



ПРЕОДОЛЕЕМ
ПОСЛЕДСТВИЯ
ВОЙНЫ **ВМЕСТЕ**

АНТИДИСКРИМИНАЦИОННАЯ работа в регионах, затронутых конфликтом

Методическое пособие

Марина ЧЕРНИВСКИ



ПРЕОДОЛЕЕМ
ПОСЛЕДСТВИЯ
ВОЙНЫ **ВМЕСТЕ**

АНТИДИСКРИМИНАЦИОННАЯ работа в регионах, затронутых конфликтом

Методическое пособие

Марина ЧЕРНИВСКИ

Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ	9	ВЫБОРКА УПРАЖНЕНИЙ И МЕТОДИЧЕСКИХ ИНСТРУМЕНТОВ	111
ВВЕДЕНИЕ	23	УПРАЖНЕНИЕ: Светофор. Первые шаги	112
ОСНОВНЫЕ СООБРАЖЕНИЯ	35	УПРАЖНЕНИЕ: Кто участвует в семинаре? Ваза многообразия	116
Что такое многообразие?	36	УПРАЖНЕНИЕ: Контрольные вопросы – анализ учреждения на примере школы	123
Что такое «othering»?	36	УПРАЖНЕНИЕ: Внутри и снаружи – значение памяти поколений, исторического и семейного опыта	129
Насколько важно прошлое?	37	УПРАЖНЕНИЕ: Тарелки принадлежности	136
Что такое предрассудки?	38	УПРАЖНЕНИЕ: Кто такие «другие», что такое «другое»? – роль предрассудков и параметров чуждости	146
Что такое дискриминация?	42	УПРАЖНЕНИЕ: Друг или враг? Образ врага как ориентир во время конфликта	158
Экскурс: дискриминация в Украине	44	УПРАЖНЕНИЕ по расстановке «Что вижу я, что видишь ты?»	167
КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ	53	УПРАЖНЕНИЕ: Опыт разности и дискриминации	178
Подход против предвзятости (anti bias)	54	УПРАЖНЕНИЕ: Словесное насилие – обращение с языком вражды	191
Диалогово-рефлексивный подход	59	УПРАЖНЕНИЕ: Коллегиальное консультирование	197
Экскурс: Антидискриминационная работа в Германии	64	ИЗБРАННЫЕ ПОНЯТИЯ	205
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА «СТРАТЕГИИ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И ПРЕОДОЛЕНИЮ ДИСКРИМИНАЦИИ, ВЫЗВАННОЙ ВОЕННЫМ КОНФЛИКТОМ» ИЗ ПЕРСПЕКТИВЫ УЧАСТВУЮЩИХ И ТРЕНЕРА – ОСНОВЫ И ДИНАМИКА	69	БИБЛИОГРАФИЯ	211
ВВЕДЕНИЕ В МЕТОДИЧЕСКУЮ ЧАСТЬ	93	О ПРОЕКТЕ «ПРЕОДОЛЕЕМ ПОСЛЕДСТВИЯ ВОЙНЫ ВМЕСТЕ»	219
Главные принципы подхода и тренинга против дискриминации	95	АВТОР МЕТОДИЧЕСКОГО ПОСОБИЯ И РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОЕКТА	229
Главные задачи подхода и тренинга	97		
Выборка целей тренинга против дискриминации для мультимпликаторов	100		
Дидактическая модель построения тренинга против дискриминации	104		

Предисловие

Данное методическое пособие подводит итоги двухлетней образовательной программы «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом»¹, проходившей с июля 2015 по декабрь 2017 в рамках международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе» (2015-2016 гг. и 2016-2019 гг.)².

Основная цель образовательной программы – подготовить актеров гражданского общества Украины к роли социальных мультипликаторов и к деятельности тренеров антидискриминационной работы, придать им способность сейчас и в будущем участвовать в предотвращении дискриминации, в том числе обусловленной военным конфликтом.

Программа обучения была реализована в рамках одного из шести рабочих направлений международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе». Работу в рамках этого направления – «Противодействие дискриминации, обусловленной военным конфликтом» – совместно осуществили немецкая НКО DRA (ДРА) и партнер проекта, антидискриминационный эксперт Марина Чернивски, руководитель Центра по повышению квалификации (Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment) и проекта Perspektivwechsel Plus (под эгидой ZWST) из

¹ Cp. https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/themen/bewaeltigung-konflikt-bedingter-diskriminierungen_de и <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/zakonchilos-obuchenie-effektivnym-st>

² Cp. <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru> (2016–2019 гг.) и <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/vorgaengerprojekt> (2015–2016 гг.)

Берлина. Организационной работой на местах с 2016 по 2019 год занимается главный партнер международного проекта в Украине, организация «Країна вільних людей» (2016-2019).

О международном проекте «Преодолеем последствия войны вместе»

Международный проект «Преодолеем последствия войны вместе» (август 2016 – январь 2019 гг.) был разработан и проведен немецкой неправительственной организацией «Немецко-Русский Обмен» (Deutsch-Russischer Austausch, DRA/ДРА) в сотрудничестве с семью неправительственными (общественными) организациями из пяти стран – Украины, Грузии, Армении, России (Северный Кавказ) и Германии – при финансовой поддержке Министерства иностранных дел Германии.

Основная цель проекта – поддержка гражданского общества в разрешении проблем и конфликтов, возникших вследствие военных действий, и предотвращение новых послевоенных конфликтов – в особенности в Украине, где в результате непрекращающихся военных действий многие задачи требуют быстрого решения, а также в Грузии, Армении и на Северном Кавказе, где неправительственные организации активно решают аналогичные проблемы.

Предыдущий проект, проведенный ДРА и партнерами по этой же тематике и под тем же названием в 2015-2016 гг., продемонстрировал продуктивность живого общения между общественными организациями из разных регионов, где происходили или происходят военные действия³. При этом мы считаем гражданское общество центральным фактором преодоления конфликтов и миротворчества во всех участвующих в проекте странах⁴.

³ Cp. <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/vorgaengerprojekt/schulungen-vernetzung-streffen/soziale-integration/> и <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/vorgaengerprojekt/schulungen-vernetzungstreffen/vernetzungstreffen-integration>

⁴ Cp. <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/vorgaengerprojekt>

Поддержка гражданского общества в разрешении и предотвращении обусловленных войной проблем и конфликтов в рамках проекта осуществляется во многих форматах. Они включают в себя

- курсы повышения квалификации для мультипликаторов и людей, работающих в нижеперечисленных шести направлениях,
- финансовую и экспертную поддержку небольших проектов участников обучений,
- международные встречи представителей негосударственных организаций из (пост-)конфликтных регионов: международные конференции, круглые столы и образовательные поездки,
- межрегиональные информационные кампании,
- публикацию информационных материалов, методических пособий и специальной литературы.

Тематически проект охватывает шесть рабочих направлений:

- работа с психологическими травмами, обусловленными военным конфликтом,
- стратегии противодействия домашнему насилию, обусловленному последствиями войны,
- работа по достижению диалога и мирного урегулирования конфликтов с помощью форум-театра,
- противодействие дискриминации, обусловленной военным конфликтом (включая представленную здесь программу обучения, а также пять субгрантовых проектов и данное методическое пособие),
- интеграция вынужденных переселенцев и беженцев,
- содействие развитию социального предпринимательства для разрешения социально-экономических конфликтов.

Подробное описание проекта «Преодолеем последствия войны вместе» вы найдете на стр. 218–225 этого издания и на сайте проекта (на немецком, украинском, русском, английском языках): www.overcome-war.org.

Об образовательной программе «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом»

Программа обучения «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом» была реализована в Украине в рамках двух проектов ДРА (DRA) «Преодолеем последствия войны вместе» (2015-2016 гг. и 2016-2019 гг.) в сотрудничестве с экспертом Мариной Чернивски (Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment, Perspektivwechsel Plus, ZWST, Берлин). Ее адресатами были мультипликаторы, представляющие гражданское общество Украины. Обучение дало им шанс ознакомиться с методами антидискриминационной работы, на основе авторского диалогового подхода и подхода против предвзятости (anti-bias), и успешно используемыми в Германии.

Выпускники нашей программы теперь сами в состоянии обучать определенные целевые группы общества критическому отношению к предубеждениям и дискриминации. При этом они смогут продемонстрировать возможные инструменты преодоления и предотвращения дальнейшей дискриминации. Данное методическое пособие впервые письменно объясняет этот метод на русском и украинском языке, тем самым открывая доступ экспертам и общественным акторам Восточной Европы. При этом был учтен и опыт, собранный во время реализации программы обучения в Украине.

Образовательная программа «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом»⁵ состояла из четырех модулей (длиной в общей сложности в пятнадцать дней), и включала в себя реализацию

⁵ Подробный отчет о программе обучения можно найти здесь: https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/themen/bewaeltigung-konfliktbedingter-diskriminierungen_de и <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст>

участниками программы пяти субгрантовых проектов при экспертной поддержке автора и тренера обучения, Марины Чернивски. Она проводила индивидуальные и групповые консультации, а команда проекта помогала в организационных вопросах. Все субгрантовые проекты были нацелены на проработку дискриминационных конфликтов, возникших или усилившихся вследствие военных действий на Востоке Украины. Проекты были реализованы с 1 февраля по 31 августа 2017 в следующих районах: Винница, Николаев, Сумы, Харьков и Черкассы.

В Виннице и Николаеве были проведены проекты «Сделай шаг на встречу»⁶ и «Формирование антидискриминационного сознания у социальных работников, сотрудников психологических, юридических и других консультаций города Николаева и Николаевского района через проведение тренингов»⁷. Их целью было sensibilizировать сотрудников и сотрудниц социальных, административных и консультационных служб, научить их замечать актуальную дискриминацию ВПЛ и бывших участников военных действий. Помимо расшатывания предрассудков по отношению к этим людям, в Виннице дополнительно удалось убедить местное и региональное руководство, что это важная тема, требующая проведения антидискриминационных мероприятий и с их собственной стороны.

Проекты «Формирование антидискриминационного сознания у подростков через проведение тренингов по антидискриминации»⁸ и «Ненасильственные коммуникации в школе»⁹ в Черкассах и Харькове преуспели в понижении обусловленной войной агрессивности среди молодежи, а также взаимной дискриминации между учениками и учителями (как

⁶ Подробнее: <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/o-дискриминации-и-развенчании-стерео>

⁷ Подробнее о проекте: <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/1547>

⁸ Подробнее: <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/в-черкассах-проходит-учебный-курс-для>

⁹ Подробнее: <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/в-харькове-анонсировали-старт-проект>

в школе, так и вне ее). Кроме того, педагоги ознакомились с техниками ненасильственной коммуникации.

В рамках проекта «Спираль истории»¹⁰ был снят фильм «Транзитный пункт», посвященный исторической обусловленности дискриминации и призванный инициировать диалог между подверженными дискриминации ВПЛ и представителями принимающих общин. Фильм использовался в городе Сумы для сенсбилизации сотрудников городских бюро по трудоустройству в отношении проблем дискриминации и для налаживания диалога между ними и представителями живущих в городе ВПЛ. Кроме того, в августе 2017 фильм был представлен на Фестивале прав человека в Чернигове сотрудникам правозащитных организаций. Большинство заинтересовалось фильмом настолько, что обдумывают его использование в своей антидискриминационной работе. Фильм «Транзитный пункт» и методические рекомендации по проведению на его основе медиаурока можно посмотреть и скачать на сайте нашего проекта под рубрикой «Материалы субгрантовых проектов»¹¹.

В общей сложности в пяти проектах приняли непосредственное участие 289 человек: социальные и административные работники, учителя, (школьные) психологи, школьники и молодежь, страдающие от дискриминации ВПЛ и бывшие участники войны. Опосредованно мероприятия проекта воздействовали приблизительно на 2 000 человек.

Субгрантовые проекты ясно показали, как сложна и трудна антидискриминационная работа. Это не в последнюю очередь обусловлено тесной связью между дискриминацией, предрассудками, стереотипами и продолжающимися на Востоке Украины военными действиями, а также многочисленными проблемами и конфликтами, развивающимися в украинском обществе вследствие военных действий.

¹⁰ <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/противодействие-дискриминации-через>

¹¹ <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/антидискриминационная-работа-с-помо/>

Ситуация отягощается тем, что общество практически не осознает механизмов и результатов дискриминации. Это подтверждает и антидискриминационная работа, которой продолжают заниматься выпускники наших мероприятий.

Кроме того, практическая работа помогла нам понять, насколько срочно необходимо предоставить жертвам дискриминации возможность профессиональной консультации и поддержки – особенно ввиду вызванной войной дискриминации и растущей готовности к агрессии и насилию среди населения.

Слова благодарности

В первую очередь я хочу поблагодарить идейную руководительницу программы обучения и автора этого методического пособия, Марину Чернивски, за продуктивное сотрудничество, проведение тренингов и высокопрофессиональное консультирование участников по их субгрантовым проектам. Спасибо и всем немецким и украинским коллегам, внесшим свою лепту в успех мероприятия.

Мы также особенно благодарны самим участникам программы за их активное сотрудничество, за все то, чего они достигли в контексте обучения и реализации своих субгрантовых проектов – а также за их готовность, несмотря на все сложности, заниматься антидискриминационной деятельностью. Спасибо, и успеха вам в вашей важной работе!

Наконец, мы крайне признательны Министерству иностранных дел Федеративной Республики Германия за эту возможность внести вклад в совместное преодоление последствий войны путем тематически разнообразного международного сотрудничества и обмена опытом представителей гражданского общества.

Мария Слезачек

*Руководитель международного проекта
«Преодолеем последствия войны вместе»*



Какие группы подвергаются дискриминации на основании их разности, политических и социальных конфликтов?

Какие нормативные параметры играют роль в возникновении дискриминации?

Каким образом мы сами вовлечены в поддержание и воспроизводство предрассудков и неравенства?

Какие навыки необходимы для предотвращения дискриминации?

Введение

В 21-ом веке права человека стали неоспоримой ценностью общества. Один из ключевых демократических принципов – это приоритет свободы личности и прав человека. Однако несмотря на международную систему защиты от дискриминации, права человека нарушаются повсеместно. Каждый из нас сталкивается со множеством открытых вопросов в этой сфере не только в «горячих» точках, но и в странах, где этнические, политические и социальные конфликты не считаются острыми проблемами. Именно поэтому в образовательной и консультационной практике особенно важно осознанно и критически относиться ко всем проявлениям дискриминации и ущемления права человека на равноправие, признание и личную неприкосновенность.

Людам в принципе сложно иметь дело с многообразием – то есть с различиями. Там, где мы подозреваем различия, мы ожидаем встретить напряжение. Особенно ярко это проявляется во время острых конфликтов или политических преобразований: переопределяются границы между группами, меняются иерархии, регулируется заново доступ к ресурсам. В образовательных учреждениях и на рынке труда, в системе здравоохранения и на детской площадке – мы вновь и вновь замечаем, что «другие» думают о «нас», чего от «нас» ожидают, на что «нас» считают способными. Это отношение обычно основано на общественно принятых определениях нормы и девиации, своего и чужого, правильного и неправильного.

Став нормой, эти категории перестают бросаться в глаза. Таким образом, дискриминация часто не опознается как таковая и не привлекает общественного внимания. Мы молча соглашаемся с дискриминацией «других» или даже не замечаем ее, пока она не касается нас напрямую.

Чтобы расшатать «норму», нужен внешний толчок и глубокий внутренний процесс осознания проблемы.

Особенно сложной и многогранной остается проблема межнациональных и межэтнических отношений. Часто этническое происхождение становится мерилем национальной принадлежности. Это произошло и в Украине: многие считают гражданство этнической категорией. Это может привести к стигматизации людей с украинским гражданством, но отличающихся от «нормы».

Вооруженный конфликт на востоке Украины обострил множество старых и новых линий напряжения. Дискриминацию «внутренне перемещенных лиц», например, часто объясняют сегодняшним конфликтом – однако необходимо задуматься о ее глубинных причинах и корнях. Законодательная защита от дискриминации работает только при наличии политической поддержки и реализации в структурах власти. При пробелах в законодательстве и особенно при общественно-политических конфликтах растет потребность во вмешательстве сильного и активного гражданского общества. Его задача – увидеть любые формы предрассудков и нетерпимости и четко указать на них. Основа демократического общества – это соблюдение прав человека на автономность, неприкосновенность и недискриминацию.

Формально дискриминацию можно определить как несправедливое (неравное) обращение. Например, шанс на рабочее место и зарплата должны зависеть от квалификации

и способностей – а не от пола или цвета кожи. В тех случаях, когда это правило не соблюдается, законодательство Германии (Закон о равном обращении) предусматривает судебное преследование за дискриминацию. Однако в реальности законодательная база не всегда позволяет доказать, имеет ли место дискриминация. Во многих странах – в том числе и в Украине – ситуация еще сложнее: законодательная защита от дискриминации развита (пока) очень слабо. Поэтому важно рассматривать дискриминацию не только как юридическое понятие, но и как субъективную социальную реальность. Опыт дискриминации должен признаваться обществом без требования доказательств.

Эти рассуждения, а также опыт работы в Германии и Израиле, легли в основу новаторского антидискриминационного тренинга в Украине.

Данная публикация подводит итоги двухлетней образовательной программы «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом» (Kriegsfolgen 2017a и 2017b)¹², проходившей с 07.2015 по 12.2017 г. в рамках международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе» (2015–2016 гг. и 2016–2019 гг.; Kriegsfolgen 2016a и 2016b)¹³. Основной ее целью было послужить моделью, ознакомить актеров гражданского общества с избранными основами антидискриминационной работы и развить в них навыки общественных мультипликаторов по этой теме с целью предотвращения дискриминации, обусловленной военным конфликтом.

¹² Cp. https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/themen/bewaeltigung-konfliktbedingter-diskriminierungen_de/ и <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/>

¹³ Cp. <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/> (2016–2019 гг) и <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/vorgaengerprojekt/> (2015–2016 гг)

Образовательная программа состояла из четырех последовательных модулей (в общей сложности пятнадцать дней тренинга), а также реализации субгрантовых проектов, направленных на профилактику и борьбу с проявлениями дискриминации, и проводимых участниками программы¹⁴.

Перечисленные в этой книге методы – это только избранная часть проведенных модулей. Ее цель – предоставить краткую сводку тренинга его участницам и участникам, и в то же время помочь другим заинтересованным людям составить представление об образовательной программе.

Сборник рекомендаций адресован всем, кто занимается или хочет заняться темой «дискриминация и антидискриминационная работа». Методическое пособие обращается к мультипликаторам, желающим донести наши разработки до тренируемых или консультируемых групп. В то же время она предоставляет и новичкам возможность начать ознакомление с этой областью работы.

¹⁴ В процессе реализации своих проектов участники также прошли несколько раундов супервизии и консультации. Их проводила тренер программы, Марина Чернивецки.

Цели и задачи образовательной программы

- Сенсibilизация по отношению к многообразию как общественной норме
- Повышение внимания к дискриминации как личному опыту и общественному явлению
- Анализ причин и результатов дискриминации и (социально-политических) конфликтов в обществе
- Рефлексия индивидуальных факторов психологического становления и зарождения социальных норм
- Деконструкция отрицательных образов (образов врага) и нашего неприятия/предвзятости по отношению к «другим», а также неприятия/предвзятости по отношению к «нам»
- Развитие критического мышления и сенситивного (чувствительного) понимания дискриминации
- Поддержка в реализации антидискриминационных инициатив в области не-формального образования, консультирования и/или других образовательных проектов

1. Образовательная программа создала пространство для диалога с целью анализа установок, навыков и примеров из практики. Важной целью при этом было развитие эффективных стратегий антидискриминационной работы в Украине.

2. Образовательная программа уделяла значительное внимание вопросам идентичности, самоидентификации, коллективной памяти, предрассудкам, а также осознанию факторов, ведущих к предубеждениям/дискриминации. Темами тренинга были и возможности защиты от дискриминации, инструментов для борьбы с её проявлениями – как на бытовом, так и на структурном уровне.

3. Образовательная программа была построена с учетом потребностей и интересов участников и участниц. Особое внимание уделялось коммуникации в группе с элементами коучинга и супервизии¹⁵. Образовательная программа была сориентирована на процесс и побуждение рефлексии о собственной вовлеченности в предвзятость, а также в дискриминирующие паттерны мышления и поведения. В рамках тренинга анализировалось влияние биографических факторов и социокультурных норм. Это позволяло обнажить и переосмыслить глубинные когнитивные и эмоциональные структуры неприязни по отношению к отдельным социальным группам.

¹⁵ Супервизией в данном контексте называется метод рефлексии целей, процессов и структур собственной работы, а также консультации участников тренером семинара.

4. Метод проведения образовательной программы основан на известном и многократно опробованном **диалогово-рефлексивном подходе**¹⁶, который также часто применяется в целях развития исторического самосознания и памяти поколений. Кроме того, использовался «подход против предвзятости» (anti bias), способствующий анализу дискриминационных практик и приобретению необходимых практических навыков. Оба подхода предлагают аналитический и практический инструментарий, основанный на саморефлексии и учитывающий все проявления дискриминации.

5. Важнейшими условиями для реализации тренинга были доверительная атмосфера и чуткое, уважительное проведение (модерация) – ведь образовательная программа касалась потенциально «болезненных» тем. При проведении подобных образовательных программ рекомендуется сформулировать общие правила проведения: например, «активное слушание» (метод известен также как «эмпатическое слушание»), высказывания исключительно от своего лица, запрет на обесценивание чужого опыта, исключительная добровольность участия.

¹⁶ Данный подход был разработан и теоретически обоснован Мариной Черниевски специально для проекта «Perspektivwechsel» (Смена перспективы) под эгидой Центральной благотворительной организации евреев в Германии (ZWST) – в первую очередь для повышения квалификации сотрудниц и сотрудников школ, администраций и социальных служб, а также тренеров в области политического образования и антидискриминационной работы. Проект финансировался Федеральным министерством по делам семьи, пожилых людей, женщин и молодежи Германии (BMFSFJ) с 2007 по 2014 год.



**Основные
соображения**

Что такое многообразие?

Все мы разные. Понятие «многообразие» описывает различия в группе или обществе. Эти различия не всегда естественны; часто они искусственно созданы обществом. Важно не преуменьшать социальные и культурные различия, но в то же время не считать их неизменными или абсолютными. Нельзя ничего сказать обо «всех» русских, украинцах или немцах.

Такие категории, как возраст, пол, этнос или сексуальная ориентация, важны для идентичности каждого отдельного человека – но в то же время они часто становятся поводом для дискриминации. Общество, признающее разность, признает и свою ответственность за уважение к различиям и борьбу с дискриминацией во всех ее проявлениях.

Что такое «othering»?

Термином «othering» называют изображение (определенных групп) людей как других («other») «чужих», принципиально иных. Можно перевести это понятие как «инакование» – превращение в «чужого». Особенно часто люди изображаются как «чужие», когда их идентичность определяется через принадлежность к определенной группе.

Каждое общество создает своих «чужих» и часто не может освободиться от «инакования» десятилетиями.

Политические и социальные конфликты способствуют возникновению новых категорий «чужих». Так как мы все вовлечены в эти иерархии, мы перенимаем этот общественный порядок и содействуем ему.

Любое разделение людей на группы порождает их категоризацию.

То, что нам кажется родным или чужим, само собой разумеющимся или непонятным/неприемлемым – все это частично определяется соотношением сил, нормами и дискурсами в нашем обществе.

Насколько важно прошлое?

Хотя мы не всегда это осознаем, история (и истории) постоянно сопровождают нас. Наша исторически сложившаяся идентичность влияет на настоящее, порой вливая масло в огонь актуальных (политических) конфликтов и влияя на межличностные отношения (Schneider 2001). В каждом обществе есть свои исторически сложившиеся, передаваемые из поколения в поколение разграничения, которые в настоящем часто кажутся естественными (см. Chernivsky 2017, с. 3; Schneider 2001, с. 223). Исторически определяемые «другие» несут важную функцию: они помогают нам (заново) определять себя. Ощущение «инаковости» других может быть сильным стабилизирующим звеном в определении себя. При этом происходит исключение определенных людей и групп из категории «своих»; создаются и внедряются межгрупповые границы/разделения (см. Reuter 2012).

Необходимо попытаться осознать исторические переплетения, общественные иерархии и собственную вовлеченность в них. Эти познания могут изменить наши взгляды, и помочь в антидискриминационной работе.

Что такое предрассудки?

Предрассудок – это устойчивая социальная установка, вызывающая отрицательное или враждебное отношение к группам людей. Предрассудки служат проекции, позволяя приписать «другим» собственные ошибки, страхи и дефициты.

Долгое время считалось, что устранить предрассудки можно, опровергнув их – проверив соответствие утверждений реальности и/или предложив альтернативные, эмпирически подтвержденные объяснения явлений.

Однако так как речь часто идет о фантазиях (проекциях), а не о реальном поведении людей. Предрассудки нельзя устранить исключительно при помощи контраргументов или «правильной» информации. Вступая в дискуссию и стремясь опровергнуть конкретные обвинения, мы как бы принимаем основной посыл предрассудка. Педагогическая работа по предотвращению предрассудков не должна углубляться в их содержание, а концентрироваться на аффективных, социальных и поведенческих особенностях /функциях предрассудков как таковых. Следует начинать с рефлексии их влияния на нас; только затем имеет смысл перейти к деконструкции конкретного содержания. При этом важно не столько «исправить» заблуждение, сколько отразить его влияние на наши суждения, позиции и поведение.

Предрассудки обычно уходят корнями глубоко в прошлое. Именно поэтому с ними так трудно бороться. Однако мы можем осознать механизмы предрассудков – тем самым понизив их действенность (Trisch 2010). «Каждый человек может понять, что предрассудки сужают мышление, и что с ними можно обращаться осознанно. Таким образом мы показываем, что предрассудки возникают не из-за того, что человек что-то делает не так. Мы впитываем их в процессе социализации. Эти образы сопровождают нас всю жизнь. Важно показать, что этому влиянию социума можно противостоять. Мы можем изменить свои паттерны мышления – надо только взять на себя ответственность за свои установки» (Chmielewska-Pape 2010, с. 40).

Разные теории предлагают разные ответы на вопросы о возникновении и поддержании предрассудков. Важно различать между стереотипами и предрассудками: первые обозначают любые обобщения, вторые – негативные установки по отношению к людям. В социопсихологии предрассудки можно описать как обобщающие суждения о людях «исключительно потому, что на основе определенного свойства – происхождение, этнос, религия, пол – их причисляют к группе, к которой плохо относятся» (Küpper 2016).

Предрассудки не всегда непосредственно приводят к дискриминации, но они повышают вероятность дискриминирующего поведения.

Путь к предрассудкам состоит из трех основных этапов

Категоризация: люди разделяются на категории согласно одному или нескольким признакам – например, национальность, происхождение, цвет кожи, религия, пол, сексуальная ориентация/идентичность, инвалидность, возраст и др. Таким образом возникают группы, воспринимаемые как «мы» и «они», «свои» и «чужие».

Стереотипизация: в рамках этих категорий людям приписываются различные свойства, роли, намерения и модели поведения. «Чужая» группа четко отличается от «своей». При этом люди часто обращают особенное внимание на свойства, которые особенно важны для них самих.

Оценка: свойства, роли, намерения и модели поведения, которые мы – часто бездумно – приписываем другим, влекут за собой положительную или отрицательную оценку и определяют, как мы видим людей и целые группы, как мы с ними обращаемся. При этом мы склонны изображать «свою» группу положительнее, чем «чужую».

Что такое дискриминация?

Дискриминация (от лат. *discriminatio*, различение) – это прежде всего насаждение различий, умаление, ущемление и нарушение прав, свобод и законных интересов людей и граждан – в зависимости от их пола, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, вероисповедания, отношения к религии и других параметров. Ущемление прав при этом может доходить до сегрегации и преследования.

Дискриминация обычно связана с конкретным действием/ поведением. С юридической точки зрения дискриминацию можно определить как ущемление интересов человека из-за определенных дискриминационных критериев и без объективной причины, которая могла бы оправдать неравное обращение.

В Германии, Общий закон о равном обращении¹⁷ призван предотвращать и устранять дискриминацию по соображениям «расы»¹⁸, этноса, пола, религии, мировоззрения, инвалидности, возраста или сексуальной идентичности (Bauer et al. 2010, с. 8). Закон прямо указывает конкретный перечень признаков, подлежащих защите от дискриминации. Таким образом, он охватывает не все возможные причины и проявления дискриминации, а только избранные категории – что привело к широкой критике.

¹⁷ С 2000 по 2004 Евросоюз принял четыре директивы по реализации Европейского Закона о равном обращении. Принятый 18 июня 2006 в Германии Общий закон о равном обращении – результат обязательства стран-членов ЕС внести в свое национальное законодательство поправки согласно европейским директивам.

¹⁸ Слово пишется здесь в зачеркнутом виде, чтобы показать коренную ошибочность этого понятия и намекнуть на то, что это слово в будущем не следует употреблять.

Например, мать-одиночка, относящаяся к этническому меньшинству «рома», может испытывать дискриминацию и как женщина, и как рома, и как мать-одиночка. Часто встречается множественная дискриминация. «Дискриминация – это опыт, в котором пересекаются „оси неравенства“».

У всех людей есть пол, сексуальная идентичность, происхождение, и т.д. Все люди занимают социальные позиции на этих осях.

В частности, дискриминация пожилых людей часто связана с представлением о мобильности, а также о гендерных ролях и сексуальной идентичности, в то время как дискриминация женщин бывает тесно связана с возрастом, этносом или инвалидностью.» (Bauer et al. 2010, с.11).

- Дискриминация не всегда выражается открыто. Часто она проявляется в быту неосознанно или проистекает из бюрократических процедур, узаконенных практик, сверхпропорционально влияющих на определенных людей и группы, мешая их развитию и самореализации.
- Дискриминация может принимать различные формы и действовать на разных уровнях – индивидуальном, общественном, законодательном. Дискриминация проявляется на межчеловеческом уровне, в политическом и социальном дискурсе, а также в таких областях, как рынок труда, образование, здравоохранение.
- «О структурной дискриминации говорят, чтобы обозначить социально устоявшиеся формы неравновесия. Они создают опыт дискриминации, но при этом никто не выступает осознанно в качестве дискриминатора.» (Bauer, et al. 2010, 19).
- Часто трудно определить, где именно начинается дискриминация. Чтобы обнажить различные формы и уровни дискриминации в быту и прислушаться к опыту пострадавших, важно понимать дискриминацию достаточно широко – не ограничиваясь юридическим определением.

Экскурс: дискриминация в Украине

В 2012 в Украине вступил в силу новый закон: «Закон о принципах предотвращения и противодействия дискриминации в Украине»¹⁹. Этот закон предусматривает следующие определения:

Прямая дискриминация – это ситуация, при которой с лицом и/или группой лиц по их определенным признакам ведут себя менее благосклонно, чем с другим лицом и / или группой лиц в аналогичной ситуации, кроме случаев, когда такое поведение имеет правомерную, объективно обоснованную цель, способы достижения которой являются надлежащими и необходимыми.

Косвенная дискриминация – это следствие мнимо нейтральных правил, теоретически предусматривающих одинаковое отношение, но на практике часто создающих даже больше проблем, чем прямая дискриминация. Согласно Закону Украины, косвенная дискриминация, это «ситуация, при которой в результате реализации или применения формально нейтральных правовых норм, критериев оценки, правил, требований или практики для лица и/или группы лиц по их определенным признакам возникают менее благоприятные условия или положение по сравнению с другими лицами и/или группами лиц, кроме случаев, когда их реализация или применение имеет правомерное, объективно обоснованную цель, способы достижения которой являются надлежащими и необходимыми...». Указаны также дополнительные формы дискриминации – подстрекательство к дискриминации и притеснение.

¹⁹ Настоящий Закон определяет организационно-правовые основы предотвращения и противодействия дискриминации с целью обеспечения равных возможностей реализации прав и свобод человека и гражданина. Предотвращать дискриминацию и противодействовать ей должны: ВР, омбудсман, Кабмин, другие госорганы, органы местного самоуправления и общественные объединения.

Определены действия, которые не считаются дискриминацией: специальная защита со стороны государства отдельных категорий лиц, нуждающихся в такой защите; осуществление мероприятий, направленных на сохранение идентичности отдельных групп лиц, если такие меры необходимы; предоставление льгот отдельным категориям лиц в случаях, предусмотренных законом; особые требования, предусмотренные законом, по реализации отдельных прав лиц.

Выявление косвенной дискриминации значительно сложнее, чем выявление прямой дискриминации. Очень часто правила, которые могут привести или уже привели к косвенной дискриминации, являются общепринятыми нормами обращения и бюрократическими устоями, которые сложно оспорить или изменить.

Активисты и активистки в области прав человека критикуют скоропостижно принятый закон «О принципах предотвращения и противодействия дискриминации в Украине». Он провозглашает право на защиту от дискриминации, но делает это слишком абстрактно. Хотя этот закон впервые определяет понятие, он не прописывает конкретные процедуры и механизмы защиты от дискриминации, а административное и уголовное законодательство Украины не предусматривает конкретных видов ответственности за нее. Не каждое проявление дискриминации может считаться уголовно наказуемым деянием. Основной проблемой украинского антидискриминационного закона является отсутствие четкого механизма его применения и установления ответственности за дискриминацию. Общее определение дискриминации, содержащееся в Законе, по своему содержанию фактически повторяет Уголовный кодекс Украины, согласно которому «прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных привилегий граждан по признакам расы, цвета кожи, политических, религиозных и других убеждений, пола, этнического и социального происхождения, имущественного

состояния, местожительства, по языковым или другим признакам» признается преступлением. Дополнительная критика касается термина «сегрегация»²⁰, который не определяется и не возбраняется как отдельная форма дискриминации. Вопрос сегрегации неоднократно рассматривался и признавался нарушением прав человека Европейским судом по правам человека.

В частности, ромы и «внутренне перемещенные лица» на данный момент страдают как от прямой и косвенной дискриминации, так и от сегрегации в Украине (Lisnichka 2016). Прямая дискриминация ромского национального меньшинства чаще всего проявляется в меньшем внимании к их нуждам и в презрительном отношении к ним из-за их этнической принадлежности.

Прямая дискриминация «переселенцев» зачастую возникает в связи с обобщениями, недоверием, универсализацией подозрительного и даже враждебного отношения (русский/ая, русскоговорящий/ая, не-украинец/ка). Чаще всего это приводит к прямым или косвенным отказам в доступе к услугам, информации и другим благам, относящимся к фундаментальным социально-экономическим правам.

К примеру, дискриминацией ромов в сфере здравоохранения являются: отсутствие медицинских учреждений в местах компактного проживания; нежелание медицинского персонала скорой помощи посещать ромские поселения; открытая (прямая) дискриминация представителей ромского меньшинства в учреждениях здравоохранения. Последняя проявляется в языке вражды и игнорировании потребностей ромов.

²⁰ Сегрегация – проявление «расовой» дискриминации.

Представители ромского меньшинства часто не могут устроиться на работу из-за ромофобии. Часто низкий образовательный уровень становится эффективным прикрытием для работодателей, которые не принимают на работу ромов. При этом фактически имеет место прямая дискриминация по этническому признаку на рынке труда.

Связи с косвенной дискриминацией ромов их главной проблемой в Украине становится отсутствие документов, подтверждающих их личность. Не имея возможности их оформить, ромы де-факто оказались в положении лиц без гражданства. А это автоматически превращает их в объект косвенной дискриминации.

Одна из острейших проблем «переселенцев» – это прекращение выплат пенсий и социальных пособий на неподконтрольных территориях, а также пробелы в финансировании медицинских и образовательных учреждений. Эти явления также приводят к косвенной дискриминации (UPO 2015).

Согласно Роману Романову, директору программы «Верховенство права» Международного фонда «Возрождение», множество факторов дискриминации не учитываются законодательством Украины (Genderz 2013). Среди признаков, по которым, по его мнению, могут безнаказанно дискриминировать человека в Украине: расовая принадлежность, цвет кожи, национальная или этническая принадлежность, пол и гендерная идентичность, возраст, состояние здоровья (в частности, принадлежность к категории людей с ограниченными возможностями/инвалидов, ВИЧ-статус), гражданство (или его отсутствие), семейное положение, социальный статус, род занятий, имущественное положение, место жительства, отношение к религии, конфессиональная и деноминационная принадлежность (принадлежность к религиозным общинам и организациям), философские и политические убеждения, принадлежность к объединениям граждан, принадлежность к определенной

социальной группе, уровень образования, сексуальная ориентация, наличие судимости и опыт пребывания в местах лишения свободы, язык общения.

Конституционные основы принципа равенства и запрета дискриминации также заложены в статье 24 Конституции Украины, согласно которой «граждане имеют равные конституционные права и свободы и равны перед законом. Не может быть привилегий или ограничений по признакам расы, цвета кожи, политических, религиозных и других убеждений, пола, этнического и социального происхождения, имущественного состояния, местожительства, по языковым или другим признакам». Однако дискриминация по этническому, половому и другим признакам может проявляться и на менее формальном уровне. Мерилом дискриминации и индикатором того, как она осуществляется на неформальном уровне в различных сообществах, могут служить данные об уровне образования, занятости, представительстве в политических структурах, а также количественные показатели преступности и бедности (Lisnichka 2016).

Как пример можно еще раз рассмотреть неблагоприятные условия для развития ромского меньшинства, которые формируются через прямые и завуалированные дискриминационные действия в социальной, экономической, этнической и территориальной сферах. Эти действия мешают интеграции представителей ромской общины в украинское общество.

Усугубляет ситуацию то, что люди часто становятся жертвами множественной дискриминации, то есть несправедливого ограничения в правах сразу по нескольким признакам. Иностранное гражданство и юридический статус в Украине, состояние здоровья и цвет кожи, сексуальная ориентация: все эти аспекты могут привести к кумуляции дискриминационного эффекта.

Недостаточное понимание многосторонности дискриминации, форм и уровней ее проявления, осложняет антидискриминационные просветительские процессы. Одной просветительской работы недостаточно, чтобы внедрить терпимость и чувствительное отношение к дискриминации. Для соблюдения прав человека на всех уровнях общественной организации необходимо активное противодействие дискриминации, регулирование социального неравенства и оптимизация законодательства. Это взаимосвязанные процессы, хотя каждый из них характеризуется собственной динамикой, и в каждом случае необходима выработка особой программы действий – прежде всего, на политическом уровне.

Указание на дискриминацию часто вызывает отторжение и чувство стыда, воспринимается как «неуместное» и неприятное. Потребность в проработке этих тем часто проявляется в измененной или скрытой форме, например, в желании произвести положительное впечатление или упоре на быт: «У нас проблем нет» или «ну расскажите, как надо, только поскорее». В таких случаях бывает полезно дать группе почувствовать ответственность и задаться вопросом «что я могу для этого сделать?»

Посредством образовательных тренингов мы можем добиваться индивидуальных изменений и практических результатов. Критическому отношению к дискриминации можно научиться. Первый шаг – это осознание проблемы и готовность ставить под сомнение и менять собственные стандарты. Для того, чтобы объяснить другим, что такое дискриминация, необходимо признать все формы ее проявления в независимости от личных предпочтений или «слепых зон».

**Краткое описание
методических
подходов**

Подход против предвзятости (anti bias)

Подход против предвзятости (anti bias)²¹ был разработан в США в начале 1980-х Луизой Дерман-Спаркс и Кэрол Брансон-Филипс, в первую очередь для работы с детьми дошкольного и младшего школьного возраста. Они хотели превратить детские сады, школы и другие образовательные учреждения в пространства, где царит многообразие и взаимоуважение в независимости от происхождения, цвета кожи, социальной принадлежности и вероисповедания детей. В Германии этот подход активно применяется в области неформального демократического образования, например, в форме многодневных семинаров и мастер-классов с целью предотвращения предрассудков и дискриминации в детских садах, школах, молодежных центрах, а также других учреждениях²². Проект «Смена Перспективы Плюс» (Perspektivwechsel Plus) использует этот подход с 2005 года и обучает воспитателей, учителей, социальных работников, государственных служащих, полицейских для профилактики дискриминации, расизма и антисемитизма.

²¹ Описание подхода основывается на опыте проекта «Perspektivwechsel» («Смена перспективы»). Подход имеет открытый, инклюзивный характер; он интерпретируется и практикуется по-разному. Подробности (на нем. языке) – см. www.kinderwelten.de; www.anti-bias-werkstatt.de; www.olivertrisch.de; www.zwst-perspektivwechsel.de.

²² Стоит обратить внимание также на модельный проект «Perspektivwechsel – Bildungsinitiativen gegen Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit» («Смена перспективы – образовательные инициативы против антисемитизма и ксенофобии») в Тюрингии.

Подход против предвзятости помогает осознать проблему наличия дискриминации в обществе и обучает методам предотвращения дискриминационных практик посредством тренингов. «Этот подход стимулирует осознанное отношение к дискриминации и повышает восприимчивость к ней, борясь таким образом с предрассудками и социальным неравенством» (Trisch 2013, с. 9). Определение дискриминации при этом основано не столько на юридических аспектах, сколько на личном опыте. В рамках данного подхода могут равноправно рассматриваться все формы стигматизации/дискриминации. Специалисты (мультипликаторы) могут развить в себе более высокую чувствительность к несправедливости, научиться распознавать и по возможности прерывать дискриминирующие практики. В частности, подход применяется в школах, домах молодежи и других образовательных учреждениях, чтобы превратить их в пространства толерантности, где ценят культурное и социальное многообразие и принимают меры по предотвращению дискриминации.

Основные принципы подхода

1. Подход против предвзятости (anti bias) – это скорее позиция, чем каталог дидактических приемов против предрассудков и дискриминации. «Это означает в первую очередь осознание привычной «системы установок», багажа, который влияет на представления о своих и «чужих» и регулирует социальное поведение. Процесс познания никогда не заканчивается, так как подразумевает постоянный рост чувствительности к социальному неравенству и развитие критического мышления по отношению к несправедливости. Обучение такому подходу помогает отследить, обнаружить и обдумать собственную вовлеченность в дискриминацию. Оно заставляет постоянно задумываться о том, как избежать дискриминации в своей работе.

2. Предрассудки и дискриминация рассматриваются не как проблема отдельного человека, а как проблема в системе, которая внедряет установки поведения и воздействует на общество. Уровней воздействия при этом как минимум три: индивидуальный (межличностный), институциональный (межструктурный – например, законы и правила) и глобально-общественный (нормы, дискурсы). «Этот подход разительно отличается от других подходов, которые часто работают только на индивидуальном уровне и рассматривают дискриминацию как ошибочное поведение индивидуумов». (Trisch 2013, с. 47).

3. Подход против предвзятости признает потребность индивидуума в культурном самоопределении. В то же время он критически относится к популярному представлению о неизменности и «данности» культурных знаков отличия. Вместо этого за точку отсчета принимается право человека на самоопределение. Подход стремится к осознанию и деконструкции

доминантных представлений о «других» по линиям культурного/ национального разделения. Цель – перестать делить людей на группы и приписывать им качества, обусловленные их «культурой» или национальностью.

Не существует универсального определения всех иудеев, христиан или мусульман. Существуют люди, которые имеют право сами определять содержание этих понятий по отношению к себе.

Подход против предвзятости основан на открытом, динамичном, не привязанным к национальности понятии культуры и групповой принадлежности.

4. Понимание дискриминации определяется в рамках этого подхода не столько юридически, сколько на основе личного опыта меньшинств, которые ей подвергаются. Таким образом можно повлиять на «слепоту» большинства, которое не видит дискриминации, так как не является целью нападения. Субъективный опыт дискриминации определяет точку отсчета для анализа общественных силовых неравновесий между титульной нацией и меньшинствами. В работе с этим подходом уделяется внимание «пострадавшим», их опыт не подвергается сомнению или оценивающему сравнению. Подход против предвзятости исходит из того, что каждый человек может быть вовлечен в практики дискриминации и как субъект, и как объект (Schmidt 2009; Trisch 2013). Это называется *двойной перспективой* (т.е. перспективой дискриминируемого и дискриминирующего). Цель такого подхода – это не тиражирование понятия дискриминации, а попытка увидеть и услышать субъективный опыт дискриминируемых и критически взглянуть на дискриминирующие порядки и структуры.

5. В отличие от большинства других методов, подход против предвзятости задействует все виды дискриминации (например, прямую и косвенную) и все ее формы (например, расизм, антисемитизм, гомофобию и т.д.). Он обращает внимание на пересечения (интерсекциональность) разных дискриминационных практик и опытов. «В рамках подхода различные формы дискриминации рассматриваются как категории, влияющие на быт и жизнь всех людей, а также на общественные структуры» (Schmidt/Dietrich/Herdel 2009, с. 168; Trisch 2013, с. 46).

6. Некоторые из вышеописанных дискриминирующих практик очевидны и запрещены. Другие настолько глубоко усвоены (интернализированы), что практически не воспринимаются в качестве дискриминирующих. Именно поэтому тема интернализации играет центральную роль в рамках подхода против предвзятости. Анализ вовлеченности в дискриминирующие структуры включает в себя рассмотрение механизмов интернализации. Это помогает понять, как передаются нормы, предрассудки и соотношения сил из поколения в поколение – а также почему некоторые установки очень сложно изменить.

Диалогово-рефлексивный подход

Способность говорить о предрассудках и дискриминации – это совершенно не что-то само собой разумеющееся. Эти темы требуют готовности и открытости участников разговора. Цель диалогово-рефлексивного подхода²³ – помочь осознать, понять и перераспределить субъективные векторы восприятия и поведения. Этот подход был разработан Мариной Чернивски и тренерской командой проекта «Perspektivwechsel». Как и подход против предвзятости, он помогает задуматься о том, как под влиянием исторических и общественных предпосылок сложилась собственная система ценностей, конвенций и политических взглядов. Посредством многоступенчатого анализа подход помогает внимательно рассмотреть паттерны восприятия себя и «других» – и таким образом способствует осознанию социального неравенства и дискриминации.

Внимательное и бережное использование методов диалога и рефлексии может повысить мотивацию участников приблизиться к такой щекотливой, неприятной и табуированной теме, как дискриминация. Диалогово-рефлексивный подход может использоваться не только на семинарах, но и в рамках коучинга и консультаций в целях поддержки процессов изменения и профессионализации. Подход работает с личными историями участников тренингов и подчеркивает повсеместную связь индивидуума и общества. «Персонализированный подход разоблачает „расистов“, как будто расизм – это черта характера. Такой подход не способствует осознанию проблемы.

²³ Данный подход был разработан и теоретически обоснован Мариной Чернивски в рамках проекта «Perspektivwechsel» (Смена перспектив) под эгидой Центральной благотворительной организации евреев в Германии (ZWST) – в первую очередь для повышения чувствительности и наработки навыков сотрудниц и сотрудников школ, администраций и социальных служб, а также тренеров в области политического образования, предотвращения антисемитизма и антидискриминационной работы. Проект финансировался Федеральным министерством по делам семьи, пожилых людей, женщин и молодежи Германии (BMFSFJ) с 2007 по 2014 год.

Он вызывает защитные реакции у людей, которые сами не подвергаются дискриминации. Эти люди часто не замечают расизм – и реагируют искренним возмущением, когда их слова или действия критикуются как расистские» (Messerschmidt 2012, с. 15). Диалогово-рефлексивный подход стремится не разоблачить «неправильное» мышление, а рассмотреть мотивы, вызывающие и поддерживающие дискриминацию (см. Leiprecht 2012).

Инструментарий этого подхода все время пополняется, так как он ориентирован на развитие наряду с социальными потребностями и новыми веяниями.

Этот процесс может быть крайне эмоциональным, вызывать неуверенность и сопротивление. Диалогово-рефлексивный подход стремится создать ресурсное (усиливающие) пространство, в котором участники могут найти в себе силы приблизиться к этим темам и интегрировать их в свою биографию.

Готовность к саморефлексии, к временному выходу из зоны комфорта – это ключевой навык в работе с предрассудками и дискриминацией. В рамках данного подхода «учиться» – не значит просто «усваивать знания». Здесь важен эмоциональный аспект. Но эмоции редко подлежат прямому воздействию, их трудно тематизировать в педагогических процессах.

Глубокий процесс познания:

- с высокой вероятностью начинается тогда, когда его объект кажется важным и эмоционально доступным. В то же время процессы познания, по определению влекущие за собой пересмотр собственных взглядов, могут вызывать чувство угрозы, тем самым провоцируя защитные реакции.
- основывается на саморефлексии и потому часто упирается в эмоциональные преграды. Когда адресаты не готовы к пересмотру привычных взглядов, перевешивает отторжение и включается механизм самозащиты.

Диалогово-рефлексивный подход

1. повышает компетентность в обращении с конфликтами и дискриминацией как в частной жизни, так и в профессиональной деятельности;
2. ориентируется на процесс, а также и на социальный опыт и эмоциональный фон участников; вызывает глубокую рефлексия и возникновение нормализации неприязни (к группам);
3. создает безопасное пространство для диалога на неприятные и щекотливые темы – например, о том, как представления о группах могут влиять на поведение людей, отрицающих наличие дискриминации;
4. придает большое значение идентичности, биографии, семейной истории, наследию предыдущих поколений, работе над защитными реакциями и сопротивлением при проработке эмоционально напряженных тем;
5. способствует междисциплинарному анализу социальных и политических конфликтов; помогает рассмотреть исторические и социальные формы напряженности, враждебности и неприязни, а также причины возникновения конфликтов между группами; указывает на возможности трансформации и преодоления дискриминации и конфликтов.

Модель диалогово-рефлексивного подхода²⁴



²⁴ Chernivsky, Marina, Praxiswelten (Миры практического опыта), 2014

Экскурс: Антидискриминационная работа в Германии

Антидискриминационная работа в Германии много лет была направлена на общественное большинство и проводилась акторами, не принадлежащими к меньшинствам. В последние годы ситуация меняется, в т.ч. благодаря социально-политической активности меньшинств и гражданского общества. В Украине многие активистки, активисты и борцы за права человека только начинают этот путь. Необходимо научиться понимать причины конфликтов и ущемления прав граждан вне зависимости от их вероисповедания, происхождения, статуса, пола, состояния здоровья, политических взглядов и т.д. Согласно подходу против предвзятости, все люди в какой-то степени являются и субъектами, и объектами дискриминации. В то же время некоторые формы дискриминации особенно явно выражены в определенных регионах страны или действуют сильнее других. Следует различать тяжелые формы принятой обществом дискриминационной практики, длящиеся десятилетиями – и отдельные случаи социального изолирования. В то же время выявление и контрастирование этих различий несет в себе опасность иерархизации и сравнительной оценки разных форм дискриминации.

В конфликтных регионах люди часто оказываются под двойной нагрузкой, выступая как объекты дискриминации и в то же время явно и определенно практикуя и вызывая дискриминацию других.

На этом фоне **эмансипирующий подход** («empowerment») строит мосты и повышает активность групп, которые потенциально подвергаются дискриминации: речь идет о повышении автономности, усилении влияния и расширении

возможностей участия в общественной и политической жизни, а также о реализации равноправия и признания маргинализированных групп (см. Chernivsky 2017, с. 52–53).

Таким образом, «empowerment» (усиление влияния, расширение возможностей) укрепляет меньшинство, а также указывает большинству на асимметрию власти, влияния, доступа к ресурсами на дискриминацию. «Empowerment» стремится сбалансировать распределение сил и возможностей влияния маргинализированных групп, но при этом им не отводится коллективная роль «жертвы». Этот подход «предоставляет индивидууму или систематически дискриминируемой группе безопасное пространство для работы над расширением своей индивидуальной и коллективной дееспособности, самоопределения и участия в общественной жизни» (Chernivsky 2017).

Стремиться к чувствительному отношению к дискриминации – значит услышать маргинализированные голоса, увидеть, как выглядит дискриминация из перспективы меньшинств. Только так общественное большинство может пересмотреть свои позиции и обнаружить свое соучастие в различных формах и уровнях дискриминации.



**Образовательная
программа
«Стратегии по
предотвращению
и преодолению
дискриминации,
вызванной военным
конфликтом»
из перспективы
участвующих
и тренера – основы и
динамика**

1. Тематические связи как основа образовательной программы

(Участница) «Когда я проходила этот тренинг, был пятнадцатый год, прошла мощная волна переселения. И я видела проблему, в данном случае, дискриминацию именно переселенцев из Украины. Сказать, что эта проблема меня остро коснулась, не могу, но у меня очень много знакомых оказались в центральной Украине, и поэтому я стала об этом задумываться»²⁵.

(Чернивски) «Мы по-разному относимся к обсуждаемым темам; наши биографии заставляют нас по-разному смотреть на одни и те же проблемы. Наш опыт влияет на все связи в группе; обсуждая тему вместе, мы создаем новые связи. Возникает еще один уровень отношений: мы сами и другие члены группы. Это влияет на то, как мы видим себя и тему, которую вместе обсуждаем».

²⁵ Цитаты в описании этого и всех последующих упражнений являются комментариями участников программы «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом», проведенной с июля 2015 года по декабрь 2017 года в рамках международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе», 2015–2016 и 2016–2019 гг. (Kriegsfolgen 2017b).

(Участница) «Я выросла в семье, где было „нетрадиционное“ вероисповедание, и я всегда ощущала на себе это – то есть все либо православные, либо атеисты, и это норма. Норма быть либо православным, либо атеистом. А если у тебя другое вероисповедание, то ты уже какой-то странный, сектант или еще что-то. И поэтому для меня лично это откликалось внутри».

(Чернивски) «Наш подход создает в группе эффект зеркала; лучше всего он работает, когда людям близки затронутые темы. Взаимоотношения участников – одна из основ диалоговых тренингов. Чтобы открыто говорить о внутренних противоречиях и противостоять внутренним блокам, необходимы доверительные, надежные отношения в группе.

Наша роль – консультировать и модерировать процесс²⁶. Мы приветствуем конфликты как отражение реальной жизни в пространстве тренинга, как возможность тренировки диалогового метода. Мы осознаем, что участницы и участники наших тренингов – это действующие и меняющие окружающий мир люди со своими уникальными историями, эксперты, носители опыта, внимательные наблюдатели общественных реалий. Мы приглашаем их задавать вопросы: Что мы (не) видим? Как мы видим себя и других? Как это влияет на нас? Что мы можем изменить? Какие коалиции и союзы нам могут помочь?».

²⁶ Модерировать – организовывать процесс коммуникации при обсуждении или решении задач (проблем) в группе, помогая участникам достичь необходимого результата.

(Участница) «Я помню, как мы ходили со стаканами с водой и старались не расплескать, смотря друг другу в глаза. Мне казалось странным все, что мы делали, в каком темпе это делалось; мне это тяжело давалось, но я открытый человек к новому. Я осталась, потому что зацепило».

(Чернивски) «Если нам удастся помочь участвующим почувствовать уверенность в том, что они делают, увидеть возможности реальных изменений, мотивация к критическому пересмотру собственных установок, взглядов и практик может заметно возрасти. Важный шаг в этом направлении – научиться ценить свои продвижения и перестать думать только о недостатках».

(Участница) «На тот момент я не задумывалась о какой-либо дискриминации за исключением таких ярких примеров, как дискриминация ромов: в школе ромская девочка сидела со мной за партой, и с ней больше никто не хотел сидеть. Наверное, я пришла за рецептом: я думала, что я приеду, и мне расскажут, что такое дискриминация. И как правильно поступить – нужно сделать вот так, и поступать вот таким образом. Поэтому на начальном этапе было не очень понятно, как заходить в этот тренинг».

2. Контакт и связи в группе

(Участница) «Я ожидала, что нам расскажут, как учить, и мы пойдем везде – в школы пойдем, в милицию пойдем. Будем везде рассказывать, что происходит насилие над женщинами и другими людьми, и как это все неправильно. Ну что нельзя чернокожих „неграми“ называть, а ром – „цыганами“, ну и все прочее. Я думала: сейчас мне расскажут, как это сделать, и я просто пойду и научу».

(Чернивски) «Темы, которыми мы занимаемся, щекотливы и болезненны для участвующих: но как раз эта реакция и говорит об огромной важности этих тем. Много времени уходит на становление надежных отношений внутри группы. С самого начала происходит важный процесс знакомства, подготовки к тому, чтобы учиться вместе и друг у друга. А учиться можно только, преодолев (хотя бы частично) страхи и отчуждение. Только так тренинг может стать пространством для открытого разговора, где все могут говорить и быть услышаны».

(Участница) «Мне показалось, что мы так долго знакомились – а сейчас, после всего, что мы прошли, я думаю, что так и надо было. Мы на тарелочках друг друга рисовали: делились по двое, и надо было описать и нарисовать партнера».

(Черниwski) «Диалоговый подход подразумевает равноправие перспектив и личных историй. Точки зрения не оспариваются, не оцениваются, а равноправно сосуществуют. Контрастирование различных перспектив происходит в рамках отведенных для этого диалоговых дискуссий. Мы создаем пространство для рассказа о себе, активного слушания и обмена опытом. Чтобы создать доверительную атмосферу, важно искать индивидуальные подходы, учитывающие потребности всей группы. В рамках тренинга создается пространство для обсуждения тем, которые касаются всех и тесно связаны с историями, привнесенными участниками. Наши диалоги – это, в первую очередь, взгляд внутрь, разговор с собой, и только затем с группой».

3. Формат образовательной программы

(Участница) «Для меня произошло усложнение всего этого процесса. Я сегодня гораздо сложнее вижу эту тему. Теперь я знаю: нет никакого конкретного механизма, есть методы, которые мы использовали – учились использовать – в нашей работе. Но достучаться до людей и преодолеть исторически сложившийся багаж стереотипов – это очень большая работа. И мы – как маленькие песчинки в огромной пустыне, как-то так я себя чувствую. Но не без надежды, что один в поле все равно воин».

(Черниwski) «Формат тренинга ориентирован на саморефлексию. Тренинг строится вокруг идентичности, политических и социальных реалий, противоречий, конфликтов, а также борьбы за язык, принадлежность и признание. Взаимодействие участников осуществляется посредством методов, которые направлены на реализацию данных целей».

(Участница) «Постепенно приходило ощущение, что действительно я многих вещей не вижу. Я не видела дискриминации, которая меня не касалась; я вообще о ней не задумывалась. Это был наш первый тренинг. Когда мы делились на группы и делали упражнение, меня поразило осознание, к каким группам я себя причисляю, и к каким группам меня причисляют другие. Мне понравилось, что у нас была очень доверительная обстановка. Я была в группе с двумя парнями: Денис, Алексей и я. И так они интересно рассказывали, так четко многие вещи подметили. Меня удивило, как ребята о себе смело говорили. И поразило, что наша жизнь так пронизана дискриминацией, что мы так многого не видим. Что-то нужно с этим делать, куда-то дальше двигаться».

(Чернивски) «Центральную роль на тренинге играло желание понять свое отношение к прошлому и влияние прошлого на настоящее. Прошлое очень часто является причиной современных конфликтов».

(Участница) «Тарелки запомнились. Я описывала К., она повернулась и говорит: а откуда ты обо мне столько знаешь? Я описала, какая у нее семья, чем она занимается. Я говорю: я не знаю, я на тебя глянула, и у меня сложилось вот такое вот ощущение. Вот это запомнилось. Вели жаркие дискуссии по поводу языка – такая непримиримость сторон, сразу конфликт. Вот одна сторона, вот вторая, вот спор, а ты сидишь, и у тебя потихонечку происходит озарение: ведь действительно две совершенно противоположные точки зрения основаны на личном опыте, который ты совершенно не видишь. Потому что каждый имел свой жизненный опыт, и как бы исторический тоже. И плюс ситуация, которая на тот момент сложилась в Украине, то есть война. Пошел какой-то перекосяк: то есть если взять этот же разговор в две тысячи двенадцатом-тринадцатом – довоенном году – то я думаю, что не была бы такая жаркая дискуссия, такая поляризация этих точек зрения. А в связи с военными действиями произошел реальный раскол общества. Каждый старался своего оппонента убедить или обвинить, доказать, что он не прав. Я на сегодняшний день вижу это именно так: именно война так все это обострила».

(Чернивски) «Несущие элементы тренинга – это групповой анализ взаимодействия, отношений, ресурсов, опыта, ноу-хау и потенциалов конкретной группы участников».

4. Самоанализ в группе

(Участница) «Для меня все было интересно, завораживал подход. Наверное, сказался стереотип, что нет пророка в своем отечестве – казалось, люди из-за рубежа больше знают и сейчас нам расскажут какой-то такой секрет. Ну это такое первое впечатление. А потом люди начинают говорить, ты понимаешь, что тебе еще надо карабкаться и карабкаться, чтобы получить эти знания. То есть не было разочарования, как бывает – мне ни разу не дали понять, что я чего-то не знаю. Есть такое у некоторых тренеров, и это не очень приятно. Но не здесь. На этом тренинге у меня было желание узнать себя. Интересно было даже просто вас увидеть, и тем более услышать».

(Чернивски) «Процессуальный характер тренинга и концентрация на личном опыте необходимы, чтобы развить интеллектуальный и эмоциональный доступ к сложным, многослойным темам. Соответствие личных потребностей участвующих и темы мероприятия – важнейшее условие разработки и проведения семинара. Нарративный (диалоговый) подход позволяет построить мосты между старыми/полузабытыми и новыми знаниями. Благодаря этому участвующим удавалось встраивать в свою картину мира открытия – в том числе и те, что ее меняют. Индивидуально-биографическая вовлеченность часто связана с политическими и теоретическими дискурсами на тему дискриминации.

Метод *транзакционного анализа*²⁷ позволяет участвующим увидеть себя через других, отобразиться в зеркале группы, услышать и выдержать противоположные суждения – и возможно, изменить свой устоявшийся нарратив. Работа в группе строится вокруг совместного процесса и опыта каждого участника в отдельности. Резонанс и взаимодействие внутри группы – это важнейшие ресурсы, влияющие на разработку и проведение тренинга».

(Участница) «Да, я осознала, что я дискриминатор, хотя я себя раньше такой не считала никогда. Я поняла, что да, это есть во мне – в первый раз. Раньше я считала, что я абсолютно права по всем вопросам. Я думала, что я толерантна ко всем людям, понимаю их и никого не дискриминирую. Мне хотелось только обучиться методикам, чтобы достучаться до других. Я обрадовалась, что я прошла – но еще больше обрадовалась, когда увидела твой подход. Я с две тысячи первого года участвую в разных психологических группах. Я ждала везде рефлексии, проживания через себя – и нигде этого не было. Везде теория, какие-то упражнения, чаще всего без обсуждения после этих упражнений: зачем мы их провели, что, как... Это был первый тренинг, когда люди открыто говорили: „Мы не понимаем“. Я думала: „Ого, это же то, что надо, вот оно!“. Это двигало меня все четыре тренинга; вот почему я приезжала».

²⁷ Транзакционный анализ использует взаимодействие для развития рефлексии о себе и своем восприятии реальности. Психологическая теория личности и группового резонанса, на которой основан этот метод, была разработана в середине двадцатого века американским психиатром Эриком Берне (1910–1970). Транзакционный анализ стремится предоставить концепты и вопросы, помогающие людям осознавать, анализировать и менять свое восприятие реальности.

(Чернивски) «Тренинг – это не передача знаний, а процесс познания. Деконструкция исторически сложившихся представлений – это многоступенчатый процесс, и браться за него надо с большой осторожностью».

(Участница) «Меня зацепило, что я не все понимаю. Например, когда ты начала нам говорить о том, что высказывания людей – это не просто слова, которые можно пропустить мимо ушей, что за ними стоит отношение, опыт, общественное мнение, такие тонкие нотки, которые человек носит в себе. Меня это зацепило, потому что я раньше не обращала на это внимания. Я поняла, что я тоже так думаю, у меня тоже есть такие нотки, и я их не отслеживаю и не замечаю. То есть раньше не отслеживала и не замечала, я сейчас постоянно замечаю, если думаю как-то стереотипно».

(Чернивски) «Упражнения и методы саморефлексии открывают нарративы, которые порождают новые вопросы и показывают рутинность мышления и влияние шаблонов. При этом анализ идет на разных уровнях – рефлексия личного опыта, практический анализ навыков и стилей работы, глубинное рассмотрение социальных и исторических фреймов»²⁸.

²⁸ См. модель «Треугольник», с. 96

5. Анализ общества

(Участница) «Я видела, что общество дискриминирует, но события войны я во многом не понимала. У нас были тогда дебаты об украинском языке. Я сама думаю и говорю на русском языке, по первому образованию я филолог. И я вначале не понимала то, что вы пытались показать: что каждый имеет право выбирать, говорить ему или нет, и на каком языке. Пришло понимание того, что патриотизм – это может быть хорошо, но и опасно, что это не даёт многообразию отобразиться».

(Участница) «Сейчас я смотрю по-другому благодаря тренингу. Раньше я этого не видела; я думала, вот это хорошо, это путь в светлое будущее, а теперь многие вещи меня ранят. Я вижу радикальные взгляды. „Померти готові за Україну.“ Если надо прийти нарядным – носят вышиванки, на первое сентября – вышиванки. Украинские символы от этого – ну, скажем, портятся; на украинском языке „плюндрується“. Наша культура идет не в то русло; те же вышиванки хороши, где уместны, но сделать их униформой – мне кажется, что это путь в никуда».

(Участница) «Мы видим вот эти лозунги – „Смерть врагам“, „Кто готов умереть за Украину“. „Почему ты разговариваешь по-русски, розмовляєш російською мовою, це що це таке?“ В классе много переселенцев, есть русскоговорящие дети, есть мальчик, у которого мама из Украины, а папа скорее всего из Арабских Эмиратов, и он умеет говорить только на русском. И еще у него смуглая кожа, темный цвет волос. И вот учительница ему „Ти навчаєшся в українській школі, як це ти“. В первом классе – и нет понимания, что не надо так разговаривать с ребенком. Если тебе важен украинский язык – ну развивай его, помоги ему освоить».

(Участница) «И у меня были конфликты даже с сестрой: ее муж военный, они в России живут, и вот у нас были такие стычки, разделение на „вы“ и „мы“, „свой-чужой“. А потом благодаря тренингам я поняла, что и тут, и там есть хорошие люди, и есть плохие. Перестала делить. И с сестрой у нас наладилось. Теперь мое внимание сосредоточено на людях, которые живут здесь, что они делают для того, чтобы страна была другой, для разрешения конфликта. Интересно, что столько русских стоит с нами плечом к плечу. Они воюют за Украину – а о них такое говорят. Если мы определяем себя по этносу, как украинский народ, мы исключаем всех граждан Украины, которые этнически не украинцы. Это проявляется в языке, песнях, ругательствах».

(Участница) «Получается, что мы определяем врагов по их происхождению. Упражнение „Образ друга/врага“ открыло мне глаза. Мы начинаем определять врагов по формальному принципу, хочешь ты этого или нет. Получается, русские – значит, плохие; даже те, кто живут здесь. Или, наоборот, украинцы, смотря с какой колокольни смотреть. И вот обижают детей русскоязычных переселенцев, или в русских кругах относятся к украиноязычным детям с предубеждением».

(Черниwski) «Все наши выводы связаны с нашим личным багажом. Но мы можем отобразить наше видение, не ставя под сомнение видение других. Перспективы, позиции и опыт, озвучиваемые в группе, всегда вплетены в общественный дискурс. Они взаимодействуют, в них есть слепые пятна. Мы не всегда можем понять опыт других. Возникают индивидуальные – иногда противоречащие друг другу – взгляды на предрассудки и дискриминацию. Особенно противоречивы взгляды на политические и социальные события. Тренинг – это попытка связать личное с коллективным и обосновать необходимость *критического анализа*. Цели такого тренинга – учиться видеть, понимать и действовать»²⁹.

²⁹ См. «Ступенчатая модель», с. 99.

6. Сопротивление

(Черниwski) «Указания на дискриминацию часто вызывают чувство стыда и потому воспринимается в штыки: срабатывает защитная реакция и включается механизм сопротивления – вплоть до попытки обвинить тех, кого мы считаем виновниками нашего состояния (victim blaming). Потом эти темы легко затмеваются бытом и выпадают из поля зрения».

(Участница) «Я на самом деле не согласна с тем, что люди ответственны за то, что происходит, поверь мне. Это все правительство, это чьи-то деньги, это олигархи, передел собственности, власти. Люди просто жертвы, можешь даже фамилию мою написать».

(Черниwski) «Ответственность за наши мысли и действия лежит на нас. Важно работать с этими защитными реакциями, выявлять причины сопротивления и переноса. Сопротивление часто проявляется в скрытой форме, например, как приуменьшение проблемы или нежелание провести проблему через себя: „У нас проблем нет“ или „ну расскажите, как надо, только поскорее“. В таких случаях бывает полезно дать группе почувствовать ответственность и задаться вопросом „Что я могу для этого сделать?“. Готовность видеть и говорить – одна из целей тренинга».

(Участница) «Есть ответственность научить политическому мышлению людей. Делая то, что вы делаете, вы можете изменить мир. У каждого есть ответственность за себя. И с себя надо начинать. Вот в этом году я поняла высказывание, что каждый народ живет так, как того заслуживает. Как это так, не может такого быть? Но вот: на данном этапе развития народ заслуживает такой жизни. Потому что выходить и кричать „Смерть врагам“ – это низко. Ну и правительство повлияло на это все страшно. И когда это закончится...»

(Черниwski) «В Германии анализ дискриминации – особенно антисемитизма – натывается как минимум на две пост-националистские стратегии сопротивления. Во-первых, люди склонны считать, что антисемитизм неактуален, что это часть преодоленного прошлого. Во-вторых, часто говорят, что если дискриминация по происхождению и религии вообще существует в современной Германии, то это маргинальные явления, свойственные только экстремистам. В Украине также есть свои проблемы, которые часто отрицаются, так как признавать их болезненно. Сейчас актуальны темы этнической и национальной принадлежности, языковой политики, дискриминации религиозных меньшинств и внутренней миграции. Вне зависимости от основной темы тренинга этим вопросам нужно уделить время и внимание. Очень полезно работать с (защитными) реакциями участников, а не идти *против* них».

(Участница) «Да, я до сих пор думаю стереотипно. Мне иногда не хочется сопротивляться. Например, мне кажется, что индусы или арабы почему-то не такие, как мы. И я не знаю, почему я так думаю. На первом семинаре мы говорили, что нельзя сказать, „все они такие“, что всегда может быть по-другому. Это ты нам сказала, и у меня это осталось, как напоминание. Сначала не хотелось это принимать. Был какой-то прямо бой с вами в голове. Это очень сильно все в подсознании откладывается, остается внутри и влияет».

(Черниwski) «Новые знания вызывают желание измениться и расшатывают привычные порядки. Диалоговые тренинги создают пространства, в которых можно работать над изменением своих установок без страха потери привычных фреймов. Поддержка группы – это инструмент усиления (empowerment). Важно не забывать давать участникам почувствовать свой вклад в общий процесс».

(Участница) «Почему я осталась, несмотря на свое сопротивление таким дискуссиям? Я осталась, потому что мне понравилось, что понимание происходит через себя. Через себя можно познать то, что куча всяких бумажек и теорий не объяснит. На каждом семинаре, на каждом тренинге, я находила что-то о себе: кто я такая, что я делаю. Мне очень помогало, понимание, что надо что-то изменить в собственном поведении, только тогда я смогу глубже понимать и буду знать, что делать. Из-за этого осталась. Ну и еще из-за карточек с монстриками и из-за танго».





Введение в методическую часть

Главные принципы подхода и тренинга против дискриминации

Упражнения, которые будут представлены в этой части, основываются на двух описанных выше подходах. Как подход против предвзятости, так и диалогово-рефлексивный подход относятся к области неформального образования. Этот вид образования представляет программы личностного, социального и политического продвижения для взрослых – тренеров, учителей, мультипликаторов – созданные для увеличения спектра навыков и знаний за пределами программ обучения в других (формальных) образовательных учреждениях.

Здесь представлен набор инструментов, которые могут поддержать тренеров в самостоятельной антидискриминационной работе со своими группами. Все представленные здесь инструменты использовались в образовательной программе «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом»³⁰ (Kriegsfolgen 2017b), проходившей с 07.2015 по 12.2017 г в рамках международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе»³¹ (2015-2016 гг. и 2016 -2019 гг.) Однако образовательная программа не было ограничена этими методами. Данное методическое пособие не претендует на полноту; мы предлагаем выборку упражнений для дальнейшего развития, адаптации и применения с различными группами.

³⁰ Cp. <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст>

³¹ Cp. <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru>

Добровольность
Особая среда
Обучение через опыт
Активное участие в процессе обучения
Целостный подход
Коммуникация на равных
Отсутствие внешней оценки
Ориентация на групповой процесс
Дидактический треугольник³²
Ступенчатая модель

³² Эта и «Ступенчатая» (Chernivsky, 2010) модели были разработаны в рамках проекта «Смена перспективы плюс»; она служит дидактической основой диалогово-рефлексивного подхода.

Модель треугольника³³



³³ Chernivsky, 2010

Реализация модулей тренинга основана на так называемом «дидактическом треугольнике» (Chernivsky 2010). Согласно этой модели все упражнения имеют когнитивную, эмоциональную и поведенческую ориентацию. «Анализ идет на разных уровнях – саморефлексия, практический анализ, анализ социально-политической ситуации» (Chernivsky/Friedrich/Scheuring 2014, с. 101). Группа служит при этом «эхокамерой», помогающей услышать и контрастировать множественные перспективы.

Главные задачи подхода и тренинга

Обучение мультипликаторов диалогово-рефлексивного подхода³⁴ призвано развить осознание проблемы дискриминации, а также критический анализ собственных возможностей (и их границ) в борьбе с дискриминацией. Конкретные цели тренинга – учиться видеть, понимать и действовать³⁵.

1) Восприятие: в рамках диалогово-рефлексивного подхода способность распознавать предрассудки и дискриминацию называется «способностью видеть»³⁶.

Увидеть несправедливость и дискриминацию – это **первая ступень**. На этом уровне можно попытаться осознать привычные (интернализированные) шаблоны восприятия, включая биографически обоснованные «слепые зоны». Наша личная история не может быть вынесена за рамки педагогического процесса. «Помимо наращивания специализированных навыков профессии, профессионалы должны быть готовы к анализу своей биографии, опыта, ценностей, установок и слепых зон. Биографическая рефлексия становится таким образом центральным элементом профессионализма». (Gramelt 2010, с. 38).

³⁴ Описание подхода см. с. 59.

³⁵ Ступенчатая модель была разработана Мариной Чернивски в рамках проекта «Perspektivwechsel Plus». См: Chernivsky (2010) и Chernivsky/Friedrich/Scheuring (2014).

³⁶ Ср. модуль обучения «Deutsche Soccer Liga» (организация, борющаяся за социальную справедливость в уличном футболе): Chernivsky/Bernuth (2016), в особенности с. 18.

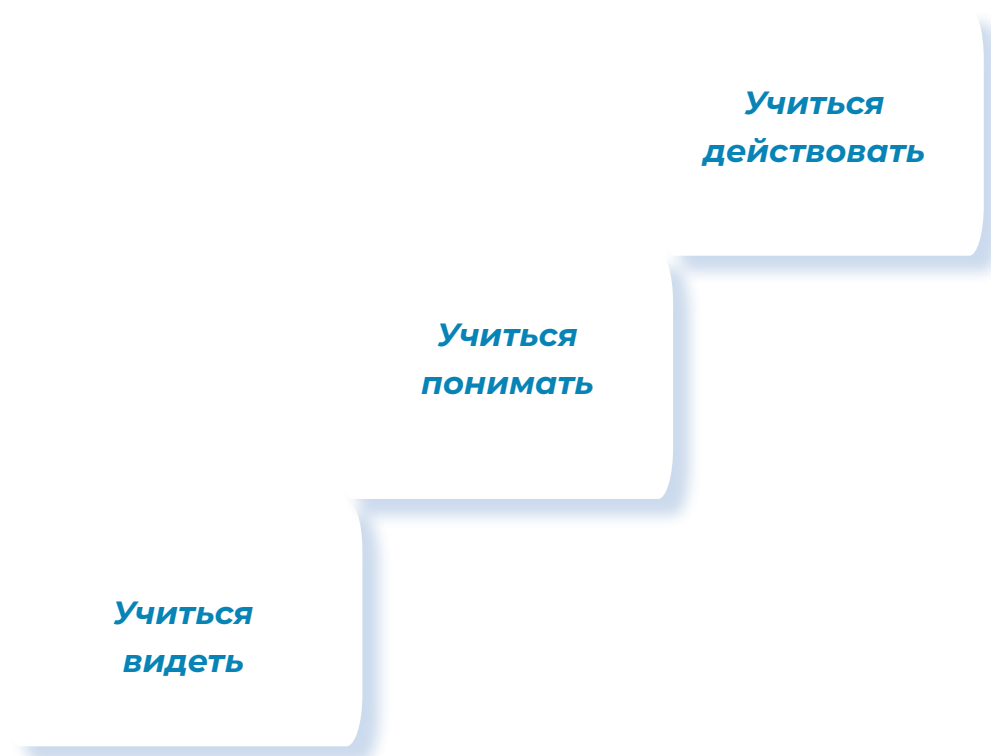
2) Анализ: в рамках диалогово-рефлексивного подхода «способностью анализировать» называется способность системно анализировать, и интерпретировать (понимать) ситуации, касающиеся предрассудков и дискриминации, а также предлагать возможности решения этих проблем.

Вторая ступень – это попытка системного анализа воспринимаемой дискриминации. На этом уровне можно пробовать проанализировать причины, условия и результаты дискриминации не только на субъективном уровне, но более глобально, в историческом, а также современном контексте. Тем не менее, помимо теоретической рефлексии, здесь все еще важно обращение к собственному опыту. Интуиция также играет важную роль в антидискриминационных педагогических процессах (см. Gramelt 2010). Критическая рефлексия условий, приводящих к дискриминации, может помочь увидеть субъективно воспринятую дискриминацию в контексте локальной общественной динамики и лучше понять причины и эффекты той или иной формы изолирования и несправедливости.

3) Действие: на базе диалогово-рефлексивного подхода «способностью действовать» обозначает эффективные стратегии предотвращения предрассудков и дискриминации, а также борьбы с ними – в частности, в отношении меньшинств, беженцев/переселенцев и других.

Третья ступень создает рамки для совместно разработанных действий. Педагогический профессионализм в профилактике дискриминации требует высокого уровня автономии и самостоятельности в принятии решений. Не существует всеобъемлющей техники или метода, который бы позволил разрешить все конфликты и избавиться от всех источников напряжения и амбивалентности (ср. K. Gramelt 2010, с. 37). Именно поэтому крайне действенный метод – исходить из опыта самоанализа, осознания своих установок, представлений, целей и потребностей.

Ступенчатая модель³⁷



³⁷ Chernivsky, 2010

Выборка целей тренинга против дискриминации для мультипликаторов

Что?

Помощь в осознании дискриминации и борьбе с ней

Как?

- Осознание идентичности и множественной принадлежности людей и групп
- Рефлексия собственных норм, ценностей, факторов влияния и процессов социализации

- Повышение чувствительности к предрассудкам и формам групповой неприязни в прошлом и настоящем
- Идентификация неравновесий, а также прямой и косвенной дискриминации в обществе и собственной работе
- Мультиперспективный анализ дискриминации вне собственного жизненного опыта
- Оpozнание различных форм дискриминации на личном, структурном и общественном уровне
- Анализ доминантных (титulyных) фреймов, влияющих на наше восприятие «своих» и «чужих», «правильного» и «неправильного»
- Тренировка чувствительных к дискриминации форм коммуникации и поведения – изменение привычных, рутинных форм и методов работы над этими темами
- Развитие собственных идей и проектов в области антидискриминационного образования

10 принципов антидискриминационного сознания

1. Признание многообразия как принцип гражданского общества
2. Осознание привилегий/преимуществ тех, чей голос слышнее
3. Четкие политические позиции – выявление и осуждение всех форм дискриминации
4. Проработка своего личного, социального и исторического опыта
5. Рассмотрение предрассудков/дискриминации как структурного феномена/ часть коллективного сознания

6. Критическое внимание к взглядам/позициям большинства по отношению к меньшинству
7. Безусловное признание дискриминационного опыта «других»
8. Осознание многообразия форм дискриминации – от косвенных и невидимых до открытых форм насилия
9. Идентификация предрассудков и дискриминации в себе, в своем окружении/работе
10. Готовность к расширению горизонтов и наращиванию навыков

Дидактическая модель построения тренинга против дискриминации

Дидактические фазы антидискриминационного тренинга могут выглядеть по-разному. Диалогово-рефлексивный подход ориентируется на личный опыт, процесс в группе и диалог. Первым шагом при этом всегда становится преодоление эмоциональной и социальной дистанции, а также работа над своим отношением к теме. Тренинг всегда основывается на продуманной концепции, но в то же время следует за динамикой группы, раскрывает ее конкретные потребности и меняется в связи с ними.

Нижеперечисленные дидактические фазы служат лишь для навигации при моделировании тренингов. Тренеры должны помнить, что фазы взаимосвязаны и могут меняться местами в связи с групповой динамикой. Каждый тренинг индивидуален, тесно связан с группой, временными рамками, местом действия и задачами. Несмотря на необходимость видоизменять архитектуру семинара важно сохранить в фокусе основную тему и обращение к личному опыту участников. Для реализации могут применяться разные дидактические модели. Нижеследующие предложения обрисовывают возможности; им не следует слепо следовать. Задача самоанализа находится на пересечении всех фаз и объединяет их.

Эта модель – один из основных дидактических принципов проведения диалогово-рефлексивных семинаров

1.

Ориентация, преодоление дистанции

**Вход в тему и становление группы*

Эта фаза знаменует собой не только начало совместного обучения, но и развитие группы как нового единства. Группа играет ключевую роль в диалогово-рефлексивном подходе. Первый диалог между участницами и участниками – об их ожиданиях и представлениях, открытых вопросах и потребностях, исходных позициях – так же важен, как и представление руководства семинара или проекта. Эта фаза требует особенно бережного обращения, потому что приближение группы к вопросам тренинга и развитие системы взаимоотношений только начинается. Индивидуальные представления участников пересекаются, создавая уникальную эхокамеру диалога и взаимодействия. Здесь важно создать безопасное пространство, равно доступное для всех. В этих рамках происходит первое ознакомление с темами семинара, первое осторожное прикосновение к, возможно, болезненным вопросам. Методически эта вводная фаза может оформляться по-разному. Могут использоваться различные групповые упражнения, стремящиеся установить связи и сблизить участников. Этой цели могут служить не только задания на знакомство, но и первые тематические введения.

2.

Сенсибилизация

**Создание чувствительного отношения к теме*

В этих рамках участницы и участники получают возможность открыто подойти к вопросам семинара. Упражнения по сенсибилизации соотносят эти темы с перспективами и потребностями группы. Участники рефлектируют их из собственной перспективы и находят в них себя. В этих рамках есть место размышлению и об амбивалентных аспектах, и о положительном опыте. Разработка общего языка тренинга – также часть этой фазы. У многих из этих задач «сквозные функции»; тем не менее, они обладают собственной дидактической драматургией. Фаза сенсибилизации мотивирует к обсуждению вопросов и позиций, которые могут отличаться от собственных. Методически и эта фаза может быть оформлена при помощи различных упражнений на групповую динамику.

3.

Углубление

**Усиление связи, тематическое углубление*

Фаза тематического углубления естественно вытекает из фазы сенсибилизации, предоставляя более детальную картину и создавая связи между различными перспективами. Предлагаемые здесь методы активизируют самоанализ и (сильнее, чем в других фазах) связывают его с когнитивной рефлексией на более глобальном уровне. Здесь используются подходы, служащие объяснению, пониманию и упорядочиванию знаний. Как и самоанализ, тематическое углубление – всегда часть процесса обучения. Однако в рамках фазы «углубление» оно становится основной целью. Индивидуальный опыт соотносится с историческим контекстом и актуальными общественными тенденциями. Этот процесс часто вызывает сомнения в собственных взглядах; тренеру важно вовремя «подхватить» процесс, чтобы помочь максимально безболезненно встроить новые знания в личный опыт.

4.

Интеграция новых знаний

**Упорядочивание и перераспределение*

Фаза интеграции ориентируется на весь групповой процесс. Жизненный опыт, вовлеченность, социальные и политические реалии, позиции и перспективы участвующих – все это влияет на то, что происходит в группе; на то, как ведется диалог, и на то, насколько новые знания, порой расшатывающие привычную картину мира, способны в нее интегрироваться (встроиться). Чем меньше конфликт между новыми и старыми позициями, тем вероятнее успешная интеграция новых знаний в самосознание.

5.

Подведение итогов

**Обратная связь*

Финальное суммирование центральных аспектов – это необходимая составная часть каждой отдельной фазы и каждого метода на протяжении всего процесса тренинга. Качество семинаров тесно связано с тем, насколько успешно подводятся итоги, так как именно в этом процессе происходит контекстуализация личного опыта. Такие вопросы, как «Что я беру с собой?», «Что я оставляю здесь?» и «Что остается открытым?» поддерживают эту фазу и помогают попрощаться с группой.

Выборка упражнений и методических инструментов

УПРАЖНЕНИЕ: Светофор. Первые шаги

«Вначале мне все это было странно. Стулья кружком, столов нет, длинные разговоры. Только намного позже я поняла, почему этот формат был так важен. Он превратил нас в группу, помог преодолеть страх самопознания»³⁸.

(Участница образовательной программы)

Цели и содержание

Существует множество способов начать тренинг. Превращению незнакомых людей в единую группу помогает диалоговое пространство, открытие сближающих аспектов. Это наращивает эмоциональную связь с темой и готовность к обмену. В новом, пусть даже временном, коллективе, вести разговор можно только в комфортной и безопасной атмосфере. Из экономики места в данной публикации мы только выборочно представим несколько методов знакомства. Чтобы выбрать один из них, важно учитывать цели и возможности конкретного семинара. Метод «светофор», например, вызывает на разговор об ожиданиях, открытых вопросах и потребностях участниц и участников мероприятия.

³⁸ Все приведенные цитаты – это высказывания участников и участниц программы «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом» с 07.2015 по 12.2017 в рамках международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе», 2015-2016 гг. и 2016-2019 гг., <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/>.

Основные аспекты

Цели:

- Знакомство внутри группы
- Преодоление дистанции к теме и группе
- Рефлексия собственных ожиданий, их сверка с условиями и целями тренинга
- Формулировка (в т.ч. письменно) своих вопросов и потребностей
- Ознакомление с вопросами и ожиданиями других
- Усиление самовосприятия
- Приближение к темам тренинга: многообразие, иерархии, дискриминация

Шансы:

группа «раскрывается»

Риски:

методически сложные процессы вызывают/усиливают сопротивление группы

Продолжительность:

от 45 до 60 минут, в зависимости от размера группы и продолжительности семинара

Размер группы:

(в идеале) до 15 человек

Материалы:

список вопросов либо визуализация вопросов на флипчарте

Помещение:

достаточно места для движения

Описание метода

Этот метод служит знакомству, ознакомлению с ожиданиями и установлению устойчивого, ответственного отношения к вопросам тренинга. Неспешное, индивидуальное приближение к теме может укрепить отношения в группе и интерес к тренингу, способствуя диалоговому обучению. Кроме того, упражнение помогает сформулировать (и, возможно, пересмотреть) собственные открытые вопросы и ожидания.

Символ светофора выбран не случайно. Красный цвет – это стоп-сигнал, мы ждем и прислушиваемся к себе. В это время возникают новые связи, вопросы к себе, группе и руководству семинара. Зеленый – двигаемся дальше, видим новые ландшафты, новые пути. Желтый цвет – это переход между неподвижностью и движением. В отличие от настоящего светофора, здесь во многом зависит от нас, какой цвет включится после желтого. Здесь требуется уверенность в себе и решительность.

Последовательность элементов упражнения может меняться, но важно указать на этот образ и формулировать вопросы так, чтобы они соответствовали символу светофора и отражали философию тренинга.

Отдельные шаги

Группа приглашается к движению в помещении. Пока участники и участницы движутся в пространстве, модератор предлагает начать вступать в контакт: сперва при помощи взгляда, потом при помощи невербальных и, наконец, вербальных ответственных ритуалов. Затем можно снова сесть, и все представляются в не более чем трех предложениях, называя свое имя, занятие и организацию. Каждый из этих трех аспектов озвучивается коротким предложением от первого лица (от себя).

Затем группа получает задание «светофор».

Индивидуальная работа:

Следующие вопросы визуализируются и представляются. Они знаменуют начало семинара и позволяют детально осознать ожидания участвующих.

- Что я ассоциирую с темами «многообразие» и «дискриминация»? Как я соприкасаюсь с ними в быту, в обществе, в личной жизни, в СМИ? Пожалуйста, сделайте записи на зеленом листке.
- Какие вопросы возникают у меня в обращении с многообразием и дискриминацией в жизни и работе, чего я жду от тренинга? Пожалуйста, сделайте записи на красном листке.
- Какие источники и ресурсы я могу привнести в работу группы? Пожалуйста, сделайте записи на желтом листке.

Работа в подгруппах:

Участницы и участники собираются в подгруппы по 3-4 человека и общаются. Обменявшись впечатлениями о вопросах, пересечениях и ожиданиях, они разрабатывают общие выводы и подписывают карточки. Их можно затем представить и обсудить в полном составе.

Работа в полном составе:

Представляются красные, зеленые и желтые карточки. Модератор обращает внимание группы на общие черты и различия, а также на возможные отличия от целей и ориентации тренинга. В этих рамках можно кратко представить возможности, границы и основные черты тренинга.

УПРАЖНЕНИЕ: Кто участвует в семинаре? Ваза многообразия

«Язык, возраст, гендер, происхождение, религия, сексуальная ориентация, психическое здоровье... Где здесь проблема? Мы все разные, ну и что? Как все это связано с дискриминацией? Все эти вещи – это часть моего я или повод для дискриминации? Или и то, и другое? Что нормально, а что нет? Думаем ли мы все одинаково? Упражнение помогает приблизиться к этим вопросам и вводит в тему тренинга»³⁹.

(Участник образовательной программы)

Цели и содержание

Цель всякого антидискриминационного тренинга – прирост знаний и повышение антидискриминационного сознания участвующих. Каждая группа отражает общество – его конфликты, распределение власти, нормативные установки и культуру поведения. Разумеется, группа не будет точным отражением социума в миниатюре – отклонения неизбежны уже и потому, что только определенные акторы решают принять участие в таком тренинге. Вероятно, многообразие будет представлено в группе не так очевидно, как в обществе в целом. В том числе и поэтому необходимо пригласить группу задуматься о том, кто участвует в семинаре, какие

³⁹ Все приведенные цитаты – это высказывания участников и участниц программы «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом» с 07.2015 по 12.2017 в рамках международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе», 2015-2016 гг. и 2016-2019 гг., <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/>



Результаты групповой работы в рамках упражнения «Ваза многообразия»

Основные аспекты

Цели:

- Осознание многообразия группы как ценного ресурса
- Понимание и категоризация распределения сил в группе и обществе
- Поддержка самоосознания и критический пересмотр восприятия других
- Приближение к таким темам, как многообразие, иерархии, дискриминация

Шансы:

достигается базовое понимание темы. Бережное отношение к реалиям и ощущениям участвующих может помочь избежать рисков

Риски:

обсуждение темы многообразия может переживаться болезненно, усиливать/активировать опыт маргинализации и вызывать сопротивление в начале общего процесса

Продолжительность:

от 45 до 60 минут, в зависимости от размера группы и продолжительности семинара

Размер группы:

(в идеале) до 15 человек

Материалы:

список вопросов

Помещение:

достаточно места для движения и работы всех участвующих в подгруппах

идентичности и принадлежности играют здесь роль. Не менее важно обратить внимание на то, какой социальный опыт связан с этими принадлежностями. Весьма полезно собрать линии разделения и категории отличия – как в начале семинара, так и в рамках других упражнений. Данное упражнение позволяет приблизиться к ключевым концептам – определение и значение различий/ многообразия – а также стимулирует взаимопонимание внутри группы.

Описание метода

Первый шаг упражнения – это введение в правила игры. Второй шаг – несколько минут тихого размышления над вопросом «Кто еще участвует в семинаре? Какие представлены свойства и идентичности?» Третий шаг – участвующие распределяются на подгруппы по несколько человек, составляют собственные Вазы многообразия и обсуждают вопросы отношения к многообразию и иерархиям в обществе. При этом важно задействовать как можно больше представленных в группе аспектов различия: пол, возраст, происхождение, и т.д. Таким образом собираются «линии дифференциации» и присущие им асимметрии сил. Ключевой вопрос при этом: «Какие иерархии (и присущие им привилегии и ущемления интересов) связаны с этими различиями?» Четвертый шаг – обсуждение результатов всей группой. При этом делается попытка соотнести обнаруженные в группе неравновесия с обществом в целом, тематизируя актуальные линии конфликта в украинском обществе.

Обзор всех шагов упражнения:

- Самостоятельная работа на тему «линий дифференциации»
- Работа в подгруппах и создание общей «вазы многообразия» как иллюстрации асимметрии сил
- Обсуждение в полном составе терминов многообразия, различия (дифференциации) и асимметрии сил (власти)

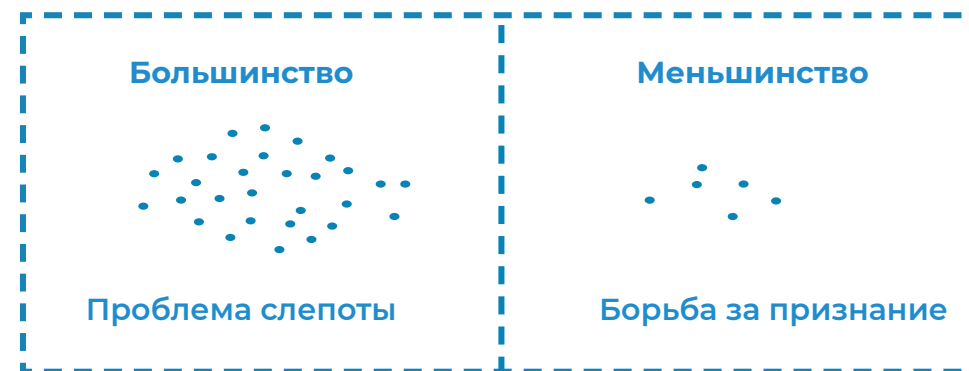
Для подведения итогов хорошо подходят следующие вопросы:

- Какие сведения и знания могут быть важны для проведения подобных разграничений?
- Какие исторические, социальные и политические факторы являются сегодня наиболее конфликтными?
- В каких сферах общества и для кого это особенно проявляется?

Обсуждение

Все группы многообразны – но это многообразие не всегда воспринимается положительно. Частично многообразие вовсе не проявляется, потому что различия воспринимаются как «постыдные» или умалчиваются из страха ущемления в правах. Частично мы не воспринимаем различия, потому что рассматриваем их как девиации, как что-то «ненормальное».

Кроме того, меньшинства обладают чувствительной (поколенческой) памятью и обычно сразу замечают дискриминацию. Люди, у которых нет такого опыта, часто игнорируют дискриминацию и слепы к перспективам меньшинств. Асимметрия сил возникает и тогда, когда один из собеседников хуже владеет используемым языком, не имеет гражданства или вынужден был покинуть место проживания из-за вооруженного конфликта.



Позиции большинства

- Усвоены как невидимые нормы
- Несут в себе социальные оценки, неравноправное, ущемляющее соотношение сил
- Проявляются в ощущении превосходства
- Воспринимаются как норма и поэтому не распознаются (вследствие односторонности, неравного распределения привилегий и власти, а также социальной иерархии)

Источник: Chernivsky 2015⁴⁰

⁴⁰ Материалы образовательной программы «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом» с 07.2015 по 12.2017 в рамках международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе» 2015–2016 гг. и 2016–2019 гг., <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/> (Kriegsfolgen 2017b).

Стереотипные реакции	
большинства	меньшинства
патернализм	инфантилизация
отвержение	потребность быть принятым
избегание контакта	стремление уединиться
умаление статуса	самоотрицание
чрезмерные сострадание	отказ нести ответственность за свои действия
двойные стандарты	повышенная чувствительность
приписывание вины	позиция самозащиты, самооправдания
этнизация	«само-этнизация»

УПРАЖНЕНИЕ: Контрольные вопросы – анализ учреждения на примере школы

«Мне стало ясно, что я как индивидуум только ограниченно могу повлиять на общественные процессы. Но, по крайней мере я должна видеть проблемы – например, чтобы обратить внимание директора нашей школы на то, где я вижу лакуны. Вопрос еще, прислушается ли она ко мне. Но начинать всегда приходится с малого»⁴¹.

(Участница образовательной программы)

Цели и содержание

Цель этого упражнения – оценка учреждения (например, своего места работы) касательно дискриминации и обращения с многообразием. Контрольный набор вопросов позволяет проанализировать отношение (в данном случае школы) к созданию условий для инклюзии. Мультиперспективность позволяет контрастировать дивергенцию (расхождения) в потребностях и проследить меньший доступ к ресурсам таким как видимость, признание, равноценное отношение, право на разность без страха перед насмешками, игнорированием или исключения.

⁴¹ Все приведенные цитаты – это высказывания участников и участниц программы «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом» с 07.2015 по 12.2017 в рамках международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе», 2015-2016 гг. и 2016-2019 гг., <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/>

Основные аспекты

Цели:

- Практическое и конкретное осознание многообразия; его анализ на примере школы или другой выбранной организации
- Обнаружение и озвучивание дискриминации
- Озвучивание шансов и препятствий предотвращения дискриминации
- Обсуждение политического самосознания и обращения с многообразием в обществе; тематизация дефицитов
- Развитие самовосприятия и способности к критике

Шансы:

это тематическое введение собирает и концентрирует ранее поднятые темы и «открытия», связывая их с последующими темами. Участвующие осознают, что и у них индивидуально есть возможность действовать. Эти возможности можно детально обсудить и конкретизировать

Риски:

важно задействовать в обсуждении политические реалии и самосознание гражданского общества, так как реальность и пространство для действия в школах сильно от них зависят. Некоторые вопросы в списке отражают идеал, который пока невозможно целиком претворить в жизнь

Продолжительность:

от 90 до 120 минут, в зависимости от размера группы и продолжительности семинара

Размер группы:

(в идеале) до 15 человек

Материалы:

список вопросов

Помещение:

стулья, расставленные по кругу; достаточно место для работы в подгруппах

Описание метода

Упражнение основано на списке вопросов, сопровождаемых инструкцией. Вопросы можно видоизменять и использовать частично – в зависимости от группы и семинара. Их цель – вызвать пересмотр привычной рабочей рутины; участвующие заглядывают вглубь знакомых организаций. Они обнаруживают дефициты и оценивают достижения, критически анализируют общественные концепты многообразия и принадлежности, дискриминации и защиты меньшинств. Сделанные выводы они переносят в контекст школы, вплетая свои личные истории в глобальный контекст и осознавая влияние политических и социальных иерархий на институт школы.

Обзор шагов:

- Введение в метод, возможность настроиться на процесс. Раздаются списки вопросов, предоставляется время для рефлексии в молчании.
- Работа над списками вопросов в подгруппах.
- Подведение итогов в полном составе на основе центральных результатов подгрупп.

Список вопросов

Перспектива школьниц и школьников

- 1.** Как учащиеся видят свою школу?
- 2.** Есть ли у них возможность быть собой/жить, не прячась? Ощущают ли они себя видимым элементом самоопределения школы? Считаются ли с ними?
- 3.** Какие отличия по вашему опыту и на ваш взгляд особенно маркированы? (пол, происхождение, язык, цвет кожи, религия, сексуальная ориентация, социальное положение...)
- 4.** В каких формах проявляется дискриминация? Как дети и подростки обходятся с ней?
- 5.** В какой форме учащиеся могут сообщить о своем опыте дискриминации? Насколько к ним прислушиваются? Как обходятся с сообщениями?

Перспектива преподавательниц и преподавателей

- 1.** Как преподавательский состав и дирекция видит свою школу касательно обращения с многообразием?
- 2.** Есть ли у них возможность быть собой/жить, не прячась?
- 3.** Какие отличия по вашему опыту и на ваш взгляд особенно маркированы как «отрицательные»? (пол, гендер, происхождение, сексуальная ориентация, язык, цвет кожи, религия, социальное положение...)
- 4.** Как сотрудницы и сотрудники школы говорят о дискриминации? Что остается за скобками? Что излишне подчеркивается? Как обсуждаются дети и подростки? Что умалчивается или излишне подчеркивается?
- 5.** Как именно преподавательский состав реагирует на проявления дискриминации? Какая помощь предлагается? Какие мероприятия проводятся, чтобы противостоять таким тенденциям?

Структура школы

1. Как выглядит школа из перспективы ученического и преподавательского состава? Как отражаются различные реальности разных людей и групп?
2. Как школа ведет себя в отношении многообразия и дискриминации? Какие языки принимаются во внимание? Как школа обращается с русским и украинским языками?
3. Насколько многообразен преподавательский и управляющий состав? Многообразие в принципе приветствуется? Какие категории осознанно исключаются?
4. Какие у родителей есть возможности активно участвовать в жизни школы?
5. Какие конкретно педагогические предложения существуют, например, для детей с особыми потребностями?

Условия/ Инструменты

1. Относятся ли эти темы к ключевым целям школы? Где еще они играют роль? Как учительский состав готовят к обращению с этими темами на уроке?
2. Насколько учебники и образовательные материалы ориентированы на различные культурные, религиозные, языковые и физические особенности учащихся? Все ли ученицы и ученики представлены в учебниках, на плакатах и т.д.?
3. Насколько помещения класса/школы соответствуют потребностям всех учащихся?
4. Какие методы используются для обсуждения многообразия ученического состава и общества?
5. Какие методы используются для обсуждения и анализа предрассудков, социального изолирования и дискриминации?

УПРАЖНЕНИЕ: Внутри и снаружи – значение памяти поколений, исторического и семейного опыта

«Я понимаю теперь, что мое прошлое не прошло. Советские слоганы продолжают жить и действовать во мне. И действительно, куда бы они могли деться? У нас ведь не было времени осознать произошедшие переломы. Нам приходилось просто жить дальше, как можем. Сейчас конфликт воспламеняется именно там, где тогда не был проработан»⁴².

(Участница образовательной программы)

Цели и содержание

Восприятие настоящего часто обусловлено прошлым. Мы его сами не пережили, но оно влияет на нас. История оказывает влияние как на позиционирование отдельных людей, так и на идентичность современного общества. История в этом смысле — воплощение тесной связи поколений: воспоминаний прошлого, толкований настоящего и видение будущего.

Семейная память – это важная точка отсчета, решительно влияющая на наше восприятие, ожидания, нормы и ценности. Травматические исторические события оставляют свои следы в памяти потомков. Кто получает эти «посылы»?

⁴² Все приведенные цитаты – это высказывания участников и участниц программы «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом» с 07.2015 по 12.2017 в рамках международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе», 2015-2016 гг. и 2016-2019 гг., <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/>

Какие эмоции, предрассудки, конфликты передаются следующим поколениям, и какое влияние имеет это наследие на наши представления о «другом» или «чуждом»? Феномен социальной и межпоколенческой передачи имеет прямое значение для работы с современными проявлениями нетерпимости. Семейно-биографическая память играет гораздо большую роль, нежели документальная достоверность.

Взаимодействие с другими людьми часто находится под влиянием глубоко усвоенных, невидимых фреймов – рамок, созданных историческим опытом или семейной культурой, а также социокультурными наследиями. Что кажется нам своим или чужим? К чему мы открыты? Что кажется естественным, а что непонятным и неприемлемым? Все это во многом определяется общественными фреймами. Упражнение «Внутри и снаружи» побуждает к анализу нарративных фреймов, памяти поколений и невидимого влияния устоявшихся норм.

Основные аспекты

Цели:

- Развитие критического мышления касательно влияния нарративов на восприятие себя и других
- Согласование личной истории с культурным и социальным контекстом
- Подведение к открытому, динамичному понятию культуры (см. глоссарий)

Шансы:

первое обращение или возвращение к собственной истории и семейной биографии в качестве источника представлений о ценностях и принадлежности к различным группам

Риски:

личные психологические триггеры, ранимость при обсуждении болезненных тем в группе. Важно следить за тем, чтобы участие в таких упражнениях происходило исключительно добровольно

Продолжительность:

90 до 120 м., в зависимости от размера группы и продолжительности семинара

Размер группы:

(в идеале) до 15 человек

Материал:

список вопросов и шагов, раздаточные материалы по желанию руководства семинара

Помещение:

зависит от размера группы

Описание метода

При помощи вопросов и последующих шагов упражнения участницы и участники тренинга реконструируют свои семейные истории (нарративы) и прислушиваются к историям других. Обнаруживая различия и сходства, они составляют образ своей личной и социокультурной идентичности, встраивают свои личные истории в глобальный контекст и осознают влияние исторического опыта, а также социальной и политической системы на свои установки и позиции.

Первый шаг: молчаливая рефлексия

Участующие размышляют над вопросами. Важно указать, что на следующей стадии упражнения не обязательно озвучивать все вопросы; можно отвечать и про себя.

Вопросы для рефлексии

1. Какие семейные нарративы и традиции играли ключевую роль в вашей семье?
2. Какие из этих нарративов и традиций все еще играют роль в вашей жизни?
3. Какие руководящие принципы и жизненные задачи могут быть прямо или косвенно связаны с ними?

К сведению: альтернативно может использоваться раздаточный материал (см. ниже). В таком случае упражнение изменится соответственно. Как и при других упражнениях, фаза молчаливой рефлексии и индивидуальной работы очень важна и требует достаточно времени. Реконструкция биографических влияний вызывает глубокие внутренние процессы, которые могут привести к эмоциональным реакциям вплоть до сопротивления. Работа в подгруппах здесь играет особенную роль, предоставляя возможность для обсуждения в интимном

кругу. Участвующие сами решают, что рассказать о себе подгруппе, а затем всей группе. Важно попросить не разглашать полученную в подгруппах информацию о других – ни всей группе, ни кому-либо за пределами семинара.

Второй шаг: обсуждение в подгруппах

В подгруппах обсуждаются результаты молчаливой рефлексии. Все участвующие получают примерно равное количество времени для своих реплик и упражняются в умении активно слушать. Внутри подгруппы решается, что из прозвучавшего в этом кругу будет пересказано всей группе.

Третий шаг: подведение итогов всей группой

Подгруппы приглашают рассказать о своем обмене опытом. Следующие вопросы для рефлексии могут поддержать открытую дискуссию:

- Как вы себя чувствовали во время индивидуальной работы?
- Как вы себя чувствовали во время групповой работы?
- Какие выводы для вас особенно важны?
- Как вы себя чувствовали, рассказывая о себе? Как вы себя чувствовали, слушая других?
- Какие сходства и различия вы обнаружили?
- Удалось ли вам «нащупать» семейные нарративы?
- Удалось ли вам реконструировать какие-либо руководящие принципы или установки, которые передавались из поколения в поколение?
- Какие из этих принципов/установок продолжают влиять на ваше восприятие действительности и поведение сегодня?

Дискуссия

Это упражнение помогает понять, что связывает собственную историю с другими нарративами, а что разделяет их. Кроме того, в углубленной дискуссии можно перейти к теме самоопределения и приписываемых принадлежностей, связав ее с темой дискриминации. Это упражнение может содействовать чувству единства в группе, так как участницы и участники много узнают о персональной и социальной идентичности окружающих и чувствуют интерес к своему опыту. Упражнение подводит к темам «идентичность» и «образование группы» благодаря размышлениям участвующих о том, какие семейные и социальные факторы и сегодня влияют на развитие их идентичности.

В качестве рабочего материала для индивидуальных и групповых фаз может использоваться раздаточный материал:

Раздаточный материал «Семейные культуры»

Что для вас значит семья?

Какое общественное положение
занимала или занимает ваша семья?

Какие праздники отмечали/отмечают в вашей семье?

Какую роль в вашей семье играет
религия/национальность?

Какие руководящие принципы (посылы,
жизненные задачи) сопровождали вас в детстве?

Какие из этих принципов все еще
играют роль в вашей жизни?

УПРАЖНЕНИЕ: Тарелки принадлежности

«Насколько справедливо я могу оценить себя/другого?
Насколько я могу принять ответственность за то, какой/
каким я являюсь и к каким группам принадлежу?
Что надо делать, чтобы воспитать общество в духе
антидискриминации?»

(Участник образовательной программы)



Основные аспекты

Цели:

Упражнение подводит к размышлениям о групповой идентичности, о восприятии себя и других, а также об определении групповой идентичности извне

Шансы:

первое обращение к вопросам архитектуры групп, самоопределения и определения извне, дискриминации по признаку групповой принадлежности (национальность, гендер и т.д.)

Риски:

личные психологические триггеры, ранимость при обсуждении болезненных тем в группе. Важно следить за тем, чтобы участие в таких упражнениях происходило исключительно добровольно

Продолжительность:

90 до 120 м., в зависимости от размера группы и продолжительности семинара

Размер группы:

(в идеале) до 15 человек

Материал:

список вопросов и шагов, раздаточные материалы по желанию руководства семинара

Помещение:

зависит от размера группы

Цели и содержание

Упражнение укрепляет восприятие себя и понижает психологические преграды в обращении с отчуждением в восприятии других групп. Оно подводит к темам «идентичность» и «образование группы» благодаря размышлениям участвующих о том, какие семейные и социальные факторы и сегодня влияют на развитие их идентичности и самопозиционирования. Это упражнение также может содействовать чувству единства в группе, так как участницы и участники много узнают о социальном опыте других и чувствуют интерес окружающих к ним самим.

Описание метода

Процесс проведения упражнения состоит из двух отдельных заданий. Сперва задается вопрос: к каким группам я себя отношу? После молчаливой рефлексии и работы в подгруппах итоги размышления подводятся в полном составе. Потом задается вопрос: к каким группам меня относят? После молчаливой рефлексии и работы в подгруппах итоги размышления снова подводятся в полном составе. Есть возможность проводить упражнение пошагово без промежуточной рефлексии между вопросами. Можно раздать участникам бумажные тарелки вместо листа бумаги и попросить ответить на первый вопрос, рисуя на лицевой стороне тарелки («к каким группам я себя отношу»), а потом неожиданно попросить перевернуть тарелку и отобразить на обратной стороне второй вопрос («к каким группам меня относят?»). Эффект контраста этих вопросов усиливает результат анализа и обсуждения.

Первый шаг: молчаливая рефлексия

Участвующие размышляют над вопросами. Важно указать, что на следующей стадии упражнения не обязательно озвучивать все вопросы; можно отвечать и про себя.

Принадлежность к группам

- К каким группам я себя отношу?
- Какое соотношение сил при этом проявляется?
- Какое распределение преимуществ и сложностей с этим связано?



Основные вопросы упражнения

Принадлежность к группам	Приписывание к группам
К каким группам я себя отношу?	К каким группам меня причисляют другие?
Какое соотношение/ распределение сил это сопровождает?	Какое соотношение/ распределение сил это сопровождает?
Какое распределение преимуществ/ сложностей с этим связано?	Какое распределение преимуществ/ сложностей с этим связано?

В качестве теоретической базы релевантна модель «Минимальной групповой парадигмы»

МЫ	ДРУГИЕ
Мы очень разные	Они все одинаковые
Преувеличение различий, игнорирование сходств	Преувеличение сходств, игнорирование различий
Напр.: Мы – пунктуальные – на нас всегда можно положиться. Нас много и наша пунктуальность проявляется по-разному. Поэтому иногда некоторые из нас делают что-то не вовремя, но это исключение из правила.	Напр.: Другие – непунктуальные – они всегда опаздывают, на них никогда нельзя положиться. Случается, что они делают что-то вовремя, но это скорее исключение из правила.



ME ABSTOURE!

24

simul.
HAC.
surre.



Приписывание к группам

Затем задается вопрос: к каким группам меня причисляют другие? Обсуждение в полном составе снова следует за молчаливой рефлексией; при нехватке времени работу в подгруппах можно опустить. Можно сперва провести обсуждение в подгруппах, и только потом в полном составе. Альтернативно можно и полностью опустить обсуждение, чтобы усилить эффект игры и подытожить результаты после прохождения всех фаз вопросов.

- К каким группам меня причисляют другие?
- Какое соотношение/распределение сил это сопровождает?
- Какое распределение преимуществ и сложностей с этим связано?

Контраст между этими вопросами позволяет задуматься о том, насколько причастность/принадлежность определяется изнутри, а насколько извне, и какие аспекты идентичности играют ключевую роль.

Второй шаг: обсуждение

Подгруппы приглашают рассказать о своем обмене опытом. Следующие вопросы для рефлексии могут поддержать открытую дискуссию:

- Как вы себя чувствовали во время индивидуальной работы?
- Как вы себя чувствовали во время групповой работы?
- Какие выводы для вас особенно важны?
- Какие сходства и различия вы обнаружили?

Согласно этой модели мы склонны воспринимать собственную группу как нормальную, положительную и внутренне дифференцированную. Мы отделяем себя от групп «других», и склонны воспринимать эти группы как отличные от нормы и внутренне гомогенные. Часто они вызывают отрицательное отношение. Это проявляется в процессе восприятия, в коммуникации и в поведении по отношению к другим группам в обществе.

Чем негативнее изображается группа, тем выше наша готовность избегать или дискриминировать ее – даже невзирая на положительный личный опыт.

УПРАЖНЕНИЕ:

Кто такие «другие», что такое «другое»? – роль предрассудков и параметров чуждости

Вопрос «Кто такие другие?» всегда приводит к вопросу «Кто такие мы?»

(Навид Кермани)

Цели и содержание

«Кто считается чужим?»

Так можно суммировать проблему приписывания инаковости другим людям (othering). Из какой перспективы мы выносим суждения, оцениваем других и определяем нормы? Этот вопрос заставляет нас обратить внимание на то, как мы думаем, как мы воспринимаем и категоризируем других. Кроме того, он показывает общественные нормы и ценности, влияющие на наши позиции. Подробнее ознакомиться с научными взглядами на этот вопрос можно, в частности, при помощи актуальных материалов на немецком языке. (Chernivsky/Friedrich/Scheuring 2014, с. 92–104; а также Chernivsky/Bernuth 2016, с. 25). Предлагаемое упражнение помогает обнаружить предрассудки и формы враждебности к группам людей и критически осмыслить их в контексте актуальных (политических) тенденций в Украине.

Паттерны восприятия «других» определяются не только личным опытом. Легенды, предубеждения, представления о групповых признаках предопределяют отношение, поведение и выбор форм коммуникации. Память рода, поколений, исторические связи, среда обитания и языковая принадлежность – все

Основные аспекты

Цели:

Рефлексия восприятия групп, предрассудков и критериев чуждости на фоне актуальной социально-политической ситуации, в т.ч. изменения восприятия «старых» групп и создания таких новых групп, как внутренне перемещённые лица

Шансы/риски:

сходно с предыдущим упражнением

Продолжительность:

90–120 минут в зависимости от размера группы и продолжительности семинара

Размер группы:

(в идеале) до 15 человек

Материал:

цитаты, флипчарт, визуализация ключевых вопросов, модель визуализации «Как мы воспринимаем группы?», карточки и ручки/фломастеры для записей

Помещение:

в зависимости от размера группы; стулья, расставленные по кругу

это составляет наш опыт и определяет отношение к «другим». Люди классифицируются нами по их принадлежности к той или иной группе, социально-экономическому классу или по физическим характеристикам. Так создаются стереотипы, которые порождают слишком условное и упрощенное представление о людях и социальных группах. Если, опираясь на стереотипные представления о человеке, мы в дальнейшем устанавливаем с ним контакт, заранее «зная», чего от него можно ожидать, это часто лишает нас возможности понять его как личность и предотвратить несправедливое отношение.

Описание метода

Основная цель упражнения – понять, как регулируется вопрос принадлежности к той или иной группе. Ключевой вопрос при этом: «Кто считается чужим?» Упражнение требует от трех до четырех шагов.

Следующие вопросы могут использоваться для стимуляции рефлексии:

- Кто в нашем обществе сегодня считается чужим/другим?
- Какие социальные группы сейчас имеют в обществе маргинальный статус и поэтому страдают от предрассудков, изолирования, и, возможно, даже нападений и насилия?
- Как представления (предрассудки, стереотипы) о группах актуально влияют на восприятие людей и групп?
- Как стереотипы о группах влияют на людей во время конфликта?

Первый шаг: введение

Нижеследующие вопросы можно использовать для стимуляции рефлексии собственной категоризации групп и процессов приписывания инаковости (othering) группам. Они оформлены как круговая модель. Работа над вопросами обычно протекает в рамках самостоятельной (тихой) рефлексии.



1. Какие группы мы видим в своем окружении?
2. Какие группы сейчас особенно видимы в социальном дискурсе? Какие скорее невидимы?
3. Как именно это влияет на мои суждения, мою работу?

К сведению: работая над такими вопросами, имеет смысл ограничить спектр рефлексий – например, по этническому, национальному или религиозному признаку. Это поможет придать дискуссии тематический фокус.

Второй шаг: анализ

Анализ и первое обсуждение могут проводиться в подгруппах или всей группой. Важность этого упражнения иллюстрирует следующее размышление о иерархии принадлежностей:

Степень восприятия людей как «чужих» не зависит от их истинного происхождения. Людей считают чужими, если причисляют их к группе, которую определяют как чужую, то есть относят к категории «других» и негативно стереотипизируют (Zick/Kürper/Hövermann 2011, с. 23, адаптация Чернивски).

Вопросы к размышлению:

- Какие сведения могут быть важными для проведения подобных разграничений?
- Какие исторические, социальные и политические факторы сегодня наиболее конфликтны?
- В каких сферах общества и для кого это особенно значимо?

К сведению: все участницы и участники могут совместно упорядочить и затем прокомментировать результаты работы подгрупп.

Возможные вопросы для дискуссии:

- Что бросается в глаза, если рассмотреть собранные группой факторы и получившуюся иллюстрацию?
- Согласно каким признакам/категориям определяются эти группы?
- Где находятся какие группы? Какие из них более, какие менее центральны, какие находятся вне круга?
- В каких случаях причисление к группам может вызываться или легитимироваться предрассудками? Есть ли конкретные примеры?
- Какую позицию в этом кругу занимают, например, внутренне перемещённые лица в Украине? Как они воспринимаются и категоризируются?
- Какое отношение общественного большинства к «внутренне перемещённым лицам» вы наблюдаете?

Третий шаг: углубление (альтернатива)

Углубление может проводиться в подгруппах или всей группой после представления первых результатов рефлексии. Следующие вопросы могут помочь в разборе темы «Что такое другое, кто такие другие?» и в работе с раздаточным материалом:

1. Что для вас значило украинское самосознание раньше? А сейчас?
2. Какие разграничивающие представления о «других» связаны с этим самосознанием?

Раздаточный материал «Поддержка рефлексии – источники моих внутренних образов»⁴³

Чтобы углубить разработку темы и приблизиться к целям упражнения, в качестве приложения можно использовать раздаточный материал «Поддержка рефлексии – источники моих внутренних образов». Большую или меньшую дистанцию различных групп можно обдумать и обсудить в подгруппах. Чтобы понять происхождение доминантных норм и мыслительных шаблонов, стоит учитывать биографические факторы, например, семейное окружение.

Четвертый шаг: связь с практической работой

Упражнение можно углубить, затронув конкретные ситуации из работы и жизни участниц и участников семинара:

- По каким критериям я оцениваю людей на работе и в частной жизни?
- Если посмотреть на круг, то где я субъективно размещаю других?
- Где других размещают другие?
- Как я на это реагирую?
- Как это влияет на мою работу?

⁴³ Материал предоставлен в конце этой секции, стр. 156-157.

Обсуждение

Наша реальная и символическая близость/дистанция к людям и группам возникает не сама по себе. Расположение людей в социальной иерархии общества определяется предрассудками, ссылками на групповую принадлежность и представлениями о чужом и чуждом. Образ «чужого/другого» обычно особенно монолитен, когда речь идет о группе, с которой у общественного большинства нет или почти нет реального контакта. Социальные связи создаются на основе субъективных, но разделяемых и подтверждаемых обществом представлений о чуждости. При этом различия обычно подчеркиваются тем больше, чем меньше реального контакта с группой «других» (ср. Schneider 2001, с. 227).

Исторически закрепленные представления о группах могут вызывать неприятие и насилие на фоне актуальных конфликтов. Центральную роль при этом играют иерархии и соотношения сил в обществе.

На наше восприятие групп обычно влияют усвоенные в процессе социализации нормы и ценности. Мы склонны не замечать, что любая категоризация людей – даже с добрыми намерениями – часто приводит к обесцениванию и приписыванию инаковости: расположению людей вне своего «круга», по-английски *othering* (см., например, Ngyuen 2002).

Категории чуждости пронизывают наше восприятие и составляют точку отсчета в повседневной жизни. (Почти) всегда с этими категориями связаны оценочные «этикетки», часто неосознанные. Категоризация регулирует самосознание и чувство причастности, укрепляя границы группы. Этот процесс отражает потребность своей группы отмежеваться от групп, маркированных как чужие. Процесс часто не останавливается на том, что мы относим людей к другим социальным группам. Следующим шагом становится отрицательное стереотипирование

и обесценивание по сравнению с собственной группой⁴⁴. Положительный образ «своих» («мы») возникает в контрасте с «другими» («они»). Приписывание инаковости (othering) – это насильственное определение извне, представление другого как иного, отрицание индивидуальности в пользу социальной категоризации (идентификации, обозначения).

Итак: анализируя дискриминацию, стоит обратить пристальное внимание на нормы, предрассудки, иерархии и внешние причисления к «чуждым» группам.

⁴⁴ Образование предрассудков детально изучено социальной психологией; см., например, McGarty/Yzerbyt/ Spears 2002.

Раздаточный материал

«Помощь в рефлексии – источники моих внутренних образов»

Признаки, аспекты идентичности	Какие группы мне встречались?	Какие группы мне не встречались?	Что воспринималось в моем окружении как «нормальное»?	Что воспринималось в моем окружении как «Ненормальное»?	Что сейчас воспринимается обществом как «Ненормальное»?
Религия					
Язык(и)					
Цвет кожи					
Происхождение (страна, регион)					
Национальность					
Возраст					
Пол					
Сексуальная ориентация					

УПРАЖНЕНИЕ: Друг или враг? Образ врага как ориентир во время конфликта

*«Предрассудки (предвзятость) делают нас
пристрастными к человеку только потому, что
мы воспринимаем его как представителя той или
иной группы».*

(Allport 1958, с. 9)

Цели и содержание

Социальные конфликты – это накопившиеся противоречия в отношениях между людьми и институтами. Им свойственна бинарная расстановка между группами (атрибуция принадлежности и определение качеств той или иной группы), повышение враждебности и дискриминационное поведение.

Социальные конфликты основаны не только на эмоциях и личной неприязни: они носят коллективный характер, черпают силу в бинарном образе врага/друга и приводят к нарастающей враждебности. Важно отметить, что процесс работает в обе стороны: глубокие предубеждения могут быть причиной конфликтов; привычное поведение по отношению к определенным группам может поддерживать напряжение и дискриминацию. Часто присутствует историческая подоплека, которая активизируется во время конфликта.

Поведение в контексте такого конфликта требует прежде всего понимания его глубинных причин, конкретных проявлений и последствий, а также видов вовлеченности всех участников. Главная цель этого упражнения – это обсуждение признаков

и особенностей создания бинарного образа друга/врага, а также характеристик этих образов. В рамках конфликта в Украине важно рассмотреть установки и паттерны социального восприятия образов «своих» и «чужих», а также устойчивость конструкций и влияние стереотипов.

Основные аспекты

Цели:

- Размышление о предрассудках и образах врага на фоне актуальной ситуации в Украине
- Помощь в обращении с политизированными конфликтами на работе и в быту

Шансы:

четкое позиционирование, самокритичный анализ конфликта

Риски:

обсуждение темы во время острой конфликтной ситуации, актуализация негативных опытов, потребность в дистанции по отношению к определенным лицам (которую в данной политической ситуации трудно обеспечить). Важно поддерживать анализ, при этом не переходя на личности и не прибегая к оценкам. Как и во всех упражнениях, крайне не рекомендуется насильственное насаждение позиций тренера. В то же время нельзя допускать и реплик, разжигающих ненависть. Руководству тренинга стоит заранее разработать политику поведения в таких ситуациях.

Продолжительность:

20-30 мин. в зависимости от размера группы и продолжительности семинара.

Размер группы:

(в идеале) до 15 человек

Материал:

цитаты, флипчарт, карточки и ручки/фломастеры для записей

Помещение:

по размеру группы; стулья, расставленные по кругу



Результат работы в группах над образом "врага" и "друга" (Kriegsfolgen 2017b).

Описание метода

Упражнение состоит из трех-пяти шагов. Как и другие упражнения, оно делится на три фазы: индивидуальная рефлексия, обсуждение в подгруппах и дискуссия в полном составе. Индивидуальная рефлексия и обсуждение в подгруппах особенно важны в данном случае, чтобы обдумать символическую репрезентацию друзей и врагов сперва самостоятельно, и только затем совместно. Важно заранее поделить группу на подгруппы так, чтобы обсуждение могло проходить в непринужденной обстановке. Анализ разных образов позволит группе найти сходства и различия.

Первый шаг: реконструкция образов

Задание всей группе – нарисовать в символах образ «своего» (друга) и «чужого» (врага). Участниками выбираются 2 монолитных образа (враг/друг). Каждая участница и каждый участник сперва рисует или составляет словесный портрет самостоятельно; потом все делятся на подгруппы.

Второй шаг: работа в подгруппах

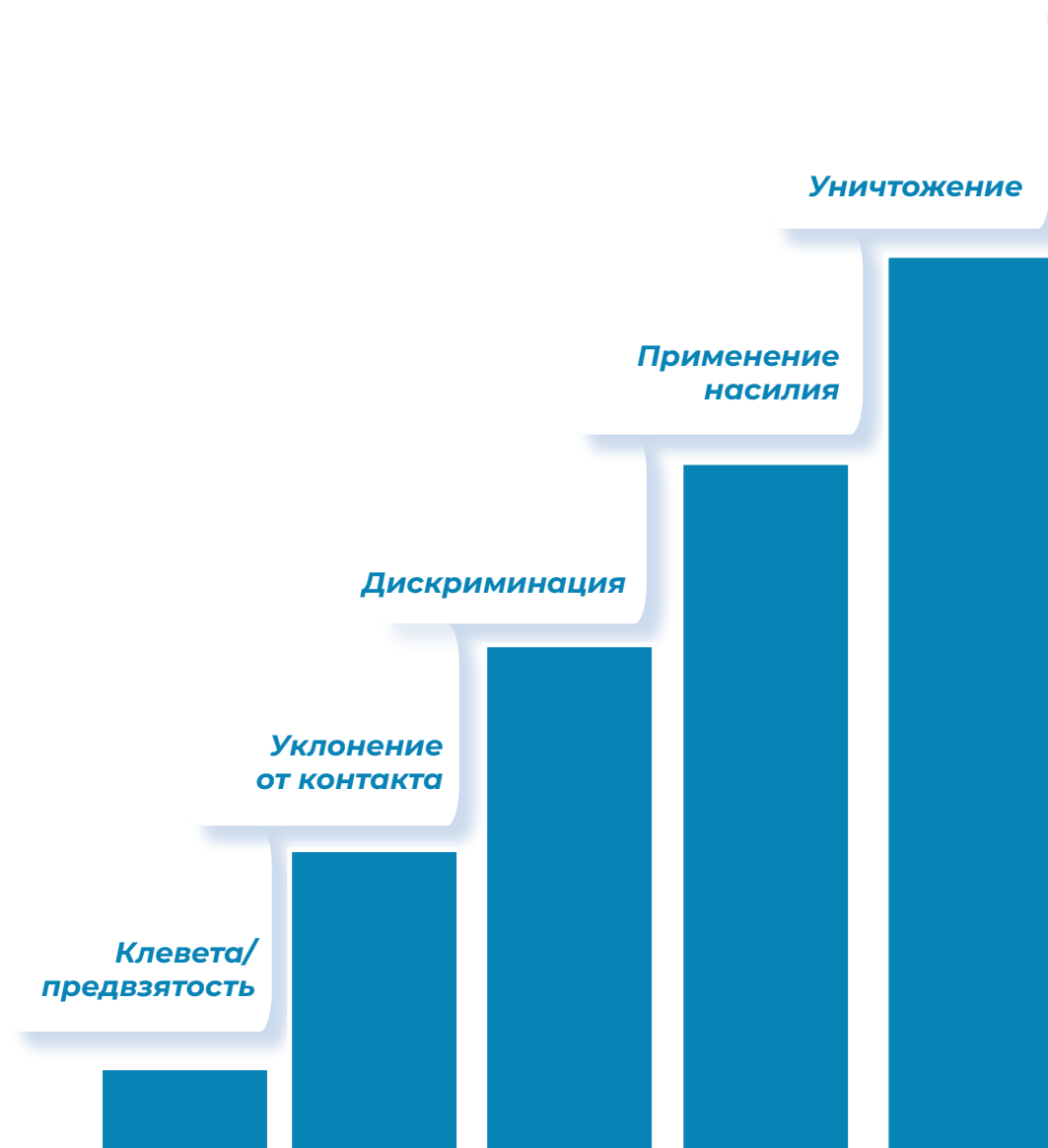
Участники обсуждают в подгруппах свои образы, находят сходства и различия, затем создают общий образ, чтобы представить его всей группе. Обсуждение проходит по схеме:

- Источники
- Формы
- Последствия

Третий шаг: обсуждение в полном составе

Подгруппы представляют свои образы всей группе, обсуждают и анализируют их. Альтернативно можно провести упражнение как сценическое представление образов посредством расстановки.

Шкала Олпорта⁴⁵



⁴⁵ Gordon Allport, The Nature of Prejudice, 1954

О создании образа «врага» в конфликтной ситуации говорит:

- недоверие
- упрощение образов
- возложение вины на врага
- негативные ожидания
- отождествление со злом
- отказ в индивидуальности («всякий, кто принадлежит к данной группе, автоматически является нашим врагом»)
- отказ в сочувствии/эмпатии
- вытесненная и смещенная агрессия
- конформизм по отношению к социальным нормам
- неравенство

Закреплению образа «врага» способствуют:

- рост негативных эмоций/эмоционального напряжения
- негативные стереотипы и установки
- структурная маркировка врага (группы)
- продолжительность конфликта
- поляризация интересов
- применение насилия

Образ «врага» вызывает не только предвзятое отношение, но и предвзятое поведение, например, дискриминацию.

Предрассудок – это установка; дискриминация – это поведение. Нередко источником дискриминационного поведения становятся предрассудки, но нельзя сказать, что все предрассудки обязательно приводят к совершению враждебных действий, или что любое угнетение есть следствие предрассудка. Расизм и сексизм – институционализированные дискриминационные практики, сохраняющиеся даже вне связи с предрассудками. Количество предрассудков растет, когда возникает конфликт между взаимоисключающими целями разных групп. Негативный образ врага позволяет выплеснуть агрессию и зафиксировать ненависть.

Обсуждение

Готовность к социальному изолированию обосновывается предрассудками и образами врага. Они разделяют окружающий мир на «добро» и «зло» и управляют взаимоотношениями, а также такими чувствами, как ненависть, злость и страх.

Конфликты обычно сопровождаются многочисленными представлениями о чужих и созданием стереотипов. Приписывание групповых признаков приобретает коллективный характер и отмечает самоопределение участвующих сторон, упрощает реальность и создает монолитный, нормативный образ «своих» и «чужих».

Предрассудок – в отличие от стереотипа – это не только устойчивая социальная установка, а предубеждение, вызывающее отрицательное/ враждебное отношение к группам. Предрассудки основаны на обобщениях, неполной или искаженной информации. Они всегда несут в себе дискриминационную составляющую, которая усиливает или провоцирует в человеке склонность к насилию. Совсем перестать пользоваться стереотипами (готовыми решениями и схемами) очень сложно, но крайне важно противостоять предрассудкам.

Навыки критического мышления, опыт саморефлексии и анализ социальных установок помогают распознать и преодолеть потребность в создании монолитного образа врага. Такой образ – это больше, чем стереотип и даже больше, чем предрассудок. Создание образа врага открывает возможности для неприкрытой ненависти и легитимации насилия.

УПРАЖНЕНИЕ по расстановке «Что вижу я, что видишь ты?»

«Привычки и традиции тянут за собой шлейф поступков, которые мы совсем не хотим совершать. В ходе проведения тренингов участники отмечали, что мы часто не замечаем дискриминацию в обществе. Люди привыкли к таким ситуациям, и их тяжело признать, особенно если ты сам выступаешь в роли дискриминатора. А для того, чтобы менять свои привычки и суждения, надо прежде признать их наличие в себе»⁴⁶.

(Участница образовательной программы)

Цели и содержание

«Что вижу я, что видишь ты?» – это социометрическое упражнение, использующее метод расстановки или элементы ролевой игры⁴⁷. Оно считается эффективным инструментом для повышения самовосприятия и стимуляции смены перспектив. При этом инсценируются и рефлексировются неизвестные и невидимые реалии и перспективы затронутых лиц. Физически занимая определенные позиции по различным вопросам, участвующие начинают замечать, как человек чувствует себя в качестве части большинства и части меньшинства – и как легко возникает социальное давление. Различные категории бросают свет на невидимые нормы,

⁴⁶ Все приведенные цитаты – это высказывания участников и участниц программы «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом» с 07.2015 по 12.2017 в рамках международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе», 2015-2016 гг. и 2016-2019 гг., <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/>

⁴⁷ По мотивам упражнения с использованием метода расстановки «Ich-Ich-Nicht» (я/не я), см. Chernivsky/Bernuth (2016), с. 36–39, а также DGB (2008).

общественные категории и иерархии, силу и бессилие. Среди них – происхождение, религия, сексуальная ориентация, цвет кожи, семейное положение, образование, возраст и пол. Эти категории – важные элементы самоопределения, но в то же время они часто становятся поводом для стигматизации и дискриминации.

Восприятие самих дискриминируемых обычно скрыто от общественного большинства. Увидеть и услышать, что видят и слышат они – это первый шаг к признанию реальности, которая вроде бы не относится к нам (хотя все мы можем попасть в положение объектов дискриминации).

Основные аспекты

Цель:

Повышение самовосприятия и самоосознания, стимуляция смены перспективы и критического анализа источников и дискурсов

Шансы/риски:

сходно с предыдущим упражнением

Продолжительность:

ок. 60 минут, в зависимости от размера группы и продолжительности семинара

Размер группы:

(в идеале) до 15 человек

Материал:

список вопросов

Помещение:

достаточно места для перемещения всех участвующих

Описание метода

Первый шаг – введение, объяснение правил упражнения.

Второй шаг – расстановка. Участницы и участники получают от ведущего роли и настраиваются на них. Затем начинается чтение вопросов. Участники делают шаг вперед, чтобы ответить «да». Оставаясь на месте, они отвечают «нет» (или воздерживаются). Таким образом меняется социометрическое пространство; устанавливается расположение ролей и связанный с этими ролями общественный опыт. Важно подчеркнуть, что участники отвечают на вопросы, находясь в чужих ролях. По окончании расстановки важно совершить ритуал выхода из роли. Ведущие или участники могут предложить движение, символизирующие возвращение в свое «я».

Третий шаг – сложившаяся расстановка обсуждается в полном составе.

Все шаги далее описываются подробнее.

К сведению: исключительно добровольное и инициативное участие особенно важно при интерактивных упражнениях. Даже «невинные» на первый взгляд вопросы могут вызвать неприятные ощущения. Руководство семинара обязательно должно указать на то, что участвующие могут воздержаться от ответа на любой из вопросов. Кроме того, важно не выносить оценочных суждений о личном опыте. Все должны получить возможность сформулировать и задать вопросы. Собственно, одна из целей упражнения – научиться задавать вопросы о собственных привилегиях, о ущемлении интересов и прав, а также находить связи между этими вопросами.

Первый шаг: введение

Руководство семинара распределяет роли. Группу просят пока их не озвучивать. Затем все получают возможность настроиться на свою роль. Следующие вопросы, обращенные к персонажу, могут в этом помочь:

Где ты живешь? Как ты празднуешь день рождения? Где ты проводишь отпуск? Какую ты любишь музыку? Как ты проводишь свободное время?

Второй шаг: расстановка

Список ролей⁴⁸:

(ВАСЫЛЬ), 22 года, каменщик, танцует танго, содержит мать и сестру, в Киев приехал на заработки, родом из Львова, дед воевал во Второй мировой войне в советской армии.

(МАКСИМ), 33 года, работает в администрации города, увлекается велосипедными поездками, учился в Москве, есть немецкие корни

(НАСТЯ), 26 лет, родом из Крыма, переселенка, в Киеве живет с апреля 2015, занимается социально-реабилитационными проектами, говорит по-русски

(ДЖЕНГИЗ), 32 года, родом из Турции, 7 лет живет в Киеве, строитель, владеет молодежной гостиницей в Киеве

⁴⁸ Данные роли – это настоящие персонажи, а не только собирательные образы. Для каждой группы важно подбирать новые роли и искать реальных персонажей. Таким образом можно отобразить социальную реальность и дать почувствовать многообразие и многогранность истории, принадлежностей и т.д. В разработке ролей помогала Жанна Кеберляйн, ко-тренер в образовательной программе «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом».

(ДИМА), 19 лет, студент, увлекается фотографией, родом из Одессы, говорит по-русски, считает себя анархистом

(ОЛЬГА), 18 лет, родом из Днепропетровска, студентка, посещает еврейскую общину, пишет рассказы на русском языке

(НАТАША), 30 лет, журналистка по образованию, работает директором небольшого частного театра, родом из Харькова

(ЛЮДМИЛА), 64 года, медсестра, родом из Донецка, во Львове живет с января 2015, говорит по-русски. Сын живет в Таганроге.

(ЮЛЯ), 25 лет, студентка, учит немецкий, подрабатывает в магазине продавщицей

(ФЕЛИКС), 19 лет, немец, приехал на практику в одну из НКО, прекрасно владеет русским и украинским

(СВЕТЛАНА), 42 года, живет в Макеевке, работает на мясокомбинате, двое детей

(ИРИНА), 23 года, киевлянка, закончила университет, преподает английский в школе, не замужем, болеет сахарным диабетом

(ИГОРЬ), 36 лет, архитектор, родом из Черновцов, гомосексуал

(ИВАН), 28 лет, учитель истории, живет и работает в Днепропетровске, пропагандирует здоровый образ жизни

(ЛЕНА), 30 лет, родилась в Новосибирске, с детства живет в Донецке, психолог по образованию, по причине военных действий переехала в Киев

(ВЛАДИМИР), 56 лет, родом из Запорожья, физик по образованию, много лет жил с семьей в Абхазии, последние 20 лет живет в Запорожье, работает на атомной станции, двое детей, сын живет в Москве, дочь – в Анапе

(МАША), 27 лет, коренная харьковчанка, работает фотографом, отец – известный в городе предприниматель

(ОЛЕГ), 45 лет, родом из Мелитополя, несколько лет прожил в Израиле, живет в Харькове, программист

(БОРИС), 39 лет, родом из Ташкента, живет в Киеве 25 лет, предприниматель, дочка учится в Варшаве

(МУСТАФА), 44 года, крымский татарин, после аннексии Крыма переехал во Львов, разведен

(САША), 34 года, родился в Москве, живет вместе с мамой в однокомнатной квартире в Горловке, мама – киевлянка, отец родом из Эфиопии

Вопросы⁴⁹

Можешь ли ты

- рассчитывать на получение важной информации на твоём родном языке?
- иметь уверенность, что на работе или в учебе твои права и интересы принимаются во внимание?
- рассчитывать на доброжелательное обслуживание в кафе/ресторане?
- отмечать религиозные праздники в соответствии с твоей религией?
- исходить из того, что на вокзале в Киеве милиция не попросит тебя предъявить документы?
- без опаски целовать свою подругу/своего друга на улице?
- рассчитывать, что в случае обращения в полицию с тобой будут вежливы?
- рассчитывать на поддержку и симпатию со стороны семьи твоего друга/подруги/мужа/жены?
- участвовать в общественной и культурной жизни города/района, где ты сейчас живешь?
- снять квартиру?
- заниматься работой, согласно твоему образованию и/или способностям?
- свободно передвигаться по территории Украины?
- иметь уверенность, что твоих (будущих) детей не будут дискриминировать в школе?
- участвовать в выборах?

⁴⁹ Как роли, так и вопросы должны подбираться под группу и отвечать реальным событиям, ситуации в обществе и т.д.

Кроме того⁵⁰:

- ты чувствуешь себя украинцем/украинкой?
- ты хочешь, чтобы твои дети учились на русском языке?
- ты чувствуешь себя частью украинского общества?
- ты собираешься навсегда остаться в Украине?
- тебя дискриминировали по национальному признаку?

Третий шаг: подведение итогов

- Какие роли вы обнаружили?
- Как вы воспринимали свою роль? Вам в ней было легко, тяжело?
- Какие вы нашли различия и сходства с собой и своей жизнью?
- Какими вопросами вы особенно «прониклись»?
- В ответ на какие вопросы вы делали шаг вперед? Когда стояли на месте?
- Какие групповые принадлежности здесь фигурировали?
- Какие свойства особенно часто вызывают изолирование и дискриминацию? Почему?

Обсуждение

Относясь к большинству, мы воспринимаем собственные социальные перспективы и бытовой опыт как нормальные и само собой разумеющиеся, а другие как отличные от нормы и чуждые. Это часто приводит к тому, что дискриминация других воспринимается только частично или совсем не замечается/не вызывает чувств.

⁵⁰ На эти вопросы также можно ответить бинарно: «да»/«нет».

Это упражнение позволяет взглянуть на, казалось бы, однородные группы из разных перспектив и осознать многообразный опыт тех, кого к этим группам относят – в том числе опыт маргинализации, изолирования и дискриминации. Приписываемая другим однородность ставится под вопрос, когда внимание привлекается к многообразию идентичностей и принадлежностей.

Не существует плоских личностей – все мы многообразны, в нас борются разные аспекты идентичности. Есть свойства, вызывающие дискриминацию, часто отрицаемую или игнорируемую общественным большинством (которое не страдает от нее непосредственно).

Эти паттерны дискриминации важно обсудить. Упражнение дает точку отсчета для рефлексии коллективных идентичностей, а также нашей собственной близости к/дистанции от «других». Оно поддерживает смену перспективы и эмоциональную идентификацию с дискриминируемыми людьми и группами.

Тренерские очки



то я...

чувствую

думаю

хочу

в чем я нуждаюсь

имею в наличии

OV
CO
WA

KRIEGSF
GEMEINS
ÜBERWIN

ПРЕОДОЛЕЕ
ПОСЛЕДСТВИ
ВОЙНЫ ВМЕС

УПРАЖНЕНИЕ: Опыт разности и дискриминации

«Я раньше никогда этими темами не занималась. Нельзя же просто сесть и начать говорить об этом. Нужно пространство – специально для этого выделенное, безопасное. Иначе могут возникнуть новые душевные раны, а этого я не хочу. Меня больше всего удивило осознание, что я и сама могу оказаться дискриминатором, что я случайно могу что-то сказать, как-то посмотреть, вовсе не желая никого обидеть. Очень важно все это учитывать»⁵¹.

(Участница образовательной программы)

Цели и содержание

Опыт социального изолирования и дискриминации воздействует на человека долгосрочно, влияет на чувство принадлежности и целостности. Речь здесь идет об отношении к жизни и себе, об основополагающем праве быть таким/такой, как ты есть – без необходимости это право героически отстаивать. Ущемление прав меньшинств выражается и в том, что у них меньше шансов со-определять, что считать предвзятым отношением или дискриминацией. Диалогово-рефлексивный подход исходит из права самостоятельно и субъективно определять свой исторический и социальный опыт. То, как человек видит и проживает дискриминацию, не подвергается сомнению, оценке или преуменьшению. Мы только ищем контекст, связь с другими нарративами и общественными явлениями. При этом личный опыт остается в центре внимания.

⁵¹ 2015-2016 гг. и 2016 -2019 гг.), <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/> (Kriegsfolgen 2017b)

Итак: в рамках этого подхода дискриминация определяется не согласно какому-либо справочнику, закону или набору данных, а субъективно, и в первую очередь дискриминируемыми. Тренинг включает в себя постоянное упражнение в осознанной эмоциональной самоидентификации с дискриминируемыми и признании их точки зрения.

Основные аспекты

Цели:

- Выражение своего опыта
- Восприятие чужого опыта
- Тренировка активного слушания и толерантности к неопределенности
- Тренировка умения прислушиваться к нарративам, противоречащим собственным позициям и вызывающим конфликтную реакцию
- Повышение самовосприятия и самоосознания, стимуляция смены перспективы

Шансы:

выражение своего опыта, возможность эмоциональной разгрузки как рассказывая, так и слушая

Риски:

в рамках этого упражнения необходимо строго обязать группы придерживаться неразглашения. Рассказывать в общей группе и где-либо вне подгруппы можно только то, на что было дано четкое разрешение. Участники и участники сами санкционируют свои нарративы и устанавливают границы. Речь здесь идет о крайне чувствительных темах. Поэтому особенно важно внимательно относиться к процессам, взаимоотношениям и динамике в группе. Команда следит за тем, чтобы не возникало осложнений и оценочных суждений.

Продолжительность:

ок. 60 минут, в зависимости от размера группы и продолжительности семинара

Размер группы:

(в идеале) до 15 человек

Материал:

Список вопросов

Помещение:

достаточно места для движения участвующих

Описание метода

Это упражнение имеет прямое отношение к определению дискриминации через личный опыт и подводит к интенсивному «проживанию» темы за пределами биографически обусловленных «слепых зон». Первый шаг в критике дискриминации – это осознание ее проявлений. Скрытые формы распознать сложнее, чем открытую дискриминацию и насилие. Не все готовы признать, что среди нас есть люди и группы, страдающие от дискриминации или даже подвергающиеся преследованию и ущемлениям прав. Собственный опыт дискриминации – и особенно ее отсутствия – затеняет общественную реальность и опыт людей, страдающих от (других видов) дискриминации. Поэтому особенно важно помочь участвующим осознать свою двойную роль – объекта и субъекта дискриминации. Вопросы, стимулирующие диалог и рефлекссию, помогают реконструировать собственный опыт социального изолирования и связанные с ним чувства, мысли и стратегии проработки. Кроме того, этот метод поддерживает развитие нового дискриминационного сознания через опыт других.

Первый шаг – участницы и участники сближаются с собственным опытом объекта дискриминации. Альтернативно можно отойти от дискриминации как таковой, сконцентрировавшись на теме ощущаемой разницы. Это порой позволяет приблизиться к более тонким и скрытым аспектам темы.

Второй шаг – сближение со своим опытом субъекта дискриминации, (со)участия либо невмешательства.

Третий шаг – суммирует и подводит итоги первых двух.

Четвертый шаг – подводит к контекстуализации и обсуждению фактических данных. Для этого хорошо подходит модель дискриминации, разработанная в рамках принципа против предвзятости и используемая также в рамках диалогово-рефлексивного подхода.

К сведению: рекомендуется использовать метод в этой форме только и исключительно, располагая достаточным временем для его внимательного и вдумчивого проведения и подведения итогов. Упражнение требует не менее 120 минут. Желательно уделить не менее 20 минут индивидуальному размышлению и не менее 45 минут работе в подгруппах (в идеале не более трех человек). Важно следить за тем, чтобы всем доставалось одинаковое количество времени для рассказа.

Первый шаг

Участницы и участники получают на руки первый вопрос. Речь идет о биографическом опыте переживания различия и дискриминации. Пошагово объясняется упражнение; участвующих просят ответить на вопросы про себя. Важно использовать для анализа трехступенчатую модель, описание которой вы найдете ниже – «Проживание различий. Опыт дискриминируемого/дискриминатора».

Размышление над заданием начинается с реконструкции одного или нескольких событий. Затем следует бережная рефлексия связанных с ними эмоций, интерпретаций и, наконец, стратегий преодоления.

К сведению: промежуточное подведение итогов или краткое обсуждение этой фазы упражнения не только возможно, но даже рекомендуется – равно как и дополнительная работа по каждой фазе в подгруппах (если достаточно времени).

Проживание различий

Опыт дискриминируемого

1. Мои эмоции, связанные с происшедшим
2. Моя интерпретация происшедшего
3. Моя стратегия преодоления

Второй шаг

Участвующие получают второй вопрос: здесь речь идет об опыте дискриминации и проживания разницы из перспективы дискриминатора. Обычно речь идет о пассивном соучастии, молчаливом согласии с дискриминацией – будь то случайно, по незнанию, или осознанно. Объясняется дальнейшее течение

упражнения; участвующих просят индивидуально подумать над вопросами. Важно и здесь использовать трехступенчатую модель: эмоции, интерпретация, стратегии.

Проживание различий

Опыт дискриминатора

1. Мои эмоции, связанные с происшедшим
2. Моя интерпретация происшедшего
3. Моя стратегия преодоления

Третий шаг

Мы переходим к общению в подгруппах. Участвующие делятся своими основными выводами из фазы индивидуальной рефлексии. Помимо взаимной поддержки при общении, задача группы – создать общую презентацию на бумаге, разделенную на две части согласно перспективам/ролям и соответствующую трехступенчатой модели анализа.

Четвертый шаг

Результаты обсуждаются всем составом. В первую очередь речь идет о совместной рефлексии опыта дискриминации и проживания разницы на уровне чувств, мыслей и стратегий – как из перспективы дискриминируемого, так и из перспективы дискриминатора. Все подгруппы поочередно выборочно рассказывают о своих внутренних дискуссиях. Важно при этом уважать частную сферу всех участвующих и не озвучивать того, что просили сохранить в конфиденциальности. Ведущие суммируют и сравнивают результаты, задают уточняющие вопросы и поддерживают дискуссию при помощи нижеперечисленных вопросов и моделей.

Вопросы для подведения итогов:

- Как вы чувствовали себя во время индивидуальной работы?
- Как на вас действовала реконструкция дискриминационного опыта?
- Легко или трудно вам было вспоминать эти ситуации?
- Насколько вам удалась реконструкция ситуации?
- Какие ситуации/роли вам было особенно трудно прочувствовать?
- Как происходило общение в подгруппах?
- Как вы себя чувствовали, слушая других?
- Как вы себя чувствовали, рассказывая «свою» историю?

Вспомогательные вопросы для обсуждения эмоций:

- Какие чувства появлялись сразу, какие постепенно?
- Было ли вам трудно обозначить свои эмоции?
- Различались ли чувства дискриминатора и дискриминируемого?
- Как мы склонны думать о людях, испытавших дискриминацию?
- Как мы обращаемся с людьми, продолжающими испытывать на себе последствия дискриминации?

Вспомогательные вопросы для обсуждения интерпретаций:

- Какой ход мыслей часто повторялся?
- Как вы объясняли себе ситуацию?
- Какие мысли первыми приходили в голову? Чувствовали ли вы потребность в объяснении и упорядочивании?
- Какие объяснения особенно часто приходили в голову?
- Различались ли мысли и объяснения дискриминатора и дискриминируемого?
- Какие обсуждались попытки оправдать или легитимировать дискриминацию?

Вспомогательные вопросы для обсуждения стратегий:

- Какие были упомянуты стратегии преодоления?
- Какие способы обращения с дискриминацией упоминались чаще всего?
- Какие удалось найти ресурсы?
- Как различались стратегии дискриминатора и дискриминируемого?
- Как мы поступаем, осознав дискриминацию?
- Как мы обходимся с чувством стыда или вины?
- Как мы ведем себя с людьми, которые испытали на себе дискриминацию?
- Как развивать солидарность и признание такого опыта?

Обсуждение

Как вы чувствовали себя во время этого упражнения? Были ли различия между чувствами и действиями дискриминатора и дискриминируемого? Какие ситуации и роли вам было сложнее/проще всего прочувствовать? Какие вы сделали выводы?

Дискриминация не всегда выражается в насилии. Часто она проявляется в менее заметных формах неравноправия и непризнания, в обвинениях или стигматизирующем приписывании идентичности. Часто дискриминация проистекает из узаконенных практик, сверхпропорционально влияющих на определенных людей и группы, мешая их развитию и самореализации. Дискриминация также тесно связана с общественно-культурными нормами.

Дискриминация может проявляться по-разному:

- между людьми, между группами населения, между государствами
- на основании внутренних и внешних признаков, намеренно и ненамеренно
- от личного притеснения, исключения из группы – и вплоть до отказа в базовых правах

«Важно учесть, что субъективно воспринимаемая и описываемая дискриминация не всегда совпадает с объективно измеряемой дискриминацией. Однако субъективный элемент неотделим от объективных данных, и важны оба аспекта. Личная затронутость может привести к переоценке масштаба дискриминации. И наоборот, недостаток внимания и интереса, а также привычка, могут привести к тому, что дискриминация недооценивается или вовсе не замечается». (Zick et al. 2011, с. 26).

Опыт дискриминации противоречит базовым человеческим потребностям. Большинство людей болезненно переживают дискриминацию; социальное изолирование приводит к ощущениям инаковости, смирения, стыда. Такой опыт часто интернализуется: внешние структуры становятся внутренними; жертвы дискриминации начинают ощущать унижение как естественное и в то же время отделяют опыт дискриминации от себя, вытесняя конкретные воспоминания. Часто задается вопрос: почему я? При этом агрессия часто направляется на самого себя: «Что я делаю не так?», «Чем я отличаюсь от других?» Страх непризнания часто сохраняется надолго – иногда даже на всю жизнь, превращаясь в общее ощущение собственной неполноценности.

В дискриминационной ситуации всегда наблюдается неравенство отношений. Человек, который дискриминирует, имеет преимущество, то есть находится в более сильной позиции по отношению к тому, кого дискриминируют.

Факторы усиления реакции на дискриминацию

- Видимость, явность «категорий отличия»
- Повторение опыта исключения
- Интенсивность опыта
- Интернализация «категорий отличия»
- «Самоисполняющееся пророчество»
- Отсутствие объективных возможностей выбора/смены среды
- «Сделанное человеком» (man-made) => нарушение доверия
- Отсутствие поддержки окружением
- Отсутствие возможности контроля (в т.ч. даже иллюзорной)
- Гиперчувствительность
- Чувство неполноценности

К сведению: субъективно множественная дискриминация воспринимается как асимметрия привилегий (Dern/Inowlocki/Oberlies 2010). Почти во всех интервью с жертвами дискриминации упоминается «желание занять место в обществе». Люди чувствуют, что лишены права выбирать между своими (множественными) идентичностями, что они категоризируются другими. Во всех интервью присутствует «желание социальной целостности».

Аспекты дискриминации:

1. Неравное обращение
2. Невидимость
3. Недостаточное доверие
4. Депривация

Частые реакции на дискриминацию: одиночество, уединение, угнетение, стыд и чувство вины, безразличие, самоотрицание, интернализация неравенства, но и увеличение (усиление) политической активности

Ресурсы в преодолении дискриминации: переосмысление, социальная поддержка, солидарность, социальное признание, субъективное ощущение возможности повлиять на ситуацию

Если мы выступаем в качестве дискриминатора (в т.ч. неосознанно), а затем сожалеем об этом, такой опыт также может долгосрочно вызывать болезненные чувства. Память о собственной (пусть однократной и непреднамеренной) вине тяжело переносится – в том числе и поэтому мы часто не замечаем свое соучастие в дискриминации.

Факторы усиления дискриминирующего поведения

- Привилегии принадлежности
- «Слепота» большинства
- «Парадигма обвинения»⁵²
- Чувство превосходства
- Чувство вины
- Укоренение «категорий отличия»
- «Эффект ожидаемости»
- Желание власти, контроля
- «Эффект толпы»⁵³

Этот метод бережно помогает вспомнить и обдумать личный опыт дискриминации, а также связанные с ним эмоции и модели поведения. Разные фазы упражнения помогают участвующим найти сходства и различия в восприятии и интерпретации дискриминации в роли субъекта и объекта. Интеграция собственного опыта, а также осознание чужого – в том числе и тяжелого – прошлого, учит дифференцированно и деликатно подходить к теме дискриминации.

⁵² Victim blaming: попытка обвинить жертву преступления/агрессии в этом преступлении/агрессии; психолог Уильям Райан описывает «обвинение жертвы» в своей книге 1971 года Blaming the Victim.

⁵³ Состояние человека в толпе характеризуется резким усилением влияния нескольких факторов: повышение эмоциональности восприятия и внушаемости; уменьшение степени критического отношения к самому себе и способности рациональной обработки воспринимаемой информации, подавление чувства ответственности за собственное поведение, появление чувства силы и сознания анонимности.

УПРАЖНЕНИЕ: Словесное насилие – обращение с языком вражды⁵⁴

«На первый взгляд это казалось несущественным. Я привыкла слышать „переселенка“, „русская“, „пусть едет к себе в Донецк“. Я думаю, пока не бьют по морде, все не так важно. А ведь язык ранит не меньше, особенно когда это происходит несколько раз в день»⁵⁵.
(Участница образовательной программы)

Цели и содержание

Порой речь создает доверие и близость, порой – дистанцию и отчуждение. Важно, какие слова мы выбираем, и что мы имеем в виду. Но еще важнее то, как нас понимают и как действует наша речь. Дискриминация часто происходит неосознанно, поэтому мотивация при выборе определенных слов не столь важна, как эффект.

Речевая дискриминация – hate speech, язык вражды – в быту часто начинается с обобщений и использования исторически негативно окрашенных обозначений. Проблема усиливается, когда воздействие такой дискриминации на затронутых

⁵⁴ Упражнение основано на методе «Beschädigte Sprache – verletzende Worte» («Испорченная речь – ранящие слова»), см. Chernivsky/Friedrich /Scheuring (2014), с. 148., а также Chernivsky/ Bernuth (2016b), с. 46-49.

⁵⁵ Все приведенные цитаты – это высказывания участниц и участников программы «Стратегии по предотвращению и преодолению дискриминации, вызванной военным конфликтом», проходившей с 07.2015 по 12.2017 г в рамках международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе» (2015-2016 гг. и 2016 -2019 гг.), <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/> (Kriegsfolgen 2017b).

людей преуменьшается. Мы часто игнорируем, преуменьшаем или отрицаем дискриминирующие аспекты своей речи. Данное упражнение подводит к теме «Речь и дискриминация». Распространенные понятия критически рассматриваются, предлагаются альтернативные выражения.

Важно: не только можно, но и желательно добавить другие релевантные понятия к представленным ниже примерам. В частности, в контексте Украины имеет смысл обсудить термин «внутренне перемещённые лица».

Описание метода

Первый шаг: вводная беседа

Речь – наш основной способ коммуникации. При помощи нее мы передаем окружающим наши мысли, чувства, интерпретации и перспективы. Но порой бывает трудно найти нужные слова. Давно известно, что многие бытовые выражения несут дискриминационный потенциал – тем не менее, и невзирая на протест, они продолжают употребляться. Такие выражения ранят тех, кого они касаются, даже когда используются без злого умысла.

Второй шаг: расстановка вдоль шкалы

На нижеследующие вопросы участники отвечают невербально, двигаясь вдоль лежащей на полу шкалы с оценками от 0 (совсем нет, никогда) до 10 (да, очень). Так происходит ознакомление с основными темами упражнения на эмоциональном уровне.

Основные аспекты

Цель:

самокритичный анализ собственных речевых привычек, тренировка профессионализма в обращении с дискриминирующей речью на работе

Шансы/риски:

сходно с предыдущим упражнением

Продолжительность:

60-90 мин. в зависимости от размера группы и продолжительности семинара

Размер группы:

(в идеале) не более 15 участвующих

Материал:

вопросы для расстановки (нужны только руководству), ключевые вопросы (всем), шкала на полу, отдельные понятия на карточках/листах А4 /флипчарте

Помещение:

согласно размеру группы; стулья, расставленные по кругу

Вопросы для расстановки:

- Вы иногда «спотыкаетесь» об определенные слова?
- Есть ли слова, которые вас раздражают?
- Сталкивались ли вы с дискриминирующей речью?
- Использовали ли вы сами дискриминирующую речь?
- Вам когда-нибудь говорили, что вы сказали что-то дискриминирующее?
- Речь важна для вашей (педагогической, общественной и т.д.) работы?
- Занимались ли вы уже темой «речь и дискриминация»?
- В вашем объединении когда-либо обсуждались определенные понятия?

После того, как участники определили свою позицию на шкале, может иметь смысл произвести первичный анализ разных перспектив.

Третий шаг: анализ понятий

Можно провести упражнение на примере слова «цыгане». Слово пишется на карточке и показывается группе – в зачеркнутом виде, чтобы показать оскорбительность этого понятия. Если есть время и потребность, можно и даже желательно добавить другие слова.

В анализе группе могут помочь следующие вопросы⁵⁶:

Адресат: кого обозначает это слово?

Перспектива: кто говорит, чей взгляд озвучивается?

Воздействие: кого может ранить это слово?

Власть: какие (общественные) иерархии связаны с этим словом?

История: когда появилось это слово, что за ним стоит?

Четвертый шаг: критика

Слово «цыгане» – это обозначение извне. Сами рома стараются себя так не называть⁵⁷. Понятие изначально появилось как уничижительное в средневековье и держится до сих пор, в том числе и в публичном дискурсе. Оно ассоциируется с рядом отрицательных, реже романтизирующих (например, в литературе), стереотипов и никак не связано с самоидентификацией рома.

Это понятие используется в первую очередь, когда люди, принадлежащие к определенной группе, воспринимаются или описываются как бремя или угроза. Исторически это уничижи-

⁵⁶ Эти вопросы и весь процесс можно и нужно видоизменять в зависимости от потребностей группы. Предложенный пример основан на опыте проекта «Смена перспективы Плюс» (Perspektivwechsel Plus).

⁵⁷ Есть и исключения: в некоторых странах Восточной Европы рома и другие группы называют себя «цыгане». Связано это, в числе прочего, с тем, что в этих странах язык меняется медленно, и критика дискриминирующих речевых форм развивается позже. Группы интернализируют исторически сложившиеся обозначения и игнорируют либо компенсируют связанное с ними социальное обесценивание.

тельное, дискриминирующее понятие. Следует воздержаться от использования его – особенно ввиду актуальной ситуации рома в Украине.

Далее следует обсуждение «привычного» отношения к народу рома, погромов и ежедневных нападений на них. Стоит подчеркнуть, как речь влияет на поведение, и как важно работать над своей речью и активно изменять ее.

Пятый шаг: подведение итогов

Задумываться о том, что твои собственные речевые привычки могут нести в себе дискриминацию и унижение, может быть крайне неприятно. Но осознание того, что речь не нейтральна – необходимый первый шаг на пути к языковой ответственности. Отсылка к истории и традициям – «так всегда говорят» – не снимает с нас ответственности. Значение и действие слов может измениться; судить о дискриминационном характере понятия можно только, учитывая его историю и его отрицательное влияние. Задуматься о дискриминации в речи очень важно – однако в рамках семинара не следует пытаться принудительно заставить кого-либо пересмотреть свои привычки. Осознание должно прийти добровольно.

Обсуждение

Упражнение можно изменить в зависимости от постановки вопроса и целевой аудитории. Можно проанализировать другие понятия, и видоизменить прочие элементы. На второй шаг (расстановку вдоль шкалы) не всегда хватает времени, но по возможности очень желательно его проводить: он создает мосты между собственными мыслями и чувствами. В сочетании с критическим обсуждением понятий это упражнение способствует интенсивному размышлению о собственном обращении с речью. Упражнение не требует специальных знаний: сила слов знакома нам всем и неотделима от нашего быта.

УПРАЖНЕНИЕ: Коллегиальное консультирование

«Чтобы бороться с дискриминационными практиками, необходимо понимать досконально их механизмы и развивать антидискриминационное сознание».

(Черниwski)

Цели и содержание

Коллегиальное консультирование способствует индивидуальной и профессиональной рефлексии, а также анализу конкретных случаев (подробнее: Chernivsky/Friedrich/Scheuring 2014). Оно учитывает опыт, знания и ноу-хау участниц и участников. Таким образом, они сами помогают друг другу найти новые перспективы и возможности действия в трудных или конфликтных ситуациях.

Описание метода

Коллегиальное консультирование разделяется на четкие фазы. Указанная здесь последовательность позволяет оптимально структурировать процесс в поиске конкретных решений. Участвующие всегда сами решают всей группой, какие конкретно случаи/вопросы выбираются для проработки. Руководство семинара в данном случае только модерирует и сопровождает процесс (подробнее о формате см., например, Baier/Pope 2010).

Основные аспекты

Цели:

- объединение разных перспектив и областей знаний в команде
- развитие внимательного отношения к дискриминации
- пересмотр привычных паттернов восприятия и интерпретаций
- рефлексия привычных стратегий поведения/работы
- генерация новых решений
- поддержка профессиональной компетентности при обращении с дискриминацией в ежедневной работе
- тренировка метода коллегиального консультирования
- развитие аналитических способностей: целостный анализ ситуаций, эффективное консультирование коллег

Продолжительность:

90-120 мин. в зависимости от размера группы и продолжительности семинара

Размер группы:

(в идеале) до 15 человек

Материал:

визуализация, карточки и ручки/фломастеры для записей

Помещение:

достаточно места для рассадки по кругу

Первый шаг: вводное обсуждение

Иногда ситуации задевают нас настолько лично, что нам трудно взглянуть на них объективно. В таких случаях полезно попросить о совете других, чтобы (снова) расширить свой горизонт. Кроме того, многообразие перспектив в группе способствует разработке новых и более целостных решений, подходов и моделей поведения. Коллегиальное консультирование помогает использовать имеющиеся в группе профессиональные ресурсы. Модели мышления, перспективы и знания дополняют друг друга, создавая синергии.

Второй шаг: выбор темы⁵⁸

Участвующие индивидуально размышляют о сложных ситуациях или случаях дискриминации, ставших тяжелым опытом в работе с беженцами или заставивших пересмотреть свои привычные позиции. Ситуации кратко описываются, и принимается решение, какая ситуация и постановка вопроса будет коллегиально обсуждаться. Собирается консультирующая команда (3-5 человек).

Третий шаг: процесс консультации

1) описание ситуации

Человек, с которым произошла обсуждаемая ситуация, как можно более конкретно ее описывает.

Консультанты в этой фазе воздерживаются от комментариев и предложений. Они только задают уточняющие вопросы. Затем консультируемый/-ая коллега покидает круг консультантов, оставаясь до конца обсуждения в позиции наблюдателя.

⁵⁸ Можно предоставить участникам готовые сценарии для обсуждения, чтобы сэкономить время поиска и выбора.

Вспомогательные вопросы

- Что именно произошло?
- Кто в этом участвовал?
- Какие возникают вопросы?
- В чем цель консультации?

2) резонанс

Фаза эмоционального резонанса задействует в основном чувства и восприятие, а не мышление. Консультанты обсуждают между собой, что они услышали, увидели, восприняли и почувствовали. Речь пока не столько о ситуации как таковой, сколько о личной реакции консультантов.

3) интерпретация

Фаза интерпретации служит в первую очередь пониманию контекста, а не выработке рекомендаций. Круг консультантов говорит о контексте, подоплеке и результатах ситуации; используется свободное ассоциирование. Здесь важны различные перспективы участников. Именно они служат основой для последующего процесса консультации.

4) консультация

В этой фазе разрабатываются стратегии и решения. Ключевой вопрос при этом: «Как поступил(а) бы я?» Важно формулировать все предложения от первого лица («Я бы...»), не преподнося их как объективную истину. Консультируемый/-ая коллега решает, какие стратегии одобрить и особенно подчеркнуть.

Четвертый шаг: подведение итогов

В заключение руководство семинара подводит итоги и комментирует процесс и результаты консультации. Важно при этом подвести к финалу общение в кругу консультантов и привести перспективы консультируемых и наблюдателей. Руководство может спросить, как консультируемые воспринимали весь процесс.

Вспомогательные вопросы

- Как вы себя чувствуете после консультации?
- Насколько полезными оказались советы?
- Хотели бы вы услышать еще идеи?

Дополнительная информация по упражнению

После нескольких раундов консультации с внешним модератором можно провести консультацию и без него. На протяжении всего процесса и при подведении итогов важна глубокая рефлексия впечатлений участников и контекстуализация предложенных решений. Чтобы прорабатывать конкретные ситуации из рабочих будней группы, участвующие должны быть готовы воспринимать и признавать эти ситуации. Это необходимое условие для будущих изменений.

Рекомендации после проведения коллегиального консультирования

- Повторяющиеся ситуации (например, проявления моббинга, языка вражды...) должны обсуждаться не как череда случайностей, а как паттерн, причины которого требуют углубленного анализа.
- Реакция на дискриминацию требует объективности, но в то же время эмпатии и сочувствия пострадавшим.
- Способность перенять перспективу пострадавших и ощутить солидарность с их опытом создает основу для борьбы с дискриминацией и морально поддерживает ее жертв.
- Важна критическая рефлексия собственной рабочей практики. Научиться замечать неосознанные элементы дискриминации в собственном мышлении и поведении – необходимое условие для изменения мышления и поведения на уровне организации.
- Важно продумать внутриорганизационные критерии, помогающие поддерживать многообразие и предотвращать дискриминацию. Ключевую роль при этом играет четкая формулировка своей антидискриминационной позиции.
- Предотвращение дискриминации – это многоплановая задача, неотделимая от рабочего быта. Роль гражданского общества в создании антидискриминационных пространств особенно важна, если законы не предоставляют достаточной защиты от дискриминации.
- Самоанализ, а также коллегиальное наблюдение и консультирование необходимы не в исключительных случаях, а постоянно. Эти элементы – основы и индикаторы качества антидискриминационной деятельности.

**Избранные
понятия**

Групповая парадигма

Разделение лиц на группы в соответствии с произвольным критерием. Эти групповые условия достаточны для поддержки собственной группы по сравнению с внешней группой. Они вызывают склонность к дискриминации, а также враждебному и агрессивному поведению по отношению к другим группам/членам группы. Эмпирические исследования по «минимальной групповой парадигме» показывают, какие факторы обуславливают межгрупповую дискриминацию (Tajfel, 1970). Их список многообразен: от личных интересов до расширения власти и господства. «Минимальная групповая парадигма» – это явное одобрение/предпочтение своей группы и дискриминация внешней, «чужой» группы.

Дискриминация

Дискриминация – это нахождение отличий, разделение и выбраковка. В социологии говорят о дискриминации, когда параллельно нахождению отличий другого понижают в статусе. С помощью дискриминации зачастую регулируется допуск к ресурсам (доступность образования, ведущих постов в экономике, законодательных органах, науке и т.д.) Дискриминация проявляется как минимум в трех плоскостях общественной жизни: личностно-контактной (между людьми), структурной (в организациях) и культурной (нормы, ценности, стандарты).

Культурализация

Восприятие людей как представителей определенной культурной группы (а не индивидуумов) ведет к стереотипизации. Выученные культурные стандарты превращаются в сеть, в ячейках которой располагаются все «другие», лишаясь индивидуальности и возможности коммуницировать с тем, кто рассматривает «культуру» как незыблемую категорию. Определяемые по этническому, национальному или религиозному признаку «культуры» часто рассматриваются как однородные и неизменные. Индивидуумы при этом становятся всего лишь носителями культуры. Их принадлежность predetermined. Разумеется, культурные рамки действительно играют важную роль в самоидентификации. Но в реальности «культура» каждого человека индивидуальна, подвижна и зависит от окружающей среды.

Моббинг

Одна из разновидностей направленного (психологического) насилия, травли, преследования человека. Осуществляется группой против одного (коллективом против сотрудника, одноклассниками против учащегося, дирекцией против подчиненного, и т.д.). Моббинг может проявляться в форме частых придинок или насмешливых замечаний, бойкота или дезинформации. Важным моментом для классификации подобных действий как моббинга является их продолжительность. Моббинг – это травля, которая продолжается в течение нескольких недель, а порой и месяцев, имеет регулярные проявления, а со временем и увеличивающееся количество участников.

Предвзвудок

Предвзвудок – это устойчивая социальная установка, вызывающая отрицательное или враждебное отношение к группам людей. Предвзвудки основываются на обобщениях, неполной или искаженной информации. Предвзвудки – элемент культуры; они порождены культурными конструкциями, а не биологическими причинами.

Расизм

Расизм – это особенно тяжелая форма дискриминации, проявляющаяся в стигматизации, атрибуции (низкого) статуса и порой в насилии. Основа расовой дискриминации – разделение людей на четкие группы («расы» или «культуры») по реальным или вымышленным телесным или культурным признакам – например, цвету кожи и волос, родному языку или происхождению. Расизм никогда не бывает нейтральным, он всегда несет в себе стигматизацию и оценочные суждения.

Стигматизация

Процесс присуждения (навязывания) социумом кому-либо определенных характеристик, чаще всего негативных, по внешним формальным факторам в силу культурных обычаев, политики или устоявшихся норм. Данное понятие произошло от греческого слова, означающего «клеймо». Социальная стигматизация характеризуется программируемым (предвзятым, негативным) отношением. Вследствие навязывания стереотипов их объект лишается права на признание и теряет способность вести полноценную жизнь в социуме.

Hate speech (язык вражды)

Понятие «hate speech» обычно переводится на русский язык как «язык вражды» или «риторика ненависти». Оно описывает высказывания, основанные на (часто религиозной или национальной) нетерпимости и провоцирующие проявление дискриминации на вербальном или дискурсивном уровне. «Hate speech» – это вариант дискриминации любой группы, которую мы называем меньшинством.

Библиография

ALLPORT, G. (1958) The Nature of Prejudice. [Природа предрассудков] Doubleday, Нью-Йорк.

BAIER, C./ POPE, N. (2010). Instrumente zur fachlichen Reflexion der Beratung im Themenfeld Rechtsextremismus zur Stärkung demokratischer Kultur. Ein Leitfaden mit methodischen Hinweisen. [Инструменты профессиональной рефлексии консультации на тему «правый экстремизм» и поддержки демократической культуры. Методологическое руководство.] Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Франкфурт-на-Майне.

CHERNIVSKY, M. (2010): Perspektivwechsel – Theorien, Praxis, Reflexionen. [Смена перспективы – теория, практика, рефлексия] ZWST, Франкфурт-на-Майне.

CHERNIVSKY, M. (2013): «Von Bias zum Perspektivwechsel» [От предвзятости к смене перспективы]/Dazugehören in der Bildung. [Принадлежность в образовании] Thillm Jahrbuch 2013, с. 149-160. Бад Берка.

CHERNIVSKY, M./ FRIEDRICH, C./SCHEURING, J. (2014): Praxiswelten. Zwischenräume der Veränderung. [Миры практического опыта. Лиминальные пространства изменений.] ZWST, <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv>.

CHERNIVSKY, M. / BERNUTH, C. (2016a). Vorurteile erkennen – Diskriminierung entgegenen. Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport. [Опознавать предрассудки – противостоять дискриминации. Вместе против враждебности к группам людей] Deutsche Soccer Liga e.V.

CHERNIVSKY, M. / BERNUTH, C. (2016b). «WortGewalt – Strategien zum Umgang mit diskriminierender Sprache». [Язык насилия – стратегии обращения с дискриминирующей речью.]/ Vorurteile erkennen – Diskriminierung entgegenen. Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport. [Опознавать предрассудки – противостоять дискриминации. Вместе против враждебности к группам людей] Deutsche Soccer Liga e.V.

CHERNIVSKY, M./ SCHEURING, J. (2016c). Gefühlserbschaften im Umbruch. [Перестройка эмоционального наследия] ZWST, Франкфурт-на-Майне.

CHERNIVSKY, M. (2017): «Empowerment und Selbstermächtigung. Der Versuch einer Begriffsentwerrung» [Empowerment и эмансипация. Попытка разобраться в понятиях.] / Brumlik, M. / Chernivsky, M. / Czollek, M. / Peacemann, H./ Wohl von Haselberg, L.: Jalta, Positionen zur jüdischen Gegenwart [Ялта: Современные еврейские позиции] 01/2017

CHMIELEWSKA-PAPE, M. (2010) «Anti-Bias und AGG» [Подход против предрассудков и Закон о равноправии] / Perspektivwechsel – Theorien, Praxis, Reflexionen, [Смена перспективы – теория, практика, рефлексия] ZWST, Франкфурт-на-Майне.

DERN, L./ INOWLOCKI, I./ OBERLIES, D. (2010) «Mehrdimensionale Diskriminierung» [Множественная дискриминация]/ Perspektivwechsel – Theorien, Praxis, Reflexionen. [Смена перспективы – теория, практика, рефлексия] ZWST, Франкфурт-на-Майне.

DGB BILDUNGSWERK THÜRINGEN (2008). BrandSätze. Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. [Воспламеняющая речь. Элементы антирасистского образования.] www.baustein.dgbbwt.de/index.php4.

GENDERZ WEBSEITE (2013): «Дискриминация в Украине: очевидная и скрытая» <http://genderz.org.ua/diskriminatsiya-v-ukraine-ochevidnaya-i-skryitaya>

GRAMELT, K. (2010): Der Anti-Bias-Ansatz: Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt. [Подход против предвзятости: концепт и практика педагогики в обращении с (культурным) многообразием]. Визбаден.

KRIEGSFOLGEN GEMEINSAM ÜBERWINDEN (2016a): «Урегулирование конфликтов и развитие диалога через поддержку гражданского общества в Украине и других зонах конфликта Восточной Европы». <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru>

KRIEGSFOLGEN GEMEINSAM ÜBERWINDEN (2016b): «Предыдущий проект 2015-2016». <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/vorgaengerprojekt>

KRIEGSFOLGEN GEMEINSAM ÜBERWINDEN (2017a): «Преодоление дискриминации, обусловленной конфликтами». https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/themen/bewaeltigung-konfliktbedingter-diskriminierungen_de/

KRIEGSFOLGEN GEMEINSAM ÜBERWINDEN (2017b): «Закончилось обучение эффективным стратегиям антидискриминационной работы в Украине». <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/zakonchilos-obuchenie-effektivnym-st>

KÜPPER, B. (2016) «Die Abwertung von anderen – Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in unserer Gesellschaft». [Обесценивание других – враждебность к группам людей в нашем обществе] IG Bau Magazin (Thema Jugend, 4, 35).

LEIPRECHT, R. (2010): «Diversität und subjektiver Möglichkeitsraum» [Многообразие и субъективные возможности] / Das offene Schweigen. Zu Fallstricken und Handlungsräumen rassismuskritischer Bildungs- und Sozialarbeit. [Открытое молчание. Сложности и возможности антирасистской образовательной и социальной деятельности] ZWST, Франкфурт-на-Майне.

LISNICHKA, I. (2016) «Закон о дискриминации не защищает от дискриминации представителей ромского меньшинства», Фонд Развитие, <http://rozvitok.org/ru/irina-lisnichka-zakon-o-diskriminaci>

MESSERSCHMIDT, A. (2010): «(Un)sagbares – über die Thematisierbarkeit von Rassismus und Antisemitismus im Kontext postkolonialer und postnationalsozialistischer Verhältnisse» [(He) произносимое – о тематизации расизма и антисемитизма в постколониальном и пост-национал-социалистском контексте] / Das offene Schweigen. Zu Fallstricken und Handlungsräumen rassismuskritischer Bildungs- und Sozialarbeit. [Открытое молчание. Сложности и возможности антирасистской образовательной и социальной деятельности] ZWST, Франкфурт-на-Майне.

MCGARTY, C. / YZERBYT, V. / SPEARS, R. (2002). Stereotypes as explanations: The formation of meaningful beliefs about social groups. [Стереотипы как объяснения: возникновение убеждений о социальных группах]. Кембридж (Великобритания).

NGYUEN, T. (2002) «Offensichtlich und zugedeckt – Alltagsrassismus» [Очевидный и скрытый расизм в быту] / McGarty, C. / Yzerbyt, V. / Spears, R. Stereotypes as explanations: The formation of meaningful beliefs about social groups. [Стереотипы как объяснения: возникновение убеждений о социальных группах]. Кембридж (Великобритания).

REUTER, J. (2002): Ordnungen des Anderen. Zum Problem des Eigenen in der Soziologie des Fremden. [Порядки инакости. К проблеме своего в социологии чужого]. Билефельд.

SCHMIDT, B. (2009): Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Beiträge zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit. [Открытое обсуждение подхода против предвзятости. Вклады в теоретическую базу подхода]. Ольденбург.

SCHNEIDER, J. (2001): Deutsch sein. Das Eigene und das Fremde und die Vergangenheit im Selbstbild des vereinten Deutschlands. [Быть немцем/немкой. Свое, чужое и прошлое в самовосприятии объединенной Германии.] Франкфурт-на-Майне.

TRISCH, O. (2013): Der Anti-Bias-Ansatz. Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis. [Подход против предвзятости. Теоретическое обоснование и профессионализация практики] Штутгарт.

TRISCH, O. (2010): «Zwischen Handlungsbedarf und Komplexität: Warum ‚Feuerwehreinsätze‘ in der Pädagogik gegen Diskriminierung und Ausgrenzung wenig Sinn machen». [Между сложностью и необходимостью действовать: почему «скорая помощь» мало помогает в педагогике против дискриминации и изолирования] / Das Dilemma der Differenz. Zum pädagogischen Umgang mit Unterschieden und Ausgrenzung. [Дилемма разности. К педагогическому обращению с различиями и изолированием.] ZWST, Франкфурт-на-Майне, с. 34-37.

UPO-KOALITSIJA (2015): «Доклад заинтересованных сторон». https://www.upr-info.org/sites/default/files/document/ukraine/session_14_-_october_2012/upr_coalition_ukraine_mid-term_2015_rus.pdf

ZICK, A. / KÜPPER, B. / HÖVERMANN, A. (2011): Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. [Обесценивание других. Описание положения в Европе касательно нетерпимости, предрассудков и дискриминации] Берлин.

О проекте

**«Преодолеем
последствия
войны вместе»**

Мультинациональное урегулирование конфликтов и развитие диалога через поддержку гражданского общества в Украине и других (пост)конфликтных зонах Восточной Европы

Исходя из того, что в нынешней ситуации (война на востоке Украины и аннексия Крыма) гражданское общество Украины является центральной силой в сфере урегулирования, разрешения и предотвращения (послевоенных) конфликтов и миротворчества, целью проекта является оказание поддержки украинскому гражданскому обществу в этой сложной работе, предотвращение профессионального выгорания и установление долгосрочной и стабильной работы гражданского общества.

Эта цель достигается целенаправленной профессионализацией активистов гражданского общества через их обучение и повышение квалификации, а также через обмен знаниями и опытом с экспертами и коллегами из других стран, переживших или переживающих военный конфликт, как например: Грузия, Армения и России (Северного Кавказа).

С помощью международных конференций, круглых столов и образовательных поездок в рамках данного проекта гражданское общество Грузии, Армении и России (Северного Кавказа), представляющее одну из центральных сил постконфликтного обеспечения в своих странах, также получает поддержку в разрешении и предотвращении (послевоенных) конфликтов.

Второй, не менее важной, целью проекта является достижение диалога и создание сети сотрудничества между представителями гражданского общества разных (пост)конфликтных стран Восточной Европы, особенно между четырьмя странами проекта: Украиной, Грузией, Арменией и Россией. Именно это дает возможность найти общее долгосрочное решение

в сфере урегулирования конфликтов и миротворчества, а в долгосрочной перспективе и развивает мирный процесс во всем регионе.

Проект «Преодолеем последствия войны вместе» реализуется с августа 2016 по январь 2019 года общественной организацией «Немецко-русский обмен» (DRA e.V., Берлин) совместно со своим главным украинским партнером, общественной организацией «Країна вільних людей» (Краматорск/Львов), главным российским партнером, а также следующими пятью партнерскими организациями из Украины, России, Грузии, Армении и Германии: «Наше майбутнє» (Запорожье, Украина), «Каритас Армения» (Гюмри, Армения), Женский фонд «Сухуми» (Кутаиси, Грузия), «Фонд Восточной Европы» (Киев), «ChildFund Германия» (Берлин).

Проект является результатом предыдущих проектов по мирному урегулированию послевоенных конфликтов, реализуемых DRA e.V. в Украине начиная с 2014 года (<https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/vorgaengerprojekt>).

Проект финансируется Министерством иностранных дел Федеративной Республики Германия.

Мероприятия, реализованные в рамках 6 рабочих направлений международного проекта «Преодолеем последствия войны вместе»

В проект были вовлечены 91 участник образовательных программ, тренингов и поездок из 4 стран (Украина, Россия, Грузия и Армения), 286 участников двух международных конференций и одного международного круглого стола. Также благодаря 32 субгрантовым проектам, реализованных участниками образовательных программ в рамках проекта, были вовлечены 3847 человек непосредственно и более 45 тысяч человек через интернет-ресурсы.

Работа с травмами, обусловленными военным конфликтом

Данное направление поддерживает гражданское общество через повышение квалификации психотерапевтов и психологов, работающих с психологическими травмами войны, предотвращение случаев вторичной травматизации психологов и выгорания волонтеров, работающих на общественных началах, а также развенчивание широко распространенных предубеждений о психологической помощи.

Мероприятия, реализованные в рамках данного направления:

- Сертифицированное обучение клинических супервизоров со всей Украины
- 2 информационные кампании по противодействию стигматизации обращения за психотерапевтической помощью
- Международная конференция на тему «Травматерапия в конфликтных и постконфликтных регионах»

Противодействие дискриминации, обусловленной военным конфликтом

Данное направление поддерживает гражданских активистов в их работе с определенными целевыми группами общества, включая принимающие общины, по преодолению и предотвращению дискриминации, обусловленной войной. Обучение проходит по методу, разработанному нашим партнером «Perspektivwechsel Plus». Этот метод базируется на подходе «Anti-bias» (свобода от предубеждений) и направлен на вырабатывание критического отношения к предубеждениям на основе саморефлексии.

Мероприятия, реализованные в рамках данного направления:

- Обучения тренеров по антидискриминационной работе в (пост)конфликтных регионах
- 5 субгрантовых проектов, реализованных в разных частях Украины для снижения уровня дискриминации в обществе, вызванной военным конфликтом на востоке Украины
- Издание методического пособия на трёх языках по антидискриминационной работе в конфликтных и постконфликтных регионах

Стратегии противодействия домашнему насилию, обусловленному войной

Данное направление поддерживает гражданское общество в противодействии домашнему насилию, обусловленному войной, через вовлечение мужчин в эту работу и через обмен опытом между гражданскими активистами из разных (пост)конфликтных регионов, работающими с мужчинами на тему домашнего насилия. Это направление включает в себя авторскую обучающую программу партнеров проекта по противодействию домашнему насилию, обусловленному войной, через вовлечение мужчин в ответственные практики и общественную работу по снижению и предотвращению домашнего насилия.

Мероприятия, реализованные в рамках данного направления:

- Обучение мужчин общественной работе по снижению и предотвращению домашнего насилия, обусловленного войной
- 7 семинаров для мужчин по теме домашнего насилия реализованы в 6 регионах Украины в рамках субгрантовых проектов обученных нами ранее участников
- 6 информационных кампаний по предотвращению домашнего насилия как следствия войны, реализованы в шести регионах Украины в рамках субгрантовых проектов обученных нами ранее участников
- Международный круглый стол на тему «Работа с мужчинами по теме домашнего насилия: эффективные методы профилактики, работа с обидчиками»

Работа по достижению диалога и мирного урегулирования конфликтов с помощью форум-театра

Участники данного проектного направления учатся искать решения для разных конфликтов, возникающих в обществе вследствие войны, с помощью метода «форум-театр». Форум-театр является эффективным методом посредничества в переговорной и миротворческой деятельности.

Мероприятия, реализованные в рамках данного направления:

- Обучение мультипликаторов по использованию метода форум-театра в диалоговой и миротворческой работе экспертами из Украины, Армении и Северного Кавказа
- 6 субгрантовых проектов для преодоления социальных последствий войны с использованием метода форум-театра реализованы в разных регионах Украины
- Публикация методического пособия на трёх языках на тему «Форум-театр как метод разрешения и предотвращения (поствоенных) конфликтов»

Интеграция внутренних переселенцев и беженцев

В данном направлении осуществляется поддержка гражданского общества Украины, Армении, Грузии и России (Северного Кавказа) в разрешении проблем и конфликтов в области интеграции беженцев и переселенцев через обмен опытом и успешными практиками интеграции.

Мероприятия, реализованные в рамках данного направления:

- 3 обучающие поездки в Украину, Грузию и Армению для обмена опытом эффективных стратегий интеграции внутренних переселенцев и беженцев для активистов из Украины, Грузии, Армении и России (Северного Кавказа)
- Издание информационной брошюры об успешных практиках гражданского общества Украины, Грузии, Армении и России (Северного Кавказа) по интеграции ВПЛ и беженцев на четырех языках (украинский, русский, армянский и грузинский)

Содействие развитию социального предпринимательства для разрешения социально-экономических конфликтов

Данное направление поддерживает гражданское общество в работе по снижению многочисленных социально-экономических проблем и конфликтов, вызванных войной, через развитие и распространение в Украине социального предпринимательства как инструмента гражданского общества для разрешения названных проблем и конфликтов.

Мероприятия, реализованные в рамках данного направления:

- Обучение активистов в применении социального предпринимательства как стратегии по преодолению и предотвращению социально-экономических конфликтов, вызванных войной
- Созданы 4 социальных предприятия, направленных на разрешение социально-экономических конфликтов в 4 регионах Украины
- 2 всеукраинские информационные кампании, направленные на популяризацию идеи социального предпринимательства как инструмента гражданского общества для предотвращения и преодоления социально-экономических конфликтов
- Международная конференция на тему «Социальное предпринимательство как инструмент для общественных активистов по преодолению и предотвращению социально-экономических конфликтов, вызванных военными действиями»

Более подробную информацию о проекте и шести рабочих направлениях проекта, а также обзор результатов работы проекта и субгрантовых проектов в виде материалов и видео, можно найти на сайте проекта: <http://www.overcome-war.org>

**Автор
методического
пособия
и
руководитель
проекта**

Марина ЧЕРНИВСКИ

автор
методического пособия
«Антидискриминационная
работа в регионах,
затронутых конфликтом»



Марина Чернивски родилась во Львове и выросла в Израиле. Она изучала психологию, поведенческую терапию и другие поведенческие науки в университетах Израиля и Берлина. Долгие годы она работает тренером и преподавателем в области прав человека и предотвращения расизма, антисемитизма и других форм дискриминации – в том числе, в Украине. Она руководит двумя структурами под эгидой Центральной благотворительной организации евреев в Германии (ZWST): с 2007 года – основанным ей же образовательным проектом «Perspektivwechsel Plus» («Смена Перспективы Плюс») и с 2015 – «Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment» («Центром предотвращения дискриминации и усиления активности меньшинств»). С 2015 года она также участвует в работе Второй независимой комиссии по антисемитизму при Бундестаге Германии. Кроме того, Марина Чернивски – соредатор журнала «Jalta – Positionen zur jüdischen Gegenwart» («Ялта – позиции еврейской современности»).

chernivsky@zwst-kompetenzzentrum.de

Мария СЛЕЗАЧЕК

руководитель
международного проекта
«Преодолеем последствия
войны вместе»



Мария Слезачек родилась в Берлине в 1981 году. Она изучала русскую филологию, европейское право и экономику в Берлине и Москве, а также получила межвузовский сертификат «Восточноевропейское право». Мария – лауреат берлинской премии за гражданскую и общественную активность «FreiwilligenPass». Она много лет занимается концепцией и координацией проектов по проработке конфликтов и диалоговой работе в (после)военных зонах, активно сотрудничая с представителями гражданского общества разных регионов Украины. Ключевые аспекты ее работы – проработка вызванных войной психологических травм, миротворческая работа при помощи метода «форум-театр», интеграция ВПЛ и работа против дискриминации и насилия в (пост-)конфликтных зонах. С 2014 по 2016 год она разработала и скоординировала для DRA два проекта по поддержке гражданского общества Украины в разрешении проблем и конфликтов, обусловленных войной. С августа 2016 она руководит международным Проектом DRA «Преодолеем последствия войны вместе», сотрудничая с партнерами в Украине, России, Грузии, Армении и Германии.

maria.slesazek@austausch.org

Издатель: **DRA e.V. (ОО «ДРА»)**
Бадштрассе 44
Берлин, 13357, Германия
+49 (0)30/4466800
info@austausch.org
www.austausch.org
www.facebook.com/draberlin

Автор методического пособия: **Марина Чернивски**

Проект: **«Преодолеем последствия войны вместе»**
www.overcome-war.org
www.fb.com/naslidkiviyini

Руководитель проекта: **Мария Слезачек, DRA e.V.**

Рабочее направление проекта: **«Противодействие дискриминации, обусловленной военным конфликтом»**

Партнеры по реализации рабочего направления проекта: **DRA (ДРА), Германия**
Країна вільних людей, Украина
Perspektivwechsel Plus (ZWST), Германия
яeflow, Германия

Фотографии и графики: **Марина Чернивски**
Алина Потемская
сотрудники проекта

Перевод на английский: **Александра Берлина**

Перевод на русский: **Александра Берлина**

Перевод на украинский: **Вера Семенова**

Дизайн и верстка: **Алина Потемская**

Публикация методического пособия реализована благодаря финансовой поддержке Министерства иностранных дел Федеративной Республики Германии.

© ОО «ДРА», 2018 г.

Все права защищены. Содержание этой публикации можно без ограничений использовать и воспроизводить в образовательных или других некоммерческих целях при обязательном упоминании автора, Марины Чернивски, проекта: «Преодолеем последствия войны вместе» и ОО «DRA e.V.» в качестве издателя.

Методическое пособие следует цитировать следующим образом:

Чернивски, Марина: «Антидискриминационная работа в регионах, затронутых конфликтом» - Методическое пособие, DRA e.V. – «Преодолеем последствия войны вместе», Берлин, Киев 2018 г.

Данное издание является бесплатным.



ПРЕОДОЛЕЕМ
ПОСЛЕДСТВИЯ
ВОЙНЫ **ВМЕСТЕ**



В партнерстве с:



При финансовой поддержке:



Federal Foreign Office