



Партнерство у сфері молоді

Партнерство між Європейською Комісією
та Радою Європи у сфері молоді



Роль молоді у трансформації конфлікту

ТРЕНЕРСЬКИЙ ДОВІДНИК

Роль молоді у трансформації конфлікту

Редактор
Яель Охана

Співредактор
Надін Ліамурі-Байя

Автори й авторки:
Надін Ліамурі-Байя
Ніна Геннебі
Рубен Маркосян
Яель Охана

Співавтори та співавторки:
Осама Абукатта
Дітта Долежова
Александра Віданович

Редагування українською мовою:
Катерина Зезюлина
Валентина Леснова

Ілюстратор:
Ніколя Вайлд

Рада Європи та Європейська Комісія

Познайомтеся з серією посібників T-Kit

У вас, ймовірно, виникло питання: що ж таке T-Kit? Можемо запропонувати щонайменше два визначення. Перше просте і означає повну назву англійською мовою: «training kit» (навчальний набір). Друге визначення стосується насамперед вимови цього слова, що нагадує вимову слова «ticket» – квиток, без якого не обходиться жодна мандрівка. Тож запрошуємо вас до мандрівки, в якій ви відкриєте для себе нові ідеї, що стануть у пригоді під час роботи з молоддю.

Зокрема, ми звертаємося до молодіжних працівників та працівниць і тренерів та тренерок, яким пропонуємо теоретичні та практичні інструменти для навчальної роботи з молоддю. Посібники серії T-Kit є результатом спільних зусиль людей із різним культурним, професійним та організаційним досвідом. Молодіжні тренери та тренерки неурядових організацій та професійні автори та авторки разом розробили якісні публікації, в яких розглядаються потреби цільової групи та розкриваються різноманітні підходи до кожного питання, які застосовуються в різних країнах Європи.

Посібники T-Kit розроблені в межах Партнерства між Європейською Комісією та Радою Європи у сфері молоді. Окрім T-Kit, результатами цього партнерства стали навчальні курси, журнал Cooyote, діяльність у сфері досліджень та молодіжної політики, а також хостинг інтернет-сайтів. Також було створено Європейський центр знань із молодіжної політики.

Дізнайтесь більше про результати роботи Партнерства між Європейською Комісією та Радою Європи у сфері молоді (нові публікації, оголошення про навчальні курси та семінари тощо) або завантажуйте електронні версії посібників T-Kit на нашому веб-сайті <http://youth-partnership-eu.coe.int>.

Думки, висловлені в цій роботі, є відповідальністю автора/авторки (авторів/авторок) і не обов'язково відображають офіційну політику Ради Європи or European commission (please add it here in Ukrainian)

Усі права застережено. Жодну частину цієї публікації не може бути перекладено, відтворено або передано в будь-якій формі й за допомогою будь-яких засобів – електронних (CD-Rom, Інтернет тощо) чи механічних, зокрема шляхом фотокопіювання, запису або використання будь-якої системи зберігання чи пошуку даних, без попереднього дозволу в письмовій формі від Відділу публічної інформації та публікацій Директорату комунікацій (F-67075 Strasbourg Cedex або publishing@coe.int).

Публікацію українською мовою здійснено на запит проєкту Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II» та за результатами серії зустрічей молодіжних працівників та працівниць України у квітні 2022 року для реагування на виклики, які виникли внаслідок агресії Російської Федерації проти України.

Фото обкладинки: Павел Савінцев.

Дизайн обкладинки: Ева Мулерт

Верстка: Виробничий відділ документів та публікацій (SPDP), Рада Європи

Видавництво Ради Європи

F-67075 Strasbourg Cedex

<http://book.coe.int>

ISBN 978-92-871-6776-7

© Рада Європи та Європейська Комісія, жовтень 2012 р.

Зміст

1. Вступ	7
1.1 У чому полягає мета публікації тренерського довідника про роль молоді у трансформації конфлікту?	9
1.2 Що робить Європа у сфері молодіжної роботи та конфліктів?	9
1.3 У чому полягає особлива цінність молодіжної роботи в контексті трансформації конфлікту?	11
1.4 Яким є передбачуваний внесок цього довідника?	12
1.5 Що містить цей довідник?	14
2. Молодь в умовах конфлікту	17
2.1 Вступ	19
2.2 Сфера молодіжної роботи	19
2.3 Практика молодіжної роботи щодо конфлікту	25
2.3.1 Молодіжна робота може відбуватися в конфліктних контекстах	25
2.3.2 Конфлікти можуть відбуватися в контекстах молодіжної роботи	25
2.3.3 Молодіжна робота прямо чи опосередковано працює з конфліктами в міру їх виникнення.	26
2.4 Трансформація конфлікту через молодіжну роботу	27
2.4.1 Заходи з відбудови миру в молодіжній роботі	27
2.4.2 Заходи, що просувають ненасильство	28
2.4.3 Заходи з формування довіри та примирення	28
2.4.4 Заходи молодіжної роботи, присвячені конкретним темам	30
2.4.5 Заходи молодіжної роботи, що залучають мистецтво чи спорт	31
2.5 Молодіжна робота і зміни	33
2.5.1 Допомога та захист, послуги, інформація	33
2.5.2 Розвиток компетентностей	33
2.5.3 Зміцнення емоційної та соціальної стійкості	34
2.5.4 Примирення, формування впевненості, подолання упереджень	35
2.6 Межі молодіжної роботи	37
2.7 Висновок	38
Перелік ресурсів: Молодь в умовах конфлікту	39

3. Розуміння конфлікту	45
3.1 Вступ	47
3.2 Частина 1 – Конфлікт у концепціях	48
3.2.1 Аналіз	48
3.2.2 Визначення	54
3.2.3 Типи	57
3.2.4 Впливи на молодь	63
3.2.5 Причини та дійові особи	68
3.3 Частина 2 – Конфлікт у динаміці	77
3.3.1 Компоненти	77
3.3.2 Етапи збройного конфлікту	88
3.4 Висновок	90
Перелік ресурсів: розуміння конфлікту	91
 4. Молодіжна робота в умовах конфлікту	 95
4.1 Вступ	97
4.2 Роздуми про належні форми втручання	97
4.2.1 Сила чи співпраця?	98
4.2.2 Підходи до роботи з конфліктом: попередження, вирішення, управління, трансформація	99
4.3 Пошук способів роботи з конфліктами	107
4.4 Багатофункціональний підхід до роботи з конфліктами	115
4.5 Молодіжна робота як ефективна громадянська стратегія втручання в конфлікт	116
4.6 Чотири найпоширеніші методи роботи з конфліктами	121
4.6.1 Адвокація	121
4.6.2 Установлення контактів, створення коаліцій і спільних проєктів	122
4.6.3 Відмова від насильства та ненасильницькі дії	126
4.6.4 Альтернативна інформація	126
4.7 Інструменти втручання	127
4.7.1 Картографування конфлікту	128
4.7.2 Рішення, що ґрунтуються на співпраці	129
4.7.3 Методи комунікації	136
4.7.4 Переговори	138
4.7.5 Медіація (посередництво) та залучення третьої сторони	139

4.8 Молоді люди як лідери/лідерки соціальних змін: нові межі роботи з молоддю та конфліктом _____	141
4.9 Висновок _____	143
Джерело ресурсів: молодь працює з конфліктами _____	144

5. Діяльність і заходи 151

5.1 Вступна частина _____	153
5.2 Як працювати з цим розділом? _____	153
5.2.1 Робота з конфліктом та трансформацією конфлікту в контексті неформальної освіти з молодими людьми _____	153
5.2.2 Неформальна освіта з молодими людьми _____	155
5.2.3 Компетентності необхідні для роботи з трансформації конфлікту: знання, навички, ставлення та цінності _____	156
5.2.4 Навчання на практиці – ключова особливість неформальної освіти _____	158
5.2.5 Організація неформального навчання з молодими людьми _____	158
5.3 Вправи _____	159
5.3.1 Вступна частина _____	159
5.3.2 Використання вправ _____	159
Таблиця заходів _____	164
Категорія 1: Розуміння конфлікту _____	165
Категорія 2: Картографування конфлікту _____	171
Категорія 3: Рішення, що ґрунтуються на співпраці _____	183
Категорія 4: Комунікація (спілкування) _____	195
Категорія 5: Медіація/залучення третьої сторони _____	205
Категорія 6: Переговори _____	211
Категорія 7: Теми конфліктів _____	217

6. Глосарій термінів 269

Список літератури _____	279
-------------------------	-----

7. Про авторів й авторок та співавторів і співаторок проєкту 287

Перелік дилем

Дилема 1: Табу _____	22
Дилема 2: Міжкультурний діалог _____	40
Дилема 3: Культура _____	51
Дилема 4: Мир _____	65
Дилема 5: Насильство _____	74
Дилема 6: Демократія _____	85
Дилема 7: Тероризм _____	104
Дилема 8: Влада _____	112
Дилема 9: Ненасильство _____	123
Дилема 10: Нейтралітет _____	133
Дилема 11: Ідентичність _____	145

1. Вступ

1.1 У чому полягає мета публікації тренерського довідника про роль молоді у трансформації конфлікту?

Трансформація конфлікту – тема не нова, і це далеко не перша публікація, що її розглядає. Багато фахівців/фахівчинь-практиків і дослідників/дослідниць писали про конфлікт і способи роботи з ним, вдаючись до різноманітних підходів. Тож навіщо нам ще й тренерський довідник на цю тему?

Вибір тем для тренерських довідників, що їх публікує Партнерство між Європейською Комісією та Радою Європи в молодіжній сфері, ґрунтується на низці критеріїв. По-перше, ці довідники відповідають політичним пріоритетам як Ради Європи, так і Європейської Комісії. Це означає, що вони є ключовим внеском у досягнення цілей Партнерства та кожної з інституцій у молодіжній сфері. По-друге, тренерські довідники відповідають вимогам, висловленим фахівцями-практиками/фахівчинями-практикинями в молодіжній сфері, які найтісніше працюють з молоддю на локальному рівні, для методологічного розроблення конкретних тем. Нарешті, вони призначені для документування вже розроблених галузей освітньої практики шляхом збору та накопичення різноманітного європейського досвіду і прикладів практичної діяльності в простих в використанні ресурсах, адаптованих до характеру молодіжної сфери.

З огляду на ці критерії, очевидним вибором є тематичне поле, представлене перетином конфлікту, молодіжної сфери та освітньої практики. Багато молодіжних організацій і служб, що беруть участь у молодіжній роботі, зосереджують їхні зусилля на підходах до різноманітних конфліктів та активно працюють у цьому напрямі, проте їм часто бракує ресурсів, відповідної інформації та методів, які можна було б застосувати в щоденній освітній роботі.

1.2 Що робить Європа у сфері молодіжної роботи та конфліктів?

Конфлікт – це пріоритетне питання в політичному порядку денному в усіх країнах Європи – і як тема, і як реальність, яка є складною для суспільства. Хоча форма конфліктів може бути різною (міжетнічні, міжрелігійні, міжнародні чи будь-які інші), багато держав стикаються з невідкладними ситуаціями наростання напруги та не завжди достатньо підготовлені, щоб урегулювати їх або знайти рішення, прийнятні для всіх зацікавлених сторін. Останнім часом першочерговим способом реагування на конфлікти з боку урядів стали логіка безпеки та посилення роботи органів забезпечення правопорядку. Усе частіше спостерігаємо тенденцію «пояснювати» конфлікт через багатокультурність чи релігійні відмінності – відповідно, звинувачувати культуру й різноманітність у наростанні напруженості. Водночас поняття конфлікту не є новим для Європи. Саме масові порушення прав людини під час Другої світової війни та прагнення до миру стали поштовхом для створення як Ради Європи, так і Європейської Комісії. Відтоді Рада Європи поповнила свій склад і зараз об'єднує 47 держав-членів. Її робота зосереджена насамперед на просуванні демократії, прав людини та верховенства закону. Європейський Союз, зі свого боку, докладає зусиль, щоб стати ключовим партнером із медіації в сучасних міжнародних конфліктах у Європі та в інших частинах світу. Як Європейська Комісія, так і 27 держав-членів Європейського Союзу активно долучаються до просування програм міжнародного розвитку та міжкультурного діалогу, що, зокрема, є внеском в реагування на сучасні конфлікти.

Прагнення сприяти поліпшенню умов співіснування народів і держав на європейському континенті та в усьому світі закріплене в цінностях цих двох інституцій і є наскрізним у їхніх програмах. Трансформацію конфлікту як таку можна визначити як тему, що червоною ниткою проходить через більшу частину роботи Ради Європи та Європейської Комісії. Вона є невіддільним елементом, передбаченим у їхній діяльності з міжкультурного діалогу та навчання, частиною тренінгу з різноманіття, а також передбачена в межах заходів зі сприяння соціальній згуртованості й освіти з прав людини. Європейські інституції та неурядові організації, зокрема молодіжні організації, які вони підтримують, часто брали на себе провідну роль у зведенні мостів між сторонами конфлікту, пропонуючи підходи до подолання їхніх розбіжностей.

У контексті роботи з молоддю конфлікт є питанням, уникнути розгляду якого неможливо, адже це і наскрізна тема, і окремий напрям діяльності. Європейські інституції усвідомлюють це; обидві організації розробили певну форму специфічних програм щодо молоді та конфліктів і активно долучаються до співпраці в цьому питанні. Молоді люди стикаються з різними типами конфліктів у повсякденні та під час переходу до дорослого життя; водночас багато хто з них живе в регіонах чи середовищах, що зазнали конфлікту чи оговтуються від нього. Крім того, форми й типи конфліктів, які можуть виникати, змінюються разом із динамічним розвитком суспільств у відповідь на глобалізацію. Багато молодих людей у Європі та в усьому світі намагаються дати собі раду в умовах зростання конкуренції у сфері освіти та на ринку праці, збільшення безробіття і браку перспектив. Життя в регіоні конфлікту лише посилює ці труднощі. Щоб бути здатною задовольнити потреби молоді, молодіжна робота має адаптуватися до мінливих реалій, питань і проблем, які визначають зміни способу життя й життєвих ситуацій молодих людей.

Директорат молоді та спорту Ради Європи має понад 30-річний досвід роботи з молоддю та молодіжними НУО. З-поміж його пріоритетів на 2006 – 2009 рр.¹ в одному з ключових напрямів пріоритетної сфери «освіта з прав людини та міжкультурний діалог» була робота з трансформації конфлікту. Перелік дій, визначений як «молодь, яка сприяє глобальній солідарності та мирній трансформації конфлікту», передбачав проведення тренінгів для молодіжних лідерів/лідерок та молодіжних працівників/працівниць із конкретних тем, таких як медіація (посередництво) і вирішення, трансформація конфлікту в багатокультурних молодіжних середовищах і особлива роль молодих жінок у вирішенні конфліктів. Заходи, пов'язані з молодіжною політикою, проводили в регіонах, які страждають від заморожених конфліктів або відновлюються після збройних конфліктів (наприклад, Кавказ чи Південно-Східна Європа). Їх було реалізовано через програму допомоги Ради Європи її новим державам-членам та через програму Демократичного лідерства. Метою обох програм є підготовка передумов для демократичного розвитку й застосування верховенства закону, і вони обидві визнають ключову роль молодіжного громадянського суспільства та політичних лідерів/лідерок у таких зусиллях. Європейську молодіжну кампанію за різноманітність, права людини та участь «Усі різні – усі рівні», запущену в 2006 році, потужно підтримали молоді люди й молодіжні неурядові організації з усієї Європи. Їхньою метою було зробити внесок у зміцнення демократії в суспільстві й дати можливість європейським громадянам/громадянкам мирно співіснувати.² «Порядок денний 2020»,³ нова політика молодіжного сектору Ради Європи, підтверджує пріоритет, наданий темі трансформації конфлікту, визначаючи першочерговою метою «співіснування в різноманітних суспільствах» з особливим акцентом, зокрема, на таких питаннях:

підтримка ініціатив молоді та молодіжних організацій у попередженні конфліктів й управлінні, а також постконфліктному примиренні за допомогою міжкультурного діалогу, включно з його релігійним виміром.

У контексті роботи з конфліктами підхід Європейської Комісії щодо молодіжної політики підкреслює важливість соціального включення молоді. Суть цього підходу

полягає в розумінні й задоволенні реальних потреб молоді, а також забезпеченні того, щоб усі молоді люди мали належні можливості для здобуття якісної освіти та працевлаштування. Європейська Комісія вважає створення умов для того, щоб молоді люди зростали в здоровому й безпечному місцевому середовищі з можливостями для активної участі та якісного проведення дозвілля, внеском, що спрямований на подолання конфліктів і створення більш гармонійного суспільства. Різні варіанти для мобільності молоді, які пропонує програма Європейської Комісії «Молодь у дії», особливо орієнтована на молодих людей із меншими можливостями, – важливий інструмент для сприяння такій згуртованості. Інакше кажучи, Європейська Комісія дотримується погляду, що впровадження цілісної молодіжної політики є найефективнішим підходом до роботи з конфліктом. Це відображено в новій стратегії ЄС щодо молодіжної політики до 2020 року, прийнятій Європейською Комісією у квітні 2009 року. Нова стратегія «Молодь – інвестування та розширення прав і можливостей» (комюніке Комісії COM(2009)200) визнає той факт, що молодь – це одна з найбільш вразливих груп суспільства, особливо в контексті економічної кризи. Нова стратегія є міжсекторальною; заходи відповідно до неї відображають як короткострокові, так і довгострокові перспективи. Вона охоплює ключові сфери політики, що впливають на європейську молодь, – зокрема, освіту, працевлаштування, творчість і підприємництво, соціальне включення, охорону здоров'я та спорт, громадську участь і волонтерство молоді. Нова стратегія також підкреслює важливість молодіжної роботи та визначає посилені заходи для ефективного впровадження молодіжних політик на рівні ЄС.⁴ Для європейського молодіжного сектору, що охоплює кілька постконфліктних територій, ця стратегія може стати заходом підтримки ініційованих молоддю зусиль з відбудови миру та примирення.

Партнерство між Радою Європи та Європейською Комісією в молодіжній сфері також приділяє суттєву увагу розробленню інструментів для роботи з конфліктами через свою Євро-середземноморську молодіжну програму та сприяє такому розробленню. Закладений в основу програми підхід ґрунтується на спільному прагненні європейських інституцій боротися зі стереотипами й упередженнями, які панують у Середземноморському регіоні. У контексті програми Партнерства такі питання, як просування миру, співробітництва та прав людини в Європі, не можна розглядати окремо від реалій, що існують навколо Європи, особливо в Середземноморському регіоні, одному з найближчих її сусідів. Два цільові навчальні курси (Тренінг для тренерів/тренерок у Європейсько-середземноморському регіоні (TOTEM) та Тренінг для активних тренерів/тренерок у Європейсько-середземноморському регіоні з молодіжної роботи (TATEM)) посприяли розвитку компетентності молодіжних працівників/працівниць у регіоні стосовно роботи з конфліктами в Європейсько-середземноморському контексті. Також у межах Євро-середземноморської молодіжної програми відбулися різноманітні заходи для просування миру в співпраці з Лігою арабських держав, Фондом Анни Лінд та Ісламською організацією зі співробітництва у сфері науки та освіти (ISESCO). Тренерський довідник 11 «Мозаїка» було спеціально присвячено питанням молодіжної роботи в Європейсько-середземноморському регіоні. В одному з його розділів розглянуто поняття конфлікту і миру.⁵

1.3 У чому полягає особлива цінність молодіжної роботи в контексті трансформації конфлікту?

Молодіжна робота практично завжди пов'язана з конфліктом – чи то тому, що її учасники мають справу з різними видами конфліктів, чи тому, що її здійснюють у конфліктних регіонах. Звісно, уже накопичено багатий досвід, на якому можна повчитися.

Водночас, на противагу традиційній роботі з попередження та розв'язання конфліктів, аналогічний досвід у молодіжній сфері можна вважати таким, що має деякі унікальні характеристики. Так, у молодіжній роботі немає місця для переговорів на високому рівні, домовленостей про припинення вогню або укладення мирних угод, та все-таки, вона робить внесок у трансформацію конфлікту – зокрема, через її освітній вплив. Робота через неформальну освіту може дуже суттєво впливати на погляди й цінності її учасників/учасниць. За належних умов, цей вплив можна примножити шляхом залучення ширших спільнот молоді та старшого покоління.

В Європі й на інших континентах освітні підходи в молодіжній роботі відмінні, проте все-таки мають кілька спільних фундаментальних характеристик. Зокрема, вони ґрунтуються на уявленнях про конфлікт і підходах до нього, що суттєво відрізняються від традиційних підходів, які використовують дипломати/дипломатки чи політики/політикині, намагаючись урегулювати міжнародні конфлікти. Закріплені в міжнародних відносинах традиційні підходи (націлені на попередження конфліктів) дають яскраво виражене негативне оцінювання судження щодо поняття конфлікту. В принципі, цей тренерський довідник працює з більш позитивним підходом, розглядаючи конфлікт сам по собі як нейтральне явище – ні негативне, ні позитивне, але визнаючи, що наслідки конфлікту можуть бути негативними або позитивними залежно від обраного підходу.

Молодіжна робота довела, що відіграє важливу роль у попередженні негативних наслідків конфліктів для молоді, допомагаючи їм впоратися з конфліктами, з якими вони стикаються, у позитивний спосіб і вчитися на здобутому досвіді. Отже, цей документ ґрунтується на твердженні, що роль молодіжної роботи стосовно конфлікту полягає в попередженні негативних наслідків конфлікту та оптимізації його позитивного потенціалу за допомогою заходів з управління і трансформації – для молодих людей, завдяки їхнім зусиллям та у співпраці з ними. Надаючи можливості поставити під сумнів реальний стан речей і статус-кво, підтримуючи молодь у пошуку відповідей на її запитання, допомагаючи їй розвивати критичну грамотність, молодіжна робота робить внесок у позитивні та конструктивні соціальні зміни, а отже, і у трансформацію конфлікту.

1.4 Яким є передбачуваний внесок цього довідника?

Якщо загальною метою трансформації конфлікту є мир, критично необхідно розглянути процеси, потрібні для його досягнення, а також кроки та обов'язки залучених сторін. Як і в попередніх тренерських довідниках, ми хочемо зосередитися на можливому внеску молоді та молодіжних організацій у досягнення цієї загальної мети. Молодіжна робота справді може відігравати провідну роль у трансформації конфлікту – чи то через підвищення обізнаності та освіти молодих людей, що опинилися у конфлікті, чи то через молодіжні обміни або навчальні курси для підвищення компетентності щодо роботи з конфліктами. Молоді люди – це більше, ніж просто жертви чи винуватці/винуватиці конфлікту. Вони є учасниками/учасницями змін у суспільстві, де проживають, проте їм потрібна підтримка та простір, щоб узяти на себе цю роль і активно її виконувати.

Тому мета цього довідника – не винаходити велосипед чи розробляти нові теорії. Чим він буде відрізнятися від багатьох інших публікацій та посібників, уже опублікованих на цю тему? Імовірно (і найголовніше), тим, що проєкт із розроблення цього довідника було ініційовано на запит молодіжних організацій та молодіжних працівників/працівниць, активно задіяних на місцях – у конфліктних чи постконфліктних регіонах, у роботі з молодими людьми, які опинилися в конфлікті, та з молодими людьми, зацікавленими у сприянні трансформації конфлікту. Він не має на меті оцінювати ситуацію чи надавати рішення для конфліктів, що відбуваються в кон-

кретних регіонах і на конкретних територіях, а радше робить акцент на основних проблемних темах, які представляють конфліктний потенціал і присутні як конфліктні питання в житті молоді. З цією метою ми спробували зібрати в цьому довіднику добре відомі уявлення про конфлікти та специфічний досвід молодіжних працівників/працівниць у цій галузі, пропонуючи заходи, що дадуть змогу застосовувати на практиці й передавати навички та знання щодо трансформації конфлікту в межах освітньої діяльності інституцій, які підтримують Партнерство між Європейською Комісією та Радою Європи в молодіжній сфері, просувають підхід за принципами неформальної освіти. Цей підхід визначає всі попередні тренерські довідники й дає змогу читачеві/читачці втілювати описані теорії у практичних діях через покрокові інструкції щодо створення умов, необхідних для набуття відповідного досвіду.

Цей тренерський довідник має особливу цінність у сфері трансформації конфлікту і молодіжній сфері, оскільки розгляд питання в ньому розпочато з того, що молоді люди вже зробили та роблять для трансформації конфлікту в місцевому, національному та міжнародному середовищах – там, де вони самі проживають конфлікт. А ще він є спробою розглянути ці реалії під час розроблення молодіжних політик на основі результатів досліджень про реальне становище молоді. Документ має на меті представити комплексний підхід до трансформації конфлікту, звертаючись до різних думок, різноманітних практик і досвіду в цій сфері та різних методів роботи з конфліктом.

Коли команда з підготовки довідника зібралася вперше, обговорення того, яким саме має бути цей тренерський довідник, тривало багато годин, проте швидко було досягнуто консенсусу щодо того, що команда не хотіла в ньому бачити: це не мав бути примітивний набір базових інструментів, що навчав би молодіжних працівників/працівниць вирішувати конфлікти. Мета команди, яка розробила цей ресурс – радше надати підтримку молодіжним працівникам/працівницям, які безпосередньо працюють із молоддю щодо конфлікту або в умовах конфлікту, молодіжним лідерам/лідеркам, активно задіяним у молодіжних НУО, та тренерам/тренеркам і фасилітаторам/фасилітаторкам, які потребують методичних порад щодо їхньої освітньої роботи з молоддю. Також тренерський довідник може зацікавити розробників/розробниць молодіжних політик і дослідників/дослідниць, які працюють над цим конкретним питанням і шукають добрі практики чи конкретні приклади молодіжної роботи, пов'язаної з конфліктом. Маємо надію, що молоді люди, які перебувають в умовах конфлікту або цікавляться роботою над трансформацією конфлікту, знайдуть у ньому корисні матеріали та аспекти. Призначення тренерського довідника – стати ресурсом для фасилітованих рефлексій і практичної діяльності на стику молодіжної роботи та трансформації конфлікту.

Якщо доводиться мати справу з конфліктом, без контексту не обійтися. Імовірно, застосування «універсальних» рішень не розв'яже реальні проблеми на місцях. Щоб робота з конфліктами була ефективною, потрібно спершу зрозуміти та проаналізувати їхню динаміку, уважно їх розглянути та вже потім розпочинати якісь дії. Також необхідно підготувати конкретний план дій, адаптований до того чи того конфлікту. З іншого боку, існують обмеження щодо того, якою мірою молодіжна робота може, повинна чи могла би сприяти трансформації конфлікту. Молодіжні працівники/працівниці не можуть вирішити всі конфлікти. Тому цей довідник пропонує читачеві/читачці поміркувати про можливі обмеження та виклики під час розгляду способів роботи з конфліктами та способів підтримки ініціатив молоді, спрямованих на самостійну роботу з конфліктами. Це означає, що в цьому довіднику розглянуто різні підходи, що можуть підійти для роботи з різноманітними цільовими групами – і для молоді, яка бореться з конфліктом і постконфліктними викликами на місцевому рівні, і для молоді, яка прагне мати вплив на політичний процес. Тренерський довідник акцентує на можливостях для дій, які молодіжна робота може віднайти та підтримати, а також на тому, як молодіжна робота може

посприяти реалізації добре продуманих ініціатив для поліпшення становища молодих людей, які переживають конфлікт.

З огляду на зазначене кінцевою метою цього довідника вважаємо надання молодіжним працівникам/працівницям та лідерам/лідеркам, які опрацьовують питання конфліктів у їхній повсякденній практиці, ресурсів, які допоможуть їм працювати з конфліктами та підходити до них конструктивно через заходи неформальної освіти. У ньому зроблено спробу привести читача/читачку до розуміння, як саме конфлікт функціонує стосовно молодих людей, щоб вони могли відкрити для себе потенціал їхньої молодіжної роботи для конструктивного втручання в конфлікти, з якими стикаються. Ті, хто прочитають цей тренерський довідник, не вирішать після цього всі конфлікти, але ми сподіваємося, що нашого читача / нашу читачку надихнуть нові запитання й ідеї щодо способів роботи з конфліктами та їхнього значення в конкретних контекстах.

1.5 Що містить цей довідник?

У наступних розділах Тренерського довідника у нас буде змога дослідити різноманітні аспекти молодіжної роботи у зв'язку з конфліктом. Ідея цього розділу полягає у тому, щоб провести читачів і читачок через усю публікацію та знайти відповіді на запитання, які вони вважають важливими і складними в щоденній роботі з молоддю; також маємо надію, що на цьому шляху вони зможуть зробити якісь нові відкриття.

Хоча тренерський довідник було розроблено як єдине ціле, необов'язково читати його від початку до кінця, щоб узяти для себе щось корисне. Разом із тим, зміст концептуальної частини довідника дуже важливий для розуміння конфлікту, його зв'язку з молодіжною роботою та того, як молодіжна робота може розглядати конфліктні питання. Це розуміння знадобиться для того, щоб мати можливість працювати із вправами, описаними в розділі 5. Тому, перш ніж почати обдумувати застосування вправ, рекомендуємо вам ознайомитися з концептуальною частиною тренерського довідника.

Окрім цього вступу, довідник містить п'ять основних елементів.

У розділі 2 «Молодь в умовах конфлікту» досліджено контекст молодіжної роботи у зв'язку з конфліктом. Ми розглядаємо кілька способів, за допомогою яких молодіжну роботу активно практикують у конфліктних середовищах, а також шляхи проникнення конфлікту в ситуації молодіжної роботи. Ми вивчаємо, як молодіжна робота, молодіжні організації та окремі молоді люди можуть відігравати конструктивну роль у зусиллях щодо трансформації конфліктів, із якими вони стикаються. Водночас у цій частині тренерського довідника ми намагаємося зрозуміти деякі з багатьох вимог, які перед молодіжними працівниками/працівницями та молодіжними лідерами/лідерками висувають конфліктні ситуації з погляду відповідальності й необхідних кваліфікацій. У цьому розділі ми наводимо приклади молодіжної роботи з Європи та інших частин світу, які, на нашу думку, є прикладами того, як молодіжна робота, молодіжні організації та окремі молоді люди можуть працювати та фактично працюють з конфліктними реаліями й пов'язаними з ними викликами. Ми досліджуємо деякі з цих обмежень, зосереджуючи увагу на численних прикладах можливого позитивного впливу молодіжної роботи на процес трансформації конфлікту.

У розділі 3 «Розуміння конфлікту» представлено деякі з багатьох уявлень про конфлікт, а також пояснення його динаміки. У першій частині розділу розглянуто різні концепції конфлікту; при цьому ми намагалися врахувати специфіку роботи з молодими людьми над конфліктом та у зв'язку з ним у контексті молодіжної роботи. У другій частині розділу ми звертаємо увагу на те, що конфлікт є динамічним проце-

сом. Баланс сил і доступних ресурсів, дійових осіб чи компонентів конфлікту з часом може зазнавати різких змін, тому аналіз конфлікту має бути безперервним. Із цим пов'язаний той факт, що робота з конфліктом і втручання в конфлікт є довготривалим процесом. У цьому розділі детально обговорюємо етапи конфлікту, а також кроки до його ескалації та деескалації.

Розділ 4 «Молодіжна робота в умовах конфлікту» починається з розгляду того, як конфліктні парадигми впливають на підходи до втручання в конфлікт і як чотири сучасні основні підходи до втручання в конфлікт – вирішення, попередження, трансформація та управління – пов'язані з молодіжною роботою. У ньому обговорюємо багатофункціональний підхід до роботи з конфліктами, що надає важливого значення залученню громадянського суспільства та волонтерського молодіжного сектору. Розділ завершується дослідженням деяких практичних аспектів способів втручання в конфлікти й надає поради щодо роботи з втручанням у конфлікт, включно з картуванням конфлікту, рішеннями зі співпраці, методами комунікації, переговорами, медіацією (посередництвом) та іншими видами втручання третіх осіб.

Розділи 2, 3 і 4 становлять концептуальну частину тренерського довідника. У них періодично з'являтимуться вставки під заголовком «Над цим варто подумати». Їхнє призначення – допомогти читачам/читачкам осмислити більш концептуальний (навіть теоретичний) матеріал про конфлікт, представлений у цих розділах, у безпосередній прив'язці до їхнього власного досвіду молодіжної роботи чи пов'язаної з нею діяльності. Їх можна використовувати як у самотійній, так і в командній роботі, а з певною адаптацією вони можуть стати основою для вправ з рефлексії щодо конфлікту (та молодіжної роботи над конфліктом) разом із колегами в контексті ваших реалій молодіжної роботи. Адаптувавши наведену в цих вставках інформацію, її можна використовувати навіть як вправи з рефлексії в роботі з вашою групою молоді. Оскільки вона вимагає рефлексії про взаємозв'язок між конфліктом і молодіжною роботою, можливо, вона краще підійде для роботи зі стажерами/стажерками, долученими до вашої діяльності, – вони зможуть здобути конкретні знання про способи роботи з конфліктом у контексті молодіжної роботи (на відміну від роботи зі «звичайною» групою молодих людей).

Також у цих розділах можна знайти багато прикладів проєктів і (молодіжних) організацій, які працюють у цій сфері. Їхня мета – продемонструвати, як різноманітні концепції конфліктів і підходи до них втілюють у практичній роботі з молоддю. Крім того, наприкінці кожного з цих розділів наведено блок ресурсів, який містить детальні відомості про те, де можна знайти додаткову інформацію для подальшого ознайомлення чи дослідження (книги, відповідні організації та вебсайти).

Розділ 5 – це розділ з вправами, присвячений практичним порадам щодо того, як працювати над конфліктом та в умовах конфлікту, а також як розглядати питання трансформації конфлікту в молодіжній роботі. У першій частині розділу представлено кілька базових ідей щодо способів роботи в контексті неформальної освіти та молодіжної роботи через висвітлення деяких ключових принципів і міркувань у роботі з молоддю над проблемами конфлікту та фасилітації відповідних заходів. Друга частина пропонує огляд вправ із поясненням, як їх читати та розуміти, а також інструкції щодо їх проведення. Звичайно (і в цьому довіднику ми будемо повторювати це ще не раз), не існує універсальних рецептів вирішення конфліктів, і ці заходи ми розробляли не з такою метою. Також вони не є «готовими для використання» в будь-яких обставинах, однак вони допоможуть вам обміркувати, як можна впоратися з конфліктами, з якими ви стикаєтесь у контексті молодіжної роботи. А ще це вдалі приклади вправ, які, за умови належної адаптації, можна використовувати в межах молодіжної роботи для вивчення й розуміння питання конфлікту.

Розділ 6 – це глосарій термінів. Іноді «жаргон» теми конфліктів може бути складним для розуміння, особливо іноземною мовою. Тому ми зібрали деякі найскладніші терміни й поняття зі стислими та простими визначеннями, що можуть знадо-

битися читачам/читачкам. Це не вичерпний показник термінів, але маємо надію, що він зробить тренерський довідник зручним для користування.

Крім того, по всьому довіднику де-не-де з'являтимуться короткі вставки у форматі статей на різні теми, пов'язані з конфліктами. Ми називаємо їх «конфліктними дилемами». У цих статтях досліджено ключові дискусії навколо сучасних проблем, які регулярно висвітлюють у ЗМІ, що часто відбувається через їхній конфліктний потенціал (наприклад, міграція чи насильство у молодіжному середовищі). Ми навмисно наводили приклади суперечливих ситуацій, указуючи на різні аспекти дискусії та причини, чому представлені ситуації мають конфліктний потенціал. Сподіваємося, що, ознайомившись із цими дилемами, читачі/читачки отримають нові ідеї та альтернативні погляди на проблеми, з якими вони стикаються в контексті молодіжної роботи. Не всі погодяться з усіма твердженнями, висловленими в дилемах, і хоча ми намагалися розглядати ці контroversійні питання максимально делікатно, наша мета передусім полягає у відкритій дискусії, не обмеженій жодними табу.

Звісно, деякі теми в цьому довіднику не висвітлено. Ми не наводимо аналіз конкретних міжнародних/регіональних чи національних конфліктів або тематичних досліджень, які дають відповіді на запитання, як їх «вирішувати». Це було поза межами компетенції більшості фахівців/фахівчинь у сфері конфліктів та міжнародних дипломатів/дипломаток, і, безумовно, виходить за межі нашого тренерського довідника. Також цей довідник не призначений для використання його як навчального посібника для тих, хто бажає здобути необхідну кваліфікацію з передових методик медіації в конфліктах чи навички ведення переговорів. Для задоволення цієї потреби є безліч доступних спеціалізованих ресурсів і навчальних курсів. Окрім того, оскільки є інші тренерські довідники, присвячені іншим темам, пов'язаним із молодіжною роботою, як, наприклад, розроблення проєктів та управління ними, способи підготовки тренінгових заходів, міжкультурне навчання тощо, ми не подавали в цьому тренерському довіднику конкретні рекомендації щодо розроблення (освітніх) «миротворчих проєктів». Інші тренерські довідники з цієї серії можна знайти на вебсайті: www.youth-partnership.net. Найбільш релевантними додатковими довідковими матеріалами для роботи з конфліктами ми вважаємо тренерські довідники під номерами 1 («Організаційний менеджмент»), 3 («Управління проєктами»), 4 («Міжкультурне навчання»), 6 («Основи тренінгу»), 10 («Освітнє оцінювання») та 11 («Молодіжна робота в Європейсько-середземноморському регіоні»).

Сподіваємося, що, використовуючи цей довідник, ви знайдете одну-дві відповіді, у вас виникне ще більше запитань, а головне – ви отримаєте додаткове натхнення й мотивацію для втілення ваших ідей на практиці.

Примітки

1. Пріоритетами, визначеними на 2006 – 2009 роки, стали: освіта з прав людини та міжкультурний діалог, участь молоді та демократичне громадянство, соціальна згуртованість і включення молоді, розвиток молодіжної політики.
2. Додаткова інформація про кампанію й різноманітні заходи в її межах доступні за посиланням: <http://alldifferent-allegal.info>.
3. Повний текст «Порядку денного 2020» можна завантажити за посиланням: <http://youthministers2008.org/documents.phtml>.
4. Повний текст комюніке доступний для завантаження за посиланням: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0200:FIN:EN:PDF>.
5. На момент написання в середині 2009 року тренерський довідник «Мозаїка», присвячений питанням молодіжної роботи в Європейсько-середземноморському регіоні, ще не доступний для завантаження за посиланням: www.youth-partnership.net.

2. Молодь в умовах конфлікту

2.1 Вступ

...Понад шістдесят молодих людей загинули за трагічних обставин унаслідок конфліктів між злочинними угрупованнями та із застосуванням зброї [у Великій Британії] у 2008 р. Дослідження довели, що молодіжна робота – найефективніший спосіб попередити такі злочини. Крім того, вона ще й знижує ймовірність повторного вчинення правопорушень. Молоді, яка стикається з життєвими труднощами, молодіжна робота дає унікальну надію та пропонує альтернативи, що дають змогу реінтегруватися в освіту й повернутися до праці. Також молодіжна робота – ключ до активного громадянства серед молоді, а молодіжні працівники/працівниці підтримують більшість нових молодіжних рад і парламентів.¹

Бачення ролі молоді залежатиме від вашого співрозмовника / вашої співрозмовниці: хтось відгукуватиметься про молодих людей як про найефективніших миротворців/миротвориць, а хтось покладатиме на них відповідальність за жахливі звірства, вчинені в міжнародних конфліктах. Фахівці/фахівчині з молодіжної роботи та волонтери/волонтерки, які працюють із конфліктами, що з'являються в житті молодих людей, наголошують, що жодна з цих крайнощів не надто сприяє розумінню складних відносин між молоддю та конфліктом. У цьому розділі тренерського довідника зроблено спробу трохи пролити світло на це комплексне питання.

У ньому досліджуємо контекст молодіжної роботи у зв'язку з конфліктом. Ми розглядаємо кілька способів, за допомогою яких молодіжну роботу активно практикують у конфліктних середовищах, а також шляхи проникнення конфлікту в ситуації молодіжної роботи. Ми вивчаємо, як молодіжна робота, молодіжні організації та окремі молоді люди можуть відігравати конструктивну роль у зусиллях щодо трансформації конфліктів, із якими вони стикаються. Водночас у цій частині тренерського довідника ми намагаємося зрозуміти деякі з багатьох вимог, які перед молодіжними працівниками/працівницями та молодіжними лідерами/лідерками висувують конфліктні ситуації з погляду відповідальності й необхідних кваліфікацій.

У цьому розділі ми наводимо приклади молодіжної роботи з Європи та інших частин світу, які, на нашу думку, є взірцями того, як молодіжна робота, молодіжні організації та окремі молоді люди працюють із конфліктними реаліями та пов'язаними з ними викликами.

Цей розділ закінчується швидкою перевіркою в реальних умовах. Молодіжна робота не зможе вирішити всі форми конфліктів. Вона просто має свої обмеження – з погляду наявних ресурсів і з погляду обсягу доступної взаємодії. Також у неї є обмеження в аспекті визнання, адже не кожен, хто відповідає за пошук рішень для врегулювання конфлікту, розглядатиме молодіжну роботу як потенційний варіант для співпраці. Ми досліджуємо деякі з цих обмежень, проте зосереджуємося на численних прикладах можливого позитивного впливу молодіжної роботи на процес трансформації конфлікту.

2.2 Сфера молодіжної роботи

Сфера молодіжної роботи вирізняється надзвичайним різноманіттям. Молодіжну роботу в різних країнах, регіонах та громадах здійснюють по-різному. Часто, залежно від конкретних соціальних і політичних традицій, що склалися в суспільстві, молодіжна робота може охоплювати будь-які види діяльності – від організації дозвілля до структурованих освітніх заходів з узгодженою навчальною програмою. Молодіжну роботу також можна здійснювати в різних місцях: у закладах освіти та

поза ними, у спеціалізованих молодіжних центрах і навіть у «неформальних» або невизнаних місцях, де молоді люди просто збираються разом.

Визначення поняття молодіжної роботи

Головна мета молодіжної роботи – надати молодим людям можливості формувати власне майбутнє. Молодіжна робота – узагальнювальне поняття, що охоплює заходи соціального, культурного, освітнього чи політичного характеру, які проводять з молоддю та для молоді. Дедалі частіше заходи з молодіжної роботи також містять заняття спортом і надання послуг для молоді. Молодіжна робота належить до сфери «позашкільної» освіти, яку найчастіше називають неформальним або інформальним навчанням. Загальними цілями молодіжної роботи є інтеграція та включення молоді в суспільство. Вона також може бути спрямована на особисту й соціальну емансипацію молодих людей від залежності та експлуатації.

... Хоча в багатьох європейських країнах її визнають, заохочують і фінансують державні органи, в інших вона має лише маргінальний статус, повністю залишаючись у сфері добровільної діяльності... Молодіжна робота все тісніше переплітається зі сферою соціальних послуг, які раніше надавала держава загального добробуту. Тому вона містить роботу над такими аспектами, як освіта, працевлаштування, надання допомоги й підтримка, забезпечення житлом, мобільність, кримінальне правосуддя й охорона здоров'я, а також більш традиційні сфери – участь, молодіжна політика, культурна діяльність, профорієнтація, дозвілля та спорт. Молодіжна робота часто має на меті охопити конкретні групи молоді, наприклад, молодь із незахищених верств населення, що проживає в соціально неблагополучних регіонах, або молодих іммігрантів/іммігранток, зокрема біженців/біженок та шукачів/шукачок притулку. Іноді молодіжну роботу можуть організовувати навколо певної релігійної традиції.²

Заходи молодіжної роботи передбачають різноманітні підходи до роботи з молоддю:

- підходи, орієнтовані на надання послуг: їх застосовують у підготовці заходів для молоді, які спрямовані на її захист і пропонують їй послуги у сфері охорони здоров'я, соціального забезпечення, працевлаштування, освіти та тренінгів, культури, дозвілля, спорту тощо, але їх не обов'язково розробляють і впроваджують у співпраці з молоддю. Це радше заходи, які проводять дорослі для молоді, підлітків і дітей;
- підходи, засновані на партнерстві: до них вдаються під час підготовки заходів у партнерстві з молоддю, де молодь має право голосу під час розроблення й реалізації заходів. Знову ж таки, вони можуть містити різноманітні тематично орієнтовані заходи, а також питання вироблення політик і програми, де молодим людям надають можливість брати участь як рівноправним партнерам/партнеркам;
- підходи, що базуються на молодіжному лідерстві: їх використовують у підготовці заходів самими молодими людьми з питань, які їх цікавлять та/або хвилюють. Молодь самостійно проводить заходи для інших молодих людей всередині організації чи групи однолітків.

Варто замислитись!

Який підхід / які підходи до молодіжної роботи ви використовуєте у вашій молодіжній організації?

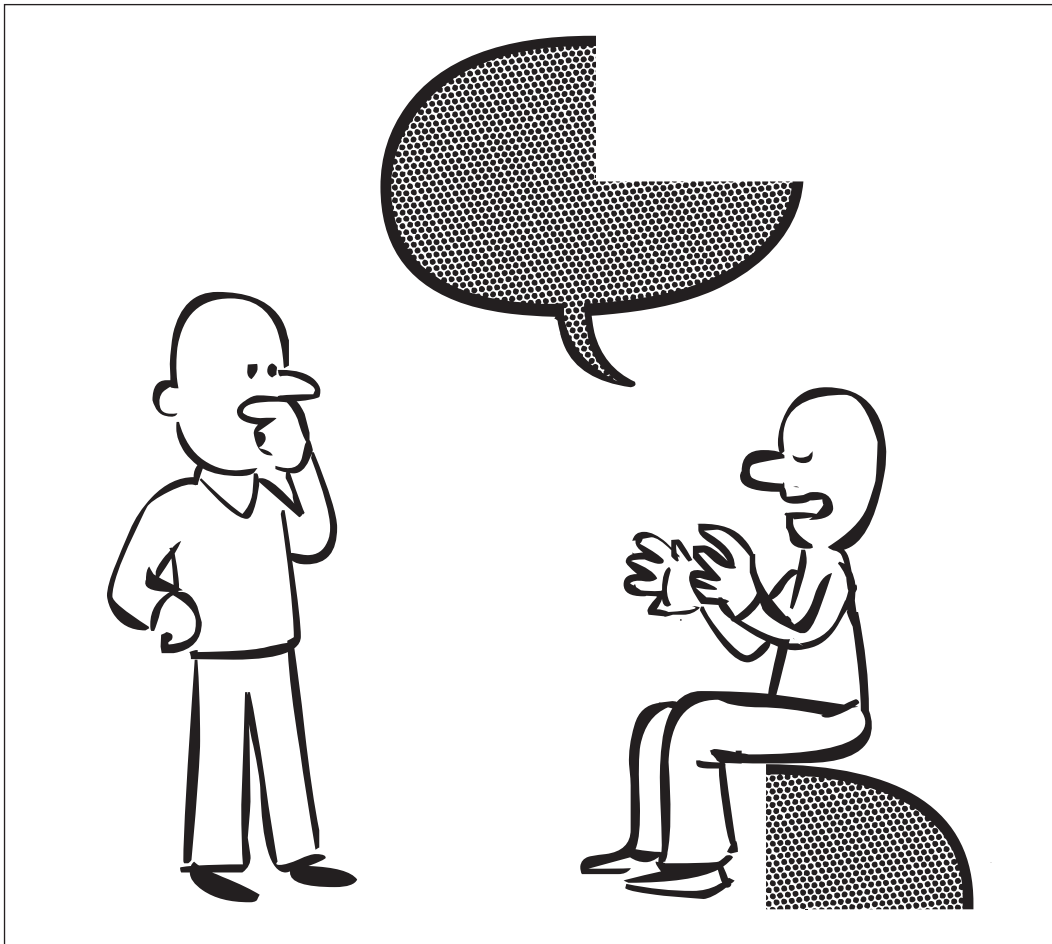
Усі перелічені способи роботи з молоддю складають у сукупності молодіжну роботу. Ці підходи не існують поодиночі. Не можна сказати, що якийсь один із підходів характеризує молодіжну роботу організації в усій її повноті. На практиці молодіжна робота часто покладається на поєднання всіх трьох підходів. Навіть у суспільствах, які дуже постраждали від негативних наслідків конфлікту, таких як насильство чи війна, наявні ці види роботи з молоддю. Вони можуть бути не забезпеченими державою або недоступними для переважної більшості молодих людей. У такому разі їх найчастіше реалізують на практиці в контексті недержавного, некомерційного секторів або сектору громадянського суспільства чи навіть зусиллями підпільних організацій.

Дилема 1: Табу

ДИЛЕМА

«Життя зручне для нас, тому що ми знаємо – куди б ми не пішли, більшість людей, яких ми зустрінемо, будуть стримуватись у їхніх діях щодо нас, керуючись набором табу на майже інстинктивному рівні».

Гевлок Елліс³



Слово табу походить із тонганської мови (офіційної мови полінезійської держави Королівство Тонга). Капітан Джеймс Кук вперше використав його у своєму щоденнику в 1777 році:

Табу загалом означає «заборонене»... Коли щось заборонено їсти чи використовувати, кажуть, що це табу.⁴

Нині цей термін використовують в усьому світі для висловлення заборони обговорювати певні питання через соціальні звичаї.

Цікавим аспектом табу є їхній неявний, невиражений характер. Якщо говорити про важливість табу як соціальних правил, то вони залишаються неписаними, але існують у суспільстві як частина понять (із франц.) *savoir-vivre* («знання правил гарного тону») і *savoir être* («соціальні навички»). В одних спільнотах табуйованими будуть

розмови про гроші, в інших – теми сексу, Бога тощо. Однак, оскільки табу не записані й не кодифіковані, стороннім людям складно їх ідентифікувати.

Табу з'являються через політичну напруженість або незручні ситуації, що виникають внаслідок порушення суперечливих тем. Такі проблеми важко вирішити, вони можуть бути болючими для суспільства загалом. Дебати щодо них часто придушують як політично некоректні або образливі. Отже, питання, яких вони стосуються, стають табу. Водночас табу розглядають ще і як спосіб забезпечення поваги. Визначення табуованої теми створює соціальні обмеження щодо її обговорення та публічних згадок про неї. Коли ці табу знімають, певні групи можуть почуватися під загрозою або помічати применшення їхнього раніше набутого статусу. З іншого боку, табу також можуть бути причиною утисків, коли нездатність відкрито говорити про назрілу проблему поглиблює несправедливість. Наслідки порушення табу не так легко передбачити. У деяких випадках це може призвести до виникнення протиріч та відкрити дискусію, а також у кінцевому підсумку поліпшити ситуацію для певних частин відповідної громади. Однак іноді наслідком може стати виключення спільноти чи групи. У деяких випадках прямими наслідками «порушення меж» були погрози смертю та насильство.

Один політик якось сказав:

Сучасні табу – вже не про смерть чи сексуальність. Сьогодні найсильніше табу – це заборона чітких уявлень про те, що правильно і неправильно. Або, що ще гірше, заборона чітко вказувати іншим людям, що правильно, а що неправильно, і зупиняти тих, хто переступає межу. Страх виявитися моралістом перетворився на страх перед самою мораллю; як наслідок, багато людей у нашій країні відчувають, що заблукали. Знайти правильний шлях уперед буде складно, якщо ми не домовимося про базові цінності й те, де саме встановлювати обмеження.⁵

Це вказує на те, якою мірою суспільство досягло нового етапу в дискусії щодо обмежень свободи слова та поваги до відмінностей. Чи то карикатури на пророка Магомета,⁶ погрози на адресу письменників/письменниць, які критикують іслам, чи заперечення Голокосту⁷ – результатом стає різка реакція всіх сторін на відповідні суперечки у ЗМІ та в усьому громадянському суспільстві, що в деяких випадках призводить до демонстрацій із застосуванням сили. Тоді як багато хто відкидає ідею про те, що деякі речі просто не можна критикувати, британський історик Тімоті Гартон Еш⁸ нагадує нам, що свобода слова не означає, що будь-кому має бути дозволено говорити будь-що і будь-коли, визначаючи, наскільки делікатною може бути дискусія такого плану. Повага до інших у контексті мирного співіснування передбачає встановлення самообмежень та усвідомлення того, що можна, а що не можна говорити публічно. Саме так табу можуть стати потужними інструментами соціального й політичного контролю. Це може мати позитивний вплив у тому сенсі, що дозволить певним громадам почуватися захищеними від упереджень. Водночас наслідки табування можуть бути й негативними. Табу – потужний вектор влади. Вони можуть сприяти утискам певних маргінальних, незадоволених груп, а також груп, що дотримуються незручних політичних поглядів та висловлюють політично некоректні думки – у тому сенсі, що критикувати провладних осіб неприйнятно. Отже, табу опосередковано створюють для держав такі умови, що дають їм змогу діяти в секуритарний та авторитарний спосіб.

Табу – частина нашого життя, усвідомлюємо ми це чи ні. Ми маємо жити з ними. Табу відіграють позитивну й захисну роль у формуванні соціальної взаємодії, устанавлюючи межі й підстави для поваги між окремими особами та громадами й у такий спосіб сприяючи відкритій дискусії та взаємному залученню. Але коли табу використовують як інструменти для забезпечення контролю над людьми, вони можуть стати причиною сегрегації, маніпуляцій і насильницьких конфліктів. Молодіжна робота, особливо миротворча робота з молоддю та освіта з прав людини, вимагає чесності й готовності вирішувати проблеми, руйнувати бар'єри та стереотипи між (молодими) людьми, а також потребує створення безпечних просторів для дискусій і обміну різними поглядами. Чи можна цього досягти, не порушуючи

табу? Чи має молодіжна робота втручатися в розвиток дозволів і заборон, що стали елементами внутрішньої культури? Досвід, зокрема досвід молодіжної роботи в конфліктних ситуаціях, показує, що молодіжна робота може відчинити двері для діалогу між групами, які за інших обставин ніколи б не зустрілися й не обмінялися поглядами. Саме тут молодіжна робота може певною мірою вивести назовні та вербалізувати чутливі питання, створюючи потенціал для зміцнення довіри й переступови для можливих змін.

2.3 Практика молодіжної роботи щодо конфлікту

Сфера молодіжної роботи дуже різноманітна; молодіжна робота зазнає різноманітних впливів, і також вона може передбачати різноманітні підходи до конфліктів. Через експерименти, інновації та практичну діяльність молодіжні організації, неформальні колективи молодих людей, групи однолітків та професійні молодіжні працівники/працівниці зробили внесок у розвиток практики управління конфліктами та трансформації конфліктів.

У певному сенсі, це сталося тому, що:

2.3.1 Молодіжна робота може відбуватися в конфліктних контекстах

Молодіжна робота знайшла багато простору для дій у ситуаціях, коли конфлікт впливає на соціальні відносини, економіку та інші аспекти повсякденного життя, а отже, і на життя молоді, яка живе в цих умовах. Отже, молодіжна робота має досвід реалізації в конфліктних середовищах – особливо на передконфліктному та постконфліктному етапах.⁹ Також є випадки, коли молодіжну роботу здійснюють у розпал бойових дій. Особливо це стосується випадків, коли конфлікт триває протягом тривалого часу й де насильство є постійною загрозою, але не обов'язково щоденним явищем. Так само, якщо не частіше, у таких регіонах, як Європа, молодіжну роботу активно здійснюють у ситуаціях, де конфлікт може бути наявним і набуває різноманітних форм, наприклад, між ідеологічними групами.

Варто замислитись!

Чи відомо вам про будь-які заходи молодіжної роботи у контексті конфліктів? Чи берете ви участь у таких заходах? Якщо так, то де це відбувається? Яким є контекст? Чи можете ви описати цю молодіжну роботу? На чому вона зосереджена? Які види заходів можливі? З якими труднощами ви стикаєтесь?

2.3.2 Конфлікти можуть відбуватися в контекстах молодіжної роботи

Ситуації молодіжної роботи можуть передбачати конфлікти самі по собі. Такі конфлікти виникають між учасниками/учасницями різного походження, між групами з різних міських середовищ, між учасниками/учасницями різної статі, між молодими людьми та їхніми молодіжними працівниками/працівницями, між групами молодих людей із різних країн, через різні філософські погляди тощо. Ці різноманітні конфлікти, хоча і створюють проблеми як для учасників/учасниць, так і для молодіжних працівників/працівниць, водночас дають їм можливості для навчання. Вони можуть стати творчими каталізаторами для всіх зацікавлених сторін, спонукаючи їх переглянути їхні цінності, погляди та догмати віри, а також знайти ідеї для спільної роботи заради взаємної вигоди.

Варто замислитись!

Згадайте випадок, коли у вашій практиці молодіжної роботи стався конфлікт. Що стало причиною? Як ви впоралися з цією ситуацією? Чи можна було трансформувати її в позитивну можливість для навчання? Якщо так, то чого навчилися різні люди, залучені в цей процес?

2.3.3 Молодіжна робота прямо чи опосередковано працює з конфліктами в міру їх виникнення

Можна знайти багато видів заходів у межах молодіжної роботи, безпосередньо спрямованих на конфлікти, які молоді люди переживають або які безпосередньо впливають на цих молодих людей, незалежно від того, у яких обставинах конфлікту ці заходи проводять. Сюди належать усі види заходів для зміцнення довіри й відбудови миру, проекти, що їх проводять між двома громадами, та проекти із примирення, акції, що просувають ненасильство, тощо. Водночас більшу частину молодіжної роботи здійснюють без явного наміру «працювати над» конфліктами (тут маємо на увазі спроби їх вирішити). Проте ця більш «непряма» форма молодіжної роботи, пов'язаної з конфліктом, дуже важлива, адже вона дає молоді змогу відчувати на собі зовсім інший досвід, альтернативний їхньому досвіду в конфлікті. А ще вона створює для молоді безпечний простір, де можна розслабитися, розглянути нові чи інші питання, вивчити щось нове в ігровій формі та обмірковувати проблеми, що зазвичай цікавлять молодих людей. Цей вид молодіжної роботи має незапланований або опосередкований зв'язок із конфліктами навколо неї та виносить на перший план запитання: чи для того, щоб працювати над трансформацією конфлікту, необхідно говорити про конфлікт?

Варто замислитись!

Згадайте ситуацію, коли ви працювали з конфліктом опосередковано через молодіжну роботу. З якою групою ви працювали? Як саме ви це робили? Який вид заходів ви використовували? На яких питаннях були зосереджені ці заходи?

Це привело фахівців/фахівчинь з молодіжної роботи до розуміння, що робота над конфліктом і в умовах конфлікту вимагає наявності в молодіжних працівників/працівниць та лідерів/лідерок загальних і спеціальних компетентностей з молодіжної роботи. Практика молодіжної роботи у зв'язку з конфліктом – чи то в контекстах насильницького конфлікту, чи в більш типових контекстах молодіжної роботи (наприклад, молодіжні клуби, виїзні заходи різних молодіжних організацій тощо) – дуже схожа на практику молодіжної роботи загалом. Водночас вона має деякі особливі характеристики, які вимагають наявності специфічних навичок і компетентностей у тих, хто до неї залучені. Деякі з них можна розглядати як частину ширшої фасилітації та міжкультурної компетентності (уміння слухати, рефлексувати, ставити себе на місце іншої людини або толерантність до невизначеності, групова динаміка молодих людей, культурна чутливість, чутливість до наявності утисків або дискримінації тощо). Інші є специфічними для розуміння динаміки конфлікту та необхідності аналізувати конфлікт, а також для усвідомлення того, що дії у зв'язку з будь-якою формою конфлікту означають, що людина також стає активним учасником / активною учасницею цього конфлікту.

Варто замислитись!

Які компетентності, на вашу думку, мають бути в молодіжних працівників/працівниць та лідерів/лідерок, які працюють з молоддю над конфліктом та в конфліктних середовищах?

Тоді як звичайна молодіжна робота спрямована на розширення прав і можливостей молодих людей, створення умов для їхнього активного громадянства, самореалізації, повноцінної участі в їхніх громадах і суспільстві, а також соціальних змін, то молодіжна робота, яка так чи так стосується конфліктів, також має на меті підтримати її учасників/учасниць у процесі прийняття рішень щодо того, чому і як саме діяти в умовах конфлікту, і як трансформувати його (особливо у випадках, коли він деструктивний) у щось значуще та корисне для зацікавлених осіб, громад і

суспільств. Це можна вважати ключовою метою молодіжної роботи для трансформації конфлікту.

2.4 Трансформація конфлікту через молодіжну роботу

Існує велика різноманітність творчих способів працювати з конфліктами та трансформувати їх через молодіжну роботу. Найважливіші з них такі:

- заходи з відбудови миру;
- заходи, що просувають ненасильство;
- заходи з формування довіри та примирення;
- заходи молодіжної роботи, присвячені конкретним темам, – наприклад, навколишнє середовище;
- заходи молодіжної роботи, що залучають мистецтво та спорт.

У розділі 4 цього тренерського довідника під назвою «Молодіжна робота в умовах конфлікту» ми представляємо інструменти для втручання (інакше кажучи, реальні методи роботи з конфліктами), які використовують фахівці з відбудови миру і трансформації конфліктів, але які так само легко можна застосувати для досягнення щойно вказаної мети. Отже, у цьому розділі ми хотіли б розповісти про деякі конкретні способи, за допомогою яких молодіжна робота в Європі та інших країнах поєднується з роботою над конфліктом і конструктивно сприяє трансформації різних видів конфліктів – між людьми, громадами й навіть між державами. При цьому ми будемо говорити про заходи, що передбачають використання деяких інструментів втручання, які докладно розглянемо в розділі 4.

2.4.1 Заходи з відбудови миру в молодіжній роботі¹⁰

Низка національних і міжнародних організацій, зокрема молодіжних, описують їхню діяльність у конфліктних середовищах як заходи з відбудови миру. Ці заходи спрямовані на врегулювання насильницьких конфліктів¹¹ та встановлення сталого миру; при цьому активно беруть до уваги той факт, що припинення насильства не веде автоматично до мирного, стабільного соціального й економічного розвитку.¹²

Об'єднана мережа молодих миротворців (UNOY Peacebuilders)

www.unoy.org

З-поміж небагатьох ініціатив, яким вдається пропагувати та відстоювати визнання молодих людей особами, які розбудовують мир, є Об'єднана мережа молодих миротворців, або так звана UNOY. Це динамічна мережа молодих людей і молодіжних організацій по всьому світу, які працюють задля досягнення миру і трансформації конфліктів, долучаються до нетворкінгу, тренінгів та розширення прав і можливостей на підтримку молодіжних проєктів, а також беруть участь у заходах з адвокації й агітації та практичних дослідженнях щодо ролі молоді у відбудові миру. У своїй адвокаційній практиці Об'єднана мережа молодих миротворців орієнтується на всіх, хто ухвалює рішення, включно з тими, хто робить це на місцевому, національному, регіональному та міжнародному рівнях, одночасно просуваючи питання, пов'язані з роллю молоді у відбудові миру. Члени/членкині організації успішно долучалися до заходів на рівні ООН, а також інших міжнародних інституцій та агентств. Окрім того, вони поширюють їхні повідомлення серед зацікавленої громадськості через публічні зібрання та PR-кампанії, пов'язані з трансформацією конфлікту.¹³

2.4.2 Заходи, що просувають ненасильство¹⁴

Багато молодіжних організацій та організацій громадянського суспільства прийняли філософію ненасильства. Ненасильство спрямоване на здійснення соціальних змін без застосування насильства. Його розуміють як альтернативу пасивному прийняттю утисків або збройній боротьбі з ними. Такі заходи містять критичні форми освіти та переконання, громадянську непокору, ненасильницькі прямі дії та цілеспрямовану комунікацію з широким колом населення за допомогою засобів масової інформації.

Центр зі сприяння миру, ненасильства та прав людини

www.centar-za-mir.hr

Центр зі сприяння, ненасильства та прав людини в м. Осіек, Хорватія, розробив широкий спектр творчих методів вирішення конфліктів на індивідуальному, груповому та політичному рівні. Працюючи заради сталого миру та позитивних соціальних змін, центр проводить навчальні курси з ненасильницької комунікації й управління конфліктами, посередництва серед однолітків та посередництва в громаді, творчі майстер-класи з питань освіти для миру, розширення прав і можливостей волонтерів/волонтерок для відбудови миру та розвитку громад, розширення прав і можливостей жінок для суспільних дій тощо, переважно для учнів/учениць, молоді та студентів/студенток, а також релігійних громад, учителів/вчительок та інших громадських і соціальних інституцій.¹⁵

2.4.3 Заходи з формування довіри та примирення¹⁶

Ці заходи спрямовані на формування взаємної довіри між групами, які ставляться одна до одної з підозрою через сегрегацію або насильство, яке вони вчиняли одна проти одної. До них може залучатися молодь, яка безпосередньо постраждала від поточного «гарячого конфлікту»,¹⁷ або молодь, яка не має особистого досвіду участі в конфлікті, але успадкувала упередження й підозри від старших поколінь.

Інтернаціонал противників війни

www.wri-irg.org/network/about_wri

Організацію «Інтернаціонал противників війни» (War Resisters' International, WRI) заснували в 1921 році. Її мета – просування ненасильницьких дій, спрямованих проти причин війни, а також підтримка й об'єднання людей з усього світу, які відмовляються брати участь у війні або підготовці війни. Узавши за основу ці принципи, WRI працює задля світу без війни. Діяльність WRI охоплює ненасильство, яке є формою дії, що утверджує життя, виступає проти пригноблення й визнає цінність кожної людини. Її гасло – «Ні війні!». Війни, якою би благородною не була їхня риторика, незмінно використовують для обслуговування певних провладно-політичних чи економічних інтересів. Інтернаціонал противників війни – це мережа незалежних організацій, що працюють у понад 35 країнах. Щоб долучитися до діяльності WRI, приєднайтеся до одної з філій у вашій країні або створіть нову, якщо її немає. Якщо у вас немає інформації, чи представлена організація у вашій країні, перегляньте наведений тут перелік організацій-членів. Також можна приєднатися до WRI як індивідуальний член / індивідуальна членкиня, якщо у вашій країні немає філії або ви з якихось причин не бажаєте співпрацювати з уже наявною філією.

Директорат молоді та спорту Ради Європи: Програма допомоги новим державам-членам у молодіжній сфері

У межах своєї програми допомоги в молодіжній сфері новим державам-членам Ради Європи Директорат молоді та спорту організував «Довгостроковий навчальний курс: поза конфліктом у Кавказькому регіоні – роль молоді та молодіжних організацій у попередженні й подоланні конфліктів» у вересні 2001 р. та травні 2002 р. Його метою було розширення прав і можливостей та навчання молодіжних лідерів/лідерок і працівників/працівниць, які активно діють у Кавказькому регіоні, розробляючи місцеві проекти та асоціативні стратегії, засновані на цінностях демократії, громадянського суспільства, участі молоді та міжкультурної освіти в місцевій, регіональній і європейській перспективі. Учасників та учасниць курсу було 28; вони прибули з Грузії, Вірменії, Азербайджану й кавказьких республік Російської Федерації. Присутні визнали, що курс став для них унікальною можливістю для зустрічей, які за повсякденних обставин у регіоні не могли б відбутися.

Центр миру та примирення Гленкрі

www.glencree.ie/site/profile.htm

Центр миру та примирення Гленкрі – неприбуткова неурядова організація, яка відбудовує мир і прагне досягти примирення в Сполученому Королівстві, Ірландії та за їх межами. Він працює задля відбудови миру та сприяння примиренню, через діалог, створюючи ресурси з миротворчої освіти, та багато іншого. Центр миру та примирення Гленкрі заснували в 1974 році у відповідь на насильницький конфлікт в Ірландії. Його принципи базувалися на переконанні, що необхідно шукати ненасильницькі рішення для заохочення примирення всередині громад та між ними. Центр «Гленкрі» пропонує програмні підходи, які відображають віру в те, що в демократичному суспільстві можна знайти нові способи роботи з різноманітністю та конфліктами. «Гленкрі» вбачає у відбудові миру процес, який надає можливості для розуміння природи та значення конфліктів, а також можливості для їх урегулювання без застосування насильства. «Гленкрі» в партнерстві з організацією «Лідери» (Leaders Organisation), Інститутом імені Ван Лера та ініціативою «Громадський здобуток» (Public Achievement) бере участь у проекті Європейського Союзу Euro-Med III («Євросередземноморський проект III»), щоб підтримати активне громадянство в Ізраїлі/Палестині. Метою проекту, до якого долучається молодь з Ірландії, Північної Ірландії та Ізраїлю/Палестини, є формування розуміння ізраїльсько-палестинського конфлікту та дослідження шляхів, за допомогою яких молоді люди можуть відігравати більш активну роль у просуванні вперед. Проект реалізують в Єрусалимі, він об'єднує чотири групи по чотири людини віком від 20 до 25 років. Кожна група має свого лідера / свою лідерку.

Програма «Демократичне лідерство» Директорату молоді та спорту Ради Європи

Програму «Демократичне лідерство» (Democratic Leadership programme, DLP) було започатковано в грудні 1996 року з ініціативи Парламентської асамблеї Ради Європи, яка визнала ключову роль, яку майбутні лідери/лідерки, зокрема молодь, відіграють для прогресивного розвитку їхніх суспільств після конфлікту або на етапі переходу до демократії. Мета програми – зміцнити довіру між різними секторами суспільства, які мають співпрацювати, щоб забезпечити належне управління між релігійними, етнічними та культурними спільнотами, що поляризувалися внаслідок конфлікту або сегрегації. Крім того, вона має на меті зміцнення політичних навичок молодих лідерів/лідерок (майбутніх політиків/політикинь, журналістів/журналісток, лідерів/лідерок НУО, представників/представниць місцевих і регіональних органів влади, які працюють над молодіжними питаннями), що є ключовими постатями в їхніх суспільствах та твердо віддані ідеї сприяння розвитку демократії, прав людини й верховенства закону в їхніх рідних країнах. Розвиваючи навички таких молодих лідерів/лідерок, DLP робить внесок у зміцнення демократичних цінностей і практик, повагу до прав людини та їх просування, співпрацю між різними соціальними партнерами/партнерками та секторами суспільства, а також участь молоді у прийнятті рішень з питань, які її хвилюють. Програму розробили для створення та розширення прав і можливостей мережі випускників/випускниць DLP, які самі ініціюють подальшу діяльність у межах основної програми та на децентралізованій основі в їхніх рідних країнах.

2.4.4 Заходи молодіжної роботи, присвячені конкретним темам

За основу цих заходів беруть проблемне питання, яке хвилює всіх учасників/учасниць (чи то нейтральних сторін, чи сторін конфлікту), і над ним працюють із загальною метою поліпшення ситуації щодо такої конкретної теми. Гарним прикладом такої проблеми є тема навколишнього середовища. Шкода довкілля впливає на всіх однаково – незалежно від того, з якого боку конфлікту вони перебувають. Вона негативно позначається на здоров'ї людей і робить місця проживання менш привабливими. Такі проблеми можуть об'єднати людей – тих, які за інших обставин ніколи б не мали можливості зустрітися, та ще й наражалися б на критику членів їхніх власних спільнот за саме лише припущення, що їм слід зібратися разом із представниками/представницями «іншої сторони». У 1980-х роках у державно-соціалістичних країнах Європи екологічні проблеми стали центральними питаннями опору урядовому гніту. Екологічні організації були в авангарді руху, що виступав за знищення залізної завіси. Сьогодні діяльність молоді, спрямована на захист довкілля, опосередковано пов'язана із заходами для розвитку, зміцнення глобальної солідарності та досягнення Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ). Вона перетворилася на універсальний внесок у створення «позитивного миру».¹⁸ Такий вид роботи розуміють як створення спільних всеосяжних цілей. Інколи для того, щоб допомогти молоді подолати конфлікт, достатньо було сформулювати для неї якусь спільну мету.

Екологічні молодіжні НУО

«Молодь за Хабітат»

www.habitaticingenclik.org.tr/en/

«Молодь за Хабітат» – це міжнародна молодіжна мережа, яка працює в партнерстві з Організацією Об'єднаних Націй і створена під час Саміту з питань соціального розвитку в Копенгагені в 1995 році за участю 300 молодіжних організацій, які представляють різноманітні релігійні, расові, культурні та національні погляди. Мережа функціонує відповідно до кількох ключових принципів: відсутність участі уряду, діяльність на місцевому рівні, підзвітність та фасилітація. Мережа ставить за мету підвищення обізнаності молоді щодо сталого розвитку та придатного для життя середовища, а також надання можливості молоді налагодити партнерські відносини з урядами, місцевими органами влади та приватним сектором щодо питань, які їх хвилюють, і забезпечити їхню участь у процесах прийняття рішень. Для цього «Молодь за Хабітат» організовує багато заходів, зокрема: поширення інформації про сталий розвиток, навколишнє середовище, участь молоді, розвиток громадянського суспільства та демократизацію; аналіз у цьому аспекті передового досвіду з усього світу та сприяння його впровадженню на національному й місцевому рівнях; а також тренінги для молодіжних лідерів/лідерок з пов'язаних питань. Секретаріат організації «Молодь за Хабітат» розміщується в Молодіжній асоціації з питань Хабітату та Порядку денного на XXI століття в Туреччині.

2.4.5 Заходи молодіжної роботи, що залучають мистецтво чи спорт

Мистецтво і спорт здавна використовують як інструменти освітньої роботи, спрямованої на розвиток і трансформацію. Ідея полягає в тому, щоб створити можливість для навчання та практики для молоді, використовуючи певний тип творчого самовираження (наприклад, театр, сценічне мистецтво, музика, танець) або спорт (зазвичай командні види спорту, наприклад, футбол). Хоча основний акцент роблять на обраному виді діяльності (мистецтві чи спорті), учасники/учасниці навчаються на всіх рівнях – від командної роботи до побудови довіри, від здорового способу життя до каналів спрямування гніву й розчарування в позитивне русло. Цей вид молодіжної роботи виявився настільки успішним для трансформації конфліктів і популярним серед молоді через те, що він поєднує в собі чітку та переконливу філософію: навчання через дію, проведення тренінгів у цікавій, але водночас суворій атмосфері та за графіком, розроблення програми, яка відповідає потребам учасників/учасниць і може бути широко розтиражованою.

Організація Dancing Classrooms («Танцювальні класи»)

www.dancingclassrooms.com

У 1994 році П'єр Дюлен, відомий бальний танцюрист і викладач танців, зголосився вести уроки танців у Професійній школі перформативних мистецтв на Вест 48 Стріт, що на Манхеттені. Саме ця подія заклала основу для появи Dancing Classrooms, 10-тижневої програми соціального розвитку для дітей, що складається із 20 занять. Її суть полягає у використанні бальних танців як інструменту зміни життя не лише долучених до неї дітей, а й учителів/учительок і батьків, які їх підтримують. У фільмі 2006 року «Тримай ритм» з Антоніо Бандерасом зображено намагання П'єра Дюлена використовувати бальні танці, щоб допомогти маргіналізованим молодим людям Нью-Йорка повернути відчуття самоповаги, гордості та елегантності, а також поліпшити їхню успішність.¹⁹ Очікується, що у 2007 – 08 роках до проєкту Dancing Classrooms долучаться понад 35 000 дітей з усієї території Сполучених Штатів.²⁰

Міжнародна асоціація спорту та культури (The International Sport and Culture Association, ISCA)

www.isca-web.org

Міжнародна асоціація спорту та культури (ISCA) – провідна у світі парасолькова організація для тих, хто працює над програмою «Спорт для всіх». ISCA об'єднує спортивні, культурні та молодіжні організації з усього світу. Її діяльність базується на переконанні, що спорт – це не тільки змагання та фізичні вправи, але й гарне проведення часу та нові друзі/подруги. А ще спорт може регулювати соціальну поведінку та створювати відчуття приналежності її учасників/учасниць до одної групи. Досвід ISCA вказує на те, що це зміцнює демократію. ISCA має багатий послужний список реалізованих регіональних проєктів, що продемонстрували позитивний внесок спорту в розбудову демократії, зокрема в регіонах, де в минулому був конфлікт, наприклад, проєкт «Демократичний розвиток через місцевий спорт» у Південно-Східній Європі. Організація ISCA почала активно працювати в Південно-Східній Європі в післявоєнний період, наприкінці 1990-х років. На той момент виникла зацікавленість у наданні допомоги країнам колишньої Югославії в пошуку спортивної моделі для виконання побажань громадян/громадянок та сприяння відновленню демократичних процесів. Окрім того, ISCA виявляла інтерес до ролі спорту в поточному процесі розвитку в цих країнах і постійно цікавилася місцевими клубами, регіональними асоціаціями та національними федераціями. Проєкт ISCA «Демократичний розвиток через місцевий спорт» містив шість локально розроблених типових проєктів, сім семінарів і дві конференції. Його бенефіціарами/бенефіціарками стали представники/представниці «колишньої югославської Республіки Македонія», Сербії, Чорногорії, Хорватії, Боснії та Герцеговини, Словенії та Албанії. Загальна мета проєкту полягала у сприянні розвитку місцевих асоціацій і груп з акцентом на масовий спорт, щоб налагодити регіональну взаємодію та співпрацю між НУО з масового спорту, а також створити регіональну оперативну мережу НУО. Отже, проєкт зможе стати платформою для майбутнього регіонального й міжнародного співробітництва. Проєкт отримав підтримку від SAD та Міністерства закордонних справ Данії.

2.5 Молодіжна робота і зміни

Молодіжна робота на національному й міжнародному рівнях уже давно пов'язана з трансформацією конфліктів. Приклади добрих практик ініціатив із трансформації конфліктів за участю молоді й дітей та із застосуванням різноманітних методологічних підходів можна знайти по всій Європі та в усьому світі.²¹

Молодіжна робота послідовно реагувала на наслідки конфлікту. Вона сприяла примиренню між молодими людьми з громад, які ненавиділи одна одну, оскільки багато їхніх попередніх поколінь зросли в сегрегації; а також вирішувала складні проблеми розвитку, які поглибила або спричинила війна. Ініціативам молоді приписують чудові результати в запобіганні залученню інших молодих людей до насильства – чи то через створення альтернативних і позитивних варіантів дозвілля для молоді, чи то через міжкультурне навчання й діалог, чи то через запровадження заходів зміцнення довіри або забезпечення освіти для молодих людей із груп ризику стосовно ризиків і наслідків втягнення в насильство та злочини. І це лише кілька прикладів. Як було вказано у визначенні молодіжної роботи,²² остання часто має на меті забезпечити активну участь молодих людей у громадянському чи соціальному секторі. Молодіжну роботу можна розглядати як внесок у формування здатності молодих людей розуміти соціальні зміни та долучатися до них. Є численні докази того, що молодіжну роботу, спрямовану на трансформацію конфліктів, можна вважати адекватним і бажаним внеском у ширші зусилля щодо соціальних змін. У попередньому розділі ми вже обговорювали деякі форми, яких може набувати цей внесок, і досліджували деякі приклади. У наступній частині дослідимо кілька способів, за допомогою яких молодіжна робота для трансформації конфлікту робить внесок у соціальні зміни. Розділ розглядає деякі позитивні наслідки молодіжної роботи для трансформації конфлікту для її учасників/учасниць.²³

2.5.1 Допомога та захист, послуги, інформація

Молодіжна робота може стати засобом надання психологічної та емоційної допомоги молодим людям, які пережили конфлікт. А ще вона може пропонувати молоді важливу інформацію про охорону здоров'я, освіту та працевлаштування через наставництво, консультаційні послуги й рекомендації. У молодіжних працівниках/працівницях молоді може знайти позитивні приклади для наслідування.

Загальноміська молодіжна рада Митровиці за підтримки Католицької служби допомоги

http://education.crs.org/newsletter_archive/2005_10.cfm#field

Ще одним релевантним прикладом діяльності на місцевому рівні є робота з адвокації за проєктом Загальноміської молодіжної ради Митровиці з відбудови миру в Косово, за підтримки Католицької служби допомоги (Catholic Relief Service, CRS). Спираючись на трирічний досвід роботи з молоддю, організація CRS допомагає молодим албанцям/албанкам і сербам/сербкам у м. Митровиця виступати за рівний доступ до державних послуг, вирішуючи структурні проблеми, які впливають на повсякденне життя студентів/студенток.²⁴

Це може допомогти залученим молодим людям подолати травму, якої вони, можливо, зазнали, і, якщо заходи пройдуть успішно, навіть запобігти їхній участі у циклах насильства, що лише поглиблюється. Такі заходи актуальні й для інших категорій молоді.

2.5.2 Розвиток компетентностей

Молодіжна робота допомагає молодим людям формувати навички, особливо навички комунікації та соціальної взаємодії (наприклад, солідарності чи емпатії), надаючи їм альтернативні й позитивні можливості для навчання. Також вона може

посприяти розвитку компетентностей у розробленні проєктів, організаційному управлінні та критичному політичному мисленні.

YoTraCon: Роль молоді у трансформації конфлікту (Youth Transforming Conflict)

www.netuni.nl/demos/youth

Цікавий та інноваційний пілотний проєкт Youth Transforming Conflict («Роль молоді у трансформації конфлікту») – YoTraCon – розробив Мережевий університет в Амстердамі, Нідерланди. Це чотиритижневий навчальний онлайн-курс із трансформації конфліктів, метою якого є розширення прав і можливостей та розвиток здібностей молодіжних лідерів/лідерок з усього світу шляхом поглиблення розуміння ними конфлікту й розвитку громади, а також зосередження уваги на позитивній ролі, яку молодь може відігравати у трансформації конфліктів. Завдяки спеціально адаптованій методології неформальної онлайн-освіти молоді люди із Західної Африки, Балкан та інших конфліктних регіонів змогли обмінятися поглядами на проблеми, з якими вони стикаються, і спільно генерувати нові ідеї для застосування у власних контекстах.²⁵

Там, де дуже поширені злочинні угруповання та інші види насилля в міському середовищі й молодих людей стигматизують як хуліганів/хуліганок, вандалів/вандалок або «неконтрольованих», ці позитивні зрушення можуть бути особливо корисними. За умови належного рівня інвестицій молодіжна робота може забезпечити молодим людям безпечне середовище та захист, яких вони потребують для «позитивної» діяльності, – зокрема, щоб повернутись до здобуття освіти, отримати навички для доступу до ринку праці або очолити оновлення громади та здобути навички, необхідні для управління конфліктами в міру їх виникнення. Сюди належить вирішення суперечок ненасильницьким шляхом, активне слухання та інші прийоми комунікації чи медіації. У довгостроковій перспективі такі зусилля допомагають зменшити кількість молодих людей, залучених до насильства та інших ризикованих форм поведінки. Молодіжні організації налагоджують зв'язки з громадськістю та адвокаційною роботою, щоб протистояти тенденції урядів криміналізувати молодь і створювати моральну паніку щодо молодіжного насильства в суспільстві.

Кадри інклюзії (включення)

Проєкт організовано Associazione LINK

Гравіна, Італія, 12 – 21 липня 2007 р.

www.linkyouth.org; link@linkyouth.org

Метою цього проєкту було надати інформацію й конкретні приклади молодіжним працівникам/працівницям та місцевій молоді з 15 країн, а також з міста Гравіна, де відбувався захід, про те, як використовувати відео як інструмент для сприяння соціальному включенню. Програма містила інтерактивні заняття з питань включення/виключення, європейського громадянства, участі, різноманітності та освіти з прав людини, а також практичні вправи з виробництва короткометражних фільмів. До заходу долучилася група молодих людей, які проживають у дитячому закладі інтернатного типу. Учасники/учасниці з-за кордону та місцеві учасники/учасниці разом створювали короткометражні фільми на теми, пов'язані з тренінгом. У зйомках фільмів взяли участь і місцеві жителі.²⁶

2.5.3 Зміцнення емоційної та соціальної стійкості

Міжособистісні та внутрішньоособистісні конфлікти, які виникають у контексті молодіжної роботи, в жодному разі не мають закінчуватися насильством. Однак такі конфлікти можуть завдавати молоді довготривалої психологічної шкоди. Стигматизація,

булінг та погрози можуть призводити до емоційних проблем. Зовнішній вигляд і вибір одягу чи стилю, сексуальна орієнтація, гендер чи належність до меншини – усе це може стати причиною стигматизації. Молоді люди також можуть стикатися з негативною реакцією з боку однолітків, коли хтось із них не підтримує пропозиції вчиняти насильницькі дії, наражатися на ризик або чинити булінг щодо інших чи відмовляється долучатися до таких дій. Нарешті, багато молодих людей, розпочинаючи молодіжну роботу, просто переносять туди їхній багаж емоційних проблем через труднощі вдома чи в школі, де вони можуть зазнавати жорстокого поводження, насильства, булінгу або примусової ізоляції.

У молодіжній роботі ці труднощі проявляються по-різному. Вони можуть набувати форми агресивної поведінки в групах або різких перепадів настрою та небажання брати участь у дискусіях чи інших заходах. Молодіжна робота та молодіжні працівники/працівниці можуть надавати допомогу в таких ситуаціях, працюючи з конфліктами мирним шляхом у міру їх виникнення, заохочуючи молодих людей вчитися висловлюватися без агресії, коли вони злі чи засмучені, допомагаючи молодим людям розуміти динаміку конфлікту, виявляючи молодих людей, які потребують (психосоціальної) підтримки, та пропонуючи їм позитивні альтернативи проблемам, від яких вони страждають удома чи в школі. Коли молоді люди краще почуваються, відчувають, що їх цінують і що ніхто не чинить булінг щодо них, вони починають краще навчатися в школі, дотримуватися більш здорового способу життя, зміцнювати власну самооцінку та здобувати фізичну, емоційну й соціальну стійкість до ризиків. Водночас, не применшуючи потужний вплив молодіжної роботи, мусимо зазначити, що таких позитивних результатів неможливо досягти швидко. Такий вид молодіжної роботи дає найкращі результати в межах довгострокової стратегії. Що й казати – молодіжні працівники/працівниці та лідери/лідерки не є фахово підготовленими психологами/психологинями чи терапевтами/терапевтками, тому не слід очікувати, що вони їх замінять.

«Врятуймо дітей» (Save the Children)

www.savethechildren.org

«Врятуймо дітей» – одна з провідних незалежних організацій, що створює реальні та тривалі зміни для дітей в усьому світі, які потребують допомоги. Вона входить до Міжнародного альянсу «Врятуймо дітей», що налічує 28 національних організацій «Врятуймо дітей». Усі ці організації працюють у понад 110 країнах для забезпечення добробуту дітей. Підхід, який вона застосовує, полягає в роботі з сім'ями для визначення й вирішення проблем, із якими стикаються їхні діти та громади. При цьому використовують широкий спектр стратегій, щоб забезпечити самодостатність – наріжний камінь усіх програм організації «Врятуймо дітей». За десятиліття роботи вона перетворилася на провідну міжнародну організацію з надання допомоги та забезпечення розвитку. Незліченна кількість подій і досягнень визначили шлях розвитку організації й допомогли змінити життя дітей, які отримували послуги. «Врятуймо дітей» поліпшує доступ до освіти й економічних можливостей для молоді та дітей, зокрема через її програму «Життєві навички» для молодих дорослих, що її зараз реалізують у 12 країнах світу.²⁷

2.5.4 Примирення, формування впевненості, подолання упереджень

Як ми вже зазначали, позитивні приклади роботи з примирення та відбудови миру набувають різноманітних форм, хоча найпоширенішими є дві – молодіжна робота, безпосередньо спрямована на конфлікт, та молодіжна робота, яка обходить або навіть уникає відкритого вирішення проблеми конфлікту й радше працює задля розвитку взаєморозуміння та спільних інтересів серед молоді.

Не існує рецептів, як зробити молодіжну роботу ефективною в роботі з конфліктами. Негайні, надміру прямолінійні спроби взятися за вирішення конфліктних питань у групі в той момент, коли група ще до цього не готова, можуть мати тривалий негативний вплив на авторитет молодіжного працівника / молодіжної працівниці. Особливо в суспільствах, де сегрегація та глибоко вкорінені упередження унеможливають спілкування між різними групами, зусилля щодо примирення можуть стосуватися вирішення як проблем серед молодих людей усередині однієї з груп, що є сторонами в конфлікті, так і проблем, які існують між різними залученими сторонами. Формування довіри між молодими людьми всередині однієї з груп – необхідний перший крок, після якого вже можна налагоджувати їхній контакт з «іншими». Вступ у спілкування з молоддю з «іншого боку» можуть розглядати як перехід на той бік, як «зраду». У найгіршому випадку це може призвести до стигматизації молодих людей, які проявляють ініціативу в спілкуванні з іншою стороною, або навіть до навмисного залякування, щоб завадити їм розвивати справжні відносини. Молодіжна робота може запропонувати молодим людям достатньо свободи, щоб дослідити те, що вони відчувають, і особливо те, чого бояться, якщо йдеться про їхню участь у процесі примирення. Це допоможе їм зрозуміти динаміку упереджень і те, як ці упередження визначають їхнє сприйняття себе та інших, а отже, збагнути особливості їхньої участі в конфлікті.

Балканський фонд дітей та молоді (BCYF)

www.balkanyouth.org

Балканський фонд дітей та молоді (The Balkan Children and Youth Foundation, BCYF) заснували у 2000 році. Його мета – сприяння позитивному розвитку молоді в усьому регіоні шляхом створення альянсів на місцевому, національному, регіональному та міжнародному рівнях. Діючи як каталізатор, BCYF дотримується комплексної стратегії, щоб ефективніше задовольняти потреби дітей і молоді регіону. Протягом останніх семи років основними напрямками його діяльності було розширення можливостей молоді у сферах працевлаштування, технологій, неформальної освіти, зміцнення здоров'я та профілактики, а також побудови демократії. Мета фонду – виховати на Балканах покоління молодих людей, які вважатимуть себе життєво важливою частиною свого суспільства, матимуть достатньо прав і можливостей, щоб активно робити внесок у його розвиток, і чітко вбачатимуть перспективи у їхньому майбутньому та майбутньому їхніх громад. Оскільки фонд BCYF орієнтується на роботу з невідкладними реаліями регіону, який відновлюється після десятиліть етнічних міжусобиць, економічної ізоляції та соціальної нестабільності, його фокус зосереджений на розробленні довгострокових, сталих рішень. Отже, BCYF має на меті зміцнити молодь і НУО, що обслуговують молодь на Балканах, визначити та підтримувати найкращі практики, об'єднати окремих осіб та організації для вироблення спільного бачення серед молоді регіону, а також налагодити мультисекторне партнерство для подальшого досягнення цих цілей.

«Молодіжна діяльність заради миру» (Youth Action for Peace, YAP)

www.yap.org

«Молодіжна діяльність заради миру» – це міжнародний рух за мир, метою якого є створення суспільств, де панують мир, справедливість і самовизначення. Ще з 1923 року організація «Молодіжна діяльність заради миру» самовіддано працює задля просування миру та діалогу в місцевих громадах через активну участь молоді. Програми YAP підвищують обізнаність про дискримінацію, соціальне виключення, несправедливість та насильницькі конфлікти. Активна участь молоді з усього світу в проєктах місцевих громад і міжнародних навчальних курсах разом із підтримкою місцевих громад дає змогу YAP та організаціям, що є членами й партнерами цього руху, трансформувати суспільство на шляху до соціального включення, справедливості та миру. Робота в конфліктних і постконфліктних регіонах, таких як Алжир, Балкани, Палестина та Західна Сахара, є одним із пріоритетів YAP.

«Садака Реут», Тель-Авів

www.reutsadaka.org

Організацію «Садака Реут» (Sadaka Reut) заснувала в 1982 році група арабських та єврейських громадян і громадянок в Ізраїлі, які поділяли бачення кращого майбутнього для обох громад. Мета діяльності цієї організації – досягнення соціальних і політичних змін в Ізраїлі через просування бінаціонального, мультикультурного та егалітарного суспільства, заснованого на соціальній справедливості й солідарності. «Садака Реут» зосереджується на молодіжній освіті та розширенні прав і можливостей громад. Метою таких заходів є зміна ставлення між ними в довгостроковій перспективі. Організація кидає виклик наявним наративам і дискурсам щодо ізраїльсько-палестинського конфлікту й заохочує критичне мислення серед молоді. Сприяючи реалізації спільних ініціатив молодіжного активізму, «Садака Реут» прагне створити альтернативну спільноту, здатну побудувати краще майбутнє для обох народів у регіоні. «Садака Реут» на регулярній основі працює з понад 500 молодими мультиплікаторами/мультиплікаторками з обох громад, які завдяки майстер-класам у старшій школі, іншим семінарам та поїздкам у громади розвивають краще розуміння конфлікту та сприяють розбудові нової соціально-політичної реальності на основі співіснування. На сьогодні діяльність організації охопила понад 30 000 старшокласників/старшокласниць. Понад 7 000 учнів/учениць взяли участь у семінарах, майстер-класах та поїздках у громади.²⁸

Водночас, щоб мати змогу гарантувати позитивні результати, молодіжні працівники/працівниці мають пройти належну якісну підготовку. Вона дозволить їм точно оцінювати характер групи, з якою вони працюють, та її специфічні проблеми й чутливі питання, щоб потім правильно вибрати методологію й методи для їхнього етапу розвитку. Ми докладно розглянемо це питання в розділі 5 тренерського довідника, коли будемо детально аналізувати, як молодіжна робота може допомогти молодим людям дізнатися про способи втручання в конфлікти. Також наведемо кілька прикладів заходів для досягнення таких цілей.

2.6 Межі молодіжної роботи

Визнаючи різноманітність видів молодіжної роботи в Європі та світі, ми маємо також визнати, що в молодіжній роботі є свої межі. Не всі заходи молодіжної роботи можуть ефективно взаємодіяти з кожним типом конфлікту. Молодіжним працівникам/працівницям потрібні специфічні компетентності для роботи з конфліктними групами та питаннями, і вони не завжди отримують достатню для цього підготовку протягом кваліфікаційного процесу. Багато волонтерів/волонтерок з-поміж молодіжних працівників/працівниць зі значним досвідом проходять тренінги та здобувають практичні навички в межах їхньої організації та в контексті діяльності організації, і не мають формальної кваліфікації для молодіжної роботи. У системах, де молодіжна робота суворо регламентована, можуть виникати занепокоєння щодо здоров'я та безпеки молодих людей, жорстокого поводження чи молодіжної злочинності. За таких обставин молодіжні працівники/працівниці можуть зіткнутися з труднощами, коли їм необхідно втрутитися в конфліктні ситуації. Юридична відповідальність може зумовити адміністративні та бюрократичні проблеми, які, своєю чергою, ускладнюють взаємодію професійних і особливо добровільних молодіжних працівників/працівниць, волонтерів/волонтерок та лідерів/лідерок з «проблемною молоддю».

Іншим обмежувальним чинником є те, що позитивні результати молодіжної роботи для трансформації конфліктів не отримують достатнього визнання з боку політичної верхівки та широких суспільних мас. Це може бути пов'язано з тим, що ці позитивні результати недостатньо часто отримують позитивну увагу ЗМІ чи схвалення в публіч-

ній сфері. У ЗМІ є тенденція створювати «сенсації», розповідаючи про молодих людей, які опинилися у кризовій ситуації; медіа часто схильні повідомляти радше про негативні, ніж про позитивні випадки. Це також може бути пов'язано з тим, що молодіжну роботу вважають менш важливою, ніж викладання чи соціальну роботу. У багатьох країнах Європейського Союзу молодіжну роботу вважають «роботою низької кваліфікації», адже молодіжні працівники/працівниці отримують професійну, а не академічну підготовку – якщо вони взагалі мають доступ до здобуття хоча б якоїсь конкретної кваліфікації.²⁹ Молодіжна робота не може замінити життєздатний мирний процес або довгострокові зобов'язання сторін конфлікту щодо пошуку рішення. Окрім того, хоча молодіжні працівники/працівниці можуть стати важливими прикладами для наслідування для молодих людей, надавати їм підтримку в подоланні труднощів, з якими останні стикаються внаслідок конфлікту, і відігравати допоміжні ролі, все-таки вони нездатні замінити сім'ю та заклади освіти, що необхідні для соціалізації молодих людей і виховання в них поваги до основних прав людини.

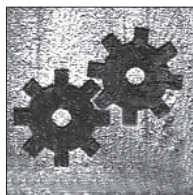
Альберт Ейнштейн сказав: «Жодну проблему не можна вирішити за допомогою тієї самої свідомості, яка її створила. Ми маємо навчитися бачити світ заново».³⁰

Багато в чому ця відома цитата підсумовує дилему, що постає перед молодіжною роботою у зв'язку з конфліктом і особливо трансформацією конфлікту. Вона одночасно описує найбільший потенційний внесок молодіжної роботи в трансформацію конфліктів і її найбільшу перешкоду на шляху до того, щоб бути конструктивним агентом змін. Молоді люди, як і всі решта, соціалізуються завдяки іншим інститутам, таким як сім'я та освіта, набуваючи конфліктної ментальності, ненависті до «інших» та розуміння насильства. Якщо оцінювати ситуацію реалістично, то молодіжна робота не може запобігти війні, і, ймовірно, неможливо навіть довести, що вона запобігає насильству, але вона може запустити процес ресоціалізації молодих людей, постраждалих від конфлікту, щоб вони бачили себе конструктивними агентами/агентками змін у їхньому суспільстві та активними будівничими миру.

2.7 Висновок

У цьому розділі ми розглянули молодіжний сектор, зосередившись на тому, що означає конфлікт у контексті молодіжної роботи, та як саме з ним працює молодіжна сфера, якщо трапляються такі випадки. Обираючи такий підхід, ми мали на меті продемонструвати, що молодіжний сектор активно й широко долучається до роботи з управління конфліктами, їх трансформації, конструктивної ліквідації їхніх негативних наслідків і максимально ефективного використання їхнього позитивного потенціалу для залученої молоді. Ми спробували класифікувати деякі з різних підходів і способів, за допомогою яких молодіжна робота взаємодіє з конфліктом і трансформацією конфліктів, а також деякі зі способів впливу конфліктів на молодіжну роботу. Ми також намагалися навести позитивні та успішні приклади з практики молодіжної роботи. У розділі 3 ми спробуємо сформулювати розуміння, що таке конфлікт, як він працює, і пов'язати його з ситуаціями молодіжної роботи, де він виникає.

Перелік ресурсів: Молодь в умовах конфлікту



- Глобальне партнерство з метою запобігання збройним конфліктам – www.gpprac.net
- Народ будує мир – www.peoplebuildingpeace.org
- Європейський центр попередження конфліктів – www.conflict-prevention.net
- Гаазький заклик до миру (міжнародна мережа організацій та приватних осіб, відданих ідеї викорінення війни та утвердження миру як права людини) – www.haguepeace.org/index.php
- Розен, Д. Армії молодих: діти-солдати в умовах війни та тероризму / Видавництво Ратгерського університету. Нью-Джерсі та Лондон: Нью-Брансвік, 2005. (Rosen D. *Armies of the Young: Child Soldiers in War and Terrorism*, Rutgers University Press. New Jersey and London: New Brunswick, 2005).
- Елліотт, Г. (ред.). Діти та відбудова миру: досвід та перспективи, Ворлд Віжн, 2002. (Elliott H. (ed.). *Children and Peace Building: Experiences and Perspectives*, World Vision, 2002). Доступно за посиланням: www.worldvision.com.au.
- Соммерс, М.. Молодь та конфлікт. Стислий огляд наявної літератури, EQUIP 3/Довіра молоді, 2006. (Sommers M., *Youth and Conflict. A Brief Review of Available Literature*, EQUIP 3/Youth Trust, 2006). Доступно за посиланням: www.crin.org/docs/edu_youth_conflict.pdf.
- «Вибрана анотована бібліографія стосовно попередження молодіжного насильства та насильства з боку злочинних угруповань, організації та проведення тренінгів для команд громад і навчальні програми з культурної обізнаності, Девелопмент Сервісез Груп, 1995. (Selected Annotated Bibliography on Youth and Gang Violence Prevention, Community Team Organizing and Training, and Cultural Awareness Curricula, Development Services Group, 1995). Доступно за посиланням: www.cagisperm.hamilton-co.org/cpop/documents/library/Youth%20%20Gang%20Violence%20Prevention.pdf.
- Кемпер, І. Молодь у період переходу від війни до миру: підходи міжнародних організацій / Науково-дослідницький центр Бергхоф із конструктивного управління конфліктами, 2005. (Kemper Y. *Youth in War-to-Peace Transitions Approaches of International Organizations* / Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2005). Доступно за посиланням: www.berghof-center.org.
- Молодь і політика в контекстах конфлікту / Міжнародний науковий центр імені Вудро Вільсона, 2007. (Youth and Politics in Conflict Contexts / Woodrow Wilson International Center for Scholars, 2007). Доступно за посиланням: www.wilsoncenter.org.
- Конфлікт і молодь в Африці: загальний огляд / Мережа лицарів людства, 2006. (Conflict and Youth in Africa: A General Overview / The Humanity Knights Network, 2006). Доступно за посиланням: www.humanityknights.net/pdfs/Conflict_and_Youth_in_Africa_An_Overview.pdf.
- Макевой-Леві, С. Молодь як соціальний і політичний агент: проблеми постконфліктної відбудови миру, Документ неперіодичної серії Інституту «Крок», 21:ОП:2, 2001. (Issues in Post-Settlement Peace Building. Kroc Institute Occasional Paper, 21:ОП:2, 2001). Доступно за посиланням: www.unpo.org/downloads/resources/YandP/2001_McEnvoy-Levy.pdf.
- Молодь і насильницький конфлікт. Суспільство та розвиток у період кризи?, Програма розвитку ООН, 2006. (Youth and Violent Conflict. Society and Development in Crisis?, United Nations Development Programme, 2006). Доступно за посиланням: www.undp.org/cpr/whats_new/UNDP_Youth_PN.pdf.
- Молодь і конфлікт. Набір інструментів для втручання, Офіс управління конфліктами та пом'якшення їх наслідків, Агентство США з міжнародного розвитку (USAID), Вашингтон, округ Колумбія, 2004. (Youth & Conflict. A toolkit for Intervention, Office of Conflict Management and Mitigation, USAID, Washington, DC, 2004). Доступно за посиланням: www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/conflict.
- Що відбувається з молоддю під час і після війни? Попередній огляд літератури про Африку та оцінка дискусій, RAWOO, 2003. (What Happens to Youth During and After Wars? A Preliminary Review of Literature on Africa and an Assessment of the Debate, RAWOO, 2003). Доступно за посиланням: www.rawoo.nl/pdf/youthreport.pdf.
- Урдал, Г. Диявол у демографії: вплив різкого збільшення кількості молоді на внутрішній збройний конфлікт, 1950 – 2000 рр., Документи про соціальний розвиток: Попередження конфліктів та реконструкція, Документ № 14 (липень), Світовий банк, Вашингтон, округ Колумбія, 2004. (Urdal H. *The Devil in the Demographics: The Effect of Youth Bulges on Domestic Armed Conflict, 1950-2000*, Social Development Papers: Conflict Prevention & Reconstruction Paper No. 14 (July), World Bank, Washington, DC, 2004). Доступно за посиланням: www.prio.no/Research-and-Publications/Publication/?oid=57846.
- Час скасувати війну! Молодіжний порядок денний за мир і справедливість. Гаазький заклик до миру (Time to Abolish War! Youth Agenda for Peace and Justice. Hague Appeal for Peace), www.haguepeace.org/resources/youthAgenda.pdf.
- Довідник ресурсів щодо участі дітей та молоді. Конфліктні ситуації та відбудова миру (Child and youth participation resource guide. Conflict situations and peace building), www.unicef.org/adolescence/cypguide/resourceguide_conflicts.html.
- Світові звіти ООН із молодіжних питань. Спеціальні розділи про молодь і конфлікти у звітах за 2003 та 2005 роки (United Nations World Youth Reports. Special chapters on youth and conflict in the 2003 and 2005 reports), www.un.org/esa/socdev/unyin/wyr07.htm.

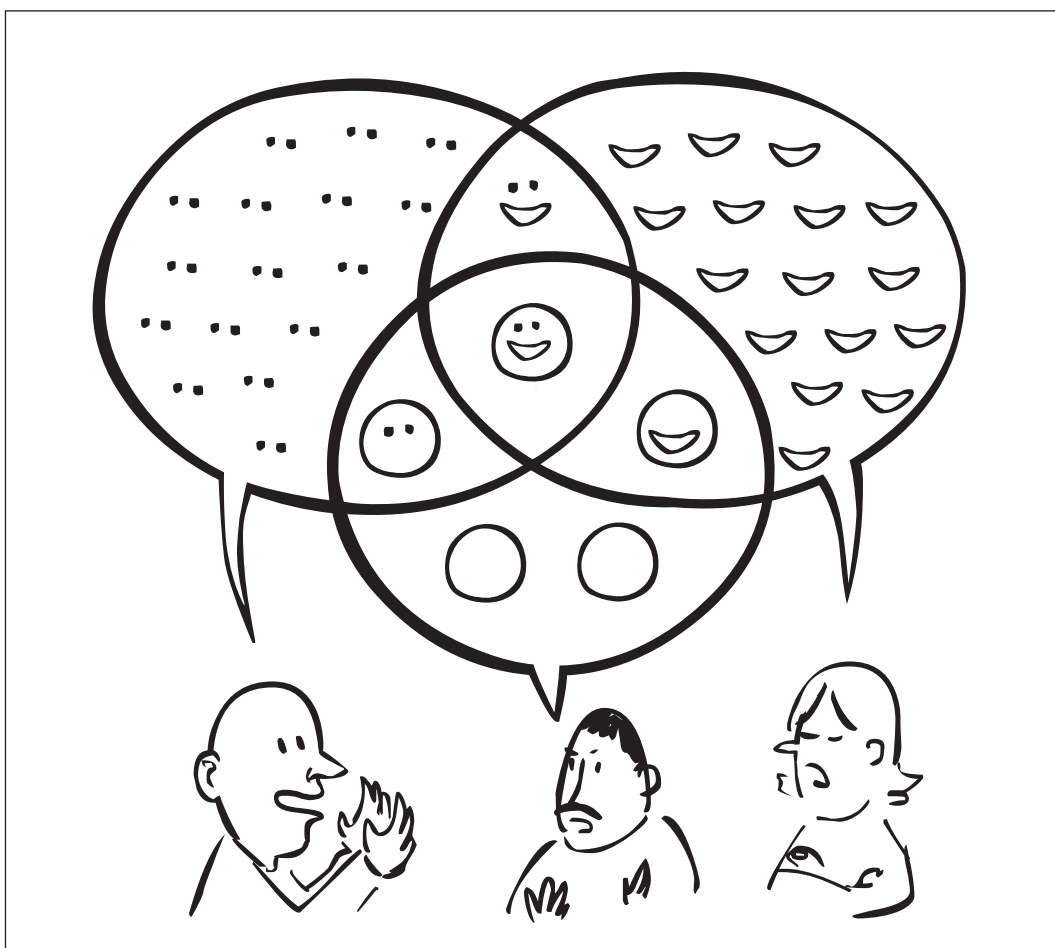


Дилема 2: Міжкультурний діалог

ДИЛЕМА

Репортер: «Шо ви думаєте про західну цивілізацію?»

Махатма Ганді: «Думаю, шо це була б чудова ідея!»³¹



Після Другої світової війни й Голокосту поняття «раса» та «нація» більше не могли законно використовувати як характеристики для позначення відмінностей, проте відмінності між народами все ще визнавали такими, що фактично існують. Культурні розбіжності почали вважати прийнятним підходом до розмежування людей за різноманітними ознаками – релігією, місцем народження, громадянством чи приналежністю до певної спільноти. Дехто критикував таку зміну підходу, трактуючи його просто як створення зручного евфемізму для дискредитованої концепції раси. Інші взялися просувати ідею про те, що культурні відмінності потрібно визнавати, поважати та активно працювати з ними..

Люди з різними відчуттями приналежності споконвіку жили в безпосередній близькості одне від одного. Установлення національних державних кордонів близько двох століть тому змусило людей у Європі та в усьому світі мислити інакше. Та все-таки більшість містян почали вважати культурне різноманіття нормальним станом речей, із яким вони, по суті, миряться, навіть зрідка вступаючи в прямий і глибокий

контакт із представниками інших культурних груп. Водночас, як це не парадоксально, у деяких колах культурні відмінності або «різноманітність» стали розглядати як соціальну та політичну відповідальність, яка створює напругу в будь-яких відносинах, що можуть фактично існувати між різними спільнотами. «Міжкультурні відносини» опинилися в центрі політичної та соціальної уваги, а такі складні соціальні й політичні проблеми, як расизм, ксенофобія, нетерпимість, дискримінація та, у найгіршому випадку, насильство, почали асоціюватися з поглибленням різноманітності сучасного, глобального й мобільного суспільства.

У відповідь на цю суспільну напругу з'явилося поняття «міжкультурний діалог» як спосіб надання більшої конструктивності контактам між різними культурними спільнотами та засіб уникнення потенційно негативних наслідків міжкультурних відносин. У практичному плані міжкультурний діалог розглядають як стратегію роботи з конфліктами, що виникають між людьми, яких вважають різними за ознакою культури:

Діалог між культурами, найдавніший і найбільш фундаментальний спосіб демократичного спілкування, є протилежною від неприйняття та насильства. Міжкультурний діалог також може бути інструментом для попередження та врегулювання конфліктів шляхом зміцнення поваги до прав людини, демократії та верховенства закону.³²

Експерти/експертки, які брали участь у підготовці Білої книги Ради Європи з міжкультурного діалогу, визначили головну мету міжкультурного діалогу так:

...щоб ми могли жити разом мирно й конструктивно в мультикультурному світі та розвивати відчуття спільноти та приналежності.³³

Інакше кажучи, міжкультурний діалог вимагає, щоб люди та спільноти відступили від їхніх повсякденних звичок і подумали про те, що робить їх унікальними та відмінними, а також про те, що вони мають спільного з іншими, про те, як вони прагнуть співіснувати в межах їхньої громади та з іншими людьми за її межами, чого вони очікують від суспільства в аспекті визнання і яким має бути натомість їхній внесок у суспільство. Це вимагає критичної саморефлексії, простору для вираження нонконформістських поглядів і формування консенсусу всередині громади, а також структур для обговорення потреб і реалізації стратегій змін.

Згідно з очікуваннями, досягнення цієї мети суттєво залежить від міжкультурного діалогу. У європейському контексті виправдання таких очікувань дедалі частіше вбачають у ролі освіти й тих, хто забезпечує цю освіту – формальну чи неформальну. Це школи, учителі/вчительки, молодь та громадські працівники/працівниці. Водночас цей підхід опосередковано передбачає, що міжкультурні відносини – це проблема, яку можна вирішити через індивідуальне навчання та зміни. Структурне походження гетто або невідгідне становище й дискримінацію, від яких страждають молоді люди, які є представниками/представницями меншин і проживають у гетто, рідко називають причинами насильства, але саме через її відмінності така молодь повстає й нищить державну та приватну власність. Відповідальність за труднощі зручно перекласти з держави на індивіда. Освіта – це спосіб працювати з такими людьми, однак її часто зводять до вимоги інтеграції на умовах більшості, а тих, хто виступає з критикою чи протестує, таврують як провокаторів/провокаторок або, що ще гірше, як терористів/терористок.

Ні діалог, ні зміни неможливі, якщо працювати, беручи за основу наведені вище припущення. Щоб міжкультурні відносини проживалися як можливість, а не як проблема, міжкультурний діалог має вийти за межі індивідуального й навіть колективного навчального досвіду, щоб охопити трансформацію соціальних структур, урахувати всі можливі рівні ієрархії та провладних відносин, які можуть існувати. Отже, різноманітні спільноти зможуть, по-перше, розвиватися індивідуально в умовах повної рівності й, по-друге, розвиватися разом на користь суспільства загалом на основі чітко визначених спільних інтересів. Якщо держава заперечить власну участь у цьому процесі й не визнає ключову роль у створенні структурних можли-

востей для реального діалогу, НУО та освітяни/освітянки також не зможуть виконувати їхню роботу – незалежно від того, скільки буде створено програм, що просувають європейське громадянство.³⁴

Міжкультурний діалог вимагає критичної рефлексії та дій. Звідси випливає, що для того, щоб міжкультурний діалог став можливим, інститути влади, а не тільки молоді люди, мають розвивати навички критичного мислення й думати про їхню відповідальність за те, як міжкультурні відносини проживалися досі та як вони мають проживатися надалі. Тут не йдеться про необхідність голосно бідкатися про власну провину словами *mea culpa*. Ідеться про визнання того, що брати участь у міжкультурному діалозі означає піддавати себе (і як окрему особу, і як члена/членкиню колективу) ретельній перевірці й бути готовими до змін – якими болісними вони не були б.

Примітки

1. Даг Ніколлс, Національний секретар Спілки громади та молодіжних працівників/працівниць (Сполучене Королівство), цитата з публікації «Молодіжна робота як рішення: нові дослідження демонструють посилення ролі та збільшення кількості молодіжних працівників/працівниць» («Youth Work is the Answer – New Research Shows an Increase in the Role and Number of Youth Workers»), 21 травня 2008 р. Доступ за посиланням: www.amicustheunion.org/Default.aspx?page=8482.
2. Петер Лаурітцен. Визначення молодіжної роботи (Peter Lauritzen. Defining Youth Work), коротка стаття, опублікована на: www.nonformality.org, 12 червня 2006 р.
3. Гевлок Еліс (1859–1939) – британський психолог і письменник. Більше інформації за цією цитатою за посиланням: www.famousquotesandauthors.com/authors/havelock_ellis_quotes.html.
4. Джеймс Кук (1728–79) – британський дослідник і астроном. Більше інформації за цією цитатою за посиланням: <http://books.google.com.ph/books?id=h6UFAAAAMAAJ&pg=PA462#v=onepage&q=forbidden&f=false>, с. 462.
5. Колишній прем'єр-міністр Норвегії Х'ель Магне Бунневік на конференції проти булінгу в Норвегії 23 вересня 2002 р.
6. Гострі дискусії стосовно карикатур на пророка Магомета почалися після того, як 30 вересня 2005 року в данській газеті Jyllands-Posten було опубліковано 12 політичних карикатур, більшість із яких зображували пророка Магомета. Газета оголосила, що публікація карикатур була спробою зробити внесок у дебати щодо критики ісламу та самоцензури. Це викликало масові суперечки й масштабні демонстрації мусульман у Європі та всьому світі. Докладнішу інформацію можна знайти, зокрема, у виданні *Middle East Quarterly*, т. XIV, № 1, зима 2007 р. С. 3 – 11 (онлайн за посиланням: www.meforum.org/1437/after-the-danish-cartoon-controversy).
7. Відомий випадок заперечення Голокосту пов'язаний із Девідом Ірвінгом, істориком Другої світової війни. Він стверджує, що Голокосту не було. У 2005 році його заарештували в Австрії за дві промови, виголошені ще в 1989 році. Тоді він стверджував, що в Освенцімі не було газових камер. Докладніше про Девіда Ірвінга та заперечення Голокосту див. за посиланням: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/4733820.stm>.
8. Тімоті Гартон Еш – британський історик та автор політичних робіт, у яких описує трансформацію Європи з середини 1980-х років. Професор європейських студій Оксфордського університету, член наукового товариства ім. Ісаї Берліна в коледжі Святого Антонія в Оксфорді та старший науковий співробітник Інституту Гувера Стенфордського університету. Докладнішу інформацію див. на вебсайті: www.timothygartonash.com.
9. Для глибшого вивчення фаз до, під час і після конфлікту див. розділ 3, с. 88.
10. Додаткову інформацію про фази до, під час і після конфлікту див. у розділі 3 (с. 88) та в глосарії.
11. Визначення терміна «конфлікт» див. у глосарії.
12. Додаткову інформацію про відбудову миру див. на вебсайті: www.peacemakers.ca/publications/peace-buildingdefinition.html і в глосарії.
13. Віссер, В. та Долежова, Д. *Сучасний стан відбудови миру з молоддю та дітьми в постраждалих від війни регіонах та розроблення програм для дітей війни* (Visser W. and Dolejiov D. *State of the Art in Peace-Building with Youth and Children in War-Affected Areas and War Child Programming*. Амстердам: War Child Holland, 2007).
14. Визначення терміна «ненасильство» див. у глосарії.
15. Віссер та Долежова, *op. cit.*, С. 48.
16. Визначення терміна «примирення» див. у глосарії.
17. Пояснення поняття «гарячого конфлікту» див. у глосарії та розділі 3.
18. Визначення терміна «позитивний мир» див. у глосарії.
19. www.taketheleadmovie.com.
20. Адаптовано з вебсайту Dancing Classrooms: www.dancingclassrooms.com.
21. Щоб комплексно ознайомитися з останніми передовими практиками в молодіжній роботі, див. Віссер і Долежова, *op. cit.*
22. Див. с. 20

23. Щоб отримати додаткову інформацію про сприйняття молодих людей як активних суб'єктів соціальних змін, див. звіт Симпозіуму про молодь, яка діє як активний суб'єкт соціальних змін / Європейський молодіжний центр, Страсбург, 12 – 16 грудня 2001 р., доступний за запитом у Директораті молоді та спорту Ради Європи (youth@coe.int), та результати нещодавньої дослідницької ініціативи UP2YOUTH, яку фінансує ЄС, за посиланням: www.up2youth.org.
24. Там само, с. 51.
25. Там само, с. 48.
26. Директорат молоді та спорту, Рада Європи. Усі різні – усі рівні: довідник – збірка проєктів, що їх фінансує Європейський молодіжний фонд (Страсбург, 2008).
27. Там само, с. 48.
28. www.reutsadaka.org.
29. Молодіжну роботу часто не вважають професією само по собі, а радше спеціалізацією в межах соціальної роботи, консультування чи пов'язаних із ними професій у сфері освіти.
30. www.spaceandmotion.com/Albert-Einstein-Quotes.htm.
31. Походження та достовірність цього фрагмента діалогу, який часто цитують, посилаючись на Ганді, залишаються дещо незрозумілими. Немає детальної інформації щодо його джерела чи контексту.
32. Повне визначення міжкультурного діалогу, яке використовує Рада Європи, можна знайти за посиланням: www.coe.int/t/dg4/intercultural/concept_EN.asp#TopOfPage.
33. Там само.
34. Докладнішу інформацію про концепцію міжкультурного навчання див. у глосарії.

3. Розуміння конфлікту

3.1 Вступ

Незважаючи на те, що конфлікти є дуже поширеним явищем, їх теоретичне осмислення стало загальновизнаною галуззю наукових знань лише після Другої світової війни. За останні десятиліття з'явилося багато теорій, що описують феномен конфлікту, який є ваговою частиною людського життя.

На розуміння конфлікту окремою особою суттєво впливає її розуміння природи конфлікту. Визначення конфлікту варіюється між двома крайнощами: конфлікт можуть сприймати і як негативний, і як позитивний процес. Відповідно до деяких визначень, конфлікт є природним явищем, інші стверджують, що це чужорідне або аномальне явище в суспільному житті, а ще дехто вважає його необхідною умовою для розвитку та зростання окремих осіб і суспільств. Молоді люди стикаються з усім спектром типів конфліктів – від внутрішньоособистісних конфліктів до міжнародних ситуацій. Вони мають справу з конфліктами вдома, у закладах освіти й на роботі, у навколишньому соціальному середовищі.

З огляду на викладене, основні завдання цього розділу полягають у тому, щоб допомогти читачам/читачкам зрозуміти, як конфлікт розглядають експерти/експертки, тобто як його концептуалізують, і продемонструвати, як працює конфлікт, інакше кажучи, описати та пояснити його динаміку.

Обговорюючи думки експертів/експерток про конфлікт, ми намагаємося врахувати специфічні питання, пов'язані з роботою над конфліктом у контексті молодіжної роботи. Аналіз конфлікту – це систематична основа для отримання глибшого розуміння походження та природи конфлікту шляхом розкриття основних проблем, що стали його передумовами, різних залучених сторін, головних дійових осіб і повноважень, які вони мають чи не мають, щоб впливати на те, що відбувається. У першій частині розділу – «Конфлікт у концепціях» – обговорюємо широкий спектр методів аналізу конфліктів та деякі інструменти, які можна використовувати для аналізу конфліктів.

Друга частина розділу – «Конфлікт у динаміці». Конфлікт – це процес, який постійно змінюється, і всі наші судження про нього мають ретельно враховувати плин часу. Баланс сил і доступних ресурсів, дійових осіб або компонентів конфлікту може з часом кардинально змінитися. Отже, аналіз конфліктів має бути постійним процесом. Із цим пов'язане переконання, що робота з конфліктом – довготривалий процес. У цій частині розділу детально обговорюємо етапи конфлікту, а також кроки до його ескалації та деескалації.

3.2 Частина 1 – Конфлікт у концепціях

У цій частині розділу ми розглянемо аналіз конфліктів і виділення в них більш керованих елементів, що дасть нам змогу працювати з ними більш конструктивно.

3.2.1 Аналіз

Термін «оцінювання конфлікту» також часто використовують для позначення процесу глибокого розуміння та широкого бачення конфлікту. У цьому тренерському довіднику ми будемо використовувати термін «аналіз конфлікту», коли йдеться про систематичне вивчення профілю, причин, дійових осіб та динаміки конфлікту.

Для ефективної роботи з конфліктом його спершу потрібно проаналізувати та зрозуміти. Аналіз конфлікту – найважливіший і найнеобхідніший крок, який слід зробити, перш ніж у будь-який спосіб втручатися в конфлікт. Його мета – отримати більш чітке й глибоке розуміння походження, характеру та динаміки аналізованого конфлікту. Водночас аналіз конфлікту – це діяльність, яка має відбуватися протягом усього процесу роботи з конфліктом, оскільки той постійно змінюється. Аналіз конфлікту передбачає не тільки збір інформації та доказів про нього, а й інтерпретацію та оцінювання зібраної інформації.



Аналіз конфліктів дає змогу визначити:

- тип конфлікту;
- підстави для конфлікту;
- причини та наслідки конфлікту;
- компоненти та різних залучених дійових осіб;
- рівні, на яких відбувається конфлікт.

Аналіз конфлікту також надає інформацію про те, як конфлікт сприймають

(наприклад, як явний чи прихований), його динаміку, відносини та ієрархію позицій між сторонами конфлікту, а також їхні інтереси, потреби й мотиви. У цьому розділі ми детально розглянемо кожен із цих аспектів та вивчимо деякі методи, які використовують для аналізу конфліктів, щоб отримати інформацію про кожен із перелічених елементів.

Аналіз конфлікту можна здійснювати різними методами, такими як:

- безпосередня та негайна реєстрація подій або спостережень;
- вимірювання соціальних відносин і ступеня згуртованості між людьми, або соціометрія;¹
- аналіз усієї доступної інформації, що її надають через різні носії для зберігання даних або вивчення документів;
- бесіди та зустрічі зі сторонами конфлікту та іншими зацікавленими сторонами;
- застосування діагностичної шкали, тести та запити чи опитування;
- ігрові методики, імітаційні моделі, експериментування та моделювання.

Варто замислитись!

Чи доводилося вам використовувати будь-який із перелічених методів для аналізу конфлікту, що трапився в контексті вашої молодіжної роботи? Якщо так, то чи був він корисним? Чому він виявився корисним?

Не існує єдиного «правильного» методу аналізу конфлікту. Це процес, який використовує аналітичні інструменти для розуміння конфлікту з різних поглядів. Цей процес не обов'язково має бути суворо структурованим, а наявні методи найчастіше адаптують до конкретних випадків, умов і конкретних цілей здійснюваного аналізу конфлікту.

У таблиці нижче ми підсумували деякі методи, які зазвичай використовують у цій галузі й на які молодіжні працівники/працівниці можуть спиратися для підготовки систематичного аналізу конфліктів, із якими вони стикаються – чи то під час молодіжної роботи, чи в ширшому середовищі, пов'язаному з нею. Кожен із цих методів докладно описано далі в цьому тренерському довіднику.

Метод аналізу конфліктів	Короткий опис
Картування конфлікту	Це візуальний метод, що демонструє відносини між сторонами конфлікту. Він дає змогу ідентифікувати реальних і потенційних союзників/союзниць і опонентів/опоненток (докладніше див. розділ 4, «Картування конфліктів», с. 128).
Трикутник ABC	Передбачає визначення трьох основних компонентів конфліктів: ставлення, поведінка та протиріччя (докладніше див. пункт «Компоненти конфлікту» в цьому розділі, с. 77).
«Цибулина» позицій, інтересів і потреб	Це візуальний метод, який використовує метафору «цибулини» для визначення позицій сторін конфлікту (докладніше див. розділ 4, «Розенберг: поєднання почуттів і потреб», с. 136).
«Дерево конфлікту»	Це візуальний метод, що полягає в порівнянні конфлікту з деревом. Стовбур дерева – це головна проблема, коріння – її основні або глибоко закладені причини, а листя – наслідки (докладніше див. пункт «Причини конфліктів» у цьому розділі, с. 68).
Піраміда конфлікту	Цей метод використовує зображення піраміди, його застосовують для визначення людей або груп, зацікавлених у конфлікті та його можливого збереженні (див. цей розділ, с. 71).

Методи аналізу конфліктів, представлені в таблиці, розробили та описали практики/практикині у сфері конфліктів у деяких ключових галузевих публікаціях. Добірку назв найбільш релевантних із них наведено в переліку ресурсів наприкінці цього розділу.

Мета аналізу конфлікту певною мірою визначатиме характер методу аналізу конфліктів, який ви оберете для використання, однак усі методи аналізу конфліктів мають кілька спільних ключових питань. Їх можна по-різному комбінувати, щоб адаптувати процес аналізу конфлікту до конфлікту, над яким ви працюєте. У таблиці нижче наведено стислий виклад цих ключових питань для аналізу конфліктів. Ці питання актуальні для всіх видів конфліктів – незалежно від того, чи відбувається він між двома людьми чи між двома державами. Як перший крок в аналізі конфліктів, молодіжні працівники/працівниці можуть спробувати застосувати ці запитання до конфлікту, над яким планують працювати.

Ключові запитання для аналізу конфлікту²**Профіль**

Яким є політичний, економічний, соціальний та культурний контекст?

Які політичні, економічні, соціальні чи культурні проблеми виникають?

Чи є у конфлікту історія?

Причини

Які структурні причини конфлікту?

Які ще питання можна вважати причинами конфлікту?

Які тригери можуть сприяти спалаху/подальшій ескалації конфлікту?

Які нові фактори сприяють затягуванню конфлікту?

Які фактори можуть сприяти деескалації чи вирішенню конфлікту?

Дійові особи

Хто є головними дійовими особами?

Якими є їхні інтереси, цілі, посади, можливості та відносини?

Який потенціал для компромісу та співпраці можна виявити?

Яких дійових осіб можна ідентифікувати як деструктивні сили? Чому? Чи є вони деструктивними силами навмисно?

Динаміка

Як розвинувся/може розвинути конфлікт?

Які є вікна можливостей?

Які сценарії для зміни динаміки конфлікту спадають вам на думку?

Варто замислитись!

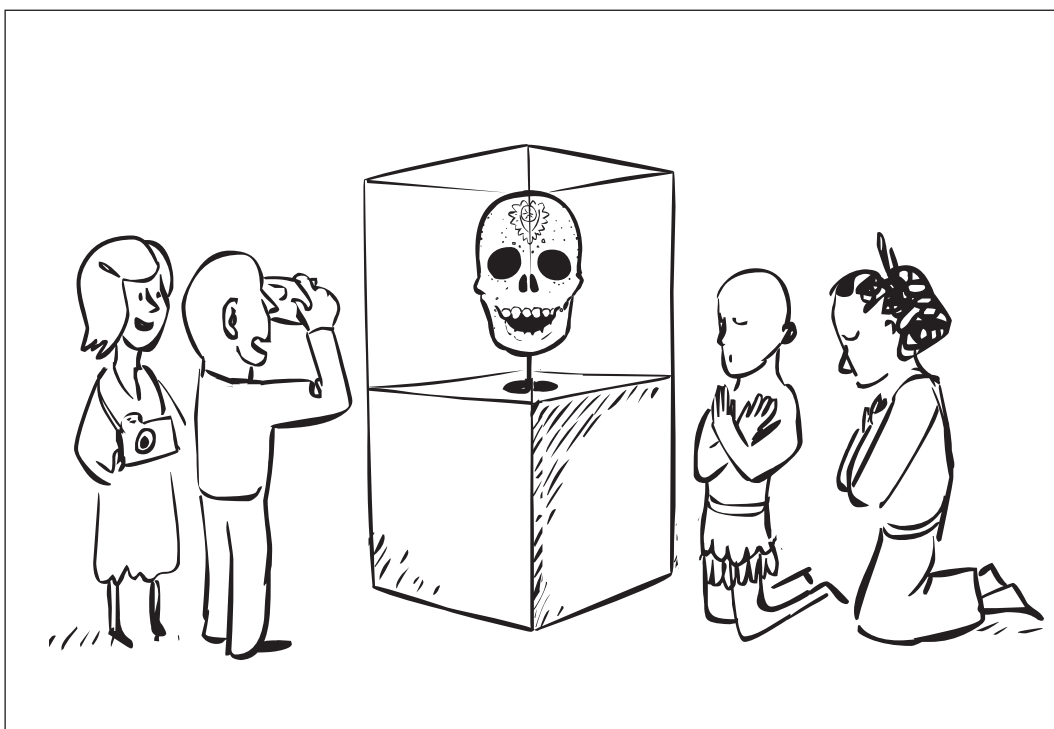
Згадайте нещодавній конфлікт, із яким ви зіткнулися в контексті вашої молодіжної роботи, і застосуйте до нього цю анкету. Запишіть ваші відповіді на запитання. Який висновок ви можете зробити про конфлікт зараз?

Дилема 3: Культура

ДИЛЕМА

Культура – це все! Культура всюди!

Про культуру, здається, говорять усі – від політиків до журналістів. Однак, якщо придивитись уважніше, то можна виявити, що вони вкладають у поняття культури різні значення. Які значення асоціюються з культурою? Чому культура є таким спірним поняттям?



За словами одного експерта,

...термін «культура» можна використовувати для опису «способів життя» й життєвих практик, колективних формацій на основі місцезнаходження, національного походження, історії, способу життя та етнічної приналежності, систем і мереж репрезентації та значення, а також сфер мистецької цінності та спадщини.³

Цей термін почали використовувати для пояснення того, чому в людей із різних куточків світу іноді виникають труднощі з розумінням одне одного. Часто саме культуру звинувачують в існуванні напруженості між різними спільнотами.

Популярна аналогія до поняття культури – айсберг. Побачити можна лише найменшу його частину. Основна його маса прихована під водою. Згідно з таким розумінням культури, зовнішні ознаки – це лиш мізерна її частина. Багато інших характеристик, звичок і способів ведення повсякденного життя невидимі для нас. Поведінку людей радше визначають приховані виміри культури. Люди часто навіть не підозрюють про ці неяви аспекти або про їхній вплив на власну поведінку. Однак, яким би привабливим не здавався цей підхід, він може загнати нас у пастку переконання, що культура – це щось статичне й незмінне, щось таке, що неможливо набути або вивчити, якщо ти в цій культурі не народився. Це вказує на те, що один

із експертів пояснює як протиставлення двох тлумачень культури – «жити культурно» (тобто культуру розглядають як процес) та «жити в культурах» (тобто культуру розглядають як приналежність).⁴ Це також указує на той факт, що ми як людські істоти, схильні усвідомлювати, що означає бути членом/членкинею культури, коли стикаємося з кимось, кого вважаємо культурно відмінним/відмінною. Однак це також може завести нас у пастку релятивізму, виправдовуючи певні практики як обґрунтовані, оскільки вони «вписуються в культуру», навіть якщо очевидно, що вони грубо порушують права людини. Це приводить нас до того, що інший експерт/інша експертка вважає необхідністю «нетерпимості до толерантності» в молодіжній роботі: права людини завжди мають бути основою всього, коли мова заходить про толерантність.⁵

Нещодавня увага в політиці та ЗМІ до міграції й тероризму підняла профіль культури як проблему для європейського суспільства. До 11 вересня 2001 року обидві сфери були в полі зору відповідних урядів і суспільств, але в період, що настав після цієї дати, підвищилася тривога й навіть з'явилася істерія з приводу культурних відмінностей. Відтоді ідея «зіткнення цивілізацій»⁶ набула поширення для пояснення того, чому деякі групи людей, яких вважають культурно відмінними, тому що вони асоціюються з іншою країною чи регіоном світу, мають інший колір шкіри чи належать до певної релігійної групи, реагують на їхнє становище в суспільстві через насильство.

Водночас, на думку деяких експертів/експерток, «зіткнення цивілізацій» стало своєрідною «димовою завісою» для прикриття політичних еліт, що дає їм змогу уникати відповідальності за недостатню ефективність у задоволенні основних потреб їхніх громадян/громадянок і негромадян/негромадянрок, які перебувають під їхньою опікою. Як фундаментальну причину конфліктів і насильства розглядають саме глибоке відчуття відчуження та дискримінації, яке переживають такі спільноти, а не наявність так званої іншої культури як такої. Існує думка, що насправді культура приховує більше, ніж пояснює, коли йдеться про першопричини конфліктів і насильства. Замість збільшення масштабів репресивних заходів, посилення поліцейської охорони молоді з етнічних меншин чи демонізації молодих мігрантів/мігранток, представникам/представницям влади слід знайти способи подолати структурну несправедливість, із якою молодь стикається в повсякденному житті, включно з проявами расизму в наданні доступу до освіти, роботи та кращих умов життя. Такі коментатори/коментаторки відкидають тезу про «зіткнення цивілізацій», вважаючи її нічим іншим, як популістським нагнітанням панічних настроїв.

А все-таки (і це викликає занепокоєння щодо дотримання прав людини) ця ідея стала центральним керівним принципом для розроблення деякими державами політик, що стосуються інтеграції та імміграції (серед них є кілька членів Європейського Союзу). У Європі культурне розмаїття протягом тривалого часу вважали цінністю – точніше, цьому сприяли діяльність міжнародних організацій та процес європейської інтеграції. Помітний зсув європейської політики вправо і той факт, що до складу легітимно обраних національних урядів кількох країн увійшли праві, націоналістичні й навіть відкрито расистські політичні партії, призвели до появи громадських рухів на захист культурного різноманіття. Міжнародні й неурядові організації в Європі та в усьому світі активно боролися із «втомою від культурного розмаїття». Ці рухи є як політичними, так і інтелектуальними – вони поєднують активну практичну діяльність із дослідженнями та теоретизуванням інституційного расизму, однак їхні підходи суттєво різняться. Примітно, що підходи, засновані на принципах толерантності й інтеграції, відрізняються від тих, що ґрунтуються на ідеях поваги, рівності, включення та активної участі.

Для кількох впливових політичних лідерів/лідерок глибша й ширша європейська інтеграція має свої межі. Водночас, як би переконливо не наголошували деякі європейські політики/політикині на тому факті, що деякі терористи/терористки справді

є мусульманами/мусульманками, екстремістів/екстремісток породжували всі найбільші релігії (не забуваймо про хрестові походи). Терористи/терористки трапляються серед націоналістів/націоналісток, атеїстів/атеїсток, марксистів/марксисток, анархістів/анархісток; вони можуть бути прихильниками/прихильницями багатьох інших переконань. Сьогодні деяких людей вважають такими, що перебувають поза законом. Через обмеження культурного різноманіття чи свободи не можна подолати дуже реальну загрозу для життя та засобів для існування людей, яку несе в собі міжнародний тероризм – ісламський чи інший. Насправді новітня європейська історія надто добре показує, що такий підхід веде лише до війни та геноциду. Культурне розмаїття в Європі саме по собі не зникне. Знайти позитивні способи взаємодії людей, які походять з різних культур, також означає чітко визнати, що, по-перше, така взаємодія має свої труднощі, і, по-друге, що їх спричиняє саме культурний вимір відмінностей між людьми.

Отже, переосмислення культури та її потенціалу в поясненні проявів соціального зла стає як ніколи актуальним.

3.2.2 Визначення



Слово «конфлікт» походить від латинського *conflictus*, що означає «протиріччя» або «зіткнення», однак існують значні розбіжності щодо того, як визначити конфлікт. Було зроблено багато спроб дати визначення конфлікту так, щоб оптимально підсумувати його основні аспекти. Фахівці/фахівчині цієї галузі продовжують розробляти визначення конфліктів з урахуванням

їхніх різноманітних ознак, наприклад, існують визначення, що ґрунтуються на основних причинах конфлікту, таких як матеріальні ресурси, влада, цінності чи почуття (їх іноді називають «причинними агентами»). Також є визначення, засновані на характері сторін конфлікту – окремих осіб, організацій чи держав. Ці визначення розвинулися в межах напряму, відомого сьогодні як «теорія конфлікту», що враховує новітні практичні методи аналізу конфліктів і втручання.

Визначення конфлікту також залежить від уявлення про природу конфлікту як явища, що існує в суспільстві та між людьми, наприклад, під конфліктом зазвичай розуміють:

- форму протистояння між сторонами;
- відсутність згоди між сторонами;
- спосіб вирішення соціальних протиріч;
- природний процес у соціальній взаємодії людей.⁷

Разом з тим останнім часом загальна тенденція полягала в тому, щоб розглядати конфлікт як щось нормальне, як повсякденне соціальне явище, просту і природну характеристику соціальних систем людства. Суспільство за його природою, як і самі люди, не є досконалим, тож дисгармонія й суперечності стають неминучими складниками суспільного розвитку.⁸ Необхідно розрізняти сам конфлікт і негативні наслідки, які мають деякі способи вирішення конфліктів, наприклад, війна. З цього погляду війна – це не конфлікт, а радше негативний результат роботи з конфліктом.

У таблиці нижче наведено найбільш відомі визначення конфлікту в хронологічному порядку.⁹

Визначення	Ключові терміни	Автор(и)
Конфлікт (конфлікти) ...		
... – це боротьба між опонентами/опонентками за цінності та претензії на дефіцитний статус, владу й ресурси. ¹⁰	боротьба опозиція дефіцит	Козер (1956)
... – це ситуації переговорів, у яких здатність одного учасника / однієї учасниці досягти їхніх цілей залежить від вибору або рішень іншого учасника / іншої учасниці. ¹¹	стратегія переговори залежність	Шеллінг (1960)
... – це динамічний процес, у якому структура, ставлення та моделі поведінки постійно змінюються та впливають одне на одного. ¹²	структура ставлення моделі поведінки	Гальтунг (1969)
... відбуваються щоразу, коли трапляються несумісні дії; одна сторона втручається, заважає, перешкоджає чи в інший спосіб знижує ефективність дій іншої сторони. ¹³	несумісність втручання ефективність	Дойч (1973)
... – це процес, у якому дві або більше сторін намагаються зірвати досягнення цілей іншої. Є три чинники, що лежать в основі конфлікту: взаємозалежність, відмінності в цілях і відмінності в сприйнятті. ¹⁴	цілі взаємозалежність сприйняття	Уолл (1985)
... – це встановлене шляхом спостереження розходження інтересів або переконання, що поточні прагнення сторін неможливо досягти одночасно. ¹⁵	інтереси прагнення переконання	Пруїтт та Рубін (1986)
... це комунікативні взаємодії між людьми, які є взаємозалежними та відчувають, що їхні інтереси несумісні, непослідовні чи перебувають у стані напруги. ¹⁶	комунікація взаємозалежність напруга	Конрад (1991)
... – які розуміють як несумісну діяльність – відбуваються як у контексті співпраці, так і в контексті конкуренції. Сторони конфлікту можуть мати цілі спільного або конкурентного характеру. ¹⁷	несумісність співпраця конкуренція	Чосвольд та Ван де Влієрт (1994)
... – це взаємодія взаємозалежних людей, які усвідомлюють несумісність власних цілей і втручання одне одного в досягнення цих цілей. ¹⁸	взаємодія взаємозалежність несумісність	Фольгер, Пул та Стутман (1993)
... – це взаємодія між дійовими особами (окремими особами, групами, організаціями тощо), коли принаймні одна дійова особа відчуває несумісність між її мисленням, уявою, сприйняттям і/або почуттями та мисленням, уявою, сприйняттям і/або почуттями інших.	взаємодія несумісність погіршення	Глазл (1994)
Варто замислитись! Як би ви визначили конфлікт? Порівняйте ваше визначення з визначеннями в переліку вище. Яке з них найближче до вашого визначення? У чому полягають схожості й відмінності? Обговоріть схожості й відмінності з вашою командою, перш ніж почати розвивати діяльність!		

Одне з визначень, яке ми вважаємо корисним для розуміння основних елементів і чинників, що формують конфлікт, звучить так:

«Розбіжність, через яку залучені сторони усвідомлюють загрозу їхнім потребам, інтересам чи питанням, що їх хвилюють».¹⁹

З'ясування основних елементів цього останнього визначення має вирішальне значення для розуміння чинників конфлікту, незалежно від типу конфлікту, оскільки це перший крок до аналізу конфліктів та управління ними. Використовуючи наведене визначення як основу, виділяємо такі чинники конфлікту:

Незгода: у людей часто виникають незгоди (розбіжності в поглядах щодо тих чи тих фактів, різні інтерпретації дійсності тощо), проте їм вдається працювати й жити разом. Незгода є лише одним із чинників конфлікту. Конфлікт – це ситуація, у якій люди відчують загрозу їхньому фізичному чи емоційному благополуччю. Насправді конфлікт зазвичай супроводжується значним рівнем непорозуміння, яке веде до того, що значення незгоди перебільшують. Розуміння «справжньої» природи розбіжностей допоможе сторонам визначити їхні фактичні проблеми. Додаткову інформацію про виявлення розбіжностей див. у трикутнику ABC у цьому розділі, с. 77.

Залучені сторони: на перший погляд може здатися, що визначити сторони конфлікту легко. Люди часто з подивом дізнаються, що вони також є сторонами конфлікту, про який, можливо, навіть не чули. Так нерідко трапляється в міжнародних та історичних конфліктах, наприклад, звичайний громадянин / звичайна громадянка певної країни може навіть не усвідомлювати, що якась політична чи релігійна група, про яку він / вона знає мало або зовсім нічого не знає, вважає його/її ворогом/ворогинею. Додаткову інформацію щодо ідентифікації сторін конфлікту див. у пункті про сторони конфлікту в цьому розділі, с. 70.

Передбачувана загроза: існує різниця між передбачуваною загрозою та реальною загрозою. Передбачувана загроза означає, що її передчують або очікують. Мається на увазі, що загроза, як вважають, існує, але при цьому вона не обов'язково фактично існує (поки що). У конфліктних ситуаціях люди часто реагують на передбачувану загрозу, а не на реальну загрозу, що перед ними стоїть. Страх перед передбачуваною загрозою винятково сильний. Розуміння проблем справжньої загрози та розроблення стратегій роботи з ними критично важливі для конструктивного підходу до конфлікту. Поведінка й почуття людей змінюються разом з розвитком відчуття загрози, яка перед ними стоїть. Змінюються і їхні реакції на передбачувану загрозу. Щоб дізнатися більше про реагування на передбачувану загрозу, див. спіраль ABC і пункт про ескалацію та деескалацію конфліктів у цьому розділі, с. 80.

Потреби, інтереси та питання, що турбують: ці елементи можуть мати різні обриси, форми та значення для конфлікту. Вони можуть визначати рівень інтенсивності конфлікту. Потреби, інтереси та питання, що турбують, бувають матеріальними (наприклад, гроші, їжа, вода та інші ресурси) або нематеріальними (наприклад, відчуття безпеки, любові чи жага помсти). Щоб дізнатися більше про роль в ескалації конфліктів потреб, інтересів і питань, що турбують, див. пункт про ескалацію та деескалацію конфліктів у цьому розділі, с. 80.

Ці елементи різняться за їхнім впливом на конфлікт залежно від інтенсивності конфлікту та багатьох інших міркувань.

Варто замислитись!

Коли ви чуєте слово «конфлікт», які асоціації та образи спадають вам на думку? Запишіть будь-які слова, про які подумали, і намалюйте образи, що асоціюються у вас із конфліктом. Які конотації мають ці слова? Вони позитивні, нейтральні чи негативні?

3.2.3 Типи

Категоризація конфліктів за типами допоможе нам краще зрозуміти характер конфлікту, з яким ми маємо справу. Вона дасть нам підказки щодо питань, які слід урахувати, розробляючи методи втручання. Існує багато різних способів класифікації конфліктів.

Часто щодо способу класифікації виникають суперечки. Дати конфлікту назву означає зробити припущення про його характер. У деяких випадках такі припущення мають негативні значення. Наприклад, конфлікт, класифікований як «етнічний» (інакше кажучи, як конфлікт між двома етнічними групами), також можна класифікувати як релігійний, політичний або як внутрішньосупільний. Спірне питання полягає в тому, чому певний конфлікт слід відносити до етнічних, а не релігійних чи політичних; класифікація його як етнічного може викликати негативні асоціації.

Критерії, які використовують для класифікації, дуже різноманітні:

- сторони конфлікту;
- контекст конфлікту або сфери суспільного життя, в яких відбувається конфлікт (наприклад, політична, економічна, культурна тощо);
- мотиви або потреби, що стоять за конфліктом;
- наслідки конфлікту;
- тривалість конфлікту;
- інтенсивність конфлікту;
- відсутність або наявність насильства в конфлікті.

На рисунку 1 показано, як ці різні аспекти можна використовувати для класифікації конфліктів за типами.

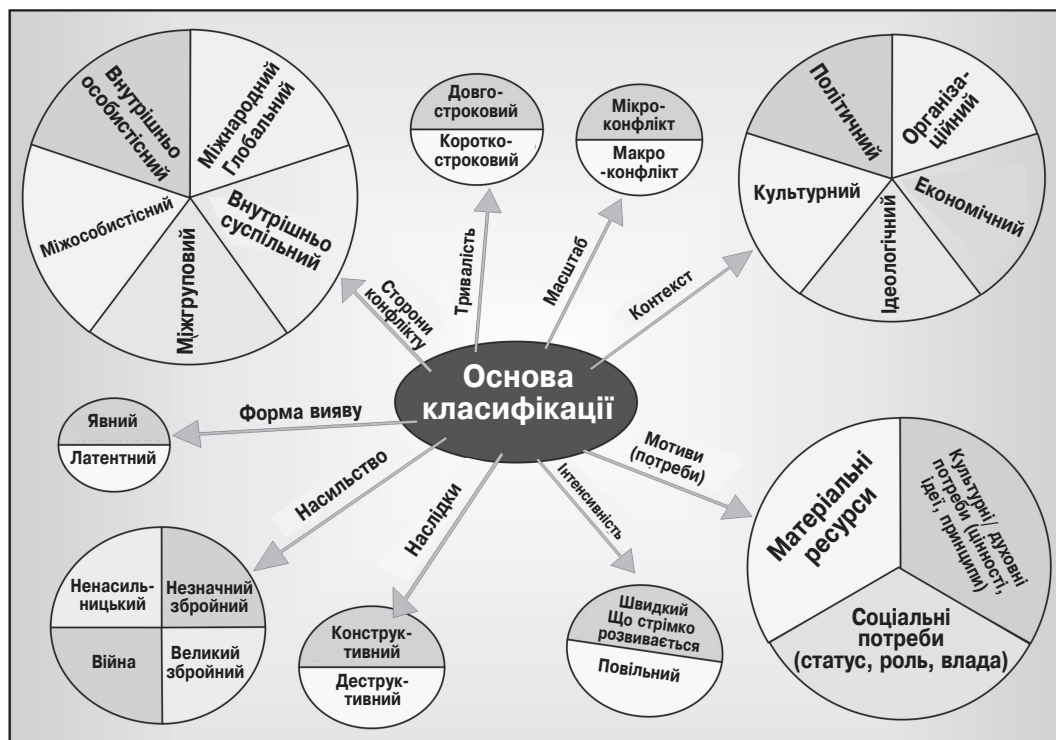


Рис. 1. Типи конфліктів

Наприклад:

- якщо за основу класифікації конфліктів узяти контекст, то відповідними типами конфліктів є: політичний, культурний, ідеологічний, економічний, організаційний тощо;
- критерій мотивації та потреб породжує три основні типи конфліктів:
 - конфлікти на основі матеріальних потреб (ресурсів);
 - конфлікти на основі соціальних потреб (баланс сил між сторонами, статус, ролі в групі);
 - конфлікти, засновані на культурних і духовних потребах (цінності, ідеї, принципи);
- крім того, у класифікації конфліктів використовують багато парних критеріїв, наприклад:
 - тривалість (довгострокові та короткострокові);
 - інтенсивність (повільні, швидкі й такі, що стрімко розвиваються);
 - форма вияву (явні й латентні, також відомі як гарячі/холодні та відкриті/закриті);
 - наслідки (конструктивні та деструктивні);
 - масштаб (мікроконфлікти та макроконфлікти);
- виділяють чотири типи конфліктів, у яких застосовують критерій насильства: ненасильницький, незначний збройний, великий збройний і війна.

Ці типи можуть стати в нагоді для опису конфліктів, але важливо пам'ятати, що вони часто можуть накладатися один на одного, і що для адекватного опису конфлікту можуть знадобитися різні критерії класифікації.

Варто замислитись!

Яку основу класифікації з наведеного переліку ви вважаєте найбільш корисною щодо конфліктів, із якими ви зазвичай стикаєтесь у молодіжній роботі? Що це говорить вам про вашу роботу з молоддю щодо конфлікту?



Внутрішньоособистісні конфлікти: це конфлікти, які виникають внутрішньо в окремої людини внаслідок розчарування в собі; такі відчуття з'являються через неможливість досягти особистих цілей, мети, планів чи через відсутність досягнень, або внаслідок душевних протиріч стосовно цінностей і питань сумління. Існує кілька підтипів внутрішньоособистісних конфліктів. Внутрішньоособистісний конфлікт можна розглядати як нездатність людини прийняти рішення (мотиваційний), як внутрішню боротьбу між добром і злом (моральний), або як розрив між реальністю

та амбіціями (нереалізоване бажання чи незбалансована самооцінка). Серйозність внутрішньоособистісного конфлікту може варіюватися – це можуть бути та вагання з приводу того, що з'їсти на вечерю (піцу чи бутерброд), і роздуми про те, до якої організації приєднатися (групи бойовиків чи миротворців). Внутрішньоособистісні конфлікти не обов'язково негативні. А ще вони є ознакою того, що людина переживає особистісне зростання. Внутрішня боротьба особистості свідчить про те, що вона проходить через процес рефлексії, переосмислюючи певні питання.

Варто замислитись!

Згадайте внутрішньоособистісний конфлікт, який вам довелося пережити. У чому полягала проблема? Як ви її вирішили?



Міжособистісні конфлікти – це конфлікти, які відбуваються між двома особами та регулярно повторюються під час розвитку їхніх відносин, наприклад, конфлікти в парі, що перебуває у стосунках; між начальством і підлеглими в робочому контексті; між студентами/студентками та викладачами/викладачками; між представниками/представницями двох чи більше культурних груп тощо.

Міжособистісний конфлікт описують як:

...ситуацію, у якій одна або обидві особи у відносинах відчувають труднощі в роботі або житті одна з одною. Зазвичай це відбувається через різні або несумісні потреби, цілі чи стилі.²⁰

Конфлікти цього виду зазвичай асоціюються з негативними особистими почуттями, такими як ненависть, зрада, недовіра чи гнів. Важливу роль для сторін під час розгляду різних підходів до роботи з конфліктами цього типу відіграє те, як розподіляється сила впливу між сторонами конфлікту – рівномірно чи ні.

Наприклад, керівник/керівниця і секретар/секретарка конфліктують через обов'язки. Керівник/керівниця має більше влади, тому що він/вона стоїть вище в ієрархії компанії, ніж секретар/секретарка; останній/остання, за правилами, має виконувати вказівки керівника/керівниці. Керівник/керівниця вирішує скористатися власними повноваженнями та притягує секретаря/секретарку до дисциплінарної відповідальності за те, що він/вона не виконує розпорядження. Динаміка влади – симетрія влади – була б іншою, як і результати, якби конфлікт стався між двома секретарями/секретарками, або якби керівник/керівниця і секретар/секретарка були однієї статі, або, якщо на те пішло, якби він відбувся між двома керівниками/керівницями.

Варто замислитись!

Згадайте міжособистісний конфлікт, з яким ви нещодавно зіткнулися в контексті молодіжної роботи. У чому полягала проблема? Опишіть симетрію владних повноважень. Який був результат? Як на цей результат вплинула симетрія влади?



Міжгрупові конфлікти – це конфлікти, що стаються між різними формальними та неформальними групами, наприклад, міжгрупові конфлікти трапляються між урядом і профспілками, між групами, які утворюють один клас (наприклад, різні елементи в межах робочого класу), між відділами в організації або між культурними групами в громаді. Ці конфлікти часто виникають в організаціях (наприклад, конфлікт між представником/представницею профспілки та керівництвом на конкретному заводі стосовно тривалості робочого часу), або в закладах освіти (між викладачами/викладачками та студентами/студентками, або між класом і окремим учнем / окремою ученицею з цього класу).

Гарним прикладом міжгрупового конфлікту є взаємодія різних видів молодіжних субкультур – наприклад, готів/готок чи емо та хіп-хоперів/хоперок – у середовищі школи чи в контексті молодіжної роботи. Ці взаємодії можуть бути доволі сприятли-

вим ґрунтом для конфліктів, оскільки члени/членкині різних груп дуже цінують їхню конкретну субкультуру й вороже ставляться до субкультур інших. У деяких випадках, коли потужним чинником є ідеологія, як, наприклад, серед право- та ліворадикальної молоді (як-от у скінхедів/скінхедок та анархістів/анархісток), такі міжгрупові конфлікти, як відомо, призводять до насильства. Хоча ідентичність цих груп формується не на основі ідеї «бути проти» інших, вони вважають себе ворогами із цілком природних міркувань, оскільки їхні ідеологічні позиції діаметрально протилежні.

Варто замислитись!

Згадайте міжгруповий конфлікт, у який ви були залучені в контексті молодіжної роботи. У чому полягала проблема? Хто брав участь? Чому ви вважаєте цей конфлікт міжгруповим?

Внутрішньосупільні, або соціальні конфлікти – це найчастіше конфлікти більшого масштабу, які мають потужний супільний резонанс, наприклад, це конфронтації між провладною політичною елітою та опозицією, або між урядом та НУО з питань соціального значення. Розрізнити міжгрупові та внутрішньосупільні конфлікти може



бути складно, наприклад, конфлікт між вищим керівництвом великої компанії та профспілкою щодо умов оплати праці співробітників/співробітниць на перший погляд може здатися простим міжгруповим конфліктом. Те саме можна сказати й про конфлікт між студентською групою та адміністрацією університету щодо доступу до прийняття рішень в університеті. Однак такі протиріччя мають серйозні наслідки для суспільства загалом, оскільки запускають важливі дискусії щодо умов оплати праці співробітників/співробітниць або прав студентів/студенток на участь у

прийнятті рішень в університеті. Це питання, які багато членів/членкинь суспільства вважають важливими та хочуть зайняти щодо них якусь чітку позицію (тобто такі питання мають сильний соціальний резонанс). У таких випадках конфлікт можна вважати внутрішньосупільним, а не міжгруповим.

Основними чинниками розмежування міжгрупових і внутрішньосупільних конфліктів є важливість конфліктної проблеми для відповідного суспільства, наслідки конфліктів для суспільства, їхні супільний резонанс і масштаб. Цей тип конфлікту дуже сильно асоціюється з владою та конкуренцією. Коли члени/членкині певної групи вважають, що члени/членкині іншої групи становлять загрозу для їхніх джерел влади (таких як цінності, ресурси, легітимність або захист), і починають сприймати будь-яке досягнення інших як втрату для себе, конфлікти такого типу матимуть тенденцію до ескалації. Прикладами внутрішньосупільних конфліктів є насильство між групами студентів/студенток із різних етнічних чи політичних груп, бійки між молодіжними бандами, дискримінація та/або насильство щодо сексуальних меншин.

Варто замислитись!

Згадайте внутрішньосупільний конфлікт, про який багато говорили в ЗМІ та який актуальний для молоді, з якою ви працюєте. У чому полягала проблема? Хто брав участь? Чому це було важливо для суспільства?

Міжгрупові та внутрішньосупільні конфлікти також важливі й для груп. Для них вони є способом побудувати ідентичність. Члени/членкині однієї групи зазвичай шукають спільні знаменники й формують набір цінностей, норм та інститутів для збереження їхньої ідентичності. У галузі психології такий вид побудови ідентичності називають «внутрішньогруповим фаворитизмом» та «зовнішньогруповою дискримінацією». У 1971 році група вчених зі Стенфордського університету (США) сформу-

лювала ідеї про те, як працюють ці соціальні механізми. Вони симулювали життя у в'язниці: ув'язнених поділили на дві групи та пояснили їхні ролі; одна група мала продовжувати поводитися як ув'язнені, інша група отримала роль охоронців. Цей експеримент показав, що навіть простий факт створення двох груп з різними ролями та різним діапазоном влади змушував ув'язнених змінювати їхню поведінку та ставлення одне до одного, віддаючи пріоритет інтересам власної групи.²¹

Die Welle («Хвиля») — німецький фільм 2008 року (режисер — Денніс Ґанзель) за мотивами книги «Хвиля» (автор — Тодд Штрассер, що творив під псевдонімом Мортон Рю). В основу художнього твору лягла реальна історія про педагогічний експеримент «Третя хвиля», що проводився у 1967 році на уроках історії в середній школі Кубберлі у Пало-Альто, Каліфорнія, США, під керівництвом учителя історії Рона Джонса. Німецький фільм є римейком однойменного телефільму 1981 року. Експеримент «Третя хвиля» мав на меті допомогти старшокласникам, що вивчали історію, зрозуміти привабливість фашизму в нацистській Німеччині. Джонс запровадив зміни у способі проведення своїх занять, ввівши суворішу дисципліну та послух. Він посприяв виникненню певного руху, що сповідував кредо: «Сила через дисципліну, сила через спільноту, сила через дію, сила через гордість». Члени руху сприйняли це настільки серйозно, що почали сліпо виконувати накази та виключати зі свого руху тих, хто скептично ставився до його впливу на соціальні відносини в школі. Учні були шоковані, дізнавшись, що, беручи активну участь у русі, вони поводитися так само, як звичайні громадяни Німеччини під час війни.

Додаткова інформація: www.welle.film.de; www.thewave.tk;
<http://web.archive.org/web/20080211081934>;
<http://www.vaniercollege.qc.ca/Auxiliary/Psychology/Frank/Thirdwave.html>.

Молодіжні злочинні угруповання – ще один вдалий приклад того, як розвивається така ідентичність. Молодіжні банди формують ідентичність в опозиції до поліції чи інших банд на основі почуття солідарності в маргіналізації. Згодом це формує правила, дотримуючись яких, окремі особи можуть стати членами/членкинями банди. Виконання правил контролює колектив, а будь-яке відхилення від них, наприклад, відносини з дівчиною чи хлопцем з території іншої банди, є причиною для вигнання.

У фільмі 2007 року **«Вільні письменники»** (*Freedom Writers*) Гіларі Свенк зіграла роль самовідданої вчительки-стажистки, що допомагає класу соціально маргіналізованих молодих людей із «неблагополучного» району в міських нетрях Америки долати труднощі, пов'язані з їхньою приналежністю до нижчого класу. В основу фільму лягла реальна історія Ерін Грувелл. У ньому показано, як структурні недоліки, виправдання насильства в найближчому оточенні, особливо в сім'ї, що переходить від попередніх поколінь, мінімальне регулювання доступу до стрілецької зброї та занедбання молодих людей, які потребують допомоги, призводять до створення паралельних суспільств з власними правилами. Такі спільноти недосяжні для закону, і втрутитися в її функціонування стороння особа не може, навіть якщо у неї найкращі наміри.

Докладніше: www.freedomwritersfoundation.org/site/c.kqIXL2PFJtH/b.2259975/k.BF19/Home.htm та www.freedomwriters.com.

Міжгрупові та внутрішньосупільні конфлікти часто використовують як політичні інструменти. Провладні діячі/діячки маніпулюють груповими почуттями, які збуджують ці конфлікти, згуртовуючи широкі маси для досягнення їхніх цілей або виконання особистих прихованих планів. Громадянські війни та «етнічні чистки» стали результатом інструменталізації внутрішньосупільних конфліктів.

Варто замислитись!

Згадайте внутрішньосупільний конфлікт, який, на вашу думку, був джерелом формування групової ідентичності. У чому полягала проблема? Хто брав участь? Чи інструменталізували цей конфлікт для політичних цілей? Якщо так, то хто і чому?



Міжнародні/глобальні конфлікти – це конфлікти між національними державами, глобальна та регіональна конкуренція за природні ресурси, конфлікти в різноманітних міжнародних організаціях із політичних питань, збройні інтервенції, що призводять до значних людських жертв, етнічні чи релігійні конфлікти, війни за самовизначення та/або створення нових національних держав.

Водночас все частіше цей термін також застосовують до міжгрупових/внутрішньосупільних конфліктів у межах однієї країни, коли одна група бореться за незалежність або посилення соціальної, політичної чи економічної влади.²²

Розрізняють збройні конфлікти та міжнародні конфлікти. Такий розподіл зумовлений тим, що міжнародні конфлікти можуть бути грошовими/економічними та/або політичними, але не обов'язково збройними, навіть якщо громадське сприйняття міжнародних конфліктів часто передбачає насильство чи тероризм.

Важливим аспектом міжнародних конфліктів є те, що вони можуть стати такими, які неможливо врегулювати. Конфлікти, які неможливо врегулювати, – це тривалі конфлікти, які відбуваються між окремими особами, групами, спільнотами або національними державами. Вони залишаються стійкими до будь-яких спроб управління й продовжують загострюватися до все вищих рівнів ворожнечі та інтенсивності. Наразі існує багато конфліктів, які неможливо врегулювати. Деякі з них відбуваються всередині держав, а деякі – між державами.

Безсумнівно, це одні з найнебезпечніших конфліктів у сучасному світі. Вони загрожують не лише найближчому до них середовищу, а й цілим регіонам і великій частині світу. Ці конфлікти домінували на міжнародній арені й породили значну частку насильства й тероризму, свідками яких ми є сьогодні.²³

Варто замислитись!

Розгляньте один міжнародний конфлікт, про який зазвичай повідомляють ЗМІ. Що, на вашу думку, робить його таким, який неможливо врегулювати?

Міжнародні та глобальні конфлікти також вважають конфліктами на макрорівні. Інакше кажучи, їхнє значення виходить за межі інтересів зацікавлених осіб, а їхні наслідки впливають на широкі верстви суспільства. На противагу їм, так звані конфлікти на мікрорівні мають важливі наслідки лише для людей, які безпосередньо беруть у них участь. Міжособистісні конфлікти буде правильно класифікувати як конфлікти на мікрорівні, тому що, незважаючи на те, що вони значною мірою впливають на окремих осіб, це жодною мірою не зачіпає хід розвитку суспільства загалом. Міжгрупові конфлікти, особливо ті, у яких беруть участь групи різного розміру з різними рівнями влади, можна класифікувати як конфлікти на мікро- або на макрорівні, оскільки їхні результати впливатимуть на окремих осіб, але також можуть мати довготривалі наслідки стосовно того, як ці групи сприйматимуть у суспільстві та як до них будуть ставитися. Ця відмінність важлива, коли потрібно вирішити, як втрутитися і які методи використовувати під час втручання. Тому ми

будемо частіше посилалися на відмінність між конфліктами на макро- та мікрорівні в розділі 4 «Молодіжна робота в умовах конфлікту».

Варто замислитись! Згадайте типовий конфлікт, із яким ви стикаєтесь у реальних обставинах вашої молодіжної роботи. Чи можете ви класифікувати його за різними типами, переліченими вище? Як такий вид конфлікту впливає на молодь, з якою ви працюєте? Як це впливає на молодіжну роботу, яку ви виконуєте? Як ви працюєте з наслідками конфлікту для вашої молодіжної роботи?

3.2.4 Впливи на молодь

Різні типи конфліктів, про які йдеться, дуже по-різному впливають на різні типи молоді. Не всі вони обов'язково призводять до насильства, але це може статися, якщо конфлікт не буде належно вирішено у відповідний час.

У таблиці нижче ми розглянемо деякі наслідки, які різноманітні види конфліктів можуть мати для молоді, якщо цьому не завадити:

Тип конфлікту	Потенційна основа для конфлікту	Наслідки для молоді
Внутрішньо-особистісний	Невдоволення собою. Критична оцінка власних цінностей чи ідентичності.	Стигматизація. Підвищена схильність до завдання собі шкоди, вразливість до ризиків емоційної шкоди або жорстокого поводження з боку дорослих. Ізоляція від однолітків чи родини.
Міжособистісний	Розбіжності в поглядах, цінностях чи уявленнях про відносини.	Чіткість і послідовність самовираження. Психологічні та емоційні проблеми.
Міжгруповий/внутрішньо-суспільний	Культура. Релігія. Мова. Етнічна приналежність. Приналежність до громади.	Інституціоналізовані форми расизму. Виключення меншин, релігійних або іммігрантських громад. Дискримінація в освіті чи працевлаштуванні. Виключення з основної маси суспільства.
Міжгруповий/внутрішньо-суспільний	Групова ідентичність	Залучення до насильства. Членство у злочинному угрупованні. Ризик смерті від вогнепальної зброї, ризик стати жертвою торгівлі людьми, ризик стати залежним/залежною. Виживання. Доступ до задоволення потреб.
Внутрішньо-суспільний	Соціальний клас	Невигідне становище. Структурне безробіття. Правопорушення, злочинність та агресивна поведінка. Поява «нижчого класу молоді». Молодіжний бунт.

Міжнародний/ глобальний	Насильство/війна ²⁴ . Тероризм.	Завдання психологічної та фізичної шкоди. Інвалідність. Експлуатація як дітей-солдатів/солдаток. Контрабанда. Участь у діяльності правих, лівих та релігійних фундаменталістів/фундаменталісток. Промивання мізків та інструменталізація дорос- лими.
----------------------------	---	--

Варто замислитись!

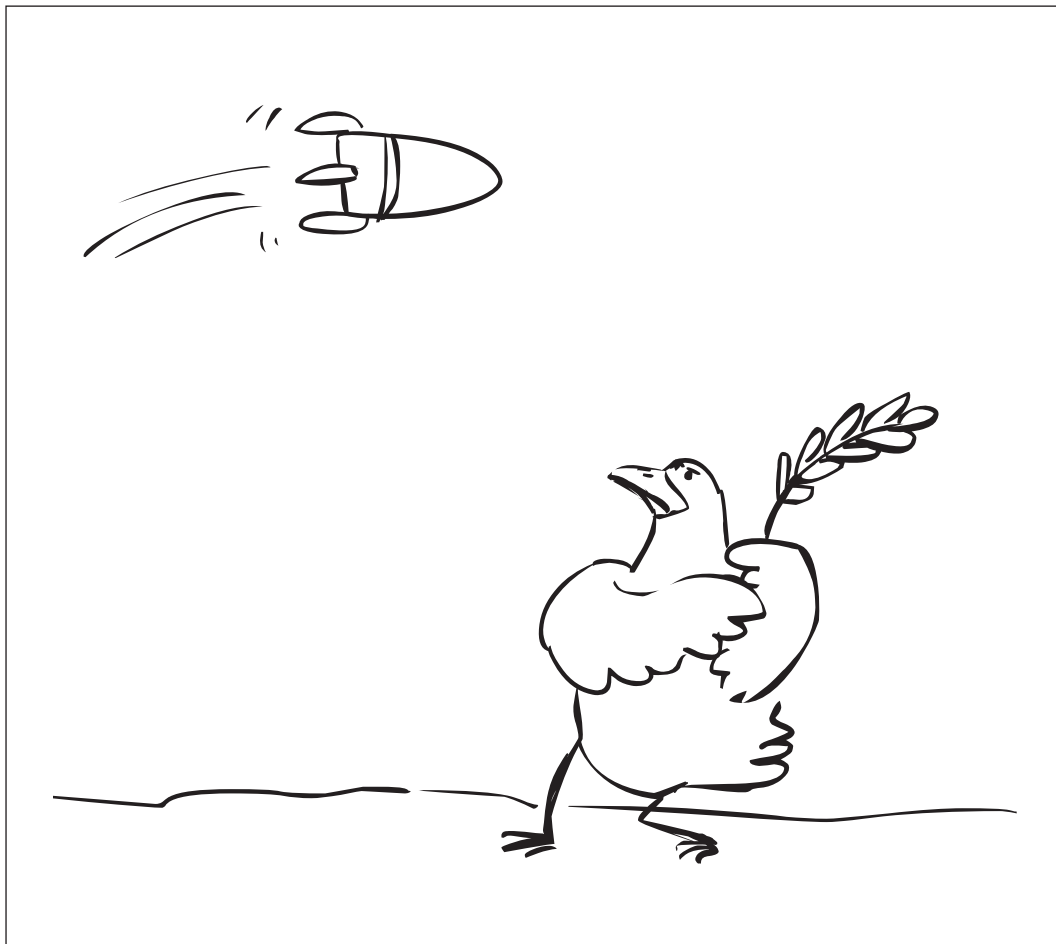
Чи спадають вам на думку якісь «позитивні» наслідки, які конфлікти, указані в таблиці, можуть мати для молоді? Чому ви вважаєте, що ці конфлікти можуть мати також позитивні наслідки?

Дилема 4: Мир

ДИЛЕМА

«Немає шляху до миру. Мир – це шлях».²⁵

Махатма Ганді



З 1945 року світ бачив лише 26 днів без війни.²⁶ Загалом лише дві європейські країни підтримували мир майже два століття – Швеція з 1814 року та Швейцарія з 1815 року – принаймні, на папері. Якщо розглянути це питання детально, чи буде справедливо стверджувати, що обидві країни переживали справжній мир протягом усього цього періоду? Чи вважали б громадяни Швеції та Швейцарії, наприклад, дві світові війни періодами миру? Навряд чи.

Найпростіший опис миру – це відсутність війни. Термін, що походить від латинського слова **pax**, традиційно прирівнювали до **absentia belli**, що в перекладі означає «відсутність війни», однак сьогодні слово «мир» має також багато інших значень і конотацій. Незважаючи на те, що його все ще часто розуміють у межах цих вузьких параметрів, багато хто критикує концепцію як неповну. Норвезький дослідник миру Йоган Гальтунг вважає, що для того, щоб настав справжній мир, необхідно вирішити основні проблеми конфлікту, а саме структурні умови, такі як нерівномір-

ний розподіл ресурсів, дискримінація та дисбаланс влади. Просту відсутність війни можна описати терміном «негативний мир».²⁷

Термін «негативний мир» описує мир у його традиційному розумінні. Це державо-центричний підхід, заснований на загальному переконанні, що всі суспільні відносини в кінцевому підсумку врегульовують через насильство.²⁸ Мир сприймають не як природний стан речей, а просто як протилежність війні. Його мета – уникнути війни, і це досягають за допомогою таких підходів, як баланс сил або стримування, а не співпраця. У цьому сенсі суспільство в мирі – це суспільство, якому, навіть якщо насильство в ньому не є відкритим і видимим, властиві постійні й систематичні утиски та несправедливість. Це дає змогу тим, хто наділений більшою силою та владою в суспільстві, використовувати загрозу насильства для підтримки гноблення та влади. Але чи справді мир є миром, якщо він побудований на загрозі насильства? Чи мають у мирі бути переможці та переможені?

У міжнародних відносинах зазвичай треті сторони, такі як Організація Об'єднаних Націй (ООН), Організація Північноатлантичного договору (НАТО) або інші міжнародні інституції, намагаються нав'язати мирні договори сторонам, що перебувають у стані війни. Сумнівно, чи таке рішення можна вважати довготривалим. Якщо конфлікт «накрити кришкою» до того, як він «приготується», існує небезпека, що він «закипить» знову. Є багато прикладів наслідків такого «примусового» миру. Серед них можна назвати й кілька країн, що здобули сумнівну славу «поганих хлопців на міжнародній арені», наприклад, якщо згадати лише деякі з них, Німеччина після Другої світової війни, Сполучені Штати після В'єтнаму та Сербія після косовської кризи.

Позитивний мир, з іншого боку, виступає за мир, досягнутий за допомогою мирних засобів. Це означає, що методи, які використовують для забезпечення миру, також важливі для кінцевого результату. Позитивний мир передбачає, що залучення всіх сторін до вирішення шляхом переговорів, безсумнівно, зробить його більш стійким. Таке розуміння миру також підкреслює той факт, що навіть у періоди без війни людей усе ще вбивають і завдають їм травм – як фізичних, так і психічних. Нерівність у соціальних структурах обмежує можливості окремих осіб досягти власних життєвих цілей. Інституційне насильство, расизм, експлуатація та інші перешкоди для рівних можливостей обмежують мир. Рух за громадянські права в Сполучених Штатах, який мав на меті покласти край расовій сегрегації в Америці в 1950-х і 1960-х роках, підкреслив необхідність справедливості в мирі. Система, що діяла на той час, була структурно несправедливою й позбавляла афроамериканців/афроамериканок їхніх прав. У той час деякі опоненти/опонентки критикували рух за громадянські права за порушення миру. Отже, позитивний мир має на меті забезпечення свобод, прав і рівності як основи для збереження миру.

Мартін Лютер Кінг-молодший сказав: «Мир – це не просто віддалена мета, якої ми прагнемо, а засіб, за допомогою якого ми досягаємо цієї мети».²⁹

Суть полягає в тому, щоб уявляти мир не як пункт призначення, а як процес. Мир часто неправильно розуміють як щось м'яке, тихе, слабке і статичне. Але все насправді навпаки – мир вимагає відваги, і над ним потрібно постійно працювати. Тут не маємо на увазі, що потрібно мовчки сидіти й молитися за припинення насильства – для покращення ситуації потрібні активні, але мирні заходи.

Чи слід вважати людей злими за їхньою природою, а війну – природним для суспільства станом? Зрештою, війни все ще існують, а насильство є скрізь. Проте люди, які

живуть в охоплених війною регіонах, не є більш ворожими чи агресивними за їхньою природою, ніж ті, хто знаходиться в будь-якій іншій частині світу. Саме умови, потреби та очікування визначили, що події в їхніх країнах почали відбуватися шляхом, який не є мирним, наприклад, державні кордони на Балканах формували століття мирних договорів та міжнародних угод майже без участі людей, які там проживають. Великі держави вирішували, коли мав бути мир, а коли – війна, й за яких умов. Те саме стосується значної частини Азії, Африки, Південної Америки та Кавказу. Коли дітей запитують, про що вони мріють, більшість із них на перше місце в списку бажань ставлять мир в усьому світі. Чітко заявлений порядок денний більшості політиків/політикинь полягає в тому, щоб сприяти встановленню мирних міжнародних і громадянських відносин та миру в усьому світі. Батьки, матері, молодь і старше покоління з усієї планети бажають жити у світі, вільному від насильства й повному можливостей для кожного. Незважаючи на цей консенсус, за останні 60 років було лише 26 днів, коли не було війни. Це можна вважати нічим іншим, як величезним провалом.

3.2.5 Причини та дійові особи

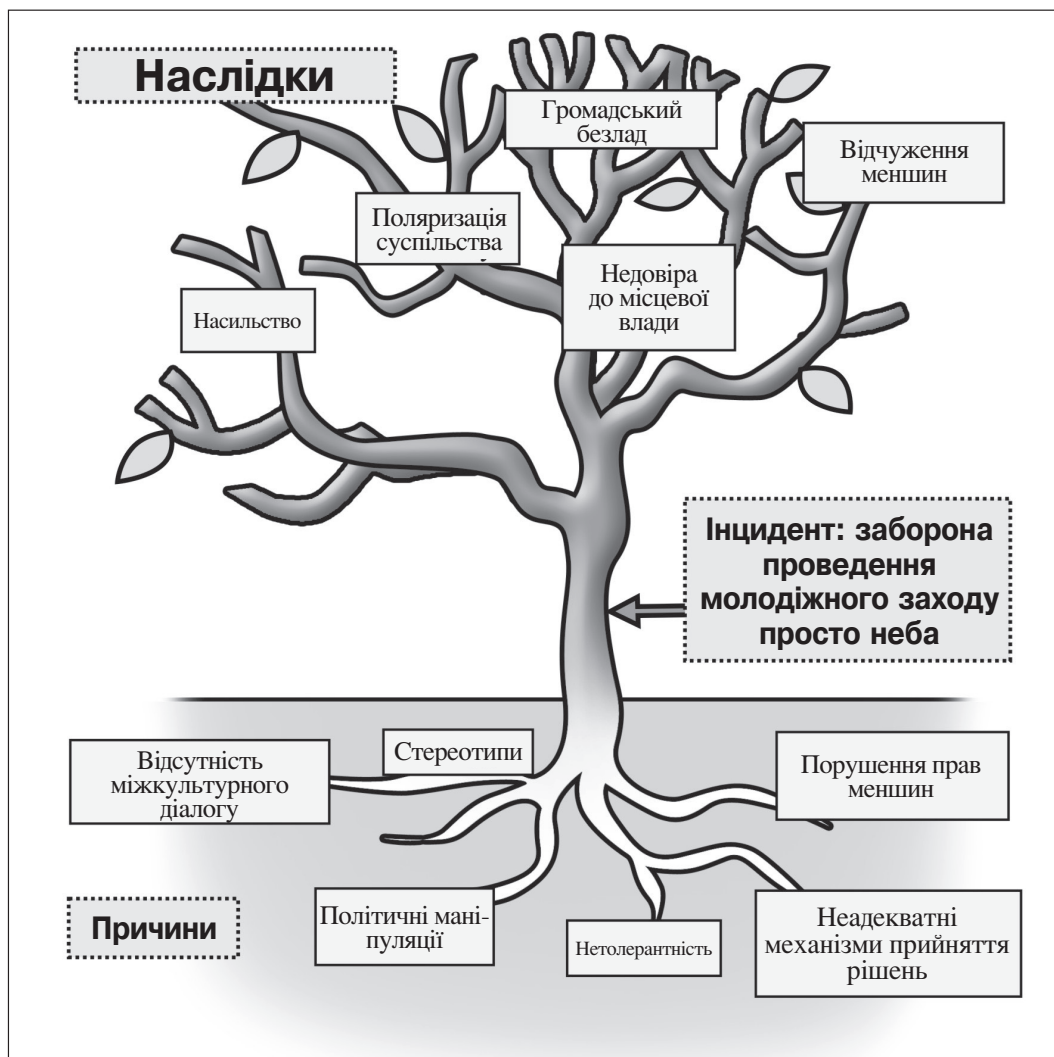


Рис. 2. «Дерево конфлікту», що демонструє тут гіпотетичний приклад заборони міською радою організації заходу під відкритим небом деякими молодіжними субкультурними групами

Причини

Є багато причин конфліктів. Це можуть бути зіткнення матеріальних інтересів, недостатність матеріальних благ, відмінності в ідентичності, ідеологічних чи духовних світоглядах, стереотипи та упередження, розчарування в міжособистісних відносинах або брак знань, навичок і досвіду для подолання відмінностей. Виявлення й розуміння можливих причин конфлікту має критично важливе значення для ефективної роботи з ним і є ключовим елементом аналізу конфлікту.

На рисунку зображено «дерево конфлікту». Це простий метод аналізу конфліктів, який можуть використовувати молодіжні працівники/працівниці, щоб дізнатися про основні причини конфлікту. «Дерево конфлікту» передбачає, що частина конфлікту залишається невидимою. Причинами конфлікту вважають його коріння: воно знаходиться під землею, отже, залучені сторони його не бачать. Наслідками конфлікту є його гілки та листя – вони видимі для всіх.

У цьому прикладі «дерева конфлікту» йдеться про конфлікт між місцевими органами влади, які представляють консервативну політичну більшість, і деякими молодіжними субкультурними групами. Міська рада під тиском консервативної політичної більшості не дозволила представникам/представницям молодіжних субкультур (меншості) організувати захід просто неба в одній із найпопулярніших пішохідних зон міста. У міськраді стверджують, що це створить безлад. Наслідками заборони заходу під відкритим небом стали масштабні демонстрації протесту з боку молодіжних субкультурних груп, громадський безлад, насильство, недовіра до місцевої влади, сутички з іншими молодіжними групами та поліцією. Водночас глибинними причинами цього конфлікту можуть бути неадекватні механізми прийняття рішень у міській раді, які, зокрема, виключають молодіжні субкультурні групи як меншину, а також відсутність міжкультурного діалогу та політичні маніпуляції.

Цей приклад демонструє, що причинами конфлікту є різноманітні події та проблеми, які відбуваються ще до того, як конфлікт впливає на поверхню; вони ж його і породжують.

Варто замислитись!

Подумайте про конфлікт, який ви вважаєте важливим або актуальним у вашій роботі з молоддю. Використовуючи «дерево конфлікту», спробуйте визначити його причини. Які нові аспекти конфлікту вдалося виявити за допомогою цього методу?

Навіть використовуючи такий метод, як «дерево конфлікту», важливо брати до уваги об'єктивні та суб'єктивні виміри причин конфлікту. Іноді люди думають, що причиною конфлікту є певний елемент, але насправді це лише їхня суб'єктивна думка про те, що лежало в корені проблеми. В інших випадках факти знаходяться на поверхні. Потрібно постійно пам'ятати, що сторони конфлікту часто приховують їхні реальні мотиви й потреби та не розповідають про справжні причини конфлікту. Вони роблять так, бо вважають, що отримають певну стратегічну перевагу. Хай там як, важливо зосередитися на розкритті справжніх причин конфлікту. Для сторін конфлікту відкрите обговорення деяких із них може виявитися болісним. В інших сценаріях сторони конфлікту можуть самі нічого не знати про деякі причини. Важливе значення має чітке розмежування причин конфлікту та всіх інших пов'язаних чинників (поведінка сторін конфлікту, їхні потреби та наслідки конфлікту), оскільки саме аналіз конфлікту спрямовує зусилля на розроблення відповідних підходів до втручання.

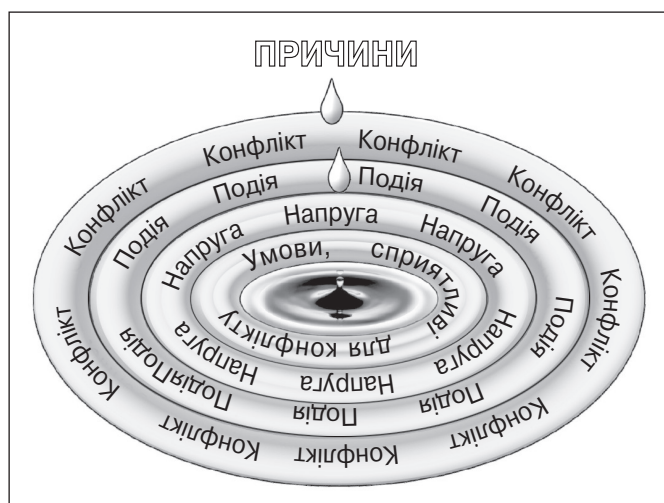


Рис. 3 Причини та виникнення конфліктів: послідовність подій

Таке розмежування може виявитися складним завданням, оскільки, як показано на рисунку 3, не завжди легко встановити послідовність подій, яка призводить до виникнення конфлікту. На цьому рисунку виникнення конфлікту символізують брижі на воді. Причини – це краплі, від яких вода розходить брижами назовні від центру концентричними колами. Таке уявлення про конфлікт підкреслює, що саме дії та бездіяльність сторін кон-

флікту можуть стати причинами конфлікту. Потім ці причини створюють умови, сприятливі для конфлікту. Ті, своєю чергою, призводять до напруги, а напруга породжує інцидент, який, зрештою, стає іскрою, з якої розгорається конфлікт.

Сторони та дійові особи

Визначення дійових осіб конфлікту – ще одне ключове завдання аналізу конфлікту, що дає нам змогу глибше його зрозуміти. Загалом суб'єкти конфлікту можна розділити на дві основні групи: сторони конфлікту та треті сторони.

Сторона конфлікту – це фізична особа, група, організація, неформальне об'єднання, громада, етнічна група, держава чи міжнародна організація, які активно беруть участь у конфлікті, мають певну зацікавленість у результатах конфлікту та вживають заходів для досягнення їхніх цілей щодо конфлікту. За винятком внутрішньоособистісних конфліктів (див. вище), у будь-якому конфлікті завжди присутні принаймні дві сторони. Сторони конфлікту можуть бути головними, прямими чи опосередкованими дійовими особами в конфлікті. Також вони можуть мати прихильників/прихильниць, які активно не долучаються до конфліктної діяльності.

На противагу їм, третя сторона не залучена до конфлікту і є неупередженою. Це означає, що третя сторона зацікавлена лише в процесі вирішення конфлікту, а не в його результатах. Третя сторона втручається у взаємодію між сторонами, щоб надати допомогу в їхніх спробах управління конфліктом. Це можуть бути посередники/посередниці, фасилітатори/фасилітаторки, спостерігачі/спостерігачки, дослідники/дослідниці, арбітражні або правозастосовні органи. Визначення сторін конфлікту може бути складним завданням. Конфлікти можуть мати багато рівнів і часто багато дійових осіб; при цьому навіть не всі з них усвідомлюють, що вони є суб'єктами конфлікту.

Варто замислитись!

На вашу думку, чи може/має молодіжна робота діяти як третя сторона в конфлікті? Що означає для молодіжної роботи бути третьою стороною в конфлікті? Чи доводилось вам колись виконувати таку роль? Що вона передбачала? Як ви впоралися з цією ситуацією?

«Піраміда конфлікту»³⁰ – це модель, яка допомагає визначити дійових осіб конфлікту, різні рівні, які вони займають, а також обсяг влади та впливу, що в них є. Її можна використовувати для визначення суб'єктів конфлікту в багатьох різноманітних обставинах (наприклад, школа, молодіжна організація, міжнародна компанія, держава).

ВВерхню частину піраміди займають люди на ключових посадах, які представляють найвище керівництво в обставинах конфлікту. Керівництво середньої ланки знаходиться на центральному рівні. Нижня, найбільша частина піраміди, залишається за низовим рівнем. Це найбільша кількість людей в умовах конфлікту. У цій моделі взято за основу міжнародний конфлікт, тому наведені нижче приклади – з цього контексту. Водночас модель можна легко адаптувати до будь-якої іншої соціальної ситуації та обставин конфлікту, оскільки в умовах конфлікту одні сторони завжди мають більше влади, ніж інші. Це стосується як збройного міжнародного чи громадянського конфлікту, так і конфлікту в закладі освіти, НУО чи в сім'ї, де є ієрархія і де одні люди мають право ухвалювати рішення, а інші – ні. Прикладами можуть бути директор/директорка вашої середньої школи, і президент/президентка вашої організації, і навіть ваші батьки.

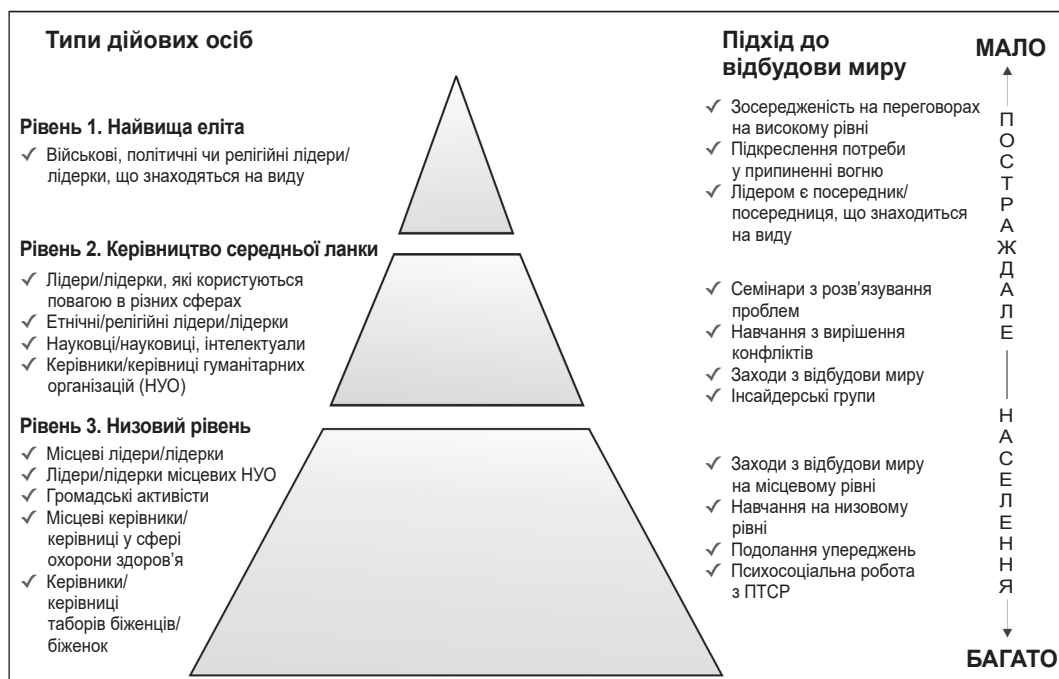


Рис. 4. «Піраміда відбудови миру» (Ледерах, Дж. П. *Відбудова миру: стає примирення в розділених суспільствах* / Преса Інституту миру США, Вашингтон, округ Колумбія, 1997. С. 39 («Peace-Building Pyramid» from Lederach J. P. *Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies*, United States Institute of Peace Press, Washington, DC, 1997. P. 39)).

Далі ми розглянемо кожен рівень піраміди детально. Як бачимо, вище, модель поділено на три різні рівні: (1) найвища еліта, (2) середня ланка і (3) низовий рівень.

Найвища еліта

Представники/представниці найвищої еліти зазвичай обіймають важливі посади в суспільстві й максимально знаходяться на виду. У міжнародному збройному конфлікті це можуть бути, наприклад, представники/представниці органів влади, міжнародні організації або ключові політичні, військові чи релігійні лідери/лідерки. Вони активно беруть участь у процесах прийняття рішень, які допомагають продовжити конфлікт і в кінцевому підсумку сприятимуть його врегулюванню або трансформації. Так стається тому, що вони мають або в якийсь момент мали законний мандат на участь в ухваленні цих рішень, наприклад, якщо їх було обрано на основі загального виборчого права й вони прийняли рішення розпочати війну, використовуючи відповідні законні канали, такі як парламент. Водночас, маючи високе становище, вони часто потрапляють у своєрідну пастку й починають відчувати необхідність зберегти імідж влади й сили, «не втративши обличчя». Це заважає їм прийняти щось менше, ніж їхні публічно заявлені цілі.³¹

Керівництво середньої ланки

Керівництво середньої ланки – це більша група людей, ніж найвища еліта. Сюди належать лідери/лідерки громадянського суспільства й середній управлінський персонал державних організацій. Також ця категорія охоплює керівників/керівниць у сфері охорони здоров'я, бізнесу та сільського господарства, а також етнічних і релігійних лідерів/лідерок, науковців/науковиць, керівників/керівниць міжнародних чи національних НУО. Це особи, які обіймають керівні посади та користуються повагою великої кількості інших осіб, але не обов'язково пов'язані з офіційним урядом

чи основними опозиційними рухами. Як наслідок, вони отримують посади «середньої видимості».³² Вони також переймаються повсякденними реаліями, намагаючись зрозуміти ситуації, спричинені конфліктом, або впоратися з ними, навіть якщо вони самі не зазнають безпосереднього чи негативного впливу їхніх наслідків. Керівників/керівниць середньої ланки часто вважають найвпливовішими в конфліктах через те, що вони мають зв'язки і з топелітою, і з низовим рівнем. Через те, що ця категорія безпосередньо не перебуває в центрі уваги, це дає її представникам/представницям більше простору, можливостей і свободи для маневрів.

Низовий рівень

Останньою й найбільшою групою в піраміді є низова категорія, яка містить населення загалом. Це всі ті звичайні люди, залучені до роботи місцевих НУО, громадських, жіночих чи молодіжних груп. Сюди належать активісти/активістки, службовці/службовиці сфери охорони здоров'я нижчого рівня, а в деяких суспільствах – місцеві старійшини, члени/членкині організацій корінного населення, місцевих організацій та керівники/керівниці таборів біженців/біженок.³³ Ці лідери/лідерки низового рівня представляють маси – тих, хто щодня бореться з наслідками конфлікту. Лідери/лідерки цієї ланки знаходяться найближче до реалій людей, які найбільше постраждали від конфлікту, і їм найбільше довіряють. Це дає їм можливість діяти як чесним посередникам/посередницям від імені людей, яких вони представляють. Водночас вони майже не мають офіційного доступу до найвищої еліти, і зазвичай їм доводиться покладатися на представників/представниць керівництва середньої ланки, щоб їх почули.³⁴

«Піраміда конфлікту» дає нам змогу проаналізувати ключових дійових осіб, присутніх у конфлікті й залучених до нього на кожному з описаних рівнів. Три рівні є практично в кожному контексті: чи то йдеться про конфлікт у національній державі, чи в малій громаді, у ньому завжди будуть еліта, середня ланка та низовий рівень.

Варто замислитись!

Чи можете ви визначити три рівні піраміди в ситуації молодіжної роботи з вашого досвіду? На якому рівні ви би розташували себе та вашу організацію? Як вам вдалося налагодити комунікацію з іншими рівнями?

Модель тренінгового курсу «50/50»

У 1990-х роках Директорат молоді та спорту Ради Європи розробив модель тренінгу для співпраці у сфері молодіжної політики. Цей курс отримав назву «50/50». Концепція курсу полягає в тому, що 50% його учасників/учасниць – представники/представниці недержавного сектора, а інші 50% представляють державний сектор. Ідея полягає в тому, що, вивчаючи молодіжну політику разом на курсі, різні сектори розвивають здатність до поглибленої співпраці. Прикладом цієї моделі тренінгу в дії був тренінговий курс, який проводили влітку 2009 року у Владивостоці (Російська Федерація) в межах програми заходів на місцях Директорату молоді та спорту в цій країні. Метою курсу була підготовка молодіжних працівників/працівниць і державних службовців/службовиць, які братимуть активну участь у молодіжній роботі та реалізовуватимуть молодіжну політику в неформальній освіті та співпраці з молодіжної політики.

Додаткову інформацію можна отримати за запитом у Директораті молоді та спорту за адресою: youth@coe.int.

Як приклад розглянемо конфлікт щодо способу використання обмежених ресурсів місцевої молодіжної організації. Деякі рядові члени/членкині (на низовому рівні)

хотіли б, щоб більше ресурсів було виділено для оперативних програм, що зробить членів/членкинь більш активними. Однак персонал організації (середня ланка) виступає проти цього. По-перше, вони вже і так перевантажені кількістю заходів, які організовують для членів/членкинь. По-друге, вони вважають, що цієї мети (підвищення членської активності) можна було би досягти краще, найнявши ще одного штатного працівника / ще одну штатну працівницю на повний робочий день. Такий працівник/працівниця міг/могла би організовувати заходи для членів/членкинь та безпосередньо приділяти більше уваги потребам і побажанням активних членів/членкинь. Виборному правлінню організації (вищій еліті) доведеться обговорити шлях вирішення конфлікту, оскільки їм доручено ухвалювати рішення щодо розподілу бюджету організації та її пріоритетів. Який би варіант дій вони врешті не обрали, цей приклад вказує на той факт, що навіть простий конфлікт щодо способу розподілу ресурсів молодіжної організації залучає всі три рівні.

Сторони конфлікту «володіють» конфліктом, і саме вони мають його вирішити. Угоду про припинення конфлікту вважатимуть легітимною та більш стабільною, якщо до її укладення долучилися всі сторони конфлікту. Якщо ж рішення нав'язують ззовні без урахування проблем і потреб усіх сторін, шанси на стійке рішення зменшуються, а ризик повторення конфлікту підвищується. Виключення людей або груп із процесу управління конфліктом – метод, який часто використовують для покарання тих, хто продовжує опиратися запропонованим рішенням – не дає сторонам, яких було усунено, жодних підстав поважати рішення. Для того, щоб настали стійкі зміни, необхідно звертатися до всіх рівнів соціальної піраміди та безпосередньо їх залучати.

Конфлікти надзвичайно складні, тому в кожному конкретному конфлікті може бути кілька пірамід, наприклад, конфлікт може розгортатися на міжнародному рівні не так, як на національному, а в кожній із міжнародних і національних пірамід на різних рівнях можуть бути залучені різні дійові особи. Крім того, у межах кожної піраміди можна знайти кілька інших пірамід. Кожен рівень має власну еліту, навіть серед низового рівня є еліта з більшою владою та засобами впливу на інших. Щоб отримати повне розуміння владних відносин, які впливають на розвиток конфлікту, необхідно врахувати та проаналізувати та цю складність теж.³⁵

Загалом, керівники/керівниці об'єднань молоді та молодіжних організацій належать до середньої ланки й низового рівня. Їхня участь у роботі над внутрішньосупільними конфліктами буває дуже продуктивною, оскільки вони можуть спілкуватися через кордони між різними рівнями та мати доступ до широких кіл інших молодих людей. Водночас молодь часто вважають сегментом населення, який становить найбільшу загрозу для статусу-кво політичних режимів – демократичних, авторитарних чи таких, що знаходяться десь посередині. Молоді люди відігравали значну роль у нових соціальних рухах, які розвинулися в Західній Європі в 1970-х і 1980-х роках (екологічний рух, рух за визволення жінок, рух за права геїв і лесбіянок, рух за мир і антиядерний рух). Вони також брали участь у масових протестах і демонстраціях, які допомогли повалити комуністичні режими на початку 1990-х років, і дуже активно посприяли заміні авторитарних лідерів/лідерок опозицією під час нещодавніх «виборчих революцій» у Сербії у 2000 р. («Отпор»), у Грузії у 2003 р. («Кмара») та Україні у 2004 р. («Пора»).³⁶

Варто замислитись!

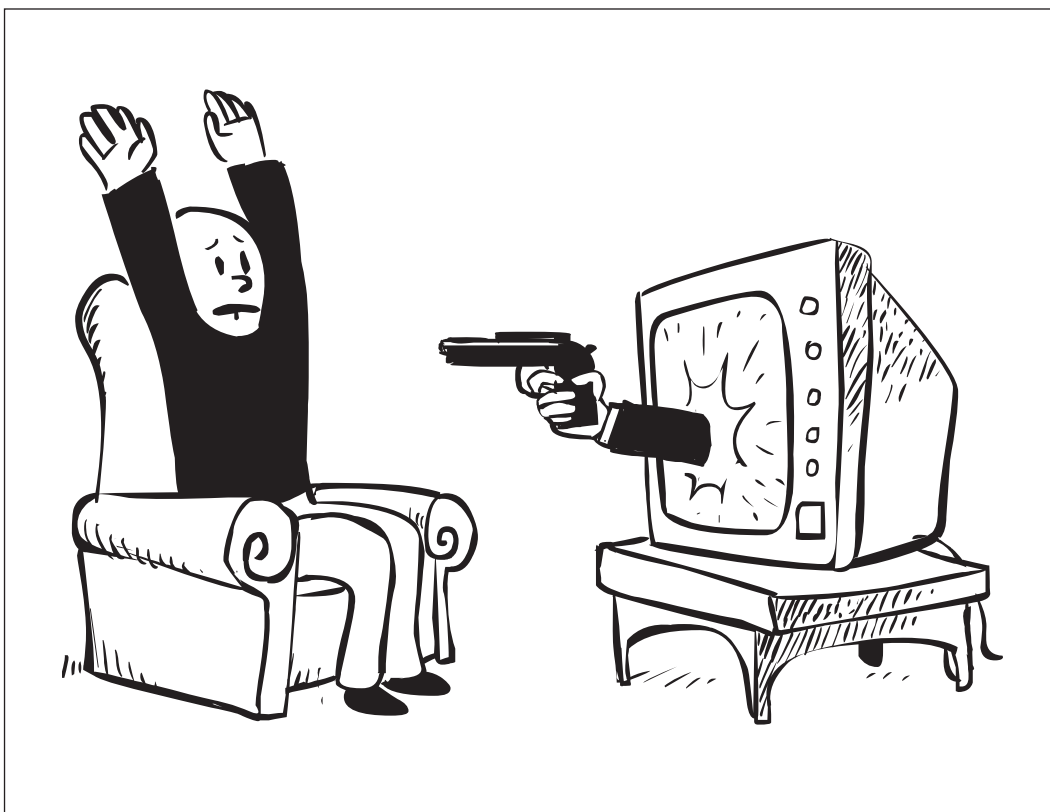
Який рівень ви намагаєтесь змінити? Використовуючи піраміду, яка описує верхній, середній і низовий рівні конфлікту, поміркуйте з колегами, який рівень ви та ваша молодіжна організація/молодіжна робота намагаєтесь змінити, втручаючись у конфлікт. Чому ви працюєте на цьому рівні? Чи могли б ви працювати на іншому рівні? Якщо ні, то чому?

Дилема 5: Насильство.

ДИЛЕМА

«Якщо ти не революціонер у двадцять років, у тебе немає серця, а якщо ти все ще революціонер у тридцять, у тебе немає мізків... У всіх нас є такий знайомий – авторитетний лікар чи юрист, який зі стриманою гордістю говорить про свого «дуже революційного сина», будучи впевненим, що такий стан речей протримається не довше, ніж застуда...»³⁷

Петер Лаурітцен



Молодь часто звинувачують у насильстві, яке, здається, набуло поширення в нашому сучасному суспільстві. Дорослих дуже непокоїть той обсяг насильства, який молоді люди споживають через засоби масової інформації в індустрії розваг та нові інформаційні технології (особливо комп'ютерні ігри), і вони стурбовані довгостроковими психосоціальними наслідками, які ця близькість до насильства матиме для сімей і соціальних взаємодій відповідних груп молоді. Це враження, безумовно, посилюють періодичні молодіжні «повстання», які що кілька років бурхливо охоплюють якусь велику європейську столицю. Заворушення в передмісті Парижа в жовтні 2005 року та в Греції в травні 2009 року³⁸ – одні з останніх таких прикладів, що привернули увагу ЗМІ.

Можна зрозуміти тих, хто вважає, що в останні десятиліття насильство стало більш поширеним. Щодня в засобах масової інформації та в громадських місцях ми стикаємося зі сценами більш чи менш безпідставного насильства; багато таких ситуацій пов'язані з молоддю. У таких випадках старше покоління особливо схильне зга-

дувати власну молодість, стверджуючи, що тоді не лише «трава була зеленіша», а й насильства було менше. Певною мірою це неминуче – ностальгія завжди виграє райдужними барвами. Водночас, оскільки ЗМІ все більше уваги приділяють темі насильства, населення загалом стає більш занепокоєним, і його, звісно ж, лякають вуличні пограбування та розбійні напади, злочини, пов'язані з наркотиками, а також рідкісні, але шокуєчі (і від того такі, що довго тримаються в пам'яті) випадки стрілянини в школах у США та Європі.³⁹ Ще більше занепокоєння, особливо в батьків школярів/школярок, викликає той факт, що багато шкіл більше не можна вважати справді «безпечними» через наявність зброї, присутність банд або булінг.

Публічна дискусія про проблему насильства й особливо молодіжного насильства має справу з дуже складними питаннями. Що саме молоді люди вважають розважальним у безпричинному насильстві, яке споживають через засоби масової інформації та технології? Як відрізнити виправданий революційний запал від безпідставного й невинного насильства? У який момент молодий борець/молода борчиня за свободу стає терористом/терористкою? Чи взагалі можна виправдати будь-яке насильство? Хто є жертвою, а хто – правопорушником/правопорушницею?

Уряди зазнають усе більшого тиску з боку дорослих виборців/виборчинь, які вимагають «зробити щось», щоб стримати хвилю насильства серед молоді. Політика відповідає запровадженням суворих покарань і посиленням охорони правопорядку. На жаль, як і у випадку з багатьма іншими багатоаспектними та складними соціальними явищами, першопричини насильства й оптимальні способи боротьби з ними не завжди добре зрозумілі. Це зазвичай надає публічній дискусії з цього питання радше емоційного та моралізаторського забарвлення. Крім того, засоби реагування в політичній сфері мають тенденцію пропонувати лише «чорно-білі» рішення, коливаючись між двома полюсами у ставленні до молодих людей, причетних до насильства, – останніх можуть вважати або безпорадними жертвами, або запеклими злочинцями/злочинницями.

Чому молодь вдається до насильства? Що можна зробити, щоб запобігти насильству, не демонізуючи молодих людей як аморальних правопорушників/правопорушниць? Незважаючи на відмінності, характерні для конкретних випадків, побутують різноманітні ідеї щодо причин молодіжного насильства. Усе ж було виокремлено кілька «загальних» причин. Вони, хоча й не є універсальними, можуть дати уявлення про те, які рішення можна вважати адекватними та ефективними в роботі з цим явищем.

Одна група аналітиків/аналітикинь стверджує, що молоді люди, які стикаються з переконанням, що в них «немає майбутнього», вдаватимуться до насильства як засобу демонстрації невдоволення й розчарування власною долею, неблагополучною та безнадійною. Також вони вказують, що в умовах закритої політичної системи, глухої до їхніх потреб, молоді люди оберуть саме насильство, а не діалог чи переговори. Загалом, цей погляд представляє ідею, що молодіжне насильство є вираженням того, що молодь не відчуває власної важливості в політичних і суспільних процесах, вважає себе маргіналізованою й позбавленою уваги. Інші дослідники/дослідниці встановили, що ідея насильства, яка пронизує свідомість молодої людини, походить від споживання контенту зі сценами насильства через комп'ютерні ігри та іграшки, телевізійну продукцію й кіно з раннього дитинства. Молодь не може не бути схильною до насильства, зважаючи на те, чим її «годує» ліберальна ринкова медіаекономіка з юних років. Інші, знову ж таки, вказали наявність війни та відсутність миру в житті багатьох молодих людей як причину надмірної емоційної та психологічної шкоди, яка схиляє їх до подальшого насильства в дорослому віці – чи то у формі участі у війні, чи у формі домашнього насильства.

Ще інші стверджують, що «безпековий дискурс» сучасних політичних реалій XX і XXI століть (спочатку – холодна війна, потім – війна проти тероризму) створив атмосферу страху перед (часто імпліцитно визначеним) «іншим» – невідомим воро-

гом, що знаходиться серед нас. Деякі релігійні групи особливо постраждали через цю ситуацію, ставши такими собі «цапами-відбувайлами» в соціально-політичних обставинах. Молодих чоловіків із певних спільнот одночасно почали розглядати та як насильників (можливих терористів), і як осіб, яким більше за інших загрожує ризик стати жертвами маніпуляцій з боку екстремістських угруповань унаслідок маргіналізації та відчуження, які вони відчувають у загальному суспільстві.⁴⁰ Це також стосується молодих людей, які живуть у деградованих передмістях та міських гетто, так званого «втраченого покоління антисоціальних елементів», значна частина яких – це вихідці з родин мігрантів/мігранток чи меншин.⁴¹

Загалом, у соціально-політичному середовищі все ще мало осмислили комплексні причини, що лежать в основі насильства, яке вчиняє молодь. Молоді люди можуть бути одночасно і винуватцями/винуватицями, і жертвами молодіжного насильства. Без соціального визнання проблеми не можна знайти її рішення й не можна подолати першопричини насильства, яке вчиняє молодий злочинець / молода злочинниця-жертва. Зрештою, все зводиться до того, що насильство є проблемою прав людини.⁴²

3.3 Частина 2 – Конфлікт у динаміці

У цьому розділі розглянемо, як взаємодіють між собою всі проаналізовані різноманітні елементи конфлікту і як конфлікти розвиваються та змінюються протягом їхнього існування – інакше кажучи, простежимо їхню динаміку.

3.3.1 Компоненти

Розуміння компонентів конфлікту (тобто елементів, із яких він складається) таке саме важливе, як і розуміння того, хто є його суб'єктами або що його спричинило. Корисним інструментом для розуміння різних компонентів конкретного конфлікту є трикутник ABC.⁴³ Використовуючи цю модель, ми можемо розрізняти різні складники конфлікту, що допомагає зрозуміти його найважливіші аспекти. Це дає нам підказки щодо того, з чого почати роботу над конфліктом.

Вважають, що психологія в основі розвитку конфліктів схожа як на мікро-, так і на макрорівні.⁴⁴ Інакше кажучи, трикутник застосовний на всіх рівнях – для окремих осіб, груп чи спільнот і навіть держав. Модель передбачає, що конфлікти містять три основні компоненти: (1) ставлення, (2) поведінка і (3) протиріччя. Їх можна виявити в кожному окремому конфлікті, хоча проявляються вони в різному обсязі. Компоненти розміщені в трьох кутах трикутника, що ілюструє взаємозв'язок між ними (див. рис. 5).



Рис. 5. Трикутник конфлікту (Гальтунг, Й. Мир мирними засобами: *Мир і конфлікт, розвиток і цивілізація*. Лондон: Sage, 1997, С. 72 (Galtung J. *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization*. London: Sage, 1997. P. 72)).

Конфлікт часто порівнюють з айсбергом, і саме цю метафору використовують у трикутнику ABC. Як і у випадку з корінням «дерева конфлікту», значна частина айсберга залишається невидимою, оскільки він знаходиться під водою. Однак саме ця частина визначає розмір і поведінку айсберга – тобто те, де і як він переміщується у воді. Так само, як і частину айсберга над рівнем води, можна побачити

видимі аспекти конфлікту: скарги, звинувачення та образливі коментарі, переговори. Є й інші аспекти, що ховаються під поверхнею, – таємні плани, мова тіла, що демонструє зверхність, інтереси до влади та ресурсів. Метафора айсберга ілюструє той факт, що побачити можна лише невелику частину конфлікту. Прихована і значно більша частина конфлікту діє як прихована сила в розвитку ситуації, впливаючи на спроби роботи над конфліктом. Особиста роль окремої особи в конфлікті визначає, яку його частину така особа здатна побачити. Чим глибше ви залучені в конфлікт, тим складніше вам буде просто зробити крок назад і поглянути на нього об'єктивно.

Ставлення

Відповідно до трикутника ABC, наше ставлення та наші припущення щодо конфлікту лежать під поверхнею. У моделі їх позначено літерою А.⁴⁵ Цей кут трикутника складається з образів, які ми маємо щодо себе та інших учасників/учасниць конфлікту, а також наших думок, почуттів і бажань. Це стосується почуттів, які сторони конфлікту відчують одна до одної, а також способів, які сторони конфлікту використовують для того, щоб осмислити власні відчуття та впоратися з ними. Гнів – дуже важливе почуття в конфліктах, але часто він є реакцією на інше почуття – страх. Ставлення також охоплює наші припущення та суб'єктивні уявлення про проблеми в основі конфлікту, про те, що сталося, хто що зробив тощо. Зазвичай варіанти сприйняття сторін у конфлікті суттєво різняться не тільки щодо того, що сталося, але й щодо світогляду та цінностей. Це схоже на описане вище «дерево конфлікту», де необхідно розглянути об'єктивний та суб'єктивний виміри того, як причини конфлікту фіксують. Історія та сприйняття того, що сталося, змінюються з плином часу, а сторони все більше віддаляються одна від одної під час конфлікту, який загострюється.

Поведінка

Найпомітнішим аспектом конфлікту є поведінка, позначена в моделі літерою В. Це дії, до яких вдаються сторони конфлікту. Реакція людини на події доволі складна, тому те, що називають поведінкою, насправді складається з багатьох елементів. Різні люди по-різному реагують на різні події, проте дії, які поєднуються, формуючи поведінку, як ми розуміємо її в цій моделі, зазвичай можна розділити на три категорії:

- що сказано;
- що зроблено;
- фізичне насильство.

Важливо зазначити, що іноді те, що не було сказано чи зроблено (бездіяльність), також можна вважати частиною поведінки. Утримання від дій може мати такий самий важливий вплив на розвиток конфлікту, як і дії – ймовірно, просто наслідки будуть іншими. Крім того, фізичне насильство трактується як відмінне від інших дій, оскільки застосування насильства різко змінює характер конфлікту. Його наслідки дуже серйозні й можуть кардинально змінити розвиток конфлікту та його результати.

Протиріччя

Протиріччя в конфлікті є ядром і причиною проблеми, його позначено в моделі літерою С. Це конкретна проблема / конкретні проблеми, щодо якої/яких виникла розбіжність. Модель передбачає, що конфлікти зазвичай стосуються трьох основних типів проблем: розподілу, позиції та порядку.

Розподіл: протиріччя виникає через те, що існує конкуренція за ресурси, які необхідно розділити між різними групами та спільнотами. Такими ресурсами можуть бути гроші, час, простір, їжа, увага або політична перевага. Виникає питання, яку частину кожного ресурсу мають отримати різні сторони, проте жодна зі сторін конфлікту не ставить під сумнів правила розподілу та власну роль у їх створенні.

Позиція: протиріччя виникає внаслідок конкуренції за позицію. Позицію розуміють як ресурс, який не може підлягати розділенню. Це пов'язано з тим, що лише одна особа одночасно може займати певну позицію. Може йтися про позицію головного виконавчого директора / головної виконавчої директорки компанії, президента/ президентки класу, роль подруги/друга, титул чемпіона/чемпіонки світу або право керувати державою як суверенний лідер / суверенна лідерка. Одним із підходів до роботи з конфліктами щодо позиції, особливо у випадках, коли сторони конфлікту змагаються за те, хто має легітимно керувати державою, є спроба переконати сторони конфлікту розділити відповідне місце. Така стратегія виявлялася ефективною, коли сторони були відкриті до ідеї займати певну позицію по черзі. Прикладом того, як це іноді можна було реалізувати на практиці, є використання ротаційного президентства. Інший підхід до цієї проблеми полягає в пошуку альтернативних престижних позицій, які могли б зайняти сторони, що конкурують (наприклад, один президент / одна президентка й кілька віцепрезидентів/віцепрезиденток). Використовуючи ці підходи, сторони конфлікту вчаться сприймати позицію як ресурс, який можна розділити між собою, і застосовувати підхід, більше націлений на співпрацю.

Порядок: у цьому випадку виникає протиріччя щодо правил, яких слід дотримуватися в конкретному суспільстві або організації, причому принаймні одна сторона стверджує, що чинні правила не є адекватними або справедливими, і бажає змінити наявну систему. Прикладами такого типу протиріччя є розбіжності щодо того, як реструктуризувати компанію, або вимоги підлітків, які кидають виклик установленим батьками правилам, однак найвідоміші і, мабуть, найкраще вивчені випадки стосуються трансформації політичної системи в тій чи тій країні, зокрема переходу від авторитарних систем управління. У новітній європейській історії це були фашистські чи праві диктатури, зокрема Іспанія, Португалія і Греція, та комуністичні/соціалістичні диктатури, зокрема Радянський Союз та його держави-сателіти в Центральній і Східній Європі. Конфлікти стосовно порядку можуть бути більш інтенсивними, ніж дві інші форми протиріч, про які ми вже згадували, оскільки об'єктом оскарження тут є основоположні цінності залучених сторін, а про такі цінності дуже складно домовлятися.

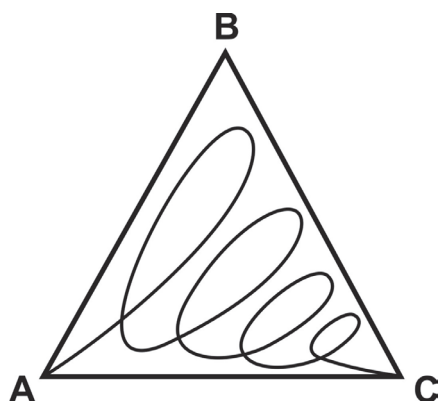


Рис. 6. Еволюція спіралі конфлікту

Розуміння ескалації та деескалації конфлікту

Існує кілька способів виникнення конфліктів, і трикутник ABC також може допомогти нам зрозуміти, як саме вони з'являються. Конфлікти можуть починатися з того, що сторони усвідомлюють, що у них є несумісні потреби – це протиріччя (C). Вони обидві прагнуть того самого одночасно, і, оскільки проблему неможливо вирішити, обидві сторони розчаровуються. Розчарування веде до агресії та презирства – це форми ставлення (A), які можуть призвести до суперечки або насильницьких дій – і це вже поведінка (B).

Коли це відбувається, конфлікт розвивається як спіраль (див. рис. 6). Через агресивну або насильницьку поведінку, що мала місце, виникає ще один, новий конфлікт. Отже, компоненти конфлікту взаємно підсилюють один одного. Навіть якщо основну проблему вже вирішено, це не обов'язково означає, що врегульовано конфлікт, оскільки останній динамічно змінюється, і тепер протиріччя може полягати в чомусь зовсім іншому, ніж на початку. До первинного конфлікту додаються нові конфлікти.

Конфлікт також може розпочатися з кутка трикутника B («поведінка»), коли одна сторона робить щось стосовно іншої сторони, маючи при цьому негативні наміри, або коли одна сторона робить щось, що інша сторона не може позитивно оцінити або не до кінця розуміє. Те саме стосується кута A («ставлення»). Негативне ставлення може передаватися через ідеологію або традицію. Щоб виправдати таке негативне ставлення, дійова особа шукатиме протиріччя (C) – загрозу ззовні, яка підтвердить його/її припущення. Таке ставлення породить негативну поведінку, яка, своєю чергою, підживить конфлікт. Енергію для ескалації дають сильні негативні почуття, які тільки посилюються в процесі подальшого загострення.

Однак, оскільки конфлікт може початися в будь-якому кутку, його також можна зупинити в будь-якому кутку. Фокус зусиль із втручання в такому разі слід спрямувати на основоположну проблему або протиріччя (C), що веде до виникнення та ескалації конфлікту. Трикутник ABC дає нам деякі підказки щодо того, які види втручання можуть допомогти впоратися з конфліктом. Він указує на той факт, що вирішення протиріччя є важливим, але недостатнім для врегулювання. Можливо, буде потрібно розглянути почуття й поведінку сторін, оскільки вони можуть посилювати конфлікт або спричиняти його ескалацію. У найгіршому випадку вони стають причиною нових конфліктів. Усе це часто відбувається несвідомо, тому корисно застосовувати таку модель – вона дає змогу розкласти всі елементи та проаналізувати процес.

Варто замислитись!

Спробуйте визначити кути A, B і C у нещодавньому конфлікті з власного досвіду. Чи зрозуміло в цьому випадку, у якому кутку трикутника почався конфлікт? Наскільки вам вдалося розкласти на елементи та проаналізувати хід подій?

Інший спосіб розуміння динаміки конфліктів, особливо процесів їх ескалації та деескалації, запропоновано в моделі «сходи».⁴⁶ Ця модель має дев'ять сходинок (див. рис. 7). Сходи ведуть згори вниз і починаються з дискусії про відповідне протиріччя. Потім вони переходять до значної ворожості й, нарешті, входять у фазу насильства. На цьому етапі сторони намагаються знищити одна одну. Згідно з цією моделлю, будь-який конфлікт, який не вдається перевести у зворотний напрямок, буде спускатися вниз цими «сходами», прискорюючись і самопідсилюючись у динаміці.

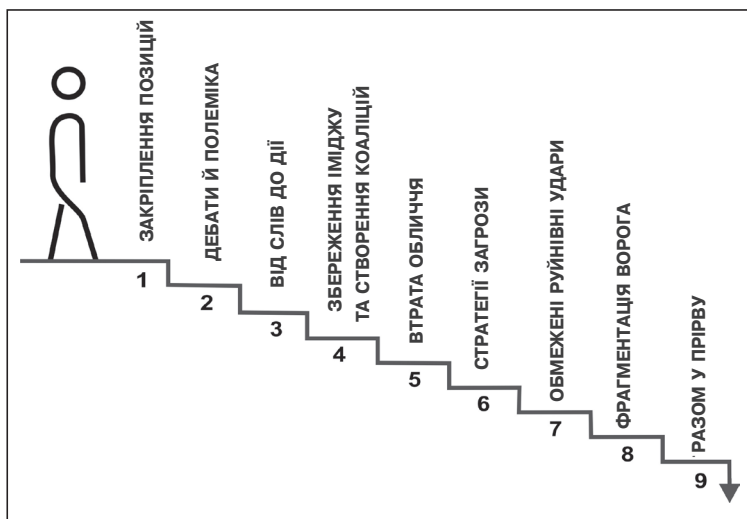
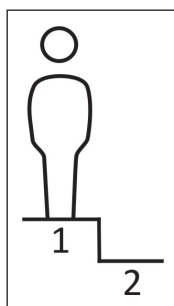


Рис. 7. На основі моделі «Огляд дев'яти рівнів ескалації» (Глазл, Ф. *Якщо ви зіткнулися з конфліктом: посібник із надання першої допомоги для вирішення конфліктів*. Глостершир: Hawthorn Press, 1999. С. 84 – 85 («Overview of the Nine Levels of Escalation», in Glasl F. *Confronting Conflict: A First-Aid Kit for Handling Conflict*. Gloucestershire: Hawthorn Press, 1999. P. 84 – 85)).

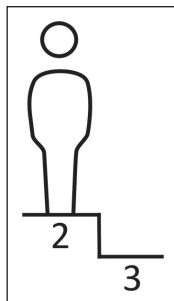
У цій моделі деескалація конфлікту передбачає, що сторони повертаються вгору сходами, по одній сходинці, здійснюючи дії зі зворотним ефектом на кожній. У своєму розвитку конфлікт може пропустити кілька сходинок вниз за один раз, але коли ми хочемо повернутися назад, знову піднявшись сходами вгору, кожен крок вимагає зусиль і важкої роботи. Як і в реальному житті – чим далі вниз сходами, тим більше сходинок, щоб піднятися назад, і тим важче сторонам самотійно вирішити конфлікт.

Тепер розглянемо кожну сходинку більш детально:



Крок 1: Закріплення позицій, на яких стоїмо

Початкова точка конфлікту зазвичай відносно проста. Напруга призводить до роздратування, що створює негативну атмосферу. Позиції гаряче обговорюють. На першій сходинці сторони усвідомлюють, що вони залежать одна від одної, і їхні відносини коливаються між співробітництвом і конкуренцією. Однак вони все ще готові врегулювати розбіжності. Захід, який можна взяти для деескалації конфлікту на цьому етапі, полягає в тому, щоб кожна зі сторін просто проявила інтерес до позиції іншої.

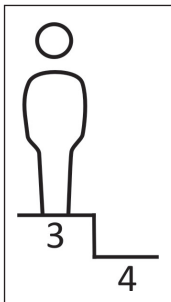


Крок 2: Дебати та полеміка

На другому етапі думки поляризуються, а дискусії переростають у словесні атаки. Сторони шукають слабкі місця в аргументах партнера/партнерки в конфлікті. Кожна з них чує лише те, що хоче почути, підкреслюючи власну перевагу. У цей момент фокус дискусії змінюється з фактів і дій на особистості. На цій сходинці співпраця та конкуренція постійно чергуються, але сторони все ще намагаються підтримувати відносини, спілкуючись одна з одною. Як тільки одна зі сторін відчуває, що її позбавили права виправдовувати її позицію, конфлікт швидко переходить на наступну сходинку. Переломний момент настає тоді, коли сторони конфлікту більше не бояться прискорення конфлікту й переходять від слів до дій.

Контрольна точка виникає на етапі, коли сторони діють в односторонньому порядку, а припущення роблять без взаємних консультацій і узгоджень. Захід, який можна взяти, щоб спробувати повернути процес ескалації у зворотному напрямку,

полягає в тому, щоб заохотити сторони зрозуміти їх думку партнера/партнерки в конфлікті або співпереживати йому/їй.



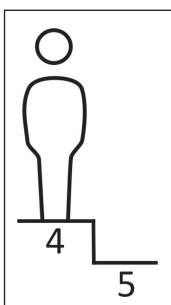
Крок 3: Від слів до дії

На третій сходинці розмежовується вербальна та невербальна поведінка. Сторони припускають, що розмовляти одна з одною немає сенсу, тому що чергові дебати лише погіршать ситуацію. Кожна сторона все більше зосереджується на поведінці іншої. Установлюється групове почуття неприязні до партнера/партнерки в конфлікті. На цьому етапі заходом, який може допомогти в деескаляції ситуації, є ініціювання неформального спілкування між сторонами. Це може дозволити сторонам уникнути наступного кроку через поріг страху.

Перші три кроки сходами – це безвихідне становище між сторонами. Страх перешкоджає подальшій ескалації на наступний рівень. До цього моменту сторони вже не можуть вирішити конфлікт самостійно. Буде необхідно залучати третю сторону.

Варто замислитись!

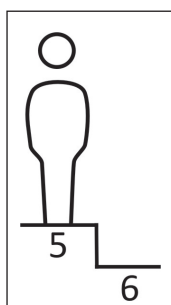
Визначте нещодавній конфлікт з вашого досвіду в контексті молодіжної роботи. Проаналізуйте, до якої сходинки дійшла його ескалація. Що ви зробили для деескаляції конфлікту?



Крок 4: Збереження іміджу та створення коаліцій

На четвертій сходинці сторони конфлікту відмежовуються одна від одної та груп, до яких належить партнер/партнерка в конфлікті (наприклад, релігійні чи етнічні групи, країна). Поширюються чутки й відбувається активний набір прихильників/прихильниць. Компетентності та знання партнера/партнерки з конфлікту піддають сумніву й оскаржують. Обидві сторони вважають себе «хорошими», а іншу сторону конфлікту «поганою». Характер партнера/партнерки в конфлікті вважають чимось фіксованим і таким, що неможливо змінити – інакше кажучи, «що погано раз, погано завжди». На цьому

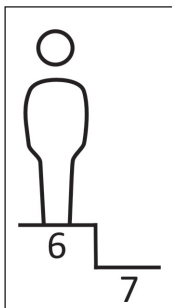
етапі сторони провокують їхніх партнерів/партнерок у конфлікті діяти так, як вони від них очікували, і наступні реакції додаються до переліку негативних характеристик, що постійно посилюється. Це стає схоже на пророцтво, що саме справджується. На цьому етапі протиріччя перестає бути основною проблемою. Партнера/партнерку з конфлікту просто звинувачують у всіх бідах. Підозра зростає, а поточні й попередні дії розглядають як злі вчинки іншої сторони. Захід, який можна вжити для деескаляції ситуації на цьому етапі, полягає в заохочуванні сторін зважати на мову, яку вони використовують (постійні звинувачення та нав'язування вини), і намагатися вдаватися до ненасильницького спілкування. Щоб дізнатися більше про ненасильницьке спілкування, див. розділ 4 «Молодіжна робота в умовах конфлікту», с. 95.



Крок 5: Втрата обличчя

На п'ятій сходинці сторони зосереджують їхню увагу на тому, що вони вважають по-справжньому прогнилою натурою іншої сторони. Розкрити це решті світу стає важливим обов'язком, і на зведення наклепу на партнера/партнерку в конфлікті витрачають чималу енергію. Кожна сторона має відчуття, що її суперник/суперниця порушив/порушила її (особисту) недоторканність, і шукає способи помститися. Іншу сторону вона вважає демонічною, диявольською і здатною на все. Невпевненість, спричинена цими упередженнями, робить звинувачення ірраціональними та

живить страх. Попередні етапи процесу ескалації конфлікту тепер розглядають через цю призму, а всі попередні дії починають тлумачити як злі вчинки. Заходом, який можна використати для спроби деескалації ситуації на цьому етапі, є заохочення сторін до чіткого розмежування між фактами конфлікту та їхнім відчуттям поганого поведіння щодо себе з боку партнера/партнерки в конфлікті.



Крок 6: Стратегії загрози

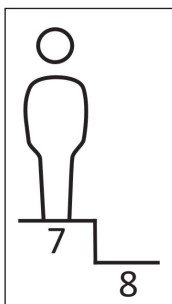
На шостій сходинці зростає рівень стресу, висувують погрози та ультиматуми. Підвищується відчуття тиску через брак часу, що прискорює темпи ескалації, а шанс прийти до розумних і логічних висновків зменшується. Усі погрози іншої сторони конфлікту сприймають з повною серйозністю. Сторони виходять з необхідності стежити за діями іншої сторони, намагаючись завадити цим діям. Захід, до якого можна вдаватися на цьому етапі для спроби деескалації ситуації, полягає в тому, щоб спонукати сторони конфлікту уважно розглянути їхні потреби й те, як ці потреби може

задовольнити партнер/партнерка в конфлікті, а не висувати ультиматуми чи погрози.

Основною характеристикою четвертого – шостого кроків є взаємна недовіра. Для переходу на наступний рівень сторони перетинають поріг знищення й опиняються на трьох останніх сходинках. Вони вдаються до спроб завдати шкоди та спустошення іншій стороні.

Варто замислитись!

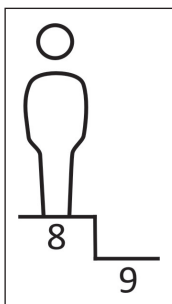
Спробуйте визначити нещодавню подію у вашій країні, про яку повідомляли ЗМІ й ескалація якої дійшла до шостої сходинки. Проаналізуйте хід подій. Що, на вашу думку, допомогло би повернути назад процес ескалації? Чи відомий вам хоч один успішний приклад деескалації?



Крок 7: Обмежені руйнівні удари

На сьомій сходинці ставлять під сумнів саму думку про те, що партнер/партнерка в конфлікті є людиною. Ворог стає дегуманізованим об'єктом, і будь-яку шкоду, завдану йому, розглядають як перемогу. Акцент роблять на обмеженні власних втрат. Хоча обидві сторони зазнають втрат, їхніми негативними наслідками вони нехтують. Переможцем/переможницею вважають того/ту, у кого найменші збитки. Конфлікт починає розгортатися виключно навколо дій противника/противниці, а метою стає завдання шкоди.

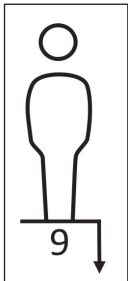
Заходом, який на цьому етапі може сприяти деескалації ситуації, є апеляція до відчуття самозбереження сторін конфлікту. Інакше кажучи, показуючи сторонам конфлікту, що вони цілком можуть постраждати чи зазнати збитків від власних дій проти інших, можна переконати їх переглянути можливість вчинення руйнівних ударів.



Крок 8: Атаки ключових позицій, фрагментація противника/противниці

На восьмій сходинці атакують цілі, які, як відомо, є важливими для іншої сторони. На мікрорівні (народ, окремі особи) це може бути що завгодно: пробиття велосипедної шини колеги-конкурента/конкурентки в напружений день, акт вандалізму в квартирі колишнього хлопця / колишньої дівчини, знищення фотографій високої емоційної цінності або створення загрози життю родичів/родичок. На макрорівні це може бути приведення армії в бойову готовність для подальшого нападу на місто чи його окупації.

Ідеться про перетин важливої межі, оскільки дія зосереджена конкретно на тому, що завдає найбільшої шкоди іншій стороні; при цьому втрачають будь-яке відчуття пропорційності. Заходом, який можна вжити у спробі деескалації ситуації, є апеляція до здорового глузду та загальної порядності сторін, прохання до них подумати, чи є їхні поточні дії пропорційними ситуації.



Крок 9: Тотальне винищення, «разом у прірву»

На дев'ятій і останній сходинці жага знищити партнера/партнерку в конфлікті настільки сильна, що навіть інстинкти самозбереження відкидають. Назад шляху немає, залишається лише прагнення стерти ворога з лиця землі – навіть ціною самознищення. Сторонам може загрожувати банкрутство, позбавлення волі чи тілесні ушкодження, але більше нічого не має значення. Тут ведуть тотальну війну на вимирання. Уже немає поділу на винних і невинних, неможливо ідентифікувати союзників/союзниць чи нейтральні сторони. Єдина мета – переконатися, що водночас буде знищено іншу сторону конфлікту. У цьому контексті вдалим прикладом є геноцид. Заходи, яких можна вжити для спроби деескалації ситуації, можуть передбачати таке: попросити сторони подумати про власне самозбереження, водночас апелюючи до їхнього почуття моралі, спонукати їх поміркувати, чи не завдадуть їхні дії більше шкоди людям, яких вони люблять, чи невинним цивільним особам, аніж ворогу.

Варто замислитись!

Останні три кроки дуже руйнівні. Міжнародні збройні конфлікти, які відбуваються в різних частинах світу. Визначте міжнародний збройний конфлікт, про який у вас є докладна інформація. На основі наявної у вас інформації проаналізуйте сходинку, до якої дійшла ескалація конфлікту. Що, на вашу думку, було б ефективним інструментом для деескалації цього конфлікту?

«Готель „Руанда“» (*Hotel Rwanda*) – історичний драматичний фільм 2004 року режисера Террі Джорджа, що розповідає історію Пола Русесабаджіни (роль якого зіграв Дон Чідл) під час геноциду в Руанді 1994 року. У ньому показано, як Русесабаджіна рятує життя його сім'ї та понад тисячі інших біженців і біженок з народностей тутсі та хуту, даючи їм притулок у готелі H tel des Mille Collines, де він працював менеджером. Поки його країна занурюється в божевілья й перебуває під постійною загрозою знищення з боку ополчення хуту, Русесабаджіна стикається з нездатністю сил ООН захистити людей, яких він прихистив. Чоловік вимушений ухвалювати рішення, які, як він думав, йому ніколи не доведеться ухвалювати.

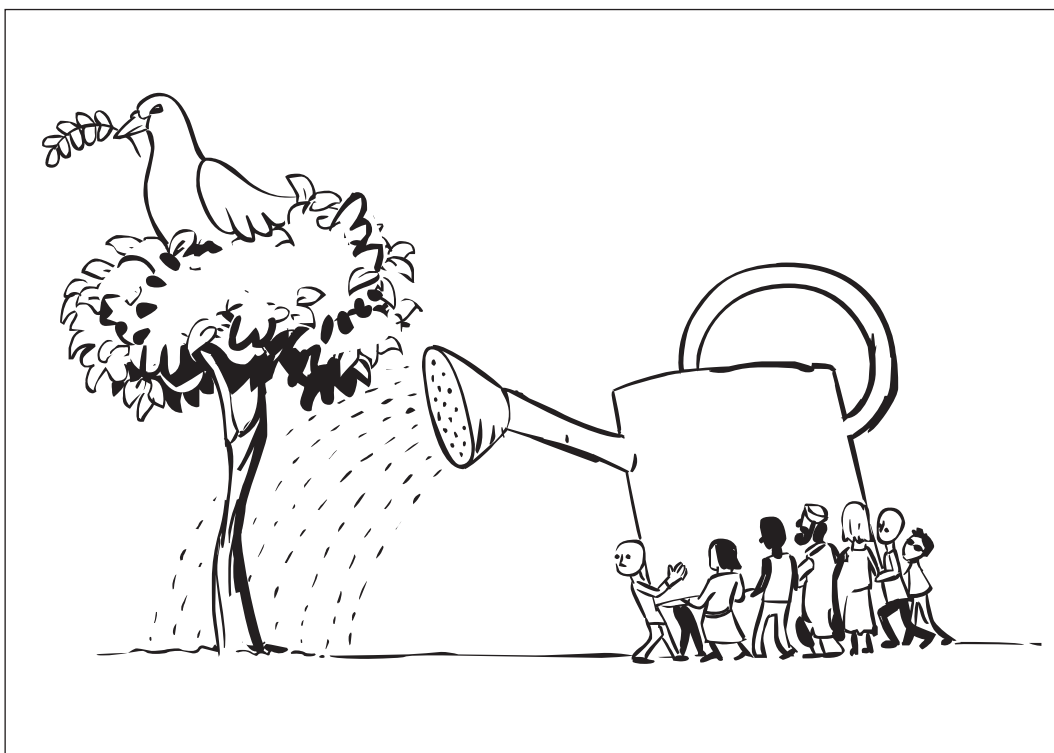
Додаткова інформація: www.unitedartists.com/hotelrwanda/main.html.

Дилема 6: Демократія

ДИЛЕМА

«Формальний процес конституційної реформи триває шонайменше шість місяців: загальне відчуття, що внаслідок економічної реформи справи налагоджуються, навряд чи поширяться до того, як мине шість років: третя умова шляху до свободи – це забезпечити соціальні основи, які перетворюють конституцію та економіку з інститутів, що добре себе проявляють лише за сприятливих обставин, на міцні, стійкі та універсальні структури, здатні протистояти бурям, що породжуються всередині та зовні. Щоб закласти ці основи, навряд чи вистачить і шістдесяти років».⁴⁷

Лорд Ральф Дарендорф



З початку 1970-х років кількість збройних міждержавних конфліктів у світі неухильно зменшувалася. Із 91 міждержавного конфлікту, які сталися у 2008 році, лише вісім відбувалися із застосуванням насильства.⁴⁸ Одним із ключових пояснень цієї позитивної тенденції зазвичай вважають глобальне поширення демократії. Дослідження показали, що демократії зазвичай не ведуть воєн одна проти одної. З розпадом Радянського Союзу, занепадом комунізму в Східній Європі та демократизацією, що прийшла за ним, світ став більш мирним місцем. Демократія, як багато хто вважає, є вирішенням численних проблем.⁴⁹

Томас Л. Фрідман розвинув цю ідею у своїй «Теорії запобігання конфліктам „Золоті арки“».⁵⁰ Він висуває думку, що країни, які мають франшизи ресторанів швидкого харчування McDonald's, не воюватимуть одна з одною, оскільки це поставило би під загрозу їхнє місце в глобальній економічній системі, яке символізує McDonald's.

Проте теорія Фрідмана, якою би привабливою вона не була, у реальних обставинах не підтвердилася. По-перше, певну роль відіграє визначення війни, яке використовують для оцінки того, хто з ким перебуває чи перебував у стані війни. По-друге, відбулися інтервенція США в Панамі в 1989 році й бомбардування Сербії НАТО в 1999 році; при цьому ресторани швидкого харчування McDonald's є в обох країнах.

Відкинувши ексцентричні підходи, можемо стверджувати, що навіть якщо демократичні держави зазвичай не ведуть війни одна проти одної, вони все одно воюють із державами, які мають інші форми правління. Сполучене Королівство та Франція, відразу за ними – Сполучені Штати, усі з яких є державами з усталеними демократичними традиціями, найчастіше брали участь у міждержавних збройних конфліктах після Другої світової війни.⁵¹ На думку деяких експертів/експерток, постійні війни в Афганістані та Іраку є доказом того, що війна стала інструментом експорту демократії.⁵²

Демократична система також не гарантує миру всередині країн. У своїй книзі «Темна сторона демократії. Пояснення етнічних чисток» (The Dark Side of Democracy – Explaining Ethnic Cleansing) соціолог Майкл Манн стверджує, що головною проблемою сучасних демократичних держав є неправильне тлумачення двох термінів, які становлять поняття демократії: *demos* (правління народу) та *ethnos* (група людей, які мають спільну культуру, відмінну від інших людей). Коли волевиявлення народу замінюється волевиявленням одної етнічної групи, держава замість демократії стає етнократією (*ethnocracy*).⁵³ Це означає, що інтереси та права меншин стають підпорядкованими волі однієї етнічної більшості. Це призводить до соціальної та політичної напруженості, а часто й до спалахів насильства.

Однією з основних проблем є те, що сучасна національна держава ґрунтується на теоретичній презумпції «один народ, одна держава». Насправді «етнічні» та інші культурні відмінності наявні в усіх державах. Структура сучасної демократичної держави побудована так, щоб правління здійснювалося за волею більшості. У державах, де «етнічність» або «національна культура» є зв'язком, який держава визнає як такий, що об'єднує більшість, поширені етнічні та національні форми відчуження. Як би парадоксально це не звучало, демократична національна держава може прийти до пропаганди певної форми тиранії – тиранії більшості. У більш м'яких формах відчуженню властиві примус до асиміляції, дискримінація в працевлаштуванні та освіті (як і в інших ключових сферах), а також підпорядкування або навіть придушення мов меншин і відокремлення меншин від суспільства більшості. У крайніх формах для відчуження будуть характерні вигнання, апартеїд і навіть геноцид. Політику відчуження зазвичай примусово застосовує держава, але насильство проти меншин має й соціальні прояви, наприклад, індивідуальні злочини на ґрунті ненависті та напади організованих угруповань.⁵⁴ Байдушність переважної більшості основної маси населення закріплює насильство як держави, так і суспільства проти меншин.

Такі конфлікти складніші, ніж багато хто готовий визнати. Багатьом представникам/представницям органів влади зручно називати такі конфлікти «етнічними» чи «релігійними» і звинувачувати в їх виникненні спільноти меншин через «відсутність бажання інтегруватися», проте ключову роль у виникненні та закріпленні таких конфліктів відіграють інші чинники. Доволі часто розподіл влади та ресурсів здійснюють на користь політичної еліти. Вона практично не зацікавлена в тому, щоб ділитися з кимось будь-якими її привілеями або відмовлятися від них, і не має відповідної мотивації. Етнічні та релігійні конфлікти часто використовували як засіб відволікання уваги від самозбагачення корумпованих політичних еліт навіть у так званих демократіях. У багатьох новостворених «демократичних державах» корумповані й корисливі державні чиновники/чиновниці, часто за допомогою організованої злочинності, змогли привласнювати державні активи, використовуючи

сумнівні схеми приватизації та збуривши історично обґрунтовані, але все-таки латентні підозри між різними етнічними та національними спільнотами.⁵⁵

Варто також вказати, що мотиви «національного» самовизначення можуть дуже суттєво відрізнятися від справжніх причин конфліктів, які зазвичай супроводжують появу рухів за самовизначення. На відміну від революційних рухів, сепаратистські рухи не прагнуть змінити політичний статус-кво або повалити чинний уряд. Вони вимагають просто почати все заново, заснувавши нову державу. Отже, вони становлять загрозу територіальній цілісності національної держави. Рухи за відокремлення й незалежність виникають через глибоке невдоволення різноманітними формами відчуження та політичне безправ'я, які протягом тривалого часу переживають групи населення, що вимагають самовизначення. Станом на 2009 рік у деяких європейських країнах-членах існували активні сепаратистські рухи. Міжнародна спільнота вважає країни-члени Ради Європи чинними демократіями.⁵⁶

Існування таких конфліктів ставить питання про те, наскільки демократії здатні до повного та рівного включення всіх громадян/громадянок, незалежно від їхнього етнічного чи релігійного походження. Чи може якість конкретної демократії та її здатність забезпечити справедливість для всіх бути важливішим показником миру, ніж просте прийняття процедурної демократії? Якщо серйозно поставитися до таких ідей, як «позитивний мир»,⁵⁷ то відповідь буде, безсумнівно, «так».

3.3.2 Етапи збройного конфлікту

Якщо замислитися про те, як функціонують конфлікти (зокрема, як вони входять в етапи ескалації та деескалації), найперше спадає на думку війна між країнами чи насильство в містах. Ці форми конфлікту найчастіше відображають у ЗМІ, однак такі приклади можуть ввести в оману. Сама по собі війна не є конфліктом, як і насильство, яке періодично спалахує між бандами-суперницями у великих містах по всьому світу. Це радше реакції на конфлікт з боку партнерів/партнерок у конфлікті. Наприклад, війна – це лише один із заходів, які держави використовують стосовно конфліктів; вона може бути наслідком суперечок щодо розподілу дефіцитних водних ресурсів, доступу до запасів нафти чи політичної влади. Це лише кілька прикладів основних протиріч. До інших підходів, які держава може застосувати у відповідь на конфлікт, належать введення бойкотів, певна форма міжнародного співробітництва або переговори.

З огляду на це важливо пам'ятати, що лише тому, що конфлікт як такий містить компоненти насильства, це не обов'язково означає, що його треба визначати як збройний конфлікт. Згідно з базою даних про конфлікти Уппсальського університету, міжнародно визнаним інструментом, який щорічно збирає дані про збройні конфлікти, збройний конфлікт – це

... заперечувана несумісність, яка стосується уряду та/або території, де використання збройної сили між двома сторонами, з яких принаймні одна є урядом держави, призводить до щонайменше 25 смертей у боях протягом одного календарного року.⁵⁸

У збройних конфліктах можна виділити три етапи в хронологічному порядку, які можуть повторюватися циклічно, якщо конфлікт не буде вирішено в повному обсязі. Це передконфліктний етап, етап власне конфлікту і постконфліктний етап. У більшості міжнародних/глобальних конфліктів втручання здійснюють під час конфлікту, а не на передконфліктному чи постконфліктному етапах. Це реакція на кризу, яка, безсумнівно, відчувається на етапі власне конфлікту. Проте практика показала цінність втручання на перед- та постконфліктному етапах для запобігання спалаху насильства – інакше кажучи, для попередження етапу власне конфлікту.

Передконфліктний етап

Потенціал насильства існує завжди. Це спричинено тим, що люди мають різні цінності, потреби та інтереси, а також не завжди знають, як вирішувати конфлікти ненасильницьким способом. Саме цей потенціал характеризує передконфліктний етап. На цьому етапі протиріччя ще не дуже помітне, як і форми насильства. Він може відображати будь-який тип конфліктної поведінки – від ворожого ставлення та упереджень щодо певних груп до розстрілів ополченнями/ополченками або коротких сутичок між бандами, що ворогують між собою. Насильство поперемінно заходить то у фазу ескалації, то у фазу деескалації. Цей етап також відомий як негативний мир: пряме насильство може бути відсутнє, зате присутнє як структурне, так і культурне насильство.⁵⁹ Конфронтаційна поведінка між сторонами конфлікту зазвичай сигналізує про межу між передконфліктним етапом і спалахом насильства або етапом власне конфлікту. Підхід до втручання, який використовують на цьому етапі, називається попередженням конфлікту. Докладніше про попередження конфліктів див. розділ 4, пункт «Підходи до роботи з конфліктом: попередження, вирішення, управління і трансформація», с. 99.

Етап власне конфлікту

На піку конфлікту, відомому як етап власне конфлікту, насильство є найбільш інтенсивним, і люди з усіх сторін гинуть. Комунікація між сторонами повністю припинена. У сфері міжнародних відносин цей етап також називають «збройним кон-

фліктом». Наприклад, незначний збройний конфлікт – це конфлікт, у результаті якого в бою гине як мінімум 25, але не більше 1 000 людей за рік. Великий збройний конфлікт призводить до такої ж кількості смертей на рік, а загальна кількість його жертв починається від 1 000 осіб. Конфлікт переходить у категорію «війни», коли за рік у боях гине від 1 000 осіб.⁶⁰ Однак ці відмінності застосовні лише до певної міри. Вони недостатньо враховують той факт, що існує багато інших видів збройних конфліктів, які не визначають як війни, але вони відбуваються щоденно. Одним із таких прикладів є насильство, яке вчиняють озброєні банди у великих містах по всьому світу. Таке насильство щороку вбиває велику кількість молодих людей, і громади, які постраждали від нього, безумовно, відчувають багато негативних наслідків воєн, хоча офіційно «смертей, пов'язаних з бойовими діями», не було. Так чи так, криза має закінчитися, тому що ескалація не може тривати вічно. У випадку воєн звичайною практикою є залучення зовнішніх дійових осіб для припинення етапу власне конфлікту. Їхнє втручання може мати форму переговорів, медіації (посередництва), бойкоту чи навіть військових ударів. Інтенсивність насильства зазвичай знижується, коли стає відомо про можливість врегулювання ситуації. У цей момент необхідне втручання, щоб покласти край конфлікту.

Постконфліктний етап

Коли насильство припиняється й досягнуто певної домовленості, градус напруги падає і сторони можуть поновлювати їхні відносини, але для досягнення позитивного миру (інакше кажучи, ситуації, коли панує справедливість та поліпшуються умови життя) ще потрібно зробити великий обсяг роботи.⁶¹ Тому важливо працювати над реінтеграцією та відновленням довіри, щоб уникнути повторення насильства. Зусилля з відбудови миру спрямовані на налагодження зіпсованих відносин, а їхня довгострокова мета полягає в досягненні примирення між колишніми сторонами конфлікту.

Варто замислитись!

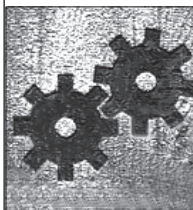
Визначте етап насильницького конфлікту, з яким ви маєте справу під час виконання молодіжної роботи. До яких дій ви вдаєтесь? Чому?

Молодіжну роботу часто хвалять за її важливий внесок у миротворчі зусилля як на перед-, так і на постконфліктному етапі, але не на етапі власне конфлікту. Хоча в якомусь сенсі це правильно, в іншому такий підхід вводить в оману. З одного боку, слід визнати, що основні умови, необхідні для функціонування молодіжної роботи, на етапі власне конфлікту часто можуть бути відсутні. До таких умов належать безпечні для перебування будівлі, підготовлені фахівці/фахівчині з молодіжної роботи, наявність ресурсів, повноваження та легітимність для співпраці з іншою стороною тощо. Водночас на перед- та постконфліктному етапі, саме тому, що ситуація ще не зайшла «надто далеко», молоді люди, їхні організації та молодіжні працівники/працівниці можуть бути здатні переконати старших осіб, наділених владою посадовців/посадовиць і близьких їм людей переглянути їхню жорстку позицію. З іншого боку, добре відомо, що молодіжна робота, формальна чи неформальна, все ж відбувається навіть у середовищі бойових дій, наприклад, у таборах біженців/біженок чи в «підпіллі» (інакше кажучи, таємно), незважаючи на небезпеку. Також добре відомо, що молодіжна робота має потенціал, щоб буквально вивести людей із контексту конфлікту, який триває, і, у такий спосіб, перевести їх на інше мислення, створюючи можливості для більш відкритого переосмислення конфлікту.

3.4 Висновок

У цьому розділі ми розглянули деякі теоретичні підходи до розуміння того, що таке конфлікт і як він працює; а також установили зв'язок різних моделей для розбору конфлікту на його складові частини та різних практичних способів проведення аналізу конфлікту в молодіжній роботі. У розділі 4 («Молодіжна робота в умовах конфлікту») ми намагатимемося зрозуміти, як саме взаємодіяти з конфліктами, інакше кажучи, як молодіжна робота може зробити внесок у конструктивне втручання в конфлікти.

Перелік ресурсів: розуміння конфлікту



- Ресурсний центр управління та соціального розвитку. – www.gsdr.org/go/topic-guides/conflict
- Ресурси з примирення – www.c-r.org
- Реагування на конфлікт – www.respond.org
- Міжнародний центр передового досвіду з вивчення миру і конфліктів – www.incore.ulst.ac.uk
- Центр вивчення динаміки конфлікту – www.conflict-dynamics.org
- Міжнародний інститут миру – www.ipacademy.org

- «Конфліктозчутливі підходи до розвитку, гуманітарної допомоги та відбудови миру: Пакет ресурсів, FEWER, International Alert and Saferworld, 2003. (Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and Peacebuilding: Resource Pack, FEWER, International Alert and Saferworld, 2003). Доступно за посиланням: www.conflictsensitivity.org/?q=resourcepack..



- Посібник з аналізу конфліктів. Методичний документ / Шведське агентство з питань міжнародної співпраці та розвитку, 2006. (Manual for Conflict Analysis. Methods Document / SIDA, 2006). Доступно за посиланням: www.sida.se/publications.
- Акт, Х. Ж., Мілошоський, А. та Шварц, О. Конфлікт – огляд літератури / Університет Дуйсбург-Ессен, Інститут політології, 2006. (Axt H. J., Milososki A. and Schwarz O. Conflict – A Literature Review / University of Duisburg-Essen, Institute for Political Science, 2006) Доступно за посиланням:

www.europeanization.de/downloads/conflict_review_fin.pdf:

- Розуміння конфлікту (Сесія 2). Навички ведення переговорів в умовах конфлікту для молоді. Організація Об'єднаних Націй, Нью-Йорк, 2003. (Understanding conflict (Session 2). Conflict Negotiation Skills for Youth, United Nations, New York, 2003). Доступно за посиланням: www.unescap.org/esid/hds/resources/publications.asp.
- Аналіз розвитку, пов'язаного з конфліктом (CDA), ПРООН, 2003. (Conflict-related Development Analysis (CDA), UNDP, 2003). Доступно за посиланням: www.undp.org/cpr/documents/prevention/integrate/CDA_complete.pdf.
- Ван де Гор, Л. та Ферстеген, С. Прогнозування конфлікту. Конфлікт і структура оцінювання політики, Інститут Клінгендаєль, 2000. (Van de Goor L. and Versteegen S. Conflict Prognosis. A Conflict and Policy Assessment Framework, Clingendael Institute, 2000). Доступно за посиланням: www.clingendael.nl/publications/2000/20000602_cru_paper_vandegoor.pdf.
- Буш, К. Вимір миру: Оцінка впливу на мир і конфлікт (PCIA) проєктів із розвитку в зонах конфлікту (Bush K. A Measure of Peace: Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA) of Development Projects in Conflict Zones). Доступно за посиланням: http://conflictsensitivity.org/files/publib/Measure_of_Peace.pdf.
- Проведення оцінювання конфлікту: Рекомендації / Департамент міжнародного розвитку, 2002. (Conducting Conflict Assessments: Guidance Notes / DFID, 2002). Доступно за посиланням: http://conflictsensitivity.org/files/publib/Conducting_Conflict_Assessment_Guidance.pdf.
- За межами неможливості врегулювання: безкоштовна база знань (Beyond Intractability: a free knowledge base). – www.beyondintractability.org.



- Розуміння конфлікту – розуміння миру. Навчатися миру: Проєкт організації Peace Pledge Union (Understanding conflict – understanding peace. Learn Peace: A Peace Pledge Union Project). – www.ppu.org.uk/learn/conflict/st_conflict.html.
- Розуміння конфлікту і війни/Руммель, Р. Дж. (Understanding Conflict and War/ Rummel R. J.). – www.mega.nu/ampp/rummel/ucw.htm.
- Цифрова бібліотека Міжнародного дослідницького центру розвитку (IDRC). – <https://idl-bnc.idrc.ca/dspace>.
- ReliefWeb, www.reliefweb.int/library.

- Посібник Фонду Бергхофа з трансформації конфліктів (Berghof Handbook for Conflict Transformation). – www.berghof-handbook.net.
- Глосарій термінів та понять, що використовуються у дослідженнях із питань миру та конфліктів. Університет миру, 2005. (A Glossary of Terms and Concepts in Peace And Conflict Studies. University For Peace, 2005). Доступно за посиланням: www.upeace.org/library/documents/GlossaryV2.pdf.

Примітки

1. Повне визначення соціометрії див. у глосарії.
2. НУО у сфері забезпечення миру та безпеки International Alert and Saferworld. *Конфлікточутливі підходи до розвитку, гуманітарної допомоги та відбудови миру: Паке́т ресурсів (Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and Peacebuilding: A Resource Pack)*, © FEWER, International Alert and Saferworld, 2003 р. Усі права застережено. Доступно для завантаження за посиланням: www.conflictsensitivity.org/node/8.
3. Тітлі, Г. Переосмислення культури: Вступ, (Страсбург: Видавництво Ради Європи, 2004.) (Titley G. Resituating Culture: An Introduction, (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2004)).
4. Тітлі, Г. Пластичність, політичність та контингентність: Культура та міжкультурне навчання в діяльності Директорату молоді та спорту. Документ для обговорення на основі оцінювання міжкультурного навчання LTTC (довгострокового курсу тренінгів) та останніх науково-дослідницьких заходів, 2004. (Titley G., Plastic, Political and Contingent: Culture and Intercultural Learning in DYS Activities. Discussion document based on the evaluation of the LTTC Intercultural Learning and recent research activities, 2004). Доступно за запитом у Директораті молоді та спорту: youth@coe.int.
5. Додаткову інформацію про культуру, міжкультурне навчання та молодіжну роботу див. у: Оттен, Г. Десять тез про взаємозв'язок між європейською молодіжною роботою, міжкультурним навчанням та вимогами щодо кваліфікації та професіоналізації персоналу, який працює на повний та неповний робочий день у таких контекстах (Бонн: IKAB, 2008) (Otten H. Ten Theses on the Correlation between European Youth Work, Intercultural Learning and the Qualification and Professionalisation Demands on Full and Part-Time Staff Working in Such Contexts (Bonn: IKAB, 2008)). Доступний онлайн за посиланням: www.ikab.de; див. також www.nonformality.org/index.php/2007/11/podcast-revisiting-icl/.
6. Автором цієї контрверсійної теорії, вперше сформульованої у 1992 р., є Самуель Ф. Гантінгтон. У 1993 р. він опублікував про неї статтю в журналі *Foreign Affairs*, а згодом, у 1996 р., навів її розгорнуте пояснення в книзі «Зіткнення цивілізацій і перебудова світового порядку» (*The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*. Нью-Йорк: Simon & Schuster, 1996). У широких публічних дебатах цю фразу почали використовувати для опису нібито сучасної соціальної реальності.
7. Лукін, Ю. Ф. *Управління конфліктами* (Москва: Трикста, 2007. С. 102 (оригінал російською мовою).
8. Кібанов, А. та ін. *Конфліктологія: підручник* (Москва: ІНФРА-М, 2007. С. 36 (оригінал російською мовою).
9. Адаптовано з таблиці Грега Уолкера, що містить добірку визначень конфлікту. Доступно онлайн за посиланням: www.campus-adr.org/CMHER/ReportResources/Definitions.html
10. Козер, А. Л. Функції соціального конфлікту (Нью-Йорк: Free Press, 1956) (Coser A. L. *The Functions of Social Conflict*. New York Free Press, 1956)).
11. Шеллінг, К. Т. *Стратегія конфлікту*. Кембридж: Видавництво Гарвардського університету, 1960 (Schelling, C. T. *The Strategy of Conflict*. Cambridge: Harvard University Press, 1960).
12. Процитовано у: Рамсботем, О., Вудхаус, Т. та Міалл, Г. *Сучасне вирішення конфліктів: Запобігання смертельним конфліктам, управління ними та трансформація їх* (Оксфорд: Polity, 2005, 2-ге вид.) (Ramsbotham O., Woodhouse T. and Miall H. *Contemporary Conflict Resolution: The Prevention, Management and Transformation of Deadly Conflicts*. Polity, Oxford: Polity, 2005. 2nd edition).
13. Дойч, М. *Врегулювання конфлікту*. Нью-Гейвен Видавництво Єльського університету, 1973 (Deutsch M. *The Resolution of Conflict*. New Haven: Yale University Press, 1973).
14. Уолл, А. Дж. *Переговори: Теорія і практика*. Іллінойс Гленв'ю, Скофф, Форсман, 1985 (Wall A. J. *Negotiation: Theory and Practice*, Illinois: Glenview, Scoff, Foresman, 1985).
15. Пруїтт, Г. Д. та Рубін, З. Дж. *Соціальний конфлікт: Ескалація, патова ситуація та врегулювання*. Нью-Йорк: Random House, 1986 (Pruitt G. D. and Rubin Z. J. *Social Conflict: Escalation, Stalemate and Settlement*. New York Random House, 1986).
16. Конрад, Ч. Комунікація в стилі конфлікту – стратегічні відносини. *Комунікаційні монографії*. Т. 58, 1991. С. 135 – 155 (Conrad C. Communication in Conflict Style – Strategy Relationships. *Communication Monographs*, Vol. 58, 1991. P. 135 – 155).
17. Чосвольд, Д. та Ван де Влієрт, Е. Застосування теорії співпраці та конкурентних конфліктів до медіації. *Mediation Quarterly*. Т. 11. № 4. 1994. С. 303 – 311 (Tjosvold D. and Van de Vliert E. Applying Cooperation and Competitive Conflict Theory to Mediation. *Mediation Quarterly*. Vol. 11. № 4. P. 303 – 311).
18. Фольгер, Дж. П., Пул, М. С. та Стутман, Р. К. *Робота в умовах конфлікту: Стратегії для відносин, груп та організацій*. Нью-Йорк: Harper Collins College Publishers, 1993 (Folger J. P., Poole M. S. and Stutman R. K. *Working Through Conflict: Strategies for Relationships, Groups and Organizations*. New York: Harper Collins College Publishers, 1993).
19. Виділений ресурс із вирішення конфліктів (Університет Вісконсина, Відділ розвитку кадрів) (Conflict Resolution Highlighted Resource (University of Wisconsin, HR Development)). Доступно для завантаження за посиланням: www.ohrd.wisc.edu/online/training/resolution/aboutwhatitis.htm.
20. Клоке, К. і Голдсміт, Дж. *Вирішення конфліктів на робочому місці*. Сан-Франциско: Jossey-Bass, 2000 (Kloke K. and Goldsmith J., *Resolving Conflicts at Work*. San Francisco: Jossey-Bass, 2000).
21. Докладнішу інформацію про експеримент із в'язнями в Стенфордському університеті, «внутрішньогруповий фаворитизм» і «зовнішньогрупову дискримінацію» можна знайти на вебсайті: www.prisonexp.org. В основу німецького фільму 2001 року *Das Experiment* («Експеримент») режисера Олівера Гіршбігеля лягли події Стенфордського тюремного експерименту. Його зняли за мотивами роману Маріо Джордано «Чорний ящик». Фільм розповідає про 19 ув'язнених, які протягом двох тижнів беруть участь в експерименті – симуляції життя у

- в'язниці. Кандидатів на ролі в'язнів або охоронців вибирає комп'ютер. Експеримент розпочинається гладко, але ситуація швидко погіршується, оскільки в охоронців розвивається схильність до авторитаризму. Професор Клаус Тон відмовляється припинити експеримент, незважаючи на протести його асистента. З часом охоронці стають усе жорстокішими й докладають максимальних зусиль, щоб приховати їхні дії та щоб експеримент тривав далі. В'язні чинять опір як можуть, але страждають від наслідків експерименту.
22. Малек, С. Міжнародний конфлікт, джерело інформації про вирішення конфліктів (Malek C. International Conflict, Conflict Resolution Information Source). Доступно для завантаження за посиланням: http://v4.crinio.org/CK_Essays/ck_international_conflict.jsp.
 23. Щоб дізнатися більше про конфлікти, які неможливо врегулювати, див. визначення у глосарії та: Беркович, Я. *Характеристика конфліктів, які неможливо врегулювати*, у Бургесс, Дж. та Бургесс, Г. (ред.) *За межами неможливості врегулювання*, Conflict Research Consortium (Боулдер, Колорадський університет, 2003) (Bercovitch J., *Characteristics of Intractable Conflicts*, in Burgess G. and Burgess H. (eds), *Beyond Intractability*, Conflict Research Consortium (Boulder, University of Colorado, 2003)). Доступно для завантаження за посиланням: www.beyondintractability.org/essay/Characteristics_IC.
 24. Статистичні дані про наслідки насильства та війни для молоді в усьому світі недоступні, хоча Організація Об'єднаних Націй регулярно публікує статистичні дані про становище дітей у цьому контексті. На момент написання останню доповідь Генерального секретаря ООН щодо дітей і збройних конфліктів було представлено Раді Безпеки 26 березня 2009 року (вих. номер документа: A/63/785-S/2009/158). Доступно для завантаження за посиланням: www.un.org/children/conflict/english/index.html.
 25. Ганді, М. К., *Автобіографія: Історія моїх експериментів з правдою*. Бостон: Beacon Books, 1993 (Gandhi M. K., *An Autobiography: The Story of My Experiments with Truth*. Boston: Beacon Books, 1993). Онлайн-версію книги див. за посиланням: http://en.wikisource.org/wiki/An_Autobiography_or_The_Story_of_my_Experiments_with_Truth.
 26. Джексон, Р. Дж. НАТО і підтримання миру. Остаточний звіт для співтовариства НАТО (НАТО, Брюссель, 1997 р.) (Jackson R. J. *Nato and Peacekeeping. Final Report for NATO Fellowship* (NATO, Brussels, 1997)). Доступний онлайн за посиланням: www.nato.int/acad/fellow/95-97/jackson.pdf.
 27. Гальтунг, Й. *Мир мирними засобами: Мир і конфлікт, розвиток і цивілізація*. Осло: Міжнародний інститут дослідження проблем миру, 1996 (Galtung J., *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization*. Oslo: International Peace Research Institute, 1996).
 28. У політичній думці цей підхід зазвичай асоціюється з англійським філософом Томасом Гоббсом, який під час громадянської війни в Англії (1642 – 1649) описав природний стан суспільства як «війну всіх проти всіх». Такий стан можна подолати лише шляхом встановлення всемогутньої держави, яка гарантує безпеку за рахунок свободи особистості. Докладніше див.: Гоббс, Т. *Левіафан*. За ред. Гаскіна, Дж. Ч. А. Оксфорд: Вид-во Оксфордського університету, 1998 (Hobbes T., *Leviathan*, edited by Gaskin J. C. A. Oxford: Oxford University Press, 1998). Доступно онлайн за посиланням: <http://publicliterature.org/books/leviathan/xa.php>.
 29. Кінг, М. Л., мол. Лист з Бірмінгемської в'язниці. У Кінг, М. Л., мол. (ред.), *Чому ми не можемо чекати*. Нью-Йорк: Signet Classic, 2000. С. 64 – 83 (King, Jr M. L. *Letter from Birmingham Jail*, in King, Jr M. L. (ed.), *Why We Can't Wait*. New York: Signet Classic, 2000. P. 64 – 83). Документ доступний онлайн за посиланням: http://books.google.co.za/books?id=IDUgwcqfupQC&pg=PR7&dq=%22why+we+can%27t+wait%22&source=gb_s_selected_pages&cad=0_1.
 30. Модель вперше розробив д-р Джон Пол Ледерах, професор з міжнародної відбудови миру в Університеті Нотр-Дам, Саут-Бенд, Індіана, США. Також він є видатним вченим Східно-менонітського університету (США). Брав участь у розробленні мирних процесів у Сомалі, Північній Ірландії, Нікарагуа, Колумбії та Непалі. У межах громад часто працював на рівні примирення в церкві та родині. Докладніше див.: www.restorativejustice.org/old-content/resources/docs/lederach.
 31. Там само, с. 40.
 32. Там само, с. 41.
 33. Там само, с. 42.
 34. Там само, с. 52.
 35. Докладніше про це див. «модель із 27 параметрами» у розділі 4.
 36. Бунс, В., та Вольчік, С. Молодь та посткомуністичні виборчі революції: ніколи не довіряйте тим, кому за 30. У: Форбріг, Дж., та Демеш, П. (ред.). *Відродження демократії. Громадянське суспільство й електоральні зміни в Центральній та Східній Європі* (Фонд Маршалла «Німеччина – США» та Фонд «Ерсте», 2007 (Bunce V. and Wolchik S. *Youth and Post-Communist Electoral Revolutions: Never Trust Anyone Over 30?* In Forbrig J. and Demes P. (eds.), *Reclaiming Democracy. Civil Society and Electoral Change in Central and Eastern Europe* (German Marshall Fund of the United States and Erste Foundation, 2007)).
 37. Лаурітцен, П. Їхнє насильство. Форум 21: журнал Ради Європи. 1981. № 2. (Lauritzen P. *Their Violence*, Forum 21: magazine of the Council of Europe. 1981. № 2).
 38. Про заворушення в жовтні 2005 року в Парижі див.: http://news.bbc.co.uk/2/hi/in_depth/4417096.stm, про заворушення в травні 2009 року в Греції див.: www.euronews.net/2008/12/07/wave-of-riots-around-greece-after-teenager-shot/.
 39. Зовсім нещодавні випадки, що їх було висвітлено в пресі: інциденти у старшій школі «Колумбайн» у Колорадо (США) у квітні 1999 р., середній школі Гутенберга в Ерфурті (Німеччина) у квітні 2002 р. та середній школі містечка Вінненден (Німеччина) у березні 2009 р. Майкл Мур зняв документальний фільм про сприйняття зброї громадянською у Сполучених Штатах «Боулінг для Колумбайн: ми нація фанатів зброї чи просто божевільних?» (*Bowling for Columbine: Are We a Nation of Gun Nuts or Are We Just Nuts?*), в основу якого ліг інцидент зі стріляниною у школі «Колумбайн». Більше інформації про фільм доступно на сайті: www.bowlingforcolumbine.com/.

40. Лентін, А. (ред.). Навчаючись із насильства: молодіжний вимір. Страсбург: Директорат молоді та спорту, Рада Європи, 2004. С. 9 (Lentin A. (ed.). Learning from Violence: The Youth Dimension. Strasbourg: Directorate of Youth and Sport, Council of Europe, 2004. P. 9).
41. Консультативна зустріч з питань розроблення довгострокового курсу тренінгів з доступу до соціальних прав для молодих людей із неблагополучних мікрорайонів, березень 2009 р. (вих. номер документа: DJS/EYCB/LTTC-SCI/2009/34; доступний за запитом у Директораті молоді та спорту Ради Європи: youth@coe.int).
42. У 2002 – 2004 рр. Рада Європи розпочала проєкт щодо реагування на насильство в повсякденному житті в демократичному суспільстві, результатом якого став порядок денний для дій різних органів влади та молоді. Див.: http://book.coe.int/EN/ficheouvrage.php?PAGEID=39&lang=EN&theme_catalogue=100185.
43. Гальтунг, Й. Конфлікт як спосіб життя. У: Гальтунг, Й. (ред.). *Мир і соціальна структура: нариси з дослідження миру*. Т. III. Копенгаген: Ejlers, 1978 (Galtung J., Conflict as a Way of Life. In Galtung J. (ed.). *Peace and Social Structure: Essays in Peace Research*, Vol. III. Copenhagen: Ejlers, 1978).
44. Йоган Гальтунг – норвезький соціолог і головний засновник дисципліни «дослідження миру та конфліктів». Докладніше див. за посиланням www.transcend.org/.
45. Гальтунг, Й. *Мир мирними засобами: Мир і конфлікт, розвиток і цивілізація*. Лондон: Sage, 1996 (Galtung J. *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization*. London: Sage, 1996).
46. Фрідріх Глаз – політолог і спеціаліст з організаційного розвитку; спеціалізується на питаннях примирення. Родом з Австрії, багато років працював у Нідерландах у Інституті організаційного розвитку. Вів активну професійну діяльність у багатьох контекстах, зокрема в ЮНЕСКО, в місті Лінц в Австрії та Зальцбурзькому університеті. Написав кілька книг про управління конфліктами.
47. Ральф Дарендорф – німецько-британський соціолог, філософ, політолог і політик. Цю цитату див. у: Дарендорф, Р. *Роздуми про революцію в Європі*. Лондон: Chatto and Windus, 1990. С. 99 – 100 (Dahrendorf R. *Reflections on the Revolution in Europe*. London: Chatto and Windus, 1990. P. 99 – 100).
48. Барометр конфліктів 2008 / Гайдельберзький інститут дослідження міжнародних конфліктів. Гайдельберг: HIHK, 2008 (Conflict Barometer 2008 / Heidelberg Institute for International Conflict Research. Heidelberg: HIHK, 2008). Доступно онлайн за посиланням: http://hiik.de/en/konfliktbarometer/pdf/ConflictBarometer_2008.pdf.
49. Такий хід думок асоціюється з німецьким філософом Іммануїлом Кантом. У своєму есе 1795 року «Вічний мир» (*Perpetual Peace*) він аргументував тезу, що республіканські уряди менш насильницькі, ніж інші форми правління. Оскільки «республіканський характер», під яким мають на увазі представницький уряд з розподілом законодавчої та виконавчої влади, також є складником демократичних урядів, сучасні теоретики розширили цю тезу, стверджуючи, що демократії не схильні воювати одна з одною. Докладніше див.: Кант, І. *Вічний мир*. Нью-Йорк: Cosimo Classics, 2005 (Kant I. *Perpetual Peace*. New York: Cosimo Classics, 2005).
50. Фрідман, Т. Л. *Лексус і оливкове дерево: Зрозуміти глобалізацію*. Нью-Йорк: Farrar, Straus and Giroux, 1999 (Friedman T. L. *The Lexus and the Olive Tree: Understanding Globalization*. New York: Farrar, Straus and Giroux, 1999).
51. Радянський Союз також був одним із найактивніших учасників міждержавних воєн після 1946 року, але це не була демократія. Росія та деякі інші колишні радянські республіки, які формально прийняли процедурну демократію, успадкували позицію СРСР у цих рейтингах після розпаду Радянського Союзу.
52. Докладніше про погляд на війну як на інструмент поширення демократії: див. Брекер Дж., Каллар Дж. і Сміт Б. *В ім'я демократії: американські воєнні злочини в Іраку та в інших країнах* («Метрополітен Букс», Нью Йорк, 2005) і Хан Дж.-Ф. *Табір війни* («Файяр», Париж, 2004).
53. Манн, М. *Темний бік демократії. Пояснення етнічних чисток*. Кембридж: Вид-во Кембриджського університету, 2004 (Mann M., *The Dark Side of Democracy: Explaining Ethnic Cleansing*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004).
54. Докладнішу інформацію про концепцію злочинів на ґрунті ненависті див. у глосарії.
55. Гленні, М. *МакМафія: подорож глобальним світом злочинності*. Нью-Йорк: Alfred Knopf, 2008 (Glenny M., *McMafia: A Journey Through the Global Criminal Underworld*. New York: Alfred Knopf, 2008).
56. Широко використовують визначення демократії, сформульоване Робертом Далем. Він пропонує, щоб усі демократії мали сім характерних інститутів: виборні посадові особи (контроль за рішеннями уряду щодо політики конституційно покладено на виборних посадових осіб); вільні та чесні вибори (виборних посадових осіб обирають на частих і справедливо проведених виборах, на яких примус трапляється порівняно рідко); інклюзивне виборче право (практично всі повнолітні мають право голосу на виборах посадових осіб); право балотуватися на посади (практично всі повнолітні мають право балотуватися на виборні посади в уряді, хоча вікові обмеження для обіймання посади можуть бути вищими, ніж для виборчого права); свобода вираження поглядів (громадяни/громадянки мають право висловлюватися без загрози суворого покарання з широко визначених політичних питань, включно з критикою чиновників/чиновниць, уряду, режиму, соціально-економічного порядку та панівної ідеології); альтернативна інформація (громадяни/громадянки мають право шукати альтернативні джерела інформації). Крім того, існують альтернативні джерела інформації, які охороняють закони; асоціаційна автономія – для досягнення своїх різних прав, зокрема перелічених вище, громадяни/громадянки також мають право створювати відносно незалежні асоціації чи організації, включно з незалежними політичними партіями та групами інтересів. Демократії, які відповідають цьому опису, Даль називає «поліархіями». Даль опублікував оригінальну теорію «поліархії» у 1956 році в статті «Передмова до теорії демократії» (Чикаго: Чиказький університет, 1956) («A Preface to Democratic Theory» (Chicago: University of Chicago, 1956)).
57. Докладніше про поняття позитивного миру див. відповідний розділ глосарію.
58. Визначення війни див. у глосарії, а детальніші пояснення доступні на вебсайті: www.pcr.uu.se/database/definitions_all.htm.
59. Повне визначення терміна «негативний мир» див. у глосарії.
60. Див. глосарії та www.pcr.uu.se/database/definitions_all.htm.
61. Визначення терміна «позитивний мир» див. у глосарії.

4. Молодіжна робота в умовах конфлікту

4.1 Вступ

Конфлікти існують завжди. Подобається нам це чи ні, але конфлікти є невід'ємним складником повсякденного життя. І з конфліктами необхідно постійно працювати, так само, як необхідно регулярно прибирати кімнату, щоб у ній не накопичувався пил. Якщо цього не робити, виникне серйозний ризик поглиблення та зростання конфліктів, що ускладнить зусилля, необхідні для *відновлення добрих стосунків* між сторонами конфліктів. Тож у цьому розділі ми запитуємо, як молоді люди, молодіжні організації та молодіжна робота загалом можуть зробити конструктивний внесок у роботу з конфліктами. Ми робимо це у світлі сучасних уявлень про ефективне втручання в конфлікти, використовуючи їхній позитивний потенціал для навчання та привнесення змін, а не поглиблення негативних наслідків.

Планування втручання в конфлікт – дуже делікатне завдання. З одного боку, непродумане втручання може негативно вплинути на перебіг конфлікту. З іншого боку, для запобігання подальшій ескалації та насильству часто потрібне термінове втручання. У зв'язку з цим іноді відсутній необхідний час для ретельного планування втручання. Організації, які працюють на місцях, стикаються з цією дилемою щодня, тому, щоби бути в змозі зробити конструктивний внесок в управління і трансформацію конфліктів, молодіжна робота має розуміти цю дилему й уміти вирішувати пов'язані з нею проблеми.

На початку цього розділу розглянемо питання, як ті чи ті уявлення (або парадигми) про конфлікти впливають на визначення підходу втручання в них. Також проаналізуємо, як чотири основні сучасні підходи до втручання в конфлікти – їх вирішення, попередження, управління та трансформація – пов'язані з молодіжною роботою. Далі обговоримо питання, як молодіжні активісти/активістки можуть дійти думки про роботу з конфліктами, зосереджуючи увагу на практичних аспектах. По тому висвітлимо багатфункціональний підхід до роботи з конфліктами, наголосимо на важливості участі в заходах із втручання в конфлікти громадянського суспільства (зокрема на місцевому рівні, де й діють молодіжні організації). У цьому розділі увагу зосереджено не стільки на традиційних методах роботи з конфліктами, які зазвичай використовують високопоставлені керівники/керівниці та політики/політикині (наприклад, міжнародні правові механізми, дипломатія або військова сила), скільки на нетрадиційних стратегіях громадянського суспільства. Ми розглянемо також унікальне розташування добровільних молодіжних організацій усередині громадянського суспільства, що дозволяє їм знизу визначати стратегію суспільних перетворень і те, як молодіжна робота насправді здійснює ці перетворення під час роботи з конфліктами.

У висновку розділу розглянемо деякі практичні аспекти втручання в конфлікти та дамо поради з використання конкретних методів, що належать до різних категорій втручання в конфлікти, серед яких картографування конфліктів, вироблення спільних рішень, способи комунікації, переговори, посередництво та інші види втручання третьої сторони. Вони передують описові видів практичних вправ, який буде подано в Розділі 5.

4.2 Роздуми про належні форми втручання

Який підхід слід застосувати під час роботи з конфліктом і за яких обставин? Який спосіб роботи з конфліктом є найбільш прийнятним після того, як проаналізовано його причини та динаміку? Які конфлікти в молодіжній роботі краще не чіпати? Чи слід молодіжній роботі лишатися тільки на мікрорівні? Чи може вона впроваджувати зміни ще й на макрорівні?

Це – важкі питання, на які немає правильних чи неправильних відповідей, немає рецептів і не існує однозначних рішень.

Загальновизнано, що завдання вибрати один із наявних підходів втручання в конфлікт і ухвалити рішення про те, який з них буде доцільним у конкретній ситуації та саме в цей період часу, може бути дуже непростим. Важливо чітко усвідомити, який з підходів ви застосовуватимете й чому, оскільки різні підходи розкривають різне розуміння конфлікту. І кожен підхід потребує своїх методів роботи з конфліктом. А це означає, що методи роботи з конфліктом є не просто «інструментами». Ухвалення рішення про застосування того чи того підходу й методу означає, що ви для себе вирішили, яке розуміння конфлікту та його типу ви приймаєте, який напрямок наукової думки в галузі теорії конфліктів вам найближчий та яке розуміння суті конфліктів ви пропагуватимете. Це означає, що ви обдумали питання про те, який спосіб втручання підходить конфлікту, з яким ви працюєте, а також про те, який спосіб втручання відповідає вашим конкретним обставинам і вашій компетентності.

У наступних підрозділах ми розглянемо різні підходи до втручання в конфлікти на підставі найсучасніших уявлень про те, як працюють конфлікти. Ці підходи можуть бути корисними для тих, хто хотів би використати позитивний потенціал конфліктів для молоді. У цьому нам допоможе поняття парадигми конфліктів.

4.2.1 Сила чи співпраця?

Не припиняються суперечки про те, як потрібно розглядати теорію конфліктів – як окрему галузь знань чи як складову частину досліджень у галузі міжнародних відносин. Ця розбіжність у думках стосується не лише термінології. Різні підходи до цього питання може бути розділено залежно від того, як вони розглядають природу й походження конфліктів. Можна виділити два основні погляди на конфлікти або парадигми конфліктів,¹ які представляють позиції двох різних поколінь наукової думки в цій галузі. Перший підхід, відомий як парадигма сили (перше покоління), передбачає, що конфлікт негативний за його суттю і його необхідно попередити, а за неможливості попередження – вирішити. Конфлікт виникає внаслідок конкурентної та агресивної природи людського суспільства. Відповідно до цього погляду переможців/переможниць і тих, хто програв у конфлікті, визначає співвідношення сил. Парадигма співробітництва (друге покоління) не розглядає конфлікт як позитивне чи негативне явище, але визнає, що наслідки конфлікту можуть бути негативними та/або позитивними. Причиною конфліктів вважають незадоволені потреби та нерівномірний розподіл благ. Ця парадигма передбачає, що конфліктами можна керувати з метою уникнути їх негативних наслідків і трансформувати їх у позитивні можливості розвитку та зростання для всіх залучених сторін через співпрацю. Ця парадигма зосереджує увагу на тому, щоб знайти довготривалі рішення, які задовольняють усі сторони, приділяючи увагу як їхнім побоюванням, так і потребам. Відповідальність за знайдені рішення розподіляють між сторонами конфлікту.

У міжнародній політиці парадигма сили переважала у відносинах між країнами та в урегулюванні конфліктів між ними протягом практично всього XIX та XX століть. У період холодної війни баланс страху між радянським блоком і США з їхніми союзниками розглядали як гарантію миру та стабільності. Спустошення, яке неминуче стало б наслідком глобальної ядерної війни, зупиняло (стримувало) сторони від вступу в збройний конфлікт.² Проте, хоча світової ядерної катастрофи вдалося уникнути, XX століття навряд чи можна назвати мирним. Численні експерти/експертки вважають, що виникнення ядерної зброї радше збільшило, а не зменшило міжнародну безпеку.³ В останні роки серед фахівців-практиків / фахівчинь-практикинь у цій галузі зростає переконання в тому, що парадигма сили має свої обмеження і що її необхідно доповнити парадигмою співпраці, якщо ми хочемо досягти реального та сталого миру.

На наведеному нижче графіку зіставлено основні характеристики обох парадигм (поколінь думок) конфліктів і пояснено їхні відмінності:

Перше покоління

- Конфлікти – явище негативне.
- Підпорядкування зверху вниз.
- Мікро- та макрорівні конфліктів розглядають окремо.
- Першочергові причини конфліктів – агресивна природа людини та обмеженість ресурсів.
- Сторони конфлікту – суперники/суперниці.
- Відповідальною вважають протилежну сторону.
- Зв'язок між сторонами може бути порушений.
- Увагу зосереджено на позиції сторін.
- Короткострокові рішення.
- Мета – перемога.

Друге покоління

- Конфлікти – явище нейтральне.
- Підпорядкування знизу вгору.
- Мікро- та макрорівні конфліктів мають багато спільного.
- Головна причина конфліктів – незадоволені потреби та нерівномірний розподіл ресурсів.
- Сторони конфлікту є партнерами/партнерками.
- Відповідальність розподіляють між сторонами.
- Зв'язок між сторонами не має перериватися.
- Увагу зосереджено на побоюваннях та незадоволених потребах.
- Довгострокові рішення.
- Мета – задовольнити потреби сторін.

4.2.2 Підходи до роботи з конфліктом: попередження, вирішення, управління, трансформація

Парадигми конфліктів учать нас однієї важливої речі щодо втручання: ваше ставлення до конфлікту впливає на ваш підхід до роботи з ним, наприклад, якщо ви вважаєте конфлікт явищем негативним, ваш підхід передбачатиме спроби не дати йому виникнути. Якщо ж ви вважаєте, що конфлікт є ані поганим, ані хорошим явищем, ви можете вирішити, що в роботі з ним важливіше спробувати управляти його наслідками. Якщо ж ви аналізуєте конфлікт з погляду можливості зростання й розвитку, ви, напевно, віддасте перевагу роботі на оптимізацію позитивного потенціалу конфлікту з позиції особистісного навчання.

У подальших підрозділах ми опишемо чотири підходи, які зазвичай використовують у роботі з конфліктами. У кожному випадку ми говоритимемо про те, як той чи той підхід був або міг би бути використаний у контексті молодіжної роботи. Це допоможе читачам/читачкам зробити усвідомлений вибір підходу при тому чи тому втручанні в конфлікт. Часткові накладення, однак, неминучі.

Попередження конфліктів

Попередження конфліктів ґрунтується на переконанні про їхню насильницьку й негативну природу. Якщо конфлікти – явище негативне, їх необхідно уникати та попереджати їх виникнення. Загалом попередження конфліктів передбачає заходи щодо уважного відстеження потенційно гострих розбіжностей, створення механізмів раннього сповіщення, використання планової координації заходів щодо попередження конфліктів та інституалізацію механізмів попередження на місцевому, регіональному й міжнародному рівнях.

Активні заходи щодо попередження конфліктів можуть бути двох видів. Перший вид – заходи з метою попередження ситуацій, які явно здатні розпалити конфлікт. Це так зване «поверхнєве попередження». Людям, які попереджають конфлікт, не обов'язково переїматися його глибинними причинами. Їхнє головне завдання – не дати латентним чи холодним конфліктам⁴ вилитися в насильство. Другий вид – «глибинне попередження». Його мета – вплинути на глибинні причини конфлікту, серед яких конфлікти інтересів, що лежать в його основі, або недостатнє, на думку сторін конфлікту, задоволення їхніх

потреб. Цей вид може передбачати заходи щодо вирішення безпосередньої кризи (оперативне попередження) або заходи, що їх уживають для недопущення ескалації конфлікту (структурне попередження). Попередження конфліктів потребує комплексної стратегії, оскільки однібічні заходи рідко дають результат. Для попередження конфліктів необхідна політична воля, сильне лідерство, ресурси, міжнародне співробітництво, а також ефективні інституціоналізаційні структури.⁵

А як же молодіжна робота?

Молодіжна робота може бути важливим засобом попередження конфліктів, оскільки вона пов'язана з промоцією миру. Молодіжні проекти та заходи щодо розвитку міжкультурного діалогу й поваги до культурної різноманітності сприяють створенню атмосфери взаємоповаги в суспільстві. Зустрічі молоді попри уявні етнічні кордони покращують розуміння культурного різноманіття. Сама собою молодіжна робота, яка враховує потреби й переживання молодих людей, можуть стати частиною довгострокової стратегії попередження конфліктів, оскільки вона визнає важливість тієї ролі, яку в ескалації конфліктів може відігравати незадоволеність та розчарування молодих людей.

І, нарешті, «попередження конфліктів» – швидше за все, не надто точний опис такого підходу. Якщо, як ми бачили, конфлікти існують і є неминучими, вони є необхідним інструментом для внесення змін і неов'язково містять насильство або мають негативні наслідки. Оскільки попереджати необхідно саме руйнівну ескалацію конфліктів, що призводить до фізичного та психологічного насильства, більш відповідним терміном, вірогідно, буде «попередження насильства».

Вирішення конфліктів

Мета вирішення чи залагодження конфлікту – досягнення стану, коли всі потреби сторін задоволені, а конфлікт зникає. Для цього необхідна поглиблена робота з поведінкою, конфліктами інтересів та проблемами, що лежать в основі конфлікту, і при цьому необхідно намагатися знайти взаємно задовільне рішення в процесі, прийнятному для всіх залучених сторін. Щоб вирішення конфлікту було ефективним, мають бути задоволені всі потреби. Цей підхід передбачає, що сторони хочуть вирішити конфлікт у взаємно прийнятній формі. Тому він неприйнятний у конфліктах, де будь-яка зі сторін може вирішити застосовувати не переговори, а правові повноваження та/або силу для домінування над іншою стороною.⁶

А як же молодіжна робота?

Оскільки вирішення міжнародних конфліктів зазвичай є сферою дій дипломатів/дипломаток і політиків/політикинь, внесок молодіжної роботи у вирішення конфліктів часто не визнають. Водночас є приклади, коли молодіжна робота щодо встановлення довіри сприяла вирішенню міжнародних конфліктів. Дуже часто молодіжна робота допомагає вирішувати міжособистісні конфлікти й конфлікти поколінь, оскільки молоді люди довіряють молодіжним працівникам/працівницям, які дають їм поради та працюють з ними, аналізуючи конфлікт і шукаючи мирне рішення, яке б їх задовольнило.

Управління конфліктами

Управління конфліктами ґрунтується на уявленні про те, що спосіб управління конфліктом може бути негативним чи позитивним, але конфлікти за їхньою суттю не є ні одним, ні іншим. По суті конфлікти – нейтральні, але їх перебіг і наслідки зумовлені діями сторін, і ці дії можуть бути негативними та руйнівними або позитивними та

продуктивними. Тому такий погляд не оцінює конфлікт як такий. Управління конфліктом містить дії, які запобігають його подальшій ескалації. При цьому не обов'язково мати на меті вплив на глибинні й застарілі проблеми, що лежать в основі конфлікту. Управління конфліктом передбачає здатність контролювати його інтенсивність, а значить, і його наслідки за допомогою різних методів, як-от втручання, переговори та традиційні дипломатичні зусилля, а також через інституційні механізми. У цьому плані управління конфліктом може відбуватися у формі військового втручання з метою припинити можливий геноцид (що може містити насильницькі дії), але також управління може набувати форми довгострокових проєктів з організації діалогу на місцевому рівні (тобто відбуватися в ненасильницькій формі).

Способи управління конфліктами можуть ґрунтуватися на правах чи інтересах. Заснований на правах підхід ґрунтується на формальному механізмі, за допомогою якого сторони конфлікту змагаються в тому, щоб переконати особу, яка ухвалює рішення, що вони мають рацію відповідно до будь-якого законодавства або положень договору. Часто ухвалене рішення є обов'язковим для сторін і при цьому одна або й обидві сторони залишаються незадоволені. З іншого боку, заснований на інтересах підхід розглядає проблеми, що лежать в основі конфлікту, з урахуванням інтересів сторін, а не їхніх позицій. Такий підхід звертається до глибших питань, що викликають занепокоєння сторін (їхніх потреб, бажань, цінностей і побоювань) та в яких може бути корінь проблеми. На відміну від заснованого на правах підходу такий підхід є менш формальним і управляє конфліктом шляхом урахування інтересів усіх сторін конфлікту, активного слухання та ефективної комунікації між сторонами. Він ставить за мету трансформувати процес на спільний пошук вирішення наявної проблеми.

За певних умов під поняттям управління конфліктами розуміють увесь спектр підходів у роботі з конфліктами. Це може спричинити непорозуміння, оскільки управління конфліктами є окремим і чітко окресленим підходом у сфері роботи з конфліктами. Наведений нижче графік ілюструє розуміння управління конфліктами як узагальнювальний «парасольковий» термін.



А як же молодіжна робота?

На думку практиків/практикинь,, молодіжна робота здатна зробити конкретний внесок в управління конфліктами. Управління конфліктами може відбуватися на будь-якому рівні конфлікту і, щоб мати результат, не обов'язково має працювати з причинами конфлікту. Те саме можна сказати й про молодіжну роботу: вона спрямована на звичайних молодих людей (низовий рівень) та молодіжних лідерів/лідерок (середній рівень), використовує найрізноманітніші методи та робить свій скромний внесок у покращення відносин між людьми та групами. З одного боку, управління конфліктами може відбуватися саме у сфері молодіжної роботи, оскільки молодіжні працівники/працівниці можуть стикатися з різними конфліктами, що виникають серед молодих людей. Молодіжна робота також може бути частиною стратегії управління міжсуспільних конфліктів, оскільки вона надає позитивну альтернативу молодим людям, які ризикують бути залученими до насильства.

Трансформація конфліктів

Метою трансформації конфлікту є зміна того, як окремі люди та спільноти сприймають наявні розбіжності: перехід від вирішення проблеми на основі тези «перемога або поразка» (суперницький підхід) змінюється на концепцію взаємного виграшу (колаборативний підхід). Конфлікт розглядають як нескінченний процес, оскільки природа та прояви конфлікту постійно змінюються.⁷ Тому до трансформації конфлікту залучаються його учасники/учасниці на різних рівнях і на довгостроковій основі з тим, щоб розвинути розуміння й навички, що розширить права й можливості сторін конфлікту мирно співіснувати. Трансформація конфлікту передбачає, що після виникнення конфлікту відбувається трансформація подій, людей і відносин, які породили цей конфлікт. Трансформація конфлікту передбачає зміну особистісних, структурних, поведінкових і культурних аспектів конфлікту. Подолання страху й недовіри, робота зі стереотипами, укоріненими упередженнями й хибними уявленнями, а також навчання ефективного спілкування є важливими складниками для перегляду сторонами конфлікту їхніх взаємин, що сприяє встановленню справедливості та рівності.⁸

А як же молодіжна робота?

Трансформація конфлікту може відбуватися частково в контексті молодіжної роботи. Добре відомо, що за наявності достатнього часу та відповідної фасилітації молодіжна робота може розвивати критичне мислення її учасників/учасниць щодо суспільних реалій і проблем і щодо того, як ці проблеми та реалії стосуються особисто їх чи їхньої спільноти та як змінити стан справ на краще. Таке осмислення відбувається на глибоко особистому рівні й може мати важливі наслідки для молоді людини, трансформуючи її ставлення до конфліктів, що відбуваються в її житті, а також її вчинки в конфліктних ситуаціях.

Про трансформацію конфліктів почали говорити дедалі частіше з кінця 1990-х років. Дехто розглядає її як вирішення конфлікту на найглибшому рівні.⁹ Для інших – це значний крок, що виходить за межі просто вирішення конфлікту, оскільки передбачає глибше розуміння природи конфлікту, ніж це робить будь-який інший підхід, сприяючи встановленню сталого позитивного миру на постійній основі та на тривалий час.

Який підхід використовувати?

Серед фахівців/фахівчинь не існує консенсусу щодо того, який із підходів «кращий». Водночас були спроби поєднати різні підходи. Дехто вважає, що описані підходи не потрібно розглядати як різні підходи до роботи з конфліктами, а, радше, сприймати їх як методи чи інструменти. У цьому випадку за необхідності їх можна використовувати на різних стадіях конфлікту для відповідного вирішення різних його аспектів і проблем. З цього погляду всі підходи однаково важливі.

У таблиці нижче наведено коротке порівняння всіх підходів за ключовими показниками. Це допоможе вам зрозуміти, який підхід найбільше відповідає тій молодіжній роботі, до якої залучені ви, і тому результату, якого ви хочете досягти вашим втручанням у конфлікт.

	Попередження конфліктів	Вирішення конфліктів	Управління конфліктами	Трансформація конфліктів
Ключове питання	Як попередити щось небажане?	Як припинити щось небажане?	Як працювати з конфліктами?	Як припинити щось деструктивне та створити щось бажане?
Фокус	Проблема (проблеми).	Проблема (проблеми).	Проблема (проблеми) та відносини.	Проблема (проблеми) та відносини.
Мета	Не допустити виникнення збройних конфліктів.	Досягти угоди та залагодити конфлікт.	Працювати з конфліктом на основі активного вибору.	Стимулювати конструктивні процеси змін.
Часові рамки	Короткострокові.	Досягти угоди та залагодити конфлікт.	Від короткого до довгого строку.	Від середнього до довгого строку.
Ставлення до конфлікту	Конфлікти – явище негативне.	Конфлікти – явище негативне.	Конфлікти – явище нейтральне.	Конфлікти – явище нейтральне.

Таблиця 1. Попередження, вирішення, управління і трансформація: коротке порівняння перспектив¹⁰**Варто замислитись!**

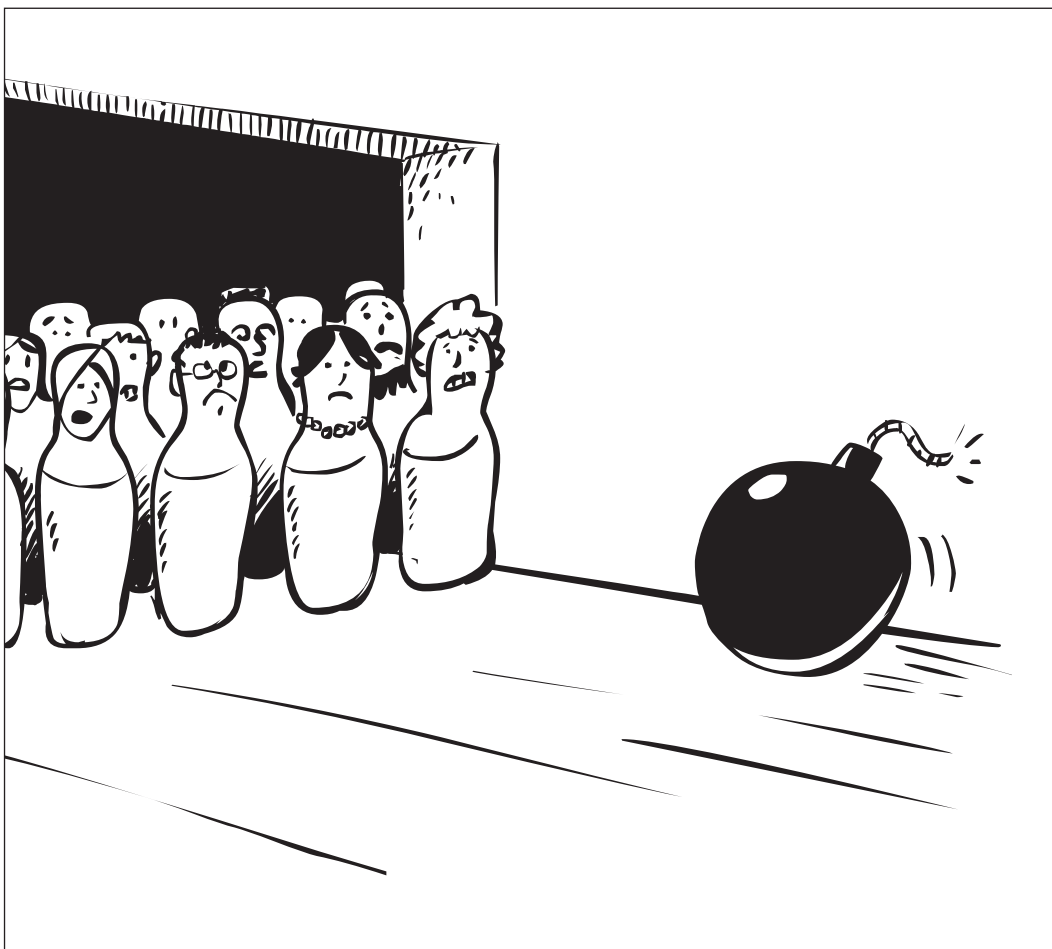
Який підхід ви найчастіше використовували у вашій молодіжній роботі? Чому ви вважали цей підхід найпридатнішим у контексті вашої молодіжної роботи? Чи можете ви уявити використання будь-якого іншого підходу? Яку користь інші підходи могли би дати в тій молодіжній роботі, до якої ви залучені, і з тими молодими людьми, з якими ви працюєте?

Дилема 7: Тероризм

ДИЛЕМА

«Ще вчора мене називали терористом, але коли я вийшов із в'язниці, мене із захватом зустріло багато людей, зокрема мої вороги. ... Я кажу, що вчора я теж був терористом, але сьогодні мною захоплюються ті самі люди, які навісили на мене цей ярлик».¹¹

Нельсон Мандела



Терористична атака 11 вересня 2001 року шокувала весь світ і змінила світогляд багатьох людей. Ця атака продемонструвала, що державні кордони не можуть стримати тероризм, і виявила вразливість держав. Зазвичай держави реагували на те, що вони розглядали як дедалі більшу загрозу тероризму, вживаючи заходів щодо моніторингу й нагляду за підозрілими групами населення, особливо за не громадянами/не громадянками.

Дати визначення тероризму виявилось непростим завданням.¹² Мало слів має такий сильний політичний та емоційний заряд. Навішування ярлика терориста/терористки будь на кого має важливі політичні конотації, чітко розмежовує добро і зло між. Водночас людина, яка для когось є терористом/терористкою, для інших може

бути борцем/борчиною за свободу, як це видно на прикладі Нельсона Мандели.¹³ Сучасний тероризм зводиться до нібито наявної збройної ісламської змови проти цивілізованого світу. Яким би хибним не було таке розуміння, воно дуже поширене серед простих людей у багатьох країнах розвинутого (білого) Заходу та в Європі.

Тероризм має довгу та строкату історію й зовсім не є чимось чужим для Європи. Його не можна асоціювати з якоюсь (однією) культурною чи релігійною групою, а мотиви й методи тероризму дуже різноманітні, наприклад, державний тероризм та тероризм, заохочуваний державами, існує так само давно, як і держави. Слово «тероризм» уперше використала в 1798 році Французька академія стосовно Епохи терору, встановленої урядом після Французької революції. У середині XIX століття тероризм асоціювався з дрібними опозиційними групами, які використовували насильство як засіб досягнення політичних цілей. Ці групи мали спільну мету повалення правлячої еліти, вважаючи, що стратегія прямої дії щодо політичних лідерів/лідерок допоможе їм здійснити їхні завдання. Тоді найактивнішими були російські терористи/терористки. У 1881 році члени/членкині російської революційної групи «Народна воля» вбили царя Олександра II, проте спровокувати демократичну революцію їм не вдалося. Ця група надихнула інших людей по всій Європі, зокрема сербського націоналіста Гаврила Принципа. Вчинене ним 28 червня 1914 року вбивство ерцгерцога Франца Фердинанда Австрійського стало початком Першої світової війни.

Після Другої світової війни політичні рухи зверталися до насильства з метою продовження боротьби з колоніальним правлінням. У цій боротьбі їм протистояли офіційні представники/представниці колоніальних держав, але в 1960-ті та 1970-ті роки жертвами й навіть зумисними цілями терористичних атак дедалі більше ставали представники/представниці мирного населення. Багато з цих нових терористичних груп дотримувалося світської ідеології з ліво- чи правоекстремістськими поглядами. Найвідомішими з них були Червоні бригади в Італії, ЕТА («Країна басків і свобода») в Іспанії, німецька Фракція Червоної армії (РАФ), Ірландська республіканська армія (ІРА), Червона армія Японії (Ніхон Секігун) і маоїстська організація «Сендеро Луміносо» в Перу. У 1970-ті та 1980-ті роки їхнім улюбленим методом дій стало захоплення заручників/заручниць і викрадення літаків. Напад на мюнхенській Олімпіаді (1972 р.), що широко висвітлювали ЗМІ, а також викрадення літака, що призвело до Операції Ентеббе (1976 р.), та рейсу 181 «Люфтганзи» (1977 р.) продемонстрували світові, що терористи/терористки більше не розрізняють цивільних осіб і представників/представниць державних органів влади.

Після закінчення холодної війни почастишали терористичні акти в ім'я ісламу. У 1993 році була спроба знищити Всесвітній торговий центр у Нью-Йорку за допомогою бомби, закладеної в автомобіль. У 1994 році алжирська група Ісламська армія (GIA) вбила велику кількість пасажирів/пасажирок на борту викраденого літака рейсу 8969 авіакомпанії «Ер Франс», що летів з Алжира до Парижа. У 1995 році підірвали посольство Єгипту в Ісламабаді, а в 1996 році вчинили напад на військовий табір США в Саудівській Аравії. У 1998 році сотні людей було вбито вибухами, що пролунали одночасно в посольствах США в кількох африканських містах. У наступні роки групи, підозрювані у зв'язку з мережею Аль-Каїда, вчинили кілька збройних нападів по всьому світу, що закінчилися подіями 11 вересня 2001 р. Аль-Каїда постала як новий вид терористичної небезпеки з новими цілями й ще більш жорстокими методами поведінки з мирним населенням.

Наслідки скоєних 11 вересня 2001 року атак на Сполучені Штати були, однак, найбільш далекосяжними. Вторгнення до Афганістану та Іраку стало прямою відповіддю на нову загрозу, яку відчували США й інші країни. Уряди багатьох країн і міжнародні організації вжили низку політичних і законодавчих заходів для попередження та протидії тероризму. Було посилено обмеження й контроль за авіатранспортом, фінансовими операціями та засобами зв'язку. Крім того, на боротьбу

з цією проблемою стали спрямовувати дедалі більше ресурсів. Молодь, насамперед молоді люди із середовища іммігрантів/іммігранток чи мусульман/мусульманок, зіткнулися з обмеженням свободи пересування та посиленням стеження й поліцейського нагляду.

Утім, лунає безліч критичних голосів. Дехто каже, що загрозу тероризму переоцінюють. За інформацією щорічного звіту Державного департаменту США «Зразки міжнародного тероризму», у 1998 – 2003 рр. 20 464 особи по всьому світу стали жертвами міжнародного тероризму, 6 276 з яких загинули, а 14 188 були поранені.¹⁴ За той самий період лише в Демократичній Республіці Конго внаслідок війни загинуло близько 3,5 мільйонів людей. За даними громадської організації «Підрахунок жертв в Іраку», кількість загиблих серед цивільного населення Іраку до середини 2007 року досягла приблизно 80 000. Ще одне важливе критичне зауваження стосується ефективності заходів, яких уживають уряди для попередження тероризму та боротьби з ним. Спрямованість таких заходів широко ставлять під питання, оскільки, як здається, посилення контролю й заходів щодо забезпечення порядку не є ефективним засобом боротьби з основоположними причинами тероризму. За повідомленнями розвідслужб, основною причиною невдоволення, що приводить деяких молодих людей до терористичної діяльності, є соціально-економічні умови життя багатьох молодих людей у всьому світі.¹⁵ Отже, питання в тому, чи може посилення поліцейських заходів за відсутності дій щодо усунення зневажливого ставлення, приниженості та безнадійності, яке відчують ці молоді люди, сприяти успіху в попередженні тероризму.

4.3 Пошук способів роботи з конфліктами

Негативні наслідки конфліктів доволі докладно описано в попередніх розділах, тому немає необхідності повертатися до цього. Як неодноразово було зазначено, конфлікти мають не тільки негативний потенціал. Вони також можуть створювати можливості для позитивних змін. Якщо нам ніде не даватимуть відсіч і ми не дозволятимемо, щоб нашим ідеям кидали виклик прибічники/прибічниці інших поглядів, ми ніколи не зможемо дізнатися щось нове чи розвиватися як особистість або суспільство. Сучасні дослідники/дослідниці, теоретики/теоретикині конфліктів і практики/практикині, які працюють на місцях, дедалі більше переконуються в тому, що за умови правильного підходу внутрішньо- та міжособистісні, міжгрупові й навіть внутрішньосупільні конфлікти можуть мати позитивні результати. Для них метою роботи з конфліктами є доведення до максимуму позитивного потенціалу конфлікту та мінімізування його негативного потенціалу. Нижче наведено деякі з позитивних результатів конфлікту, які можуть бути досягнуті за умови правильної роботи з ним.¹⁶

Позитивні результати конфлікту

- зростання рівня усвідомлення проблеми
- зростання рівня самоусвідомлення та розуміння інших
- зростання рівня обміну інформацією та знаннями
- удосконалення процесу ухвалення рішень
- зростання інновацій та креативності
- поліпшення мотивації та морального духу
- послаблення напруженості
- зростання психологічної зрілості

Наявність у світі великої кількості збройних конфліктів і конфліктів із застосуванням насильства може відбити в молоді бажання спробувати працювати заради миру та використати позитивний навчальний потенціал, наявний у конфліктах. Звичайно, кожен конфлікт має відмінні риси, але, незалежно від того, відбуваються вони на мікро- або макрорівнях, у них усе одно є багато подібних рис. А отже, ми можемо вчитися на прикладах попередніх конфліктів і на досвіді тих, хто втручався в них.

Без применшення значення того факту, що багатьом молодим людям у Європі й по всьому світу доводиться стикатися з конфліктами на макрорівні та їхніми наслідками, зокрема з наслідками збройних конфліктів, варто зазначити, що все ж таки, принаймні в Європі, молодь імовірно зіткнеться з тими чи тими формами несправедливості, поганими відносинами між різними групами в школі або суперечками з батьками в їхньому повсякденному житті, а не з міжнародним конфліктом. Оскільки конфлікти на макро- та мікрорівнях мають подібні риси, вочевидь, має сенс спочатку звернутися до конфліктів на рівні, ближчому для молодих людей, з якими ми працюємо, а це найчастіше будуть конфлікти на мікрорівні. Конфлікти на мікрорівні більш зрозумілі молодим людям. Працюючи з ними, вони водночас зможуть поліпшити розуміння ключових моментів роботи з іншими видами конфліктів, зокрема й на макрорівні. При цьому беруть до уваги різні ролі, які може виконувати молодіжна робота в тому, що стосується конфліктів, з урахуванням компетентності, наявних ресурсів та шансів на успіх, того, що ми можемо зробити та з якою метою.

Хай там що, іноді молодіжну роботу дійсно провадять у місцях, де є спалахи насильства або збройний конфлікт (тобто на стадії власне конфлікту).¹⁷ Насильство – це важлива додаткова величина для тих, хто має намір втрутитися в конфлікт. У зонах, що постраждали від війни, до людей та організацій, які втручаються в конфлікт, висувають особливі вимоги. Щоб чуйно й конструктивно відгукуватися на потреби та про-

блеми молодих людей, які живуть у районах, що постраждали від війни, необхідні значно більші ресурси та спеціальна підготовка, наприклад, люди, які відповідають за таку роботу, мають знати, як діяти у випадках психологічної травми та її поведінкових наслідків. З іншого боку, головним пріоритетом такої молодіжної роботи має бути сприяння в задоволенні основних потреб людини перед тим, як звернутися до проблем примирення. Коли ж настане час для спроб примирення, може знадобитися значна кількість часу та енергії для того, щоб переконати молодих людей і спільноту, до якої вони належать, узяти участь у цьому процесі. Персонал, який займається цим, має усвідомлювати, що, беручи участь у заходах з примирення, молоді люди наражаються на ризик, що на них, наприклад, навісять ярлик зрадників/зрадниць або вони піддадуться ostracizmu з боку інших членів/членкинь спільноти. Співробітникам/співробітницям при цьому необхідно мати спеціальну підготовку для того, щоб до кінця підтримувати тих молодих людей, яких вони переконали брати участь у цьому процесі. Люди, які працюють з цими темами, мають усвідомлювати, що їхні дії впливають на контекст конфлікту. Водночас для них важливо зберігати певну дистанцію, щоб не бути залученими до конфлікту й не стати на чийсь бік.¹⁸

Принцип «не нашкодь» – аналітична основа, розроблена Мері Б. Андерсон в однойменній книжці¹⁹ на підставі досвіду проєкту співпраці низки міжнародних агенцій, громадських організацій та структур ООН з метою сприяти різним гуманітарним організаціям і проєктам у вдосконаленні їхньої роботи через зниження ризику того, що їхні дії стануть причиною ескалації насильства. Ураховуючи, що в кожному конфлікті є моменти, які розділяють, і ті, які об'єднують групи суспільства, принцип «не нашкодь» покликаний гарантувати, що допомога ззовні підтримує розвиток об'єднувальних зв'язків і згладжує роз'єднувальні моменти, при цьому не посилюючи конфлікт і не завдаючи шкоди невинним. Як свідчить досвід спроб гуманітарних організацій та організацій допомоги досягти цілей з управління конфліктом з дотриманням принципу «не нашкодь» – це простіше сказати, ніж зробити.

Більше інформації тут: www.donoharm.info/.

Розмірковуючи про те, як працювати з конфліктами або над конфліктами в контексті молодіжної роботи, важливо пам'ятати, що найчастіше конфлікти залишаються непоміченими, доки вони не будуть виведені на поверхню. До того моменту вони залишаються прихованими. Видимою є лише конфліктна поведінка сторін. Часто таку поведінку помилково сприймають за глибинну причину конфлікту, тоді як насправді вона – один із його негативних побічних ефектів. Вона може стати причиною непорозуміння, напруженості та нездорової атмосфери, що сприяє ескалації конфлікту.²⁰

Визначення конфліктів як гарячих або холодних може бути корисним, коли ви розмірковуєте про вихід конфліктів на поверхню.²¹ «Гарячий» конфлікт видно неозброєним оком. Його можна спостерігати, оскільки йому властиві надмірна активність і зіткнення між сторонами. Сторони сповнені ентузіазму, вмотивовані та проголошують високі ідеали. Гарячі конфлікти справляють враження кипіння.

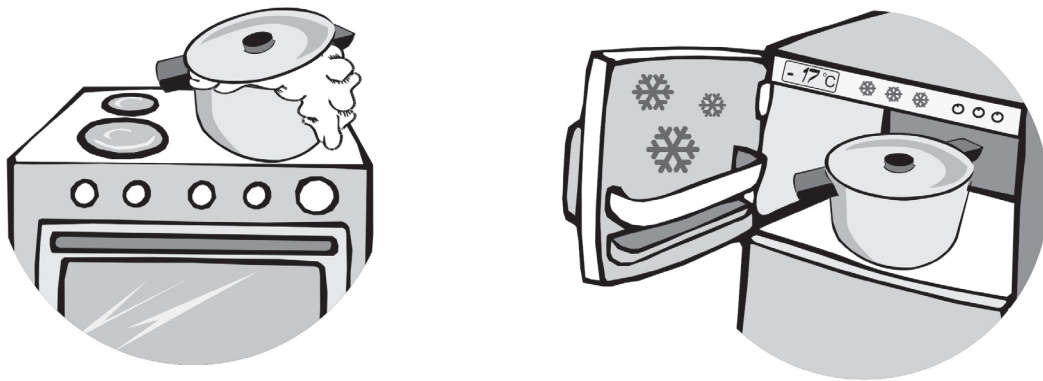


Рис. 8. Гарячі та холодні конфлікти

Вони активні, сповнені енергії та готові виплеснутися через край. Натомість «холодним», або латентним конфліктам властиві відносини холодності й байдужості. У холодних конфліктах здається, що сторони випустили з уваги їхні цілі. Вони не помічають результатів впливу їхньої поведінки на інших і мають знижену самооцінку. Обмірковуючи роботу з конфліктом, важливо оцінити, наскільки холодним чи гарячим він є. Щоб успішно працювати з гарячим конфліктом, його необхідно охолодити. Якщо ж ми маємо намір впливати на холодний конфлікт, потрібно знайти способи зробити так, щоб його сторони виявили активність і долучилися до процесу.

Також важливо усвідомлювати, що будь-яке втручання в конфлікт впливатиме на його розвиток і не всі результати втручання можуть бути передбачені, не всі вони будуть позитивними. Продумування того, як те чи те втручання вплине на конфлікт, є кроком у бік зниження ризику завдання шкоди, навіть ненавмисного. Існують найпростіші методи перевірки можливого впливу того чи того втручання в конфлікт. Найголовніше, щоб особи, які відповідають за роботу, знали, що необхідно зробити, плануючи їхнє втручання в конфлікт. Наведений нижче контрольний список²² є одним із інструментів оцінки потенційного впливу запланованих заходів на конфлікт.

Контрольний перелік питань при плануванні втручання²³

1. Чи проводять постійні консультації із залученням усіх великих і малих груп, на які чинять вплив, у регіоні та з використанням там, де це можливо, традиційних структур?
2. Чи враховує програма різні інтереси, а не тільки інтереси владних груп? Чи моніторите ви особисто вашу програму для того, щоб ресурси не йшли на підтримку будь-якого політичного угруповання?
3. Чи використовуєте ви будь-яку можливість для демонстрації вашого неупередженого ставлення до конфлікту й рішучості досягти миру та примирення?
4. Чи орієнтована ваша програма на досягнення довготривалого та сталого розвитку?
5. Чи узгоджуєте ви вашу роботу з іншими організаціями в регіоні?
6. Чи є у вас ефективна політика безпеки як вашого персоналу, так і інших учасників/учасниць програми?
7. Чи надає ваша програма можливості для діалогу між різними групами в регіоні, а також для з'ясування спільних потреб, серед яких і питання безпеки?
8. Чи заохочує ваша програма відповідальний стиль лідерства?
9. Чи заохочуєте і чи використовуєте ви процес мирного вирішення розбіжностей як у межах організацій, так і в ширших громадах?
10. Чи дає ваша програма надію та бачення кращого майбутнього, наприклад, через активну участь у процесі відбудови?
11. Чи допомагаєте ви людям, якщо це необхідно, подолати травми, заподіяні насильством, пораненням або психологічною шкодою, наприклад, коли вони втратили рідних або були свідками звірств чи зазнали залякування?
12. Чи робите ви щось, щоб допомогти жертвам воєнних дій? Зокрема, вдовам, дітям та людям з інвалідністю?
13. Чи надаєте ви донорам/доноркам повну інформацію про хід роботи та про актуальні потреби?
14. Чи маєте ви достатньо серйозний і тривалий підхід до роботи в цих сферах, щоб виправдати витрати й ті надії, які ви вселяєте?

Усе сказане лише наголошує на важливості систематичного планування у випадку втручання в конфлікт, якщо ви хочете максимально використати його позитивний потенціал та уникнути негативних наслідків. Систематизація планування втручання в конфлікт може допомогти знайти способи роботи з конфліктом, про які ми раніше не здогадувалися. Ба більше, це ефективний шлях визначення того, чого ми можемо досягти нашими діями, та розподіл роботи серед співробітників/співробітниць з максимальним використанням здібностей кожного/кожної з них. Таке планування, здійснене разом із іншими ключовими гравцями/гравчинями та зацікавленими особами в контексті конфлікту, може допомогти підвищити ефективність роботи в майбутньому.

Наведена нижче модель поєднує три різні моделі, які більш докладно описано в Розділі 3:

- (1) піраміда, що показує вищий, середній і низовий рівні конфлікту (с. 71);
- (2) передконфліктна, конфліктна та постконфліктна стадії (с. 88);
- (3) трикутник ABC, що описує ставлення, поведінку та протиріччя в конфлікті (с. 77).

	ПЕРЕД- КОНФЛІКТНА СТАДІЯ	КОНФЛІКТНА СТАДІЯ	ПОСТ- КОНФЛІКТНА СТАДІЯ
Ставлення			
Поведінка			
Протиріччя			

Разом вони становлять нову модель, що може бути використана для розробки систематичного підходу до втручання в конфлікт після того, як було ухвалено рішення про те, що конкретно ми намагаємося змінити. Ця модель дає нам 27 можливих варіантів роботи з конфліктом.

Скажімо, ми можемо зосередити зусилля на спробі змінити поведінку в конфлікті керівників/керівниць вищого рівня або спробувати змінити відносини на низовому рівні в постконфліктній фазі. Або, залежно від наявних у нас ресурсів, можемо роз-

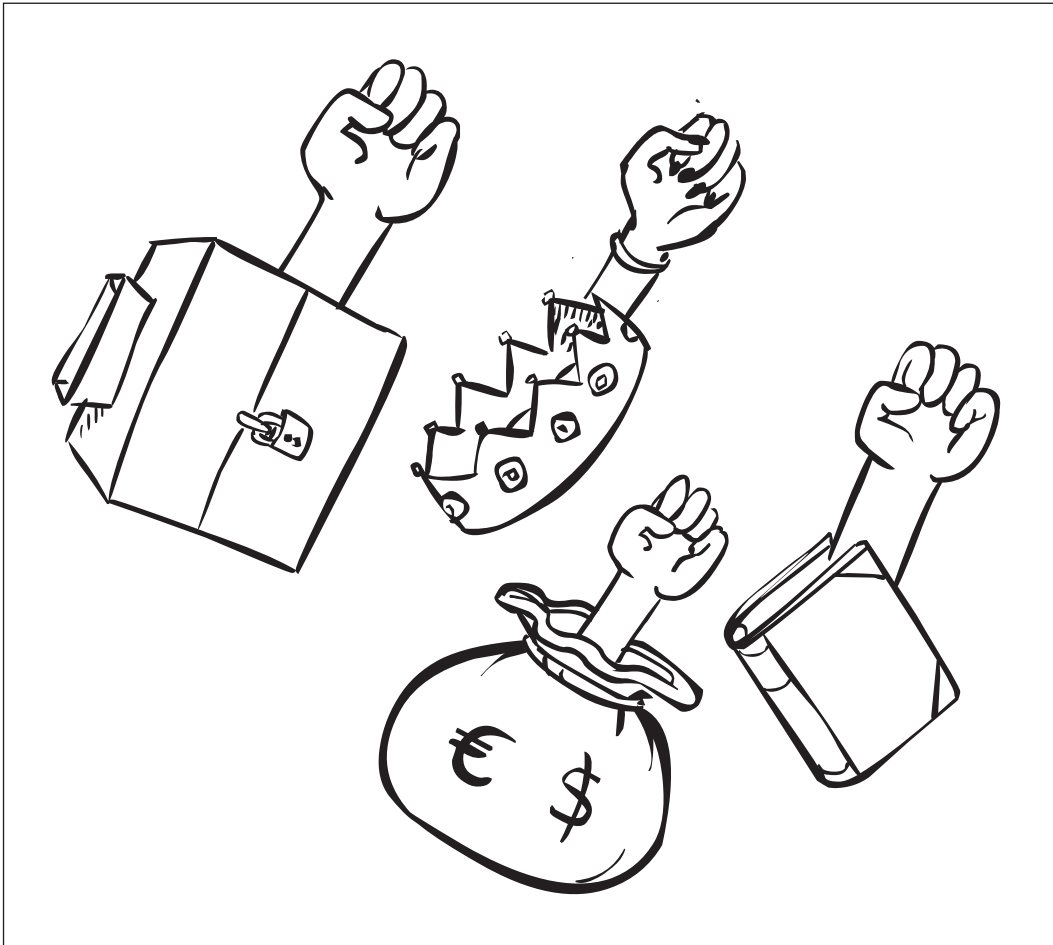
глянути можливість піти відразу кількома шляхами. Якщо взяти приклад, на підставі якого ми будували дерево конфлікту в Розділі 3, місцева влада є найвищим рівнем, а групи молодіжної субкультури, діяльність яких була заборонена, представляють низовий рівень. Керівники/керівниці основних молодіжних організацій (яких можна розглядати як керівництво середньої ланки) зацікавлені в тому, щоб молодь могла проводити публічні заходи, і при цьому вони зберегли тісні робочі стосунки з органами місцевої влади, можуть виступити посередниками/посередницями в переговорах щодо вирішення конфлікту. Вони можуть почати з того, що намагатимуться покращити ставлення органів місцевої влади та груп молодіжної субкультури один до одного, заохочуючи їх до дискусії. Тільки після цього може стати можливою робота над наявним протиріччям, тобто над подоланням заборони на публічні заходи молоді, і над зміною поведінки місцевої влади щодо груп молодіжної субкультури взагалі з неприйняття до прийняття або до толерантного ставлення.

Цю модель можна використовувати для аналізу того, де, з ким і для чого ми втручаємось у конфлікт. Модель може дати нам інформацію про те, чи реалістичні наші плани втручання, з урахуванням наявності в нас доступу до конкретного рівня або наявних ресурсів і компетентностей для безпосереднього впливу на протиріччя, що лежить в основі конфлікту, або ж тільки на конфліктну поведінку. Ця модель розбиває конфлікт на окремі частини, з якими простіше справлятися, та показує, що довгострокові зусилля можуть бути доповнені низкою невеличких короткострокових втручань.

Дилема 8: Влада

«Мірою людини є її вчинки, коли вона має владу»²⁴

Платон



Губерт М. Блейлок говорив:

«... поняття влади важко визначити, і все ж це необхідно зробити для аналізу цілої низки важливих соціальних питань, включно з питаннями конфліктів».²⁵

Він вважає, що влада – це здатність індивіда або групи осіб досягти будь-якої мети й водночас це дії, спрямовані на те, щоб досягти цієї мети. У зв'язку з цим Макс Вебер зауважує:

«... у суспільних відносинах влада означає будь-яку можливість (на чому б вона не ґрунтувалася) здійснити свою волю (навіть попри опір)».²⁶

Зазвичай владу також визначають, у більш широкому сенсі, як здатність досягати результату або як здатність чи потенціал змінити щось.²⁷ Д-р Мартін Лютер Кінг молодший визначав владу як

«здатність досягти мети. Це сила, необхідна для здійснення соціальних, політичних та економічних змін»,²⁸

Френч і Рейвен ввели в обіг найбільш широко визнану типологію влади, що розрізняє види влади, яку індивідууми можуть мати над іншими індивідуумами, і відображає різні підстави або ресурси, на які спираються ті, хто має владу, щоб завоювати й утримати владу.

• Легітимна влада Влада, що ґрунтується на відносних позиціях та обов'язках і виникла внаслідок того, що будь-яка особа була обрана, відібрана або призначена на певну посаду.	• Влада за заслугами Влада, заснована на суб'єктивній здатності сприяти позитивним результатам, уникати негативних наслідків і приносити суттєві матеріальні плоди.
• Референтна влада Сила чи здатність індивідуумів переконувати інших або впливати на інших, заснована на харизмі й навичках міжособистісного спілкування.	• Влада на основі примусу Застосування негативних стимулів, можливість позбавити нагороди, покарання тих, хто не виконує вимоги.
• Експертна влада Влада на основі знань, навичок і досвіду особи, яка має владу.	• Інформаційна влада Здатність контролювати доступність і правдивість інформації.
• Влада на основі зв'язків Здатність особи, яка має владу, впливати завдяки наявним зв'язкам із визнаними джерелами влади.	

У реальному житті кілька видів влади поєднуються, але одна з підстав домінує. У різних суспільствах важливість і роль конкретних засад влади різняться. Описуючи владні відносини в реальному житті, Тоффлер указує на три форми влади: насильство, багатство та знання. Феміністки та борці за права жінок розробили іншу категоризацію, яка описує різні джерела та прояви влади, як позитивні, так і негативні. Ця категоризація охоплює як найпоширеніші форми влади, яка контролює, – «влада над кимось», так і більш життєствердні та трансформативні форми – «влада спільно з кимось», «влада зробити щось» та «влада над собою».²⁹

Влада над кимось Найбільш загальновизнана форма влади, «влада над кимось», викликає в людей безліч негативних асоціацій, як-от репресії, сила, примус, дискримінація, корупція та зловживання. За відсутності альтернативних моделей і взаємин люди копіюють модель «влади над кимось» в особистих стосунках, цінностях, спільнотах та організаціях.	Влада спільно з кимось «Влада спільно з кимось» передбачає пошук спільної платформи серед безлічі різних інтересів, щоб об'єднати зусилля. Заснована на взаємній підтримці, солідарності, співпраці, визнанні та повазі відмінностей, «влада спільно з кимось» множить індивідуальні таланти, знання й ресурси для посилення впливу.
Влада зробити щось «Влада зробити щось» описує унікальний потенціал кожної людини будувати власне життя та світ навколо. Вона передбачає, що освіта, навчання й лідерство мають ґрунтуватися на вірі в те, що кожна людина здатна змінити світ на краще й це може бути посилено новими навичками, знаннями, обізнаністю та впевненістю.	Влада над собою «Влада над собою» стосується самопізнання та почуття самоповаги людини. Вона походить з етичних цінностей індивідуума, що сприяють розвитку уявлень про права людини й обов'язки та здатності визнавати індивідуальні відмінності, водночас поважаючи інших. Це здатність уявляти й мати надію.

Джин Шарп³⁰ указує, що успішні «правителі» отримують політичну та інші види влади з легітимності, яку надають їм їхні «підлеглі», і що джерело їхньої влади безпосередньо залежить від покори та співпраці цих «підлеглих». ³¹ Він аналізує соціально-психологічні механізми, що змушують підлеглих коритися, зокрема звичку, страх покарання, моральний обов'язок, власний інтерес, психологічну ідентифікацію себе з правителем, області байдужості та відсутність впевненості у власних силах. І хоча звичка до підпорядкування є частиною будь-якої культури, «моральний обов'язок» можна розглядати як продукт культурного програмування та навмисної ідеологічного оброблення з боку держави, церкви чи ЗМІ, тому невідомо, наскільки той чи той вид послуху можна розглядати як справді добровільний. ³²

Особливо важко добитися влади та користуватися владою як такою індивідуумам, які жили під владою репресивних режимів, що відкидають індивідуальні й колективні свободи. Водночас, насправді влада швидше мінлива та умовна, ніж абсолютна тому доступність її навіть для маргіналізованих груп і виключених із соціального життя меншин може бути змінена. Для недавньої історії Європи характерні демократичні революції: народна революція, що призвела до падіння берлінської стіни в 1989 році, наступне повалення комуністичних режимів по всій Східній Європі, а також революції через результати виборів у Сербії (2000), Грузії (2003) та Україні (2004). Показово, що громадянські студентські та молодіжні рухи перебували на передовій боротьби всіх цих успішних демократичних революцій, які домагалися змін, спираючись на ненасильницькі громадянські дії. ³³ Джин Шарп виділив 198 різних видів ненасильницьких дій, наголосивши, що стратегія відмови від насильства може стати потужним інструментом досягнення змін у владних відносинах, якщо ці відносини незадовільні чи несправедливі. ³⁴

4.4 Багатофункціональний підхід до роботи з конфліктами

Історично, принаймні в багатьох країнах Європи, робота з конфліктами була справою короля/королеви. Конфлікти та їхні наслідки регулювали політичні еліти. Спосіб управління конфліктами не передбачав участі в цьому громадян/громадянок, навіть сторін конфлікту. Конфлікти були «власністю» політичного керівництва, а не тих, кого ці конфлікти стосувалися. З роками, однак, з'являлися й набували дедалі більшої популярності альтернативні та більш інклюзивні підходи до роботи з конфліктами. Боротьба за надання виборчого права жінкам, що розпочалася наприкінці XIX століття (рух суффражисток), – один з таких прикладів. Інший приклад – рух за громадянські права в США в 1950-ті та 1960-ті роки. Низові ініціативи, які використовували ненасильницькі методи, домагалися позитивних змін, позбавлялися диктатур і заснованих на дискримінації режимів, а також попереджали насильство й ескалацію конфліктів у всьому світі. Озираючись назад на недавню, та й не тільки на недавню історію втручання в конфлікти, бачимо, що однією з найважливіших змін стало визнання того, що звичайні люди є ключовими гравцями/гравчинями у процесі конфлікту. Це радикально змінило підходи всіх зацікавлених осіб до роботи з конфліктами й дало можливість молодим людям серед інших осіб на низовому рівні заявити власну позицію щодо того, як треба працювати з конфліктом.

Словом, робота з конфліктами у XX столітті зазнала значних змін. У багатьох випадках у цій роботі стали застосовувати функціональний підхід. Підпорядкування зверху вниз поступилося місцем підпорядкуванню знизу вгору із залученням тих груп, які раніше залишалися за бортом. І хоча значна частина роботи з конфліктом перебуває в обмеженій сфері діяльності політиків/політикинь і діячів/діячок міжнародних організацій, все-таки нині громадські організації, активістів/активісток, молодіжних працівників/працівниць та власне молодих людей усе частіше запрошують до участі в процесі управління й залагодження конфлікту, і сьогодні вони мають більше можливостей, здібностей і сил для впливу на результати та ставлення як на мікро-, так і на макрорівні. Навіть традиційні підходи, такі як дипломатія, стали більш відкритими, що уможливило те, щоб і конфлікт, і запропоновані рішення стали власністю всіх сторін конфлікту. Реальне й довгострокове вирішення конфлікту потребує широкої підтримки та схвалення всіх чинних суб'єктів. Таку зміну спостерігаємо й на міжнародному рівні. Глобалізація не лише викликала інтернаціоналізацію, але й полегшила транскордонні міжособистісні контакти та змінила спосіб взаємодії людей. Сьогодні міжнародні відносини не обмежуються лише контактами між державами. Джон з Ванкувера може запросто поговорити хоч із Лорою у Версалі, хоч із Альфредо у Венеції, а це створює абсолютно нові підходи до втручання в конфлікти.

Дипломатія другого рівня

Термін «дипломатія другого рівня», введений Джо Монтвіллем, означає процес переговорів щодо формального врегулювання поточного конфлікту або, наприклад, щодо скорочення озброєнь, у якому беруть участь прості громадяни/громадянки, а не офіційні переговорники/переговорниці (наприклад, від імені їхніх урядів). З часом дипломатія другого рівня стала містити такі заходи, як робочі групи для вирішення конкретних проблем, діалоги, культурний і науковий обмін, культурні заходи, спортивні змагання та будь-які інші контакти між людьми, що належать до груп, залучених до конфлікту, особливо, якщо він здається нерозв'язним.

Додаткова інформація на сайті:

www.beyondintractability.org/essay/track2_diplomacy/.

Далі в цьому розділі ми розглянемо підходи до втручання в конфлікт, що виникли внаслідок описаного зсуву в розумінні конфлікту його ключовими гравцями/гравчинями, і поміркуємо про те, які підходи можуть використовувати молодь та молодіжні організації для виправданого втручання в конфлікти, з якими вони стикаються.

4.5 Молодіжна робота як ефективна громадянська стратегія втручання в конфлікт

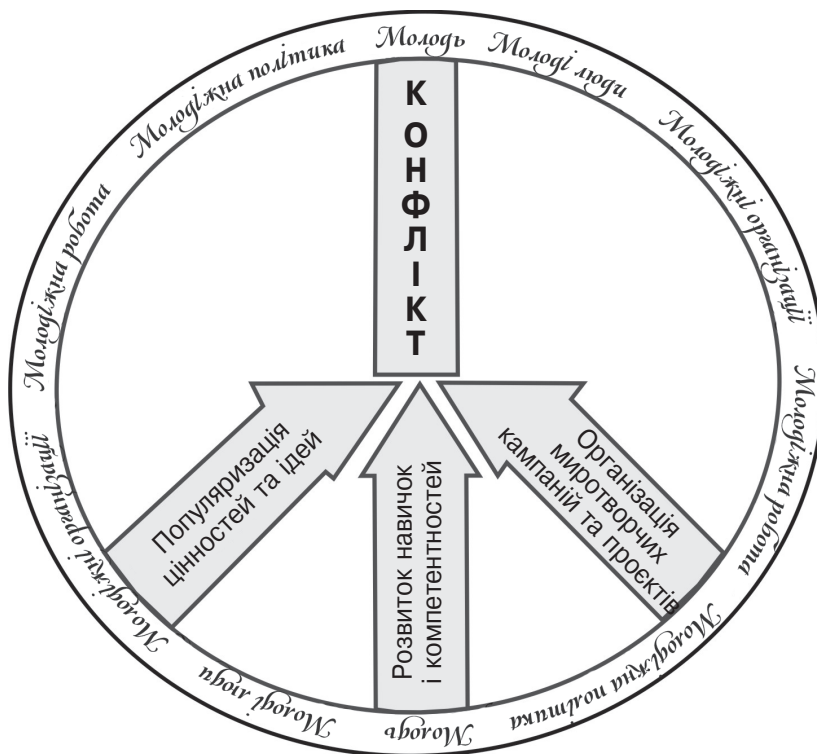
Описаний багатофункціональний підхід спричинив виникнення ще більш інклюзивних способів роботи з конфліктами. У минулому молоді було складно висловити власну позицію, маючи дуже мало або взагалі не маючи формальних каналів для участі в дипломатичному процесі високого рівня з урегулювання конфліктів чи навіть управління конфліктами. За часів холодної війни міжнародний конфлікт визначали як війну між державами. Зараз, попри те, що велика кількість міжнародних конфліктів справді відбувається між державами, багато інших конфліктів визначають як внутрішньодержавні, тобто вони відбуваються між різними групами всередині однієї держави.³⁵ До того ж зі зміною природи конфліктів змінюється і спосіб участі в них різних гравців/гравчинь. Зараз, чи то за власним вибором, чи ні, населення загалом, включно з молоддю, перетворилося з пасивних спостерігачів/спостерігачок на активних учасників/учасниць конфлікту. Звичайні люди відіграють набагато важливішу роль як сторони конфлікту, але водночас і як третя сторона, беручи участь в управлінні конфліктом, його трансформації та в миротворчій діяльності. Громадянське суспільство – добровільні й незалежні об'єднання людей зі спільними інтересами – стає все більш важливим партнером у конструктивній роботі з конфліктами, зокрема в ситуаціях збройного конфлікту або в зонах, що зазнають спалахів насильства.

Така нова позиція громадянського суспільства позитивно й у дуже цікавий спосіб змінила роль молодих людей та їхніх організацій щодо конфліктів. На перший погляд може здатися, що молодіжна робота не має серйозних можливостей для втручання, особливо якщо йдеться про міжнародні конфлікти, тим більше збройні. До того ж молодіжна робота, звісно, має обмеження, коли вона стикається з насильством і неспроможністю державних інституцій виконувати їхню роль. Деякі з таких обмежень описано в Розділі 2.³⁶ Було б також помилковим припускати, що самі собою молоді люди більш відкриті для інновацій і змін і вільні від забобонів стосовно їхніх «ворогів». Утім, є надія, що їхні погляди, цінності та ролі не вкоренилися ще настільки, щоб вони не були здатні або готові до змін. Зусилля щодо втручання в конфлікт, спрямовані на молодь чи із залученням молоді, або які здійснюються через молодіжні організації, можуть стати найважливішим елементом ширших дій, зокрема традиційних зусиль на найвищому політичному рівні.

Молодіжна робота може відігравати важливу роль, надаючи молодим людям можливість донести їхні потреби та побоювання до тих, хто керує зусиллями щодо вирішення конфлікту, а також допомагаючи молодим людям, на яких вплинув конфлікт, подолати пережите й увійти в контакт із «протилежною стороною». Ба більше, молоді люди можуть звертатися безпосередньо до низового рівня, оскільки самі вони знаходяться на місцях, і можуть установлювати зв'язок з різними сторонами конфлікту, не втрачаючи при цьому довіри. Вони можуть ризикувати та пробувати різні шляхи методом спроб і помилок. Крім того, молоді люди мають більше свободи дій як рушії/рушійки змін порівняно зі старшими політиками/політикинями, оскільки їх не турбує проблема завоювання голосів на чергових виборах і не обмежують рамки мандату. Вони також не обмежені терміном дії політичного мандату

(виборними циклами) й можуть працювати на довготривалій основі. І, нарешті, між-культурний і міжрелігійний діалог, який може ініціювати молодь, сприяє взаєморозумінню та побудові мостів між групами з потребами, що конфліктують.

Загалом у молодіжній роботі щодо конфліктів можна виділити три умовні категорії:



- популяризація серед молодих людей цінностей та ідей, що створюють атмосферу, яка перешкоджає ескалації конфлікту та спалахам насильства;
- розвиток у молоді навичок і компетентностей з управління та трансформації конфлікту;
- організація керованих молоддю миротворчих проєктів і кампаній.

Перша категорія пов'язана із попередженням конфліктів і розбудовою миру в більш широкому сенсі, включно з програмами та ініціативами, що проповідують толерантність, повагу до різноманіття, рівність, соціальну згуртованість і плюралізм, популяризують права людини, міжкультурний діалог, демократичне громадянство, культуру миру та змістовні дії зі встановлення позитивного миру.³⁷ Завданням цих заходів є зниження ймовірності прояву руйнівних наслідків конфлікту у вигляді використання різноманітних непрямих механізмів, що є превентивними за їхньою сутністю. Такі заходи також безпосередньо пов'язані з миротворчою освітою.

Згідно із Всесвітньою кампанією за миротворчу освіту в межах Гаазького заклик до миру,

«вважають, що культуру миру досягнуто, коли громадяни/громадянки всіх країн розумітимуть глобальні проблеми, матимуть навички вирішувати конфлікти та боротися за справедливість ненасильницькими методами, жити відповідно до міжнародних норм прав людини та справедливості, цінувати культурну різноманітність, поважати планету Земля та одне одного. Навчитися всього цього можна лише шляхом систематичного виховання в дусі миру».

Програма освіти молоді з прав людини (ПОМПЛ) Директорат молоді та спорту Ради Європи

Програма освіти молоді з прав людини (ПОМПЛ) була створена навколо ідеї впровадження освіти з прав людини як пріоритету практики молодіжної роботи. Одним із головних завдань програми було просування ідеї невід'ємності та взаємозалежності всіх прав людини. Важливою умовою досягнення цієї мети є забезпечення освітніми матеріалами всіх тих, хто займається цією роботою, але при цьому не є викладачем/викладачкою або тренером/тренеркою з прав людини, а також підтримка роботи мультиплікаторів/мультиплікаторок на місцевому рівні. З цією метою було розроблено посібник *«Компас: посібник з освіти з прав людини за участю молоді»*, а також запроваджено тренінгову модель щодо його поширення. На момент написання цього довідника *«Компас»* виданий у перекладі 25 мовами, включно з арабською та японською. З моменту розроблення першого варіанта цього посібника він охопив діяльність, що стосується питань соціальної згуртованості та проблем соціального відчуження, з якими стикаються молоді люди. У сучасній Європі мільйони дітей і молодих людей більше страждають від порушення прав людини в галузі еко-номічних, соціальних і культурних прав, а не політичних прав.

Програма освіти з прав людини ставить перед собою такі завдання:

- 1) покращити розуміння й дати освітню та інші відповіді на постійні обмеження людської гідності, такі як соціальна відчуженість, насильство, расизм, нетерпимість і дискримінація;
- 2) розширити права й можливості молодих людей, особливо з найбільш уразливих груп, а також спеціалістів/спеціалісток, які працюють з ними, у розробленні стратегій і заходів щодо боротьби з расизмом, ксенофобією, дискримінацією та гендерно обумовленим насильством, яких вони зазнають;
- 3) створити освітні інструменти та методичні ресурси для тих, хто впроваджує освіту з прав людини, та забезпечити доступ до них;
- 4) об'єднати й розвивати європейську тренерську мережу мультиплікаторів/мультиплікаторок та молодіжних організацій, які активно просувають права людини;
- 5) надавати підтримку в організації й розробленні пілотних проєктів і заходів щодо освіти з прав людини та в поширенні їх результатів.³⁸

Жива бібліотека

Жива бібліотека – це проєкт, започаткований 2000 року організацією «Зупини насильство» в Копенгагені за активної підтримки Ради Європи та Ради міністрів Північних країн. Жива бібліотека – це інноваційний метод, метою якого є розвиток діалогу, боротьба із упередженнями та заохочення взаєморозуміння. Головними відмінними рисами проєкту є його простота й позитивний підхід. У первісному вигляді Жива бібліотека – це пересувна бібліотека, що створює простір для діалогу та взаємодії. Відвідувачі/відвідувачки Живої бібліотеки мають можливість неформально спілкуватися з «живими книгами». Останні – це група людей, абсолютно різних за віком, статтю й культурним походженням. Жива бібліотека допомагає різним групам зламати стереотипи, кинути виклик найпоширенішим упередженням у позитивній і гумористичній формі. Це конкретний і доступний спосіб популяризації толерантності та взаєморозуміння, який легко перейняти.

Бібліотека має у своєму розпорядженні велику колекцію книжок з описом різних упереджень і стереотипів, і ця кількість постійно зростає. Деякі з них дуже популярні в усьому світі. Вони розповідають про: людей з інвалідністю, пожежниць, директора/директорку похоронного бюро, цілителя/цілительку, безхатьків, гомосексуалів/лесбіянок, іммігрантів/іммігранток, мусульман/мусульманок, біженців/біженок, ромів/ромок, веганів/веганок та багатьох інших. «Жива книжка» – це людина, яка вирішила виступити як представник/представниця тієї чи тієї групи, як приклад того, якою може постати людина, якщо глянути на неї без упередження, бажаючи зрозуміти, якою вона є насправді. Насамперед це мужні люди, які відстоюють власні переконання й готові обговорювати їхні цінності з іншими. «Читач/читачка» – це людина, яка бажає глянути в обличчя своєму упередженню та дізнатися про це більше. Стати читачем/читачкою Живої бібліотеки означає дати собі шанс почуватися безпечніше щодо речей, яких остерігаєшся.

На момент написання цього довідника, у середині 2009 року, Живі бібліотеки існували у 27 країнах, ще шість країн мали приєднатися до цієї ініціативи. На момент перекладу цього довідника українською мовою посібник *«Не судить за обкладинкою! Посібник для тих, хто організує Живу бібліотеку»* доступний за посиланням: <https://rm.coe.int/-/1680a458ad>

Друга категорія стосується управління та трансформації конфліктів, але також робить внесок у справу побудови миру. До цієї категорії належить діяльність найрізноманітніших молодіжних організацій з метою сприяння молодим людям у набутті навичок і компетентностей, які допомагають їм активно та конструктивно працювати з конфліктами, з якими вони щодня стикаються в їхньому соціальному колі, щоб вони навчалися на основі досвіду. Водночас ця категорія молодіжної роботи сприяє посиленню здатності молодих людей реагувати на наслідки конфліктів, що відбуваються навколо, зокрема і збройних конфліктів. Такі організації надають можливість узяти участь у тренінгах та інших освітніх можливостях, які зосереджують увагу на теорії конфлікту, аналізі й картографуванні конфліктів, конфліктній поведінці, комунікативних навичках, методах управління конфліктами, лідерських навичках і способах зміцнення громадянського суспільства. Такі тренінги довели їхню ефективність як метод підтримання потенціалу малих груп на місцевому рівні, що надзвичайно важливо в ситуаціях державної кризи, коли органи державної влади не в змозі забезпечити елементарні громадські послуги, а їхнє місце змушені зайняти інші форми організації. Тренінги можна проводити на місцевому рівні, із залученням місцевих жителів/жительок та сприяти знаходженню рішень і досягненню угод на місцевому рівні шляхом підвищення компетентності місцевих спільнот, які бажають бачити трохи більше, ніж конкретну конфліктну поведінку, чесно й відкрито поглянути в обличчя власним страхам і занепокоєнням та підійти до конфлікту більш відсторонено, виявивши терпимість до розбіжностей. Вони можуть сприяти навіть вирішенню конфлікту. Сторони конфлікту збираються разом у безпечних місцях і працюють над проблемами, що викликають їхнє взаємне занепокоєння. Так люди можуть відчувати свободу від постійної необхідності відповідати тій версії правди, якої дотримується їхня сторона конфлікту, і розвивати віру в себе та в інших.

Тренінгові курси та форуми з молодіжної роботи, пов'язаної з конфліктом, організовані Директоратом молоді та спорту (ДМС)

У 2000 – 2006 рр. Директорат молоді та спорту Ради Європи організував низку освітніх заходів і консультативних зустрічей (форумів), щоб дослідити професійні потреби спільноти молодіжних працівників/працівниць, які співпрацюють з Директоратом у питаннях, пов'язаних з конфліктом.

Перший тренінг «Медіація та вирішення конфліктів» (Європейський молодіжний центр, Страсбург, 5 – 11 листопада 2001 р.) та другий, «Трансформація конфліктів і молодіжні заходи з багатокультурності» (Європейський молодіжний центр, Страсбург, 18 – 29 травня 2003 р.) ставили за мету навчити учасників/учасниць компетентного підходу до питань конфліктів, медіації в конфліктах, їх вирішення та трансформації. Навчання відбувалося в багатокультурних групах учасників/учасниць. Основну увагу було зосереджено на способах роботи з конфліктами в контексті молодіжної роботи та на використанні міжкультурних підходів для медіації в конфліктах, вирішенні та трансформації конфліктів. На третьому тренінговому курсі «Трансформація конфліктів і багатокультурна молодіжна робота» (Європейський молодіжний центр, Страсбург, 31 березня – 11 квітня 2005 р.) приділили увагу аналізу конфлікту в його проявах у контексті конкретних ситуацій молодіжної роботи, які часто є точним відображенням у мініатюрі ширших суспільних конфліктів. Тренінг не фокусувався на аналізі конкретних макро- чи міжнародних конфліктів як таких, а звертався до них лише в тому випадку, якщо вони впливали на конкретні аспекти молодіжної роботи. Головним завданням наступного навчального курсу – «Ролі жінок у трансформації конфлікту» (Палермо, 4 – 12 серпня 2006 р.) – було розроблення гендерно-чутливих стратегій та інструментів для роботи з конфліктами з акцентом на визначенні чинників, що перешкоджають активній участі жінок у трансформації конфліктів, а також на розробленні нових гендерно-чутливих підходів.

Наприкінці грудня 2006 р. було проведено консультативну зустріч з питань трансформації конфліктів. Це була стратегічна зустріч, під час якої переглянули наявні матеріали й досвід та провели навчальні курси з трансформації конфліктів з метою планування подальшої роботи в межах ДМС. Учасники/учасниці сформулювали конкретні рекомендації для роботи над темою трансформації конфліктів в освітній практиці, публікаціях, співпраці та налагоджуванні контактів, молодіжній політиці, молодіжній роботі та дослідженнях у цій галузі. Результати цього форуму були враховані під час укладання цього довідника.

Більш детальну інформацію можна отримати за запитом до Директорату молоді та спорту: youth@coe.int.

Театр пригноблених

Театр пригноблених – це рух та освітній метод, розроблений Аугусто Боалом у 1971 році в Бразилії. Це вид партисипативного театру, що допомагає його учасникам/учасницям (як акторам/акторкам, так і глядачам/глядачкам або не-акторам/не-акторкам) порушувати проблеми пригноблення та змінити їхнє ставлення до себе та інших людей, які зазнають гноблення. Театр допомагає їм зрозуміти, що вони можуть зробити, щоб звільнитися від гноблення в конкретних ситуаціях. Театр пригноблених – це метод, що ламає традиційний поділ на акторів/акторок і публіку, залучаючи глядачів/глядачок до вистави, щоб вони теж могли зробити внесок у драматичну дію, яку споглядають. Театр пригноблених діє більше ніж у 70 країнах світу, розширюючи права та можливості окремих людей і спільнот у їхньому пошуку шляхів звільнення від гноблення.

З моменту створення метод театру пригноблених зазнав змін. Театр став використовувати спеціальні форми театральних методик, які він застосовує, щоб розвинути навички ефективної поведінки в ситуаціях конфлікту та пригноблення. Мабуть, найвідоміша й найпоширеніша театральна методика – це форум-театр. У форум-театрі глядачі/глядачки та актори/акторки можуть зупинити театральну дію, яка часто є лише короткою сценкою, у якій одна або кілька дійових осіб зазнають будь-якого виду гноблення. Коли в когось із глядачів/глядачок або інших акторів/акторок на сцені з'являється ідея про те, як можна змінити результат сценки, яка розгортається перед ними, або припинити гноблення, що відбувається, вони можуть зупинити виставу й зайняти місце відповідного актора / відповідної акторки, включившись у дію, і тим самим змінити хід вистави, відкриваючи нові ідеї для подолання гноблення. Учасників/учасниць називають «spect-actors» від англійського spectator (глядач/глядачка) і actor (актор/акторка), тому що вони виконують двояку роль – і глядачів/глядачок, і акторів/акторок у конкретній ситуації. Такий процес має на меті не видати готові рішення складних людських і соціальних проблем, а дійти якогось висновку шляхом осмислення аргументів, що суперечать один одному. Це зроблено для розширення прав і можливостей учасників/учасниць дійства.

Ще один важливий метод, вироблений завдяки Театру пригноблених, – театр образу. Дія починається з показу статичного образу, що представляє будь-яку форму гноблення. Учасникам/учасницям пропонують за допомогою власного тіла або з використанням когось з інших учасників/учасниць «виліпити», тобто надати тілу форми, що зображує конкретну ситуацію, емоцію або ідею (зазвичай пов'язану із гнобленням), а потім хтось із учасників/учасниць виходить на сцену і вносить зміни до створених образів, щоб відобразити картину або «образ» того, що справді трапляється в реальному житті. Наступний крок – переведення ситуації з реальної в ідеальну, у якій гноблення подолано, що допомагає глибокому розумінню того, яким шляхом можна подолати гноблення в реальному житті. Театр образу також руйнує бар'єр між актором/акторкою і глядачем/глядачкою.

В основі діяльності Театру пригноблених лежить декларація принципів, що допомагає людям, які фасилітують театр пригноблених, дотримуватись філософської основи його діяльності. Ці принципи викладено на сайті за адресою: www.theatreoftheoppressed.org/en/index.php?nodeID=23.

Книги й посилання на вебсайти, де детально розповідають, як організувати таку діяльність, можна знайти за адресою: www.theatreoftheoppressed.org/en/index.php?nodeID=52. Загальна інформація про Театр пригноблених – на сайті: www.theatreoftheoppressed.org/en/index.php?nodeID=1.

Третя категорія – це миротворчі молодіжні кампанії та проекти, спрямовані на привернення уваги громадськості до міждержавних, громадянських та інших видів збройних конфліктів. Ця категорія діяльності містить демонстрації, марші за мир, кампанії з підвищення обізнаності та концерти за мир. Молодіжні ініціативи в ім'я миру мають серйозний прямий та опосередкований вплив на попередження конфліктів і просування культури миру. До цієї категорії також входить надання моло-

дим людям, які належать до протилежних сторін конфлікту, платформи для зустрічей і переговорів, зазвичай, на нейтральній території.

Кампанія 2006 – 2007 років «Усі різні – усі рівні»

Європейська молодіжна кампанія «Усі різні – усі рівні: за різноманіття, права людини та участь» розпочалася в червні 2006 року й завершилася в жовтні 2007 року. Кампанія була організована на виконання Плану дій, прийнятого на III саміті глав держав та урядів Ради Європи в травні 2005 року. Головним завданням кампанії була боротьба з расизмом, антисемітизмом, ксенофобією й нетерпимістю шляхом заохочення та сприяння участі молодих людей у побудові мирних суспільств, заснованих на різноманітті та включенні, у дусі поваги, толерантності та взаєморозуміння. Кампанія підкреслювала свій зв'язок із «Кампанією проти расизму, антисемітизму, ксенофобії та нетерпимості» 1995 року. Саме тому для кампанії було обрано те саме гасло, яке використовували в попередній кампанії: «Усі різні – усі рівні». Примітним досягненням кампанії стала участь у ній 40 держав-членів, а також те, що у відповідний період Європейський молодіжний фонд підтримував 365 проєктів у межах кампанії, надавши їм гранти на загальну суму 3 155 400 євро.³⁹

Варто замислитись!

До якої категорії ви би віднесли вашу діяльність з молодіжної роботи? Яка з категорій здається вам найефективнішою для молодих людей, з якими ви працюєте?

4.6 Чотири найпоширеніші методи роботи з конфліктами

У цьому підрозділі ми докладно розглянемо чотири методи роботи з конфліктами, які сьогодні зазвичай ототожнюють зі стратегіями громадянського суспільства та які є найпоширенішими в контексті трьох категорій молодіжної роботи, описаних вище.

Ось ці методи:

- адвокація;
- установлення контактів, створення коаліцій і спільних проєктів;
- відмова від насильства та ненасильницькі дії;
- надання альтернативної інформації.

Усі ці методи успішно застосовували групи молодих людей і молодіжні організації для сприяння управлінню та трансформацію конфлікту, і, хоча ці методи не спрямовані виключно на молодих людей, вони є підходами, що дають молодим людям можливість стати творцями/творчинями змін.

4.6.1 Адвокація

Адвокація – будь-яка діяльність, спрямована на зміну ставлення й підходів органів влади (які мають владу змінити політики стосовно конкретної проблеми або ситуації). У ситуації збройного конфлікту головною метою адвокації може стати викриття руйнівного характеру й жорстокості військового втручання та просування ненасильницького підходу шляхом демонстрації масової підтримки альтернативного шляху. Сили, які ведуть військовий конфлікт, серйозно залежать від наявності суспільної підтримки їхніх дій. Така підтримка необхідна їм для того, щоб рекрутувати солдатів/солдаток, отримувати постачання та зберігати легітимність. Ініціативи,

очолювані молоді, часто слугували каталізатором зміни громадської думки щодо поточних воєнних конфліктів, демонструючи громадськості переваги миру та шкоду від подальшої підтримки військового конфлікту. Адвокаційна діяльність містить: петиції, офіційні заяви та лобіювання, публічні виступи, проведення кампаній, мітингів на захист миру, носіння значків і символів, активність в інтернеті та символічні акти, наприклад, інсценування судових процесів і виборів.

4.6.2 Установлення контактів, створення коаліцій і спільних проєктів

Установлення контактів, створення коаліцій і спільних проєктів за участю сторін-суперників/суперниць конфлікту має важливе значення, оскільки підтримує відкритими канали комунікації між сторонами, навіть якщо це відбувається за посередництвом третьої сторони. Стійка трансформація конфлікту не може бути нав'язана ззовні, у її основі має лежати прагнення місцевого населення. Представники/представниці третьої сторони можуть сприяти трансформації, виступаючи як цивільні та військові миротворці/миротвориці, надаючи відкритість політичному простору. Вони також можуть надавати моральну підтримку місцевим активістам/активісткам для того, щоб ті могли провадити їхню діяльність, не побоюючись репресій. Установлення контактів, створення коаліцій і спільних проєктів допомагає сторонам конфлікту дійти нового розуміння та сприйняття «загрози», що надходить від інших учасників/учасниць конфлікту, і може сприяти досягненню порозуміння деякою мірою. Така діяльність часто зосереджує увагу на питаннях, що безпосередньо не стосуються конфлікту, таких як спільні бізнесові інтереси, спортивні чи культурні заходи, наприклад, футбол, мистецтво, графіті, брейк-данс. Те, що проєкт є нейтральним стосовно конфлікту, – важлива передумова для побудови мостів. Реалізація таких проєктів полегшує подальшу посередницьку діяльність третьої сторони під час проведення круглих столів чи форумів, оскільки такі проєкти ламають упередження та стереотипи й створюють платформу для співробітництва на основі відносин, які існували між сторонами до того, як відбулася ескалація конфлікту.

Варто замислитись!

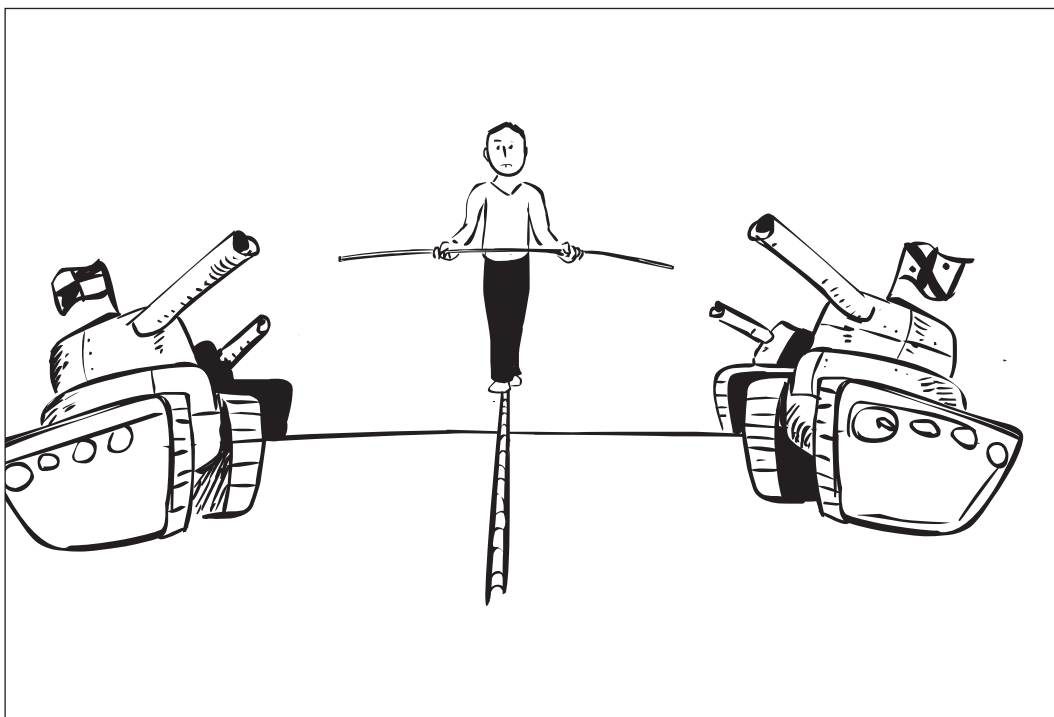
Чи відомо вам про якісь проєкти за участю представників/представниць проти-лежних сторін конфлікту, які спільно працюють над проблемою, ніяк не пов'язаною з конфліктом? Як цей проєкт сприяв зближенню сторін? Над чим вони працювали? Чи допомогла їм така робота подолати упередження щодо одне одного? Якщо так, то як вдалося досягти цього результату?

Дилема 9: Ненасильство

ДИЛЕМА

«Ніщо не може зупинити людей, які вирішили, що хочуть бути вільними»

Десмонд Туту⁴⁰



Коли чуєш термін «ненасильство», на думку насамперед спадають імена таких величних діячів, як Магатма Ганді та Мартін Лютер Кінг молодший. І, хоча їх шанують молоді люди по всьому світу, наслідувати їхні вчинки може здатися дуже важким завданням. Утім, історія ненасильства містить не лише імена величних героїв/героїнь, які цілком присвятили власне життя вищій меті. Ненасильство також виявилось потужним інструментом боротьби за зміни, які рушили знизу. Існує безліч прикладів молодіжних рухів, які борються за глибокі соціальні та політичні зміни в їхніх країнах із застосуванням ненасильницьких методів, навіть коли влада зі свого боку вдається до насильства. Найвідоміші рухи в Європі: «Отпор!» у Сербії, «Зубр» у Білорусі, «Кмара» в Грузії, «Пора» в Україні, та «Yox!» в Азербайджані. Усі ці рухи використовують гумор, творчий підхід і метод ненасильницької прямої дії для виходу з тупикових ситуацій та зміни суспільної думки, наприклад, молоді учасники/учасниці руху «Отпор!» (опір) у Сербії стояли на чолі революції, що у 2000 році скинула авторитарного лідера Сербії Слободана Мілошевича.⁴¹

Реальна влада – це легітимна влада, тому вона завжди спирається на народну підтримку. Якщо велика кількість пересічних людей перестає схвалювати дії представників/представниць влади, вони врешті-решт цю владу втратять. Те саме стосується диктаторів/диктаторок, гнобителів/гнобительок і воєначальників/воєначальниць, однак такі нелегітимні лідери/лідерки намагаються монополізувати владу та чіпля-

ються за неї, використовуючи різні законні й незаконні методи, нерідко із застосуванням насильства. Вони можуть фальсифікувати вибори, цензурувати ЗМІ, обмежувати свободу пересування або змінювати законодавство їхньої країни з тим, щоб надати власним діям видимість законності. «Підтримка» таких лідерів/лідерок часто ґрунтується на страху: люди бояться, що їх позбавлять роботи, звинуватять у зраді або назвуть державними зрадниками/зрадницями чи ворогами, відправлять у в'язницю чи заслання або що майбутнє їхніх дітей опиниться під питанням, якщо вони проявлятимуть нонконформістські погляди чи відкрито критикуватимуть правлячий режим. У таких закритих суспільствах стратегія ненасильства часто є ефективним засобом привернення уваги простих людей до корупції та незаконних дій режиму, що допомагає людям подолати страх і кинути виклик владі.

Метод ненасильства може бути особливо ефективним у ситуаціях гноблення. Доки пригноблені використовують ті самі методи, що й репресивна держава, зовнішньому світу важко визнати сам факт придушення та законність вимог тих, хто бореться із режимом. У цих обставинах репресивний режим може просто звинуватити опонентів/опоненток у порушенні громадського порядку чи заворушеннях і пояснити власні дії як правомірну реакцію на насильство, яке вчиняє опозиція. Якщо, натомість, опозиція твердо дотримуватиметься ненасильницьких методів боротьби, застосування репресій державою стане очевидним, і в довгостроковій перспективі гнобителям/гнобителькам складно буде утримати владу.

Ненасильство часто плутають із пасивністю, яка стосується відмови від насильства. Ненасильство – це не лише відмова від насильства. Принцип ненасильства заснований на індійському терміні «ахімса», що означає «без насильства», уперше його вжив для позначення методу боротьби за політичні зміни Магатма Ганді. У розумінні Ганді, недостатньо просто відмовитися від участі в насильницьких діях, як це роблять пацифісти/пацифістки. Ненасильство також означає обов'язок активно боротися із гнобленням. Багато звірств не стали б можливими, якби не покірність солдатів/солдаток, які виконують накази, і не мовчазна згода сторонніх спостерігачів/спостерігачок. Виникнення і діяльність Третього рейху – лише один із жахливих прикладів того, як відсутність непокори привела людство до катастрофи.

Сьогодні ненасильство, яке розглядають і як філософію, і як дієвий метод боротьби за зміни, є темою великої кількості наукових досліджень. Приміром, Джин Шарп склав список і класифікував близько 200 різних методів ненасильства – від публічних мітингів і демонстрацій до адміністративного бойкоту, ненасильницьких захоплень і створення альтернативного уряду. Звичайними методами ненасильства є страйки, протести та громадянська непокоря. У сучасній історії їх часто застосовували для привернення уваги громадськості до важливих соціальних і політичних дебатів і для вираження протесту, якщо ухвалені рішення не задовольняли значну кількість громадян/громадянок.

На міжнародному рівні на насильство часто відповідають насильством, попри те, що такі вчинки не зарекомендували себе як ефективний метод попередження чи стримування збройних конфліктів. Цьому є багато прикладів. Попри те, що завданням сил Організації північноатлантичного договору (НАТО), частин Африканського союзу та миротворців/миротвориць Організації Об'єднаних Націй є підтримання миру й попередження насильства, ці сили рідко беруть участь у стратегічному ненасильстві. Багато груп та осіб безрезультатно використовують насильство в їхній боротьбі за визнання та свободу. Вибухи, що влаштовують терористи-смертники/терористки-смертниці, викрадення й терористичні атаки принесли мало користі в досягненні поставленої мети й геть не прикрасили імідж «справи», за яку вони борються. Війни, навіть коли з їхньою допомогою вдавалося скинути диктаторів/диктаторок, довели їхню повну неефективність у справі усунення несправедливості. І при цьому вони майже завжди залишаються найпоширенішим способом боротьби. Ненасильство при цьому успішно використовують

для усунення будь-яких сумнівів щодо намірів і методів гнобителів/гнобительок та для привернення уваги до питань, що лежать в основі конфліктів. Пам'ятаєте людину перед танком на площі Тяньаньмень у Пекіні 1989 року? То чому ж ненасильство не стало більш поширеним підходом у попередженні збройних конфліктів? Що є причиною цього – дурість, непоінформованість чи сила традиції? Чи існують інші інтереси, у стриманні такої ситуації надалі?

4.6.3 Відмова від насильства та ненасильницькі дії⁴²

Ненасильницький опір та ненасильницька дія – це практика досягнення суспільно-політичних цілей з використанням символічних протестів, громадянської непокори, економічного чи політичного бойкоту та інших методів без застосування насильства. Ці методи допомагають суспільствам і групам справлятися з конфліктами, не вдаючись до будь-якої форми агресії чи насильства (фізичного, емоційного, психологічного тощо). Їх не слід плутати з пасивним опором, який є формою бойкоту, інертного опору чи ухилення на протигагу опору за допомогою активних засобів, таких як протест чи загроза арешту. Загальновідомими послідовниками та популяризаторами ненасильства є Магатма Ганді, Андрій Сахаров, Мартін Лютер Кінг молодший, Лех Валенса та Вацлав Гавел. Ненасильницький опір відіграв вирішальну роль у переходах до демократії, що відбулися останнім часом, а прості люди в таких країнах, як Куба і Білорусь, активно використовують ненасильство як засіб зміни політичної реальності. Ненасильницькі методи часто приносять успіх, оскільки народ бачить їхню моральну перевагу. Сила ненасильства походить із готовності його учасників/учасниць узяти ризики на себе, не ставлячи під загрозу інших людей.

Варто замислитись!

Подумайте про якийсь відомий вам випадок ненасильницького опору. За яких обставин він відбувся? Чому ви вважаєте цей приклад ненасильницьким опором? Чи дав він результат? Якщо так, то в який спосіб?

4.6.4 Альтернативна інформація

У разі виникнення конфлікту увага провідних ЗМІ зазвичай зосереджена на негативних, «сенсаційних» аспектах. Рідко можна отримати збалансовану картину, що описує ситуацію на місці або взаємні претензії сторін. Надання альтернативної інформації стає особливо важливим, коли уряд чи інший орган влади має монополію на канали масової інформації та користується ними для представлення власної версії того, що відбувається (пропаганда), і коли порушують свободу ЗМІ, що часто трапляється під час конфліктів. Під час конфлікту в Руанді дві радіостанції особливо ефективно агітували місцеве населення, закликаючи підтримати геноцид і навіть взяти активну участь у ньому.⁴³ У Білорусі, яка на момент написання цього довідника залишається країною з одним із небагатьох не реформованих посткомуністичних режимів у Європі, де уряд здійснює жорсткий контроль над ЗМІ й де низькі показники свободи слова, пересічні громадяни/громадянки практично позбавлені доступу до об'єктивної інформації про політичну та економічну ситуацію в країні або за кордоном, що призводить до їхньої ізольованості та нездатності відрізнити пропаганду від інформації.⁴⁴

Громадські організації (тобто громадянське суспільство) часто створюють альтернативні ЗМІ, як-от блоги, інші інтернет-ЗМІ, аматорське радіо та незалежні друковані ЗМІ. Такі джерела надають відмінні погляди, транслюючи думки не лише однієї зі сторін, а найрізноманітніших діячів/діячок, а також коментарі незалежних спостерігачів/спостерігачок. Організації громадянського суспільства також проводять публічні мітинги, роздають друковані матеріали, організовують тренінги для журналістів/журналісток, які допомагають їм уникнути упередженості, а також притягають ЗМІ до відповідальності, коли ті повідомляють незбалансовану інформацію.

З приходом інформаційних і комунікаційних технологій різко зросла доступність альтернативних ЗМІ. Часто молоді люди активно долучаються до збору та розповсюдження такої альтернативної інформації, оскільки використання інформаційних і комунікаційних технологій (ІКТ) не становить труднощів для них. Вони навіть не завжди усвідомлюють, що цим беруть на себе роль творців/творчинь суспільних змін чи сприяють трансформації конфлікту. Вони долучаються до цієї діяльності, тому що відчують занепокоєння, їм є, що сказати, і їм подобається обговорювати ці питання онлайн з їхніми однолітками. Вони залучаються добровільно, на неформальній основі, через віртуальні кібермережі й не вважають себе «організованою силою», але при цьому роблять внесок у цю справу. За допомогою ІКТ молоді люди вчаться ставити під сумнів різні погляди, інтерпретувати інформацію та висловлювати про неї власну думку через блоги й вебпортали. А це і є основними навичками для роботи з конфліктами.

Варто замислитись!

Подумайте про ЗМІ, якими ви регулярно користуєтесь (газети, журнали, телебачення, радіо або інтернет). Які ці ЗМІ (державні, приватні, незалежні)? Якій інформації ви найбільше довіряєте? Чому?

4.7 Інструменти втручання

Ми вже досліджували природу й динаміку конфліктів, їхній вплив на життя молодих людей і те, як вони пов'язані з молодіжною роботою. Ми також поговорили про планування (концептуалізацію) втручання. Настав час розглянути більш практичні питання втручання в конфлікти.

Крізь весь цей довідник червоною ниткою проходить думка про те, що головним завданням молодіжної роботи в умовах конфлікту є представлення молоді позитивного потенціалу розвитку, який притаманний конфліктам, та одночасна мінімізація негативних наслідків конфліктів. Тому в наступних підрозділах цього розділу ми поговоримо про інструменти втручання, пов'язані зі стратегіями громадянського суспільства з управління та трансформації конфліктів, які, вважаємо прийнятними для використання в нашому випадку. Як ми вже зазначали, конфлікти на мікро- й макрорівнях можна розглядати як такі, що мають подібні риси та динаміку. Описані нижче інструменти втручання можуть бути використані для всіх типів конфліктів, які обговорюємо в цьому довіднику, але з адаптацією до контексту й умов конкретного конфлікту.

У цьому розділі виділяємо кілька категорій інструментів втручання в конфлікти та надаємо поради щодо застосування тих чи тих методів для кожної категорії. Ось ці категорії: картографування конфлікту; рішення, що ґрунтуються на співпраці; методи комунікації; переговори; медіація та інші види втручання третьої сторони. Усі ці інструменти втручання застосовують фахівці/фахівчині з роботи з конфліктами в роботі з попередження, вирішення та трансформації конфліктів, а також управління ними. Їх також застосовують волонтери/волонтерки та професіонали/професіоналки в молодіжній роботі та роботі молодіжних організацій. У Розділі 5, присвяченому вправам для роботи з конфліктами та конфліктними питаннями в контексті молодіжної роботи, ми знову розглянемо ці категорії як засоби організації різноманітних заходів.

4.7.1 Картографування конфлікту

Так само, як аналіз конфлікту є першим кроком до розуміння причин конфлікту, його природи, динаміки та стадії ескалації (про що докладно йшлося в Розділі 3), картографування конфлікту можна розглядати як перший логічний крок для визначення того, який вид втручання найбільш прийнятний для конструктивної роботи з цим конфліктом. Для адекватного картографування конфлікту потрібно спочатку докладно проаналізувати конфлікт. Для цього рекомендуємо уважно вивчити підрозділи Розділу 3, що стосуються аналізу конфлікту. Ця інформація необхідна для правильної організації роботи з картографування конфлікту.⁴⁵

Детальне картографування конфлікту дозволяє людям або організаціям, які планують втрутитися в конфлікт, ухвалити обґрунтоване рішення про те, що саме необхідно зробити, у який термін та якими засобами. Карта допомагає пролити світло на процес конфлікту, який для багатьох є незрозумілим і бентежним, полегшуючи осмислення потреб і мотивів, що стоять за конфліктом. Наявність загальної карти конфлікту дозволяє сторонам, які конфліктують, зробити крок назад та осмислити конфлікт, до якого вони залучені настільки сильно, що не можуть об'єктивно про нього судити. При цьому не слід забувати, що з часом конфлікти змінюються, тому ті чи ті результати картографування дійсні лише протягом обмеженого періоду. Необхідно також замислитися та врахувати становище особи або осіб, які здійснюватимуть картографування. Чи представляють вони незалежну третю сторону? Чи вони належать до сторін конфлікту? Якщо це так, наскільки ця приналежність впливає на їхню здатність точно й достовірно картографувати конфлікт?

Нижче наведено адаптований Посібник Вира з картографування конфліктів.⁴⁶ Це широко застосовуваний інструмент картографування, що пропонує низку питань для докладного аналізу конфліктів. Це інструмент, який легко адаптувати, який можна змінювати, щоб отримати ту чи ту конкретну інформацію, необхідну для планування втручання в конфлікт у молодіжній роботі або за допомогою молодіжної роботи.

Елемент конфлікту...	Питання для картографування...	Що необхідно врахувати при втручанні...
Історія	Які витоки та основні події в еволюції конфлікту та його контексту?	Необхідно розрізняти конфліктні відносини між сторонами та контекст, у якому вони виникають...
Контекст	Який масштаб і характер контексту або середовища, у якому відбувається конфлікт?	Необхідно врахувати такі чинники, як: межі, структури, взаємини, юрисдикція, засоби та способи зв'язку, методи ухвалення рішень... Оцінюючи чинники середовища, необхідно враховувати схожість конфліктів на макро- та мікрорівнях...

Сторони	Хто є учасниками/учасницями конфлікту? Які його головні та другорядні сторони? Хто є зацікавленою третьою стороною? Чи належите ви самі до однієї зі сторін конфлікту?	Необхідно перерахувати всі можливі сторони конфлікту, залучені до нього прямо й опосередковано...
Проблеми	Навколо яких проблем розгортається конфлікт? Які з цих проблем можна вважати справжньою «причиною» конфлікту, а які є лише вираженням конфліктної поведінки?	Необхідно використовувати трикутник ABC, ⁴⁷ що допомагає визначити різні типи проблем, навколо яких відбувається конфлікт... Необхідно врахувати різницю у сприйнятті, цінностях та інтересах, яка рухає кожну зі сторін конфлікту...
Динаміка	Яким був перебіг подій? Як виникли та видозмінювалися проблеми? Як розросталися та видозмінювалися проблеми? Наскільки поляризовані позиції сторін щодо проблематики?	Пам'ятайте, що конфлікти мають подібну, хоч і не завжди передбачувану динаміку, яка, якщо її розпізнати, може допомогти під час втручання...
Solutions	Які пропозиції сторін і незалежних спостерігачів/спостерігачок щодо вирішення конфлікту? Які ресурси та інструменти, що є в розпорядженні сторін конфлікту, можуть бути використані для управління конфліктом та його вирішення?	Необхідно виявити та розглянути якомога більше пропозицій... Необхідно розглянути та спробувати зрозуміти ті підходи, які на сьогодні не дали результату...

Варто замислитись!

За допомогою цієї таблиці картографуйте конфлікт, який був у вашій організації. Попросіть інших учасників/учасниць конфлікту зробити те саме. Порівняйте та обговоріть результати.

4.7.2 Рішення, що ґрунтуються на співпраці

У своїй книжці «Виграти можуть усі» Гелена Корнеліус та Шоанна Фер⁴⁸ перераховують п'ять різних підходів, які можна обрати для роботи з конфліктом. У повсякденній конфліктній поведінці найчастіше представлені перші чотири з них: змагання, уникнення, поступка та компроміс.

Ці підходи описано в таблиці:

Змагання	Цей підхід можна спостерігати майже в усіх видах спорту: щоб одна зі сторін виграла, друга має програти. У конфлікті такий підхід означає, що сторони надають важливого значення власним потребам, водночас ігноруючи потреби інших.	Змагальний підхід можна застосовувати в роботі з конфліктом за браком часу та повної відсутності зацікавленості у збереженні відносин із протилежною стороною. У небезпечних ситуаціях змагання може стати єдиним можливим підходом, оскільки немає часу для обговорень і роздумів над глибинними причинами. При цьому завжди існує ризик виникнення нових конфліктів унаслідок домінування та змагального підходу однієї зі сторін у відносинах з опонентом/опоненткою.
Уникнення	Відчутно низький рівень активності та занепокоєння власними потребами чи потребами протилежної сторони. В екстремальних проявах уникнення межує з апатією. Обидві сторони відмовляються визнати наявність конфлікту або виявляють байдужість до його результатів. Сторони демонструють незговірливість і непоступливість, що ускладнює посередництво. Обидві сторони програють через відсутність ініціативи та небажання пошуку рішення.	Уникнення лише тимчасово відкладає конфлікт, який проявляється за зміни ситуації. Підхід уникнення зазвичай використовують, коли сторони більше бояться програти, ніж існувати в умовах постійного уникнення конфлікту. Такий підхід не приносить вирішення основних проблем і неминуче створює ризик ескалації конфлікту, оскільки сприяє зростанню рівня незадоволення.
Поступка	Це дуже гнучкий підхід, коли сторони визнають потреби їхнього партнера / їхньої партнерки з конфлікту з метою зберегти відносини. Ви програєте, а інша сторона виграє, але стосунки зберігаються.	Цей підхід можна застосовувати для поліпшення поганих відносин або для збереження хороших, але лише в тих випадках, якщо причина конфлікту є значно менш важливою, ніж самі відносини. Якщо поступки стають звичними, це може означати, що відносини деструктивні, і що одна зі сторін підходить до відносин з другою з позиції сили.

Компроміс	Компроміс зазвичай вважають конструктивним підходом до вирішення конфлікту. Для розв'язання проблеми необхідно, щоб кожна сторона відмовилася від частини її вимог чи бажань. Як наслідок, обидві сторони у чомусь виграють, а у чомусь програють. У цьому сенсі цей підхід передбачає наполегливість посередника/посередниці та співробітництво між сторонами, оскільки обидві сторони чимось поступаються задля досягнення угоди. Такий стиль відомий також як розподіл відповідальності або угода. Компромісне рішення зазвичай вважають угодою 50/50, але це може бути все, що завгодно, від 1/99 до 99/1.	Пошук проміжного рішення або компромісного варіанта часто потребує значних зусиль і часу. Щоб знайдене рішення можна було назвати компромісним, обидві сторони мають бути задоволені його остаточним результатом.
------------------	--	---

П'ятий підхід, рішення на основі співпраці, потребує креативності та передбачає, що обидві сторони можуть досягти задоволення всіх їхніх потреб без компромісу. Цей підхід кидає виклик усталеній ідеї: щоб я виграв, суперник/суперниця має програти. Співпраця є єдиним стійким рішенням для вирішення конфлікту. Якщо всі проблеми всіх сторін конфлікту не буде враховано, конфлікт буде приховано продовжуватися, навіть якщо про нього на якийсь час забудуть. Проблеми, що лежать в основі конфлікту, будуть вирішені, а сам конфлікт знайде стійке вирішення, тільки якщо всі потреби учасників/учасниць конфлікту будуть задоволені.

Співпраця	Сторони конфлікту спільно шукають варіант вирішення проблеми, який би задовольнив обидві сторони. Як наслідок, обидві сторони виграють. Цей підхід також відомий як підхід на основі співпраці, взаємний виграш або безпрограшний варіант, вирішення проблем або комплексний підхід.	Тільки за такого підходу конфлікт може бути повністю вирішено, оскільки потреби обох сторін цілком задоволені. Сторони так виявляють їхню наполегливість і здатність до співпраці, що дозволяє їм знайти рішення, яке повністю задовольняє обидві сторони.
------------------	--	--

Для кожного конфлікту, що відбувається на будь-якому рівні, існують рішення, що ґрунтуються на співпраці, але знайти їх не завжди просто. Насамперед це потребує багато часу, сил і креативного підходу. Цей підхід висуває підвищені вимоги до здатності сторін дистанціюватися від конфлікту та творчо підійти до пошуку рішень. По-друге, цей підхід часто застосовують у ситуаціях, коли сторони певною

мірою усвідомлюють наявні альтернативи та наслідки ігнорування конфлікту. Також важливим є розуміння того, що всі інші рішення є менш ефективними. По-третє, цей підхід передбачає, що між сторонами конфлікту певною мірою зберігаються добрі стосунки та відкрите спілкування. Це значно складніше, ніж звинувачувати когось у виникненні конфлікту. Важливо відокремити людину від проблеми і впливати на проблему та її основні причини. Замість того, щоб розглядати людину з іншою позицією як ворога, якого необхідно перемогти, основна увага має бути спрямована на саму проблему та на пошук її рішень, які задовольнили б усі сторони. Інакше кажучи, рішення має бути жорстким стосовно проблеми, але м'яким щодо відносин. Для цього необхідна чуйність і розуміння того, як ваші дії можуть бути правильно чи неправильно витлумачені.

І, нарешті, обидві сторони мають брати участь у пошуку рішення та виявляти дуже сильну зацікавленість у його результатах і прагнути вирішити проблему. Це вимагає значної сміливості й довіри, оскільки важливе значення має чесне ставлення до проблеми та відкритість в обговоренні питань. Потрібен високий рівень обізнаності про потреби та побоювання всіх сторін, зокрема і своєї сторони. Чи є щось, про що вам поки що не відомо? Намагайтеся зрозуміти позицію іншої сторони. Чому він чи вона чинять так або так? Які, на вашу думку, потреби лежать в основі такої поведінки? Пам'ятайте, що ви не можете напевно знати, що думає інша людина. Єдиний спосіб дізнатися – це запитати людину, чи це правда, що вона думає так, як ви вважаєте, що вона думає.

ДИЛЕМА

Дилема 10: Нейтралітет

«Найжаркіші місця в пеклі приготовані тим, хто за часів великої моральної кризи зберігає нейтралітет»

Данте Аліґ'єрі⁴⁹



Поняття нейтралітету має фундаментальне значення, коли йдеться про конфлікти. Загальноприйняте визначення нейтралітету характеризує його як відсутність участі або залучення до суперечки, конфлікту чи війни. У контексті міжнародного або збройного конфлікту поняття нейтралітету може також належати до позиції будь-якої держави. У міжнародних відносинах та праві нейтралітет означає позицію невоюючої держави у війні між іншими державами. Це поняття має тривалу історію, а його правила викладені в Гаазькій конвенції.⁵⁰

У ширшому сенсі нейтралітет також пов'язують із толерантністю, повагою до поглядів, вірувань, цінностей і способу життя інших, а також зі здатністю виражати неупереджену критику. Хай там що, між толерантністю і нейтралітетом є істотна відмінність. Ось одне із визначень:

Толерантність означає ставлення до чогось: я вважаю, що ви не маєте рації, але я не збираюся заважати вам і далі чинити неправильно. Нейтралітет передбачає не лише утримання від дії. Він також передбачає утримання від висловлювання оцінки... Толерантність вимагає відмежування від дій; нейтралітет вимагає також триматися осторонь якихось цілей і виправдань.⁵¹

Чи є межі нейтралітету? Щоб відповісти на це запитання, необхідно звернутися до участі третьої сторони та її впливу на конфлікт. Думка, позиція, дія чи бездіяльність третьої сторони може вплинути на конфлікт. Нейтралітет вимагає, щоб дії третьої сторони мали однаковий вплив на сторони, які конфліктують: бути нейтральним у будь-якому конфлікті означає робити все можливе, щоб уникнути нерівного ставлення щодо обох сторін конфлікту.⁵²

Принаймні теоретично це так. Сторони конфлікту мають різні потреби та очікування, і дії різних сторін, включно з третьою стороною, матимуть різний вплив. Крім того, залежно від типу конфлікту третя сторона може поставати в різних видах: люди, групи, організації, спільноти, держави або міжнародні організації. У них може бути професійна підготовка до роботи з конфліктами, їхня роль може бути прямою чи непрямою, а статус – формальним чи неформальним. Фактично ж, визначення, розуміння й інтерпретація нейтралітету залежить від контексту конфлікту загалом. Іноді для вирішення конфлікту важливо, щоб третя сторона дотримувалася абсолютної неупередженості. У деяких випадках нейтралітет третьої сторони вимагає, щоб думка сторін конфлікту була однаково почута. В принципі нейтральна сторона не має бути ніяк зацікавлена в результаті конфлікту й тісно пов'язана зі стороною/сторонами конфлікту. При цьому досвід трансформації конфліктів свідчить про те, що в багатьох культурах участь або залучення до втручання поважних третіх сторін (частково інсайдерів/інсайдерок), які мали попередні стосунки зі сторонами конфлікту, вважають більш ефективним, ніж участь абсолютно сторонніх посередників/посередниць.⁵³ Крім того, нейтралітет має на увазі здатність взаємодії без прояву емоцій, безвідносно до власних цінностей або інтересів.⁵⁴

Це, проте, порушує питання: як довго має чи може зберігатися нейтралітет. За словами Десмонда Туту,

«якщо ви виявляєте нейтралітет у ситуаціях несправедливості, ви стаєте на бік гнобителя/гнобительки. Якщо слон наступив на хвіст миші, а ви заявляєте про ваш нейтралітет, миша не оцінить ваш нейтралітет».⁵⁵

Визнано, що нейтралітет є основою медіації і навіть її синонімом. Процес медіації дійсно вимагає неупередженості та нейтралітету, проте нові тенденції в підходах до конфліктів почали ставити під сумнів першорядне значення нейтралітету в процесі трансформації конфлікту. Зрозуміло, що в третьої сторони в конфлікті є власне ставлення до нього, і психологічно їй дуже складно зберігати нейтралітет. Молоді, очевидно, особливо важко зберігати нейтралітет: з одного боку, молоді люди перебувають у процесі формування їхніх думок і ставлень, з іншого – вони мають сильні переконання та прагнення захищати певні цінності. У зв'язку з цим деякі організації поєднують фундаментальні принципи неупередженості та нейтралітету з гуманітарною місією із захисту життя та гідності жертв війни й насильства. Інші організації, які відкрито викривають порушення прав людини, зосереджуючи свою діяльність на збиранні доказів і захисті прав, часто стають «небажаними» у країнах, де вони працюють.

Виходячи з цього, може здатися, що поняття нейтралітету суперечить молодіжній роботі, яка стосується конфліктних питань. З одного боку, очікують, що молодіжні працівники/працівниці братимуть активну участь у вирішенні конфліктів разом з молодими людьми, з якими вони працюють. З іншого боку, хочуть, щоб вони зберігали нейтралітет і не ставали на чийсь бік. Можливо, рішення тут лежить у тих

цінностях, які сповідають молодіжні працівники/працівниці, як-от мир, права людини, мультикультуралізм, плюралізм, громадянство та інклюзія. Молодіжні працівники/працівниці та організації не мають відмовлятися від їхніх основних принципів і цінностей задля результату або «чистого нейтралітету».

Варто замислитись!

Уявіть собі, що ви та ще одна людина стоїте одне навпроти одного по різні боки червоної лінії, проведеної на підлозі. Завдання кожного/кожної з вас змусити іншу особу перейти на ваш бік лінії. Змагальний підхід передбачає, що ви почнете тягти суперника/суперницю на свій бік, а підхід поступки означатиме, що ви дасте перетягти себе. Компроміс означатиме, що ви обоє встанете на лінію або кожен/кожна стане однією ногою на протилежний бік, даючи тим самим супернику/суперниці половину з того, чого він/вона прагнув, щоб самому/самій теж отримати половину. Ухилення означатиме, що ви просто підете геть і не намагатиметеся виконати завдання. Рішення на основі співробітництва ґрунтується на ідеї, що для того, щоб інша сторона виграла, ви не обов'язково маєте програти і що рішення досягають співпрацею обох сторін. Що ви зробите?⁵⁶

4.7.3 Методи комунікації

Щойно комунікація стає утрудненою чи порушується, починається ескалація конфлікту.⁵⁷ Отже, комунікація є вкрай важливим аспектом втручання в конфлікт, і багато методів втручання ґрунтуються на альтернативних та нетрадиційних ідеях щодо комунікацій як засобу конструктивного підходу до впливу на конфлікт. Два з таких методів – це ненасильницька комунікація (ННК) та активне слухання.

Ненасильницька комунікація (ННК) розвинулася з розуміння того, що в повсякденному житті люди використовують дуже агресивні висловлювання. Люди судять інших, не роздумуючи, кажуть іншим, якими вони мають бути, загрожують їм і навіюють почуття провини. І ми схильні тлумачити все, що почули, у найгіршому розумінні. ННК передбачає, що натомість ми маємо намагатися спілкуватися без агресії, критики, засудження, покарання чи навішування ярликів, уникаючи засуджувального тону та звинувачень інших людей. Якщо ви навчитеся спілкуватися в ненасильницькій манері, це допоможе вам ефективно працювати з конфліктами. Поширеною є хибна думка про те, що ненасильницька комунікація означає прояв м'якості, поступливості або навіть готовності здатися, однак ненасильницька комунікація навпаки дозволяє концентрувати увагу на власних потребах, уникаючи при цьому погіршення ситуації. Вона передбачає, що проблему та людину відокремлюють, що до проблеми виявляють жорсткий підхід, а до людини – м'який.

Звичайно, практикувати ННК у реальному житті дуже важко, особливо коли через конфлікт вирують емоції та гнів. Щоб зрозуміти, як користуватися ННК, можна використати таку модель.⁵⁸ Вона містить використання висловлювань із займенником «я» (тобто, необхідно говорити про себе, наприклад, «я відчуваю...»), активне слухання та конструктивний контроль почуттів. Мета – допомогти людині, яка використовує ННК, виявляти цікавість і відкритість, а не засуджувати іншу сторону, ставити запитання й дізнаватися, чому представники/представниці іншої сторони думають так, як вони думають, і зробили те, що вони зробили. Навчання ненасильницької комунікації потребує часу так само, як вивчення іноземної мови.

Згідно з «граматикою» Розенберга, існують чотири кроки на шляху до ненасильницької комунікації:

Крок	Як це зробити
Спостереження без оцінювання	Ви починаєте з опису вчинку чи ситуації, що викликає проблему. Робити це потрібно без звинувачень. Щоб уникнути неправильного розуміння, дуже важливо, щоб ви якомога точніше та докладніше описали те, що ви бачили. Якщо ви почнете із себе, підкреслюючи власну інтерпретацію, то зможете уникнути опису неприємного характеру того, що сталося. Ви говоритимете про ваше сприйняття подій. Важливо уникати звинувачень, тому що навіть така фраза, як «вчора вранці, коли ти сказав/сказала...», може бути сприйнята як звинувачення. Щоб уникнути непорозуміння і щоб бути впевненими, що ви обоє говорите про те саме, постарайтеся бути якомога точнішими, указуючи конкретні час і місце.
Говорити про почуття	Цей крок передбачає фактичний опис подій і речей, які викликають емоції. Зробити це може бути дуже складно. Один зі способів – розповісти про власну поведінку, про те, як ви зазвичай чините в конкретній ситуації, наприклад, «я відступаюсь, хоча це зовсім не те, що мені хотілося б зробити», або «я роблю все самотужки». Дати іншій людині знати про ваші спонукання, яким ви не даєте волю в конкретній ситуації, може бути хорошим способом розкрити власні почуття, не виявляючи при цьому нервозності чи збентеження й не скочуючись до звинувачень, наприклад, «мені хочеться тебе ігнорувати» або «мені хочеться піти». Намагайтеся нейтрально описати, які почуття викликав у вас інцидент, наприклад, якщо ви скажете, що відчували незахищеність, ви маєте на увазі, що ваш партнер / ваша партнерка по конфлікту не зміг / не змогла вас захистити, можливо, і ненавмисно. Натомість ви говорите про ваше почуття страху, і це не може бути сприйняте як звинувачення. Говорячи про власні почуття, ви приймаєте відповідальність за них на себе, а не звинувачуєте інших.
Установлювати зв'язок між почуттями та потребами 	Наступний крок полягає в тому, щоб пояснити, чому ви почуваетесь так, як щойно описали. Ви маєте вказати на потребу, яка стоїть за почуттям, але водночас дуже важливо відокремити вашу позицію та інтереси від ваших потреб, тому що це далеко не одне й те саме. Позиція – це заявлена думка, те, що сторони говорять про їхні бажання. Інтереси – це те, чого вони дійсно хочуть. Потреби – це те, що їм необхідно отримати, щоб відчути безпеку та задоволення. Якщо запитати втомлену людину, що їй потрібно, вона може відповісти «кава». І людина справді може відчувати потребу в каві. Утім, на це можна заперечити, що кава – лише обраний людиною шлях, щоб перейти від стану втоми до стану меншої втоми. А справжньою потребою може бути щось інше, наприклад, сон. Ця відмінність може здатися несуттєвою, але вона важлива, оскільки вплине на зміст четвертого кроку.

Висловлювати прохання, а не вимоги	Останній крок – це висловити бажаний результат, не ставлячи вимог. Це означає, що ви маєте вирішити для себе, що ви хочете, щоб сталося і щоб зробив ваш партнер/ваша партнерка по конфлікті. Необхідно бути якомога конкретнішими та постаратися запропонувати креативне рішення. Дуже корисно запропонувати якнайбільше варіантів, залишивши вибір рішення за партнером/партнеркою.
---	---

Варто замислитись!

Змініть такі висловлювання, щоб вони стали ненасильницькими:

- ти ніколи не визнаєш, що я багато працюю...
- ти весь час мене принижуєш...
- що б я не робив/робила, тобі все не подобається...
- ти помиляєшся...

Ще одним інструментом втручання, що стосується комунікації, є активне слухання. Це процес структурно оформленого слухання та відповіді, у якому увага сфокусована на тому, хто говорить, а не на оцінці слухача/слухачки, щоб слухач/слухачка міг/могла зосереджено сприймати те, що говорить інша людина. Активне слухання передбачає, що сторони конфлікту не просто слухатимуть, а й почують те, що хочуть сказати інші. В активному слуханні важливо перейти від слів до розуміння. Сторони мають докласти зусиль до того, щоб сприймати сенс, що стоїть за словами, спробувати зрозуміти мотивацію, що стоїть за вибором тих чи тих слів і виразів, ті почуття, які можуть бути пов'язані з тим, що говорить людина, і навіть певною мірою спробувати читати між рядками для того, щоб знайти прихований сенс. Активне слухання передбачає навчання мистецтва ставити питання з метою отримати глибшу інформацію, не перетворюючи при цьому дискусію на допит чи інтерв'ю. Воно передбачає слухання без коментування, навіть якщо сказане вас дратує. Коли людина закінчила говорити, її можна попросити зробити подальші роз'яснення, у жодному разі не загрожуючи їй, і загалом постаратися у вільній і відкритій манері якнайглибше вникнути в питання.⁵⁹

4.7.4 Переговори

Участь у переговорах є добровільною. Сторони самостійно домовляються про вирішення конфлікту. Жодна третя сторона не бере участі в процесі та не нав'язує рішення. Існують різні підходи до переговорів. У переговорах на основі сили сторони конфлікту для досягнення своєї мети стратегічно використовують різні джерела сили та агресії. У переговорах, заснованих на інтересах та пошуку вирішення проблем, сторони намагаються дійти згоди, яка враховує потреби всіх учасників/учасниць. У переговорах з урахуванням інтересів важливо визначити реальні потреби сторін, оскільки метою таких переговорів є задоволення цих інтересів, а не торгування щодо позицій сторін.

Готуючись до переговорів, сторони можуть застосовувати описаний підхід ненасильницької комунікації та інструмент картографування конфлікту, щоб визначити їхні реальні потреби. Переговори передбачають обговорення й дебати, і тому вони можуть відбуватися, коли конфлікт знаходиться на стадіях з першої до третьої за

моделлю «сходів» ескаляції конфлікту.⁶⁰ Якщо ескаляція конфлікту перевищила третю стадію, сторонам буде складно самотійно вирішити конфлікт і потрібно запросити третю сторону як посередника/посередницю.

4.7.5 Медіація (посередництво) та залучення третьої сторони

Медіатор/медіаторка за визначенням є третьою стороною. Медіатор/медіаторка сприяє вирішенню конфлікту, але не має права нав'язувати рішення сторонам конфлікту. Третя сторона – незалежний спостерігач / незалежна спостерігачка або медіатор/медіаторка, який/яка перебуває поза конфліктом. Третя сторона має дотримуватися рівноваги, незалежності, готовності до сприяння та брати участь швидше в аналітичному діалозі, а не в торгуванні.⁶¹

Існує багато різних стилів медіації. Деякі медіатори/медіаторки використовують підхід, що ґрунтується на інтересах, інші – заснований на правах. Підходи на основі інтересів зосереджують увагу на інтересах обох сторін, не віддаючи переваги будь-якій з них. Підхід з урахуванням прав – це змагальна форма переговорів, поширена серед більшості правових систем. Сторонам необхідно визначити їхні позиції щодо того, хто має рацію, а хто не правий. Деякі медіатори/медіаторки обмежуються наданням допомоги в організації переговорів. Інші займають активнішу позицію, втручаючись з метою гарантувати представництво всіх сторін та забезпечити увагу до всіх балансів чи дисбалансів сил сторін конфлікту. Активні медіатори/медіаторки не обов'язково дають конкретні рекомендації сторонам щодо вирішення конфлікту. Інший тип медіаторів/медіаторок докладає зусиль радше до трансформації відносин між сторонами, ніж до досягнення угоди.

Існує також безліч способів медіації, і кожен медіатор / кожна медіаторка вибирає власний спосіб ведення цієї роботи. Зазвичай у процесі посередництва виділяють такі стадії:

Стадії процесу медіації...	Що необхідно зробити...
1. Знайомство	– Представтеся сторонам, розкажіть про вашу освіту й досвід медіації. – Викладіть вашу програму всієї подальшої медіації, наголосивши на головних моментах, на яких вона буде заснована, як-от комунікація, неупередженість і чесність. – Сторони можуть нервувати, тому постарайтеся послабити напруженість і мотивувати учасників/учасниць докласти всіх сил до пошуку рішення. – Запитайте, чи бажають учасники/учасниці зберігати повну конфіденційність, чи процес медіації буде відкритим для сторонніх. Поважайте побажання учасників/учасниць щодо цього аспекту. – Повідомте сторонам, що медіатор/медіаторка є суддею або арбітром/арбітеркою, але рішення має бути запропоноване сторонами самотійно. – До початку медіації докладно опишіть її сторонам, щоб вони знали, що відбуватиметься. Швидше за все, це заспокоїть сторони.

2. Визначення потреб, побоювань, емоцій, картографування сторін конфлікту та їхніх розбіжностей	– Попросіть кожну зі сторін викласти власну версію. Інша сторона активно слухає, не коментуючи. – Після цього дайте кожній зі сторін час для коментарів почутого, а також час для запитань і роз'яснень. – Перелічіть усі сторони конфлікту. Чітко дайте зрозуміти, що в рішенні мають бути враховані потреби всіх сторін. – Допоможіть сторонам визначити їхні потреби. Якщо двом людям потрібна та сама річ, запитайте, навіщо вона їм потрібна, чи не можна її замінити чимось іншим, чи потрібна вона їм в той самий час, або вони можуть використовувати її по черзі. Не відкидайте побоювання, які здаються вам ірраціональними – вони можуть впливати на поведінку сторін конфлікту. – Установіть пріоритети потреб і всіх висловлених побоювань відповідно до їхньої значимості та важливості для сторін. – Допоможіть сторонам визначити розбіжність – проблему, яка породила конфлікт. Забезпечте якнайбільш нейтральне та об'єктивне обговорення проблеми.
3. Можливості, рішення, альтернативи та пріоритети	– Допоможіть сторонам у пошуках варіантів вирішення та картографування рішень. – Не вибирайте на цій стадії якесь рішення, а постарайтеся перелічити та зафіксувати якнайбільше рішень.
4. Оцінювання наявних варіантів	– Закінчіть «мозковий штурм» і розпочніть процес оцінювання можливих рішень сторонами. – Якщо сторонам важко вирішити, чи задовольняє їх угода, щоб допомогти їм ухвалити рішення, ви можете використати підхід «Краща альтернатива обговорюваній угоді» або BATNA (Best alternative to a negotiated agreement). В основі цього підходу лежить думка про те, що людина не може ухвалити обґрунтоване рішення щодо того, погоджуватися чи ні із пропонуваним виходом, поки не зрозуміє, які в неї є альтернативи. Якщо пропонуване рішення краще, ніж альтернативи (BATNA), слід його ухвалити. Якщо рішення не краще, ніж альтернативи, слід продовжувати роботу, щоб знайти інше рішення.
5. Досягнення угоди	– Перенесіть на папір угоду, яка влаштовує всіх, і підготуйте її до підписання сторонами. – Складіть контрольний список наступних кроків і точно встановіть, які дії мають бути вжиті та коли. – Домовтеся про вирішення в арбітражі суперечок, які можуть виникнути в майбутньому щодо угоди.

Наведені стадії медіації призначені для вашої інформації, для того, щоб ви могли зрозуміти, чи зацікавлені ви в тому, щоб більше дізнатися про медіацію, а не з метою спонукати вас зайнятися медіацією конфліктів, не маючи відповідного досвіду. Хоча медіацію широко практикують і вона є одним із інструментів втручання в конфлікти як на мікро-, так і на макрорівнях, така робота потребує спеціальних навичок і досвіду. Кожен процес медіації є унікальним, і його може супроводжувати будь-яка кількість непередбачених обставин. При тому, що стадії цього процесу завжди подібні, на практиці вони виявляються по-різному. Для того, щоб правильно інтерпретувати розвиток подій і рухатися від стадії до стадії, не піддаючись розчаруванням або, що ще гірше, маніпулюванням з боку одного з учасників / однієї з учасниць конфлікту, потрібні спеціальні знання, впевненість у власних силах та емоційна стійкість. Для підготовки фахівців/фахівчинь з медіації конфліктів існують спеціальні тренінгові курси та навчальні програми. Спеціалізовані тренінги проводять для активістів/активісток у сфері молодіжної роботи.⁶³

У медіації участь третьої сторони необхідна. Вона зазвичай відбувається в одній із двох форм – офіційній чи неофіційній. Офіційна третя сторона – це спеціалісти/спеціалістки з управління та/або вирішення конфліктів, найняті спеціально, щоб діяти як третя сторона в процесі залагодження конфлікту. У сфері міжнародних відносин цих людей називають дипломатами/дипломатками першого рівня. Представники/представниці неформальної чи неофіційної третьої сторони не є фахівцями/фахівчинями з вирішення конфліктів, але їм довіряють виступати в ролі нейтральних арбітрів/арбітерок, щоб надати допомогу сторонам у пошуку рішення. На міжнародному рівні їх називають дипломатами/дипломатками другого рівня.⁶⁴

Третя сторона може:

... діяти як сторона, зацікавлена лише в процесі вирішення конфлікту, але не в його результаті, наприклад, у медіації у випадку дорожньо-транспортної пригоди медіатор/медіаторка допомагає досягти угоди незалежно від того, чи вважає він/вона досягнутий результат справедливим, чи ні, оскільки важливим є лише задоволення обох сторін, а не задоволення медіатора/медіатори;

... мати досвід, необхідний для організації процесу, у якому обидві сторони захочуть спільно працювати над пошуком рішення, і здатність виступати в ролі фасилітатора/фасилітаторки, медіатора/медіаторки та арбітра/арбітерки у взаємодіях між сторонами. У більшості конфліктів наявний сильний емоційний складник, що ускладнює комунікацію між сторонами. Стороння ж особа, яка не зацікавлена в продовженні конфлікту, може виступити як менеджер/менеджерка комунікацій, збільшуючи шанси на вирішення конфлікту;

... виступати експертом/експерткою, який/яка допомагає сторонам уникнути непорозуміння через брак інформації або недостатню ясність щодо обговорюваних проблем. Це допомагає сторонам досягти життєздатної угоди, яка базується на точній інформації, що збільшує шанс цієї угоди стати довгостроковою, наприклад, агент/агентка з продажу нерухомості може бути хорошим медіатором / хорошою медіаторкою, який/яка допомагає сім'ї розділити нерухоме майно померлого родича / померлої родички, оскільки він/вона може проконсультувати щодо поточної ринкової вартості цієї нерухомості;

... діяти як посередник/посередниця для обміну повідомленнями між сторонами, особливо коли безпосередня комунікація між сторонами неможлива через те, що одна чи обидві сторони не бажають цього. Конфлікти часто призводять до відмови сторін від співпраці та спілкування віч-на-віч. Тут третя сторона відіграє суттєву роль щодо передачі повідомлень сторін одна одній, переконуючи їх при цьому розглянути можливість покращення комунікації (і навіть погодитися на особисту зустріч) з метою ухвалення рішення;

... стимулювати креативне мислення. Без допомоги сторони часто опиняються в безвиході. У процесі переговорів інтереси сторін, які конфліктують, часто заводять їх у глухий кут. Втручання та свіжий погляд стороннього/сторонньої може допомогти сторонам конфлікту розглянути такі шляхи виходу з глухого кута, які їм самим не спали б на думку.

Водночас іноді виникають розбіжності щодо нейтральності третьої сторони. Щойно третя сторона висловлює думку, що суперечить позиції однієї зі сторін, сторонам конфлікту важко уникнути підозр у тому, що вона не налаштована на користь опонента/опонентки. Більше того, третій стороні дійсно дуже важко зберігати об'єктивність під тиском свідчень, які подають сторони конфлікту.

4.8 Молоді люди як лідери/лідерки соціальних змін: нові межі роботи з молоддю та конфліктом

Згідно з одним міжнародним звітом,

«поки що не з'явилася всеосяжна, повноцінна та систематична концепція, яка враховує весь комплекс проблем молоді, що стосуються... конфліктів».⁶⁵

У міжнародній політиці поняття «молодь» часто розглядають лише як проміжний етап між дитиною та дорослим, між залежною та самостійною людиною. Позитивне сприйняття цього поняття потребує розуміння процесів, які відбуваються в юності. Воно вимагає врахування особистісного розвитку індивідуума та специфічних ризиків, яких він зазнає в юнацький період, зокрема ризиків, на які наражається молодь в обстановці конфліктів і насильства. Це означає, що ефективна політика підтримки молодих людей, які стикаються з конфліктами в їхньому оточенні або в особистому житті, має враховувати потребу молодих людей у безпечному експериментуванні. Це передбачає надання молодим людям можливості «залишатися молодими» настільки довго, наскільки їм це потрібно, і допомоги тим, хто ризикує збитися зі шляху або бути захопленими процесами, непідвладними їхньому контролю.

У зачеплених війнами чи збройними конфліктами регіонах влада часто ослаблена або відсутня взагалі. Також молодіжна політика може бути відсутньою або не діяти. Традиційні види молодіжної політики можуть бути «замінені» заходами щодо відновлення миру й розвитку. Ефективність здійснюваної політики ослаблена «охоронними» підходами з тенденцією розглядати всі аспекти життя молоді як проблеми, що потребують вирішення, а це може призвести до стигматизації молодих людей. Грунтуючись на ідеї необхідності не дозволити молодим людям робити ті чи ті вчинки, така політика вільно або мимоволі обмежує їхню самостійність, а значить і їхню здатність розібратися в конфліктних ситуаціях, з якими вони стикаються (тобто їхню стійкість).

Водночас об'єднання різних ідей щодо стійкості молодих людей та їх залучення до конфліктних ситуацій може допомогти особам, які визначають політику, краще оцінити природу вибору молодих людей щодо участі в насильстві, а також покращити здатність цих осіб впливати на несприятливі ситуації загалом. Ба більше, стійкість і залучення молоді можуть бути використані з метою трансформації конфлікту в перед- і постконфліктних фазах, а, за достатньої підтримки, навіть у період відкритих ворожих дій.

У дослідженні з проблем молоді та конфліктів, проведеному одним із міжнародних донорів, наведено приклади підходів до питань молоді та конфліктів у більш всеосяжному вигляді:

Як у країнах, що розвиваються, так і в розвинених країнах існують чудові програми, які зачіпають найрізноманітніші аспекти життя молоді. Наведені поради щодо створення ефективних молодіжних програм ґрунтуються на практичному досвіді та результатах наукових досліджень: ... Ідентифікуйте, але не ізолюйте молодіжні групи, що зазнають ризику; ... Створюйте програми на базі наявних спільнот; ... Молодь має бути власницею і лідеркою; ... Молоді дівчата; ... Складання всеосяжних програм; ... Складайте плани переходу молоді. ... Якщо ви спрямовуєте вашу роботу виключно на демобілізованих або молодих людей, які перебувають у групі ризику, то ви фактично винагороджуєте молодь за участь у насильстві; акцент має бути зроблений на соціальну інтеграцію та задоволення потреб усіх молодих людей, оскільки наслідки конфлікту не ominають нікого.⁶⁶

Усе сказане зводиться до одного єдиного імперативу: розробляючи політику та складаючи програми, необхідно перенести центр уваги з подвійного підходу до молодих людей – з одного боку, як до злочинців/злочинниць, з іншого боку, як до жертв – у бік більш всеосяжного підходу, що враховує потенціал позитивного впливу молоді на конфлікт і розглядає молодих людей як провідників/провідниць соціальних змін.⁶⁷

Такий імператив вимагає підходити до конфлікту як до важливої складової частини реальності багатьох молодих людей, що потребує особливої уваги, вивчення та глибокого розуміння. Він також означає краще розуміння молодих людей в умовах конфлікту: їхніх потреб, побоювань, переконань і прагнень. Слід визнати молодих людей як «важливу зацікавлену сторону» в будь-яких зусиллях управління конфліктом, які якимось впливають на їхнє життя. Під час постконфліктної реконструкції

молодь має бути безпосередньо залучена до процесу визначення її сьогодення та майбутнього на рівні політичного, соціального, економічного розвитку й розвитку громади. Патерналістське ставлення з боку осіб, які ухвалюють рішення, сприяє поширенню почуття незадоволеності серед молодих людей. Якщо досі молодих людей розглядали в контексті конфлікту як об'єкт змін, то тепер досвідчені фахівці/фахівчині з вирішення конфліктів, які працюють у секторі розвитку та в неурядовому секторі, починають бачити молодь в іншому світлі та створювати канали, що дозволяють їм конструктивно долучатися до визначення політики і складання програм, які безпосередньо зачіпають їхнє життя.

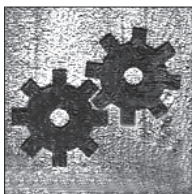
Водночас було би неправильно очікувати, що молоді люди та їхні організації зможуть вирішити світові конфлікти. Молоді люди та їхні організації відіграють активну роль, виступаючи на захист більш серйозного обговорення та врахування необхідності перегляду принципів розроблення політики та складання програм, спрямованих на молодих людей в умовах конфлікту. Вони також можуть і далі робити позитивний внесок за допомогою освітньої та соціальної роботи. Проте, щоб обидва ці потенціали були втілені в життя, недостатньо просто створювати можливості для молоді. Також необхідна активна підтримка: політична воля ключових гравців/гравчинь, гроші, людські ресурси та позитивне висвітлення; інакше кажучи, необхідний розвиток усвідомлення молоддю її потенційної ролі як провідниці соціальних змін і надання їй довіри у вигляді суспільної підтримки. Щоб повністю використати потенціал молоді з трансформації конфліктів, дорослі організації мають продемонструвати довіру до молодих людей, інакше порочне коло стигматизації та взаємних звинувачень ніколи не буде зруйновано.

Альберт Ейнштейн говорив: «Зрештою, будь-який вид мирного співробітництва між людьми ґрунтується насамперед на взаємній довірі, і тільки потім – на таких інституціях, як суди та поліція. Це справедливо як для окремих людей, так і для держав. Основою ж довіри є чесний компроміс».⁶⁸

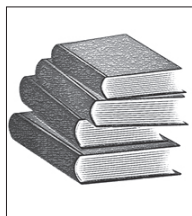
4.9 Висновок

У цьому розділі було здійснено спробу краще зрозуміти втручання в конфлікт, інакше кажучи, як працювати над конфліктом та зачіпати тему конфлікту з урахуванням специфіки роботи з молоддю. У наступному розділі ми розглянемо, як деякі з перерахованих підходів трансформуються в практичну діяльність, щоб зрозуміти, як втручатися в конфлікт і підходити до сучасних проблем конфліктів за участі молоді з погляду різних аспектів молодіжної роботи. Ми сподіваємося, що це спонукає вас кинути виклик поточному стану речей та включитися в процес зміни практики молодіжної роботи на користь соціально та політично конструктивної роботи, яка розширює права й можливості молодих людей стати провідниками/провідницями змін.

Джерело ресурсів: молодь працює з конфліктами



- Міжнародна організація «Інтернешнл Алерт». – www.international-alert.org
- Міжнародне бюро миру. – www.ipb.org
- Міжнародна амністія. – www.amnesty.org
- Інтернаціонал бригад, які борються за мир. – www.peacebrigades.org
- Міжнародна група з подолання криз. – www.crisisgroup.org
- Глобальне партнерство щодо попередження збройного конфлікту (GPPAC). – www.gppac.org
- Ініціатива щодо управління кризами. – www.cmi.fi
- Міжнародна асоціація з управління конфліктами. – www.iacm-conflict.org
- Партнерство із попередження конфліктів. – www.conflictprevention.net
- Міжнародна група з подолання криз. – www.crisisgroup.org



- Інститут з питань безпеки та розвитку. – www.isdp.eu
- Примирення після збройного конфлікту: довідник (Reconciliation after Violent Conflict: A Handbook, Стокгольм: International IDEA, 2003). Доступно за посиланням: www.idea.int/publications/reconciliation/upload/reconciliation_full.pdf.
- Майал Г. Трансформація конфлікту: багатопланове завдання (Miall H., Conflict Transformation: A Multi-Dimensional Task), Дослідницький центр Бергхофа з питань конструктивного врегулювання конфліктів, 2004. Доступно за посиланням: www.berghof-handbook.net/uploads/download/miall_handbook.pdf.
- Найгем Д., Леонгардт М. і Гайгалс С. Розвиток конфлікту: сім кроків для планування (Nyheim D., Leonhardt M. and Gaigals C. Development in Conflict: A Seven Step Tool for Planners). FEWER, International Alert, Saferworld, 2001. Доступно за посиланням: www.international-alert.org/pdf/tool.pdf.
- Як скасувати війну. Викладання у дусі культури миру (Learning to abolish war. Teaching toward a culture of peace). Серія книжок, доступних англійською, російською, арабською, албанською та французькою мовами.
- Запобігання конфліктам на Кавказі: Дійові особи, можливості відповіді та процес планування (Conflict Prevention in the Caucasus: Actors, Response Capacities and Planning Processes). EastWest Institute та FEWER, 2001. Доступно за посиланням: www.reliefweb.int/library/documents/2001/fewer-cauc-31dec.pdf.
- Бйорнехед Е. Теорія розвитку у попередженні та управлінні конфліктами (Björnehed E. Theory Development in Conflict Prevention and Conflict Management). Інститут Центральної Азії та Кавказу та Навчальна програма «Шовковий шлях». Упсала, 2005. Доступно за посиланням: www.silkroadstudies.org/new/docs/publications/2005/WP_April2005.pdf.
- Міллер К. А. Ти молодий лише раз. Введення у ненасильницьку боротьбу для молоді (Miller C. A. Only Young Once. An Introduction to Non-Violent Struggle for Youths). University for Peace, 2006. Доступно за посиланням: www.ureace.org/library/documents/nvtc_only_young_once.pdf.



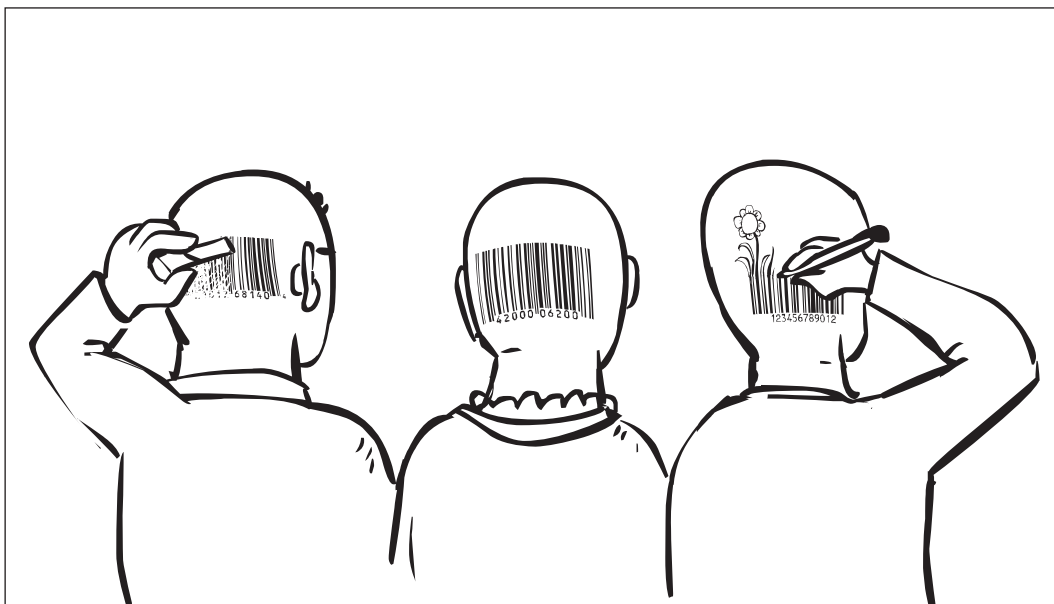
- У пошуку спільної платформи мови. – www.sfcg.org.
- Джерело інформації щодо вирішення конфліктів. – www.crinfo.org.
- Приклади кращої практики підтримки миру. – <http://pbpu.unlb.org/PBPS/Pages/Public/Home.aspx>.
- Альянс за трансформацію конфліктів. – www.conflicttransformation.org.

Дилема 11: Ідентичність

ДИЛЕМА

- « – Ви всі – індивідууми!
- Так, ми всі – індивідууми!
- Всі ви різні!
- Так, ми всі – різні!
- А я – ні!»

«Життя Брайана», «Летючий цирк Монті Пайтона», 1979 р.



За визначенням Енциклопедичного словника Вебстера, «ідентичність» – це «стан бути собою, а не кимось іншим».⁶⁹

Поняття «ідентичність» позначає цілком індивідуальне визначення людиною самої себе, тих рис, які відрізняють її від інших людських істот. Як співвідносяться ідентичність і конфлікт? Як це співвідношення проявляється в молодих людей і чому це важливо?

У психології ідентичність пов'язана із самосприйняттям людини. Її вважають важливою для самоповаги. Термін «ідентичність» пов'язаний зі здатністю людини до самоаналізу та самоусвідомлення.⁷⁰ І це має важливе значення для взаємодії людей у суспільстві. Соціологи/соціологині описують ідентичність як цілий спектр почуттів приналежності чи членства в групі, який визначає людину. Люди вчаться розуміти, що суспільство очікує від них певної поведінки залежно від індивідуальної ролі (індивідуальних ролей), яку (які) вони виконують. У підлітковому віці молоді люди експериментують. Це засіб формування ідентичності. Їм необхідно пристосовувати їхні ідеї про те, ким вони є, до соціальних очікувань ширшого суспільства, зокрема батьків, учителів/учительок, друзів/подруг та представників/представниць влади (наприклад, місцевого уряду чи поліції).

Ідентичність, однак, – це насамперед індивідуальний, особистий процес. Усім у якийсь момент доводиться ухвалювати рішення про те, ким вони хочуть бути чи ким вони є. Хтось більше ідентифікує себе з одними групами, ніж з іншими, з політичними ідеями, культурами, традиціями чи переконаннями. Суспільства часто значною мірою впливають на таку ідентифікацію, тиснучи на людей, щоб вони зробили усвідомлений вибір. У більшості країн влада накладає зобов'язання щодо інтеграції на тих, хто хоче отримати громадянство. Це пов'язано з відчуттям «приналежності» цих нових громадян/громадянок до культури цієї країни. Ерік Еріксон описує різні стадії «кризи ідентичності», через яку проходять усі люди в природному процесі розвитку. На його думку, це один із найважливіших конфліктів, з яким стикаються люди.⁷¹ Сьогодні поняття кризи ідентичності часто вживають щодо молодих людей, які належать до меншин або іммігрантських спільнот і зазнають труднощів у самоідентифікації у зв'язку з очікуваннями більшості суспільства, у якому вони живуть, та у зв'язку з культурою їхніх батьків чи бабусь і дідусів. Тому ідентичність може спричинити конфлікт між людьми, а також усе-редині самої людини.

У сучасній політиці ідентичність найчастіше згадують у зв'язку з національними, культурними й навіть етнічними особливостями. У багатокультурних суспільствах, де люди з різною культурною спадщиною та походженням живуть разом, але при цьому не обов'язково спілкуються або співпрацюють, і де імміграцію почали сприймати як проблему, різні ідентичності (як-от національність, віросповідання чи громадянство) можуть інтерпретувати як бар'єри на шляху соціальної інтеграції. За таких обставин різницю в ідентичності починають сприймати як причину конфліктів і соціальних заворушень.⁷² Водночас політика у сфері ідентичності зачіпає не лише культуру. Ми часто забуваємо про її сексуальні, гендерні, релігійні та професійні аспекти. Різні аспекти ідентичності можуть конфліктувати між собою в житті людини, наприклад, якщо ти гомосексуал/лесбіянка і при цьому практикуючий член/практикуюча членкиня якоїсь релігійної спільноти, або якщо ти мати й водночас націлена на кар'єру жінка. Ці проблеми ідентичності можуть спричинити додатковий тиск на людину. Вони серйозно впливають на те, як суспільство взаємодіє з певними групами та спільнотами людей. Такі проблеми ідентичності часто потребують особливої уваги та законодавчого регулювання.

Який взаємозв'язок між різними ідентичностями та конфліктом? Типовий приклад – взаємини меншості та більшості. З одного боку, спільноти релігійних та іммігрантських меншин решт суспільства може розглядати як загрозу. Це може статися через те, що вони проживають у компактних зонах, що їх сприймають як закриті для людей, які не належать до цієї спільноти, через те, що між собою вони не розмовляють мовою більшості, або тому що, як вважають, вони не приймають цінностей більшості суспільства. З іншого боку, спільноти меншин часто бояться, що, якщо вони «ще більше інтегруються» в суспільство або почнуть поводитися як «місцеві», то втратять власну культурну ідентичність. Конфліктний потенціал очевидний. Кожна зі сторін боїться, що інша відповідь насильством, якщо їй буде кинуте виклик.

Попри спроби деяких теоретиків/теоретикинь представити ідентичність як основну причину соціальних конфліктів сучасності,⁷³ одні лише культурні аргументи не в змозі відповісти на питання, які відмінності є непереборними, а з якими можна працювати за допомогою переговорів і компромісів. Численні інші експерти/експертки заявляють, що для пояснення причин конфліктів і насильства, яке часто їх супроводжує, набагато важливіше значення мають економіка, конкуренція за ресурси та структурні проблеми. Вони вважають, що, хоча культурні відмінності та різні ідентичності можуть розділяти людей, такий поділ є лише необхідною (але недостатньою) умовою виникнення конфлікту.

Старші представники/представниці спільнот часто вважають, що молоді члени/членкині цих спільнот втрачають традиційні моральні цінності та розбещені через розпусту й культуру споживання. Молоді члени/членкині меншин стикаються з дилемою: як поводитися з однолітками та з батьками, як бути прийнятими конкретною культурною групою та суспільством загалом. Потенціал конфлікту існує на всіх рівнях – між членами/членкинями різних спільнот (міжкультурний), між членами/членкинями однієї спільноти (конфлікт поколінь та міжособистісний конфлікт) і навіть усередині однієї людини (внутрішній конфлікт).

Конфліктний потенціал ідентичності створює також проблеми у практиці молодіжної роботи в багатокультурному середовищі та в міжнародній молодіжній роботі. Керувати багатокультурними групами, які складаються з молоді чи то однієї країни, чи різних країн, вельми непросто: підозрілість, страх невідомого, мовний бар'єр та упередження можуть вплинути на динаміку розвитку групи. Попри поширені уявлення, молоді люди далеко не завжди виявляють інтерес до людей, не схожих на них, що часто ускладнює спілкування та взаємодію в ситуаціях молодіжної роботи. На ситуації молодіжної роботи також значно впливає загальний контекст конфлікту в цій країні або між країнами, коли пропаганда, насильство та жахи війни роблять нормою підозрілість, сегрегацію й ненависть між людьми різного походження. Тому перед молодіжним працівником / молодіжною працівницею стоїть непросте завдання спонукати молодих людей до активної взаємодії, щоб вони змогли подолати їхні страхи й упередження та рухатися в напрямку взаємного визнання й поваги.

Примітки

1. Визначення «парадигми» наведено в глосарії.
2. Визначення «стримання» наведено в глосарії.
3. Теорію стримування критикують за властиві їй припущення щодо мотивації та можливих дій опонентів/опоненток. По-перше, неможливо стримати опонентів/опоненток, якщо вони налаштовані на самознищення чи мають психологічні розлади. По-друге, дипломатичні непорозуміння та/або протилежні політичні ідеології можуть сформувати в опонентів/опоненток думку, що загроза важливіша, ніж вона є насправді, а отже, призвести до небезпечної ескалації. По-третє, військове нарощування збільшує дефіцит бюджету, розбудову військово-промислового комплексу та обмеження громадянських свобод.
4. Докладніше про «холодні» чи «латентні», «гарячі» чи «явні» конфлікти див. у цьому розділі, с. 108.
5. Еванс Г. Попередження конфліктів: Десять уроків, які ми засвоїли. Заключна промова на конференції Товариства з питань миру та конфліктів Торонтського університету. До того, як почалася криза: попередження конфліктів, управління кризовими ситуаціями та превентивна дипломатія у XXI столітті (Evans G., Conflict Prevention: Ten Lessons We Have Learned – Closing Keynote Address to the University of Toronto Peace and Conflict Society Conference Before the Crisis Breaks: Conflict Prevention, Crisis Management and Preventive Diplomacy in the 21st Century). Торонто, 4 лютого 2007 року. Стенограма доступна за веб-адресою: www.crisisgroup.org/.
6. Кувер В. та ін. *Посібник з ресурсів для проживання революції* (Coover V. et al. *Resource Manual for Living a Revolution*. Філадельфія: New Society Press, 1978).
7. Галтунг Дж. *Мир мирними засобами* (Galtung J. *Peace By Peaceful Means*. Лондон: Sage, 1996. С. 89 – 90).
8. Ледерах Дж.-П. *Маленька книга трансформації конфліктів* (Lederach J.-P. *The Little Book of Conflict Transformation*. Торонто: Good Books, 2003).
9. Рамсботем О., Вудгаус Т. і Міалл Т. *Сучасне вирішення конфліктів: попередження, управління та трансформація смертельних конфліктів* (Ramsbotham O., Woodhouse T. and Miall T. *Contemporary Conflict Resolution: The Prevention, Management and Transformation of Deadly Conflicts*. Оксфорд: Polity, 2005. 2-е вид.).
10. Ледерах Дж.-П. та Мейз М. Трансформація конфлікту (Lederach J. P. and Maiese M. Conflict Transformation). Опубліковано онлайн за адресою: За межами непереборності: база знань про більш конструктивні підходи до деструктивного конфлікту (Beyond Intractability: knowledge base on more constructive approaches to destructive conflict), 2003 р. Посилання: www.beyondintractability.org/essay/transformation/.
11. Виступ на телепрограмі «Ларрі Кінг наживо» (Larry King Live), 16 травня 2000 р., оригінал цитати за посиланням: www.notable-quotes.com/t/terrorism_quotes.html.
12. Визначення «тероризму» наведено в глосарії.
13. Нельсон Мандела був першим президентом Південної Африки, якого обрали в ході повноцінних представницьких демократичних виборів. Він обіймав цю посаду з 1994 до 1999 року. До цього Мандела був активістом руху проти апартеїду та лідером збройного крила Африканського національного конгресу «Умконто ве Сізве». Південноафриканські суди визнали Манделу винним за звинуваченням у диверсії, а також інших злочинах, скоєних у той час, коли він очолював рух проти апартеїду. Мандела провів у в'язниці 27 років. Більше інформації за посиланням: www.nelsonmandela.org.
14. Державний департамент США. Зразки глобального тероризму 2003 (US Department of State. Patterns of Global Terrorism 2003) (Вашингтон, округ Колумбія, 2004). Доступ за посиланням: www.state.gov/documents/organization/31912.pdf.
15. Урдал Г. Диявол у демографії: вплив різкого збільшення кількості молоді на внутрішній збройний конфлікт, 1950 – 2000 рр. Документи соціального розвитку: Документ із попередження конфліктів і відновлення № 14 (липень), Світовий банк, Вашингтон, округ Колумбія, 2004. (Urdal H. The Devil in the Demographics: The Effect of Youth Bulges on Domestic Armed Conflict, 1950 – 2000. Social Development Papers: Conflict Prevention & Reconstruction Paper No. 14 (July)), Світовий банк, Вашингтон, округ Колумбія, 2004 р. Доступ за посиланням: www.prio.no/Research-and-Publications/Publication/?oid=57846.
16. Нельсон Д. Л. та Квік Дж. К. *Організаційна поведінка: Основи, реалії та виклики* (Nelson D. L. and Quick J. C. *Organisational Behaviour: Foundations, Realities and Challenges*. South-Western College, 2006).
17. Докладніше про фази до, під час і після конфлікту див. у Розділі 3, с. 88 та в глосарії.
18. Докладніше про це див. конфліктну дилему щодо нейтралітету, С. 133.
19. Андерсон М. Б. *Не нашкодь: Як допомога може сприяти миру або війні* (Anderson M. B. *Do No Harm: How Aid Can Support Peace or War*. Боулдер: Lynne Rienner Publishers, 1996).
20. Докладніше про це див. в обговоренні конфлікту як айсбергу та в дереві конфліктів у Розділі 3, с. 68 та с. 77.
21. Гарячі та холодні конфлікти іноді також називають відкритими та закритими, видимими та невидимими. Детальніше про це див.: Гласл Ф. Управління конфліктами (Glasl F. *Konfliktmanagement*. Берн/Штутгарт: Paul Haupt Verlag, 2002).
22. Фішер С. та ін. *Робота з навичками конфлікту та стратегіями дій* (Fisher S. et al., *Working with Conflict Skills and Strategies for Action*. Лондон: Zed Books, 2006).
23. Див. «Не нашкодь» у цьому розділі. Адаптовано з роботи Фішера С. та ін., с. 83.
24. Платон (427 – 347 до н.е.) – давньогрецький філософ. Цю цитату наведено з джерела: www.brainyquote.com/quotes/authors/p/plato.html.
25. Губерт М. Блейлок. *Влада і конфлікти: До загальної теорії* (Blalock H. M., *Power and Conflict: Toward a General Theory*. Ньюбері-Парк, Каліфорнія: Sage, 1989).

26. Макс Вебер (1864 – 1920) – один із засновників сучасної соціології. Цю цитату див. у: Валліманн І., Татсіс Н., Зіто Дж. Про визначення влади Макса Вебера (Wallimann I., Tatsis N. C. and Zito G. V. On Max Weber's Definition of Power). *Соціологічний вісник (Journal of Sociology)*. 1977. № 13. С. 231 – 235.
27. Дуган М. А. Влада (Dugan M. A. Power). На вебсайті Beyond Intractability, доступно для завантаження: www.beyondintractability.org/essay/Power/?nid=1168.
28. Кінг молодший, М. А. Куди ми йдемо звідси? У: Карсон К. (ред.) *Заклик до сумління: Знакові промови Мартіна Лютера Кінга молодшого* (King, Jr M. L. Where Do We Go From Here? in Carson C. (ed.), *A Call to Conscience: The Landmark Speeches of Martin Luther King, Jr.* Нью-Йорк: IPM/Warner Books, 2001). Доступ онлайн: http://mlk-kpp01.stanford.edu/index.php/kingpapers/article/where_do_we_go_from_here.
29. Just Associates. Влада: Концепції перегляду влади для досягнення справедливості, рівності та миру (Power: Concepts for Revisioning Power for Justice, Equality and Peace). *Making Change Happen*. 2006. №. 3. Доступ онлайн: www.justassociates.org/publications_files/MCH3.pdf.
30. Джин Шарп – політолог і засновник Інституту ім. Альберта Ейнштейна, неприбуткової організації, яка сприяє використанню ненасильницьких дій у конфліктах у всьому світі. Див.: www.aeinstein.org/.
31. Мартін Б. Теорія влади Джина Шарпа (Martin B. Gene Sharp's Theory of Power). *Journal of Peace Research*. 1989. № 2. Т. 26. С. 213 – 222. Доступ онлайн: www.uow.edu.au/arts/sts/bmartin/pubs/89jpr.html.
32. Для детальної інформації дивіться есе «Влада і боротьба» («Power and Struggle»), доступне для завантаження за адресою: www.fragmentsweb.org/TXT2/p_srevtx.html. Психологію влади та послуху широко досліджували в знаменитому експерименті Мілграма в 1960-х роках. Більше інформації на вебсайті: www.cba.uri.edu/Faculty/dellabitta/mr415s98/EthicEtclinks/Milgram.htm. Роман Жозе Сарамаго 1995 року «Сліпота» та однойменна екранізація 2008 року (у головних ролях Джуліанна Мур і Денні Гловер) описує масову епідемію незрозумілої сліпоти, яка спричиняє розпад організованого суспільства, і досліджує питання влади, корупції та послуху. Див.: www.blindness-themovie.com/.
33. Форбріг Дж. та Демес П. (ред.). *Відновлення демократії. Громадянське суспільство та виборчі зміни в Центральній та Східній Європі* (Forbrig J. and Demes P. (eds), *Reclaiming Democracy. Civil Society and Electoral Change in Central and Eastern Europe*) (Німецький фонд Маршалла Сполучених Штатів, Вашингтон, округ Колумбія, і Братислава, 2007).
34. Шарп Дж. *Політика ненасильницьких дій* (Sharp G., *The Politics of Non-Violent Action*. Манчестер, Нью-Йорк: Extending Horizons Books, Porter Sargent Publishers, 1973).
35. Згідно з «Барометром конфліктів 2008» («Conflict Barometer 2008»), опублікованим Інститутом дослідження міжнародних конфліктів при кафедрі політології Гейдельберзького університету, Німеччина, у 2008 році було нараховано 345 конфліктів. Окрім 39 конфліктів, які вели із застосуванням масового насильства, 95 конфліктів вели зі спорадичним застосуванням насильства, тому їх класифікували як кризи. Натомість було підраховано 211 ненасильницьких конфліктів, які можна розділити на 129 явних і 82 латентних конфлікти. Дослідження «Барометр конфліктів» доступне за адресою: <http://hiik.de/en/konfliktbarometer/index.html>.
36. Див. с. 36.
37. Докладніше про це див. конфліктну дилему щодо миру, с. 65. Також див. визначення «позитивний мир» у глосарії.
38. Див.: www.eycb.coe.int, щоб отримати додаткову інформацію про Програму з освіти молоді з прав людини Директорату молоді та спорту Ради Європи та про «Компас».
39. Резюме проєктів, підтриманих Європейським молодіжним фондом під час кампанії у 2006 та 2007 роках, наведено в додатках «Усі різні – усі рівні, як це зробити», Рада Європи, 2008 р. Їх можна отримати за запитом до Директорату молоді та спорту (youth@coe.int).
40. Десмонд Мпіло Туту – південноафриканський священник та активіст, відомий противник апартеїду в Південній Африці, а потім голова Комісії правди та примирення. За активний захист прав людини, кампанії за права пригноблених і боротьбу зі СНІДом, гомофобією, бідністю та расизмом він отримав Нобелівську премію миру в 1984 році. Більше інформації за посиланням: www.tutu.org.
41. Додаткову інформацію про ці рухи та використання ними ненасильства див.: Чіклет К. Отпор!: Молодь, яка скинула Мілошевича (Chiclet C. Otpor!: The Youths Who Booted Milosevic). *Кур'єр ЮНЕСКО* (UNESCO Courier. Париж: ЮНЕСКО, 2001). Доступ онлайн: www.unesco.org/courier/2001_03/uk/droits.htm та Демес П. і Форбріг Дж. Громадянська кампанія «Пора»: Прийшов час демократії в Україні (Demes P. and Forbrig J. The Civic Campaign Pora: It's Time for Democracy in Ukraine). У збірці: Аслунд А. та Макфол М. (ред.). *Витоки української помаранчевої революції* (Aslund A. and McFaul M. (eds), *Origins of the Ukrainian Orange Revolution*. Вашингтон, округ Колумбія: Фонд Карнегі за міжнародний мир (Carnegie Endowment for International Peace, 2006. С. 85 – 101).
42. Більш детально див.: http://afroamhistory.about.com/od/martinlutherking/a/mlks_philosophy.htm.
43. Більше про геноцид в Руанді загалом див.: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/1288230.stm>; про роль радіо в пропаганді див.: http://en.wikipedia.org/wiki/Rwandan_Genocide.
44. На момент написання документа в середині 2009 року свобода ЗМІ в Білорусі залишається дуже обмеженою. Білоруський уряд контролює більшість каналів ЗМІ, а свобода вираження поглядів як окремих осіб, так і засобів масової інформації обмежена. Додаткову інформацію про свободу ЗМІ та права людини див.: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1435271&Site=CommDH&BackColorInternet=FEC65B&BackColorIntranet=FEC65B&BackColorLogged=FFC679;www.freedomhouse.org/template.cfm?page=22&year=2008&country=7351>; <http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta03/errec1589.htm>; <http://assembly.coe.int/main.asp?link=http://assembly.coe.int/documents/adoptedtext/ta04/ERES1372.htm>; www.democraticbelarus.eu/.

45. Див. с. 48.
46. Вир П. Регулювання конфліктів (Wehr P., *Conflict Regulation*. Боулдер: Westview, 1979). Оригінал посібника з картографування доступний за посиланням: www.campus-adr.org/Webquest/Wehr.htm
47. Детальніше див.: Трикутник ABC у Розділі 3, с. 77.
48. Корнеліус Г., Фер Ш., *Виграти можуть усі: Як конструктивно реагувати на конфлікт* (Cornelius H. and Faire S., *Everyone Can Win: Responding to Conflict Constructively*. Нью-Йорк: Simon and Schuster, 2006).
49. Данте Аліґ'єрі (1265 – 1321) – італійський поет, найвідоміший твір якого «Божественна комедія» вважають одним з найвеличніших літературних творів, написаних італійською мовою, і шедевром світової літератури.
50. Конвенція (V) про права та обов'язки нейтральних держав та осіб у разі сухопутної війни. Гаага, 18 жовтня 1907 р. Повний текст: www.icrc.org/ihl.nsf/FULL/200?OpenDocument.
51. Зеллентін А. Нейтралітет як подвійний принцип (Zellentin A. Neutrality as a Twofold Principle): стаття для Монреальського університету. Доступ онлайн: www.creum.umontreal.ca/IMG/doc/zellentin.doc.
52. Монтефіоре А. *Нейтралітет і неупередженість* (Montefiore A. *Neutrality and Impartiality*. Нью-Йорк: Cambridge University Press, 1975).
53. Вир П. і Ледерах Дж. П. *Посередництво в конфлікті в Центральній Америці* (Wehr P. and Lederach J. P. *Mediating Conflict in Central America*). *Journal of Peace Research*. 1991. № 1. Т. 28. С. 85 – 98.
54. Ріфкін Дж., Міллен Дж. та Кобб С. До нового дискурсу для медіації: Критика нейтралітету (Rifkin J., Millen J. and Cobb S. *Toward a New Discourse for Mediation: A Critique of Neutrality*). *Conflict Resolution Quarterly*. 1991. № 2. Т. 9. С. 151 – 164.
55. Десмонд Мпіло Туту – південноафриканський священник та активіст, став відомий у 1980-х роках як противник апартеїду в Південній Африці. Очолював Комісію правди та примирення. Активний захисник прав людини й кампанії за права пригноблених, боротьби зі СНІДом, гомофобією, бідністю й расизмом. Отримав Нобелівську премію миру в 1984 році. Цитату наведено з джерела: http://thinkexist.com/quotation/if_you_are_neutral_in_situations_of_injustice-you/200264.html.
56. Рішення на основі співпраці в цьому випадку може бути таким, що ви й інша особа просто поміняєтеся місцями. В інструкції не сказано, що ви не можете переходити на бік іншої людини. Думка про те, що це заборонено, зазвичай є результатом нашого конкурентного мислення. Завдання вправи – мислити нестандартно.
57. Див. підрозділ про ескалацію та деескалацію конфлікту в Розділі 3, с. 80.
58. Цю модель розробив американський психолог Маршалл Розенберг. Детальна інформація за посиланням: www.nonviolentcommunication.com.
59. Більше про активне слухання тут: www.colorado.edu/conflict/peace/treatment/active.htm.
60. Детальніше про ескалацію та деескалацію конфлікту див. у Розділі 3, с. 80.
61. Див. www.eubios.info/biodict.htm.
62. Паттон Б., Урі В. і Фішер Р. *Як досягти «так»: переговори без поступки* (Patton B., Ury W. and Fisher R., *Getting to Yes: Negotiating Agreements Without Giving In*. Нью-Йорк: Penguin Books, 2004).
63. Додаткову інформацію щодо навчання молоді та трансформації конфліктів, включно з методами медіації див. за посиланнями: www.netuni.nl/tnu/moz та www.berghof-center.org/std_page.php?LANG=e&id=13.
64. Визначення дипломатії другого рівня див. у глосарії та в цьому розділі, с. 115.
65. *Молодь і насильницькі конфлікти – суспільство та розвиток у часи кризи / Бюро ПРООН з попередження криз і відновлення (Youth and Violent Conflict – Society and Development in Crisis*. Нью-Йорк: ПРООН, 2006. С. 31).
66. *Молодь і конфлікти – інструментарій для втручання / Відділ з управління конфліктами та пом'якшення їх наслідків, USAID (Youth and Conflict – A Toolkit for Intervention*. Вашингтон: USAID, округ Колумбія, 2004. С. 10 – 12).
67. Один багатообіцяючий новий підхід розробив Директорат молоді та спорту Ради Європи в контексті його роботи з просування Переглянутої хартії про участь молодих людей у на місцевому й регіональному житті. Ця програма, названа RMSOS, передбачає, що будь-яка молодіжна політика має враховувати права, засоби, простір, можливості та підтримку, доступні для того, щоб підтримати участь молодих людей з метою досягнення успіху. Її було розроблено для підготовки молодіжних лідерів/лідерок і державних службовців/службовиць, відповідальних за молодіжну політику в місцевій владі, до того, як сприяти участі молоді на місцевому рівні. Детально за посиланням: www.coe.int/t/dg4/youth/Resources/Publications/Presentations/072_Have_your_say_en.asp.
68. Альберт Ейнштейн для телевізійної програми Елеонори Рузвельт про наслідки водневої бомби, 13 лютого 1950 р. На сайті: www.spaceandmotion.com/Albert-Einstein-Quotes.htm.
69. Видання 1996 р. С. 950.
70. Лірі М. Р. та Тенгні Дж. П. *Довідник із питань ідентичності та самого себе* (Leary M. R. and Tangney J. P., *Handbook of Self and Identity*. Нью-Йорк: Guilford Press, 2003).
71. Еріксон Е. Г. Роздуми про інакомислення сучасної молоді (Erikson E. H. *Reflections on the Dissent of Contemporary Youth*). *Міжнародний журнал психоаналізу (International Journal of Psychoanalysis)*. 1970. 51. С. 11 – 22.
72. Гарцке Е. та Гледіч К. С. Ідентичність та конфлікт: Зв'язки, які пов'язують, і відмінності, які розділяють (Gartzke E. and Gleditsch K. S. *Identity and Conflict: Ties that Bind and Differences that Divide*. Університет Есекса, Каліфорнійський університет, Сан-Дієго, CSCW і PRIO, 2005).
73. Прекрасним прикладом цієї думки є слова Семюела П. Гантінгтона: «Моя гіпотеза полягає в тому, що фундаментальне джерело конфлікту в цьому новому світі не буде мати насамперед ідеологічний чи переважно економічний характер. Саме культурний аспект спричинятиме значні розбіжності між людством і стане домінуючим джерелом конфліктів». Гантінгтон С. П. *Зіткнення цивілізацій та перетворення світового порядку* (Huntington S. P. *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*. Нью-Йорк: Simon and Schuster, 1996).

5. Діяльність і заходи

5.1 Вступна частина

Цей розділ присвячений практичним способам роботи над конфліктом, з конфліктом і над питаннями трансформації конфлікту в межах молодіжної роботи шляхом проведення заходів неформальної освіти. У першій частині розділу представлені основні ідеї щодо того, як працювати в контексті неформальної освіти та молодіжної роботи. Ми звертаємо увагу на деякі основні принципи роботи з молодими людьми над питаннями конфліктів та проведення запропонованих вправ, описаних у цьому розділі. У другій частині пропонуємо огляд різних вправ, даємо поради щодо їх прочитання та розуміння, описуємо самі вправи й наводимо інструкції щодо їх проведення.

5.2 Як працювати з цим розділом?

5.2.1 Робота з конфліктом та трансформацією конфлікту в контексті неформальної освіти з молодими людьми

Молоді люди та молодіжні працівники/працівниці, які щодня активно працюють з проблемами конфліктів, знають, наскільки вони багатогранні, однак створити для інших молодих людей можливості навчатися через рефлексію та пізнання себе й сутності конфлікту може виявитися непростим завданням. Мета цього розділу, що присвячений заходам і діяльності, – надати молодіжним працівникам/працівницям і лідерам/лідеркам, які в їхній щоденній роботі мають справу з конфліктами або пов'язаними з ними проблемами, ресурси, які допоможуть їм прозоро й конструктивно працювати з конфліктом шляхом проведення заходів неформальної освіти, якщо та щойно такий конфлікт виникне в контексті їхньої молодіжної роботи, з огляду на все, що ми обговорили та дізналися про конфлікти в попередніх розділах.

Перш ніж ви спробуєте проводити будь-які вправи, викладені в цьому розділі, рекомендуємо вивчити теоретичну базу конфліктів (Розділи 3 і 4), зосередивши увагу на підрозділі, присвяченому різним підходам до втручання в конфлікт (Розділ 4). У зазначених розділах ми досліджуємо проблеми конфліктів та їх трансформації в безпосередньому зв'язку з молодіжною роботою.

Аналіз того, як проблеми конфліктів співвідносяться з конкретними ситуаціями молодіжної роботи, суттєво допоможе вам в ухваленні рішення про те, які заходи найбільше підходять для використання у вашій молодіжній групі, під час тренінгу чи семінару. Тому, попри те, що в принципі ви можете використовувати цей розділ, навіть не маючи серйозного досвіду попередньої роботи й навіть не прочитавши цей довідник повністю, концептуальні положення, викладені в попередніх розділах, є важливими теоретичними засадами для проведення запропонованих заходів з користю.

Когось із вас, можливо, турбує питання, який метод найкращий? В принципі, «поганих» методів немає. Якщо учасники/учасниці не реагують так, як ви очікували, або як викладено в поданих описах заходів, цьому можуть бути дві причини. По-перше, метод може не відповідати цій групі або цілям цього заняття. Це означає, що він не відповідає навчальним потребам учасників/учасниць і їм важко включитися в нього. По-друге, метод міг бути профасилітований погано або неповно, що зазвичай призводить до ситуацій, коли учасники/учасниці замислюються, навіщо вони мають це робити, і не розуміють, як включитися в цю діяльність. У таких ситуаціях вам як фасилітатору/фасилітаторці, необхідно проаналізувати, що з цим робити. Можливо, слід ще раз подумати про те, наскільки ця вправа є доречною і що можна змінити в її проведенні.

Мета цього розділу – допомогти вам зрозуміти, що процес навчання не може складатися з довільного проведення запропонованих вправ, одна за іншою. Для успіху навчального процесу вкрай важливо, щоб фасилітатор/фасилітаторка ретельно продумав/продумала й вирішив/вирішила, чого він/вона хоче досягти. На підставі цього можуть бути обрані конкретні вправи, які ви проводитимете в тому порядку, який відповідає цілям навчання та збалансованій подачі різних методик, наприклад, немає сенсу проводити кілька рольових ігор поспіль у межах однієї програми семінару, присвяченого використанню інструментів комунікації в трансформації конфлікту, навіть якщо метою є навчання учасників/учасниць активного слухання в «реальній ситуації». Зрештою учасники/учасниці втомляться і їм набридне робити одне й те саме. Тому буде значно краще, якщо ви застосовуватимете різноманітні методики. Для досягнення поставленої мети завжди існує кілька різних методів.

Будь-який конфлікт – це делікатне питання. Молоді люди часто сприймають його як проблему, якої їх вчили уникати, однак, як ми вже не раз говорили в цьому довіднику, ми не вважаємо конфлікт негативним або позитивним явищем. Підхід, якого ми дотримуємося в цьому довіднику, розглядає конфлікт як життєву реальність. Водночас той спосіб, яким ми впораємося із цим конфліктом, може дати позитивний чи негативний результат. У разі позитивного результату конфлікт може стати каталізатором для роздумів, творчого підходу й навіть соціальних змін. У разі негативного результату він може вилитися в агресію та насильство. Беручи це до уваги, ми вважаємо, що молодіжну роботу, яка намагається зачіпати питання, пов'язані з конфліктами й, тим більше, питання трансформації конфліктних ситуацій, необхідно планувати та проводити на основі відповідальності, етики та делікатного підходу.

Тому фасилітаторам/фасилітаторкам вправ, представлених у другій частині цього розділу, необхідно взяти до уваги такі поради:

- використання цього довідника не передбачає наявності серйозного досвіду молодіжної роботи або роботи з конфліктами, однак це не означає, що воно не передбачає усвідомленого застосування. Молодіжна робота з конфліктом та його трансформацією складна і, залежно від контексту, може мати наслідки для залучених до неї молодих людей. Як відповідальний молодіжний працівник / відповідальна молодіжна працівниця або лідер/лідерка ви маєте переконатися, що заходи, які ви проводите, відповідають ситуації, умовам та обставинам, у яких знаходиться ваша група, що вони проходять в умовах повної безпеки, відповідно до етичних норм і що ви створили безпечну атмосферу, яка сприяє повноцінній участі молодих людей;
- робота з конфліктом та трансформацією конфлікту вимагає, серед іншого, наявності спеціальних компетентностей – знань і сучасного розуміння теорії конфліктів та їх реалій; чутливості та гнучкості до емоційних реакцій, які робота над конфліктом може пробудити у вашій групі, та ознайомлення з багатьма різноманітними методами проведення заходів. Це означає, що молодіжний працівник / молодіжна працівниця або лідер/лідерка, який/яка планує роботу над конфліктом та трансформацією конфлікту, має бути готовий/готова розібратися насамперед у собі й, можливо, переглянути власні переконання та цінності у світлі запланованої роботи з конфліктом. Запропоновані заходи вимагають від учасників/учасниць критичного переосмислення багатьох речей. Тому молодіжні працівники/працівниці та лідери/лідерки, які їх проводять, мають бути готові самі пройти через аналогічний процес самоаналізу;
- такий самий самоаналіз необхідний і при виборі вправ. Вам необхідно врахувати рівень компетентності, потрібний для проведення обраного вами заходу, тобто ви маєте подумати про те, наскільки впевнено ви почуваетесь в цьому відношенні. Якщо ви ніколи раніше не практикували таку вправу, однак бажаєте провести її у вашій групі, може бути корисно спочатку зробити це з групою ваших колег у вашій організації. Так ви зрозумієте, з чим ви можете зіткнутися під час проведення заходу в групі молодих людей;

- ми розпочали цей довідник зі згадування важливості конкретного контексту й цим же його і закінчуємо: цей довідник дає вам рекомендації про те, як підійти до роботи з конфліктом та до трансформації конфлікту з молодими людьми в контексті неформальної освіти. Водночас це лише загальні рекомендації, які не можуть замінити досвіду роботи на місцях і знання реальних конфліктних ситуацій, хоч би якими вони були. Тому використання цього довідника вимагає творчого підходу: ви самі маєте вирішити, які ідеї та результати досліджень, представлені в теоретичних розділах, і які вправи відповідають або, що ще важливіше, не відповідають конкретному контексту, у якому ви працюєте. Це означає, що вам необхідно використовувати в роботі реальні приклади з реальних життєвих ситуацій, з якими ваші молоді люди зможуть себе ідентифікувати: починаючи з роботи громадських організацій, з політичних подій на місцевому та національному рівні, з подій повсякденного життя, що є важливими для молодих людей, з якими ви працюєте.

5.2.2 Неформальна освіта з молодими людьми

Цей довідник, як і всі інші в серії Партнерства, розроблено на основі досвіду реальної молодіжної роботи та реальної практики неформального навчання молодих людей. Він має на меті допомогти тим, хто проводить заходи неформальної освіти для молоді, а також слугувати ресурсом для розвитку системи неформального навчання молодих людей.

За визначенням Глосарію термінів Молодіжного партнерства, неформальне навчання – це цілеспрямоване та при цьому добровільне навчання, що його проводять у найрізноманітніших умовах і в межах подій, у яких викладання, тренінг і навчання не обов'язково є єдиною формою діяльності. Такі умови та події можуть мати періодичний або тимчасовий характер, а заходи й курси можуть проводити професійні фасилітатори/фасилітаторки (як-от молодіжні тренери/тренерки) або непрофесіонали (як-от молодіжні лідери/лідерки). Заходи й курси проводять відповідно до планів, але найчастіше їх не організовують як складову частину звичайних освітніх циклів або навчальних програм. Вони зазвичай спрямовані на конкретні цільові групи, але рідко документують чи оцінюють результати навчання або успішність у звичайній наочній формі.¹

Як зазначено в довіднику «Основи навчання» («Т-Kit on Training Essentials»), для навчання в контексті неформальної освіти характерні такі ознаки:

- переконання в тому, що молодь має бути наділена правами й можливостями повноцінної участі в житті громад і спільнот у дусі поваги до гідності та рівності всіх людей. Цей аспект передбачає прихильність до ідеї багатокультурних суспільств, що існують у сучасній Європі;
- добровільність участі;
- спрямованість на тих, хто навчається, коли враховують потреби та інтереси учасників/учасниць;
- використання досвіду учасників/учасниць та його співвідношення з конкретною ситуацією, у якій вони опинилися;
- процес орієнтований на дію із зосередженням уваги на тих, хто поширює інформацію (мультиплаєрів/мультиплаєрок);
- здобуття навичок, компетентностей і знань, що має зумовлювати зміни усвідомлення, ставлення або поведінки;
- використання досвіду чи практики, емоційне залучення та інтелект (рука, серце та голова);
- непрофесійний характер навчання, проте знання, засвоєні в процесі неформальної освіти молоді, мають важливе значення для майбутнього особистісного та професійного зростання. Особистісний і суспільний розвиток є важливими елементами освітнього процесу;
- необов'язкове оцінювання результатів навчання конкретних учасників/учасниць;
- необхідність урахування специфічних цінностей і поглядів організації, у межах якої проводять навчання, а також середовища та цільової групи.²

Тим, хто бажає використовувати вправи, представлені в цьому розділі, важливо розуміти освітню концепцію та підхід, на основі яких вони були розроблені. Неформальна освіта в європейському молодіжному секторі ставить перед собою не лише завдання вироблення компетентностей і професіоналізму. Також її завданням є просування базових цінностей молодіжного сектора: прав людини, демократії, інклюзії, миру та соціальної згуртованості. Молодих людей сприймають як головних провідників/провідниць змін у тому, що стосується цих базових цінностей. Вони можуть змінити суспільства, у яких живуть, завдяки активній участі та громадянському активізму. Проявам активної громадянської позиції часто передують особистісні зміни, які можуть бути результатом заходів неформальної освіти молодих людей.

У царині конфліктів та їх трансформації це означає, що, використовуючи підходи та принципи неформальної освіти, ми створюємо освітнє середовище, у якому молоді люди можуть без побоювання експериментувати з ідеями та взаєминами, які вони інакше ніколи б не змогли випробувати через страх або засудження. Це означає, що ми намагаємося відчувати конфлікт, краще зрозуміти його та за допомогою конкретних дій виявити його позитивний потенціал. Це означає, що ми намагаємося кинути виклик стереотипам та упередженням щодо самих себе, інших людей і ворогів. А ще це означає, що ми шукаємо конструктивні підходи до управління та трансформації конфліктних ситуацій, щоб уникнути негативних наслідків та отримати позитивний досвід. Безперечно, це непросте завдання.

І, нарешті, така робота з неформальної освіти молодих людей тісно пов'язана з іншими питаннями, особливо з освітою з прав людини, яка зачіпає такі проблеми, як нерівність, несправедливість та порушення прав людини, що їх також можна розглядати як негативні результати конфліктів. Освіту з прав людини визначають як

«освітні програми та заходи, що фокусуються на сприянні забезпечення рівності з погляду людської гідності, у поєднанні з іншими програмами, які, наприклад, сприяють міжкультурному навчанню, а також участі та розширенню прав і можливостей меншин».³

Додаткові матеріали щодо роботи над конфліктами та їх трансформацією в контексті прав людини наведено в навчальному посібнику з освіти з прав людини за участю молоді «Компас», а також на освітньому порталі з прав людини Директорату молоді та спорту Ради Європи.⁴

5.2.3 Компетентності необхідні для роботи з трансформації конфлікту: знання, навички, ставлення та цінності

Як ми неодноразово згадували в цьому довіднику, робота з конфліктом, над конфліктом та його трансформацією засобами неформальної освіти становить особливу сферу компетентності. Така робота вимагає відповідних знань, навичок, ставлень і цінностей в осіб, які проводять ці заходи, і оскільки це освітня діяльність, її метою є розвиток в учасників/учасниць цих знань, навичок, ставлень і цінностей.

Щоб повністю розібратися з конфліктом, управляти ним і трансформувати його з метою досягнення позитивних результатів для себе і для суспільства, молодим людям необхідно глибоко розуміти конфлікт – як він працює, які його прояви, як відбувається його ескалація і як досягти його деескалації, як він впливає на суспільство, економіку та на окремих людей, а ще вони мають знати про концепції й теорії, що лежать в основі різних підходів впливу на конфлікт і здійснення втручання в нього.

Молодим людям необхідно знати, як виявляти конфлікти та класифікувати їх за типами для того, щоб бути здатними працювати з ними в реальному житті. Вони мають розвинути розуміння реалій і характеру конфліктів, що існують поряд з ними й на більш глобальному рівні та впливають на їхнє життя.

Що стосується навичок, молоді люди мають навчитися аналізувати конфлікти, розробляти ефективні стратегії комунікації, отримати навички медіації та переговорів, щоб мати змогу конструктивно працювати з конфліктами, з якими стикаються. Їм також потрібні навички публічної комунікації та адвокації з тим, щоб привернути увагу осіб, які визначають політику, та ширшої молодіжної й дорослої громадськості до конфліктних ситуацій, які вони хочуть змінити.

Що стосується ставлень і цінностей, молоді люди, які працюють із конфліктами та їх трансформацією, мають бути глибоко переконані в необхідності й можливості відновлення справедливості та в потребі використання мирних, демократичних й інклюзивних підходів у роботі з конфліктами. Такі ставлення й цінності можна піддавати сумнівам, їх можна вивчати й переглядати, але вони мають бути наявними, оскільки є основою готовності молодих людей до курсу на трансформацію конфлікту. Для молодіжних працівників/працівниць і молодіжних лідерів/лідерок це означає, що вони мають докласти всіх зусиль для створення навчального середовища, у якому поважають і популяризують ці цінності і яке сприяло б формуванню таких ставлень, як толерантність до відмінностей, емпатія та здатність до критичного оцінювання власної ролі й ролі інших людей у суспільстві.⁵

Конфлікти за визначенням суперечливі. Хай би який конфлікт ми розглядали, усі вони виражають ту чи ту форму розбіжності й конфронтації. Часто корені таких розбіжностей закладено в глибоких переконаннях і цінностях, які важко змінити, не образивши при цьому когось іншого/іншу. Тому під час роботи з конфліктом та стосовно конфлікту в молодіжному середовищі гарантована різниця думок і позицій.

З огляду на сказане ключовим завданням є створення умов для:

- відкритого обговорення й розгляду всіх аспектів конфлікту, навіть (і насамперед) найчутливіших, включно з цінностями, що лежать в основі тих чи тих позицій;
- достатнього рівня взаємної довіри й поваги до всіх учасників/учасниць пошуку конструктивного способу управління конфліктом або впливу на нього;
- заходів, під час яких відбуватиметься пошук практичних шляхів подолання розбіжностей чи використання їх для взаємної вигоди всіх залучених сторін.

У Європі неформальна освіта молоді незалежно від її спеціалізації – від міжкультурної освіти до освіти в галузі прав людини – завжди дотримувалася того підходу, що суперечність чи відмінність думок завжди може бути використана для конструктивного навчання груп, залучених до освітнього процесу. Отже, мета заходів неформальної освіти не так у тому, щоб зрештою всі дійшли згоди, як у тому, щоб усі могли прийняти результат і щоб кожен/кожна чогось навчився/навчилася на власному досвіді участі в навчанні, наприклад, можна навчитися не завжди почуватися незручно за наявності розбіжностей чи не заперечувати проти відкритого обговорення власних цінностей із тими, хто їх не поділяє.

Ця ідея лежить в основі всіх вправ, представлених у цьому довіднику. І необхідно, щоб фасилітатори/фасилітаторки пам'ятали про це. Щоб використати цей довідник, вам необхідно запитати себе, чи відчуваєте ви в собі впевненість і здатність вести заходи, у яких розбіжності та конфронтація людей, які дотримуються різних поглядів, не просто наявні, а навіть є своєрідною метою.

5.2.4 Навчання на практиці – ключова особливість неформальної освіти

Складно навчити когось цінностей і ставлень. Насправді багато досвідчених фасилітаторів/фасилітаторок освітніх заходів для молоді поставить під питання можливість і, що важливіше, необхідність їх викладання. Цінності швидше можна досліджувати, а ставлення формуються як результат життєвого досвіду. Найкраще різних компетентностей, необхідних для роботи з конфліктами та його трансформацією, навчати на основі досвіду, тобто практично. Це вимагає критичного мислення, відданості боротьбі з несправедливістю, сприянню співпраці, виявленню поваги тощо. Тому безліч з описаних у цьому розділі вправ є прикладами складних життєвих ситуацій, на яких за допомогою фасилітації можна чогось навчитися. Вони звертаються до почуттів, думок і вчинків учасників/учасниць, тобто залучають серце, голову й руки.⁶ Процес навчання полягає в тому, що учасникові/учасниці дають можливість пережити певний досвід, який потім він/вона має проаналізувати та зрозуміти, як така ситуація співвідноситься з фактами реального життя та як ці факти можуть бути змінені. Такий освітній підхід зазвичай називають «навчання на практиці» або, на освітньому жаргоні, «навчання на основі досвіду», оскільки учасник/учасниця навчається на основі досвіду життєвої ситуації, до якої його/її залучають. Докладну інформацію про навчання на основі досвіду та його застосування наведено в Тренерському довіднику «Організаційне управління» (Довідник 1, с. 20).⁷

Хоча такі вправи часто називають «іграми», тому що брати участь у них цікаво й вони можуть викликати ентузіазм учасників/учасниць, у контексті неформальної освіти в цьому довіднику ми називатимемо їх «вправами», оскільки вони є цілеспрямованими заходами з освітніми цілями. І хоча брати участь у них цікаво, їх проводять не просто «заради розваги».

Такий підхід має переваги. Заходи подобаються молодим людям, а досвід, якого вони при цьому набувають, сприяє їхній мотивації. Вони відчувають, що це щось реальне й важливе, у них розвиваються групова згуртованість і солідарність, оскільки досвід, який вони здобувають, об'єднує їх. Такі методи не є дидактичними та авторитарними. Дидактичні та авторитарні методи навчання – це те, на що молоді люди зазвичай скаржаться в системі формальної освіти. Ці вправи можуть також надати тим, хто не виявляє серйозних лідерських якостей, можливість участі без привернення особливої уваги до себе, що, в принципі, зрівнює шанси між більш домінантними та менш домінантними особами в групі. І, нарешті, такі вправи сприяють зростанню впевненості в собі, самостійності та життєстійкості, ставлячи учасників/учасниць у ситуації, коли відповідальність за те, що відбувається, лягає на них.

5.2.5 Організація неформального навчання з молодими людьми

Заходи неформальної освіти вимагають ретельного планування та фасилітації. Людей, які працюють над цим, вважають «фасилітаторами/фасилітаторками» освітнього досвіду молодих людей. Як сказано в одному з навчальних посібників для молодіжних працівників/працівниць і лідерів/лідерок, виданих Радою Європи,

«фасилітатор/фасилітаторка – це людина, яка допомагає людям дослідити, як багато вони вже знають, що заохочує їх дізнатися ще більше та допомагає їм зрозуміти їхній потенціал».⁸

Якщо ви хочете дізнатися більше про організацію навчання на основі досвіду з молодими людьми, вам можуть бути корисними публікації Партнерства у справах молоді та Директорату молоді та спорту Ради Європи, у яких ви дізнаєтеся про стилі

навчання й викладання та про підходи фасилітації, знайдете поради про те, як покращити цю роботу, і багато іншого:

- *Тренерський довідник 6 з основ навчання.* Доступний для завантаження за адресою: <http://youth-partnership-eu.coe.int>;
- *Компас: посібник з освіти з прав людини за участю молодих людей.* Доступний для завантаження за адресою: www.coe.int/Compass;
- *Навчальний посібник для фасилітаторів/фасилітаторок неформальної освіти, зайнятих підготовкою та проведенням занять у Європейських молодіжних центрах від імені молодіжних організацій.* Доступний для завантаження за адресою: www.coe.int/youth.

5.3 Вправи

5.3.1 Вступна частина

У цьому підрозділі ви дізнаєтеся, як провести різноманітні вправи, запропоновані в посібнику, знайдете поради про те, як вибрати ту чи ту вправу, та опис самих вправ. Усі описи вправ містять вказівки щодо їх фасилітації. У сукупності з наведеною вище загальною інформацією про проведення заходів неформальної освіти, включно з вправами, з конфліктних питань, цієї інформації має бути достатньо, щоб ви змогли зробити усвідомлений вибір під час планування вашого навчального курсу, семінару, воркшопу тощо.

Різні вправи розміщено в такому тематичному порядку:

- вправи, пов'язані з розумінням конфлікту;
- вправи, пов'язані з картографуванням конфлікту;
- вправи, пов'язані з рішеннями на основі співпраці;
- вправи, пов'язані з методами комунікації;
- вправи, пов'язані з технікою ведення переговорів;
- вправи, пов'язані з медіацією та іншими видами втручання третьої сторони;
- вправи, пов'язані з предметом конфліктів.

Одна вправа може стосуватися більше ніж однієї теми, що характерно для неформальної освіти. Ось деякі проблеми, до яких звертаються у вправах з питань конфліктів: насильство, ресурси, влада, права людини, культура, мир і цінності. Звичайно, порядок проведення цих вправ не має бути довільним. Як ви можете помітити, різні види заходів організовують відповідно до різних видів інструментів втручання в конфлікт, представлених у заключній частині Розділу 4. Наведені вище теми, пов'язані з питаннями конфліктів, стосуються дилем і концепцій, які висвітлено в цьому довіднику.

5.3.2 Використання вправ

Вибір вправ

У цьому розділі ви знайдете вибірку вправ, які можна використовувати для різних цілей у зв'язку з тематикою конфлікту та його трансформацією під час роботи з молодими людьми. Деякі з них більшою мірою спрямовані на вироблення конкретних компетентностей з управління та трансформації конфліктів. Інші мають більш загальний характер і спрямовані на відтворення ситуацій, у яких молоді люди в безпечній обста-

новці можуть прожити конфлікт, перевірити їхні особисті та групові реакції та подумати про те, як конструктивно працювати з цим конфліктом. Перш ніж вирішити, яку з вправ ви хочете провести, вам необхідно усвідомити, з якою метою ви їх проводитимете. Це перший крок у процесі вибору відповідної вправи. Запитайте себе, чого ви хочете досягти проведенням цього заходу, чого і навіщо ви хочете навчити учасників/учасниць і що вони мають бути здатні зробити, здобувши відповідний досвід.

Другий крок – оцінювання рівня підготовленості учасників/учасниць і власного рівня підготовленості в сенсі досвіду фасилітації подібних заходів та впевненості у власних силах. Ви маєте запитати себе: Який захід викличе інтерес учасників/учасниць та мотивуватиме їх? Наскільки серйозний виклик, з яким вони можуть впоратися, не відчувачи збентеження та страху? Також запитайте себе: З яким рівнем складності я як фасилітатор/фасилітаторка зможу впоратися під час підготовки та проведення заходу, особливо під час дебрифінгу? Пам'ятайте при цьому, що ви маєте справу з конфліктом, а це навіть за найсприятливішої ситуації є делікатним і чутливим питанням.

Третій крок – вибрати вправу, яка вам підходить, – у сенсі компетентностей, які ви хочете сформувати, рівня підготовленості учасників/учасниць та вашої впевненості у власних силах як фасилітатора/фасилітаторки. Як мінімум двічі прочитайте опис вправи та постарайтеся уявити, як відреагують на неї учасники/учасниці групи. Подумайте про проблеми, які вони можуть підняти під час обговорення. Переконайтеся, що всі матеріали, які вам знадобляться для проведення цієї вправи, доступні. Переконайтеся, що ви маєте достатнє місце для проведення заходу, особливо, якщо для роботи передбачено об'єднати учасників/учасниць у кілька маленьких груп.

Робота з інструкціями

Необхідно відзначити, що інструкції для проведення вправ є лише рекомендаціями й вам слід використовувати пропонований матеріал так, як це більше підходить вам і відповідає потребам ваших учасників/учасниць. І справді, не можна ж прописати вправу, яка б точно відповідала всім наявним ситуаціям у всій Європі. Передбачено, що ви адаптуватимете вправи до ваших умов, наприклад, можете взяти основну ідею з однієї вправи й використовувати методики іншої. Усі вправи представлені в стандартному форматі.

Ключ до представлення вправ

Рівень складності

Рівні 1 – 4 вказують на загальний рівень компетентності, необхідний для участі в заході та/або обсяг необхідної підготовчої роботи, а також силу інтелектуального й емоційного навантаження, яке захід передбачає як для координаторів/координаторок, так і для учасників/учасниць. Зазвичай обидві ці змінні взаємопов'язані: вправи Рівня 1 вимагають мінімальної підготовки та мінімальної емоційної участі як від фасилітатора/фасилітаторки, так і від учасників/учасниць, тоді як вправи Рівня 4 набагато складніші й висувають набагато більше вимог як щодо підготовки, так і щодо рівня емоційного навантаження.

Рівень 1

Це короткі та прості вправи, які зазвичай проводять для розігріву. Вони змушують учасників/учасниць задуматися про проблеми конфліктів, але не передбачають заглиблення в них.

Рівень 2

Це прості вправи, які мають на меті стимулювати інтерес до тієї чи тієї проблеми. Вони не вимагають попередніх знань у сфері конфліктів і його трансформації та розвинених персональних чи групових навичок. Багато вправ цього рівня мають на меті розвинути навички комунікації та роботи в групі, стимулюючи при цьому інтерес учасників/учасниць до проблем конфліктів.

Рівень 3

Це більш тривалі вправи, які мають на меті дати глибше розуміння проблеми та проаналізувати її. Вони вимагають вищого рівня вміння вести дискусію чи працювати в групі.

Рівень 4

Ці вправи ще триваліші, вимагають хороших навичок групової роботи й ведення дискусій, концентрації та співробітництва учасників/учасниць, а також потребують більш тривалої підготовки. Вони також більш об'ємні, надають ширше й глибше розуміння проблем.

Теми

Тут указують глобальні теми, до яких звертаються вправи (наприклад: влада, культура, насильство, активне слухання, картографування конфліктів тощо).

Загальний огляд

Тут наводять коротку інформацію про тип вправи та проблеми, які вона зачіпає.

Розмір групи

Тут указують, скільки потрібно людей для проведення цієї вправи.

Час

Приблизний час у хвилинах, необхідний для виконання всієї вправи, включно з обговоренням.

Цілі

Тут позначають, чого саме учасники/учасниці мають навчитися за допомогою вправи – яких знань, навичок, ставлень і цінностей.

Матеріали:

Перелік обладнання, необхідного для проведення вправи.

Підготовка

Список того, що фасилітатор/фасилітаторка має зробити чи підготувати до початку вправи.

Інструкції

Інструкції, як проводити вправу.

Дебрифінг та оцінювання

Тут наводять запропоновані питання, які допоможуть фасилітатору/фасилітаторці під час дебрифінгу та оцінювання заходу.

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Сюди належать методичні рекомендації, аспекти, які необхідно мати на увазі, особливо, щоб проводити дебрифінг, інформація про інші можливі варіанти проведення цієї вправи, додаткові відомості довідкового характеру, важливі для проведення цієї вправи, або поради про те, де можна знайти додаткову інформацію за темою, до якої звертаються в цій вправі.

Пропозиції щодо наступних кроків

Сюди належать ідеї про те, що можна зробити далі, а також посилання на інші вправи, присвячені тій самій темі.

Поради щодо дій

Тут подають пропозиції щодо дій стосовно порушених тем, до яких можна вдатися.

Роздавальні матеріали

Це рольові картки, сценарії, додаткові матеріали для читання, дискусійні картки, інші матеріали, які мають бути роздані учасникам/учасницям під час проведення вправи.

Поради щодо фасилітації вправ, представлених у цьому розділі

Як уже було зазначено, термін «фасилітатори/фасилітаторки» ми використовуємо для позначення ролі людей, які готують і проводять вправи (тренерів/тренерок, викладачів/викладачок, молодіжних працівників/працівниць, інструкторів-однолітків/інструкторок-одноліток та волонтерів/волонтерок, які працюють у молодіжних організаціях). Використовуючи цей термін, ми наголошуємо, що освітня робота з питань конфліктів та їх трансформації потребує демократичного підходу з широкою участю. Передбачено, що ви фасилітуєте захід з групою молодих людей, наприклад, у молодіжному клубі, під час тренінгу, у класі, у молодіжному таборі чи на семінарі. Існує безліч підходів з фасилітації навчання. Усі вони вимагають чутливого ставлення до профілю учасників/учасниць, їхніх потреб і життєвих ситуацій. Далі подано конкретні поради щодо роботи з конфліктними питаннями, що потребують бути дуже делікатними.

Міркування етики наявні в будь-якій освітній роботі, яка має справу з групами людей з різним рівнем підготовки, різного походження та з різним життєвим досвідом, і ці міркування набувають ще більшого значення, коли стосуються питання цінностей, ідентичності, влади, несправедливості та нерівності, що є причиною виникнення конфліктів. Важливо пам'ятати, що конфлікти істотно впливають на їх учасників/учасниць, що може виявитися в контексті молодіжної роботи. Іноді, здавалося б, безневинні вправи можуть сколихнути глибоко заховані й навіть болючі спогади й досвід. Крім того, молодіжна робота – це майданчик, де зустрічаються молоді люди з регіонів, які конфліктують. Іноді це роблять навмисно: молодих людей, які належать до протилежних сторін конфлікту, вилучають з їхньої звичайної обстановки й надають їм можливість у нейтральній і безпечній обстановці познайомитися з людьми «з іншого боку». Або ж може статися, що учасники/учасниці міжнародних молодіжних заходів прибувають із країн, які беруть участь у міжнародному конфлікті, або з країн, у яких триває чи щойно закінчилася громадянська війна, причому захід ніяк не пов'язаний із цим конфліктом. Так чи так, молоді люди залучаються до молодіжної роботи з їхнім болючим досвідом, який може вийти назовні під час освітніх заходів. Фасилітатори/фасилітаторки мають бути готові до таких ситуацій.

Тому існує низка важливих питань, які вам необхідно обміркувати, перш ніж розпочати заняття з молодіжною групою, зокрема, обираючи вправу.

Залучення до освітніх заходів з питань конфлікту може мати наслідки для учасників/учасниць

Молодим людям нелегко брати участь у молодіжній роботі, пов'язаній з конфліктом, особливо, якщо її безпосереднім завданням є примирення між сторонами, які ворогують. Особи, які мають авторитет в оточенні молодих людей (батьки, вчителі/вчи-

тільки, лідери/лідерки спільнот, релігійні лідери/лідерки тощо), які вважають їхню позицію в конфлікті «правильною» або «справедливою», можуть не погодитися з тим, щоб члени/членкині їхніх сімей або спільнот брали участь у діяльності, що проповідує підхід до людей «з іншого боку», відмінний від їхнього підходу.

Неможливість уникнути політичних питань

Між конфліктами та політикою існує тісний зв'язок. З одного боку, міжнародні конфлікти та конфлікти, що відбуваються всередині однієї країни, зачіпають масу явних і прихованих інтересів. На жаль, реальний і стійкий мир не завжди є першорядним інтересом усіх сторін конфлікту, оскільки якась меншість завжди отримує вигоду (або думає, що отримує вигоду) від продовження конфлікту. Люди часто стають на одну чи на іншу сторону конфлікту через переконання, що їхня справа справедлива. Різні конфлікти породжують недовіру між спільнотами. Такі зовнішні чинники, які можуть здатися несуттєвими в молодіжній роботі, що не має явно виражених політичних цілей, можуть істотно вплинути на те, як учасники/учасниці взаємодіятимуть між собою. З іншого боку, на рівні індивідуальних учасників/учасниць політика може тиснути на людину на користь захисту тієї чи тієї позиції, якої від неї очікує суспільство. Важливо пам'ятати, що вам не вдасться уникнути політичних питань, однак ви можете протистояти їм і постаратися з ними працювати. Для цього необхідно розібрати проблему на складники та спробувати вникнути в неї, висунувши при цьому конкретну ідеологічну позицію щодо цього питання. Це, можливо, не додасть вам популярності, тому необхідно заручитися підтримкою вашої організації та переконатися, що її політика не суперечить роботі, яку ви плануєте проводити.

Культурні, гендерні та класові питання

Те, як учасники/учасниці реагують на заняття з питань конфліктів, які ви проводите, може бути обумовлено не тільки їхнім безпосереднім досвідом участі в конфлікті або політикою навколо конфліктів, що викликають у них найбільшу занепокоєність. Тут також відіграють роль інші чинники, як-от культурне походження учасників/учасниць, їхній гендер і приналежність до того чи того соціального класу. Соціалізація учасників/учасниць, яка значною мірою залежить від їхнього культурного походження й від того, у яких соціальних спільнотах вони виросли, а в деяких випадках і від їхнього гендеру, здатна унеможливити публічне обговорення певних питань або дискусію про цінності та життєві позиції. Для деяких учасників/учасниць, наприклад, може бути неприйнятним заперечення авторитету старших чи уряду. Той факт, що молоді люди, з якими ви працюєте, можуть походити з різних культурних і соціальних верств, у кожній з яких прийнятий власний підхід до обговорюваних проблем, означає, що, розробляючи освітні заходи й вибираючи вправи, ви маєте брати до уваги багатокультурний склад вашої групи.

Будьте готові до відвертих заяв

Молодіжні працівники/працівниці та лідери/лідерки далеко не завжди добре знайомі з усіма учасниками/учасницями, з якими вони мають працювати в групі. Особливо це характерно для міжнародних семінарів і тренінгових курсів, на які учасники/учасниці приїжджають для одноразового курсу навчання. Але навіть якщо ви дійсно добре знаєте вашу групу, ви все одно не можете знати все про кожного учасника / кожну учасницю. Інакше кажучи, ви ніколи не можете точно знати, хто ці люди. У кожного з нас, зокрема й у ваших учасників/учасниць, є глибоко особисті переживання й досвід, якими за звичайних обставин вони не готові ділитися. Тому, створюючи безпечне середовище для обговорення з учасниками/учасницями делікатних питань, включно з питаннями конфліктів, ви маєте бути готові до того, що таке безпечне середовище може спонукати учасників/учасниць відверто розповісти про будь-який

болісний досвід з минулого. Такий розвиток може бути складним для всіх – для найвідвертішого учасника / найвідвертішої учасниці, інших учасників/учасниць та для фасилітатора/фасилітаторки.

Фасилітатору/фасилітаторці непросто заздалегідь підготуватися до таких ситуацій у групі, і відверті заяви можуть мати важливі наслідки для динаміки групи та проведення заходу. Як б рішення ви не ухвалили, його необхідно погодити з учасником/учасницею, який зробив / яка зробила цю відверту заяву. Це також стосується того, як далі працювати в групі з цією відвертою заявою. Необхідно пам'ятати, що відверта заява в контексті молодіжної роботи є не лише питанням подальшої роботи в групі зі складною динамікою чи напруженою емоційною ситуацією. Якщо йдеться про міжнародний конфлікт, можуть бути дипломатичні наслідки.

Таблиця заходів

Категорія	Назва	Рівень	Сторінка
1. Розуміння конфлікту	Коли я опиняюся в конфліктній ситуації...	1	165
	Наскільки близько до конфлікту я перебуваю?	1	169
2. Картографування конфлікту	Подолання страху	2	171
	Аналіз конфлікту	4	175
	Що ви намагаєтеся змінити?	2	179
3. Рішення, що ґрунтуються на співпраці	Сік чи тістечко?	3	183
	Прорвися в коло!	2	187
	Спектр втручання	3	191
4. Комунікація (спілкування)	Я вас не чую! Ви слухаєте?	2	195
	Гарячий діалог!	3	199
	Момент мовчання	2	203
5. Медіація/залучення третьої сторони	Випадок з «арбор альма» (дерево, що дарує)	4	205
6. Переговори	Хочу коржик!	2	211
7. Теми конфліктів			
<i>Насильство</i>	Насильство в моєму житті	3	217
	Молодіжна робота як відсіч насильству	4	221
<i>Ресурси</i>	Боротьба за багатство та владу	3	225
<i>Влада</i>	Скульптури влади	1	231
	Велика боротьба за владу	2	233
	Мінімум 20	4	237
<i>Культура</i>	Визнання відмінностей	2	249
	Мечеть у Сліпівілі	3	253
<i>Цінності</i>	Дерево цінностей	2	259
<i>Мир</i>	Два погляди на світ	2	263

Коли я опиняюся в конфліктній ситуації ...

Розроблення – Надін Ліамурі-Баджа

Це проста вправа на тему розуміння власної поведінки й того, як ми реагуємо на конфлікт.

Обговорювані питання:

- Конфлікт, поведінка та почуття в конфлікті

Цілі:

- обміркувати власну поведінку в конфліктній ситуації;
- усвідомити власні почуття під час зіткнення з конфліктом;
- проаналізувати власні шляхи подолання конфлікту.



Рівень складності 1.

Матеріали:

по одному буклету для кожного учасника / кожної учасниці, у яких надруковано кілька підготовлених фраз, по одній на сторінку.



Розмір групи: будь-який.

Підготовка

Буклети для кожного учасника / кожної учасниці.

Інструкції

- попросіть учасників/учасниць сісти парами;
- роздайте кожному учаснику / кожній учасниці буклети з фразами, які їм потрібно доповнити. На одній сторінці має бути надрукована лише одна фраза.



Час: 30 хвилин.

Потім зачитайте учасникам/учасницям інструкції та роздайте їх по одній на кожну пару. Ось ці інструкції:

Інструкції для учасників/учасниць

Прочитайте мовчки. Не заглядайте наперед у буклет, бо цей досвід буде ефективним, тільки якщо ви даватимете спонтанні й непередбачені відповіді.

Буклет містить кілька незакінчених фраз, мета яких – допомогти вам виявити вашу реакцію на конфлікт, виразити її та усвідомити способи того, як ви намагаєтесь цей конфлікт подолати. Ви також зможете дізнатися щось нове завдяки відповідям вашого партнера / вашої партнерки.

Дотримуйтесь таких правил:

1. Починайте обговорення по черзі. Закінчуйте кожну фразу усно (не пишіть у буклеті).
2. Це обговорення конфіденційне.

3. Не пропускайте жодної фрази. Працюйте з кожною фразою в тому порядку, у якому їх наведено.
4. Коли і ви, і ваш партнер / ваша партнерка прочитали те, що написано на сторінці, переговори сторінку та продовжуйте.
5. Після того, як усі пари закінчать, перейдіть до короткого дебрифінгу.

Дебрифінг

- Як ви почувались під час виконання цього завдання?
- Чи здивували вас якісь ваші відповіді або відповіді вашого партнера / вашої партнерки?
- Чи усвідомлювали ви раніше, як ви поведетеся в конфліктній ситуації? Поясніть, чому.
- Як люди намагаються подолати конфлікт?
- Чи відрізняються ваші реакції в конфлікті, якщо це конфлікт із кимось, кого ви близько знаєте, або, навпаки, з кимось незнайомим? Якщо так, то чим саме?
- Що ви дізналися про себе?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Фрази можуть бути адаптовані залежно від профілю учасників/учасниць групи. Тобто, якщо в групі існують якісь конкретні конфліктні питання, або якщо група складається з учасників/учасниць різного походження, ці питання також можна обговорити з погляду того, як вони впливають на поведінку людей у конфлікті, наприклад, якщо група складається з молодих людей різної статі та їх турбують гендерні питання, можна обговорити, як гендер впливає або не впливає на реакцію людей чи на їхню поведінку в конфліктних ситуаціях.

Залежно від того, скільки ви маєте часу на проведення та дебрифінг цієї вправи, можна розширити або скоротити список фраз, наведених у розділі «Роздавальні матеріали».

Пропозиції щодо наступних кроків

Як продовження можна використовувати будь-які вправи на тему медіації або переговорів, наведені в цьому розділі, оскільки в них розглядають реальні методи подолання конфлікту, на які впливають ставлення, досліджувані в цій вправі.

Роздавальний матеріал

Погляньте на наведені тут ситуації та обговоріть їх з партнером/партнеркою. Кожен/кожна з вас має відповісти на кожне запитання.

1. Я злюсь, коли...
2. Коли я злюсь, я...
3. Коли хтось, до кого я добре ставлюся, завдає мені болю, я...
4. Щоб заспокоїтись, я...
5. Коли я бачу, що інші сваряться, я...
6. Зараз я відчуваю...
7. Конфлікт може бути корисним для мене, коли...
8. Я вважаю, що коли ти відкрито конфліктуєш з кимось на очах в інших, ти...
9. Коли начальник/начальниця обмежує мої повноваження, тому що я молодий/молода, я...
10. Мені найбільше сподобалося, як я розібрався/розібралася з конфліктом, коли...
11. Коли хтось висловлює незгоду зі мною з важливого питання або відкрито протистоїть мені на очах в інших, я зазвичай...
12. Коли я думаю про переговори, я...
13. Найважливішим результатом конфлікту є...
14. У відповідь на негативну критику я зазвичай...
15. Коли я конфлікую з кимось, хто мені небайдужий, я...
16. У конфлікті я відчуваю найбільшу вразливість, коли...
17. Коли хтось уникає конфлікту зі мною, я...
18. У подоланні конфлікту мій сильний бік – це...
19. Коли все йде погано, я зазвичай...
20. Мені здається, що ти вирішуєш більшість конфліктів за допомогою...



Порівняйте ваші відповіді із відповідями партнера/партнерки.



21. Іноді я уникаю неприємних ситуацій так (поясніть...)
22. У подоланні конфлікту моя слабка сторона – це...
23. До наступного року мені б хотілося навчитися краще справлятися з конфліктами, покращивши свою здатність...

Коли я опиняюся в конфліктній ситуації...

Наскільки близько до конфлікту я перебуваю?

Розроблення – Надін Ліамурі-Баджа

Це проста вправа, яка допомагає учасникам/учасницям обміркувати, як вони сприймають конфлікт і долають його. У ній використовують візуалізацію. Ця вправа може бути гарним початком для знайомства учасників/учасниць з темою конфліктів.

Обговорювані питання:

- конфлікт у повсякденному житті;
- підходи до конфлікту;
- власне позиціонування щодо конфлікту.

Цілі:

- зайняти позицію щодо конфлікту;
- обміркувати конфлікти, що існують у житті учасників/учасниць.



Рівень складності 1.

Матеріали:

фліпчарт і маркери.

Підготовка

Відсутня.

Інструкції

1. Встаньте (ви, фасилітатор/фасилітаторка) у центрі кімнати.
2. Поясніть учасникам/учасницям, що ви є конфліктом.
3. Попросіть учасників/учасниць подумати про їхнє ставлення до конфлікту, а потім зайняти місце в кімнаті відносно вас (як конфлікту), яке відображає, як вони ставляться до конфліктів. Можете також попросити їх згадати їхню реакцію: чи підходять вони до конфлікту, чи тікають від нього, працюють з ним або ігнорують тощо.
4. Учасники/учасниці займають позиції мовчки.
5. Після того, як всі мовчки зайняли їхні позиції, попросіть учасників/учасниць подивитися одне на одного та подумати, що означають ті чи ті позиції.
6. Попросіть учасників/учасниць розслабитися, залишити їхні позиції та знову зібратися навколо вас (фасилітатора/фасилітаторки) у коло.
7. Тепер попросіть учасників/учасниць подумати про те, що вони відчувають після того, як конфлікт вирішено чи трансформовано, і зайняти нові, інші позиції, тепер зважаючи на їхні реакції.
8. Після цього попросіть всіх запам'ятати, що вони побачили (тобто обидві позиції), і сісти на підлогу в коло.



Розмір групи: будь-який.



Час:
15 – 20 хвилин.

Дебрифінг

Сидячи разом, обговоріть різні підходи учасників/учасниць до конфлікту та що це означає в їхньому повсякденному житті.

Можна коротко записати обговорення на аркуші фліпчарту.

- Що ви відчували, виконуючи вправу?
- Що ви відзначили б у позиціях інших учасників/учасниць у першому раунді? Чи здивувало вас щось?
- А в другому раунді? На що ви звернули увагу?
- Які підходи до конфлікту ви помітили на основі різних позицій, які зайняли учасники/учасниці в обох раундах?
- Чи відображають вони щось із того, як ви чи ваші знайомі реагують на конфлікти в повсякденному житті?
- Чого навчила вас ця вправа?
- Що нового ви дізналися про себе та ваші підходи до конфліктної ситуації?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Ця вправа нескладна, але ефективна, оскільки дозволяє учасникам/учасницям зрозуміти, наскільки впевнено вони почуваються, стикаючись з конфліктом. Це помітно з того, чи зберігають вони зоровий контакт з вами (фасилітатором/фасилітаторкою, який/яка уособлює конфлікт), коли займають позиції, з мови тіла, яка може виявляти агресію, пасивність або бути нейтральною, а також з відмінності в зайнятих позиціях у першому та другому раундах. У процесі обговорення може бути цікавим зосередитися на мові тіла й на тому, яку роль вона відіграє в розвитку конфлікту. Ви як фасилітатор/фасилітаторка також можете зробити внесок, згадавши в обговоренні, що відчували ви, коли учасники/учасниці займали їхні позиції стосовно вас. Як ми вже говорили, ця вправа може бути гарним початком знайомства з темою, але вона також може бути корисною для завершення курсу або під час воркшопу (який може, наприклад, тривати від трьох до семи днів), оскільки буде цікаво провести її двічі та порівняти результати. Це дозволить учасникам/учасницям зрозуміти, як змінилося їхнє сприйняття конфлікту внаслідок того, чого вони навчилися протягом курсу/воркшопу.

Пропозиції щодо наступних кроків.

Після цієї вправи можна проводити вправи з картографування конфлікту та комунікації.

Подолання страху

Адаптували Ніна Геннебі та Дітта Долежова із вправ, опублікованих PeaceQuest Швеція (www.peacequest.se)

Цей метод допомагає сфокусувати увагу на потребах під час конфлікту. Часто обговорюють не так потреби, як події. Цей метод картографування конфлікту допомагає нам прояснити наші потреби та страхи в конфліктній ситуації, а також потреби та страхи нашого партнера / нашої партнерки по конфлікту. Зробивши це, простіше знайти адекватне вирішення конфлікту. Конфлікт часто супроводжується плутаниною. Цей метод зосереджує увагу на аналізі причин конфлікту й дає можливість подолати прірву між емоціями та практичними питаннями.

Єдиний спосіб дізнатися про потреби та страхи партнера/партнерки по конфлікту – запитати його/її. Думаючи так, ми вже робимо крок до емпатії в бік від демонізації нашого партнера / нашої партнерки по конфлікту. Промовляючи власні страхи та потреби, конкретизуючи й навіть демістифікуючи їх, ми позбавляємося упереджень.

Обговорювані питання:

- страхи, потреби, сприйняття та хибні уявлення в конфлікті;
- картографування та аналіз конфлікту;
- створення довіри.

Цілі:

- визначити потреби та страхи в межах конфлікту;
- зосередити увагу на потребах, а не на вчинках;
- тренуватися використовувати інструмент картографування конфлікту.

Матеріали

ручки та роздавальні матеріали з діаграмою.

Підготовка

Обміркуйте кілька конфліктних ситуацій, які ви запропонуєте учасникам/учасницям, на основі тих видів проблем і конфліктів, з якими ви стикаєтеся в роботі з молоддю, або до яких хочете привернути особливу увагу в межах цього курсу навчання.

Інструкції

1. Об'єднайте учасників/учасниць у групи по чотири особи.
2. Розкажіть учасникам/учасницям про інструмент, за допомогою якого вони мають картографувати конфлікт, і роздайте кожній групі таблиці з візуалізацією карти конфлікту. Кожній групі необхідно видати по два екземпляри.



Рівень
складності 2.



Розмір групи:
4 – 24 особи
(або будь-яка
інша кількість,
кратна чотирьом)



Час:
60 – 90 хвилин.

3. Дайте кожній групі чітку конфліктну ситуацію для обговорення, наприклад:

Група 1 Мати сердиться на доньку через те, що та хоче поїхати навчатися за кордон, а сім'я не може дозволити собі оплачувати навчання в дорогій мистецькій школі в Парижі, яку обрала донька.	Група 2 Два молодіжні лідери / дві молодіжні лідерки сваряться через пріоритети організації. Один/одна вважає, що на першому місці має бути діяльність за участю членів/членкинь організації; другий/друга переконаний/переконана, що це має бути спільна діяльність з іншими організаціями.
--	---

4. У кожній групі з чотирьох осіб кожен зі сторін конфлікту представлятиме двоє людей (у Сценарії 1 це означає, що дві особи представляють матір і дві особи – дочку).
5. Кожна пара, що представляє одну зі сторін конфлікту, має, працюючи спільно, скласти карту конфлікту, внівши до неї потреби та страхи кожної сторони.
6. Кожна пара має проаналізувати та скласти список потреб і страхів для того, щоб визначити, які з них найважливіші. Часто з'ясовують, що проблема, яка першою спадає на думку, не є головною потребою.
7. Потім пари мають порівняти їхні карти й обговорити різні погляди обох сторін конфлікту.
8. Попросіть групу підготувати візуальну презентацію їхньої спільно складеної карти на великому аркуші фліпчарту. Вона має бути представлена решті учасників/учасниць.
9. Попросіть групу презентувати карти перед іншими групами учасників/учасниць.
10. Запитайте, чи бачать учасники/учасниці вирішення проблеми. Коли буде запропоновано якесь рішення, задоволена цим рішенням потреба та ліквідовані страхи потрібно викреслювати.

Дебрифінг

- Що здивувало вас у цій вправі? У чому вона видалася складною/простою?
- Яких страхів було найбільше в різних конфліктних ситуаціях?
- Які потреби було найскладніше задовольнити?
- Що заважало вам повністю зрозуміти думку протилежної сторони конфлікту, з якою ви працювали? З якими перешкодами ви зіткнулися під час аналізу?
- Чи вважаєте ви, що це корисний інструмент аналізу та картографування конфлікту? Якщо так, то чому? Якщо ні, то чому?
- Які паралелі ви можете провести з тими конфліктами, з якими стикаєтеся особисто?
- Що може зробити цей аналіз складним/неможливим? Як це можна подолати?
- Які умови мають бути наявні в конфліктній ситуації, щоб можна було використати цей інструмент і зрозуміти наявні потреби та страхи?

- Коли такі умови відсутні?
- Як ви як молодіжний працівник / молодіжна працівниця, молодіжний лідер/ молодіжна лідерка, активний громадянин / активна громадянка можете сприяти створенню умов, що дозволяють проаналізувати конфлікт?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Ураховуючи різні погляди сторін і поважаючи потреби та страхи всіх зацікавлених осіб, ця вправа допомагає поглянути на конфлікт як на загальну проблему, яка потребує спільного вирішення. Перший і найважливіший крок до співпраці буде здійснено, якщо сторони спільно зможуть виконати цю вправу. Тому важливо пам'ятати про це й від початку пояснити учасникам/учасницям, що це також є метою проведення цієї вправи з картографування конфлікту.

Можливо, слід вибирати конфлікти, з якими учасники/учасниці знайомі та з якими вони легко можуть себе ідентифікувати, проте фасилітатору/фасилітаторці варто бути обачним/обачною, щоб не зачепити тем, які виходять за межі його/її компетентності. Яку б конфліктну ситуацію ви не вибрали для цієї вправи, необхідно при цьому враховувати склад вашої групи, конфлікти, до яких залучені учасники/учасниці зараз або були залучені в минулому, і ступінь емоційної дистанційності від цих конфліктів. Якщо ваша група складається з активних учасників/учасниць якогось конкретного конфлікту (наприклад, конфлікту між двома державами, що триває), не рекомендуємо використовувати для вправи цей конкретний конфлікт. Натомість слід вибрати інший конфлікт зі схожими характеристиками, який не викличе в учасників/учасниць страху та емоцій, які ускладнили б вам повноцінне проведення цієї вправи. Необхідно пам'ятати, що завдання полягає в тому, щоб учасники/учасниці навчилися картографувати їхні потреби та страхи, а не в тому, щоб вони намагалися розібратися з подіями власного конфлікту.

Перед проведенням цієї вправи може бути корисним провести кілька вправ на створення довіри, щоб учасники/учасниці могли брати участь у цій вправі на емоційному рівні та вийти в їхньому аналізі за межі очевидного. В інтернеті є багато ресурсів з інформацією про те, як провадити діяльність з метою створення довіри, наприклад, такі сторінки: www.ehow.com/way_5241509_trustbuilding-activities-youth.html і www.outdoored.com/Community/wikis/teambuilding/introduction-to-trustbuilding-activities.aspx.

Крім того, перш ніж проводити цю вправу з учасниками/учасницями, можливо, ви захочете виконати її з вашими колегами, щоб подивитися, наскільки далеко ви можете зайти у вашому аналізі.

Пропозиції щодо наступних кроків

Після завершення цієї вправи карту можна використати як основу для колективного обговорення шляхів пошуку рішень на основі співробітництва (рішень, що є виграшними для всіх сторін). Будь-які вправи з цього питання корисні для посилення в учасників/учасниць відчуття того, що співпраця можлива, і для того, щоб надихнути їх шукати шляхи її досягнення.

Поради щодо дій

Цю вправу зазвичай проводять на основі гіпотетичного конфлікту, який не зачіпає учасників/учасниць безпосередньо, а його результати можна вважати відносно особистими або індивідуальними. Ви можете запропонувати учасникам/учасницям спробувати використати цей інструмент для картографування потреб і страхів у

реальному конфлікту, у якому бере участь їхня спільнота (коли ми говоримо «спільнота», це може означати ширше коло учасників-однолітків/учасниць-одноліток або, наприклад, культурну, релігійну, національну чи місцеву спільноту, у якій живуть учасники/учасниці). З вашою допомогою учасники/учасниці могли би провести невелике дослідження, що містить розроблення опитувальника, проведення опитування чи інтерв'ю з відповідними особами. Використовуючи зібрані результати щодо потреб і страхів у цьому конфлікті, вони могли би розробити власну стратегію втручання та спробувати обговорити її застосування з лідерами/лідерками спільноти й зацікавленими сторонами. Не забувайте, однак, про проблему довіри: якщо молоді люди, з якими ви працюєте, є учасниками/учасницями конфлікту, який вони намагаються досліджувати, для них та їхніх партнерів/партнerek по конфлікту може виявитися складно відкрито й чесно обговорювати їхні потреби та страхи.

Роздавальні матеріали

Використання такої простої діаграми для аналізу складних конфліктних ситуацій може здатися контрпродуктивним, однак спроба зрозуміти конфлікт з використанням лише кількох простих категорій може сама по собі стати потужним інструментом демонстрації того, наскільки складним є конфлікт. В основі багатьох конфліктів лежить не одна, а кілька проблем. Досягнення згоди щодо того, як спільно представити проблему, може стати одним зі шляхів пошуку рішення.

Ця діаграма є інструментом визначення потреб і страхів у конфлікті. На цьому етапі не варто зосереджувати увагу на пошуку рішень.



Аналіз конфлікту

Розроблення – Яель Огана

Ця вправа має на меті розвиток в учасників/учасниць навичок аналізу конфлікту як необхідної умови будь-якого втручання в конфліктні ситуації. У межах вправи використовують соціальний конфлікт загального порядку, добре відомий міжнародний або інший конфлікт на макрорівні, відомий учасникам/учасницям.

Обговорювані питання:

- потреби, позиції та ставлення, що лежать в основі конфлікту;
- поведінка та протиріччя в конфлікті,
- коріння конфлікту;
- ескалація та деескалація конфлікту.

Цілі:

- допомогти учасникам/учасницям усвідомити важливість аналізу конфлікту для ефективного управління конфліктом;
- покращити розуміння учасниками/учасницями взаємозв'язку між аналізом конфлікту й визначенням практичних та ефективних підходів до втручання в конфлікт;
- розвинути в учасників/учасниць навички аналізу конфлікту як основи для планування втручання в конфлікт.

Матеріали:

великі аркуші паперу, кольорові ручки та фліпчарт.

Підготовка

Виберіть якийсь випадок соціального конфлікту загального порядку, який, як ви знаєте, має зацікавити учасників/учасниць. Ви можете використати випадки, про які ви читали в ЗМІ, або ті, які, як відомо з попередньої роботи з цими учасниками/учасницями, можуть їх зацікавити. Випадок може стосуватися становища й вимог груп, які зазнають утисків, або меншин (наприклад, люди з інвалідністю, які вимагають від уряду створення доступного громадського транспорту, або екологічна асоціація, яка протестує проти відкриття атомної електростанції, або організація, яка потребує запровадження релігійної освіти в державних світських закладах освіти). Підготуйте опис цього випадку на одну сторінку. Також можна використовувати газетні статті, які докладно описують цей випадок.

Інструкції

1. Попросіть учасників/учасниць об'єднатись у невеликі робочі групи (від п'яти до семи осіб у кожній). Роздайте копії інформації всім учасникам/учасницям. Дайте їм час, щоб разом прочитати інформацію та зрозуміти основні проблеми випадку.



Рівень складності 4.



Розмір групи: мінімум п'ять – сім осіб; можна проводити з кількома групами по п'ять – сім осіб, при цьому необхідно надати більше часу для зворотного зв'язку, підсумовування та дебрифінгу



Час: три години.

2. Поясніть учасникам/учасницям, що їхнє завдання – «докопатися до суті» проблеми, яка породила цей конфлікт. Для цього в їхньому розпорядженні є інструменти картографування та аналізу конфлікту.
3. Коротко опишіть мінімум три інструменти картографування та аналізу конфлікту, використовуючи інформацію, подану в Розділах 3 та 4:
 - Трикутник ABC;
 - Айсберг;
 - Дерево конфлікту;
 - Модель сходів;
 - інші.

Роздайте учасникам/учасницям ці моделі, щоб вони могли звертатися до них під час картографування.

4. Починайте роботу. Поясніть учасникам/учасницям, що спочатку вони мають використовувати представлені моделі для аналізу конфлікту, тобто його картографування. Повідомте, що для аналізу ситуації кожна група має застосовувати власний метод аналізу конфлікту, і запропонуйте їм використовувати надані матеріали. Другий крок – на основі здійсненого аналізу вони мають розробити стратегію, яка, на їхню думку, зумовить мирне та ефективне вирішення конфлікту, тобто розробити стратегію втручання. Третій крок – вони мають зробити коротку презентацію їхнього аналізу конфлікту та їхньої стратегії. Цей варіант і варіанти інших груп порівнюють та обговорять під час дебрифінгу.

У презентації учасникам/учасницям треба постаратися надати таку інформацію про конфлікт:

- вимоги чи потреби постраждалої сторони; правова основа, якщо така існує, спираючись на яку потерпіла сторона може заявити свою вимогу (права людини, законодавство країни, де відбувається справа, тощо);
- люди та організації, які підтримують вимоги постраждалої сторони;
- люди та організації, які не підтримують вимоги постраждалої сторони;
- міжнародні інструменти, що регулюють практику в таких питаннях.

Дебрифінг

- Що ви думаєте про цю вправу? Чи здалася вона вам складною/простою?
- Що стало головною проблемою для вас особисто?
- Що стало головною проблемою для всієї вашої групи?
- Які запитання виявилися найважливішими у вашому аналізі?
- Які запитання найбільше вплинули на розроблення вашої стратегії?
- Як пов'язані ваш аналіз і ваша стратегія?
- Як ваша стратегія відповідає виявленим потребам?
- Чи здивовані ви результатом аналізу? Що нового ви дізналися? Чого ви не очікували?

Ви можете продовжити обговорення, поставивши такі запитання:

- Як цей процес можна використовувати в повсякденному житті?
- Як зробити так, щоб ваші дії ґрунтувалися на аналізі?
- Як забезпечити відповідність вашої стратегії вашому аналізу?
- Які основні уроки ви винесли з цієї вправи?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Можливо, не всі учасники/учасниці знають, що таке «постраждала сторона». Вам необхідно пояснити, що постраждала сторона позначає сторону конфлікту, яка зазнала збитків, утисків або просто була ображена. З юридичного погляду це означає, що ця сторона зазнала несправедливого поводження шляхом утиску або порушення її законних прав.

Як фасилітатор/фасилітаторка ви маєте переконатися, що вибраний вами випадок та його опис містять достатньо інформації для того, щоб учасники/учасниці могли сказати щось про кожен із зазначених аспектів під час презентації.

Презентація стратегії має містити таку інформацію:

- мета стратегії втручання;
- різні етапи стратегії;
- різні компроміси, на які мають піти протилежні сторони конфлікту для того, щоб ця стратегія була успішною;
- чому, на думку учасників/учасниць, ця стратегія може задовольнити вимоги чи потреби, порушені в конкретному випадку.

Якщо ви хочете звернутися до глобальних питань миру та справедливості, як-от права людини, процес примирення, важкі для розв'язання конфлікти тощо, ця вправа допоможе дистанціюватися від «гарячих питань» з тим, щоб учасники/учасниці могли поглянути на них з більш «аналітичної» або «об'єктивної» позиції. Для учасників/учасниць, які не залучені до обговорюваного випадку конфлікту, така вправа стане гарним тренуванням для покращення їхнього розуміння тих конфліктів, які безпосередньо зачіпають їх.

Пропозиції щодо наступних кроків

Після того, як учасники/учасниці усвідомили необхідність аналізу конфлікту, перш ніж перейти до втручання, можна провести вправу щодо рішень на основі співпраці або з різних технік втручання, як-от медіація чи переговори.

Поради щодо дій

Ви можете запропонувати учасникам/учасницям проаналізувати конфлікт щодо проблем, з якими вони стикаються в контексті їхньої молодіжної роботи. Так вони зможуть краще зрозуміти вимоги стратегії, яку втілюють у життя. Важливо підкреслити, що кожного разу, коли було досягнуто будь-якого успіху, або при зміні ситуації необхідно переглянути та актуалізувати аналіз конфлікту, а отже, і стратегію втручання.

Що ви намагаєтеся змінити?

Розроблення – Ніна Геннебі та Яель Огана

Ця вправа розглядає різні мирні ініціативи, які були здійснені останнім часом і які широко висвічували в ЗМІ. Вивчаючи випадки, учасники/учасниці розвивають власне розуміння конфлікту, який викликав таку ініціативу.

Обговорювані питання:

- зміни, конкретні випадки втручання в конфлікти;
- практичні заходи реагування на конфлікт;
- стратегії різних організацій щодо роботи з конфліктом.

Цілі:

- зрозуміти способи, за допомогою яких молоді люди спільними зусиллями можуть вплинути на конфлікт;
- обговорити та зрозуміти види можливого втручання;
- проаналізувати втручання в конфлікт, використовуючи Трикутник ABC, описаний у Розділі 3.

Матеріали:

випадки конфліктів, папір для фліпчарту.

Підготовка

Можливо, ви захочете розширити пропоновані короткі аналізи конфліктних ситуацій, провівши дослідження в інтернеті та додавши якусь важливу й цікаву та свіжішу інформацію. Після цього ви можете внести зміни до роздавальних матеріалів для цієї вправи.

Для обговорення необхідно використати приклади з недавнього минулого та близькі до реального життя учасників/учасниць.

Інструкції

1. Об'єднайте учасників/учасниць у групи по п'ять осіб. Запитайте їх, з якою конкретно конфліктною ситуацією вони хотіли би попрацювати, або запропонуйте їм один із наявних роздавальних матеріалів з описом ситуації.
2. Дайте їм 30 хвилин для аналізу випадку й відповіді на запитання, що містяться в роздавальних матеріалах. Якщо вони вирішать працювати з власним конфліктом, вам доведеться окремо підготувати конкретні запитання для їхнього випадку.
3. Попросіть їх зробити презентацію на аркуші фліпчарту, виділивши найважливіші пункти.
4. Попросіть їх представити результати їхніх досліджень перед усією групою (по три хвилини на кожну групу).



Рівень
складності 2.



Розмір групи:
будь-який.



Час:
90 хвилин.

Дебрифінг

- Наскільки використання Трикутника ABC виявилось корисним для кращого розуміння різних дій?
- Які ваші основні спостереження?
- Як колективні дії можуть сприяти змінам, впливаючи на проблеми конфлікту?
- Наскільки це можливо та реалістично? Які види конкретних дій приносять найбільш відчутні результати? А які – ні?
- Подумайте, які три умови необхідні для того, щоб колективна дія мала вплив на якомусь із рівнів.

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Якщо ваша група працює над конкретними конфліктними проблемами, наприклад, конкретними порушеннями прав людини, ви може вважати за необхідне використовувати інші ситуації замість тих, що запропоновано тут. У цьому випадку ви маєте переконатися, що ситуації містять достатню кількість інформації про конфлікт і стратегію, яку використовують для роботи з ним, і що учасники/учасниці зможуть достовірно їх проаналізувати.

Для проведення цієї вправи також можна попросити учасників/учасниць запропонувати власні мирні ініціативи або проаналізувати проєкти, у яких вони самі беруть участь, а не використовувати запропоновані тут описи ситуацій.

Пропозиції щодо наступних кроків

Після цієї вправи можна провести вправи, які вивчають цінності, що лежать в основі колективних дій, наприклад, вправу «Два погляди на світ», чи проаналізувати випадки втручання в умовах насильства, як у вправі «Молодіжна робота як відсіч насильству» з присвяченого темам конфліктів підрозділу цього розділу.

Поради щодо дій

Ви можете спонукати учасників/учасниць вивчити інші наявні дії та ініціативи, які мають значний результат і звертаються до проблем, що є важливими для молодих людей у контексті конфліктів. Серед них: Дитя війни (www.warchild.nl), UNOY (www.unoy.org), YAP (www.yap.org) та інші.

Роздавальний матеріал 1



Випадок 1: кампанія «Червоні сорочки на підтримку Бірми»

Кампанію «Червоні сорочки на підтримку Бірми» розпочали для демонстрації солідарності з бірманськими ченцями, яких побила бірманська поліція під час проведення ними мирного протесту проти режиму у 2007 році. Метою кампанії було вираження широкої солідарності та демонстрація того, що людям у різних країнах світу не все одно, що відбувається в Бірмі. Заклик кампанії «Одягніть червону сорочку в п'ятницю 28 вересня» поширювали по всьому світу електронною поштою через інтернет-форуми MySpace, Facebook, YouTube і через різні блоги.

Global Voices:

<http://globalvoicesonline.org/2007/09/28/china-bloggers-side-with-burmese-monks/>

Facebook:

www.facebook.com/home.php#group.php?sid=28810eb1120fb44e4d9e07d1bd603896&gid=18262859152&ref=search



«Для перемоги зла потрібна лише одна умова: щоб хороші люди сиділи, склавши руки»⁹

Едмунд Берк

Запитання для рефлексії:

У яку частину описаної моделі вписується ця дія? Наскільки вона впливає на вчинки на верхньому рівні під час конфлікту? Наскільки можна вплинути на зміну поведінки керівництва Бірми через підтримку на середньому рівні (у цьому випадку, через підтримку бірманських ченців)? Який вплив це матиме на низовому рівні? Чи спрямована, на вашу думку, ця кампанія на проблему конфлікту? Чому? Чому ні?

Чому ні?



Випадок 2: Indymedia.org

Центр незалежних ЗМІ (The Independent Media Centre) – це група, до складу якої входять незалежні інформаційні організації та сотні журналістів і яка пропонує незалежне від корпорацій висвітлення поточних подій на низовому рівні. Організацію заснували в 1999 році різні незалежні й альтернативні інформаційні організації та активісти/активістки з метою висвітлення на низовому рівні протестів проти Світової організації торгівлі (СОТ), що відбувалися в Сіетлі.

На своєму вебсайті група надає актуальні репортажі, фотографії, аудіо та відеозаписи.

Її сайт відвідує більше ніж два мільйони користувачів/користувачок. Він представлений на сторінках America Online, Yahoo, CNN, BBC Online та на багатьох інших сайтах. Використовуючи децентралізовану автономну мережу, сотні інформаційних активістів/активісток організують незалежні інформаційні центри в Лондоні, Канаді, Мексиці, Празі, Бельгії, Франції та Італії.

www.indymedia.org/pt/index.shtml

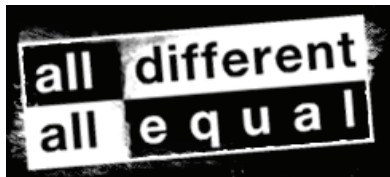
Запитання для рефлексії:

У яку частину описаної моделі вписується ця організація? Наскільки ця організація ставить за мету змінити ставлення, поведінку чи протиріччя? Чи вважаєте ви таку діяльність ефективним способом роботи з конфліктами?





Випадок 3: кампанія «Усі різні – усі рівні»



Кампанія «Усі різні – усі рівні» виступає на захист різноманітності, прав людини та участі. Її організувала Рада Європи в партнерстві з Європейською комісією та Європейським молодіжним форумом. Її мета – сприяти участі молоді в побудові миролюбних суспільств і цінностей на основі прав

людини, різноманітності та інклюзії в дусі взаємної поваги, толерантності та взаємного розуміння.

Перша кампанія, проведена в 1995 році, ставила за мету посилення боротьби з расизмом, антисемітизмом, ксенофобією та нетерпимістю. Другу кампанію під тим самим гаслом та емблемою проводили в червні 2006 – вересні 2007 року з метою посилення позитивного впливу цінностей, виражених ідеєю «усі різні – усі рівні».

Кампанію було сфокусовано переважно на молодих людях віком від 12 до 30 років, які проживають у Європі, а також на організаціях громадянського суспільства, молодіжних організаціях та ініціативах і школах. Її головні партнери/партнерки – Рада Європи, національні комітети кампаній, Європейська комісія та Європейський молодіжний форум.

<http://alldifferent-allequal.info/>

www.salto-youth.net/alldifferentallequal/

www.youthforum.org/en/node/163

Запитання для рефлексії:

Яку частину / які частини трикутника прагне змінити ця кампанія? На який рівень спрямована кампанія? Наскільки ця кампанія може впливати на різні стадії: передконфліктну, власне конфліктну та постконфліктну? На які основні конфліктні питання намагається вплинути ця кампанія?



Сік чи тістечко?

Адаптування: Яель Огана на основі подібної вправи, опублікованої PeaceQuest у Швеції (www.peacequest.se) із посиланням на іншу подібну вправу, опубліковану в «Компасіто» (Compasito) (Рада Європи, Директорат молоді та спорту, «Компасіто»: посібник з освіти з прав дітей, Публікація Ради Європи, Страсбург, 2007. Доступ онлайн: www.coe.int/compass) під назвою «Битва за апельсин» (The Battle for the Orange).

Ця вправа має на меті розвиток розуміння рішень на основі співпраці за допомогою практичної рольової гри. Вправу зосереджено на різних підходах до подолання конфліктів, опис яких подано в Розділі 4.

Обговорювані питання:

- управління конфліктами;
- взаємовигідні рішення;
- співпраця.

Цілі:

- допомогти учасникам/учасницям обміркувати їхні підходи до конфліктів;
- створити умови для того, щоб учасники/учасниці поміркували про те, як вони підходять до конфліктів у реальному житті;
- спонукати учасників/учасниць працювати над пошуком взаємовигідних рішень у конфліктах;
- потренуватися в підходах, що ведуть до взаємовигідних рішень.



Рівень
складності 3.



Розмір групи:
5 – 30 осіб.

Матеріали:

фліпчарт та ручки для фасилітатора/фасилітаторки.

Підготовка

За допомогою малярної стрічки позначте лінію, яка розділяє кімнату на дві частини. Лінія може бути уявною, якщо відповідні матеріали недоступні.

Інструкції

1. Поясніть мету й завдання вправи, повідомивши, що це буде рольова гра, яку проводять у парах.
2. Попросіть учасників/учасниць об'єднатися в пари. За можливості їм слід вибирати в групі малознайому людину. Поясніть, що одна людина в кожній парі гратиме роль представника/представниці фабрики з виробництва соків, а інша – представника/представниці фабрики з виробництва тістечок. Разом їм потрібно знайти вирішення їхньої спільної проблеми на основі співпраці. Суть проблеми буде пояснено далі. Попросіть учасників/учасниць сісти разом. Вони можуть робити записи, якщо це необхідно для запам'ятовування сюжету.
3. Попросіть дві пари (чотирьох людей) грати роль спостерігачів/спостерігачок.



Час:
дві години.

4. Розкажіть таку історію:

Уявіть прохолодний ранок у віддаленому селі. Село дуже маленьке, тут є лише кілька будинків і дві великі фабрики. Одна з фабрик виготовляє апельсиновий сік, а інша – апельсинові тістечка. Щоранку, о шостій годині, велика вантажівка з апельсинами зупиняється на перехресті між двома фабриками й вивантажує шість тонн апельсинів, проте сьогодні вранці з якоїсь причини було доставлено вдвічі менше апельсинів, ніж зазвичай, – привезли лише три тонни. Коли робітники/робітниці з обох фабрик прийшли за апельсинами, яких вони потребують на день роботи, вони виявили, що апельсинів вистачить тільки для однієї фабрики.

Ви можете ще раз повторити цю історію, щоб усім було зрозуміло.

5. Тепер попросіть пари обрати собі місце, де вони можуть спокійно попрацювати та знайти вирішення викладеної проблеми на основі співпраці. Дайте кожній парі щонайменше 15 хвилин, щоб знайти рішення на основі співпраці. Кожна пара має письмово викласти на аркуші паперу власне рішення на основі співпраці, обговорити його та письмово зазначити кілька причин, які обґрунтовують, що це рішення дійсно засноване на співпраці.

Дебрифінг

1. Насамперед попросіть учасників/учасниць поділитися їхнім досвідом виконання цієї вправи:

- Як ви почувалися, шукаючи рішення на основі співпраці?
- Чи відрізнявся процес від звичайних підходів до пошуку рішень? Якщо так, то чим саме?
- Чи отримали ви внаслідок обговорення те, чого хотіли?
- Чи був хтось, хто не отримав / не отримала внаслідок обговорення те, чого хотів/хотіла?
- Якою була ваша мета?
- Чи змогли ви ефективно донести вашу мету й те, що ви хотіли б отримати внаслідок дискусії, другій людині у вашій парі?
- На вашу думку, чи зрозумів/зрозуміла вас другий учасник / друга учасниця вашої пари?
- Чи було складно знайти рішення на основі співпраці?
- Якщо так, то чому?
- Чи задоволені ви результатом?
- Чи вважаєте ви, що ваші потреби були задоволені тим рішенням, якого ви досягли з вашим партнером / вашою партнеркою?
- Чи були, на вашу думку, задоволені потреби вашого партнера / вашої партнерки?

2. Попросіть спостерігачів/спостерігачок викласти їхні зауваження щодо того, як пари працювали та комунікували між собою:

- Як пари працювали разом?
- Чи було це схоже на співпрацю?
- Як вони комунікували між собою?

- На чому фокусувалася дискусія?
 - Як вони досягли угоди на основі співпраці?
3. Потім попросіть кожну пару представити їхнє рішення на основі співпраці. Кожна пара має пояснити, чому вони вважають, що їхнє рішення досягнуто на основі співпраці. Фасилітатор/фасилітаторка записує всі запропоновані рішення на фліпчарті.
4. Перейдіть до обговорення сутності рішень на основі співпраці та того, як їх може бути досягнуто:
- Виходячи із запропонованих рішень на основі співпраці, які, на вашу думку, основні характерні риси таких рішень?
 - Що ви зробили, щоб досягти цього рішення? Що потрібно для цього від кожного учасника / кожної учасниці в парі (ставлення, комунікація тощо)?
 - Які ще техніки можна використовувати для досягнення рішень на основі співпраці?
5. На завершення обговорення пов'яжіть рішення на основі співпраці з реальними конфліктними ситуаціями в житті:
- Чи можете ви згадати будь-яку конфліктну ситуацію в реальному житті, у якій ви брали участь або свідком якої були, і яка могла би бути належно подолана з використанням рішення на основі співпраці?
 - Які підходи та техніки могли б допомогти у вирішенні цього конфлікту?
 - В описаному вами конфлікті що може утруднити пошук рішення на основі співпраці?
 - Що ви можете зробити для просування рішень на основі співпраці в конфліктах у вашому повсякденному житті?
6. Коротко оцініть вправу, опитавши учасників/учасниць: чого, як їм здається, вони навчилися, і як це може бути використане в контексті повсякденної молодіжної роботи, яку вони здійснюють.

Пропозиції щодо наступних кроків:

- проведіть заняття з вивчення різних підходів до конфліктів (див. Розділ 4);
- викладіть ідеї про те, як долати конфлікти всередині груп;
- пошукайте рішення на основі співпраці для сучасних конфліктів.

Поради щодо дій

Ви можете використовувати цю техніку у вашій молодіжній групі для роботи над дилемою, що є реальним конфліктом між різними сторонами у вашій організації/спільноті.

Прорвися в коло!

Джерело: «Усі різні – усі рівні», Освітня збірка: Ідеї, ресурси, методи і вправи для неформальної міжкультурної освіти молодих людей та дорослих (Видавництво Ради Європи, Страсбург, 2-е видання виправлене та доповнене, 2004).
Доступ онлайн : <https://book.coe.int/en/human-rights-democratic-citizenship-and-interculturalism/9330-pdf-osvitnya-zbirka-usi-rizni-usi-rivni-education-pack-all-different-all-equal-2016-edition-ukrainian-version.html>

Ця фізична вправа допомагає учасникам/учасницям зрозуміти відчуття включення та виключення. Через дискусію вона демонструє, як виключення та включення можуть стати причиною конфлікту в суспільстві.

Обговорювані питання:

- відносини більшості та меншості;
- включення/виключення, відносини свій/чужий;
- соціально-політичні механізми, що розділяють суспільство, які можуть викликати соціальні конфлікти.

Цілі:

- відчувати, як бути частиною більшості та частиною меншини;
- проаналізувати стратегії, які ми використовуємо, щоб бути прийнятими в суспільстві;
- розуміти, у яких випадках нам подобається належати до більшості, а в яких – до меншості.

Матеріали:

папір і ручки для спостерігачів/спостерігачок; годинник або таймер.

Підготовка

Знайдіть доволі великий вільний простір, де ваші учасники/учасниці зможуть утворити кілька кіл по шість – вісім осіб у кожному.

Інструкції

1. Об'єднайте групу в підгрупи по шість – вісім осіб.
2. Попросіть кожну групу вибрати одну людину «спостерігача/спостерігачку» та одну «чужу» людину.
3. Попросіть інших членів/членкинь групи стати пліч-о-пліч так, щоб утворилося якомога щільніше коло й між учасниками/учасницями не залишалося вільного простору.
4. Поясніть, що «чужому»/«чужій» треба намагатися прорватися в коло, а учасники/учасниці, які утворили коло, намагатимуться не пропустити його/її.
5. Попросіть спостерігача/спостерігачку занотувувати стратегії, які будуть використовувати як «чужий»/«чужа», так і учасники/учасниці, які утворили коло, а також слідкувати за часом.

Через дві – три хвилини, незалежно від того, чи вдалося «чужій» людині ввійти в коло чи ні, вона займає місце серед учасників/учасниць кола, а місце «чужої» людини займає хтось інший/інша.

Вправа закінчується після того, як усі учасники/учасниці групи спробували «прорватися в коло».



Рівень
складності 2.



Розмір групи:
шість – вісім
осіб у колі.



Час:
40 хвилин.

Дебрифінг

Зберіть усіх разом, щоб обговорити, що сталося і як вони при цьому почувалися.

Почніть із запитань до гравців/гравчинь:

- Як ви почувалися, коли були частиною кола?
- Як ви почувалися, коли були «чужою» людиною?
- Чи відчуваються інакше ті, кому вдалося прорватися в коло, порівняно з тими, кому це не вдалося?

Запитайте спостерігачів/спостерігачок:

- Які стратегії використовувала «чужа» людина?
- Які стратегії використовували люди в колі, щоб завадити іншим прорватися в нього?
- Яку роль відігравало почуття агресії під час гри?

Потім запитайте всіх:

- У яких випадках у реальному житті вам подобається почуватися «чужою» людиною, а в яких вам подобається відчувати себе частиною більшості?
- У конфліктних ситуаціях кого сприймають як найсильнішу групу? А кого – як найслабшу?
- У суспільстві коло може означати привілеї, гроші, владу, роботу, житло. Які стратегії використовують аутсайдери/аутсайдерки, щоб отримати доступ до цих ресурсів?
- Як представники/представниці більшості захищають власний статус?
- Що відбувається з цими взаєминами в конфлікті? Чи залишаються вони незмінними? Чи вони посилюються? Чи вони слабшають?
- Як змінюються альянси?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Увага! Це енергійна вправа, яка передбачає рух і дотики. Дуже важливо встановити певну довіру перед проведенням цієї вправи. Вона не підходить для груп, у складі яких є молоді люди з обмеженою здатністю до пересування. Якщо у вас різноставна група, до якої входять молоді люди, які дотримуються суворих релігійних принципів, або ж учасники/учасниці, які належать до протилежних сторін будь-якого конфлікту, необхідно заздалегідь переконатися, що ніхто не відчуватиме незручностей через участь у цій вправі.

Буде корисно, якщо ви дасте конкретні інструкції спостерігачам/спостерігачкам, наприклад, звертати увагу на таке:

- що люди в колі кажуть одне одному або «чужій» людині;
- що люди в колі роблять, щоб не пустити до себе «чужу» людину;
- що говорить «чужа» людина;
- що робить «чужа» людина.

Ця вправа вимагає від усіх учасників/учасниць багато енергії. В принципі, якщо відносини в групі не натягнуті, проявів агресії не має бути, однак ви можете наголосити на цьому моменті.

Перед оцінюванням рекомендуємо спочатку дати учасникам/учасницям неформально прокоментувати те, що відбувалося під час проведення вправи.

Пропозиції щодо наступних кроків /варіації цієї вправи

Якщо у вас достатньо людей, щоб утворити кілька кіл, ви можете спочатку попросити кожну групу придумати собі якусь назву. Це посилить почуття групової ідентичності. Потім ви можете дати такі інструкції, що «чужа» людина завжди буде з іншої групи. Наприкінці кожного раунду «чужа» людина повертається у власну групу незалежно від того, чи вдалося їй «прорватися в коло». Така варіація також може підкреслити відчуття самотності, коли ти – «чужа» людина.

Допоможіть учасникам/учасницям покращити усвідомлення власної поведінки, наприклад, запитайте, чи можуть вони іноді, не бажаючи цього, виключати інших з їхньої групи. Чи беруть участь представники/представниці всіх верств місцевої спільноти в місцевих групах, клубах, товариствах чи організаціях? Чи можуть вони вступити туди, якщо вони цього забажають? Що їх зупиняє? Що могло би спонукати їх до вступу? Подумайте, які дії ви можете зробити, щоб забезпечити можливість участі для всіх.

Розглянувши механізми виключення та підстави, на яких ми виключаємо людей, які відрізняються від нас, ви можете спробувати провести вправу «Зроби вибір», щоб посилити почуття належності до групи та досліджувати спільні риси для всіх людей. Або ж можна провести вправу «Визнання відмінностей» для розуміння того, наскільки кожен/кожна з нас є цілою сумішшю якостей, спільних для багатьох, але не для всіх, і тим самим прийняти наявні відмінності.

Виключення людей з «кола», наприклад, виключення зі школи з використанням булінгу, відмова в доступі до певних ресурсів або в прийомі до громадських клубів шляхом запровадження дискримінаційних правил – усе це є однією з форм насильства. Можливо, ви захочете розглянути подібні несправедливі практики та пошукати вирішення цих проблем за допомогою вправи «Боротьба за багатство».

Завжди простіше уявити приклад дискримінації, коли з кола виключають людей, які стоять поза колом, що являє собою, наприклад, школу, місце роботи або громадський клуб, однак у реальному житті існують ситуації, коли люди хочуть втекти з кола, наприклад, жінка, яка потрапила до пастки сімейного кола. Якщо учасники/учасниці групи захочуть дослідити такі проблеми, їм може підійти вправа «Насильство в моєму житті», присвячена дослідженню проблеми насильства проти жінок.

Спектр втручання

Джерело: Галлі Ш. Навчання молоді з питань зміцнення миру – Судан, Посібник для тренерів: набір інструментів для підготовки молодих миротворців (Hulley C. Youth Peace Building Training – Sudan, Trainers Manual: A Toolkit for Training Young Peace Builders) (Центр з вивчення насильства та примирення (CSVr) та Міжнародний комітет порятунку (IRC), Південно-Африканська Республіка, 2007). Доступ онлайн: www.eldis.org/go/topics/resource-guides/children-and-young-people/children-and-conflict/post-conflict-reconstruction&iid=32712&type=Document

Визначення взято з: Ассефа Г. Спектр втручання, 1993.

Ця вправа знайомить учасників/учасниць з різними механізмами втручання.

Обговорювані питання:

- втручання в конфлікти;
- примирення.

Цілі:

- дати учасникам/учасницям можливість взяти участь у різних механізмах втручання.
- покращити їхнє розуміння механізму примирення.

Матеріали:

підготувати по 16 карток на кожну групу (вісім з термінами, вісім з визначеннями); необхідно мінімум два набори; можуть знадобитися копії роздавальних матеріалів про механізми управління конфліктом і техніки втручання.

Підготовка

Підготуйте картки та роздавальні матеріали для учасників/учасниць.

Інструкції

1. Розділіть учасників/учасниць на дві групи. Кожна група отримує по 16 карток (вісім з термінами, вісім з визначеннями).
2. Попросіть групи підібрати правильні визначення до термінів. У разі потреби фасилітатор/фасилітаторка має допомогти учасникам/учасницям правильно зрозуміти визначення.
3. Коли завдання буде виконано, попросіть учасників/учасниць у кожній групі розташувати пари карток (картка з терміном разом з картою з визначенням) зверху вниз, у такому порядку, щоб нагорі виявилася пара карток, що позначає максимальний рівень втручання, і далі зверху вниз до пари карток, що означає мінімальний рівень втручання. Попросіть учасників/учасниць пройти та подивитися на порядок карток інших груп.
4. Потім попросіть, щоб кожна група об'єдналася з іншою, з якою вони обговорять, як вони склали пари карток (термін-визначення) та в якому порядку вони їх розташували.



Рівень
складності 3.



Розмір групи:
мінімум
шість осіб,
максимум 30.



Час:
одна година.

Дебрифінг (40 хвилин)

- Що ви думаєте про цю вправу? Що було складно/просто?
- Як вам працювалося у групі? Чи всі брали участь рівноцінно? Як саме?
- Хто взяв на себе роль лідера/лідерки?
- Чого ви навчилися після цієї вправи?
- Чи використовували ви раніше методи втручання зі списку? Які?
- Як ця вправа допомогла вам задуматися про ваші дії?
- Які види втручання ви тепер використовуватимете у вашій повсякденній практиці?
- Які механізми втручання ви хотіли б ніколи не використовувати?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Картки та роздавальні матеріали необхідно підготувати до проведення заняття. Потрібно пояснити, що один вид втручання не обов'язково має поєднуватися з наступним. Ця вправа представляє цілий спектр різних видів реакцій на конфлікт і дає розуміння різних рівнів взаємної участі.

Пропозиції щодо наступних кроків

За цією вправою може йти будь-яка вправа з пошуку рішень на основі співробітництва або будь-яка вправа з медіації та переговорів.

Поради щодо дій

На основі цієї вправи ви, можливо, переглянете застосовувану вами стратегію втручання, ясно визначивши для себе, який вид втручання найбільше підходить до конкретного конфлікту. Ви можете зобразити це на картці або на плакаті.

Роздавальний матеріал



Ухвалення судового рішення	Рішення ухвалюють на більш високому рівні, міжнародні трибунали чи суди. Рівень участі сторін, хоч і є вищим, ніж у разі застосування сили, втім обмежується тим, що рішення ухвалює третя сторона. На перший план виходить управління конфліктами та врегулювання. Застосовують дорогі механізми безпеки, такі як миротворчі війська.
Арбітраж	До зусиль з вирішення конфлікту втягується третя сторона. Обидві сторони беруть участь у виборі того, хто ухвалюватиме остаточне рішення про спосіб вирішення спору. Також можливе звернення до законодавства як остаточної основи для ухвалення рішення. Залучена третя сторона має право зобов'язати сторони виконувати ухвалене рішення. І хоча сторони можуть підкоритися, а можуть і не підкорятися ухваленому рішення, рівень їхньої участі є високим.
Замирювання	Третя сторона діє як посередник/посередниця між сторонами, зазвичай під час зустрічі.
Сприяння	Нейтральна третя сторона сприяє покращенню комунікації між сторонами, зазвичай під час зустрічі.
Застосування сили	Процес, у якому застосовують примус для досягнення миру за допомогою зовнішньої військової сили. Рівень участі сторін конфлікту є низьким, а глибинні причини конфлікту часто пригнічують або розмивають.
Медіація	Процес, у якому третя сторона (медіатор/медіатора) сприяє вирішенню конфлікту, не маючи при цьому права нав'язувати рішення сторонам. Роль посередника/посередниці – полегшити сторонам процес знаходження прийняттого для всіх рішення.
Переговори	Спроба знайти рішення, що відповідає інтересам усіх залучених сторін шляхом обговорення безпосередньо між самими цими сторонами. Переговори передбачають високий рівень взаємної участі всіх зацікавлених сторін і колективний пошук вирішення проблем. Політичні домовленості можуть передбачати примусові заходи щодо виконання ухвалених рішень, але в кожній стороні залишається простір для маневру.
Примирення	Процес, що передбачає розбудову взаємин сторін конфлікту задля відновлення між ними мирних стосунків. Залучені сторони не просто вирішують уважніше поглянути на їхні взаємини, уявлення, ставлення, ворожнечу й ненависть, але намагаються змінити їх на відносини гармонії та солідарності.



Я вас не чую! Ви слухаєте?

Джерело: Міжнародна асоціація з досліджень проблем миру (IPRA) у співпраці з ЮНЕСКО, Довідник та навчальні матеріали з питань вирішення конфліктів, Освітня програма з питань прав людини, миру та демократії (IPRA та ЮНЕСКО, 1970).
Доступ онлайн: http://portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL_ID=4010&URL_DO=DO_PRINTPAGE&URL_SECTION=201.html

Активне слухання – навичка, яка є обов'язковою умовою для роботи з конфліктами, а також для співпраці учасників/учасниць групи. Дуже часто ескаляція конфлікту та його негативних наслідків відбувається через те, що сторони не беруть до уваги, не цінують, не поважають і не намагаються почути та зрозуміти думку інших. Ця вправа допомагає учасникам/учасницям зрозуміти різницю між «слухати» і «почути» та усвідомити роль комунікації в трансформації конфлікту.

Обговорювані питання:

- активне слухання;
- конфлікт

Цілі:

- допомогти учасникам/учасницям, навчитися слухати інших;
- краще зрозуміти почуття інших людей та навчитися правильної комунікації з ними, тим самим уникаючи непорозумінь і помилкових суджень, що ускладнюють мирні взаємини.

Матеріали:

приміщення, достатнє для розміщення вашої групи (або відкритий простір), аркуші паперу, олівці, дошка, крейда.

Підготовка

Ця вправа буде більш ефективною, якщо учасникам/учасницям заздалегідь не говорити, що вона стосується навичок активного слухання, втім можна сміливо сказати, що вправа стосується загальних навичок комунікації.

Інструкції

Ефективне слухання вимагає насамперед шанобливого ставлення до того/тої, хто говорить, і бажання зрозуміти його/її те, що він/вона намагається повідомити. Це вимагає концентрації на змісті повідомлення. Цим той/та, хто говорить, і той/та, хто слухає, створюють комунікативні навички, а той/та, хто слухає, дізнається більше про того/ту, хто говорить, як про особистість.

Важливо розуміти різницю між «чути» і «почути». Ми часто чуємо людей, але нам рідко вдається почути, що вони кажуть. Слухання ускладнюється тим, що воно містить інтерпретацію й розуміння того/тієї, хто говорить, без засудження цієї людини. Розуміння поглиблюється, якщо звертати увагу не лише на зміст



Рівень складності 2.



Розмір групи: мінімум три особи або інша кількість, кратна трьом.



Час: 60 хвилин, залежить від розміру групи.

повідомлення, а й на мову тіла того/тієї, хто говорить. Запитання до того/тієї, хто говорить, за умови, що вони не сформульовані в агресивній манері, можуть сприяти розумінню. Слухання – це двосторонній процес пізнання нового, що відбувається між тим/тією, хто говорить, і тим/тією, хто слухає.

1. Поясніть, що ця вправа – це можливість розібратися у важливості комунікації. Одна з цілей вправи – «розвиток навичок» у сфері комунікації, який є обов'язковою умовою ефективної роботи з конфліктами та групами. Якщо ви працюєте з групою, у якій є конфлікт (наприклад, деяким учасникам/учасницям не подобаються інші учасники/учасниці, і розбіжності призвели до того, що хтось взагалі не бажає брати участь у спільній роботі), цю вправу можна використовувати для впливу на проблеми, що лежать в основі конфлікту в групі, а також для розвитку навичок активного слухання. Готуючи вступне слово, використовуйте загальні відомості, наведені вище.
2. Об'єднайте учасників/учасниць у групи по три особи. Це можна зробити довільно або, якщо вам здається, що цим можна покращити співпрацю в групі в довгостроковій перспективі, можете заздалегідь розподілити групу так, щоб конкретні учасники/учасниці опинилися в одній підгрупі.
3. Поясніть, що в кожній підгрупі буде особа, яка говорить, слухач/слухачка і спостерігач/спостерігачка. Якщо у вашій групі відсутні конфлікти, той/та, хто говорить, має розповісти якусь цікаву історію, або повідомити про якусь проблему чи конфлікт із власного досвіду. Якщо в групі є власний конфлікт, той/та, хто говорить, має розповісти про цей конфлікт так, як він/вона його сприймає. Слухачеві/слухачці необхідно активно вислухати історію, а потім відповісти – тезово та з використанням перефразування. Перефразувати – означає розповісти ту саму історію іншими словами. Тезово – означає розповісти історію стисло й коротко за невеликий проміжок часу. Спостерігач/спостерігачка веде запис розмови. Дайте підгрупам трохи часу на розподіл ролей.
4. Особа, яка говорить, має п'ять хвилин на те, щоб розповісти її історію слухачеві/слухачці. Слухач/слухачка має активно слухати, стежачи за думкою того/тієї, хто говорить і даючи йому/їй зрозуміти, що він/вона сприймає емоції та почуття того/тієї, хто говорить, а також зміст історії. Наприклад, у підгрупі А учасник/учасниця № 1 розповідає про випадок, який справив на нього/неї враження (у повідомленні мають бути відображені як почуття того/тієї, хто говорить, так і зміст історії). Учасник/учасниця № 2 має перефразувати те, що, як він/вона зрозумів/зрозуміла, йому/їй повідомили. Обидва учасники / обидві учасниці мають уникати суджень і критики. Спостерігач/спостерігачка записує перефразоване повідомлення та оцінює, наскільки добре слухав слухач / слухала слухачка. Після такого раунду спостерігач/спостерігачка разом із двома учасниками/учасницями переглядають власний аналіз. Якщо між тим/тією, хто говорить, і тим/тією, хто слухає, є розбіжності, спостерігач/спостерігачка виступає медіатором/медіаторкою, ще раз перефразовуючи та підсумовуючи зміст дискусії.
5. Повторіть вправу, щоб кожен член / кожна членкиня підгрупи з трьох осіб виступив/виступила в кожній ролі (того/тієї, хто говорить, слухача/слухачки та спостерігача/спостерігачки). Для кожного раунду треба використовувати іншу історію або іншу частину тієї самої історії.

Дебрифінг

Спочатку запитайте учасників/учасниць про їхнє враження від вправи:

- Чи важко було викладати історію конфлікту? Якщо так, що саме було важко?
- Коли ви слухали, що було найважчим?

- На що звернув/звернула увагу спостерігач/спостерігачка? Що виявилось важким для того/тієї, хто говорить і слухає?
- Який, на вашу думку, зв'язок цієї вправи з конфліктом?

Далі обговоріть характерні ознаки активного слухання:

- Що робить слухання активним?
- Коли ви слухали, які прийоми ви використовували, щоб зробити ваше слухання активним?
- Чи допомогло перефразування тому/тій, хто говорить, і тому/тій, хто слухає, краще зрозуміти один одного? Як/чому?
- Чим активне слухання відрізняється від звичайного слухання?

Далі обговоріть використання активного слухання в реальних життєвих ситуаціях, у яких є конфлікт:

- Опишіть конфліктну ситуацію з вашого досвіду, де могло бути корисним використання активного слухання.
- Чому ви вважаєте, що це було би корисним?
- Чому ви вважаєте, що активне слухання сприяло б ефективному й мирному вирішенню цього конфлікту?
- Вирішенню яких конфліктів найкраще допомогло б активне слухання? Які конфлікти не можуть бути вирішені шляхом активного слухання?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Якщо ви проводите тренінговий курс для молодіжних працівників/працівниць або молодіжних лідерів/лідерок, які зазвичай працюють із групами молодих людей, під час дебрифінгу ви також можете використати такі запитання, що відображають застосування активного слухання в контексті молодіжної роботи:

- На вашу думку, чи можете ви використовувати техніку активного слухання в роботі з молодими людьми, обговорюючи конфлікти, або там, де конфлікти наявні?
- Як і за яких обставин ви можете її використати? Що, на вашу думку, вам як фасилітатору/фасилітаторці освітніх заходів для молодих людей необхідно знати, щоб ви могли використовувати техніку активного слухання?

Пропозиції щодо наступних кроків /варіації цієї вправи

Проведіть цю рольову гру ще раз, заклавши учасників/учасниць урахувати принципи активного слухання, які були виявлені під час колективного обговорення. Попросіть спостерігачів/спостерігачок оцінити, наскільки ефективнішою стала комунікація.

Поради щодо дій

Ви можете порадити учасникам/учасницям використовувати цей метод (особа, яка говорить, слухач/слухачка і спостерігач/спостерігачка) під час проведення ними зборів, щоб покращити навички активного слухання.

Гарячий діалог!

Цю вправу розробила Дітта Долежова на основі двох вправ з опублікованого Міжнародною асоціацією з досліджень проблем миру (IPRA) у співпраці з ЮНЕСКО Довідника та навчальних матеріалів з питань вирішення конфліктів, Освітня програма з питань прав людини, миру та демократії (IPRA та ЮНЕСКО, 1970).
Доступ онлайн: http://portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL_ID=4010&URL_DO=DO_PRINTPAGE&URL_SECTION=201.html та з видання Echavarría C. V. et al. Paz Joven, Potenciales Para La Vida, Propuesta Educativa de los Jóvenes Constructores de Paz (Борота, Колумбія, 2006). Доступ онлайн: www.plan.org.co/msites/jcp/talleres/antecedentes.pdf.

Ця вправа тренує навички ненасильницького спілкування. У ній розглядають питання про те, як зміна власного підходу до спілкування в повсякденному житті сприяє розвитку культури миру та ненасильства. Вона також допомагає навчитися безпечно висловлювати різні емоції. «Ця вправа допомагає ідентифікувати власні почуття та емоції, зрозуміти, як вони виражаються, і фокусується на різних способах управління емоціями».

Обговорювані питання:

- ненасильницьке спілкування;
- використання ненасильницького спілкування в ситуаціях повсякденного життя, де є або може виникнути конфлікт;
- вираження почуттів та емоцій;
- управління емоціями;
- гендерні міжособистісні стосунки та відносини між поколіннями з погляду конфлікту.

Цілі:

Допомогти учасникам/учасницям:

- прожити різні конфліктні ситуації, у яких емоції виходять на поверхню, і те, як люди на них реагують;
- переглянути лексику й тон, які вони використовують у вербальній комунікації з «опонентом»/«опоненткою» в конфліктних ситуаціях;
- усвідомити важливість комунікації;
- зрозуміти, що метою зусиль з трансформації конфлікту є досягнення прийняттого для всіх рішення.

Матеріали:

папір, кольорові олівці, фліпчарт.

Підготовка

Відсутня.

Інструкції

1. Визначте кількість підгруп, у які ви хочете об'єднати вашу групу, залежно від розміру групи та від кількості ситуацій, з якими, на вашу думку, може впоратися кожна підгрупа за виділений вами час.



Рівень
складності 3.



Розмір групи:
будь-який, але
має бути парна
кількість
учасників/
учасниць, щоб їх
можна було
об'єднати в
пари.



Час:
90 хвилин,
залежить від
розміру групи.

Запропонуйте кожній підгрупі по ситуації. Ви можете обрати щось із переліченого:

- варіант 1: викладач/викладачка поводить себе авторитарно та без поваги з одним із наших друзів / однією з наших подруг;
- варіант 2: одна людина заздрить іншій;
- варіант 3: батько жорстоко поводить себе з матір'ю;
- варіант 4: молода людина виявляє агресію щодо дорослої людини;
- варіант 5: два сусіди / дві сусідки сваряться з приводу замикання входних дверей.

Залежно від вашого контексту ви можете використовувати інші ситуації або попросити учасників/учасниць розповісти про реальні конфліктні ситуації, з якими вони стикалися, а потім вибрати одну з них для роботи в підгрупах.

2. Попросіть підгрупи підготувати п'єсу або сценку, що ілюструє відповідну конфліктну ситуацію та діалог між учасниками/учасницями конфлікту (техніка рольової гри). Для підготовки сценки учасники/учасниці мають 10 хвилин.
3. Потім попросіть одну з підгруп представити їхню сценку перед усією групою, при цьому фасилітатор/фасилітаторка та інші учасники/учасниці записують їхні спостереження щодо лексики, використовуваної учасниками/учасницями, та їхньої поведінки в конфлікті під час сценки.
4. Потім сценки представляють інші підгрупи, інші учасники/учасниці продовжують записувати їхні спостереження.
5. Попросіть учасників/учасниць поділитися їхніми спостереженнями щодо сценок у порядку, у якому вони були представлені. Потім, після дискусій (якщо такі виникнуть), підсумуйте і зробіть висновки, які стосуються мети цієї вправи.
6. Попросіть учасників/учасниць знову програти сценку за допомогою інших слів і виразів. Для цього їм необхідно взяти до уваги зворотний зв'язок, отриманий від інших учасників/учасниць під час обговорення.

Дебрифінг

- Як поводитися персонажі? Яку лексику вони вживали? Що ви помітили в їхніх реакціях і поведінці в різних сценках?
- Які приховані почуття простежувались в різних сценках?
- Чи були різні реакції адекватними по відношенню до ситуацій? Чому?
- Чи якісь аспекти поведінки та лексики під час розігрування сценок загострили ваші відчуття? Якщо так, то що це було – якийсь жест чи фраза?
- Як ми реагуємо в ситуаціях, коли нас хтось «дістає»?
- Як ми найчастіше висловлюємо свої почуття?
- Чи помітили ви відмінності або подібності в тому, як висловлюють їхні почуття чоловіки та жінки?
- Що допомагає вам керувати вашими емоціями? Як ви справляєтеся з гнівом, страхом чи тугою?
- У конфліктній ситуації що ви можете зробити, щоб ваші емоції не призвели до агресії?
- Що допомагає вам у цьому? Що заважає?

- Яка роль вербальної та невербальної комунікації?
- До якого з цих видів комунікації ви більш чутливі й чому?
- Про які аспекти комунікації необхідно пам'ятати в реальній конфліктній ситуації?

Пропозиції щодо наступних кроків

На цьому етапі могло би бути корисним розповісти про концепцію ненасильницького спілкування Маршалла Розенберга (див. Розділ 3).

Після цієї вправи можна вибрати будь-яку іншу вправу на тему комунікації, що фокусується на інших її аспектах: активне слухання, мова тіла тощо.

Поради щодо дій

Необхідно заохочувати учасників/учасниць усвідомлювати власні емоції та їхній вплив на вчинки в повсякденному житті. Один зі способів реєстрації власних емоцій – вести щоденник, чесно та відкрито висловлюючи в ньому всі свої емоції; це може стати дуже корисною вправою, особливо у випадках, коли відсутні інші механізми підтримки.

Момент мовчання

Джерело: Галлі Ш. Навчання молоді з питань зміцнення миру – Судан. Посібник для тренерів: набір інструментів для підготовки молодих миротворців (Hulley C. Youth Peace Building Training – Sudan. Trainers Manual: A Toolkit for Training Young Peace Builders) (Центр з вивчення насильства та примирення (CSV) та Міжнародний комітет порятунку (IRC), Південно-Африканська Республіка, 2007).
Доступ онлайн: www.eldis.org/go/topics/resource-guides/children-and-young-people/children-and-conflict/post-conflict-reconstruction&id=32712&type=Document

Як груповий захід ця вправа допомагає зрозуміти корисність мовчання для зосередження та комунікації.

Обговорювані питання:

- комунікація (спілкування);
- командотворення;
- заспокоєння.

Цілі:

Допомогти учасникам/учасницям:

- відчувати силу мовчання;
- навчитися використовувати мовчання як буфер, як можливість переключитись, як джерело натхнення та/або зцілення.

Матеріали

Не потрібні.

Підготовка

Підготуйте великий вільний простір.

Інструкції

1. Поясніть учасникам/учасницям ідею цієї вправи, сказавши приблизно таке:

Як може здатися, момент мовчання – це щось просте, щось, що не несе загрози, натомість у культурах багатьох суспільств високо цінують мову, шум та активну діяльність. З іншого боку, ми часто використовуємо мовчання деструктивно, коли, наприклад, припиняємо розмовляти з дитиною або з кимось, кого любимо, щоб покарати їх за їхню поведінку. Тому, коли ми використовуємо мовчання з його природною метою – як засіб загоєння ран чи джерело натхнення – багато людей почуваються при цьому дуже незатишно, не розуміючи, чого їм очікувати, оскільки раніше вони, можливо, мали неприємний досвід, пов'язаний з мовчанням.

Момент мовчання – це не перерва, не відпочинок. Намагайтеся під час мовчання зберігати «присутність» і концентрацію.

2. Попросіть учасників/учасниць знайти таке місце в приміщенні, де вони почувалися б затишно.
3. Чітко позначте початок і закінчення моменту мовчання. Це можна зробити, плескаючи в долоні або використовуючи музичний сигнал.



Рівень
складності 2.



Розмір групи:
будь-який.



Час:
10 – 20 хвилин.

Дебрифінг:

- Чи важко було мовчати? Чому?
- Про що ви думали під час мовчання?
- Що для вас означає мовчання?
- Як мовчання може сприяти трансформації конфлікту?
- Як ви справляєтеся з такими хвилинами в реальному житті?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Момент мовчання доречно застосовувати для зібрання під час семінару чи заняття, оскільки, хоча в цій діяльності бере участь громада, все ж вона діє за іншими правилами, ніж правила громади. Мовчання може бути буфером, дати можливість переключитися з однієї реальності на іншу, а також, можливо, стати джерелом натхнення та зцілення.

Щоб пом'якшити початковий дискомфорт, ви можете дотримуватися таких порад:

- момент мовчання слід застосовувати починаючи з третього або четвертого заняття, коли в групі вже виявиться достатнє почуття спільноти, щоб учасники/учасниці могли витримати колективне мовчання, не відчуваючи особливого дискомфорту;
- перед застосуванням моменту мовчання необхідно дати якісь пояснення, щоб учасники/учасниці розуміли, чого очікувати та що очікують від них. Поясніть, що в такий спосіб вони отримують час, щоб переключитись або усвідомити їхні відчуття. Використовуйте будь-яке пояснення, яке здасться вам природним, але не читайте проповідей. Мовчання має бути для учасників/учасниць легкою прогулянкою, а не тяжким випробуванням;
- заздалегідь обговоріть сигнал для закінчення мовчання.

Момент мовчання може бути корисним для концентрації учасників/учасниць після проведення рольової гри, оскільки дає можливість подумати перед проведенням обговорення. Він також допомагає учасникам/учасницям заспокоїтись.

Пропозиції щодо наступних кроків

Можна проводити будь-яку іншу вправу, оскільки таке відновлення сил допомагає освіжити почуття й думки.

Поради щодо дій

Звісно, момент мовчання можна використовувати для роздумів або для записів у щоденнику, однак важливо, щоб цей час не був заповнений якоюсь діяльністю, якщо не потрібно щось терміново записати. Цей момент призначений для того, щоби просто «побути».

Випадок з «арбор альма» (дерево, що дарує)

Розробила Дітта Долежова на основі рольової гри Марі Моа, опублікованої в роботі: Галлі Ш. Навчання молоді з питань зміцнення миру – Судан. Посібник для тренерів: набір інструментів для підготовки молодих миротворців (Центр з вивчення насильства та примирення (CSV) та Міжнародний комітет порятунку (IRC), Південно-Африканська Республіка, 2007).
Доступ онлайн: www.eldis.org/go/topics/resource-guides/children-and-young-people/children-and-conflict/post-conflict-reconstruction&id=32712&type=Document

Це – вправа навчання на основі досвіду з використанням техніки рольових ігор та деяких аспектів симуляції для вироблення в учасників/учасниць навичок із трансформації конфлікту загалом і, зокрема, навичок медіації.

Обговорювані питання:

- розроблення стратегії;
- підходи до трансформації конфлікту;
- навички медіації.

Цілі:

- створити простір, у якому учасники/учасниці зможуть практикувати навички трансформації конфлікту, зокрема активне слухання, перефразування, переосмислення та концентрацію уваги на інтересах і потребах, що лежать в основі конфлікту;
- стимулювати креативне мислення, що виходить за межі конфлікту, для пошуку рішень, які задовольняють потреби всіх сторін;
- спонукати учасників/учасниць до активного включення в динамічний процес навчання.

Матеріали:

- роздавальні матеріали: рольова гра «Арбор Альма» (роздавальний матеріал 1), опис різних ролей (роздавальний матеріал 2);
- фліпчарт, маркери, папір і ручки;
- за можливості: відеокамера; її можна використовувати для запису процесу медіації для подальшого докладного аналізу того, що відбулося, і того, що ще могло би бути зроблено або могло би бути зроблено інакше.

Підготовка

Фасилітатор/фасилітаторка має підготувати місце, де відбуватиметься процес медіації, а також всі матеріали, зокрема копії роздавальних матеріалів.

Інструкції

1. Зачитайте групі історію конфлікту Арбор Альма (роздавальний матеріал 1), яка містить повний сценарій та опис того, що має бути зроблено під час цього заходу.



Рівень
складності 4.



Розмір групи:
щонайменше
12 осіб.



Час:
дві – три години,
залежить від
розміру групи.
Вправу можна
розширити та
перетворити на
захід на весь
навчальний день.

2. Поясніть, які п'ять ролей гратимуть учасники/учасниці:
 - двоє представлятимуть місцеву владу (ці ролі гратимуть фасилітатори/фасилітаторки);
 - двоє представлятимуть ЗМІ (вони, залежно від їхніх цілей, намагатимуться або роздмухати, або розрядити ситуацію);
 - троє або четверо представлятимуть організацію «ЕКОДЕВ»;
 - 60% (більша частина учасників/учасниць, що залишилися) будуть представляти групу молодіжної організації «Гол»;
 - 40% (менша частина учасників/учасниць, що залишилися) представляють групу молоді, яка повернулася до села з міста.
3. Розділіть групу відповідно до ролей та надайте учасникам/учасницям простір для роботи.
4. Підійдіть до кожної групи, розкажіть про завдання та проінструктуйте так, щоб цього не чули інші групи (роздавальний матеріал 2).
5. Попросіть усі групи прочитати надані їм інструкції.
6. Дайте групам такі інструкції щодо організації їхньої спільної роботи:
 - виберіть лідера/лідерку вашої групи;
 - вирішіть, що ви робитимете;
 - розподіліть ролі в групі;
 - дійте за вашим сценарієм, грайте відповідно до ваших ролей.
7. Скажіть кожній групі, що їм необхідно розробити стратегію трансформації конфлікту.
8. Дозвольте кожній групі розробити власну стратегію та спланувати їхні дії. Вони обдумають їхні ролі, розроблять стратегію дій і, можливо, також вигадають різні способи комунікації з іншими групами, що відповідають розробленим ними стратегіям. Не втручайтеся в процес. Приблизно через 30 хвилин попередьте їх, що уряд починає втрачати терпіння. Час для цього етапу необхідно встановити так, щоб на обговорення у вас залишалось не менше 45 хвилин.

Дебрифінг

Дебрифінг відбуватиметься у два етапи. Під час початкового обговорення учасники/учасниці продовжують грати їхні ролі. На другому етапі дебрифінгу учасники/учасниці спочатку виходять з їхніх ролей, а потім виступають від власного імені та говорять про конфлікти в їхньому житті.

Частина 1

Фасилітатор/фасилітаторка ставить наведені запитання до всіх, а учасники/учасниці сидять або стоять з їхніми групами:

- Як ви почувалися в ролі члена/членкині МОГ (молодіжної організації «Гол»), людини, яка повернулася в село, члена/членкині ЕКОДЕВ чи представника/представниці ЗМІ?
- Що трапилося?
- Що заблокувало процес? Чому?
- Що зрушило процес з мертвої точки? Як?

Частина 2

1. Фасилітатор/фасилітаторка просить усіх стати в одне велике коло.
2. Усі мають заплющити очі.

3. М'яко й тактовно фасилітатор/фасилітаторка нагадує учасникам/учасницям про цілі цієї вправи.
4. Фасилітатор/фасилітаторка просить учасників/учасниць повільно розплющити очі, кажучи при цьому, що тепер вони знову стали самими собою та спільно працюють над спільною метою – привнести згуртованість і солідарність у їхні спільноти.
5. Потім фасилітатор/фасилітаторка пропонує поміркувати про різні підходи до трансформації конфлікту та, нарешті, роздає відповідні матеріали щодо підходів до трансформації конфлікту.
6. Фасилітатор/фасилітаторка просить учасників/учасниць подумати про ті підходи до трансформації конфлікту, які вони використали в рольовій грі.
7. Дайте учасникам/учасницям кілька хвилин, щоб обговорити це з учасником/учасницею, який/яка сидить поруч.
8. Проведіть відкрите обговорення цього питання в групі загалом.
9. Об'єднайте учасників/учасниць у кілька невеликих груп і попросіть їх поділитися інформацією з таких питань:
 - Які існують підходи до трансформації конфлікту у вашій культурі?
 - Які з них спрацьовують? Які не працюють? Чому?
 - Що необхідно покращити? Як?
10. Кожна маленька група висловлює власну думку, і вся група обговорює ці думки. Фасилітатор/фасилітаторка допомагає встановлювати зв'язки між рольовою грою та тими прикладами, якими діляться учасники/учасниці.
11. Фасилітатор/фасилітаторка підсумовує.

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Необхідно подумати про те, як розподілити рольові групи. Деякі ролі вимагають більшої активності та ініціативи від учасників/учасниць, ніж інші. Особливо це стосується медіаторів/медіаторок і ЗМІ. Якщо медіатори/медіаторки не виявлять ініціативу й не почнуть реальний процес медіації, рольова гра не розвиватиметься, а інші групи не зможуть застосувати підготовлені ними стратегії. Тому як фасилітатор/фасилітаторка ви маєте забезпечити, щоб «медіатори»/«медіаторки» та «ЗМІ» були активними й виконували те, що диктують їм їхні ролі. Якщо ви побачите, що вони відчують труднощі, надайте їм підтримку якомога раніше.

У цій вправі важливо стежити за часом. Необхідно залишити достатньо часу, щоб учасники/учасниці змогли подумати про процес, оскільки навчання відбувається в основному саме в процесі обмірковування та обговорення. Незалежно від тривалості «дії» вам необхідно залишити щонайменше 45 хвилин на дебрифінг.

Пропозиції щодо наступних кроків

Продовжуючи цю рольову гру з медіації, ви можете приділити увагу іншим технікам втручання, таким як переговори або рішення на основі співпраці.

Можна організувати онлайн дзвінок або інтерв'ю по скайпу з досвідченим медіатором / досвідченою медіаторкою або активістом/активісткою, які мають досвід подібної роботи. На цій основі можна провести подальше обговорення прикладів із практики. Чи працює теорія в «реальному» житті?

Для використання в майбутньому в освітніх цілях зніміть вправу на відео: ви можете зафіксувати розмову між двома акторами/акторками, а потім програвайте запис,

поставте його на паузу й проаналізуйте використовувані підходи: чи застосовували навички медіації і як можна їх покращити.

Поради щодо дій

Можна запропонувати учасникам/учасницям розробити власні стратегії втручання шляхом здійснення втручання в конфлікти, які наявні в їхніх спільнотах, пропонуючи та вдосконалюючи власні навички медіації. Перш ніж намагатися здійснити втручання в більш серйозних ситуаціях, вони можуть спробувати провести медіацію з вирішення конфліктів між їхніми однолітками чи членами/членками їхньої організації. Для тренування набутих навичок та напрацювання подальшого досвіду вони також можуть організувати місцеву лабораторію з медіації.

Роздавальний матеріал 1: Сценарій



У традиційному селі під назвою Арбор Альма, розташованому в мальовничій лісовій місцевості, багато років проживає спільнота, яка називається Гол. Ці люди живуть у мирі та гармонії з природою і здебільшого економічно самодостатні. Проте часи змінюються. Багато молодих людей виїхали з села в пошуках кращих умов роботи, прийняли міський спосіб життя і здебільшого забули про своє коріння, однак збільшення рівня безробіття й фінансова криза змусили їх повернутися в село в пошуках можливостей для бізнесу. При цьому вони відчують деяку відчуженість і їм складно вписатися в традиційне життя села. Молодіжні лідери/лідерки, які в цей час залишалися в селі, намагаються вдихнути нове життя в спільноту шляхом розвитку в регіоні екологічного туризму. Молодіжна організація Гол (МОГ) щойно отримала перший значний грант для провадження діяльності у співпраці з відомою екологічною організацією ЕКОДЕВ. Водночас молодь, яка повернулася до села з міста, використовуючи свої політичні зв'язки, розробила план організації лісопромислового бізнесу (тобто бізнесу із заготівлі лісу для промислових цілей). Приголомшені представники/представниці МОГ спробували обговорити це питання з представниками/представницями бізнесу, однак спроби діалогу провалилися. МОГ звернулася до суду, але це також ні до чого не привело. Оскільки все це відбувалося в передвиборчий період, статті в засобах масової інформації ще більше розбурхали ситуацію, і ЗМІ почали щодня звертатися до цієї теми. Розвиток ситуації викликає серйозні побоювання. Прибічники/прибічниці МОГ організували акцію протесту, прикувавши себе до дерев. Місцевий уряд пригрозив, що якщо сьогодні до четвертої години дня ситуація не вирішиться, учасників/учасниць акції розженуть із застосуванням сили, а лісозаготівельний бізнес буде закрито до вирішення ситуації. Відомо, що деякі політики/політикині зацікавлені в торгівлі лісом, і ходять чутки про те, що вони намагаються маніпулювати ситуацією.

Організація ЕКОДЕВ останнім часом проводила заходи щодо навчання методів сталого екологічно безпечного розвитку, а також методів трансформації конфліктів.



Роздавальний матеріал 2



Роль 1 – місцева влада

Ви – фасилітатор/фасилітаторка цього процесу. Ваша роль: слідкувати за часом та за необхідності сприяти роботі груп. Ви також маєте роз'яснювати питання про перебіг процесу. Ви маєте право встановлювати терміни й завершувати процес..

Роль 2 – ЗМІ

Ви – працівники/працівниці ЗМІ. Ви можете пересуватися від групи до групи та писати «повідомлення від преси» на фліпчарті. Ці заяви можуть або роздмухувати, або розряджати ситуацію. Ваша роль – підживлювати дебати й дискусію. Ви можете це робити, розповсюджуючи чутки та поширюючи важливу інформацію в різних групах.

Роль 3 – екологічна організація ЕКОДЕВ

Ви – громадські діячі/діячки. Ваша мета – стійкий екологічно безпечний розвиток. Ця суперечка зачіпає вашу діяльність і ставить під загрозу кошти для існування великої кількості людей. Ви щойно провели екстрену нараду для ухвалення рішення, що робити з цією проблемою – ігнорувати її чи спробувати щось змінити. Ви вирішили втрутитися, попри те, що ситуація є дуже делікатною й може поставити під загрозу репутацію вашої організації. З огляду на всі політичні маніпуляції ваше майбутнє поставлено під питання. Ви вирішили спробувати виступити медіатором/медіаторкою, хоча часу для цього вкрай мало.

Прийміть рішення про те, який підхід ви використовуватимете. З чого почнете? Чого ви намагаєтесь досягти? Вам необхідно спробувати організувати зустріч сторін вічна-віч для проведення медіації..

Роль 4 – група людей, які повернулися до села з міста

Вам подобаються перспективи лісозаготівельного бізнесу в Арбор Альма; це дає вашому життю нову мету та імпульс. У вас чудові політичні зв'язки, а бізнес обіцяє бути дуже прибутковим. Ви пам'ятаєте старі часи, коли ви насолоджувалися прогулянками в лісі, але це – у минулому, і ви не хочете виявляти зайвої сентиментальності. Хоча ваші відносини з МОГ зіпсовані, вас непокоїть цей конфлікт, який може мати негативні наслідки для вашої групи, вашого бізнесу та розвитку села. Ви роками створювали вашу репутацію й бажаєте зберегти її, вирішивши цю проблему. Ви стривожені тим, що ситуація загострилася й привернула увагу уряду та ЗМІ. Це може злякати інвесторів/інвесторок, а без інвестицій розвивати ваш бізнес неможливо. Ваші відносини з ЕКОДЕВ також не найкращі. Хоча раніше вони намагалися підтримувати деякі екологічно безпечні проекти, ви розумієте, що вони – головна сила, яка підтримує МОГ. У вас згуртована група, ви розумієте одне одного завдяки спільному досвіду життя в місті. Ви всі поважаєте вашого лідера / вашу лідерку.

Роль 5 – група МОГ

Ви роздратовані тим, що люди, які повернулися з міста, контролюють Арбор Альма. Ви пам'ятаєте, як розпочинали ваш проєкт. Він нарешті зрушив з місця, і вам здається, що люди, які повернулися з міста, становлять загрозу вашим правам. Деякі з вас потайки підтримували атаки проти лісозаготівельного бізнесу, виводячи з ладу техніку, та готові практично на все, щоб вигнати цей бізнес. Ви пробували йти на діалог, зверталися до суду, але все це не дало успіху. Вас турбує втручання в цю справу політиків/політикинь та ймовірність того, що ваш проєкт закриють, однак вас не хвилює, що ви можете залишитися без засобів до існування, оскільки, на відміну від тих, хто повернувся з міста, ви звикли задовольнятися малим. Вас турбує доля громади й села, і вам необхідне рішення, яке задовольнить ваші потреби та потребу спільноти в розвитку. Відомо, що ви тісно співпрацюєте з ЕКОДЕВ і у вас з ними є кілька спільних проєктів, якими ви не хочете ризикувати, оскільки вони приносять користь усім членам/членкиням спільноти.

У вашого лідера/лідерки є давній невирішений особистий конфлікт на любовному ґрунті з лідером/лідеркою групи людей, який/яка повернувся/повернулася з міста. Це тільки додає проблем у цій ситуації.

Хочу Коржик!

Переробила Дітта Долежова з «Компасіто» (Рада Європи, Управління у справах молоді та спорту, Компасіто: посібник з навчання в області прав для дітей, Публікація Ради Європи, Страсбург, 2007. Доступ онлайн: www.coe.int/compass). Фразу «Хочу коржик!» вимовляє Коржик, персонаж серіалу «Вулиця Сезам».

У цій вправі тренують техніку ведення переговорів з використанням випадку розбіжностей щодо ресурсів.

Обговорювані питання:

- переговори;
- мирне врегулювання конфлікту щодо ресурсів.

Цілі:

- дізнатися, що таке процес переговорів;
- потренуватися у веденні переговорів як засобі мирного досягнення цілей та врегулювання конфлікту щодо ресурсів;
- обговорити ідею «рівних прав» щодо питання розподілу ресурсів у суспільстві.



Рівень складності 2.



Розмір групи: щонайменше шість осіб, але не більше, ніж 30 осіб.



Час: 60 хвилин.

Матеріали:

- не менше 40 закусок (наприклад, коржиків, арахісу, винограду), які символізують ресурси;
- примірники роздавальних матеріалів.

Підготовка

- роздрукуйте надані нижче роздавальні матеріали або напишіть інструкції на фліпчарті;
- підготуйте закуски.

Інструкції

1. Об'єднайте учасників/учасниць у дві команди та видайте кожній команді по 20 закусок.
2. Поясніть такі правила:
 - група може з'їсти закуски після закінчення дебрифінгу;
 - закуски не можна ділити на частини;
 - закуски, з'їдені в процесі проведення вправи, не поновлюють;

- ще раз наголосить, що, якщо команда не зможе домовитися про розподіл закусок, фасилітатор/фасилітаторка безповоротно вилучає всі закуски.

Адаптація

Якщо ви хочете підняти рівень складності, можете запровадити додаткове правило, що створює особливі умови для Команди А. Якщо Команда Б відмовляється від пропозиції, вона нічого не отримує, а Команда А в будь-якому разі може залишити собі три закуски. У цьому випадку обговорення більш чітко фокусуватиметься на «справедливості», «рівності прав» та на розподілі ресурсів у суспільстві.

3. Поясніть, що в цій грі необхідно вирішити, як розподілити закуски між двома командами. Кожна команда має всього 20 закусок для проведення гри. Гра складається із трьох раундів. У кожному раунді обидві команди мають можливість розподілити закуски. У кожному раунді кожній команді кажуть, скільки закусок вони мають розподілити між собою та іншою командою. Перша команда пропонує свій варіант, як розділити закуски, з яким друга команда може погодитися чи не погодитися. Якщо вони погоджуються, закуски ділять так, як було запропоновано. Якщо вони відмовляються, перша команда має другу можливість запропонувати спосіб розподілу закусок. Однак, якщо і їхню другу пропозицію відкидають, усі закуски, які мали бути розділені, повертають фасилітатору/фасилітаторці й ніхто нічого не отримує. Група має колективно вирішити, як вона підходитиме до розподілу закусок. Для обговорення з іншою групою вона, за бажання, може обрати представника/представницю.

Приклад:

Команді А дають завдання розділити десять закусок. Вони вирішують, що візьмуть собі вісім, а Команді Б віддадуть тільки дві. Команда Б відкидає цю пропозицію. У Команди А є ще один шанс. Вони вирішують розділити десять закусок порівну.

Команда Б погоджується на цю пропозицію, і кожна команда отримує по п'ять закусок. З іншого боку, якщо вдруге Команда А запропонує залишити собі сім закусок і віддати Команді Б лише три, Команда Б може відкинути цю пропозицію. Тоді фасилітатор/ фасилітаторка забирає всі десять закусок.

Після того, як перша команда зробила свої пропозиції та було проведено переговори щодо розподілу закусок, друга команда пропонує розділити свої закуски відповідно до інструкцій, отриманих на цей раунд.

Другий і третій раунди проходять так само, як і перший, але кожній команді дають нові інструкції з приводу того, скільки із тих закусок, які залишилися, треба розділити.

Поясніть, що результати кожного розподілу ви фіксуватимете на дошці або на фліп-чарті, записуючи кількість закусок, отриманих кожною командою. Після всіх раундів підрахуйте результат для кожної команди. Таблиця має виглядати приблизно так:

	Команда А	Команда Б	Фасилітатор/ фасилітаторка
Раунд 1			
Раунд 2			
Раунд 3			
Загальна кількість			

Debriefing

Зберіть усі закуски. Після закінчення заходу можете запропонувати закуски групі.

Почніть обговорення вправи з того, як її сприйняли учасники/учасниці, а також зазначте її зв'язок з ідеєю справедливого розподілу ресурсів:

- Що відбувалося під час вправи?
- Що ви відчували під час виконання цього завдання?
- Що було найцікавішим? Що найбільше не сподобалося?
- Чи вважаєте ви остаточний результат справедливим?
- Чи вважаєте ви, що інші розподіляли справедливо? Чому так або чому ні?
- Чи всі задоволені результатом? Якщо ні, то чому?
- Чи справедливо розподіляють ресурси в тому суспільстві, у якому ви живете?
- Що означає мати «рівні права»?
- Як несправедливий розподіл ресурсів призводить до соціальних конфліктів?
- Які види ресурсів лежать в основі соціальних конфліктів?
- Що відбувається, якщо в людей відсутні речі, необхідні для гідного життя (наприклад, достатня кількість їжі, дах над головою, освіта або сім'я)?
- Що можна зробити для того, щоб кожен/кожна отримував/отримувала справедливу частку ресурсів?

Далі обговоріть безпосередньо аспекти переговорів:

- Як проходило обговорення у вашій команді? Чи всі відчували включеність у процес ухвалення рішення?
- Чи вели переговори ви чи хтось інший?
- Що містили проведені переговори?
- Чи була у вашої команди розроблена стратегія переговорів?
- Як ви це зробили?
- Що було важливим для членів/членкинь вашої команди?
- На вашу думку та виходячи з вашого досвіду ведення переговорів, що було важливим для протилежної команди?
- Чи були переговори успішними? Якщо так, то чому ви так вважаєте?
- Які характерні риси переговорів узагалі?
- Які навички та ставлення, на вашу думку, важливі для успіху переговорів?

На закінчення дебрифінгу обговоріть переговори в ситуаціях реального життя та конфліктів:

- Як можна використовувати переговори для мирного вирішення конфліктів щодо проблеми ресурсів?
- У яких конфліктних ситуаціях реального життя можна успішно застосовувати переговори?
- Чи доводилося вам брати участь у переговорах, які успішно вирішили конфлікт?

- Якщо так, то що це була за ситуація? Чому ви вважаєте, що переговори були успішними?

Пропозиції щодо наступних кроків.

Продовжуючи цю вправу, ви можете приділити увагу іншим технікам втручання, таким як медіація або рішення на основі співпраці. Також може бути корисним зробити короткий огляд того, у чому полягають їхні відмінності. Можна звернутися до вправи «Спектр втручання».

Поради щодо дій

Можна запропонувати учасникам/учасницям розробити власні стратегії втручання шляхом здійснення втручання в конфлікти, наявні в їхніх спільнотах, щоб удосконалити навички ведення переговорів. По-перше, вони можуть спробувати попрактикувати навички ведення переговорів з їхніми однолітками та членами/членкинями їхньої організації, а вже потім вступати в переговори в складніших ситуаціях.

Роздавальні матеріали: картки з інструкціями

**Команда А**

- у вашої команди є 20 закусок, які ви можете розподілити між собою та Командою Б;
- гра складатиметься з трьох раундів;
- у кожному раунді ви маєте розподілити таку кількість закусок:
 - раунд 1: розподілити 6 закусок;
 - раунд 2: розподілити 3 закуски;
 - раунд 3: розподілити 11 закусок.

Щоб не втратити ці закуски, ви маєте зробити пропозицію про те, як розділити їх між вами та Командою Б. У кожному раунді ви можете зробити дві пропозиції. Якщо Команда Б прийме одну з ваших пропозицій, кожна з команд отримує кількість закусок відповідно до того, про що ви домовилися.

Якщо Команда Б відкине обидві пропозиції, жодна команда не отримує нічого.

Приклад:

- Раунд 1. Команда А має розподілити 6 закусок.
- ви пропонуєте віддати дві закуски Команді Б та залишити 4 закуски собі;
- якщо Команда Б каже: «Так, ми згодні», тоді вони отримують 2 закуски, а ви – 4;
- якщо Команда Б каже: «Ні, ми не згодні», тоді ви можете зробити другу пропозицію. Ця пропозиція може бути такою самою, як і попередня, або іншою;
- якщо Команда Б приймає другу пропозицію, обидві групи одержують відповідну кількість закусок;
- якщо Команда Б відкидає другу пропозицію, то жодна команда нічого не отримує, а закуски забирає фасилітатор/фасилітаторка.

**Команда Б**

- у вашої команди є 20 закусок, які ви можете розподілити між собою та Командою А;
- гра складатиметься з трьох раундів;
- у кожному раунді ви маєте розподілити таку кількість закусок:
 - раунд 1: розподілити 5 закусок;
 - раунд 2: розподілити 10 закусок.
 - раунд 3: розподілити 5 закусок;

Щоб не втратити ці закуски, ви маєте зробити пропозицію про те, як розділити їх між вами та Командою А. У кожному раунді ви можете зробити дві пропозиції. Якщо Команда А прийме одну з ваших пропозицій, кожна з команд отримує кількість закусок відповідно до того, про що ви домовилися.

Якщо Команда А прийме запропонований вами розподіл, кожна з команд отримує кількість закусок відповідно до того, про що ви домовилися. Якщо Команда А відкине обидві ваші пропозиції, жодна команда не отримує нічого.

Приклад:

- Раунд 1. Команда Б має розподілити п'ять закусок.
- ви пропонуєте віддати дві закуски Команді А та залишити три закуски собі;
- якщо Команда А каже: «Так, ми згодні», тоді вони отримують три закуски, а ви – дві.
- якщо Команда А каже: «Ні, ми не згодні», тоді ви можете зробити другу пропозицію. Ця пропозиція може бути такою самою, як і попередня, або іншою;
- якщо Команда А приймає другу пропозицію, обидві групи одержують відповідну кількість закусок;
- якщо Команда А відкидає другу пропозицію, то жодна команда нічого не отримує, а закуски забирає фасилітатор/фасилітаторка.

Насильство в моєму житті

Джерело: Рада Європи, Директорат в справах молоді та спорту, «Компас: посібник з освіти з прав людини за участю молоді»
(Видавництво Ради Європи, Страсбург, 2-ге видання, 2003)
Доступ онлайн: www.coe.int/compass

Це дискусійний захід, у якому люди досліджують власний досвід міжособистісного насильства.

Обговорювані питання:

- мир і насильство.

Цілі:

- розвинути здатність ідентифікувати себе не лише як об'єкт насильства, а і як особу, яка може бути джерелом насильства;
- заохочувати розвиток навичок позитивних способів протистояння насильству;
- розвинути такі ставлення, як терпимість до відмінностей та емпатія.



Рівень
складності 3.



Розмір групи:
будь-який.

Матеріали:

фліпчарт, маркери, достатній простір для проведення групового обговорення та для поділу на невеликі групи за необхідності.

Підготовка

Відсутня.



Час:
60 хвилин.

Інструкції

Поясніть учасникам/учасницям, що зараз у них є можливість поділитися думками й почуттями щодо власного досвіду міжособистісного насильства, коли насильство застосовували до них, а також коли вони чинили насильство щодо інших.

Переконайтеся, що всі знають і розуміють правила спільної групової роботи: до всіх необхідно ставитися з повагою; все, що тут буде сказано, не вийде за межі групи; ні від кого не вимагають говорити те, що змусить цю людину почуватися незатишно.

Проведіть колективне обговорення (брейнштормінг) терміна «насильство» і попросіть учасників/учасниць навести приклади насильства в повсякденному житті, як-от словесна образа, знущання, сарказм, прохід без черги, насильне проштовхування поперед когось, шмагання дитини або завдавання/одержання побоїв, пограбування, дрібні чи кишенькові крадіжки, вандалізм тощо.

Дайте учасникам/учасницям п'ять хвилин, щоб згадати про випадки, які сталися з ними особисто, коли:

- (a) хтось виявив/виявила насильство щодо них;
- (b) вони чинили насильство щодо когось;
- (c) вони були свідками прояву насильства й не втрутилися.

Дебрифінг

Дебрифінг можна провести, об'єднавши учасників/учасниць у маленькі групи, або для всієї групи. Якщо ви проводите обговорення в маленьких групах, розділіть запитання на ті, які ви хочете обговорити в маленьких групах, і на ті, які ви обговорите в загальній групі. Кожну маленьку групу мають фасилітувати член/членкиня вашої команди або просто досвідчена людина.

Почніть з обговорення самої справи: чи здалася вона важкою, і якщо так, то чому.

Потім проаналізуйте причини та наслідки наведених вище різних ситуацій (a), (b) та (c). Попросіть охочих поділитися їхнім досвідом на загал. Нехай вони розкажуть про те, що сталося, а потім розпочніть загальне обговорення.

- Чому склалася ситуація насильства?
- Як інші учасники/учасниці групи поводитися б за подібних обставин?
- Чому ви поводитися саме так?
- Як інакше ви могли би вчинити? Чи є якісь пропозиції в інших учасників/учасниць групи?
- Хто і що міг би зробити для запобігання цьому інциденту?
- У ситуації (c) чому ви не втрутилися?
- Яка була причина інциденту?
- Яка кількість інцидентів сталася внаслідок непорозуміння, яка – внаслідок грізоти, озлобленості чи ревності і яка кількість стала результатом відмінностей у культурі та звичаях, думках і переконаннях?
- Як люди розуміють слово «толерантність»? Як би ви його визначили?
- Чи правильно те, що люди мають виявляти повну толерантність до всього, що роблять чи кажуть інші?
- Чому толерантність є головною цінністю для здійснення прав людини?

Ви можете робити нотатки про зміст дискусії на фліпчарті, щоб учасникам/учасницям було простіше стежити за ходом дискусії та посилалися на думку колег.

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Будьте готові до сюрпризів і до того, щоб підтримати тих, кому цей захід здасться важким або викличе неприємні емоції. Ви не можете знати, який життєвий досвід мають різні учасники/учасниці та що відбувалося в їхніх сім'ях. Можливо, деякі учасники/учасниці мали негативний досвід різних форм насильства. Перед проведенням цієї справи, можливо, буде корисним провести кілька вправ щодо створення довіри для того, щоб учасники/учасниці почувалися більш комфортно. Наголосіть, що метою цієї справи є розвиток навичок протистояння насильству шляхом визнання факту насильства, усвідомлення почуттів та емоцій і здобуття вміння уживати активні дії з метою контролю ситуації та знаходити ненасильницькі способи відповіді в ситуаціях насильства. Нагадайте учасникам Статтю 1 Загальної декла-

рації прав людини: «Усі люди народжуються вільними й рівними у своїй гідності та правах». Якщо ми очікуємо, що інші дотримуватимуться цієї статті, ми самі маємо її дотримуватися. Якщо у вашій групі більше, ніж 10 людей, ви можете об'єднати їх у менші групи, щоб усі могли розповісти їхні історії.

Пропозиції щодо наступних кроків /варіації цієї вправи

Після проведення цієї вправи можна звернутися до основних цінностей та проблеми миру, наприклад, ви можете провести вправу «Дерево цінностей» або «Два погляди на світ».

На основі цієї вправи можна організувати гарний драматичний захід. Попросіть двох, трьох чи чотирьох учасників/учасниць розіграти сценку на основі будь-якого інциденту. Інші учасники/учасниці будуть глядачами/глядачками. Ви можете зупинити розігрування сценки та запитувати у глядачів/глядачок їхні пропозиції, як далі може розвиватися дія. Або хтось із глядачів/глядачок може вийти й замінити акторів/акторок, щоб розіграти альтернативний варіант.

Поради щодо дій

Можна попросити учасників/учасниць провести дослідження в інтернеті щодо ненасильницьких дій. На цій основі вони можуть розробити невеликі акції на підтримку ненасильства та сталого миру, які можна організувати в їхніх спільнотах.

Молодіжна робота як відсіч насильству

*Розробила Дітта Долежова на основі заняття, розробленого Гаваном Тітлі для Навчального курсу з трансформації конфліктів Департаменту у справах молоді, 2005 р., з посиланням на первісні матеріали, вперше опубліковані Антидифамаційною лігою в США.
Джерело: <http://college.usc.edu/vhi/pyramidofhate/PyramidOfHate-HOME.htm>*

Ця вправа допомагає розібратися в різних рівнях насильства в суспільстві та їхньому функціонуванні за допомогою Піраміди ненависті. У ній досліджують різні способи відповіді на насильство різного рівня шляхом здійснення втручання в межах молодіжної роботи.

Обговорювані питання:

- насильство;
- дискримінація;
- молодіжна робота як спосіб втручання у випадки дискримінації та насильства;
- ефективність молодіжної роботи як методу втручання.

Цілі:

- покращити розуміння динаміки дискримінації та насильства;
- досліджувати різні можливості втручання за різних рівнів насильства;
- визначити власну позицію щодо різних рівнів насильства, яким ми протистоїмо в контексті молодіжної роботи;
- оцінити ефективність та адекватність різних молодіжних заходів залежно від бажаного рівня втручання.



Рівень складності 4.



Розмір групи: 15 – 20 осіб.



Час: три години.

Матеріали:

- фліпчарт, маркери, папір, ручки, малярська стрічка;
- примірники роздавальних матеріалів.

Підготовка

- на вебсайті почитайте основні матеріали щодо розроблення концепції Піраміди ненависті: <http://college.usc.edu/vhi/pyramidofhate/PyramidOfHate-HOME.htm> (завантажте план заняття), що має бути основою для підготовки вашого вступного слова про Піраміду ненависті;
- на фліпчарті намалюйте Піраміду ненависті, як це зображено в роздавальних матеріалах, що наведені нижче;
- за допомогою малярної стрічки зобразіть на підлозі велику піраміду з різними рівнями. Піраміда має бути доволі великою, щоб учасники/учасниці могли стати всередину неї та займати в ній різні позиції залежно від молодіжної роботи, яку вони проводять.

Інструкції

Фаза 1: Ознайомлення з Пірамідою ненависті

1. Розкажіть про Піраміду ненависті, спираючись на малюнок на фліпчарті та в роздавальних матеріалах. Історія дає багато прикладів того, як стереотипи й пошуки цапа відбувайла, дегуманізація та дискримінація можуть перерости в насильство, вбивства й навіть у геноцид. Піраміда ненависті ілюструє взаємозв'язок різних рівнів насильства в суспільстві та механізми, за допомогою яких більш жорстокі форми насильства підживлюються тими формами, які вважають менш жорстокими.
2. Запропонуйте учасникам/учасницям спробувати застосувати піраміду до їхньої ситуації, ставлячи такі запитання:
 - Що передбачає піраміда?
 - Чого в ній не вистачає?
 - Як пов'язані між собою структурні та соціальні аспекти дискримінації?
 - Згадайте власні конфліктні ситуації. Чи знаходите ви їх і чи впізнаєте їх на різних рівнях піраміди? На яких рівнях ви бачите вашу роботу?
 - Які проблеми є для вас найважливішими? На яких рівнях ви бачите можливості для найефективнішого впливу?
 - Які ще рівні існують у конфліктах?

Фаза 2: Позичування молодіжної роботи за рівнями втручання

1. Попросіть учасників/учасниць зайняти позиції в піраміді, зображеній на підлозі за допомогою малярської стрічки, на тих рівнях, де, як вони вважають, відбувається їхня молодіжна робота та здійснюється їхнє втручання. Попросіть їх стати на ті рівні, де вони здійснюють втручання.
2. Після цього попросіть їх коротко описати їхню роль у молодіжній роботі, яку вони проводять.

Фаза 3: Оцінювання заходів молодіжної роботи з погляду їхньої адекватності та ефективності як методу втручання

1. Об'єднайте учасників/учасниць відповідно до видів їхньої діяльності (звичайно, види їхньої конкретної діяльності можуть відрізнитись від перелічених нижче). Якщо в одній із груп виявиться забагато учасників/учасниць, її можна розділити на дві частини:
 - консультації/надання інформації;
 - молодіжні табори/молодіжна робота, обміни;
 - кампанії з підвищення обізнаності/інформаційно-просвітницька робота;
 - навчання/підвищення кваліфікації;
 - освітні заходи для молоді на місцевому рівні.
2. Попросіть групи відповісти на такі запитання:
 - Чому ви обрали цей вид діяльності?
 - Обговоріть взаємозв'язок потреб групи та її контексту із запропонованою діяльністю.
 - Коли така діяльність доречна, а коли – ні? Чому?
 - Які сильні та слабкі сторони цього виду діяльності?
 - Які чинники (організації, суспільство) вплинули на ваш вибір діяльності?

3. Попросіть учасників/учасниць написати відповіді у вигляді плаката на папері для фліпчарту.
4. Дайте кожній групі п'ять хвилин для презентації результатів на загал.

Дебрифінг

- Чого навчив вас цей процес?
- Як, на вашу думку, ваша діяльність або діяльність вашої організації робить внесок у справу трансформації конфлікту?
- Наскільки, на вашу думку, ця діяльність сприяє боротьбі з дискримінацією та насильством?
- Що, на вашу думку, слід змінити у вашому підході?
- Яка може бути ваша роль у такій зміні?
- Наскільки, на вашу думку, ви трансформуєте конфлікт?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Важливо, щоб учасники/учасниці встановили зв'язок між рівнями насильства/дискримінації та власним втручанням за допомогою молодіжної роботи. Необхідно, щоб вони розуміли обмеження, які існують для втручань з їхнього боку, а також те, що рівень втручання, який є найбільш доцільним для них, залежить від того, яких цілей вони хочуть і можуть досягти. Розподіл учасників/учасниць за видами діяльності може бути різним, залежно від того, що вони роблять. Якщо надто багато учасників/учасниць займаються якимось одним чи двома видами діяльності, ви можете розділити їх за підвидами діяльності або просто за кількістю.

Пропозиції щодо наступних кроків

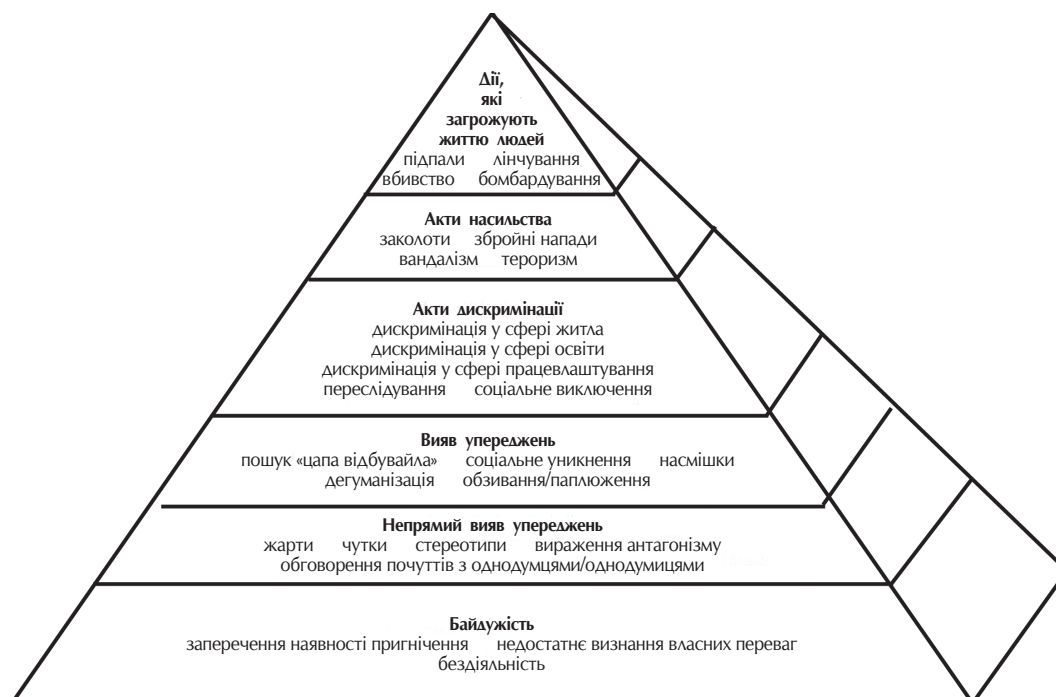
На основі цієї вправи можна продовжити вивчення потенціалу учасників/учасниць з трансформації конфлікту та розглянути їхню роль у цьому процесі. Можна досліджувати питання нейтралітету, обов'язки втручання та інші дилеми, які, на вашу думку та думку ваших колег, можуть бути важливими для цієї групи. Ви також можете зосередитись на розвитку навичок, необхідних для трансформації конфліктів: комунікація, медіація чи переговори. У цьому довіднику наведено кілька вправ із цієї теми.

Поради щодо дій

Ви можете запропонувати, щоб учасники/учасниці переглянули їхні стратегії втручання з урахуванням потреб і проблем, які вони бажають трансформувати. Унаслідок цього їм, можливо, доведеться змінити та/або розвинути їхню діяльність щодо роботи з молоддю.

Роздавальні матеріали

Піраміда ненависті



Антидифамаційна ліга, 2003 р.

Більше інформації тут: <http://college.usc.edu/vhi/pyramidofhate/PyramidOfHate-HOME.htm>

Боротьба за багатство та владу

Джерело: Директорат в справах молоді та спорту Ради Європи, «Компас: посібник з освіти з прав людини за участю молоді» (Видавництво Ради Європи, Страсбург, 2-ге видання, 2003). Доступ онлайн: www.coe.int/compass. Версія, яка міститься у виданні «Компас», була розроблена на основі іншої вправи, опублікованої у виданні «Економічна та соціальна справедливість: погляд з точки зору прав людини» від Центру документації з прав людини (Economic and Social Justice: A Human Rights Perspective by the Human Rights Resource Centre), Університет Міннесоти, 1999

Ця вправа моделює боротьбу за багатство та владу, а також нерівність, яка існує у світі. Порушують такі основні проблеми:

- нерівність у розподілі багатства;
- дисбаланс влади та його наслідки;
- несправедливий характер бідності;
- взаємозв'язок соціального конфлікту та розподілу ресурсів.

Обговорювані питання:

- бідність,
- безпека людини,
- глобалізація.

Цілі:

- дати розуміння бідності як результату нерівного розподілу багатства та влади;
- розвинути критичне мислення про причини та наслідки бідності;
- популяризувати людську гідність і справедливість;
- поміркувати про те, як можна подолати соціальний конфлікт, який впливає з нерівності в розподілі ресурсів;
- розвинути такі якості, як солідарність та емпатія.

Матеріали:

- 120 монет;
- три або чотири пари шкарпеток;
- два великі аркуші паперу та фломастери;
- папір і ручки;
- великий відкритий простір для проведення вправи.

Підготовка

- прочитайте інструкції, щоб отримати загальне уявлення про вправу. Зверніть увагу, що процес моделювання складається з трьох частин:



Рівень
складності 3.



Розмір групи:
8 – 25 осіб.



Час:
дві години або
більше, залежить
від розміру
групи.

частина 1 – «Боротьба» (10 хвилин); частина 2 – «Пожертвування» (10 хвилин); частина 3 – «Створення економічної справедливості» (40 хвилин). Потім відбувається обговорення;

- відкладіть убік 20 монет;
- виберіть трьох учасників/учасниць на роль мігрантів/мігранток;
- зробіть настінну діаграму, де ви відзначатимете рівень добробуту гравців/гравчинь (див. ілюстрацію);
- підготуйте список «Почесні донори/донорки».

Інструкції

Поясніть, що це гра-симуляція. Учасники/учасниці розподілятимуть світове багатство та владу між собою.

Нерівність у світі

У 2007 році в усьому світі 9,2 мільйона дітей, які народилися живими, померли до досягнення п'ятирічного віку. Зниження цієї цифри до рівня 9,2 мільйона відбулося на фоні глобального зниження цифри дитячої смертності до досягнення п'ятирічного віку, яке відбувалося з 1990 року. До 2015 року рівень дитячої смертності має досягти рівня 31 смерть на 1000 тих, хто народився живими. Цей рівень вже досягнуто в 60% країн.

У 2007 році 101 мільйон дітей, які досягли шкільного віку, не ходили до школи; лише 85% дітей, які досягли шкільного віку, відвідували школу, з них 77% – дівчатка (ЮНІСЕФ).

Найбагатші 20% людей у світі споживають 86% усіх товарів і послуг, а найбідніші 20% – лише 1%. У країнах, що розвиваються, приблизно одна дитина до п'яти років з чотирьох має недостатню вагу.



Вищий рівень дитячої смертності відзначається серед дітей, які живуть у сільській місцевості, а також у найбідніших домогосподарствах (ЮНІСЕФ).

Рівень смертності дітей віком до п'яти років (на 1000 народжених живими) за категоріями (1998 – 2006 рр.)

Очікувана тривалість життя при народженні

Кількість років, яку проживе новонароджений/новонароджена, якщо домінантні вікові коефіцієнти смертності залишаться незмінними протягом його/її життя.

Японія	82
Швейцарія	82
Норвегія	80
Ірландія	79
Кіпр	78
США	78
Чеська Республіка	77
Словаччина	74
Сербія	73
Мальдівські острови	73
Бразилія	72
Російська Федерація	67
Киргизстан	66
Камбоджа	62
Ірак	58
Південна Африка	50
Сьєрра-Леоне	48
Афганістан	43
Зімбабве	40
Свазіленд	33

Джерело: Карта даних населення Землі, Бюро народонаселення, 2008 р.¹⁰

Різниця між найвищою та найнижчою очікуваною тривалістю життя становить 49 років.

Більш актуальну інформацію та додаткові джерела можна знайти на таких вебсайтах:

- Моніторинг становища дітей та жінок, що здійснюється ЮНІСЕФ: www.childinfo.org/index.html;
- Банк даних основних тенденцій у галузі дитинства: www.childtrendsdatbank.org/index.cfm;
- Бюро інформації з питань населення: www.prb.org/DataFinder.aspx.

Частина 1. «Боротьба» (10 хвилин)

1. Поясніть, що мета гри – отримати якнайбільше монет. Є лише одне правило: жоден з учасників / жодна з учасниць за жодних обставин не може торкатися іншого учасника / іншої учасниці (ви можете встановити за це штраф, наприклад, одна монета).
2. Попросіть усіх, крім тих учасників/учасниць, які представляють мігрантів/мігранток, сісти на підлогу, утворивши велике коло (так, щоб усередині залишалося достатньо місця для гри).
3. Візьміть відкладені 20 монет і роздайте їх будь-яким чотирьом або п'ятьом учасникам/учасницям.

4. Роздайте по парі шкарпеток будь-яким чотирьом іншим учасникам/учасницям. Нехай вони надягнуть їх на руки та грають, не знімаючи їх. Відкладіть будь-які суперечки щодо причин розподілу монет і шкарпеток до стадії обговорення.
5. Рівномірно розкидайте 100 монет у середині кола.
6. За командою «Марш!» учасники/учасниці мають зібрати якнайбільше монет. Швидше за все на це знадобиться не більше двох хвилин.
7. Після того, як всі монети будуть зібрані, попросіть учасників/учасниць повідомити всіх, скільки в кожного/кожної монет. На настінній діаграмі запишіть імена учасників/учасниць і скільки в кожного/кожної монет.
8. Нагадайте учасникам/учасницям, що ці монети представляють рівень їхнього багатства та влади у світі. Сума, яку вони мають, визначає їхню здатність задовольняти власні потреби (наприклад, отримати базову освіту, достатню кількість якісної їжі, якісне медичне обслуговування та гідне житло), а також бажання (наприклад, вищу освіту, автомобілі, комп'ютери, іграшки, телевізори та інші дорогі речі). Правила такі:
 - шість чи більше монет: ви можете задовольнити всі ваші основні «потреби» та більшість ваших «бажань»;
 - від трьох до п'яти монет: ви можете задовольнити ваші основні потреби;
 - дві монети або менше: ви насилу виживаєте через хвороби, нестачу освіти, погане харчування та неадекватні житлові умови.

Частина 2. «Пожертвування» (10 хвилин)

1. Скажіть учасникам/учасницям, що за бажання вони можуть давати монети іншим, проте вони це робити не зобов'язані. Повідомте, що тих, хто поділяться монетами, будуть вважати донорами/донорками, а їхні імена занесуть до списку «Почесні донори/донорки».
2. Дайте учасникам/учасницям три – чотири хвилини для перерозподілу монет, якщо вони цього захочуть.
3. Запитайте імена тих, хто здійснив пожертвування, та суму пожертвування. Запишіть їхні імена у список «Почесні донори/донорки».
4. Дізнайтеся, чи хтось перейшов до іншої категорії після того, як віддав або отримав монети, і позначте ці зміни стрілками на діаграмі.

Частина 3. «Створення економічної справедливості» (40 хвилин).

1. Об'єднайте учасників/учасниць у три групи відповідно до наявної в них кількості монет (дуже багаті, забезпечені та бідні).
2. У кожну з трьох груп введіть одного мігранта / одну мігрантку. Зверніть увагу на їхню реакцію у зв'язку з тим, що їх помістили в ту, а не в іншу групу, проте відкладіть обговорення з цього питання до дебрифінгу наприкінці.
3. Роздайте папір і ручки. Дайте кожній групі завдання скласти план справедливого розподілу монет (світового багатства) з метою скоротити розрив між різними рівнями багатства та влади. У плані кожної групи необхідно:
 - пояснити, що потрібно зробити (якщо потрібно щось зробити);
 - описати, які дії планує зробити група та з якою метою;
 - пояснити, чому такий план справедливий.
4. Дайте 10 хвилин на складення планів. Поясніть, що учасникам/учасницям не слід вдаватися до деталей, просто необхідно позначити деякі можливі дії, потрібні для вирішення проблеми бідності.
5. Нехай кожна група призначить доповідача/доповідачку, який/яка викладе план групи іншим і відповість на їхні запитання. Запишіть пропоновані плани на великому аркуші паперу.

6. Тепер оголосіть, що буде проведено голосування з питання, який план прийняти. Розподіл голосів буде таким:
 - кожен учасник / кожна учасниця групи «Дуже багатих і впливових» має п'ять голосів;
 - кожен учасник / кожна учасниця групи «Забезпечених із середнім рівнем впливу» має два голоси;
 - кожен учасник / кожна учасниця групи «Бідних і невпливових» має половину голосу.
7. Попросіть учасників/учасниць проголосувати. Позначте розподіл голосів за кожен план на великому аркуші паперу. Оголошіть, який план будуть здійснювати.
8. Здійсніть цей план, перерозподіливши багатство, якщо це необхідно.

Дебрифінг

Почніть обговорення, спитавши учасників/учасниць, чи сподобалася їм гра. Потім переходьте до обговорення того, що сталося й чого навчилися учасники/учасниці. Для дискусії використовуйте такі запитання:

- Як почувалися учасники/учасниці щодо того, як вони отримували монети та як монети перерозподіляли? Чи вважають вони, що з ними поводитися справедливо?
- Чому люди, які віддали свої монети, зробили це? Заради пошани? Через почуття провини? З якоїсь іншої причини?
- Що відчували люди, які отримали монети в другій частині гри? Вдячність? Приниження?
- А як щодо учасників/учасниць зі шкарпетками? Яких людей вони представляють? У якій групі вони зрештою опинилися?
- А як щодо трьох учасників/учасниць, які представляли мігрантів/мігранток, яких помістили в кожную групу? Чи вважають вони, що до них поставилися справедливо? Чи схоже те, що сталося з ними, на те, що відбувається з людьми в усьому світі? Що це за люди? Чи залежить тільки від випадковості те, у якій групі ми врешті-решт опиняємося?
- Чим відрізнялися запропоновані плани справедливого розподілу? Чи вплинув на ці плани рівень добробуту групи?
- Чому деякі люди отримали більше голосів, ніж інші? Чи точно це представляє розподіл впливу між більш багатими та менш багатими у світі?
- Чи порушені права людини в умовах такої різниці в багатстві та владі? Якщо так, то які?
- Хто є «владними» та «безвладними» у світі, у вашій країні та у вашій спільноті? Як вони опинилися в такому становищі?
- Чи мають «владні» турбуватися про становище «безвладних»? Чому? З міркувань безпеки, економіки, моралі, релігії чи політики? З яких причин «владні» можуть ділитися грошима та ресурсами з «безвладними»? Чи можна таким шляхом вирішити проблему бідності?
- Що можуть зробити «безвладні» для покращення їхнього становища? Опишіть якісь дії, які робили «безвладні» у світі чи вашій країні з метою подолання нерівності в багатстві та владі?
- Чи вважаєте ви, що перерозподіл багатства та влади у світі необхідний? Чому так або чому ні? Якщо так, як би ви запропонували це зробити? На яких принципах базується ваша пропозиція щодо перерозподілу?
- Чи може правозахисна тематика бути використана для сприяння новому перерозподілу багатства?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Мета цієї вправи – допомогти учасникам/учасницям усвідомити нерівність розподілу багатства та влади у світі, однак існує небезпека того, що вона підтвердить наявну нерівність. Тому під час проведення обговорення необхідно враховувати соціальний та економічний склад групи.

Постарайтеся захопити учасників/учасниць грою з тим, щоб вони поводитися так, ніби монети дійсно були їхнім багатством. Скажіть їм, що їм дозволять залишити монети собі, і після проведення вправи чи в перерві вони зможуть «купити» собі на них напої або печиво.

Наголосіть, що так само, як і в реальному житті, якщо вони віддадуть якусь кількість їхніх монет, вони втратять частину їхнього багатства та привілеїв.

Якщо в приміщенні занадто жарко, щоб використовувати шкарпетки, використовуйте інші засоби для того, щоб підкреслити різні рівні багатства та влади учасників/учасниць, наприклад, деяких учасників/учасниць можна затримати й дозволити їм брати участь у розподілі монет на 15 або 30 секунд пізніше за інших або одну руку можна прив'язати за спиною учасника/учасниці: правшам дозволити використати лише ліву руку, а лівшам – праву.

Питання, що ставлять під час дебрифінгу, є складними й, цілком імовірно, вимагатимуть тривалих дискусій. Якщо часу обмаль або група дуже велика, можна розподілити питання між групами меншого розміру. Такі групи мають бути «змішаними», тобто в них мають бути учасники/учасниці з різним рівнем добробуту. Переконайтеся, що відповіді маленьких груп почула вся велика група, щоб усі мали змогу почути всі питання та поміркувати над ними.

Пропозиції щодо наступних кроків

Для поглибленого обговорення ви можете попросити учасників/учасниць написати відповіді. Пропонуємо такі теми:

- Як багатство та влада впливають на здатність здійснювати власні права та на гідність людини?
- Чи накладають багатство та влада будь-яку відповідальність на тих, хто їх має?

Дослідження теми бідності можна продовжити, вивчивши деякі її наслідки за допомогою вправи «Гороскоп бідності».

Якщо ви захочете поглиблено розглянути питання про те, як ми дискримінуємо певні соціальні групи та при цьому звинувачуємо їх у тому положенні, у якому вони знаходяться, вам, можливо, слід провести вправу «Зроби це!» з освітньої збірки «Усі різні – усі рівні».

Поради щодо дій

Зв'яжіться з організацією, яка працює з малозабезпеченими групами у вашій спільноті, щоб визначити потреби на місцевому рівні. Потім складіть проєкт надання їм допомоги.

Іноді просто поширення інформації про проблему є значним кроком до змін. Тому ви можете запропонувати людям обговорити питання розподілу багатства з їхніми батьками та друзями/подругами.

Скульптури влади

Розробила Дітта Долежова

Ця вправа, використовуючи спосіб театру образів, дає можливість учасникам/учасницям проаналізувати конфлікт, з яким вони стикаються, і зрозуміти роль влади/сили у відносинах.

Обговорювані питання:

- влада;
- аналіз конфлікту.

Цілі:

- глибше зрозуміти аспект влади/сили в конфлікті;
- поміркувати про роль влади/сили в конфлікті.



Рівень
складності 1.

Матеріали:

фліпчарт та маркери для етапу дебрифінгу.



Розмір групи:
щонайменше
13 осіб.

Підготовка

Прочитайте підрозділ Розділу 4, який описує метод «Театру пригноблених» та зверніться до посилань на ресурси, зазначені в цьому розділі як посібники для тих, хто планує проводити заходи на основі «Театру пригноблених». Прочитайте дилему про владу та обдумайте роль влади/сили в конфліктах, з якими ви хочете попрацювати з групою.

Інструкції

Попросіть учасників/учасниць вибрати конфлікти з їхнього життя, які вони будуть аналізувати та намагатимуться трансформувати співвідношення сил у них. Можете об'єднати учасників/учасниць у невеликі групи від чотирьох до восьми осіб.

Попросіть їх представити співвідношення сил у вигляді скульптури, яку вони зроблять з їхніх тіл. При цьому та людина, чия конфліктна ситуація використовується для створення скульптури, не входить до неї, а керує процесом збоку.

Коли різні скульптури готові, учасники/учасниці збираються разом і намагаються вгадати, що вони представляють. Автор/авторка скульптурної групи «оживляє» скульптури, торкаючись рукою людей, які слідом за цим висловлюють, що вони відчувають чи яку потребу мають. Після цього автор/авторка скульптури може коротко роз'яснити, у чому полягала суть конфлікту.

Інші учасники/учасниці мають подумати й запропонувати, як владу можна змінити з положення «влада над кимось/безвладдя» на положення «влада спільно з кимось». Потім усе повторюється, доки всі групи не представлять їхні скульптури.



Час:
90 хвилин.

Дебрифінг

- Чи була ця вправа складною?
- Яку роль влада та сила відіграли в поданих ситуаціях?
- Чи можна було це змінити? Як?
- Чи були запропоновані зміни реалістичними?
- Чого ви навчилися в цій вправі для використання у власних конфліктних ситуаціях?
- Як ви тепер зможете змінювати співвідношення сил?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

У цій вправі вам належить грати дуже активну роль, можливо, доведеться взяти на себе роль режисера/режисерки тих сценок, що їх розігрують. Можна обговорити спеціальні сигнали для «стоп» та «почали», наприклад, плескання в долоні або інший гучний сигнал. Ви можете попросити глядачів/глядачок пропонувати зміни положення учасників/учасниць, торкаючись плечей «скульптур» або голосом. Можуть висловитися різні учасники/учасниці, доки буде досягнуто ситуації «влада разом із кимось».

Пропозиції щодо наступних кроків /варіації цієї вправи

Ви можете продовжити роздуми про владу, провівши з учасниками/учасницями вправу «Велика боротьба за владу» або інші вправи для аналізу конфлікту.

Можна запропонувати учасникам/учасницям скласти на великому плакаті схему співвідношення сил/влади у конфліктах, з якими вони стикаються в житті. Пізніше, коли всі розглянуть та обговорять плакат, можна створити новий плакат, на якому співвідношення сил/влади змінено так, щоб ситуація представляла владу/силу «разом із кимось». На основі цієї нової, можливо, лише бажаної, а не реальної ситуації учасники/учасниці зможуть обговорити співвідношення сил між людьми або групами, залученими до конфлікту.

Велика боротьба за владу

Адаптувала Дітта Долежова з книги Аугусто Боала «Театр пригноблених» (Theatre of the Oppressed), 1979. www.theatreoftheoppressed.org/

Ця вправа досліджує вплив влади на суспільство, особливо щодо різних культурних груп у суспільстві. У ній використовують невербальну комунікацію.

Обговорювані питання:

- відносини на основі влади;
- взаємини між різними спільнотами, влада та динаміка конфліктів;
- потенціал усвідомлення владних відносин для трансформації конфлікту.

Цілі:

- досліджувати природу влади та її динаміку;
- досліджувати вплив влади на взаємини в конфлікті;
- вивчити, як відносини на основі влади можуть бути трансформовані.



Рівень складності 2.

Матеріали:

столи, шість стільців, пляшка, велика кімната.

Підготовка

- прочитайте підрозділ Розділу 4, який описує метод «Театру пригноблених» та зверніться до посилань на ресурси, зазначені в цьому розділі як посібники для тих, хто планує проводити заходи на основі «Театру пригноблених». Прочитайте дилему про владу та обдумайте роль влади/сили в конфліктах, з якими ви хочете попрацювати з групою;
- підготуйте кімнату.

Інструкції

1. Попросіть групу сісти на підлогу в коло. Предмети помістіть у центр кола в довільному порядку.
2. Поясніть групі зміст і мету вправи. Опишіть завдання: розмістити предмети так, щоб один зі стільців був найсильнішим предметом відносно столу, пляшки та інших стільців. Учасники/учасниці мають виходити по одному та розміщувати предмети, як вони вважають за потрібне, вносячи зміни до розміщень, запропонованих іншими учасниками/учасницями. Забезпечте постійну наявність пропозицій під час цієї частини вправи. Зазвичай дозволено будь-яке розміщення предметів, не можна лише зовсім прибирати будь-який предмет із кола.
3. Після того, як група зупинилася на якомусь розміщенні предметів, один з її членів / одна з членкинь має вийти в коло та зайняти таке положення, щоб самому/самій представляти найбільшу силу в цій композиції, не зрушуючи при цьому предмети. Попросіть інших стати ще більшою силою, відібравши тим самим владу в першого учасника / першої учасниці.



Розмір групи:
7 – 35 осіб;
кількість
учасників/
учасниць має
бути кратною
семи.



Час:
одна – дві
години,
залежить від
розміру групи.

4. Попросіть учасників/учасниць подумати про будь-яку конфліктну ситуацію та представити наявні в ній відносини на основі влади, повторно розмістивши предмети. Попросіть їх пояснити, які відносини вони представили.

Дебрифінг

Спочатку попросіть учасників/учасниць пояснити, що вони відчували, створюючи владу та реагуючи на її прояви:

- Що ви відчували, створюючи владу?
- Що ви відчували, відчуваючи прояви влади, але не маючи її?
- Що ви відчували, отримуючи владу?
- Що ви відчували, втрачаючи владу?

Пізніше в обговоренні необхідно буде повернутись до цих відчуттів.

Обговоріть, як процес розташування предметів і членів/членкинь групи пов'язаний із ситуаціями повсякденного життя, приділивши особливу увагу деяким учасникам/учасницям конфліктів, як-от культурним спільнотам усередині суспільства, а також уряду, громадянському суспільству тощо. Говоріть якнайясніше та якомога конкретніше. Наведіть конкретний приклад із власного досвіду. Продовжуйте обговорення, ставлячи такі запитання:

- Як влада впливає на наші взаємини в сім'ї, на роботі, у суспільстві?
- Як уявна влада впливає на відносини в конфліктній ситуації?
- Якою мірою уявна влада є реальною владою в конфліктній ситуації?
- Як можуть бути трансформовані відносини на основі влади?
- Які способи змінити відносини типу «влада над кимось» на відносини типу «влада спільно із кимось» спадають вам на думку?
- Як відносини на основі влади впливають на ваше рішення про втручання в конфлікт та про вибір техніки втручання?

Далі проведіть зв'язок із реальною життєвою ситуацією учасників/учасниць:

- Як зберігається влада і як вона пов'язана з культурною ієрархією у вашій спільноті?
- Кому належить влада у вашій спільноті?
- Як можна кинути виклик цій владі? Чи це можливо в принципі?
- Яку роль відіграє влада у виникненні конфліктів у вашій спільноті?
- Як ви можете втрутитися у відносини на основі влади, щоб зробити їх більш рівноправними?
- У чому, на вашу думку, полягає ваша влада/сила?

Завершіть заняття, підбивши підсумки його різних етапів і наголосивши на основних винесених з нього уроках.

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Якщо група дуже велика, можна розділити її на підгрупи, особливо на етапі 4.

Цій вправі можуть передувати вправи з аналізу та розуміння конфлікту. Ця вправа підходить тим, хто вже має певне розуміння конфлікту та його динаміки.

Пропозиції щодо наступних кроків

Як продовження може бути корисним провести з учасниками/учасницями вправу «Скульптури влади» або, якщо група більш просунута, спробуйте вправу «Боротьба за багатство».

Поради щодо дій

Цю вправу можна використовувати для аналізу владних відносин у конфлікті, наявному у вашій організації/спільноті, а потім під час планування стратегії трансформації конфлікту, виявляючи способи трансформації відносин на основі влади у вашому конфлікті. Ви можете обмірковувати конкретні дії, спрямовані на те, щоб розширити права й можливості тих, хто не має влади, та знизити вплив тих, хто здійснює «владу над кимось». Розширення прав і можливостей може передбачати освітні та інформаційно-просвітницькі заходи, а також заходи з розвитку конкретних навичок. Заходи щодо зниження впливу можуть містити адвокацію і лобіювання інтересів конкретних груп.

Мінімум 20

Джерело: «Усі різні – усі рівні». Освітня збірка: ідеї, ресурси, методи і вправи для неформальної міжкультурної освіти молодих людей та дорослих (Видавництво Ради Європи, Страсбург, 2-е видання, виправлене та доповнене, 2004). Доступ онлайн: <https://book.coe.int/en/human-rights-democratic-citizenship-and-interculturalism/9330-pdf-osvitnya-zbirka-usi-rizni-usi-rivni-education-pack-all-different-all-equal-2016-edition-ukrainian-version.html>. Версія, подана в «Освітній збірці», – це переклад і адаптація німецького оригіналу, розробленого Аннамарією Фрідлі для видання *Brot für alle*, Швейцарія (www.bfa-ppp.ch)

«Мінімум 20» – це вправа, яка допомагає учасникам/учасницям досліджувати поняття дискримінації та виключення. Це захоплива гра, але вона вимагає ретельної підготовки. У ній беруть участь три команди, і вона складається з кількох раундів змагань.

Обговорювані питання:

- дискримінація;
- виключення;
- нерівність;
- відносини на основі влади в суспільстві;
- соціальний конфлікт..

Цілі:

- дослідити природу влади та її динаміку;
- відчутти несправедливість і дискримінацію;
- виробити установки, які є ключовими для досягнення соціального миру та згуртованості, – солідарності та співчуття.



Рівень складності 4.



Розмір групи: мінімум 15 осіб, максимум – 35.

Підготовка

Цей захід вимагає дуже ретельної підготовки. Вивчіть інструкції та опис ролі журі, щоб точно знати, як проводити гру.

Вам необхідно підготувати такі речі:

- колода гральних карт, щоб поділити учасників/учасниць на рівні команди. Підготуйте колоду так, щоб ви мали по одній карті на кожного гравця / кожну гравчиню. Використовуйте тільки чирви, бубни та піки (видаліть з колоди всі трефи). При неоднаковій кількості гравців/гравчинь на команду найбільшу групу мають позначати чирви;
- фліпчарт з намальованою таблицею для запису рахунку після кожного раунду;
- підготовані плакати з правилами гри;
- три примірники «інструкції для журі», по одному на кожного члена / кожну членкиню журі;
- стикери з позначенням кожної команди (чирви, бубни та піки);
- три носові хустинки або щось подібне для хвостів дракона;
- два набори ключів для раундів «гримуча змія»;
- дві носові хустинки або щось подібне, щоб зав'язувати очі учасникам/учасницям у раундах «гримуча змія»;
- червона фарба для обличчя (можна використовувати помаду);
- відрізки мотузки, щоб зв'язувати праву руку під час обмеження;



Час: дві з половиною – три години.

- п'ять надутих кульок;
- три аркуші паперу та олівці (для «китайського шепоту»);
- малюнок фігури для китайського шепоту, який треба буде дати журі;
- дзвіночок для журі;
- годинник або таймер;
- великий простір, у якому могли б розташуватися команди.

Опис гри:

Гравці/гравчині об'єднуються в три команди, які змагатимуться між собою. Журі судить гру команд і веде рахунок. Мета кожної команди – набрати 20 балів (тому «Мінімум 20») до кінця восьмого раунду, інакше команда вибуває з гри.

Гравці не знають, що насправді буде лише вісім раундів (плюс один раунд з обмеженням) та що змагання буде нечесним. Тільки наприкінці гри вони зрозуміють, що правила були несправедливі, що журі підіграло одній із команд, шанси якої завжди були кращими, ніж в інших.

Мета раундів 1, 2 та 3 – створити враження рівності можливостей та чесного змагання, а також розвинути групову ідентичність і командний дух.

Після трьох раундів проводять раунд з обмеженням, під час якого учасники/учасниці вперше відчують несправедливість.

Четвертий раунд справляє враження чесного змагання.

П'ятий раунд, як здається, дає командам шанс покращити їхній рахунок, але це не так. Насправді ті, хто програють, відстануть ще більше, а лідери/лідерки ще більше відірвуться від них.

Шостий, сьомий і восьмий раунди проводять так, що до кінця восьмого раунду різниця в загальному рахунку буде дуже великою. Одна або й дві команди не досягнуть мінімуму 20 балів, що означає, що вони вибувають з гри.

Гравці/гравчині не мають знати, що після восьмого раунду гра закінчиться, інакше вони можуть вийти з гри раніше.

Другий, четвертий, шостий та восьмий раунди – раунди «гримучої змії». Ці раунди дають учасникам/учасницям відчуття рівних можливостей, бо лише в цих раундах рахунок ведуть об'єктивно й чесно, однак вони не зовсім чесні, тому що команда, яка програє, знаходиться в не вигідному становищі через те, що в неї не буде можливості полювати, а якщо їй вдасться заробити бали, вона втратить гравця/гравчиню.

Коли ви підбиватимете підсумки гри, необхідно виділити достатньо часу для обговорення емоцій і поведінки гравців/гравчинь під час гри та їхнього зв'язку з реальним життям.

Інструкції

Не оголошуйте заздалегідь, що Мінімум 20 – це гра на тему дискримінації та виключення, що гра не буде чесною і що вона триватиме лише вісім раундів.

1. Поясніть, що це – змагання, і що до кінця восьмого раунду команди мають набрати не менше 20 балів, інакше вони залишають змагання.

2. Виберіть трьох осіб у журі (вибирайте хороших акторів/акторок і тих, хто має авторитет у групі). Роздайте їм примірники їхньої інструкції та відправте їх до іншої кімнати ознайомитися з нею.
3. Об'єднайте учасників/учасниць, що залишилися, у три команди, попросивши кожного/кожну по черзі витягнути карту з колоди.
4. Нехай учасники/учасниці розберуть стикери з позначенням їхньої команди та наклеять їх на одяг так, щоб стикери можна було легко бачити.
5. Попросіть кожну команду обрати один із кутів кімнати, де буде розташована їхня база. Дайте їм кілька хвилин, щоб вибрати для команди назву, а також гасло чи девіз. Можете також попросити їх скласти командну пісню. Основна мета цих дій – створити командний дух і пробудити ентузіазм до гри.
6. Поясніть правила, використовуючи фліпчарт.
7. Проінструктуйте журі та переконайтеся, що вони точно розуміють, що їм необхідно робити; потім запросіть їх у кімнату.
8. Починайте змагання.

Хід гри

Раунд 1. Полювання за хвостом дракона



Рис. 1

<http://eycb.coe.int/edupack/42.html>. Джерело: «Усі різні – Усі рівні», Освітня збірка: Ідеї, ресурси, методи і вправи для неформальної міжкультурної освіти молодих людей та дорослих

Попросіть учасників/учасниць кожної команди стати в рядок так, щоб кожен тримав за талію учасника/учасницю перед собою. Остання людина в рядку фіксує хвіст дракона (носова хустинка чи щось подібне) у себе на поясі штанів чи спідниці.

Поясніть, що кожній команді необхідно зловити якнайбільше хвостів. Хвости може ловити лише та людина, яка очолює рядок.

Коли команди будуть готові, дайте чіткий та гучний сигнал початку: «Марш!» Через хвилину – «Стоп!»

Попросіть журі виставити рахунок і пояснити оцінки. Дайте їм достатньо часу, щоб занести рахунок у таблицю на плакаті.

Порада: журі має розподілити бали так: піки – 3, чирви – 2, бубни – 1.

Раунд 2. Гримуча змія

1. Попросіть усіх гравців/гравчинь, включно з журі, стати в коло.
2. Поясніть, що кожна команда гратиме проти однієї іншої команди. Хтось із команди лідерів/лідерок (яка набрала найбільше балів) полює за кимось з команди з другим результатом. Потім хтось із команди з другим результатом ловить когось із команди з найменшим результатом. І нарешті хтось із першої команди ловить когось із останньої команди.
3. Зав'яжіть очі мисливцеві/мисливиці й жертві та дайте кожному/кожній у руку по зв'язці ключів.

4. Поясніть, що коли мисливець/мисливиця дзвонить ключами, жертва зобов'язана дзвонити у відповідь.
5. Кожне полювання триває лише 45 секунд, і обидва учасники / обидві учасниці можуть дзвонити ключами лише тричі.
6. Як тільки два учасники / дві учасниці будуть готові, дайте сигнал починати. Через 45 секунд зупиніть гру.
7. Після кожного полювання голосно оголошуйте переможця/переможницю. Переконайтеся, що журі записує рахунок. Якщо мисливець/мисливиця зміг/змогла доторкнутися до жертви, команда мисливця/мисливиці отримує один бал. Якщо жертва тікає протягом 45 секунд, її команда отримує один бал, а цей гравець / ця гравчиня переходить зі своєї команди до команди мисливця/мисливиці.
8. Важливо, щоб під час гри учасники/учасниці дотримувалися тиші.

Поради:

- гравець/гравчиня з команди «піки» полює за гравцем/гравчиною з команди «чирви»;
- гравець/гравчиня з команди «чирви» полює за гравцем/гравчиною з команди «бубни»;
- гравець/гравчиня з команди «піки» полює за гравцем/гравчиною з команди «бубни».

«Бубни» перебувають у невідгідному становищі, бо вони не полюють.

Перед початком гри учасників/учасниць із зав'язаними очима потрібно покрутити навколо себе, щоб дезорієнтувати їх та зробити завдання важчим.

Якщо група невелика, подбайте про те, щоб коло було доволі широким і гравці/гравчині могли вільно рухатися в ньому.



Рис. 2

Раунд 3. Кулька

1. Попросіть гравців/гравчинь усіх команд лягти на живіт рядком, тісно притиснувшись плечем до плеча. Командам треба розміститися так, щоб кожна з них створювала одну зі сторін трикутника, а голова кожного учасника / кожної учасниці знаходилася на уявній лінії однієї зі сторін трикутника.
2. Поясніть, що командам необхідно тримати кульки в центрі трикутника й не давати кульці наблизитися до них, дмухаючи на неї.
3. Коли команди будуть готові, покладіть кульки в центр трикутника (від трьох до п'яти кульок), а потім голосно й чітко дайте сигнал починати.
4. Гра триває рівно одну хвилину.
5. Попросіть журі виставити оцінки та оголосити рахунок. Оцінки заносять до таблиці.
6. Тепер попросіть журі підвести загальний рахунок для кожної команди та голосно його озвучити.

Порада: рахунок цього раунду буде таким: піки – 5, чирви – 1, бубни – 0.

Раунд 3 обмеженнями

1. Поясніть, що команда-лідерка (піки!) має розподілити обмеження для інших команд. В однієї з команд носи мають бути пофарбовані червоним, а в іншій команди праві руки учасників/учасниць мають бути прив'язані до спини.
2. Дайте пікам час вирішити, яке обмеження видати командам, а потім попросіть їх оголосити про їхнє рішення та пояснити його.
3. Потім видайте їм фарбу й мотузки та попросіть їх виконати обмеження.
4. Поясніть, що обмеження діятимуть до закінчення гри і що піки мають стежити за цим.

Раунд 4. Гримуча змія

1. Поясніть, що інструкції ті самі, що й першого разу, тільки цього разу переможець/переможниця кожного полювання отримує два бали.
2. Після проведення раунду попросіть журі голосно озвучити рахунок.

Раунд 5. Шанс

1. Поясніть, що кількість балів команди, яка переможе в цьому раунді, множиться на три, у команди, яка посіла друге місце – на два, а останньої команди – на один, тобто, залишається без змін.
2. Завдання полягає в тому, щоб кожна команда вказала причини, з огляду на які вона заслуговує, щоб її рахунок подвоїли або потроїли.
3. Дайте кожній команді дві хвилини підготувати обґрунтування.
4. Дайте командам по хвилині, щоб викласти їхні аргументи. Починають піки, потім чирви, потім бубни.
5. Дайте журі час пояснити його рішення та оголосити рахунок.

Порада: рахунок за цей раунд буде таким: піки збільшують їхній рахунок утричі, чирви – удвічі, бубни – рахунок залишається незмінним.

Раунд 6. Гримуча змія

1. Поясніть, що інструкції ті самі, що й першого разу, тільки цього разу переможець/переможниця кожного полювання отримує три бали.
2. Після проведення раунду попросіть журі голосно озвучити рахунок.

Раунд 7. Китайський шепіт



Рис. 3

1. Попросіть гравців/гравчинь сісти на підлогу, одне за одним.

2. Секретно проінструкуйте журі: скажіть, що одному з членів / одній з членкинь команди «піки» та команди «чирви» вони мають показати звичайний малюнок, а одному з членів / одній з членкинь команди «бубни» – описати його словами.
3. Останнього/останню в кожному ряду тих, хто сидить, запросіть по черзі підійти до журі та отримати інструкції, а потім повернутися на своє місце в команді.
4. Скажіть їм, що вони мають «намалювати» малюнок пальцем на спині гравця/гравчині, який/яка сидить попереду. Цей гравець / ця гравчиня потім малює те, що він/вона відчув/відчула, на спині того/тієї, хто сидить перед ним, і так далі по черзі, поки не дійде до того/тієї, хто сидить першим/першою, який/яка має зобразити цей малюнок на аркуші паперу й передати його журі.
5. Важливо, щоб під час цього раунду учасники/учасниці дотримувалися мовчання.
6. Попросіть журі оцінити раунд та оголосить рахунок.

Поради: рахунок за цей раунд: піки – 3; чирви – 2, бубни – 1.

Раунд 8. Гримуча змія

Поясніть, що інструкції ті самі, що й першого разу, тільки цього разу переможець/переможниця кожного полювання отримує чотири бали.

Також поясніть учасникам/учасницям, що це остання можливість для окремих гравців/гравчинь змінити команду та потрапити в більш успішну команду, якщо вони хочуть продовжити гру й при цьому перебувають у команді, яка поки що не набрала 20 балів.

Після проведення раунду попросіть журі оголосити рахунок. Вони також мають оголосити, що команди, які не набрали 20 балів, залишають гру. Дайте журі час, щоби привітати переможців/переможниць.

Кінець гри.

Протягом кількох хвилин оцініть реакцію учасників/учасниць, а потім оголосіть, що гра на цьому закінчується.

Дебрифінг

Дебрифінг – це ключовий момент вправ «Мінімум 20». Необхідно обговорити емоції, які виявилися під час гри, і привернути увагу до паралелей, які можна провести з дискримінацією та несправедливістю, наявними в реальному житті.

Оцінювати у великій групі складніше. Якщо фасилітатор/фасилітаторка не один/одна, оцінювати слід у робочих групах меншого розміру, а наприкінці звести всіх разом для фінальних коментарів.

Етапи оцінювання:

1. Емоційні аспекти.
2. Прозорість гри.
3. Аспекти динаміки груп.
4. Зв'язок із реальним життям.

1. Емоційні аспекти

Нагадайте основні етапи гри, а потім поставте учасникам/учасницям такі запитання:

- Що ви відчували під час гри? Як змінювалися ваші емоції?
- Чи є у когось негативні відчуття? Яка їхня причина?

- Що відчували «піки», коли розподіляли обмеження?
- Що відчували «бубни» та «чирви», коли на них накладали обмеження?
- Що відчувало журі, маючи таку значну владу?

2. Прозорість

Тепер роз'ясніть приховані правила гри. Дайте час учасникам/учасницям охолонути та впоратися з емоціями, які могли виникнути. Поясніть, що всі аспекти того, що сталося, буде обговорено незабаром.

Примітка: деякі учасники/учасниці можуть сильно розсердитися. Ви маєте бути готові до цього. Покажіть, що ви повністю поділяєте їхні почуття, пояснивши при цьому, що це було частиною досвіду й буде проаналізовано та обговорено далі. Ви можете оголосити момент тиші, але попросіть, щоб ніхто не залишав кімнату. Можете попросити допомоги інших членів/членкинь вашої команди, щоб вони поговорили з учасниками/учасницями й заспокоїли їх.

3. Динаміка груп

Обговоріть те, що сталося:

- Чи відчували ви солідарність з іншими гравцями/гравчинями?
- Для тих, хто змінив команду під час раундів «римуча змія»: що означає бути «чужим»/ «чужою» в новій команді? І покинути свою початкову команду?
- Як індивідууму наскільки важко вам було пристосовуватися до команди та правил гри?
- Що ви відчуваєте, коли вам доводиться брати участь у чомусь, що вам не подобається?
- У яких ситуаціях вам було легко чи важко захищати себе, ваші почуття та вчинки?
- Чи ставили ви під питання або чинили опір самому принципу гри? Як? Якщо ні, то чому?
- Якого роду конфлікти ви спостерігали в команді?
- Як ви на них реагували? Чи взагалі реагували?

4. Зв'язок із реальним життям

- Як такі аспекти, як влада, конкуренція, прозорість, рівність можливостей, обмеження, виключення, несправедливість і пристосування до ситуації співвідносяться з реальними конфліктами, з якими вам доводиться стикатися?
- Які групи у вашому місті чи країні перебувають у положенні, яке можна порівняти з положенням команд «бубни» або «чирви»?
- У яких ситуаціях жертв звинувачують у їхньому становищі?
- Що потрібно зробити, щоб змінити правила гри?
- Що можна зробити для покращення становища або підтримки вразливих груп у суспільстві?
- Як можуть бути трансформовані відносини на основі влади?
- Які ви можете зробити висновки для трансформації конфлікту? Чи можлива така трансформація взагалі? Чому?

Інструкції для журі (роздають кожному члену / кожній членкині журі)

Нікому не розповідайте про ці інструкції!

- «Мінімум 20» – це нечесна гра. Із самого початку відомо, хто виграє, а хто програє (піки виграють, чирви займають друге місце, бубни – останнє);
- ваше головне завдання – створити видимість реального змагання, у якому кожна група має шанс перемогти, і ви ставите бали, керуючись об'єктивними та справедливими критеріями;
- гравці/гравчині вважають, що змагання триватиме, доки не буде виявлено переможця/переможницю, і щоб не вилетіти з гри, до кінця восьмого раунду в них має бути не менше 20 очок. Учасники/учасниці не знають, що за будь-якої ситуації після восьмого раунду гру буде закінчено. Ваше завдання – мотивувати команди виборювати високий результат;
- щоб привернути увагу, використовуйте дзвіночок, коли робите оголошення та пояснюєте ваші рішення.

Раунд 1. Полювання за хвостом дракона

- стежте за грою команд;
- після закінчення раунду голосно озвучте рахунок: піки – три бали, чирви – 2, бубни – 1;
- позначте рахунок на фліпчарті.

Пояснити ваше рішення можна залежно від того, як ішла гра, наприклад: «піки найбільше віддавалися грі, бубни поставилися до гри несерйозно, піки були найелегантнішими, одна з команд надто шуміла, більше чи менше виявила командний дух» тощо. Загалом у всіх непарних раундах дорікайте команді «бубни», що вони погано грають, що вони лінуються, грають нечесно або порушують правила, грубіянять, їхня група – найменша.

Раунд 2. Гримуча змія

У раундах «Гримуча змія» рахунок не підтасовують. Ваше завдання – записувати бали, які оголошує фасилітатор/фасилітаторка. Переможець/переможниця в полюванні отримує один бал.

Раунд 3. Кулька

Детально обговоріть та поясніть розподіл балів. Використовуйте ті самі аргументи, що й у раунді 1. Вдавайте, що ваше рішення ґрунтується на об'єктивних умовах, наприклад, пікам частіше вдавалося дмуханням відігнати кульку від себе. Ніхто не зможе цього порухувати, а значить, і оскаржити! Розподіліть бали так: піки – 5, чирви – 1, бубни – 0.

Раунд з обмеженнями

За потреби допомагайте фасилітатору/ фасилітаторці.

Раунд 4. Гримуча змія

У цьому раунді переможець/переможниця кожного полювання отримує два бали.

Фіксуйте рахунок, який оголошує фасилітатор/ фасилітаторка, на демонстраційній таблиці.

Раунд 5. Шанс

Кожній команді буде надано одну хвилину, щоб переконати вас, що їхній рахунок має бути збільшений удвічі чи втричі.

Вислухайте всіх і потім оголосіть рахунок. Щоб підтримати інтригу, потрібно спочатку прокоментувати всі виступи, а потім оголосити рахунок. Аргументація може бути того самого типу, що й у попередніх раундах, а також необхідно посилаючись на виступ команд, указавши, наприклад, що вони були непереконаливі, неправильно одягнені, виступ був сумбурний, з граматичними помилками тощо.

Збільште втричі рахунок пік, удвічі рахунок чирв, а рахунок команди «бубни» залиште без зміни.

Раунд 6. Гримуча змія

У цьому раунді переможець/переможниця кожного полювання отримує три бали.

Раунд 7. Китайський шепіт

- фасилітатор/фасилітаторка видасть вам аркуш паперу з простим малюнком;
- покажіть його представникам/представницям команд «піки» та «чирви», але не показуйте представнику/представниці команди «бубни»; опишіть йому/їй малюнок словами. Зробіть це так, щоб гравці/гравчині не помітили різницю в ставленні до них. Подбайте про те, щоб інші гравці/гравчині не бачили малюнок;
- стежте за грою команд;
- після закінчення раунду чітко й голосно озвучте рахунок: піки – три бали, чирви – два, бубни – один;
- позначте рахунок на фліпчарті;
- вам знову ж таки необхідно пояснити присудження балів, наприклад, піки точніше за всіх зобразили малюнок, бубни закінчили останніми, хтось не дотримувався тиші тощо.

Раунд 8. Гримуча змія

У цьому раунді переможець/переможниця кожного полювання отримує чотири бали.

Не забудьте оголосити загальний рахунок. Дуже важливо: пам'ятайте, що учасники/учасниці не здогадуються, що після восьмого раунду гра закінчується! Виголосіть коротку промову з оглядом ходу змагання:

- раунд 8 закінчено; одна або дві групи, які не набрали 20 очок, вибувають зі змагання;
- привітайте команду «піки» з чудовою грою та чудовим рахунком, похваліть інші команди за їхні зусилля, відзначивши, що в них «не все виходило».

Потім фасилітатор/фасилітаторка оголошує, що гру закінчено.

Правила, які повідомляють учасникам/учасницям

Перепишіть ці правила на фліпчарт та зачитайте їх учасникам/учасницям перед початком гри.

«Мінімум 20» – це захопливе й чесне змагання!

Непарні раунди: журі розподіляє шість очок між командами.

Парні раунди: Гримуча змія.

Раунд 2. переможець/переможниця отримує один бал.

Раунд 4. переможець/переможниця отримує два бали.

Раунд 6. переможець/переможниця отримує три бали.

Раунд 8. переможець/переможниця отримує чотири бали.

Раунд 5 – ваш шанс: ви можете подвоїти чи потроїти ваш рахунок!

Команди, які не набрали 20 очок до кінця восьмого раунду, вибувають з гри.

Грайте чесно, проявляйте командний дух, змагайтеся та отримуйте задоволення! Нехай переможе найкращий/найкраща!

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Постійно заохочуйте журі, підтримуйте їхні рішення, особливо якщо гравці/гравчині їх заперечують. Можливо, що після кількох раундів одна чи дві команди не захочуть продовжувати гру, тому що помітять, що їй ведуть несправедливо. Ви маєте заохочувати їх продовжувати гру, але не змушуйте робити це насильно. Якщо гра буде перервана, це саме по собі є гарною темою для подальшого обговорення. Ви можете запитати: «Чому ви припинили грати?» і «Хто з вас хотів продовжувати гру?»

Ви також можете змінити деякі правила, якщо якась команда на цьому наполягатиме; переконайтеся, що це колективне рішення, а не індивідуальне прохання. Завжди радьтеся з журі щодо таких питань. Гра буде проходити добре, навіть якщо правила трохи змінити, наприклад, дати іноді команді «бубни» полювати в раундах «Гримуча змія». Це не змінить загальний несправедливий характер гри, але в команд з'явиться відчуття, що справа пішла краще. Це також є гарною темою для обговорення.

Завдання, що їх надають командам, можуть бути змінені, якщо ви знайдете щось, що підходить для цього, однак пам'ятайте, що раунди «Гримуча змія» мають бути справедливими (вони несправедливі лише в тому сенсі, що бубни ніколи не полюють, але навіть це можна змінити). Непарні раунди використовують швидкість, плутанину та азарт для того, щоб результат не був очевидним і щоб його завжди можна було тлумачити двояко. Пам'ятайте, що значення мають непарні раунди.

Деякі зі змагань не підходять для людей з інвалідністю. У такому разі вам необхідно внести відповідні зміни.

Пропозиції щодо наступних кроків

Життя несправедливе, але ви можете щось зробити, щоб воно стало трохи більш справедливим, наприклад, ви можете купувати продукти, якими торгують чесно та за які виробники/виробниці отримують справедливую ціну. Справедлива торгівля чаєм і кавою доволі поширена зараз. Те саме стосується й одягу, виробів ремісників/ремісниць, паперу.

У раундах «Гримуча змія» деякі гравці/гравчині змогли перейти зі своєї команди в команду лідерів/лідерок. Так само і в реальному житті деякі люди залишають країну походження в пошуках кращого життя в іншій країні, яка надає більше можливостей. Існує безліч причин, з яких іммігрантам/іммігранткам і біженцям/біженкам доводиться залишати свою країну, і їхнє життя в новій країні часто дуже важке. Що ви знаєте про те, як бути біженцем/біженкою? Якщо ви хочете з'ясувати це, спробуйте вправу «Біженець/біженка» з посібника «Компас».

Якщо ви хочете продовжити вивчати, як може бути трансформовано відносини на основі влади, спробуйте вправу «Велика боротьба за владу».

Визнання відмінностей

Джерело: Echavarría C. V. et al. Paz Joven, Potenciales Para La Vida, Propuesta Educativa de los Jóvenes Constructores de Paz (Богота, Колумбія, 2006).

Ця вправа зачіпає проблему визнання іншої людини як особи, яка має власні права та однаковий з іншими потенціал.

Обговорювані питання:

- права людини;
- рівність;
- повага;
- визнання відмінностей;
- боротьба з дискримінацією;
- справедливість;
- упередження;
- стереотипи.

Цілі:

- дослідити питання різноманітності, рівності та справедливості;
- усвідомити різноманітність, яка існує в кожному/кожній із нас;
- навчитися виявляти повагу та визнавати інших;
- кинути виклик стереотипам та упередженням.



Рівень складності 2.



Розмір групи: щонайменше 16 осіб.



Час: 60 – 90 хвилин.

Матеріали:

- один примірник роздавальних матеріалів 1 для фасилітатора/фасилітаторки;
- один примірник роздавальних матеріалів 2 для кожної групи;
- папір;
- маркери;
- паперові картки для кожного з учасників / кожної з учасниць;
- ручки для всіх учасників/учасниць;
- малярна стрічка.

Підготовка

Приготуйте роздавальні матеріали та інші необхідні матеріали. Освіжіть власні знання з питань упереджень і стереотипів, а також міжкультурного діалогу.

Інструкції

1. Кожен учасник / кожна учасниця отримує по 20 карток розміру А5.
2. Повідомте учасників/учасниць, що вони почують початок певних фраз. На картках розміру А5 їм потрібно написати продовження кожної фрази; ці продовження потім прочитає вголос фасилітатор/фасилітаторка. Кожне закінчення фрази/відповідь слід писати на окремій картці. (Фрази наведено в роздавальному матеріалі 1).

3. Фасилітатор/фасилітаторка повільно й чітко зачитує фрази та дає достатньо часу учасникам/учасницям, щоб вони написали відповіді.
4. Після того, як цей етап закінчено, учасники/учасниці об'єднуються у вісім груп.
5. Фасилітатор/фасилітаторка пропонує, щоб учасники/учасниці обмінялися картками між групами так, щоб у кожного/кожної виявилися добре перемішані картки різних учасників/учасниць.
6. Кожній групі надають одну з характеристик, використаних у тексті (наприклад, чорношкірі, молоді люди, дорослі, білі люди, гомосексуали/лесбіянки) або будь-які інші характеристики, використані фасилітатором/фасилітаторкою на початку фраз.
7. Кожна група переглядає різні картки, шукаючи в них присвоєну їм характеристику.
8. На підставі того, що написано в картках, кожна група має описати людину, чоловіка або жінку, який або яка відповідає відповідям у роздавальному матеріалі 2.
9. Кожна група робить презентацію людини та виявлених у картках характеристик.

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Під час цієї вправи багато учасників/учасниць зіштовхнуться зі стереотипами й упередженнями, які в контексті конфлікту можуть викликати сильну реакцію, особливо якщо конфлікт відбувається на основі етнічної приналежності, релігії або інших елементів культури. Вам слід дуже уважно вибирати проблеми, які ви хочете розглянути під час цієї вправи.

Так само вам слід приділити особливу увагу цим стереотипам та упередженням під час дебрифінгу, а також, можливо, порушити питання правильного чи неправильного сприйняття себе та інших у тому, що стосується цінностей, переконань, реальних дій і вчинків.

Часто в конфлікті за проблемами культурних відмінностей стоять політичні, економічні та соціальні проблеми, які суспільство не може чи не хоче вирішувати.

Дебрифінг

- Які з представлених характеристик ілюструють виключення чи дискримінацію стосовно конкретної групи людей?
- Які з представлених характеристик виражають інклюзію та рівність?
- Яке відношення має ця вправа до визнання відмінностей?
- Чому визнання відмінностей є важливим для мирного співіснування?
- Чим різняться види визнання, яке суспільство надає різним суспільним групам?

Після такого початкового обговорення переходьте до проблем конфлікту:

- Як під час конфлікту змінюється наше сприйняття інших?
- Як можна кинути виклик такому сприйняттю?
- Наскільки реально зламати наявні упередження під час конфлікту?
- Як можна відновити повагу та визнання відмінностей?
- Що для цього потрібно?

Пропозиції щодо наступних кроків

Після дебрифінгу можна продовжити вивчати деякі поняття, які були порушені в цій вправі, як-от повага та визнання культурної різноманітності або рівноправність і соціальна справедливість. Якщо ви хочете звернутися до конкретних проблем, наприклад, роль ресурсів у конфліктах, можна провести вправу «Боротьба за багатство та владу». Також можна звернутися до питань культурної різноманітності й поваги, провівши вправу «Мечеть у Сліпівіллі».

Поради щодо дій

Ви можете підштовхнути учасників/учасниць попрацювати над їхнім правильним і неправильним сприйняттям, стереотипами та упередженнями, організувавши заходи з міжкультурного та/або міжрелігійного діалогу, наприклад, можна запросити молодіжні групи, які належать до іншої культурної/етнічної/релігійної спільноти чи меншості, на якийсь захід або подію чи взяти участь у їхній діяльності. Зіткнувшись у своїй роботі з різноманітністю й відмінностями, ваша група збагатиться новими відкриттями та знаннями, які дозволять глибше усвідомити власні відмінності, а також визнавати та поважати відмінності інших.

Роздавальний матеріал 1



Кажуть, що:

- чоловіки (є)...
- чоловікам подобається (робити)...
- чоловікам подобається (коли хтось робить)...
- чоловіки виражаються через...
- чоловіки ніколи не...
- на телебаченні чоловіки...
- вдома чоловіки...
- у школі/коледжі/університеті чоловіки...
- жартуючи, чоловіки завжди...
- чоловіки завжди кращі, бо...



Потім повторіть наведений текст, замінивши слово «чоловіки» словом «жінки».

Кажуть, що:

- чорношкірі...
- чорношкірим подобається (робити)...
- чорношкірим подобається (коли хтось робить)...
- чорношкірі виражаються через...
- чорношкірі ніколи не...
- на телебаченні чорношкірі...
- вдома чорношкірі...
- у школі/коледжі/університеті чорношкірі...
- жартуючи, чорношкірі завжди...
- чорношкірі завжди кращі, бо...

Потім повторіть ці самі фрази ще п'ять разів, замінивши слово «чорношкірі» на одне з таких: білі люди, роми/ромки, євреї/єврейки, мусульмани/мусульманки, християни/християнки, мігранти/мігрантки, гомосексуали/лесбіянки, дорослі люди, молоді люди.

Фасилітатор/фасилітаторка може обрати характеристики на власний розсуд.

Роздавальний матеріал 2



Як звуть цю людину?

Де живе ця людина?

Що думає ця людина?

Що відчуває ця людина?

Які якості цієї людини?

Які недоліки цієї людини?

Що б ви хотіли робити разом із цією людиною?

Чого б ви не хотіли робити разом із цією людиною?



Мечеть у Сліпівілі

Джерело: Компаньон – посібник з проведення освітніх та навчальних кампаній, спрямованих на зміни у сфері різноманітності, прав людини та причетності (Companion – A Campaign Guide About Education and Learning for Change in Diversity, Human Rights and Participation), Видавництво Ради Європи, Страсбург, 2007.
Доступ для завантаження: www.eycb.coe.int/compass/en/pdf/Companion_final.pdf

У цій вправі моделюють суперечку з приводу будівництва нової мечеті на традиційно християнській території.

Обговорювані питання:

- культура;
- різноманітня;
- релігія.

Цілі:

- поринути в атмосферу реального конфлікту, який може виникнути при спробі задовольнити потреби різних спільнот;
- дослідити право на віросповідання;
- здобути навички проведення дебатів, аналізу та переговорів.



Рівень складності 3.



Розмір групи: 15 – 30 осіб.

Матеріали:

аркуші паперу для іменних табличок, папір для фліпчарту, наручний або настінний годинник, маленький дзвіночок для мера.

Підготовка

- зробіть копії рольових карток, опису проблеми та правил дебатів (за бажанням);
- підготуйте іменні таблички для різних сторін/груп, які будуть представлені на засіданні;
- укажіть різні ролі на фліпчарті, щоб їх було видно всім;
- переконайтеся, що у вас є місце для «засідання ради» та окремі місця для різних груп, щоб вони могли заздалегідь обговорити їхню позицію або зустрітися з іншими.

Інструкції

- прочитайте опис проблеми в роздавальному матеріалі. Поясніть, що всі учасники/учасниці – члени/членкині громади Сліпівілля й усіх їх турбує проблема, чи варто будувати нову мечеть на занедбаній ділянці муніципальної землі;
- покажіть учасникам/учасницям список різних ролей і попросіть кожного/кожну вибрати одну роль для себе. Роздайте рольові картки й опис проблеми та вкажіть, де люди та групи можуть зустрітися заздалегідь, а де пізніше відбудеться «засідання ради»;



Час: не менше трьох годин; залежить від часу, відпущеного на «засідання», і від того, наскільки глибоке обговорення ви плануєте.

- поясніть правила дебатів, які буде використано під час засідання;
- поясніть, що до початку засідання буде 30 хвилин, щоб люди могли зустрітися з іншими громадянами/громадянками, підготувати те, що хочуть сказати, і вирішити, як хочуть голосувати! Скажіть їм, що засідання ради триватиме 40 хвилин і що для реальних виступів може бути дуже мало часу через велику кількість людей. Тому вони мають підготувати лише одну або дві заяви, які хочуть зробити;
- використайте підготовчий етап, щоб облаштувати приміщення для засідання ради. В ідеалі люди мають сидіти півколом або півовалом, мер/міська голова – попереду, трохи вище. Партіям або групам треба надати можливість сидіти разом, ви маєте розмістити таблички з іменами на столах попереду них;
- через 30 хвилин викликати громадян/громадянок на засідання (або попросити про це мера/міську голову). Мер/міська голова має нагадати людям основні правила дебатів і виголосити коротку промову, щоб розпочати засідання;
- наприкінці засідання, через 40 хвилин, мер/міська голова має закликати до голосування. Після підрахунку голосів та оголошення результату повідомте про завершення заходу й запросіть людей поставити стільці колом для подальшого обговорення.

Дебрифінг

Почніть дебрифінг, звернувшись до всіх за їхніми справжніми іменами. Це важливо, щоб учасники/учасниці вийшли з ролей, які вони взяли на себе під час вправи. Запитайте учасників/учасниць, що вони думають про процес, у якому щойно взяли участь:

- Чи були ви здивовані результатом голосування й чи відображає він позицію того/тієї, роль кого ви грали?
- Як ви думаєте, наскільки ви (у вашій ролі) вплинули на результат?
- Чи змусила вас взаємодія з іншими людьми або групами змінити ваш підхід або ставлення до проблеми?
- Наскільки легко було ідентифікувати себе з тією роллю, яку ви грали?
- Як ви вважаєте, чи може виникнути така ситуація в реальному житті? Чи можете ви пригадати подібні випадки?
- Як би ви відреагували, якби такий тип конфлікту виник у місці, де ви живете?
- Чи змінила ця вправа ваше ставлення?
- Наскільки, на вашу думку, релігія є проблемою конфлікту в тому місці, де ви живете?
- Чому, на вашу думку, релігія та переконання є проблемою конфлікту?
- Чи належно дотримані права членів/членкинь релігійних меншин там, де ви проживаєте?
- Що ви розумієте під правом на свободу думки, совісті та релігії?
- Як можна гарантувати ці права в конфліктній ситуації?
- Яких заходів можуть вжити молоді люди?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Якщо можливо, проводьте цю вправу разом з іншим тренером / іншою тренеркою, щоб мати можливість одночасно відповідати на запитання та координувати кожен крок заходу.

Ви можете розподілити ролі заздалегідь, щоб заощадити час для виконання вправи.

На підготовчому етапі може бути корисно перевірити, чи люди використовують наданий час, щоб зустрітися з іншими або спланувати, що вони збираються сказати під час засідання.

Розподіляючи ролі, зверніть увагу, що роль мера/міської голови – дуже відповідальна, і що особа, яка грає цю роль, має бути достатньо впевненою, щоб координувати проведення засідання та, якщо необхідно, перебивати людей, щоб дати можливість висловитися кожному/кожній.

Перед власне симуляцією засідання вам потрібно обговорити завдання з учасником/учасницею, який/яка грає мера/міську голову. Дуже бажано, щоб після цього ви намагалися повністю залишити координацію процесу особі, яка грає мера/міську голову, як для того, щоб ця людина відчула вашу довіру, так і для того, щоб інші учасники/учасниці поважали рішення цієї особи, а не очікували його від вас.

Якщо виникнуть труднощі, вам може знадобитися втрутитися в хід моделювання симуляції, однак намагайтеся зробити це, не підриваючи авторитет учасника/учасниці, який/яка грає мера/міську голову.

Якщо симуляція стає неконтрольованою, наприклад, через те, що люди відхиляються від теми або вигадують нову інформацію, або якщо рада заходить у глухий кут і не може дійти згоди, зазначте, що таким може бути й результат у реальному житті. Це не означає, що вправа не вдалася. Ви можете використати це під час дебрифінгу в кінці вправи, щоб обговорити складність досягнення згоди щодо подібних питань. Обговоривши цей аспект вправи, ви можете використати можливість обдумати різні підходи до того, як можна було вийти з глухого кута, ураховуючи підходи до вирішення конфліктів (наприклад, рішення на основі співпраці, медіацію та втручання третьої сторони), які викладені в Розділі 4.

Під час дебрифінгу дуже важливо намагатися уникати повторення симуляції. Учасники/учасниці мають намагатися відокремитися від ролі, яку вони грали під час вправи, щоб мати можливість належно обміркувати те, через що вони пройшли. Допоможіть їм подивитися на симуляцію з погляду їхніх звичних позицій, а не ролей, які вони грали.

Пропозиції щодо наступних кроків /варіації цієї вправи

Якщо у вправі беруть участь журналісти/журналістки, ви можете використати їхній аналіз процесу окремо. Зокрема, було би корисно розглянути будь-які відмінності між повідомленнями, щоб поставити запитання щодо ролі та впливу ЗМІ у створенні позитивних чи негативних результатів таких конфліктів.

Залежно від контексту, у якому ви працюєте, може бути більш доцільно зосередити вправу на питанні «Церква в Сліпівіллі» або «Храм в Сліпівіллі», який хочуть побудувати, наприклад, у здебільшого мусульманському районі. Або ви можете віддати перевагу якійсь іншій комбінації. Ви можете додати до вправи репортерів/репортерок, щоб отримати дещо відсторонене уявлення про процес, однак це може збільшити час, якщо ви хочете обговорити повідомлення з групою (пропозиції див. нижче).

Поради щодо дій

Заохочуйте учасників/учасниць поглянути на їхнє оточення й дослідити, якою мірою різні релігійні громади сприймаються або позиціонуються як «джерела» чи

«причини» конфлікту. Поміркуйте, які інші конфліктні проблеми пов'язані з цією, наприклад, міграція, ресурси тощо. Спробуйте організувати зустрічі з представниками/представницями деяких із цих громад і змусити їх розповісти про їхні ідеї щодо співпраці у вирішенні подібних конфліктів.

Роздавальні матеріали

Мечеть у Сліпівіллі

Ви живете в мальовничому містечку Сліпівілі з населенням близько 80 000 осіб. За останні 60 років населення сильно змінилося, почасти тому, що молодь здебільшого намагається переїхати до більших міст, бо там кращі можливості працевлаштування, а ще тому, що в регіон прибула велика кількість сімей іммігрантів/іммігранток, багато з них походять з мусульманських країн. Деякі з цих сімей живуть тут уже в трьох поколіннях, але багато містян/містянок і досі ставляться до них з підозрою як до «щойно прибулих». Зараз ці «щойно прибулі» становлять майже 15% від загальної кількості населення.

Проблема, яка зараз розділила місто, – бажання мусульман/мусульманок у Сліпівіллі побудувати мечеть на занедбаній ділянці землі, що належить громаді. Ця земля не забудована й роками була джерелом скарг до ради: вона знаходиться поблизу головної торгової вулиці та стала територією, на якій регулярно проблемою є вандалізм і вживання наркотиків.

Тож, коли багатий бізнесмен /багата бізнесвумен запропонував/запропонувала вирішити проблему ради, мер/міська голова подумав/подумала, що настав його/її щасливий день. Рада охоче погодилася віддати землю та профінансувати 20% витрат на будівництво нової мечеті на цьому місці. А ще 10% витрат на будівництво, які не може покрити бізнесмен/бізнесвумен, треба шукати серед представників/представниць мусульманської громади.

Будівництво планували розпочати цього тижня... але до ради надійшли численні скарги від розлючених мешканців/мешканок, які виступають проти проекту. Вони скликали спеціальне засідання, куди запрошені всі охочі, щоб вирішити це питання. Засідання відбудеться за 30 хвилин, і його будуть висвітлювати в пресі.

Список учасників/учасниць

- мер/міська голова Сліпівілі;
- члени/членкині міської ради: має бути представлено три партії, від кожної з них може бути одна – дві людини;
- «Молоді сліпівілізці за права людини!» (один – два представники / одна – дві представниці);
- «Асоціація минулого та майбутнього» (один – два представники / одна – дві представниці);
- «Мусульманська асоціація Сліпівілі» (один – два представники / одна – дві представниці);
- звичайні громадяни/громадянки (будь-яка кількість);
- необов'язково: один – два журналісти / одна – дві журналістки, які висвітлюватимуть засідання.



Намагайтеся дотримуватися рівноваги, майте однакову кількість представників/представниць від кожної політичної партії та однакову кількість у кожній із груп громадян/громадянок. «Звичайних громадян/громадянок» може бути будь-яка кількість.

Правила дебатів

- Засідання очолює мер/міська голова, його/її рішення з усіх питань є остаточним.
- Тому/тій, хто хоче виступити, треба підняти руку й отримати дозвіл мера/міської голови.
- Коментарі мають бути короткими – не більше двох хвилин.
- Засідання завершиться через 40 хвилин голосуванням щодо того, чи варто будувати мечеть.
- Усі присутні на засіданні мають право виступати під час дебатів і голосувати в кінці.



Ви можете змінити ці правила відповідно до розміру вашої групи та часу, який у вас є.

Рольові картки



Мер/міська голова Сліпівілля

Ви – голова зібрання, після початку засідання привітайте учасників/учасниць і нагадайте їм правила дебатів. Під час засідання намагайтеся дати можливість висловитися кожному/кожній і не дозволяйте нікому говорити занадто довго! Вас дуже турбує негативний розголос цієї справи, і ви плануєте спробувати перед засіданням поговорити з деякими групами, щоб спробувати переконати їх пом'якшити позицію.

Член/членкиня міської ради: партія традиціоналістів/традиціоналісток (одна – дві особи)

Ви представляєте партію традиціоналістів/традиціоналісток у міськраді й категорично проти мечеті. Ви не вважаєте правильним, що землю громади та ресурси ради витрачають на спорудження культового місця, яке не поважає традиції цієї країни та цього міста. Ви відчуваєте, що те, що сім'ям іммігрантів/іммігранток дозволено тут жити, – це привілей, і що їм не слід намагатися нав'язувати інший спосіб життя країні, де вони – гості. А ще ви стурбовані тим, що мечеть може стати місцем зборів для вербування терористів/терористок.

Член/членкиня міської ради: партія популістів/популісток (одна – дві особи)

Ви представляєте партію популістів/популісток у міськраді. Ви підтримали початкове рішення про будівництво мечеті на землі, почасти тому, що усвідомлюєте, що мусульманська громада дуже добре впливає на економіку міста, і ви не хочете відчужувати її представників/представниць. Водночас ви дуже стурбовані скаргами мешканців/мешканок і не хочете створювати зайвий конфлікт у громаді. Ви також стурбовані тим, чи отримаєте мандат на наступних виборах до ради, тому, імовірно, підтримаєте той варіант, який здається найменш суперечливим.





Член/членкиня міської ради: партія різноманітності (одна – дві особи)

Ви представляєте партію різноманітності в міській раді. Ви вважаєте, що відносно велика частка людей з різних частин світу доповнила культуру та інтереси Сліпівілля й несправедливо, що місто так довго позбавляло багатьох із цих людей можливості сповідувати їхню релігію. Ви також бачите, що занедбана земля є джерелом соціальних проблем у місті та що в Раді наразі немає грошей, щоб самостійно її облаштувати.

Члени/членкині «Асоціації минулого та майбутнього Сліпівілля» (дві – чотири особи)



Ви – одна з основних груп, які виступають проти цієї мечеті. Ваші члени/членкині – вихідці з традиційних (немусульманських) громад Сліпівілля, і ви вважаєте, що дуже важливо зберегти старовинний дух міста, де більшість із вас прожили все життя. Місце, на якому пропонують побудувати мечеть, – центральне. Його видно з більшості місць у центрі міста. Крім того, мечеть може закрити вид на головну церкву з міської площі. Ви відчуваєте, що дух вашого рідного міста повністю змінює громада, яка прибула сюди лише нещодавно. Ви не розумієте, чому люди, які прибули в цю країну звідкись, не мають жити тут за тими самими правилами, що й ви.

Члени/членкині молодіжної групи активістів «Молоді сліпівільці/сліпівільки за права людини!» (дві – чотири особи)

Вашу групу було створено для вирішення деяких із найбільших проблем молоді в сучасному Сліпівіллі. Ви сприймаєте будівництво мечеті і як рішення потреби мусульманської громади в місці поклоніння, і як рішення численних соціальних проблем, які стали наслідком того, що земля так довго залишається занедбаною. Ви підтримуєте будівництво цієї мечеті, але стурбовані тим, що Рада може залишити без уваги інші соціальні проблеми, якщо вони мають зробити свій внесок у будівництво. Зокрема, за останні п'ять років молодіжний бюджет був скорочений до того рівня, коли він не може задовольняти потреби міста.

Члени/членкині «Мусульманської асоціації Сліпівілля» (дві – чотири особи)

Ви роками зверталися до ради з проханням надати мусульманській громаді місце для поклоніння, але завжди отримували відмову з фінансових причин. Ви вважаєте, що несправедливо, що мусульманську громаду просять знайти 10% вартості будівництва, коли економічні умови настільки важкі для більшості людей, а християнська громада має 11 різних місць поклоніння, і ними користується набагато менше людей, ніж ті, які ходитимуть до мечеті. Ви відчуваєте, що внесок вашої громади в розвиток міста не оцінюють, що люди у вашій громаді зазнають несправедливої дискримінації в різних аспектах життя і що, відмовляючись від будівництва мечеті, рада відмовляє членам/членкиням вашої громади в їхньому основоположному праві на свободу віросповідання.

Громадяни/громадянки Сліпівілля

Вас турбує конфлікт, який охопив ваше місто, і ви хочете піти на засідання міської ради, щоб проголосувати. Наразі ви не знаєте, за що будете голосувати: вам потрібно поговорити з якомога більшою кількістю різних груп, а потім ви плануєте ухвалити рішення.

Дерево цінностей

Джерело: Галлі Ш. Навчання молоді з питань зміцнення миру – Судан. Посібник для тренерів: набір інструментів для підготовки молодих миротворців (Hulley C. Youth Peace Building Training – Sudan, Trainers Manual: A Toolkit for Training Young Peace Builders) (Центр з вивчення насильства та примирення (CSVR) та Міжнародний комітет порятунку (IRC), Південно-Африканська Республіка, 2007). Доступ онлайн: www.eldis.org/go/topics/resource-guides/children-and-young-people/children-and-conflict/post-conflict-reconstruction&id=32712&type=Document

Ця вправа допомагає зміцнити прагнення займатися миротворчою діяльністю та відданість її принципам завдяки вивченню цінностей. У ході вправи учасники/учасниці мають змогу замислитися над спільними цінностями й чітко усвідомити їх як основу дій.

Обговорювані питання:

- цінності;
- різноманіття;
- спільне бачення;
- етичне підґрунтя;
- командотворення;
- визнання відмінностей;
- співпраця.

Цілі:

- дати можливість учасникам/учасницям сформулювати спільні цінності та закласти спільну етичну основу для групової діяльності;
- надати учасникам/учасницям інструмент, який дозволяє обговорювати відмінності, визнаючи багатство різноманіття.

Матеріали:

фліпчарт, маркери, папір, ручки.

Підготовка

Підготуйте малюнок величезного дерева на аркуші для фліпчарту або використовуйте справжнє дерево на вулиці, щоб почати вправу.

Інструкції

1. Фасилітатор/фасилітаторка знаходить живе дерево й використовує його, щоб описати подальші дії, або ж малює дерево на фліпчарті.
2. Фасилітатор/фасилітаторка розповідає про значення кожної частини дерева:
 - стовбур – це ваша організація, молодіжна група або ви самі;
 - гілки – це програми/заходи;
 - коріння – це цінності, які живлять вас і вашу організацію та дають змогу діяти.
3. Об'єднайте учасників/учасниць у невеликі групи й попросіть застосувати модель дерева до власних організацій. Нехай вони намалюють власні дерева.



Рівень
складності 2.



Розмір групи:
будь-який.



Час:
60 хвилин.

4. Потім попросіть їх дослідити зв'язки між різними частинами дерева, починаючи з цінностей.
5. Поверніться до загальної групи, щоб усі могли обмінятися інформацією.

Дебрифінг

- Як ви вважаєте, наскільки ця ситуація відображає реальність? Як це відбувається на практиці?
- Чи підкріплює ваша діяльність ваші цінності чи, навпаки, суперечить їм?
- Як ви можете це змінити, якщо потрібно?

Дозвольте учасникам/учасницям спочатку обговорити ці питання в парах, неформально.

Потім прокладіть місток до рішень, орієнтованих на співпрацю, і дослідіть цінності, які підживлює співпраця, запитавши таке:

- Які цінності лежать в основі співпраці?
- Які цінності потребують особливої уваги?
- Як ми можемо забезпечити, щоб співпраця ґрунтувалася на цінностях, у які ми віримо?
- Чи сприймають й інші співпрацю так само?
- Які наслідки співпраці?

Важливо, щоб учасники/учасниці практично працювали над змінами. Виділіть час, щоб обміркувати їхні цінності, та спробуйте наблизитися до усвідомлення спільних цінностей у групі.

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам

Під час презентацій групами їхніх дерев буде цікаво зазначити, що плоди програм/заходів падають на землю й живлять коріння (цінності).

Пропозиції щодо наступних кроків

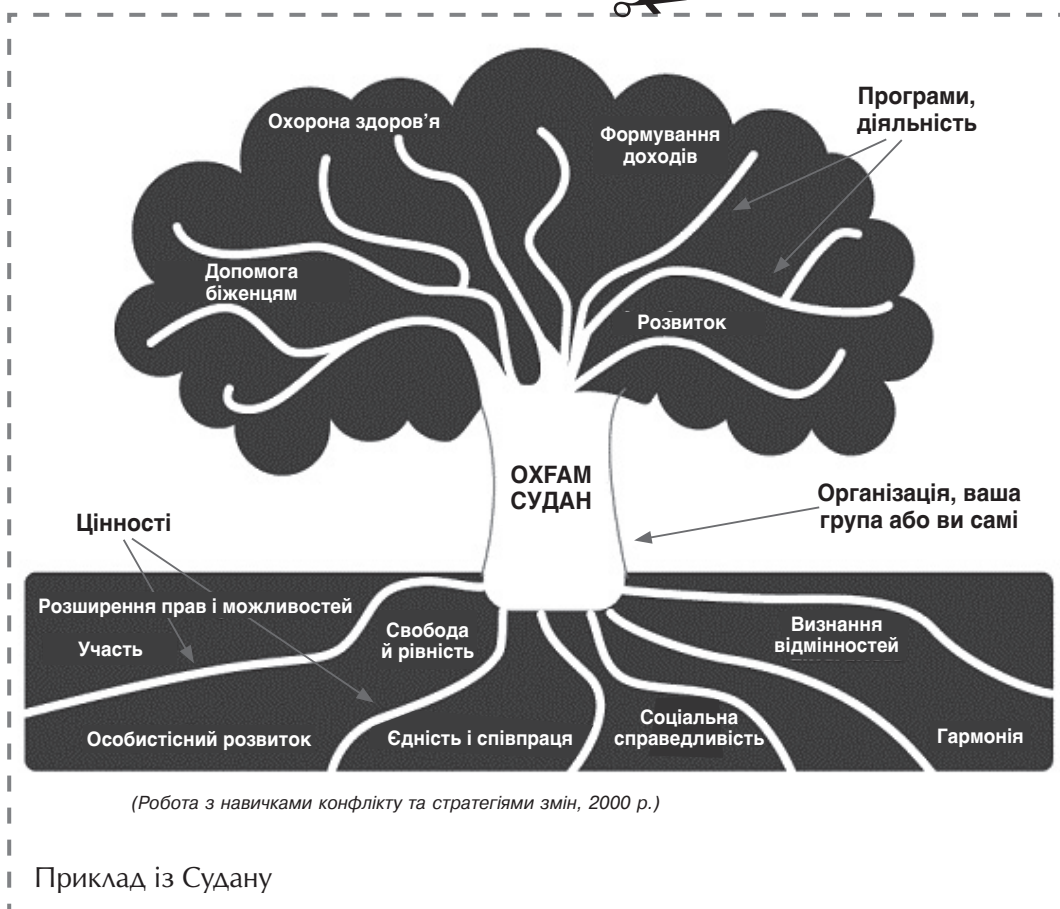
Ви можете продовжити цю діяльність вправою «Що ви намагаєтеся змінити?». У ній розглядають різні приклади втручання, аналізують те, чого вони намагаються досягти й наскільки вони ефективні. Може бути цікаво обговорити й оцінити, наскільки цінності відіграють роль у втручаннях та як ці цінності популяризували в досліджуваних діях.

Поради щодо дій

Ви можете запропонувати використовувати модель дерева в організації учасників/учасниць, залучивши всіх членів/членкинь або партнерів/партнерок і переглянувши спільні цінності за допомогою цієї вправи. Це може бути особливо цікавим і корисним у моменти розколу чи напруженості, оскільки ця вправа допомагає об'єднати людей і дати їм зрозуміти, для чого вони працюють.

Роздавальний матеріал 1

Дерево цінностей



Два погляди на світ

Адаптувала Дітта Долежова з циклу, підготовленого Саймоном Фішером. Відповідь на конфлікт (RTC) (www.respond.org) під час Форуму DYS з трансформації конфліктів у 2007 році. Діаграму адаптувала Діана Френсіс з ACTS Balkans (Прикладні дослідження трансформації конфліктів). Інформація доступна за посиланням: www.globalacts.org/region.php?rid=4

Ця вправа допомагає вивчити цінності, що лежать в основі побудови миру, шляхом зосередження уваги на двох різних поглядах і дослідження, як і той, і інший є частиною нас і нашого життя.

Обговорювані питання:

- мир;
- цінності;
- миротворча діяльність;
- гармонія;
- вибір;
- визнання.

Цілі:

- дати можливість учасникам/учасницям зрозуміти різні підходи до миру, які існують як усередині нас, так і в нашому суспільстві;
- визначити нові моменти стосовно миру, конфлікту й насильства, на які варто звернути увагу.



Рівень складності 2.



Розмір групи: будь-який.

Матеріали:

- фліпчарт;
- рожеві та жовті картки;
- малярська стрічка, щоб зробити лінії на підлозі;
- аркуші формату A4, щоб зробити трикутник.



Час: 90 хвилин.

Підготовка

За допомогою малярської стрічки створіть на підлозі великий трикутник (наприклад, основа три метри, сторони по чотири метри) і розділіть його на дві половини (див. роздавальний матеріал).

Підготуйте ключові слова на жовтих і рожевих картках. Пишіть по одному слову на одній картці.

Підготуйте копії половини трикутника для кожної з груп.

Інструкції

1. Об'єднайте учасників/учасниць у дві підгрупи.
2. Група 1 отримує жовті картки, упорядковані за номерами (від низу до верху трикутника), і копію сторони трикутника з побудови миру: поясніть їм, що це їхній світогляд, у який вони вірять і який вони мають захищати. Повторіть ті самі дії з Групою 2, давши їм рожеві картки, упорядковані за номерами (від низу до верху трикутника), і копію сторони трикутника з умиротворення.

3. Попросіть учасників/учасниць розглянути картки, обговорити їх у групі та придумати коротке пояснення до кожної з карток, урахувавши світогляд, якого вони дотримуються.
4. Попросіть обидві групи вибрати одного представника / одну представницю, який/яка від імені групи переконає інших, що світогляд його/її групи – найкращий.
5. Запросіть обидві групи підійти до намальованого на підлозі порожнього трикутника, розділеного на частини. Попросіть кожну з груп сісти по одну сторону трикутника.
6. Попросіть обраних представників/представниць почати представляти світогляд відповідної групи. Ця людина має класти картки на трикутник одна за одною. Поступово представники/представниці груп пояснюють переконання, розкладаючи картки одну за одною, знизу вгору своєї сторони трикутника. Представники/представниці груп викладають картки, які пояснюють іншим переконання та світогляд, по черзі. Вони роблять так, аж поки не викладуть весь трикутник.
7. Щоб завершити модель, додайте різні підзаголовки, як показано в трикутнику в роздавальному матеріалі.

Дебрифінг

Після того, як трикутник створено, розпочніть обговорення:

- Як ви почувалися у вашій групі? Що для вас означало бути в рожевій чи в жовтій групі?
- Наскільки вам було важко переконати інших у вашому світогляді?
- Наскільки ви згодні з тим, що захищали?
- Які основні відмінності між «жовтими» та «рожевими»?
- Як ми сприймаємо конфлікт у нашій жовтій/рожевій частині світу?
- Як ми сприймаємо мир у нашій жовтій/рожевій частині світу?
- Що означає влада для жовтих/рожевих?

Після цього початкового етапу поясніть, що обидва ці світогляди є частиною нас і нашого суспільства. Далі можна продовжити обговорення такими запитаннями:

- Що розмежовує дві сторони?
- Чи можна вибрати собі сторону (жовту/рожеву)?
- Як жовтий стає рожевим? А як рожевий – жовтим?
- Чи можна побудувати мир без умиротворення?
- Що відбувається, коли жовта група не погоджується мати справу з рожевою?
- Як дві мережі підтримують одна одну з обох сторін?

Зв'язок з реальним життям

- Як би ви описали вашу спільноту / ваше суспільство? Вони рожеві/жовті/і такі, і такі?
- Як би ви визначили людей у вашій спільноті? Вони рожеві/жовті/і такі, і такі?

- Як розподілено завдання різних груп? Яка роль кожної групи (що роблять жовті/рожеві люди)?

Подальші роздуми

- Як ви сприймаєте конфлікт у цьому трикутнику?
- Чи є конфлікт позитивною силою змін? На краще чи на гірше?
- Наскільки конфлікт необхідний для змін?
- Як ми можемо стати агентами/агентками змін, а не пристосування, ураховуючи наші світогляди?
- Де сторони конфлікту, до яких нам потрібно долучитися?
- Чи варто перетворити якомога більше людей на жовтих або приєднатися до рожевих, щоб змінити систему «зсередини»?
- Чому важливо розділяти конфлікт і насильство?

Поради фасилітаторам/фасилітаторкам:

Якщо ви відчуваєте, що група недостатньо сильна, щоб захищати інший світогляд, придумуючи відповідні значення для різних ключових слів, можна сказати, щоб кожну сторону трикутника «захищав» інший член / «захищала» інша членкиня команди. Тоді ви переходите безпосередньо до обговорення, яке ви дещо адаптуєте, особливо першу його частину.

Пропозиції щодо наступних кроків

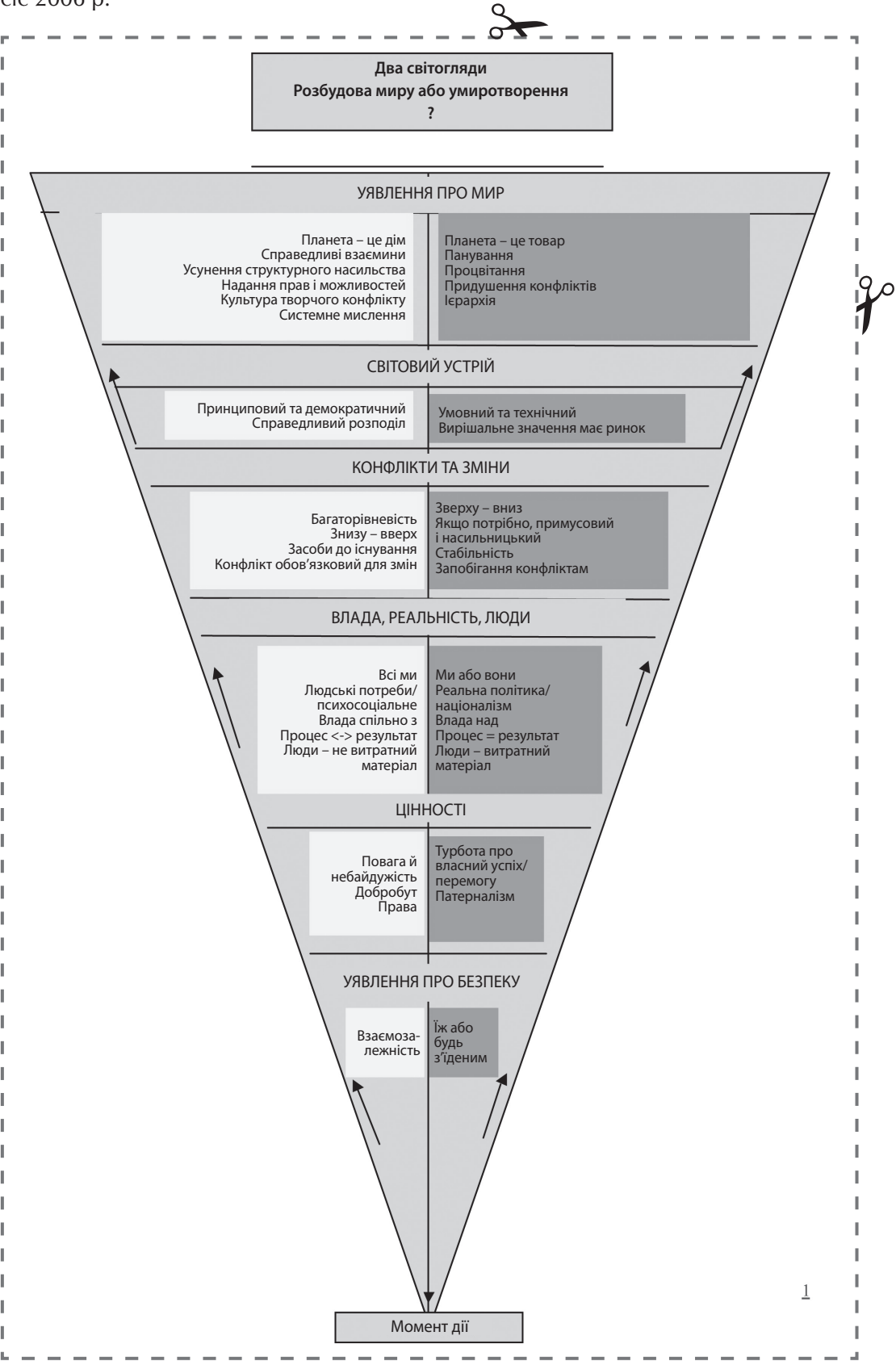
Ви можете продовжити досліджувати шляхи змін та трансформації конфліктів у напрямку миру, провівши вправу «Що ви намагаєтесь змінити?» або вибравши одну із вправ на спільне вирішення проблеми.

Поради щодо дій

Ви можете запропонувати учасникам/учасницям створити символ, який відповідає різноманітним переконанням, необхідним для підтримування миру. Цей процес може проходити у формі мовчазної вправи, коли учасники/учасниці за допомогою матеріалів і ключових слів створюють символ у кутку кімнати, куди вони завжди можуть прийти, щоб набратися енергії та збалансувати два світоглядні переконання.

Роздавальний матеріал 1

Діаграму трикутника адаптувала організація ACTS Balkans з оригіналу Діани Френсіс 2006 р.



Примітки

1. Чісголл Л. Шпаргалка «Мости розпізнавання» (Chisholm L. Bridges for Recognition Cheat Sheet), підготовлено для конференції SALTO Bridges for Recognition щодо сприяння визнанню молодіжної роботи в Європі, Левен-Лувен, 2005 р. Доступ онлайн: <http://youth-partnership.coe.int/youth-partnership/glossary.html#N>.
2. Доступно для завантаження за адресою: www.youth-partnership.net/youth-partnership/publications/T-kits/6/Tkit_6_EN.
3. Офіційне визначення освіти з прав людини Директоратом молоді та спорту Ради Європи, Програмою освіти з прав людини. Детальна інформація за посиланням: www.coe.int/compass.
4. Див.: www.coe.int/hre або www.coe.int/compass.
5. Див. запис про «міжкультурне навчання» в глосарії, щоб отримати короткі відомості про емпатію, толерантність до двозначності та рольову дистанцію.
6. Гендерні питання: посібник з подолання гендерного насильства, що зачіпає молодь / Директорат молоді та спорту Ради Європи. (Gender Matters – A Manual on Addressing Gender-Based Violence Affecting Young People. Страсбург: Видавництво Ради Європи, 2007). Доступ онлайн: www.eycb.coe.int/gendermatters/default.htm.
7. Доступно для завантаження за адресою: www.youth-partnership.net/youth-partnership/publications/T-kits/1/Tkit_1_EN.
8. Там само.
9. www.flickr.com/photos/greenalex/1465327354.
10. www.prb.org/Datafinder/Topic/Bar.aspx?sort=v&order=d&variable=35.

6. Глосарій термінів

Автономія. Самоврядування (але не самовизначення) держави чи особи.

Аналіз конфлікту. Систематичне вивчення профілю, причини, суб'єктів і динаміки конфлікту, включно з інтерпретацією та оцінюванням цієї інформації.

Арбітраж. До зусиль із вирішення конфлікту долучається третя сторона. Обидві сторони беруть участь у виборі того/тієї, хто ухвалюватиме остаточне рішення про спосіб вирішення спору. Також можливе звернення до законодавства як остаточна основа для ухвалення рішення. Третя сторона має право зобов'язати сторони виконувати ухвалене рішення. І хоча сторони можуть підкоритися, а можуть і не підкорятися ухваленому рішення, рівень їхньої участі високий.

Баланс страху. Термін використовують для опису взаємного ядерного стримування, спричиненого гонкою озброєнь між США та СРСР (та їхніми союзниками) у роки холодної війни. Означає взаємний страх повного знищення, що панував у світі під час холодної війни.

Безпека людини. Термін, який визначає безпеку в ширшому сенсі, ніж традиційні поняття національної безпеки, відображає людський вимір безпеки, стверджуючи, що правильним орієнтиром для безпеки має бути особа, а не держава, і охоплює безпеку довкілля, політичну та економічну безпеку, безпечне харчування, особисту безпеку, безпеку для здоров'я та безпеку громади.

Булінг (цькування). Насмішки або погрози з боку інших осіб через зовнішній вигляд, вибір одягу, стилю, сексуальну орієнтацію, гендер або приналежність до меншості тощо. Часто трапляється в школах.

Взаємний вигравш або безпрограшний варіант. Підхід до конфлікту, у якому сторони конфлікту працюють разом, щоб знайти рішення першопричини конфлікту, унаслідок чого обидві сторони задовольняють їхні відповідні потреби. Також називають рішенням на основі співпраці.

Вирішення конфліктів. Мета – повне вирішення конфлікту, досягнення стану, коли всі потреби сторін задоволені, а конфлікт зникає.

Відчуження. Відхід, ізоляція або відрив від чогось, що є важливим.

Війна з тероризмом. Різні військові, політичні та юридичні дії у відповідь на атаки 11 вересня 2001 року.

Війна міждержавна. Війна між двома або більшою кількістю держав.

Війна цивільна. Війна в межах держави.

Війна. Збройний конфлікт, у якому загинуло щонайменше 1 000 людей у боях за календарний рік. Також див. «Конфлікт збройний».

Гетерогенний або неоднорідний. Об'єкт або система, що має велику кількість варіантів. Часто йдеться про існування відмінностей у суспільстві.

Глухий кут. Виникає через те, що кожна сторона вимагає відповіді або дії від іншої, перш ніж погодитися на продовження переговорів.

Гомогенний або однорідний. Однорідний предмет або система, які складаються з кількох однакових/ідентичних предметів.

Громадська організація (ГО). Організація без участі чи представництва будь-якого уряду. Такі організації можуть бути на повному або частковому фінансуванні урядів, але залишаються незалежними від урядової політики та виключають представників/представниць уряду з керівництва.

Громадянське суспільство. Установи, добровільні організації та корпоративні органи, які становлять основу суспільства, яке функціонує, і є меншими за державу, але більшими за сім'ю.

Групи однолітків. Особи, які знаходяться на рівному рівні (мають однаковий вік, соціальний статус чи інтереси) та утворюють групу.

Демос. Грецьке слово на позначення поняття «народ».

Держава-вигнанець. Держава, яка діє за межами визнаних міжнародних норм і політик, обмежуючи права людини, спонсорує тероризм або поширює зброю масового знищення.

Дипломатія другого рівня. Неофіційна дипломатія, до якої входить громадянське суспільство.

Дипломатія першого рівня. Офіційна дипломатія, що передбачає переговори між лідерами/лідерками високого рівня, як-от політиками/політиками та установами, які відповідають за ухвалення рішень.

Діти. Люди від народження до підліткового віку/молодості.

Діти-солдати. Озброєні військові віком до 18 років.

Ескалація конфлікту. Висхідний спіральний рух конфлікту в більш агресивний, деструктивний або, у деяких випадках, гірший стан.

Етнократія. Правління однієї етнічної групи в державі чи організації.

Етнос. Група людей, які мають спільну культуру, не таку, як в інших людей.

Замирювання. Третя сторона діє як посередник/посередниця між сторонами, зазвичай під час зустрічі.

Застосування сили. Процес, у якому застосовують примус для досягнення миру за допомогою зовнішньої військової сили. Рівень участі сторін конфлікту є низьким, а глибинні причини конфлікту часто пригнічують або розмивають.

Зіткнення цивілізацій. Теорія, запропонована Семюелем П.Гантінгтоном, яка передбачає, що основна вісь конфлікту в майбутньому буде проходити вздовж ліній культури та релігії.

Знизу вгору. Вплив нижнього рівня ієрархічної системи або організації на її верхні рівні.

Компроміс. Урегулювання розбіжностей, у якому кожна сторона йде на поступки. Такий стиль відомий також як розподіл відповідальності або угода.

Конкуренція. Суперництво, наприклад, за прибуток, престиж чи приз. У конфліктній ситуації сторони надають важливого значення власним потребам, водночас ігноруючи потреби інших.

Конфлікт великий збройний. Конфлікт, у ході якого щорічно гине від 25 до 1 000 людей у боях. Щонайменше 1 000 осіб вбито в конфлікті. Також див. «війна».

Конфлікт внутрішньодержавний. Воєнізований збройний конфлікт усередині держави.

Конфлікт внутрішньоособистісний. Такі конфлікти виникають усередині людини внаслідок розчарування, яке людина відчуває в собі через власні цілі, завдання, плани чи досягнення або внаслідок суперечностей між цінностями та питаннями совісті.

Конфлікт гарячий. Конфлікт, який виглядає як такий, що кипить, активний і сповнений енергії, готовий вибухнути.

Конфлікт збройний незначний. Збройний конфлікт, у якому загинуло щонайменше 25, але менше, ніж 1 000 людей у боях за календарний рік.

Конфлікт збройний. Оспорювана несумісність, коли дві сторони, принаймні одна з яких є урядом держави, вдаються до застосування насильства, що спричиняє щонайменше 25 смертей у боях протягом року.

Конфлікт міжгруповий. Конфлікти між різними соціальними угрупованнями, різними офіційними та неофіційними групами або рівнями в суспільстві, наприклад, між керівництвом і працівниками/працівницями на робочому місці, адміністрацією та профспілкою, різними групами, які є частиною класу, відділами організації, різними культурними групами в невеликій громаді чи між різними групами в школі тощо.

Конфлікт міждержавний. Воєнізований збройний конфлікт між двома або більше державами.

Конфлікт міжнародний/глобальний. Конфлікти в різних міжнародних організаціях, між транснаціональними корпораціями та між державами. Він може містити збройне втручання, зокрема війни, і значні втрати людей.

Конфлікт міжособистісний. Конфлікти між двома або більше особами, наприклад, між членами/членками сім'ї, керівником/керівницею і підлеглим, студентом/студенткою і викладачем/викладачкою, окремими представниками/представницями культурних груп тощо.

Конфлікт нерозв'язний/тривалий. Давній конфлікт між окремими особами, групами чи націями, який чинить опір будь-яким спробам управління та продовжує загострюватися до більш високого рівня ворожості й інтенсивності.

Конфлікт соціальний. Див. «конфлікт міжгруповий»

Конфлікт холодний. Конфлікт, у якому видається, що сторони втратили будь-яку орієнтацію на цілі й самооцінку та сліпі до впливу власної поведінки на інших із відстороненими установками й замороженими відносинами. Його також називають латентним конфліктом.

Конфлікт, етап перед. Опис періоду до початку насильства.

Конфлікт, етап після. Проміжок часу після закінчення збройного чи насильницького конфлікту.

Конфлікт, латентний або прихований Конфлікт, який не є явним, залишається «під поверхнею», містить приховані плани, поблажливу мову тіла, владні інтереси та ресурси, які впливають на конфлікт.

Конфлікт, прояв. Видимі аспекти конфлікту: скарги, переговори, слова, які завдають болю тощо.

Конфлікт. Походить від латинського слова conflictus, що означає зіткнення. Під цим терміном розуміють розбіжність між двома або кількома сторонами, через яку залучені сторони сприймають загрозу їхнім потребам, інтересам чи побоюванням.

Конфлікти на макрорівні. Інтернаціоналізовані збройні конфлікти та війни між державами. Значення цих конфліктів виходить за межі наслідків для залучених осіб, наприклад, вони матимуть наслідки для суспільства загалом.

Конфлікти на мікрорівні. Внутрішньоособистісні, міжособистісні та групові чи соціальні конфлікти між людьми на низовому рівні, які не мають резонансу на міжнародному чи національному рівні. Конфлікти на мікрорівні важливі для окремих осіб, яких вони стосуються, але вони не впливають на хід розвитку суспільства.

Ксенофобія. Страх відмінностей. Часто виражається як ненависть до відмінностей.

ЛГБТ. Аббревіатура для лесбіянок, геїв, бісексуалів/бісексуалок і трансгендерів/трансгендерок. Іноді трапляється аббревіатура ГЛБТ. Також іноді пишуть з літерою

«К» на позначення англійського «квір» (queer) – «дивний, своєрідний», яке вживають для позначення всіх сексуальних меншин, або «квесченінг» (questioning) – «той, хто сумнівається».

Медіація. Процес, у якому третя сторона (медіатор/медіатора) сприяє вирішенню конфлікту, не маючи при цьому права нав'язувати рішення сторонам. Роль медіатора/медіаторки – полегшити сторонам процес знаходження прийнятного для всіх рішення.

Меншина. Група людей, які мають унікальну ідентичність і культуру, відмінні від більшої частини суспільства або більшості суспільства. Приналежність до меншини може призвести до соціальної та інших видів маргіналізації. Прикладами є іммігранти/іммігрантки, національні меншини, сексуальні меншини та люди з інвалідністю.

Миротворчість. Процеси та діяльність, пов'язані з розв'язанням насильницького конфлікту та встановленням стійкого миру.

Міжкультурне навчання. Міжкультурне навчання виникло на основі місцевого й міжнародного досвіду як ефективна освітня відповідь на виклики спільного життя та роботи в полікультурному суспільстві. Головні цілі – допомогти учасникам/учасницям набути здатності розпізнавати нерівність, несправедливість, расизм, стереотипи й упередження, а також дати їм знання та здібності, які допоможуть кинути виклик цим механізмам і спробувати їх змінити, коли доведеться зіткнутися з ними в суспільстві.

Міжкультурний діалог. Відкритий і шанобливий обмін думками між окремими особами й групами, що належать до різних культур, який сприяє глибшому розумінню сприйняття світу інших.

Міжнародні відносини. Вивчення відносин між державами в межах міжнародної системи, включно з роллю держав, міжурядових організацій, громадських організацій і транснаціональних корпорацій.

Міжурядові організації. Організації, до складу яких входять переважно суверенні держави, наприклад, Організація Об'єднаних Націй та Світова організація торгівлі.

Молоді люди, або молодь. Люди, які вже не діти чи підлітки, але ще не завершили перехід до повного незалежного дорослого життя. За визначенням ООН, молоді люди – це люди віком від 15 до 24 років, хоча інші установи, наприклад, Рада Європи, використовують більш широкі вікові діапазони – від 13 до 35 років.

Молодіжна криза. У цьому ракурсі молодь розуміють як силу, яка спричиняє соціальні заворушення, як джерело соціальних проблем, з якими стикаються сучасні суспільства, а отже, як невід'ємну загрозу безпеці. Водночас на молодих людей непропорційно негативно впливає існування соціальних проблем, які викликають у них законні невдоволення.

Мультикультуралізм. Зазвичай мають на увазі стан культурної та етнічної різноманітності в межах демографії певного місця, наприклад, у школі, бізнесі, районі, місті чи державі.

Навала молоді. Дуже висока частка молодих людей у загальній популяції. Її часто пов'язують зі спалахами соціального насильства чи збройних конфліктів (або навіть звинувачують у них).

Насильство міське. Зазвичай мають на увазі збройні злочинні дії (особливо під керівництвом організованих злочинних елементів) і бандитські дії із застосуванням стрілецької зброї у великих містах.

Насильство пряме. Див. «Насильство фізичне».

Насильство структурне. Насильство, закладене в структури суспільства, наприклад, гендерна нерівність або дискримінація меншин.

Насильство фізичне. Прямі напади на іншу людину, як-от удари, стрілянина або штовхання.

Насильство. Фізичні та психологічні напади на інших людей.

Націоналізм. Відданість нації, частиною якої себе вважаєш. Політична ідеологія, яка підносить важливість відданості нації на найвищий щабель.

Негативний мир. Орієнтований на державу підхід до миру, який, зрештою, вимагає, щоб усі суспільні відносини були врегульовані насильством. Мир – це лише протилежність війни. Мета все ще полягає в тому, щоб уникнути війни, чого досягають підтриманням балансу сил і стримуванням, а не співробітництвом.

Недержавні суб'єкти. Див. суб'єкти недержавні.

Нейтралітет. Стан або політика неупередженості в конфлікті та між сторонами. Його ще називають позицією «не підтримувати жодну сторону».

Ненасильницьке спілкування. Спілкування без звинувачень і без тенденції покладати провину на партнерів/партнерок по розмові. Використовують мову без обвинувачень, нападок, критики, засудження, покарання чи навішування ярликів.

Ненасильство: Філософія та стратегія, яка активно підвищує обізнаність, ініціює зміни та протистоїть пригніченню, не вдаючись до застосування насильства. Ненасильство вважають альтернативою пасивному прийняттю гноблення та збройній боротьбі з ним. Воно містить такі методи, як громадянська непокора, прямі дії без насильства та цілеспрямована комунікація через незалежні ЗМІ.

Ненульова сума. Див. «Позитивна сума».

Неформальна освіта. будь-яка організована освітня діяльність, що відбувається за межами встановленої формальної освітньої системи.

Низовий рівень. Більшість населення, яка складається з окремих осіб, представлених місцевими неурядовими організаціями, громадськими працівниками/працівницями, різними групами за особливими інтересами, спілками, активістами/активістками, працівниками/працівницями сфери охорони здоров'я та в деяких суспільствах – місцевими старійшинами, членами/членками груп корінного населення та керівниками/керівницями таборів біженців/біженок.

Нульова сума. Кінцевий результат конфлікту, коли одна зі сторін перемагає іншу.

Парадигма. Набір припущень, цінностей, практик і концепцій, який становить спосіб бачення реальності, що його поділяє спільнота, особливо в академічній дисципліні.

Партнер/партнерка по конфлікту. Термін, який використовують у конфліктології для того, щоб підкреслити, що сторони конфлікту не є опонентами/опонентками, а радше відповідальними за вирішення конфлікту.

Пацифізм. Підхід, який відмовляється від використання насильства як засобу вирішення конфліктів. Термін охоплює різноманітні позиції – від відмови від усіх форм насильства за будь-яких обставин, навіть самооборони, до закликів до повного скасування військових інститутів і війни. Пацифісти/пацифістки вважають, що міжнародні суперечки можна й потрібно вирішувати мирним шляхом.

Переговори. Спроба знайти рішення, що відповідає інтересам усіх залучених сторін, шляхом обговорення безпосередньо між самими цими сторонами. Переговори передбачають високий рівень взаємної участі всіх зацікавлених сторін і колективний пошук вирішення проблем. Політичні домовленості можуть передбачати примусові

заходи щодо виконання ухвалених рішень, але в кожній стороні залишається простір для маневру.

Підлітки. Молоді люди, які досягли статевозрілого віку або щойно ввійшли в нього.

Позитивна сума. Ситуація, у якій обидві сторони виграють у рішенні на основі співпраці. Також називають рішенням з ненульовою сумою або безпрограшним рішенням.

Позитивний мир. Мир мирними засобами, що означає, що методи, які використовують для досягнення миру, дотримуються принципів справедливості та прав людини. Позитивний мир спрямований на досягнення свобод, прав і рівності як засобу гарантування стійкого миру без расизму, експлуатації та інших форм перешкод на шляху до рівних можливостей.

Поліція. Збройні сили, що складаються з громадян/громадян, які забезпечують оборону, правоохоронні органи в надзвичайних ситуаціях або воєнізовані сили.

Попередження конфліктів. Підхід, заснований на припущенні, що конфлікти обов'язково мають негативний характер і, найчастіше, закінчуються насильством. За такого підходу необхідно припинити саме розгортання конфлікту. Попередження передбачає уважне відстеження потенційно гострих розбіжностей, створення механізмів раннього сповіщення, використання планової координації заходів для попередження виникнення конфліктів та інституалізацію механізмів попередження на місцевому, регіональному й міжнародному рівні.

Поступка. Підхід до конфлікту, у якому одна сторона поступається іншій, щоб зберегти стосунки між ними.

Потреби. Брак чогось бажаного або корисного. Потреби можуть бути культурними (цінності, ідеї, принципи), матеріальними (ресурси) або соціальними (баланс влади, статус або роль у групі).

Права людини. Універсальні права людини, перераховані в неонов'язковій декларації «Загальна декларація прав людини», ухваленій Генеральною Асамблеєю ООН у 1948 році. Попри її неюридичний характер, декларацію загалом вважають центральним елементом міжнародного права, на який за певних умов можуть посилалися національні та інші судові органи.

Примирення. Процес, що передбачає розбудову взаємин сторін конфлікту з відновлення між ними мирних стосунків. Залучені сторони не просто вирішують уважніше поглянути на їхні взаємини, уявлення, ставлення, ворожнечу й ненависть, але намагаються змінити їх на відносини гармонії та солідарності.

Різноманіття. Факт існування різних культурних, політичних і релігійних переконань у суспільстві.

Рішення, що ґрунтуються на співпраці. Рішення, яке дозволяє обох сторонам виграти в ситуації. Також див. «взаємний вигравш або безпрограшний варіант».

Сегрегація. Примусове чи добровільне відділення або ізоляція класу чи етнічної групи від решти спільноти.

Сецесія, або відокремлення. Дія, через яку географічний регіон або певна область вилучається з-під політичного контролю певної країни та оголошує себе незалежним/незалежною, часто тим самим створюючи нову державу.

Соціометрія. Кількісний метод вимірювання соціальних відносин (ступінь спорідненості між людьми), розроблений психіатром Джейкобом Леві Морено (1934 р.). Може бути корисним інструментом для зменшення конфлікту та покращення спілкування шляхом аналізу групової динаміки.

Співуправління. Стосується моделі участі молоді, яку практикують у молодіжному секторі Ради Європи. Представники/представниці влади та молоді спільно ухвалюють пріоритети, основні бюджетні лінії, виконання робочих пріоритетів і розподіл ресурсів для молодіжних заходів молодіжного сектору.

Сприяння (фасилітація). Коли нейтральна третя сторона сприяє покращенню комунікації між сторонами, зазвичай під час зустрічі.

Стиглість. Досягнення золотої можливості почати переговори щодо остаточного вирішення конфлікту.

Сторони конфлікту. Суб'єкти, які беруть участь у конфлікті.

Сторони конфлікту. Суб'єкти, які беруть участь у конфлікті. Їх завжди не менше двох, але може бути більше.

Стимування. Теорія та військова стратегія, що розвивалися під час холодної війни. Зазвичай мають на увазі стратегію в будь-якій сфері потенційного конфлікту, яка полягає в тому, щоб бути готовим/готовою завдати неприйнятної шкоди агресору/агресорці та переконатися, що потенційний агресор / потенційна агресорка усвідомлює ризик, щоб він/вона не брав / не брала участі в агресії. Ця стратегія особливо актуальна щодо використання ядерної зброї та щодо осіб, які займають чільне місце в зовнішній політиці стосовно розвитку ядерної технології певними державами і яких вважають «вигнанцями»/«вигнанницями» або небезпечними.

Структурне запобігання. Визначає структурні основи мирної спільноти, включно з правилами вирішення конфліктів на міжнародному рівні та зобов'язання членів/членкинь міжнародної спільноти одне щодо одного.

Суб'єкти недержавні. Суб'єкти, які діють на міжнародному рівні та не є державами.

Торгівля людьми. Вербування, транспортування, прихисток або отримання людей з метою рабства, примусової праці чи проституції.

Трансформація конфліктів. Процес, за допомогою якого конфлікти перетворюються на мирні результати. Цей процес зачіпає відносини, інтереси, дискурси і, якщо необхідно, сам склад суспільства, які підтримують продовження насильницького конфлікту. Цей підхід спрямований на зміну того, як окремі особи та спільноти сприймають їхні відмінності та справляються з ними, від протидіючих (виграш-програш) підходів до спільного (виграшного для всіх сторін) вирішення проблем.

Третя сторона. Сторона, яка не залучена безпосередньо до конфлікту й допомагає знайти рішення. Третіми сторонами можуть бути медіатори/медіаторки, групи за інтересами, гуманітарні організації, держави, міжнародні організації тощо.

Уникнення. Відмова визнати існування конфлікту чи байдужість до наслідків конфлікту. Передбачає низький рівень діяльності та занепокоєння як власними потребами й побоюваннями, так і потребами й побоюваннями інших сторін конфлікту.

Управління конфліктами. Підхід, заснований на ідеї, що конфлікти – нейтральні, але результат конфлікту може виявитися негативним або позитивним залежно від дій сторін. Ця перспектива не передбачає жодних оцінних припущень щодо того, як управляти конфліктами. Управління може варіюватися від військового втручання для припинення ймовірного геноциду до довгострокових проєктів діалогу на низовому рівні.

Ухвалення судового рішення. Рішення ухвалюють на більш високому рівні, міжнародні трибунали чи суди. Рівень участі сторін, хоч і є вищим, ніж у разі застосування сили, мінімізується через те, що рішення ухвалює третя сторона. На перший план

виходить управління конфліктами та врегулювання. Застосовують дорогі механізми безпеки, такі як миротворчі війська.

Холодна війна. Термін використовують для опису стану конфлікту, напруженості та конкуренції, які панували в період від закінчення Другої світової війни до 1989 року між Сполученими Штатами та Радянським Союзом і їхніми союзниками.

Цілі розвитку тисячоліття (ЦРТ). Вісім міжнародно визнаних цілей розвитку, які мають бути досягнуті до 2015 року, включно зі скороченням показників абсолютної бідності, зниженням рівня дитячої смертності, боротьбою з епідемічними захворюваннями, такими як ВІЛ, і розвитком глобального партнерства для розвитку.

BATNA. Краща альтернатива обговорюваній угоді (Best alternative to a negotiated agreement). Цей підхід передбачає, що людина не може обґрунтовано вирішити, приймати чи ні пропонування вихід, поки не зрозуміє, які в неї є альтернативи.

Список літератури

Використані публікації

All Different – All Equal, Companion – A campaign about education and learning for change in Diversity, Human Rights and Participation (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2007). Доступ для завантаження: www.eycb.coe.int/compass/en/pdf/Companion_final.pdf.

All Different – All Equal, DOMino: A manual on peer education for combating Racism, Xenophobia, Anti-Semitism and Intolerance, (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 3rd Edition, 2004).

All Different – All Equal, Education Pack: Ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2nd Edition – Revised and updated, 2004). Доступ онлайн: www.coe.int/compass.

Anderson, Mary, B., Do No Harm: How Aid Can Support Peace or War (Boulder: Lynne Rienner Publishers, 1996).

Bercovitch, Jacob, Characteristics of Intractable Conflicts in Burgess, Guy and Burgess, Heidi (eds.), Beyond Intractability, Conflict Research Consortium (Boulder, University of Colorado, 2003). Доступ для завантаження: www.beyondintractability.org/essay/Characteristics_IC/.

Blalock, Hubert, M. Power and Conflict: Toward a General Theory (Newbury Park, CA: Sage, 1989).

Brecher, Jeremy, Cultlur, Jill and Smith, Brendan, In the Name of Democracy- American War Crimes in Iraq and Beyond (New York: Metropolitan Books, 2005) and Khan, Jean-Francois, Le Camp de la Guerre (The Camp of War) (Paris: Fayard, 2004).

Bunce, Valerie and Wolchik, Sharon, Youth and Post-Communist Electoral Revolutions: Never Trust Anyone Over 30? in Forbrig, Joerg and Demes, Pavol (Eds.) Reclaiming Democracy. Civil Society and Electoral Change in Central and Eastern Europe (German Marshall Fund of the United States and Erste Foundation, 2007).

Bureau for Crisis Prevention and Recovery, United Nations Development Programme (UNDP), Youth and Violent Conflict – Society and Development in Crisis (New York: UNDP, 2006).

Chiclet, Christophe, Otpor!: the Youths Who Booted Milosevic in The Unesco Courier (Paris: Unesco, 2001). Доступ онлайн: www.unesco.org/courier/2001_03/uk/droits.htm

Chisholm, Lynne, Bridges for Recognition Cheat Sheet prepared for the SALTO Bridges for Recognition Conference «Promoting Recognition of Youth Work Across Europe», (Leuven-Louvain: SALTO, 2005). Доступ онлайн: <http://youth-partnership.coe.int/youth-partnership/glossary.html#N>.

Commission of the European Communities, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions, An EU Strategy for Youth – Investing and Empowering, A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities (Brussels: European Commission, 2009). Доступ для завантаження: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0200:FIN:EN:PDF>.

Conrad, C., Communication in Conflict Style – Strategy Relationships: Communication Monographs, vol. 58, 1991.

Convention (V) respecting the Rights and Duties of Neutral Powers and Persons in Case of War on Land (The Hague: 18 October 1907). Повний текст доступний для завантаження: www.icrc.org/ihl.nsf/FULL/200?OpenDocument.

Coover, Virginia, Esser, Charles, Deacon, Ellen and Moore, Christopher, *Resource Manual for Living a Revolution* (Philadelphia: New Society Press, 1978).

Cornelius, Helena and Faire, Shoshana, with Cornelius, Estella, *Everyone Can Win: Responding to Conflict Constructively* (New York: Simon and Schuster, 2006).

Coser, A. Lewis, *The Functions of Social Conflict*, (New York: Free Press, 1956).

Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, *All Different – All Equal, Cookbook – A selection of projects financed by the European Youth Foundation*, (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2008).

Council of Europe, Directorate of Youth and Sport and Congress of Local and Regional Authorities, «Have your say!»: *Manual on the Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life* (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2008).

Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, *Compass: A Manual on Human Rights Education with Young People* (Budapest: Council of Europe Publishing, 2nd Edition, 2003).

Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, *Compassito: Manual on Human Rights Education for Children* (Budapest: Council of Europe Publishing, 2007).

Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, *Consultative meeting on the development of a Long Term Training Course on Access to Social Rights for Young People from Disadvantaged Neighbourhoods* (Strasbourg: Council of Europe, 2009).

Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, *Don't Judge a Book by its Cover!: The Living Library Organiser's Guide* (Budapest, Council of Europe Publishing, 2005).

Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, *Gender Matters: A Manual on Addressing Gender-Based Violence Affecting Young People* (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2007). Доступ онлайн: www.eycb.coe.int/gendermatters/default.htm.

Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, *Report of the Symposium «Youth Actor of Social Change», European Youth Centre, Strasbourg, 12 – 16 December 2001* (Strasbourg: Council of Europe, 2001).

Dahl, Robert. *A Preface to Democratic Theory* (Chicago: The University of Chicago, 1956).

Dahrendorf, Ralf, *Reflections on the Revolution in Europe* (London: Chatto and Windus, 1990).

Demes, Pavol and Forbrig, Joerg. *The Civic Campaign Pora: It's Time for Democracy in Ukraine*. In: Aslund, Anders, and McFaul, Michael (eds.), *Origins of the Ukrainian Orange Revolution* (Washington, DC: Carnegie Endowment for International Peace, 2006).

Deutsch, Morton, *The Resolution of Conflict* (New Haven: Yale University Press, 1973).

Dugan, Maire A. *Power*. (Beyond Intractability: 2003). Доступ для завантаження: www.beyondintractability.org/essay/Power/?nid=1168.

Echavarria, Carlos Valerio, Bastidas, Guillermo Andres, Loaizam Julian Andres, Nieto, Lorena Andreas, Paz Joven, *Potenciales Para La Vida, Propuesta Educativa de los J venes Constructores de Paz* (Bogot D.C., Colombia, 2006). Доступ онлайн: www.plan.org.co/msites/jcp/talleres/antecedentes.pdf.

Ellsworth, Huntington, *The Red Man's Continent: A Chronicle of Aboriginal America* (Kessinger, Publishing, 1919).

Erikson, E.H. Reflections on the dissent of contemporary youth, *International Journal of Psychoanalysis*, 51, 1970.

European Youth Foundation. *Cookbook: a selection of recipes illustrating the projects funded by the European Youth Foundation in the framework of the 'All Different – All Equal' European Youth Campaign for Diversity, Human Rights and Participation. 2006 – 2007* (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2008).

Evans, Gareth, *Conflict Prevention: Ten Lessons We Have Learned – Closing Keynote Address to the University of Toronto Peace and Conflict Society Conference "Before the Crisis Breaks: Conflict Prevention, Crisis Management and Preventive Diplomacy in the 21st Century"* (Toronto, University of Toronto Peace and Conflict Society, 2007).

Fisher, Abdi, Ludin, Smith and Williams, *Working with Conflict Skills and Strategies for Action* (London, Zed Books, 2006).

Folger, Joseph P., Poolle, Marshall S., Stutman, Randall K. *Working Through Conflict: Strategies for Relationships, Groups and Organizations* (New York: Harper Collins College Publishers, 1993).

Forbrig, Joerg and Demes, Pavol (Eds.), *Reclaiming Democracy. Civil Society and Electoral Change in Central and Eastern Europe* (Washington, DC, and Bratislava: German Marshall Fund of the United States and Erste Foundation, 2007).

Friedman, Thomas L., *The Lexus and the Olive Tree: Understanding Globalization* (New York: Farrar, Straus and Giroux, 1999).

Galtung, Johan. *Conflict As A Way of Life*. In Galtung, Johan, *Peace and Social structure: Essays in Peace Research*, Vol III (Copenhagen: Ejlers, 1978).

Galtung, Johan, *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization* (Oslo: International Peace Research Institute, 1996).

Gandhi, Mohandas K., *An Autobiography: The Story of My Experiments with Truth* (Boston: Beacon Books, 1993).

Gartzke, Erik & Gleditsch, Kristian Skrede, *Identity and Conflict: Ties that Bind and Differences that Divide* (University of Essex, University of California, San Diego, & CSCW: PRIO, 2005).

Glasl, Friedrich, *Conflict Management (Konfliktmanagement)* (Bern/Stuttgart: Paul Haupt Verlag, 2002).

Glenny, Misha, *McMafia: A Journey Through the Global Criminal Underworld* (New York: Alfred Knopf, 2008).

Hobbes, Thomas, *Leviathan*, edited by J.C.A. Gaskin (Oxford: Oxford University Press 1998). Доступ онлайн: <http://publicliterature.org/books/leviathan/xaa.php>.

Hulley, Charlotte, *Youth peace building training – Sudan, Trainers manual: A toolkit for training young peace-builders* (South Aftica: Centre for the Study of Violence and Reconciliation (CSVR) and International Rescue Committee (IRC), 2007). Доступ онлайн: www.eldis.org/go/topics/resource-guides/children-and-young-people/children-and-conflict/post-conflict-reconstruction&id=32712&type=Document.

Huntington, Samuel P. *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order* (New York: Simon & Schuster, 1996).

Institute for International Conflict Research at the Department of Political Science at the University of Heidelberg, *Conflict Barometer* (Heidelberg: Institute for International Conflict

Research, 2008): Доступ онлайн: <http://hiik.de/en/konfliktbarometer/index.html>.

International Alert and Saferworld, Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and Peacebuilding: A Resource Pack, (© FEWER, International Alert and Saferworld, 2003. All rights reserved).

International Peace Research Association (IPRA) in collaboration with UNESCO, Handbook resource and teaching material in conflict resolution, education for human rights, peace and democracy (IPRA and UNESCO, 1970). Доступ онлайн: http://portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL_ID=4010&URL_DO=DO_PRINTPAGE&URL_SECTION=201.html

Jackson, Robert J., Nato and Peacekeeping. Final Report for NATO Fellowship (Brussels: NATO, 1997). Доступ онлайн: www.nato.int/acad/fellow/95-97/jackson.pdf.

Just Associates, Power: Concepts for Revisioning Power for Justice, Equality and Peace, in: Making Change Happen, no. 3, 2006. Доступ онлайн: www.justassociates.org/index_files/MCH3red.pdf.

Kant, Immanuel, Perpetual Peace (New York: Cosimo Classics, 2005).

Kibanov, A., Vorozheykin, I., Zakharov, D., Konovalova, V., Conflictology: A Textbook, (Moscow: INFRA-M, 2007).

King, Martin Luther, Jr. Letter from Birmingham jail. In: King, Martin Luther Jr. (ed.), Why We Can't Wait (New York: Signet Classic, 2000).

King, Martin Luther, Jr. Where do we go from here? In: Carson, Clayborne (ed.), A Call to Conscience: The Landmark Speeches of Martin Luther King, Jr. (New York: IPM/Warner Books, 2001). Доступ онлайн: http://mlk-kpp01.stanford.edu/index.php/kingpapers/article/where_do_we_go_from_here/.

Kloke, K and Goldsmith, J., Resolving Conflicts at Work (San Francisco: Jossey-Bass, 2000).

Lauritzen, Peter. Their Violence. In: Forum 21, Magazine of the Council of Europe, no. 2, 1981.

Leary, M. R., & Tangney, J. P., Handbook of self and identity (New York: Guilford Press, 2003).

Lederach, John Paul and Maiese, Michelle, Conflict Transformation published online at: Beyond Intractability: Knowledge Base on More Constructive Approaches to Destructive Conflict, 2003. Доступ онлайн: www.beyondintractability.org/essay/transformation/.

Lederach, John Paul, The Little Book of Conflict Transformation (Toronto: Good Books, 2003).

Lentin, Alana, (ed.), Learning from violence: The youth dimension (Strasbourg: Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, 2004).

Lukin, Yu. F., Management of the Conflicts (Moscow: Triksa, 2007).

Malek, Cate, International Conflict. Published on Conflict Resolution Information Source. Доступ онлайн: http://v4.crinio.org/CK_Essays/ck_international_conflict.jsp.

Mann, Michael, The Dark Side of Democracy: Explaining Ethnic Cleansing (Cambridge: Cambridge University Press, 2004).

Martin, Brian. Gene Sharp's Theory of Power. In: Journal of Peace Research, vol. 26, no. 2, 1989. Доступ онлайн: www.uow.edu.au/arts/sts/bmartin/pubs/89jpr.html.

Montefiore, Alan, Neutrality and Impartiality (New York: Cambridge University Press, 1975).

Nelson, Debra L. and James, C., *Quick Organisational Behaviour: Foundations, Realities and Challenges* (2006).

Otten, Hendrik, *Ten Theses on the Correlation between European Youth Work, Intercultural Learning and the Qualification and Professionalisation Demands on Full and Part-time Staff Working in Such Contexts* (Bonn: IKAB, 2008).

Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of Youth, Training Kit (T-Kit) on Organisational Management. Доступ онлайн: www.youth-partnership.net/youth-partnership/publications/T-kits/1/Tkit_1_EN.

Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of Youth, Training Kit (T-Kit) on Training Essentials. Доступ онлайн: www.youth-partnership.net/youth-partnership/publications/T-kits/6/Tkit_6_EN.

Patton, Bruce, Ury, William and Fisher, Roger, *Getting to Yes: Negotiating Agreements Without Giving In*, (New York: Penguin Books, 2004).

Pruitt, G. Dean and Rubin, Z. Jeffrey, *Social Conflict: Escalation, Stalemate and Settlement* (New York: Random House, 1986).

Ramsbotham, Oliver, Woodhouse, Tom and Miall, Hugh, *Contemporary Conflict Resolution: The Prevention, Management and Transformation of Deadly Conflicts* (Oxford: Polity, 2005, 2nd Edition).

Rifkin, Janet, Millen, Jonathan and Cobb, Sara. Toward a new discourse for mediation: A critique of neutrality. In: *Conflict Resolution Quarterly*, vol. 9, № 2, 1991.

SALTO-YOUTH Cultural Diversity Resource Centre, *Travelling Cultural Diversity* (London: SALTO-YOUTH Cultural Diversity Resource Centre, 2005).

Saramago, Jose, *Blindness* (Harvest Books, 1995).

Schelling, C. Thomas, *The Strategy of Conflict* (Cambridge: Harvard University Press, 1960).

Secretary General of the United Nations, Report of the UN Secretary General on children and armed conflict was that presented to the Security Council on March 26, 2009 (Document reference number: A/63/785-S/2009/158). Доступний для завантаження за адресою: www.un.org/children/conflict/english/index.html.

Sharp, Gene, *The Politics of Nonviolent Action* (Manchester, NH: Extending Horizons Books, Porter Sargent Publishers, 1973).

Titley, Gavan (Ed.), *Resituating Culture* (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2004).

Titley, Gavan Plastic, *Political and Contingent: Culture and Intercultural Learning in DYS Activities; Discussion document based on the evaluation of the LTTC Intercultural Learning and recent research activities*, 2004.

Tjosvold, D, and Van de Vliert, E., *Applying Cooperation and Competitive Conflict Theory to Mediation*, *Mediation Quarterly*, Vol. 11(4), 1994).

U.S. Department of State, *Patterns of Global Terrorism 2003* (Washington, DC: U.S. Department of State, 2004). Доступ за посиланням: www.state.gov/documents/organization/31912.pdf.

Urdal, Henrik. *The Devil in the Demographics: The Effect of Youth Bulges on Domestic Armed Conflict, 1950-2000*. Social Development Papers: Conflict Prevention & Reconstruction Paper No. 14 (July).

USAID, Office of Conflict Management and Mitigation, *Youth and Conflict – A Toolkit for Intervention* (Washington D.C.: USAID, 2004).

VanHise, James, *Power and Struggle: A discussion of Gene Sharpe's «The Politics of Nonviolent Action»*, 1997. Доступно для завантаження за посиланням: www.fragmentsweb.org/TXT2/p_srevtx.html.

Wall, A. James, *Negotiation: Theory and Practice*, (Illinois: Glenview, Scoff, Foresman, 1985).

Wallimann, Isidor, Tatsis, Nicholas Ch. and Zito, George V. On Max Weber's Definition of Power. In: *Journal of Sociology*, № 13, 1977.

Wehr, Paul and Paul Lederach, John. *Mediating Conflict in Central America*. In: *Journal of Peace Research*, vol. 28, № 1, 1991.

Wehr, Paul, *Conflict Regulation* (Boulder: Westview, 1979). Оригінал посібника з картографування доступний за посиланням: www.campus-adr.org/Webquest/Wehr.htm.

Wihtol de Wenden, Catherine, *Atlas des migrations dans le monde* (Editions autrement, 2005).

World Bank, Washington, DC, 2004. Доступ онлайн: www.prio.no/Research-and-Publications/Publication/?oid=57846.

Zellentin, Alexa. *Neutrality as a twofold principle: paper for the University of Montreal*; available online at www.creum.umontreal.ca/IMG/doc/zellentin.doc.

Використані веб-довідки

<http://afroamhistory.about.com>.

<http://alldifferent-allequal.info/>

http://book.coe.int/EN/ficheouvrage.php?PAGEID=39&lang=EN&theme_catalogue=100185/

http://en.wikipedia.org/wiki/Rwandan_Genocide/

http://en.wikisource.org/wiki/An_Autobiography_or_The_Story_of_my_Experiments_with_Truth/

<http://hiik.de/en/konfliktbarometer/index.html>.

<http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/1288230.stm/>

http://thinkexist.com/quotation/if_you_are_neutral_in_situations_of_injusticeyou/200264.html/

www.aeinstein.org.

www.unitetheunion.org.

www.answers.com/topic/taboo.

www.berghof-conflictresearch.org/en.

www.blindness-themovie.com.

www.bowlingforcolumbine.com.

www.brainyquote.com/quotes/authors/p/plato.html.

www.campus-adr.org/CMHER/ReportResources/Definitions.html.

www.cba.uri.edu.

www.coe.int/compass.

www.coe.int/act4hre.

www.coe.int/t/dg4/intercultural/concept_EN.asp#TopOfPage.

http://book.coe.int/EN/ficheouvrage.php?PAGEID=36&produit_aliasid=2303lang=EN.

www.colorado.edu.

www.crisisgroup.org.

www.conflictsensitivity.org

www.dancingclassrooms.com.

www.delbl.ec.europa.eu/page2328.html?id=6847.

www.democraticbelarus.eu/councilofeuropeandbelarus.

www.democraticbelarus.eu/eucommissionandbelarus.

www.eubios.info.

www.euronews.net/2008/12/07/wave-of-riots-around-greece-after-teenager-shot.

www.eycb.coe.int.

www.famousquotesandauthors.com/authors/havelock_ellis_quotes.html.

www.freedomhouse.org.

www.ikab.de.
www.meforum.org/1437/after-the-danish-cartoon-controversy.
www.nelsonmandela.org.
www.netuni.nl/tnu/moz.
www.nonformality.org.
www.nonviolentcommunication.com.
www.notable-quotes.com.
www.ohrd.wisc.edu.
www.pcr.uu.se/database/definitions.
www.peacemakers.ca/publications/peacebuildingdefinition.html.
www.prisonexp.org.
www.restorativejustice.org.
www.reutsadaka.org.
www.spaceandmotion.com/Albert-Einstein-Quotes.htm.
www.timothygartonash.com.
www.transcend.org.
www.tutu.org.
www.up2youth.org.
youth-partnership-eu.coe.int.
<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1372769&Site=DC&BackColorInternet=F5CA75&BackColorIntranet=F5CA75&BackColorLogged=A9BACE>

7. Про авторів й авторок та співавторів і співаторок проєкту

Про авторів й авторок та співавторів і співаторок проєкту

Осама Абукатта працює аналітиком медіа у Вашингтоні, округ Колумбія, США. А ще він – тимчасовий викладач в Університеті Джорджа Вашингтона. Здобув ступінь магістра з управління конфліктами в Державному університеті Кеннесо, штат Джорджія, США. Виріс у Віфлеємі (Палестина). Співпрацював із палестинськими та міжнародними НУО над розширенням прав і можливостей палестинської молоді та просуванням програм ненасильства в цій зоні конфлікту, допомагаючи в організації багатьох міжнародних молодіжних заходів і сприяючи їх проведенню.

Надін Ліамурі-Байя – радниця з питань освіти Директорату в справах молоді та спорту Ради Європи в Європейському молодіжному центрі в Страсбурзі. Основні напрями її роботи: міжкультурний діалог і трансформація конфлікту, Європейсько-середземноморське співробітництво й соціальна згуртованість, а також соціальне включення молоді. Має освітній і професійний досвід у галузі міжкультурної дитячої та молодіжної психології. Перш ніж розпочати роботу в Директораті у справах молоді та спорту, Надін працювала у сфері міжнародного гуманітарного розвитку в конфліктних і постконфліктних регіонах.

Флоріан Сескон – радник з питань освіти при Партнерстві між Європейською Комісією та Радою Європи у сфері молоді, що працює в Страсбурзі. До його обов'язків належать планування, впровадження й оцінювання навчальних заходів, а також координація освітніх публікацій (зокрема тренерських довідників). Раніше Флоріан керував великою європейською НУО, що підтримує професійне навчання молодих фахівців і фахівчинь. Також він опікувався питаннями європейської політики в Брюсселі та працював у сфері організаційного менеджменту в Парижі.

Дітта Долежова проводить тренінги, дослідження з метою підготовки заходів та розробляє політики для міжнародних і національних інституцій у сферах молодіжної роботи, глобальної освіти, прав людини, соціального включення, участі та громадянства, трансформації конфлікту й соціальних інновацій. Зараз вона працює в Молодіжному університеті в штаті Пернамбуку, Бразилія. Її діяльність, зосереджена на питаннях молоді, миру та конфліктів, пов'язана з проєктами, реалізованими спільно з Мережевим університетом (Нідерланди), Радою Європи (Директоратом молоді та спорту і Центром Північ-Південь), Фондами дітей війни, Об'єднаною мережею молодих миротворців (UNOY Peacebuilders), Міжнародною організацією зі створення та розвитку потенціалу (Inwent), Міжнародною організацією «Молоді друзі природи» (IYNF) та Європейською програмою зміни клімату (ECCP). Дітта вивчала міжнародні відносини та економіку в Празі й Амстердамі, здобувши науковий ступінь магістра.

Ніна Геннебі родом з Аландських островів, що у Фінляндії. Зараз вона живе в Стокгольмі (Швеція) та працює у Шведському національному комітеті, що реалізовує програму ООН Жінки (ЮНІФЕМ). Має ступінь бакалавра в галузі досліджень миру та конфліктів, а також ступінь магістра міжнародних відносин. Сфера її професійних інтересів передусім охоплює сецесіоністські конфлікти, проблеми меншин і роль громадянського суспільства в мирних процесах. Має 14 років досвіду роботи з неурядовими організаціями, з яких 10 працювала тренеркою з управління конфліктами.

Рубен Маркосян – досвідчена постать у сфері молодіжної роботи у Вірменії та Європі. Він був одним з ініціаторів вірменського руху студентських/молодіжних неурядових організацій у середині 1990-х років; пізніше працював тренером та експертом у різноманітних освітніх і дослідницьких програмах у Вірменії та на європейському рівні. Серед його професійних інтересів пріоритетними є молодіжна політика, молодіжні організації, конфлікти, міжкультурне навчання, участь і демо-

кратія. Має ступінь доктора з інформаційних наук. Зараз працює у сфері реформування та впровадження соціального забезпечення у Вірменії.

Яель Охана працює в європейській молодіжній сфері з 1993 року: спочатку – як активістка міжнародної неурядової молодіжної організації, а потім – як професійна тренерка й педагогиня. З 1998 року долучалася до реалізації молодіжних програм європейських інституцій на різних посадах, зокрема на позаштатній основі. У 2000 – 2005 роках була радницею з питань освіти в Європейському молодіжному центрі в Страсбурзі, де допомагала розвивати навчальну діяльність Директорату молоді та спорту щодо трансформації конфлікту. У 2005 році Яель стала співзасновницею невеликої освітньо-дослідницької консультативної компанії «Відверто кажучи – навчання, дослідження, розвиток», яка надає послуги з підтримки проєктів та консультування щодо них для молоді й громадянського суспільства.

Александра Віданович – виконавча директорка сербської організації «Досягнення молодих» (Junior Achievement Serbia). Перш ніж приєднатися до цієї організації, вона майже сім років працювала в Балканському фонді для дітей і молоді в Скоп'є, Македонія. Уже понад 12 років Александра є тренеркою та експерткою у сфері молодіжної політики й освіти з прав людини в постконфліктних регіонах (особливо на Балканах).

Ніколя Вайлд – французький художник коміксів. З 2007 року живе в Парижі. Випускник курсу ілюстрації Національної вищої школи декоративно-ужиткового мистецтва у Страсбурзі 2000 року. У 2005–2007 роках працював у Zendagui Media (Кабул), де відповідав за розробку соціальних проєктів і кампаній у сфері зв'язків з громадськістю. Автор графічних романів «Кабульське диско» про повсякдення у Афганістані і «Так співав Заратустра» – трилера з політичними й релігійними мотивами, дія якого відбувається в Ірані. З 2008 року ілюструє низку публікацій Європейської комісії.

Серія посібників T-kit
(доступно англійською та/або французькою мовами)

T-kit 1:
Organisational Management

T-kit 2:
Methodology in Language Learning

T-kit 3:
Project Management

T-kit 4:
Intercultural learning

T-kit 5:
International Voluntary Service

T-kit 6:
Training Essentials

T-kit 7:
Under Construction Citizenship, Youth and Europe

T-kit 8:
Social Inclusion

T-kit 9:
Funding and Financial Management

T-kit 10:
Educational Evaluation in Youth Work

T-kit 11:
Mosaic - The training kit for Euro-Mediterranean youth work

T-kit 12:
Youth transforming conflict

Sales agents for publications of the Council of Europe Агенти з продажу видань Ради Європи

BELGIUM/БЕЛЬГІЯ

La Librairie Européenne -
The European Bookshop
Rue de l'Orme, 1
BE-1040 BRUXELLES
Tel./Тел.: +32 (0)2 231 04 35
Fax/Факс: +32 (0)2 735 08 60
E-mail: info@libeurop.eu
http://www.libeurop.be

Jean De Lannoy/DL Services
Avenue du Roi 202 Koningslaan
BE-1190 BRUXELLES
Tel./Тел.: +32 (0)2 538 43 08
Fax/Факс: +32 (0)2 538 08 41
E-mail: jean.de.lannoy@dl-servi.com
http://www.jean-de-lannoy.be

BOSNIA AND HERZEGOVINA/ БОСНІЯ І ГЕРЦЕГОВИНА

Robert's Plus d.o.o.
Marka Marulića 2/V
BA-71000 SARAJEVO
Tel./Тел.: + 387 33 640 818
Fax/Факс: + 387 33 640 818
E-mail: robertsplus@bih.net.ba

CANADA/КАНАДА

Renouf Publishing Co. Ltd.
22-1010 Polytek Street
CDN-OTTAWA, ONT K1J 9J1
Tel./Тел.: +1 613 745 2665
Fax/Факс: +1 613 745 7660
Toll-Free Tel.: (866) 767-6766
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
http://www.renoufbooks.com

CROATIA/ХОРВАТІЯ

Robert's Plus d.o.o.
Marasovičeva 67
HR-21000 SPLIT
Tel./Тел.: + 385 21 315 800, 801, 802, 803
Fax/Факс: + 385 21 315 804
E-mail: robertsplus@robertsplus.hr

CZECH REPUBLIC/ ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА

Suweco CZ, s.r.o.
Klecakova 347
CZ-180 21 PRAHA 9
Tel./Тел.: +420 2 424 59 204
Fax/Факс: +420 2 848 21 646
E-mail: import@suweco.cz
http://www.suweco.cz

DENMARK/ДАНІЯ

GAD
Vimmelskiftet 32
DK-1161 KØBENHAVN K
Tel./Тел.: +45 77 66 60 00
Fax/Факс: +45 77 66 60 01
E-mail: reception@gad.dk
http://www.gad.dk

FINLAND/ФІНЛЯНДІЯ

Akateeminen Kirjakauppa
PO Box 128
Keskuskatu 1
FI-00100 HELSINKI
Tel./Тел.: +358 (0)9 121 4430
Fax/Факс: +358 (0)9 121 4242
E-mail: akatilaus@akateeminen.com
http://www.akateeminen.com

FRANCE/ФРАНЦІЯ

La Documentation française
DILA – Administration des ventes
23 rue d'Estrées
CS10733
FR-75345 PARIS cedex 07
Tel./Тел.: +33 (0)1 40 15 70 00
Fax/Факс: +33 (0)1 40 15 70 01
E-mail: commande@ladocumentationfrancaise.fr
http://www.ladocumentationfrancaise.fr

Librairie Kléber
1 rue des Francs-Bourgeois
FR-67000 STRASBOURG
Tel./Тел.: +33 (0)3 88 15 78 88
Fax/Факс: +33 (0)3 88 15 78 80
E-mail: librairie-kléber@coe.int
http://www.librairie-kléber.com

GERMANY/НІМЕЧЧИНА

AUSTRIA/АВСТРІЯ
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG
Auf dem Esch 4
D-33619 BIELEFELD
Tel./Тел.: +49 521 91101 13
Fax/Факс: +49 521 91101 19
E-mail: uno-verlag@wbv.de
www.uno-verlag.de

GREECE/ГРЕЦІЯ

Librairie Kauffmann s.a. Stadiou 28
GR-105 64 ATHINA
Tel.: +30 210 32 55 321
Fax/Факс: +30 210 32 30 320
E-mail: ord@otenet.gr
http://www.kauffmann.gr

HUNGARY/УГОРСЬКА

Euro Info Service
Pannónia u. 58.
PF. 1039
HU-1136 BUDAPEST
Tel./Тел.: +36 1 329 2170
Fax/Факс: +36 1 349 2053
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
http://www.euroinfo.hu

ITALY/ІТАЛІЯ

Licosa SpA
Via Duca di Calabria, 1/1
IT-50125 FIRENZE
Tel./Тел.: +39 0556 483215
Fax/Факс: +39 0556 41257
E-mail: licosa@licosa.com
http://www.licosa.com

NORWAY/НОРВЕГІЯ

Akademika
Postboks 84 Blindern
NO-0314 OSLO
Tel./Тел.: +47 2 218 8100
Fax/Факс: +47 2 218 8103
E-mail: support@akademika.no
http://www.akademika.no

POLAND/ПОЛЬЩА

Ars Polona JSC
25 Obroncow Street
PL-03-933 WARSZAWA
Tel./Тел.: +48 (0)22 509 86 00
Fax/Факс: +48 (0)22 509 86 10
E-mail: arspolona@arspolona.com.pl
http://www.arspolona.com.pl

PORTUGAL/ПОРТУГАЛІЯ

Marka Lda
Rua dos Correeiros 61-3
PT-1100-162 LISBOA
Tel./Тел.: 351 21 3224040
Fax/Факс: 351 21 3224044
Web: www.marka.pt
E-mail: apoio.clientes@marka.pt

RUSSIAN FEDERATION/ РОСІЙСЬКА ФЕДЕРАЦІЯ

Ves Mir
17b, Butlerova ul. - Office 338
RU-117342 MOSCOW
Tel./Тел.: +7 495 739 0971
Fax/Факс: +7 495 739 0971
E-mail: orders@vesmirbooks.ru
http://www.vesmirbooks.ru

SPAIN/ІСПАНІЯ

Díaz de Santos Barcelona
C/ Balmes, 417-419
ES-08022 BARCELONA
Tel./Тел.: +34 93 212 86 47
Fax/Факс: +34 93 211 49 91
E-mail: david@diazdesantos.es
http://www.diazdesantos.es

Díaz de Santos Madrid
C/Albasanz, 2
ES-28037 MADRID
Tel./Тел.: +34 91 743 48 90
Fax/Факс: +34 91 743 40 23
E-mail: jpinilla@diazdesantos.es
http://www.diazdesantos.es

SWITZERLAND/ШВЕЙЦАРІЯ

Planetis Sàrl
16 chemin des Pins
CH-1273 ARZIER
Tel./Тел.: +41 22 366 51 77
Fax/Факс: +41 22 366 51 78
E-mail: info@planetis.ch

UNITED KINGDOM/ ВЕЛИКА БРИТАНІЯ

The Stationery Office Ltd
PO Box 29
GB-NORWICH NR3 1GN
Tel./Тел.: +44 (0)870 600 5522
Fax/Факс: +44 (0)870 600 5533
E-mail: book.enquiries@tso.co.uk
http://www.tsoshop.co.uk

UNITED STATES and CANADA/ СПОЛУЧЕНІ ШТАТИ та КАНАДА

Manhattan Publishing Co
670 White Plains Road
USA-10583 SCARSDALE, NY
Tel./Тел.: +1 914 472 4650
Fax/Факс: +1 914 472 4316
E-mail: coe@manhattanpublishing.com
http://www.manhattanpublishing.com

Council of Europe Publishing/Видавництво Ради Європи

FR-67075 STRASBOURG Cedex

Tel./Тел.: +33 (0)3 88 41 25 81 – Fax/Факс: +33 (0)3 88 41 39 10 – E-mail: publishing@coe.int – Website: http://book.coe.int

Роль молоді у трансформації конфлікту

У 1998 році Рада Європи та Європейська комісія домовилися про спільну діяльність у сфері молоді. Організації ініціювали укладення угоди про співпрацю з метою «підтримання активного європейського громадянства та громадянського суспільства шляхом сприяння підготовці молодіжних лідерів і лідерок та молодіжних працівників і працівниць у європейському контексті».

У 2003 році було підписано додаткові угоди у сфері «молодіжних досліджень» та «Євро-середземноморської співпраці у сфері молоді». Починаючи з 2005 року, діяльність партнерства між Європейською комісією та Радою Європи у сфері молоді зосереджувалась на питаннях європейського громадянства, освіти в галузі прав людини та міжкультурного діалогу, якості й поваги до молодіжної роботи й навчання, кращого розуміння й знання молоді та розвитку молодіжної політики.

Партнерство між Європейською комісією та Радою Європи у сфері молоді спирається на досвід обох організацій у сфері неформальної освіти, молодіжної політики, молодіжних досліджень і практики молодіжної роботи. Діяльність у контексті партнерства охоплює представників і представниць цих сфер, обмін знаннями та досвідом між ними задля розширення політики на базі фактів, практики, якості та поваги до молодіжної роботи й навчання.

З результатами та іншими матеріалами можна ознайомитись на веб-сайті партнерства (<http://youth-partnership-eu.coe.int>) і в широкому спектрі публікацій, зокрема у навчальних посібниках T-Kit.

T-Kit – це тематичні публікації, написані досвідченими тренерами і тренерками та фахівцями і фахівчинями у сфері молоді, що являють собою зручні навчальні довідники.

Усі заходи й публікації розширюють обмін досвідом та належними практиками між залученими суб'єктами, сприяючи реалізації політичних цілей обох організацій-партнерів.

<http://youth-partnership-eu.coe.int>
youth-partnership@partnership-eu.coe.int

Рада Європи є провідною організацією із захисту прав людини на континенті. Вона нараховує 46 держав-членів, включно з усіма державами-членами Європейського Союзу. Усі держави-члени Ради Європи приєдналися до Європейської конвенції з прав людини – договору, спрямованого на захист прав людини, демократії та верховенства права.

www.coe.int

Європейський Союз – це унікальне економічне та політичне партнерство між 27 демократичними країнами Європи. Його мета – збереження миру, процвітання та свободи для 500 мільйонів громадян і громадянок у більш справедливому та безпечному світі. Щоб цього досягти, держави-учасниці ЄС створили органи, які керують ЄС, та ухвалили відповідне законодавство. Основними органами є Європейський парламент (представляє народ Європи), Рада Європейського Союзу (представляє національні уряди) та Європейська комісія (представляє спільні інтереси держав-учасниць ЄС).

<http://europa.eu>