



5. Семинари

5.1. Подготовка за обмен

Въведение

Много често международните младежки проекти са свързани с някакъв междукултурен обмен. Това може да е среща на групи от млади хора, които да прекарат известно време (седмица) заедно; може да бъде семинар с участници от много различни култури; а може да представлява и пътуване на един човек в чужбина, където да прекара няколко месеца или дори години.

Без значение какъв точно ще е характерът на обмена, е логично участниците да бъдат подготвени, за да могат да научат повече от срещата си.

Имайки предвид всичко това, две са основните цели на такава подготовка. Първо, да се помогне на участниците да опознаят себе си по-добре; да видят корените си и да се осъзнаят като „културни“ същества. На второ място, една такава подготовка трябва да обърне внимание на културните различия; участниците трябва да могат да усетят когато промяната на ситуацията се дължи на културно различие.

За да бъде по-ясен, следният пример за подготвителен семинар се базира на няколко предположения:

- времевата рамка са почивните дни на седмицата;
- има 12 участника и 2-3 обучителя;
- всички използват един език;
- подготовката е за индивидуален, дългосрочен обмен.

Програма

Петък вечер

- Стимулатор (20 минути): „Виждаш ли това, което виждам аз?“. Опитайте се да насочите дискусията върху зна-

чението на различните гледни точки и защо намираме за „нормален“ начина, по който се придържаме към определени неща. Можем ли да оценим една различна гледна точка?

- Упражнение за сформирание на група (90 минути): целта е между участниците да се породи доверие. Използвайте, например, упражнението „Яйце“; нека бъде направено от цялата група. Упражнението е добро за група, в която хората могат бързо да се сближат. Можете да използвате и всякакви други начини за да „разчупите леда“, стига те да помагат на участниците да се опознаят, и да изискват съвместна работа (за да се породи доверие). Ако мислите, че групата няма проблем с това, накрая можете да ги помолите да проведат една „сляпа разходка“, при която групата се разделя на двойки, в които единият човек е със завързани очи, докато другият го води. През около 20 минути, ролите се сменят.
- Вечерта може да завърши с преглед и изясняване на някои от практическите проблеми, които обмена още не е разрешил. Смисълът да се направи това толкова рано е, че тези проблеми са там така или иначе и биха могли да обусловят хода на цялата програма.

Събота сутрин

- Индивидуално упражнение (цяла сутрин): „Пътят ми към Другия“. Подсигурете „отделения“ за детството/семейството, училището, приятелите, „значимите други“ в живота ви, както и „килия“, в която участниците да могат да помислят върху обществото/региона/нацията към която принадлежат. Нека в „отделенията“ има предмети, които да провокират





дадена посока на размисъл у участниците. Особено трябва да се внимава с „отделението“ за размисъл върху социалната принадлежност, тъй като можем да се подведем, че сме наясно как да представим това въздействие, поради това, че то няма строго индивидуален характер. Важното обаче е да дадем на участниците свободата сами да откриват значението на това в каква среда са израснали. Планирайте нещата така, че да има поне един час за дискусия след упражнението и преди обедната почивка. Ще ви бъде по-лесно, ако разделите участниците на групи от по 4-5 човека. Накрая обсъдете с цялата група какво според хората е влиянието на потеклото им при среща с други хора със съвсем различно потекло.

Събота следобед

- Започнете следобед с „Абигейл“ (90 минути). По време на обсъждането попитайте участниците кой според тях е играл „най-добре“ и „най-лошо“ от гледна точка на принадлежността си, за която е станало дума сутринта. Начина им на мислене повлиян ли е бил от семейството, обществото, приятелите?
- Нека останалата част от следобед да протече като проучване. Можете, например, да влезете в града където се състои срещата като антрополог, изследващ културата на това място. Какво откривате? Можете ли да предвидите как хората биха реаги-

рали в игра като „Абигейл“, или тя е просто една измислица, базирана на стереотипи и предразсъдъци? Какво значение има това за вас, ако ще живеете в чужбина за известен период от време?

Неделя сутрин

- По-кратка симулационна игра, работеща със сблъсък на „различията“. За една сутрин е невъзможно да се направи голяма симулация, но един малък опит с „различието“ може да бъде симулиран и да послужи като подготовка за межкултурно обучение. Основната цел е участниците да преминат през различни роли, за да се срещнат с хора, които правят нещата по различен начин и с неясен (за другите) мотив за поведението си. Обсъждането трябва да се фокусира върху преживяването на хората, когато се намират в ситуация в която не могат напълно да изяснят какво чувстват, и в която постъпките на другите хора изглеждат „странни“. След изясняване на това къде е имало несигурност, къде участниците са се държали детински и така нататък, можете да насочите вниманието към възможните стратегии за справяне с подобни ситуации. Как можете да постъпите когато не разбирате някого?
- Неделята завършва с преглед и оценка на осъществения между участниците обмен, както и на това какво ги очаква в дните или седмиците преди да се разделят.



5.2. Малцинство и мнозинство

Семинарът върху отношенията малцинство—мнозинство цели да даде възможност на участниците по-лесно да разпознават и обсъждат предизвикателствата, които пораждаат взаимоотношенията между малцинствата и мнозинствата в съвременните общества. Също така, цели да даде възможност за намиране на решения на създадените се проблеми. Този семинар може да се провежда с всякакви групи, не само такива с представители на малцинства и мнозинства. Може да се проведе самостоятелно или като част от по-широк план.

Семинарът трябва да засегне проблеми като:

- расизъм;
- ксенофобия;
- антисемитизъм;
- романофобия (омраза към ромите);
- религия;
- етноцентризъм;
- стереотипи и предразсъдъци.

Какво да имате предвид при провеждане на семинара:

За участниците такъв семинар винаги представлява уникално преживяване. Фасилитаторите трябва да разбират, че резултатите от семинара зависят от готовността и комфорта на участниците при дискутиране на въпросите, и от опита на водещия фасилитатор. Ето някои полезни съображения:

- **Атмосфера:** важно са както физическото, така и емоционалното пространство. Семинарът трябва да се провежда в голяма стая, по възможност със столове наредени в кръг, за да могат участниците да бъдат лице в лице, отворени един към друг. Фасилитаторът трябва да е наясно, че не всички ще се чувстват комфортно отначало. Методите за „разчупване на леда“ са от полза в този случай.

- **Време:** оставете достатъчно време и се постарайте участниците да използват отделеното време пълноценно. Помнете, че един незавършен семинар може да има вредни, ако не и пагубни, последствия.
- **Подбор на методи:** най-важното тук е избраните методи да могат да предизвикат такива преживявания в участниците, които да бъдат основа за анализ и тяхно задълбочаване в ежедневието.

Ето една примерна структура на семинар:

1. Стимулатор: ако участниците още не знаят имената си, игра за научаването им. Ако ги знаят, един кратък вариант (10 минути) на упражнение с изявления е добро начало.
2. Обясняване на семинара: „Защо съм тук?“ Тук може да се схематизират общите очаквания на участниците. Може да се извърши на групи от по 2-3 човека, в зависимост от големината на цялата група. Нека групите представят резултатите си. Обобщете очакванията и помолете участниците за аргументиран коментар, ако има неща които им са се сторили странни, важни или излишни.
3. Обясняване на идеята: теоретическа част, съпроводена с въпроси и разяснения.
4. Симулационно упражнение, с което започва същинската работа с проблемите.
5. Трудности и решения: дискусия върху възможните решения на проблемите.
6. Пренасяне върху живота на участниците: Какво следва оттук насетне? Това трябва да се извърши в малки групи, след което се съобщава на цялата група.
7. Оценка: креативно упражнение, чрез което участниците едновременно да осмислят опита си и да се подготвят за по-нататъшна работа с проблемите.



5.3. Решаване на межкултурни конфликти

Межкултурните конфликти обикновено се появяват между две или повече противопоставени групи. Разликата между нас и заобикалящата ни среда все повече ни въвлеча в конфликти. В повечето случаи, межкултурните конфликти се появяват вследствие пренебрегването на тези различия. В човешкото развитие като цяло, конфликтът е продуктивен фактор, защото принуждава хората да осъзнаят как да се развият. От друга страна обаче, конфликтът често се е доказвал като разрушителен, особено в случаите когато доминира една единствена група и няма нормален диалог.

Защо семинар по решаване на межкултурни конфликти?

Фасилитаторите и особено младежките лидери, срещат този проблем по време на заниманията си. За съжаление няма един и лесен отговор. Първо, всички конфликти са уникални; и второ, подходите за справяне с конфликтите, било в симулирани било в реални ситуации, са относителни и зависят от характера на конфликта. За фасилитаторите и участниците е важно да знаят, че конфликти – особено на межкултурна основа – могат да възникват ненадейно. Това се потвърждава от съвременните реалности, често формирани в межкултурни срещи.

Какво поражда тези реалности?

Категоризиране и етноцентризъм в съвременните общества:

Хората имат склонност да слагат етикети на другите. Често това ни помага по-лесно да организираме околния свят и да се чувстваме удобно в него. Такива категории например са: пол, раса, социален статут и други. Необходимостта да

направим света по-удобен за нас винаги ни изкушава да нареждаме групите в приоритети, в зависимост от начина, по който ги възприемаме. Когато работим с приоритети, нашата група е водещата, а другите я следват, защото се третират като по-непълноценни. Последствията от това често са появата на стереотипи, липса на уважение към другите култури, дискриминация и расизъм. Така, конфликтите често стават неизбежни, защото по-малко ценената група е беззащитна и несигурна.

Какви са обичайните конфликти?

Конфликтите обикновено се появяват на различни нива: от лични до организационни и национални. Можем да обобщим нивата:

Вътре-личностно: като индивиди, ние често сме в конфликт със самите себе си – с ценностите които изповядваме, с изборите които правим, с нещата на които сме се посветили.

Между-личностно: несъгласие между хората, дължащо се на чисто персонални причини.

Между-групово или организационно: конфликти, възникващи между групи въз основа на ценности, власт и относително неравенство – както например в организация или правителство.

Между-културно или общностно: конфликти, възникващи между групи въз основа на борба за територия, религиозно доминиране, културни ценности и норми; например, между евреи и араби, мюсюлмани и християни и т.н.

Национален конфликт: конфликт между нации.





Межкултурните конфликти: те част ли са от ежедневните конфликти?

Всички конфликти се коренят в различията, в повечето случаи, когато те не са адресирани адекватно и страните се чувстват несигурни една с друга. Факторите, които допринасят за това са различни. Ето едни от най-често срещаните межкултурни конфликти:

Факти – какви факти „знаят“ групите една за друга и как те се възприемат и разбират. Често срещаният сценарий на погрешно разбиране е в основата на конфликта.

Нужди – хората искат да имат сигурност в живота си, особено в ситуация малцинство—мнозинство. Сигурността включва чувство за принадлежност към общност, равни права и уважение.

Ценности – това включва уважение на културните вярвания и практики. В повечето случаи на межкултурни конфликти, обикновено някаква ценност се приема за по-важна, а чуждите ценности се възприемат като застрашаващи – като например вижданията за половото равенство, религиозната свобода и други.

Възможни индикатори за зараждане на межкултурен конфликт

За разлика от други конфликти, межкултурните са по-трудно разбираеми, особено за външния наблюдател. Основна причина за това е дългият латентен период (минава дълго време, преди конфликта да се прояви).

- Групите в конфликта излизат с ясни цели и желания, които не търпят компромис.
- Стереотипите са по-ясно проявени.
- Комуникацията между страните в конфликта е затруднена.
- Групите стават по-консолидирани вътре в себе си, но свръх-негативни към другата група.
- Появява се силно лидерство с безапелационна заявка на лидерските си качества.

Принципи за решаване на межкултурни конфликти

Катарзис: това е задължително за работата на всички групи, за да могат свободно да изразят чувствата, които участниците изпитват един към друг. Идеята на катарзиса е, че хората имат нужда да излеят негативните си чувства, които се третират като напълно легитимни. Така се поражда атмосфера на доверие, която благоприятства понататъшната работа на групата.

Самоизявяване: да се позволи на участниците да изложат мотивите си и личното си отношение към другите.

Общи страхове и надежди: да се помогне на членовете на групата да разберат, че страховете им са сходни и че обсъждането им може да доведе до преодоляване на бариерите и намиране на общ език и надежди.

Методи на межкултурно обучение при решаването на конфликти

Има няколко метода на межкултурно обучение, които могат да се използват при решаването на конфликти. Изборът на подходящи методи може да се осъществи при спазване на следните принципи:

Сигурно пространство: семинарът трябва да се организира така, че страните в конфликта да могат да се срещнат на ниво група и на персонално ниво.

Равен статут при срещата: взаимодействието трябва да се осъществява при приемане на другите за равни.

Общи правила при обсъждането: в групата трябва да има консенсус за това как да се провежда семинара. Правилата включват взаимното изслушване и уважение.

Дейности, които създават общ интерес: много е важно да може да се създадат интереси, общи за групата.

Структуриране на семинара – какво трябва да знаят фасилитаторите

Често задавани въпроси са:



- Кога трябва да проведе семинар върху решаване на межкултурни конфликти?
- Какво се очаква от мен като фасилитатор?
- Как да съм сигурен, че младите хора ще вземат най-доброто от семинара?

Това са практически въпроси, които са индивидуални и всеки фасилитатор трябва да ги обмисли сам. Тази част на Т-Kit-а не цели да отговори на тези въпроси, а само да даде общите насоки за това как да се проведе един добре структуриран семинар. Преди да структурирате семинара, се попитайте за следните неща:

- ☐ За кого е предназначен семинарът?
- ☐ От какво значение е той за групата, с която работите?
- ☐ Какво може да се очаква, че участниците ще спечелят от него?
- ☐ Достатъчно комфорт и готовност ли имате, за да ангажирате групата в този процес?

Има, разбира се, много други въпроси които могат да се зададат и които трябва да си зададете, но тези са може би най-важните и най-често задаваните. След като си изясните тези проблеми, е време да структурирате семинара. Нека отново повторим, че няма един единствен начин за провеждане на семинар. Структурата му обикновено зависи от характера на групата и нейните очаквания. Що се отнася до подбора на методи, Глава 4 на този Т-Kit е полезна в тази насока. Ето една типична структура:

1. **Начало и подготовка на ситуацията:** в зависимост от проблема, може да започнете с упражнение за „раз-

чупване на леда”, може би игра с имената, за да могат участниците да се чувстват по-сигурни един с друг.

2. **Въвличане на участниците в темата и значението ѝ за реалността** (личният опит) на всеки един от тях: идеята тук е да се работи с личния опит на участниците – техните очаквания и какво се надяват да спечелят.
3. **Представяне на темата: теоретическа част** (стереотипи, предразсъдъци): принадлежност, потекло и връзката с настоящите реалности.
4. **Симулационно упражнение:** за по-нататъшно навлизане в проблема и свързването му с индивидуалните реалности; отново важен е личният опит.
5. **Заключение:** тук фасилитаторите трябва най-вече да обърнат внимание на различните начини за излизане от конфликта, или за неговото предотвратяване. Може да е от полза да се направи кратък преглед на необходимите умения при решаване на конфликт, и да се даде възможност на участниците да отнесат това към собствената си работа. Тези умения са:
 - подходът „печеля аз—печелиш и ти”;
 - конструктивна обратна връзка;
 - емпатия;
 - окуражаване;
 - справяне с емоциите;
 - желание да се реши конфликта;
 - стратегическа карта на конфликта;
 - съгласие върху опциите;
 - договаряне;
 - посредничество;
 - разширяване на гледните точки.



5.4. Как да заинтересоваме хората в межкултурното обучение

Въведение

Има толкова много подходи към темата за межкултурното обучение, че понякога е дори стряскащо. Големият въпрос е: откъде да започнем? Подолу предлагаме вариант на еднодневен семинар, който се опитва да отговори на този въпрос. Той се занимава с някои от ключовите понятия, необходими за разбирането на межкултурното обучение:

- култура;
- стереотипи и предразсъдъци;
- межкултурното обучение като процес;
- пренасяне в реалния живот;
- предложения как да продължим след това.

Семинарът може да се проведе самостоятелно, или като част от по-голямо занимание. Предимствата във втория случай са, че участниците поне малко вече се познават, и че има повече възможности за допълнително развиване на проблемите след семинара.

Очевидно, всички коментари и въпроси, представени в Глава 4 за методологиите са валидни и тук. От особено значение са всички въпроси, които се отнасят до целевата ви група – какво ги вълнува най-много? Как да предизвикате любопитството им? Как ще им помогнете да свържат семинара с реалния си живот?

1. Създаване на атмосфера за межкултурно обучение

Бъдете сигурни, че работното пространство е организирано по начин, максимално насърчаващ участието; може да е в кръг или, ако групата е прекалено голяма, на маси.

Ако участниците още не се познават, трябва да ги накарате да се чувстват удобно – межкултурното обучение предполага емоционално учене и хората няма да се отворят един към друг, ако се чувстват дискомфортно. След игра с имената, може да разделите хората на по-малки групи, в които те да споделят очакванията си; накрая това се излага пред цялата група. След това можете да обясните структурата на семинара, включвайки или изключвайки (ако се налага) очакванията на участниците.

2. Стимулатор 1: *Виждаш ли това, което виждам аз? Виждам ли това, което виждаш ти?*

Виж 4.1.2.

3. „Култура“ - дискусия За дискусия върху културата, виж 2.4.

4. Стереотипи и предразсъдъци – упражнение Виж например 4.3.3., 4.3.4., 4.9.5.

5. Симулационно упражнение Виж 4.4. Забележка: в зависимост от целта и от времето, с което разполагате, може да ви се наложи да избирате между стъпка 4. и 5.

6. Стимулатор 3: „60 секунди = една минута, или ...?“ Виж 4.4.4.

7. Межкултурно обучение – дискусия Какво представлява межкултурното обучение? (за онагледяване виж фигура 1: Модел „айсберг“)



**8. Пренасяне върху реалния живот
на участниците –
дискусия**

Как да приложим наученото в ежедне-
вия си живот?

Международни дейности с младите?

**9. Предложения как да продължим
след това**

Пригответе библиография и я раздайте
на участниците.

10. Оценка

Виж 4.8.