арабского происхождения, живущая вместе с глубоко верующими родителями
Вы - безработная мать-одиночка.	

Ситуации и события

Четко и громко зачитывайте утверждения. После каждого высказывания дайте персонажам время решить, делать шаг вперед или нет, а также оглянуться на других.

- Вы никогда не испытывали серьезных финансовых трудностей.
- У вас приличное жилье с телевизором и отдельным телефоном.
- Ваш язык, религия и культура пользуются уважением в обществе, в котором вы живете.
- С вашим мнением по социальным и политическим вопросам считаются.
- К вам обращаются за советом по различным вопросам.
- Вы не боитесь, что вас остановит полиция.
- Вы знаете, к кому обратиться за советом и помощью в случае необходимости.
- Вы никогда не испытывали дискриминации из-за своего происхождения.
- Ваша социальная и медицинская защищенность полностью отвечает вашим needs.
- Раз в году вы можете позволить себе уехать в отпуск.
- Вы можете себе позволить приглашать друзей на ужин.
- У вас интересная жизнь, и свое будущее вы видите в положительном свете.
- Вы можете себе позволить учебу и работу по избранной вами профессии.
- Вы не боитесь преследования, издевательства на улицах и нападков в прессе.
- Вы можете принимать участие в общенациональных и местных выборах
- Вы свободно отмечаете наиболее важные религиозные праздники с родственниками и близкими.



- Вы имеете возможность участвовать в международных мероприятиях за рубежом.
- Минимум раз в неделю вы можете себе позволить сходить в театр или в кино.
- Вам не приходится опасаться за будущее своих детей.
- Вы можете себе позволить покупку новой одежды, как минимум, раз в три месяца.
- Вы можете себе позволить влюбиться в кого угодно.
- Вы пользуетесь признанием и уважением в обществе, где живете.
- Вы можете пользоваться преимуществами, предоставляемыми Интернетом.

Хаотики

Количество участников

**16—30 (желательно, кратное 4)
Не менее 2 руководителей игры**

Продолжительность

Примерно 1,5 часа (во многом зависит от количества участников).

Цель

- Способствовать формированию коллективной ответственности за достигнутый результат.
- Закрепить изученные термины по определенной теме.
- Предоставить участникам возможность активно подвигаться и весело провести время.
- Создать положительный эмоциональный заряд.

Материалы

- ✓ Игровое поле из 31 клетки для передвижения по нему с помощью фишек.
- ✓ Кубик с точками от 1 до 6.
- ✓ Фишки по количеству групп, участвующих в игре, разного цвета.
- ✓ Грим или краска, которую можно наносить на лицо, тех же цветов, что и фишки.
- ✓ 31 карточка с нанесенными с одной стороны числами и написанными с обратной стороны словами.
- ✓ Задания к «Хаотикам»
- ✓ Листы писчей бумаги.
- ✓ Ручки по числу групп.
- ✓ Скотч.
- ✓ Куски веревки по числу групп (по возможности).

Ход работы

1. Игра проводится в здании, где можно задействовать как можно большую площадь коридоров и лестниц. Одна из комнат или кабинет отводятся для «штаба» игры. Здесь участникам будут объясняться правила, здесь же будет находиться игровое поле, сюда будут возвращаться участники после выполнения очередного задания.

2. Ведущий рассказывает участникам, что название игры «Хаотики» предположительно произошло от слова «хаос», по крайней мере, именно этим словом можно охарактеризовать то, что будет происходить в ближайшее время. Он сообщает, что играть будут команды, каждая из которых будет отличаться цветом и играть фишкой такого же цвета. Побеждает та команда, которая раньше доберется до финиша. Порядок первого шага определит жребий, последующие шаги будут производиться по мере готовности команды.

3. Участники делятся на команды по 4 человека. Цветом, выбранным участниками, им раскрашиваются носы.

4. Ведущий объясняет, как именно будет проходить игра:

- а) команда бросает кубик и с помощью фишки движется по игровому полю на столько клеток, сколько выпадет на кубике;
 - б) команда отправляется искать карточку, на которой будет стоять соответствующее положению фишки число (если фишка оказалась на клетке с номером 1, команда ищет карточку с тем же номером и т.д.);
 - в) снимать карточку нельзя, надо лишь прочесть слово, написанное на обороте;
 - г) команда может продолжать игру только в том случае, если все ее члены обратятся в «штаб» игры и произнесут кодовое слово. Кроме того, чтобы получить право сделать следующий шаг, участникам необходимо будет еще выполнить задание под тем же номером (см. ниже «Задания к "Хаотикам"»).
5. Ведущий оговаривает границы территории, на которой можно вести поиск.
 6. В то время, как один из руководителей сообщает правила и условия игры, другой (другие) прикрепляет с помощью скотча карточки в любом порядке числами вверх в любых малоприметных местах на всей игровой территории.
 7. Ведущий проверяет, насколько правильно поняты правила и условия игры.
 8. Команды бросают жребий и начинают игру, руководители контролируют ее процесс. По окончании вся задействованная в игре территория приводится в порядок.

Анализ

В данном случае отсутствует. Если производилась видеозапись игры, можно предложить ее участникам для просмотра.

Комментарий

Как видно из описания, происходящее действительно будет напоминать хаос. Поэтому следует заранее решить, где именно и в какое время будет проходить игра, а также предупредить ответственных за состояние здания о предстоящем мероприятии, выяснив при этом места, которые ни в коем случае не могут быть задействованы для размещения карточек.

Для усложнения поиска членов команды можно связать между собой веревкой (особенно, если территория невелика).

Желательно, чтобы слова на карточках были подобраны по определенной теме. Для участников постарше можно предложить слова-термины (например, из терминологического словаря данной книги) и, прежде чем они пойдут выполнять задание, попросить дать определение или объяснение данного термина. В качестве вспомогательной литературы можно в доступном участникам месте оставить словари или энциклопедии. Желательно, чтобы объяснение какого-либо термина дали все члены команды.

Игра может завершиться, когда все группы дойдут до 31-й клетки. Но возможно также в завершение предложить командам составить рассказ, используя обнаруженные группой слова. Этот прием хорошо использовать тогда, когда команды будут неравномерно двигаться по игровому полю (у одной постоянно выпадает 6, у другой — 1).

Для данной игры чем больше руководителей, тем лучше. Кто-то из них ведет всю игру, а кто-то наблюдает за поисками, кто-то принимает от группы слово-пароль и дает задание и т.д.

Задания к «Хаотикам»

1. Принести 5 (на 1 больше, чем количество участников в группе) левых башмаков.
2. Группа должна пройти через комнату, используя минимальное количество ног.
3. Изобразить крокодила.
4. Сказать, сколько всего лет руководителям игры.



5. «Идут 5 муравьев, каждый идет впереди четверых». Объяснить, как идут муравьи.
6. Всей группой изобразить велосипед.
7. Исполнить хит из последней десятки.
8. Сочинить стихотворение или четверостишие об игре.
9. Нарисовать портрет любого руководителя.
10. Назвать денежную единицу Якутии.
11. Назвать денежную единицу Голландии.
12. Показать, как вы чистите зубы.
13. Исполнить первые куплеты 3 народных песен.
14. Исполнить песню из репертуара какого-то певца (например, А.Макаревича).
15. Принести 5 предметов желтого цвета.
16. Принести 5 деревянных предметов.
17. Принести насекомое.
18. Принести «башмачок для Золушки».
19. Изобразить всей группой верблюда.
20. Изобразить змею.
21. Изобразить самолет.
22. Изобразить пылесос.
23. Прийти переодевшись.
24. Изобразить все равно что, главное, чтобы все рассмеялись
25. Рассказать анекдот.
26. Рассказать детскую страшилку.
27. Рассказать любой детский стишок хором.
28. Объясниться в любви.
29. Изобразить при помощи пантомимы Новый год.
30. Изобразить при помощи пантомимы подъем утром.
31. Разыграть пантомиму встречи друзей.

Языковой барьер

Количество участников любое

Продолжительность 30 минут

Цель:

- Обратить внимание на проблему дискриминации в отношении просителей убежища со стороны иммиграционных властей
- Продемонстрировать важность языкового и межкультурного образования
- Вызвать чувство сопереживания через осознание безысходности, с которой сталкиваются просители убежища.

Материалы:

- ✓ Копии раздаточного материала «Заявление о предоставлении убежища» - по одному на каждого участника
- ✓ Ручки – всем участникам.

Подготовка:

Обставьте помещение таким образом, как будто это официальный кабинет, а вы – сидящий там чиновник.

Инструкции:

1. Разрешите участникам войти в «кабинет», ни с кем не здоровайтесь и не замечайте их присутствия. Ничего не говорите о том, что будет дальше.
2. Подождите несколько минут сверх назначенного времени, затем раздайте всем бланки «Заявления о предоставлении убежища» и ручки.
3. Сообщите, что им дается пять минут на заполнение бланка. Не обращайтесь на вопросы и протесты. Если вам нужно им что-то сказать, обращайтесь с ним на иностранном (или придуманном языке), используйте жесты. Все общение сведите к минимуму. Помните, что проблемы беженцев вас не касаются, ваша задача – раздать и собрать бланки.
4. С опоздавшими разговаривайте кратко, например: «Вы опоздали. Возьмите бланк и заполните. У вас осталось всего несколько минут».
5. По истечении пяти минут соберите бланки, не улыбаясь и не вступая ни с кем в контакт.
6. Вызывайте «просителей» по одному к своему столу. Придирчиво изучив анкету, сообщайте, примерно, следующее: «Нет ответа на вопрос 8...»; «Ответ на вопрос 6 неприемлем. В ходатайстве отказано. Следующий!» Не допускайте никаких препирательств.
7. Повторите эту процедуру несколько раз. Рассматривать все ходатайства нет необходимости, продолжайте процесс до тех пор, пока участники не поймут, что происходит.
8. Вернитесь к своей роли ведущего и пригласите участников занятия обсудить происшедшее.

Анализ и оценка

Начните с вопроса об ощущениях участников во время упражнения, а потом переходите к обсуждению того, что произошло, и что они узнали.

- Что ощущали участники при заполнении непонятной анкеты?
- Реалистично ли была инсценирована процедура прошения убежища?
- Считаете ли вы, что в вашей стране к лицам, ходатайствующим о предоставлении убежища, относятся более справедливо? Почему? Почему нет?
- Какими последствиями для заявителя чреват отказ в ходатайстве?
- Приходилось ли участникам быть в ситуации, когда они, не владея языком, сталкивались с должностными лицами (например, контролером или полицейским?) Как они себя при этом чувствовали?

Советы ведущим

Задача ведущего несложная. Надо только последовательно играть роль сухого и неумолимого бюрократа. Судьба беженцев вас не касается, вы здесь выполняете свою работу. Дело в том, что многие люди не хотят видеть беженцев в своих странах. Службы иммиграции получают указания отсеивать беженцев и разрешать въезд в страну только тем, у кого в порядке документы, удостоверяющие личность, и правильно заполнены анкеты. Беженцы же слабо владеют иностранным языком и им крайне сложно заполнять формуляры. Кроме того, они находятся в состоянии растерянности и эмоционального возбуждения. Им особенно трудно понять, что происходит, поскольку их заявления часто не принимают по непонятной им причине.

Формуляр заявки беженца

1. Családi és utónév
2. Дата і месца нараджэння
3. Viimeisin osoite
4. Անձնագրի համարը
5. Επάγγελμα ή κύρια απασχόληση Başvuran kişiye eşlik eden refakatçı
6. veya yakınlarının isimleri
7. Meio e local de entrada no país
8. Ghaliex titlob ghall-azilju? Свидетельство преследований, на основании
9. которых составлено заявление
10. Avez-vous présenté une demande d'asyle auparavant? Veuillez donner des détails sur les pays, les dates et les motifs.
11. Dali imate rodnini ili poznanici vo ovaa zemja? Ako imate, navedete gi iminjata i adresite.
12. ما هي اللغات التي تتكلمها وما هي مستوى ثقافتك