



ПОДОЛАЄМО
НАСЛІДКИ
ВІЙНИ **РАЗОМ**

АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНА робота в регіонах, охоплених конфліктом

Методичний посібник

Марина ЧЕРНІВСЬКИ



АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНА робота в регіонах, охоплених конфліктом

Методичний посібник

Марина ЧЕРНІВСЬКИ

Зміст

ПЕРЕДМОВА	9
ВВЕДЕННЯ	23
ОСНОВНІ МІРКУВАННЯ	35
Що таке різноманіття?	36
Що таке «othering»?	36
Наскільки важливе минуле?	37
Що таке упередження?	38
Що таке дискримінація?	41
Екскурс: дискримінація в Україні	43
КОРОТКИЙ ОПИС МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ	53
Підхід проти упередженості (anti-bias)	54
Діалогово-рефлексивний підхід	59
Екскурс: Антидискримінаційна робота в Німеччині	64
ОСВІТНЯ ПРОГРАМА «СТРАТЕГІЇ ПО ЗАПОБІГАННЮ І ПОДОЛАННЮ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ВИКЛИКАНОЇ ВІЙСЬКОВИМ КОНФЛІКТОМ» з перспективи учасників освітньої програми і тренера – основи і динаміка	69
ВВЕДЕННЯ В МЕТОДИЧНУ ЧАСТИНУ	93
Головні принципи підходу і тренінгу проти дискримінації	95
Головні завдання підходу і тренінгу	97
Вибірка цілей тренінгу проти дискримінації для мультиплікаторів	100
Дидактична модель тренінгу проти дискримінації	104

ВИБІРКА ВПРАВ І МЕТОДИЧНИХ ІНСТРУМЕНТІВ	111
ВПРАВА: Світлофор. Перші кроки	112
ВПРАВА: Хто бере участь у тренінгу? Ваза різноманіття	116
ВПРАВА: Контрольні питання – аналіз установи на прикладі школи	123
ВПРАВА: Всередині й зовні – значення пам'яті поколінь, історичного та сімейного досвіду	130
ВПРАВА: Тарілки приналежності	136
ВПРАВА: Хто такі «інші», що таке «інше»? – роль упереджень і критеріїв чужості	146
ВПРАВА: Друг чи ворог? Образ ворога як орієнтир під час конфлікту	158
ВПРАВА із розстановки «Що бачу я, що бачиш ти?»	167
ВПРАВА: Досвід різності та дискримінації	178
ВПРАВА: Словесне насильство – поводження з мовою ворожнечі	191
ВПРАВА: Колегіальне консультування	197
ВИБРАНІ ПОНЯТТЯ	205
БІБЛІОГРАФІЯ	211
ПРО ПРОЕКТ «ПОДОЛАЄМО НАСЛІДКИ ВІЙНИ РАЗОМ»	219
АВТОРКА МЕТОДИЧНОГО ПОСІБНИКА ТА КЕРІВНИЦЯ ПРОЕКТУ	229

Передмова

Даний методичний посібник підводить підсумки дворічної освітньої програми «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом»¹, що проходила з липня 2015 по грудень 2017 в рамках міжнародного проекту «Подоласмо наслідки війни разом» (2015–2016 рр. і 2016–2019 рр.).²

Основна мета освітньої програми – підготувати акторів громадянського суспільства України до ролі соціальних мультиплікаторів і до роботи тренерами антидискримінаційної роботи, надати їм здатність зараз і в майбутньому брати участь у запобіганні дискримінації, в тому числі обумовленій військовим конфліктом.

Програма навчання була реалізована в рамках одного з шести робочих напрямків міжнародного проекту «Подоласмо наслідки війни разом». Роботу в рамках цього напрямку – «Протидія дискримінації, зумовленої військовим конфліктом» – спільно здійснили німецька НКО DRA (ДРА) і партнер проекту, антидискримінаційний експерт Марина Чернівськи, керівник Центру з підвищення кваліфікації (Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment)

¹ Див. https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/themen-ua/bewaeltigung-konfliktbedingter-diskriminierungen_ua/

² Див. <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/projekt-ua/> (2016–2019) та <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/vorgaengerprojekt-ua/> (2015–2016)

і проекту Perspektivwechsel Plus (під егідою ZWST) з Берліна. Організаційною роботою на місцях займався головний партнер міжнародного проекту в Україні, організація «Країна вільних людей» (2016–2019).

Про міжнародний проект «Подоласмо наслідки війни разом»

Міжнародний проект «Подоласмо наслідки війни разом» (серпень 2016 – січень 2019 роки.) Був розроблений і проведений німецькою неурядовою організацією «Німецько-Російський Обмін» (Deutsch-Russischer Austausch, DRA/ДРА) у співпраці з сімома неурядовими (громадськими) організаціями з п'яти країн – України, Грузії, Вірменії, Росії (Північний Кавказ) і Німеччини – за фінансової підтримки Міністерства закордонних справ Німеччини.

Основна мета проекту – підтримка громадянського суспільства у вирішенні проблем і конфліктів, що виникли внаслідок військових дій, і запобігання нових поствоєнних конфліктів – особливо в Україні, де в результаті безперервних військових дій багато завдань вимагають швидкого рішення, а також в Грузії, Вірменії та на Північному Кавказі, де неурядові організації активно вирішують аналогічні проблеми.

Попередній проект, проведений ДРА і партнерами з цієї ж тематики і під тією ж назвою в 2015–2016 рр., продемонстрував продуктивність живого спілкування між громадськими організаціями з різних регіонів, де відбувалися або відбуваються військові дії³. При цьому ми вважаємо громадянське суспільство центральним фактором подолання конфліктів і миротворства у всіх країнах, які беруть участь в проекті⁴.

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

⁴ Див. <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ua/vorgaengerprojekt>

Підтримка громадянського суспільства в вирішенні та запобіганні обумовлених війною проблем і конфліктів в рамках проекту здійснюється в багатьох форматах. Вони включають в себе:

- курси підвищення кваліфікації для мультиплікаторів і людей, які працюють в нижчеперелічених шести напрямках;
- фінансову та експертну підтримку невеликих проектів учасників навчань;
- міжнародні зустрічі представників недержавних організацій з (пост)конфліктних регіонів: міжнародні конференції, круглі столи та освітні поїздки;
- міжрегіональні інформаційні кампанії;
- публікацію інформаційних матеріалів, методичних посібників та спеціальної літератури.

Тематично проект охоплює шість робочих напрямків:

- робота з психологічними травмами, зумовленими військовим конфліктом;
- стратегії протидії домашньому насильству, зумовленому наслідками війни;
- робота по досягненню діалогу і мирному врегулюванню конфліктів за допомогою форум-театру;
- протидія дискримінації, зумовленої військовим конфліктом (включаючи представлену тут програму навчання, а також п'ять субгрантових проектів і даний методичний посібник);
- інтеграція вимушених переселенців і біженців;
- сприяння розвитку соціального підприємництва для вирішення соціально-економічних конфліктів.

Детальний опис проекту «Подоласмо наслідки війни разом» ви знайдете на стор. 220–227 цього видання і на сайті проекту (німецькою, українською, російською, англійською мовами): www.overcome-war.org.

Про освітню програму «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом»

Програма навчання «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом» була реалізована в Україні в рамках двох проектів ДПА (DRA) «Подоласмо наслідки війни разом» (2015-2016 рр. і 2016-2019 рр.) у співпраці з експертом Мариною Чернівськи (Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment, Perspektivwechsel Plus, ZWST, Берлін). Її адресатами були мультиплікатори, що представляють громадянське суспільство України. Навчання дало їм шанс ознайомитися з методами антидискримінаційної роботи на основі авторського діалогового підходу і підходу проти упередженості (anti-bias), які успішно використовуються в Німеччині.

Випускники нашої програми тепер самі в змозі навчати певні цільові групи суспільства критичному ставленню до упереджень і дискримінації на основі саморефлексії. При цьому вони зможуть продемонструвати можливі інструменти подолання і запобігання подальшій дискримінації. Даний методичний посібник вперше письмово описує цей метод російською та українською мовами, тим самим відкриваючи доступ для експертів та громадських акторів Східної Європи. Варто зазначити, що посібник враховує і досвід, зібраний під час реалізації програми навчання в Україні.

Освітня програма «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом»⁵ складалася з чотирьох модулів (довжиною в цілому в п'ятнадцять днів), і включала в себе реалізацію учасниками програми п'яти субгрантових проектів за експертної підтримки автора і тренера

⁵ Детальний звіт про програму навчання можна знайти за посиланням <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/закончилось-обучение-эффективным-ст/>

навчання Марини Чернівськи. Вона проводила індивідуальні та групові консультації, а команда проекту допомагала в організаційних питаннях. Всі субгрантові проекти були націлені на опрацювання дискримінаційних конфліктів, що виникли або посилювалися внаслідок військових дій на Сході України. Проекти були реалізовані з 1 лютого по 31 серпня 2017 в наступних районах: Вінниця, Нікополь, Суми, Харків і Черкаси.

У Вінниці та Нікополі були проведені проекти «Зроби крок назустріч» і «Формування антидискримінаційної свідомості у соціальних працівників, співробітників психологічних, юридичних та інших консультацій міста Нікополя та Нікопольського району через проведення тренінгів»⁶. Їх метою було сенсibilізувати співробітників і співробітниць соціальних, адміністративних і консультаційних служб, навчити їх помічати актуальну дискримінацію ВПО і колишніх учасників військових дій. Крім розхитування забобонів по відношенню до цих людей, у Вінниці додатково вдалося переконати місцеве і регіональне керівництво, що це важлива тема, яка потребує проведення антидискримінаційних заходів і з їх боку.

Проекти «Формування антидискримінаційної свідомості у підлітків через проведення тренінгів по антидискримінації»⁷ і «Ненасильницькі комунікації в школі» в Черкасах і Харкові досягли успіху в зниженні обумовленої війною агресивності серед молоді, а також взаємної дискримінації між учнями і вчителями (як в школі, так і поза нею). Крім того, педагоги ознайомилися з техніками ненасильницької комунікації.

В рамках проекту «Спіраль історії»⁸ був знятий однойменний

⁶ Детальніше про проект за посиланням: <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/1-тренинги-з-антидискриминации-для-соц/>

⁷ Детальніше <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/в-черкассах-проходит-учебный-курс-для>

⁸ Детальніше <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/противодействие-дискриминации-через>

фільм, присвячений історичній обумовленості дискримінації і покликаний ініціювати діалог між схильними до дискримінації ВПО і представниками приймаючих громад. Фільм використовувався в місті Суми для сенсibilізації співробітників міських бюро з працевлаштування щодо проблем дискримінації та для налагодження діалогу між ними і ВПО, які живуть в місті. Крім того, в серпні 2017 р. фільм був представлений на Фестивалі прав людини в Чернігові співробітникам правозахисних організацій. Більшість зацікавилася фільмом настільки, що обмірковують його використання в своїй антидискримінаційній роботі. Фільм «Спіраль історії» і методичні рекомендації з проведення на його основі медіаурока можна подивитися і скачати на сайті нашого проекту під рубрикою «Матеріали субгрантових проектів»⁹.

Загалом в п'яти проектах взяли безпосередню участь 289 осіб: соціальні і адміністративні працівники, вчителі, (шкільні) психологи, школярі і молодь, які страждають від дискримінації ВПО і колишні учасники війни. Опосередковано заходи проекту впливали приблизно на 2 000 чоловік.

Субгрантові проекти ясно показали, якою складною і важкою є антидискримінаційна робота. Це не в останню чергу зумовлено тісним зв'язком між дискримінацією, забобонами, стереотипами і триваючими на сході України військовими діями, а також численними проблемами і конфліктом, що розвиваються в українському суспільстві внаслідок військових дій. Ситуація обтяжується тим, що суспільство практично не усвідомлює механізмів і результатів дискримінації. Це підтверджує і антидискримінаційна робота, якою продовжують займатися випускники наших заходів.

Крім того, практична робота допомогла нам зрозуміти, наскільки терміново необхідно надати жертвам дискримінації

⁹ <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/антидискриминационная-работа-с-помо/>

можливість професійної консультації і підтримки – особливо з огляду викликаної війною дискримінації і зростаючої готовності до агресії та насильства серед населення.

Слова вдячності

В першу чергу я хочу подякувати ідейній керівниці програми навчання і автора цього методичного посібника Марині Чернівськи за продуктивну співпрацю, проведення тренінгів та високопрофесійне консультування учасників по їх субгрантовим проектам. Спасибі і всім німецьким і українським колегам, які зробили свій внесок в успіх заходу.

Ми також особливо вдячні самим учасникам програми за їх активну співпрацю, за все те, чого вони досягли в контексті навчання і реалізації своїх субгрантових проектів, а також за їх готовність, незважаючи на всі складнощі, займатися антидискримінаційною діяльністю. Спасибі і успіху вам у вашій важливій роботі!

Нарешті, ми безмежно вдячні Федеральному міністерству іноземних справ Німеччини за цю можливість зробити внесок в спільне подолання наслідків війни шляхом тематично різноманітного міжнародного співробітництва та обміну досвідом представників громадянського суспільства.

Марія Слезачек

*Керівниця міжнародного проекту
«Подолоємо наслідки війни разом»*



*Які групи піддаються
дискримінації на підставі їхніх
розбіжностей, політичних
і соціальних конфліктів?*

*Які нормативні параметри
грають роль у виникненні
дискримінації?*

*Яким чином ми самі залучені
до підтримки і відтворення
упереджень і нерівності?*

*Які навички необхідні для
запобігання дискримінації?*

Введения

У 21-му столітті права людини стали незаперечною цінністю суспільства. Один із ключових демократичних принципів – це пріоритет свободи особистості та прав людини. Однак, незважаючи на міжнародну систему захисту від дискримінації, права людини порушуються повсюдно. Кожен із нас стикається з безліччю відкритих питань у цій сфері не тільки в «гарячих» точках, але і в країнах, де етнічні, політичні й соціальні конфлікти не вважаються гострими проблемами. Саме тому в освітній і консультаційній практиках особливо важливо усвідомлено і критично ставитися до всіх проявів дискримінації та утисків права людини на рівноправність, визнання і особисту недоторканність.

Людам в принципі складно мати справу з різноманіттям, тобто з відмінностями. Там, де ми підозрюємо інакшість, ми очікуємо зустріти напругу. Особливо яскраво це проявляється під час гострих конфліктів або політичних перетворень: перерозподіляються кордони між групами, змінюються ієрархії, наново регулюється доступ до ресурсів. В освітніх установах і на ринку праці, в системі охорони здоров'я і на дитячому майданчику – ми знову і знову помічаємо, що «інші» думають про «нас», чого від «нас» очікують, на що «нас» вважають здатними. Це ставлення зазвичай засноване на суспільно прийнятих визначеннях норми і девіації, свого і чужого, правильного і неправильного.

Ставши нормою, ці категорії перестають впадати в око. Отже, дискримінація часто вже не розпізнається як така і не привертає громадської уваги. Ми мовчки погоджуємося з дискримінацією «інших» або навіть не помічаємо її, поки вона не стосується нас безпосередньо. Щоб розхитати «норму», потрібен зовнішній поштовх і глибокий внутрішній процес усвідомлення проблеми.

Особливо складною і багатогранною залишається проблема міжнаціональних і міжетнічних відносин. Часто етнічна приналежність стає мірилом національної приналежності. Це сталося і в Україні: багато хто вважає громадянство етнічною категорією. Це може призвести до стигматизації людей з українським громадянством, але які відрізняються від «норми».

Озброєний конфлікт на сході України загострив безліч старих і нових ліній напруги. Дискримінацію «внутрішньо переміщених осіб», наприклад, часто пояснюють сьогодишнім конфліктом, проте необхідно задуматися про її глибинні причини і коріння. (Законодавчий) захист від дискримінації працює тільки за наявності політичної підтримки і реалізації в структурах влади. Якщо є прогалини в законодавстві, особливо в суспільно-політичних конфліктах, зростає потреба у втручанні сильного і активного громадянського суспільства. Його завдання – побачити будь-які форми упереджень і нетерпимості та чітко вказати на них. Основа демократичного суспільства – це дотримання прав людини на автономність, недоторканність і недискримінацію.

Формально дискримінацію можна визначити як несправедливе (нерівне) ставлення. Наприклад, шанси на робоче місце і гідну зарплату повинні залежати від кваліфікації та здібностей, а не від статі чи кольору шкіри. У тих випадках, коли цього правила не дотримуються, законодавство Німеччини (Закон про рівне ставлення) передбачає судове переслідування за дискримінацію. Однак у реальності законодавча база не завжди дозволяє довести факт дискримінації. У багатьох країнах, у тому числі і в Україні, ситуація ще складніша: законодавчий захист від дискримінації розвинений (поки що) дуже слабо. Тому важливо розглядати дискримінацію не тільки як юридичне поняття, а й як суб'єктивну соціальну реальність. Досвід дискримінації повинен визнаватися суспільством без вимоги доказів.

Ці міркування, а також досвід роботи в Німеччині та Ізраїлі, лягли в основу новаторського антидискримінаційної освітньої програми в Україні.

Дана публікація підводить підсумки дворічної освітньої програми «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом» (Kriegsfolgen 2017a і 2017b)¹⁰, що проходила з 07.2015 по 12.2017 рр. в рамках міжнародного проекту «Подолаємо наслідки війни разом» (2015-2016 рр. і 2016-2019 рр.; Kriegsfolgen 2016a і 2016b)¹¹. Основна її мета була – послужити моделлю, ознайомити акторів громадянського суспільства з обраними основами антидискримінаційної роботи і розвинути в них навички громадських мультиплікаторів за цією темою, аби запобігати дискримінації, зумовленій військовим конфліктом.

¹⁰ Див. https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/themen/bewaeltigung-konfliktbedingterdiskriminierungen_de/ і <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/закончилось-обучение-эффективным-ст/>

¹¹ Пор. <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/> (2016-2019 рр.) і <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/vorgaengerprojekt/> (2015-2016 рр.).

Освітня програма складалася з чотирьох послідовних модулів (в цілому п'ятнадцять днів тренінгу), а також реалізації субгрантових проектів учасників програми, які спрямовані на профілактику та боротьбу з проявами дискримінації¹².

*Перераховані в цій книзі методи – це тільки
вибрана частина проведених модулів. Мета книги
– надати коротке зведення освітньої програми
його учасникам і учасникам та водночас
допомогти іншим зацікавленим людям скласти
уявлення про навчальну програму.*

Збірник рекомендацій адресовано всім, хто займається або хоче зайнятися темою «дискримінація та антидискримінаційна робота». Методичний посібник також адресовано мультиплікаторам, які бажають донести наші розробки до груп, які тренують чи консультують. Разом із тим, вона надає можливість і новачкам почати ознайомлення з цією областю роботи.

¹² У процесі реалізації своїх проектів учасники також пройшли кілька раундів супервізії та консультації, які проводила тренерка програми Марина Чернівська.

Цілі і завдання освітньої програми

- Сенсibilізація щодо різноманіття як до громадської норми.
- Підвищення уваги до дискримінації як особистого досвіду і суспільного явища.
- Аналіз причин і результатів дискримінації і (соціально-політичних) конфліктів між групами.
- Рефлексія індивідуальних чинників психологічного становлення і соціальних норм.
- Деконструкція негативних образів (образів ворога) і нашого неприйняття/упередженості щодо «інших», а також неприйняття/упередженості щодо «нас».
- Розвиток критичного мислення і сенситивного (чутливого) розуміння дискримінації.
- Підтримка в реалізації антидискримінаційних ініціатив в області неформальної освіти, консультування та/або інших освітніх проектів.

1. Освітня програма створила простір для діалогу задля аналізу поглядів, установок, навичок і прикладів з практики. Важливою метою при цьому був розвиток ефективних стратегій антидискримінаційної роботи в Україні.
2. Освітня програма приділяла значну увагу питанням ідентичності, самоідентифікації, колективної пам'яті, упередженням, а також усвідомленню факторів, що ведуть до упередження/дискримінації. Темами тренінгу були і можливості захисту від дискримінації, інструментарій для боротьби з її проявами як на побутовому, так і на структурному рівнях.
3. Освітня програма була побудована з урахуванням потреб та інтересів учасників і учасниць. Особлива увага приділялася комунікації в групі з елементами коучингу і супервізії¹³. Тренінг був орієнтований на процес і спонукання рефлексії щодо власної залученості до упередженості, а також до патернів мислення і поведінки, що дискримінують. У рамках тренінгу аналізувався вплив біографічних факторів та соціокультурних норм, що дозволяло розкрити і переосмислити глибинні когнітивні й емоційні структури неприязні щодо окремих соціальних груп.

¹³ Супервізією в даному контексті називається метод рефлексії цілей, процесів і структур власної роботи, а також консультування учасників тренером семінару.

4. Метод проведення освітньої програми заснований на відомому і багаторазово випробуваному *діалогічно-рефлексивному підході*¹⁴, що також часто застосовується для розвитку історичної свідомості і пам'яті поколінь. Крім того, використовувався «підхід проти упереджень» (anti-bias), що сприяє аналізу дискримінаційних практик і набуття необхідних практичних навичок. Обидва підходи пропонують аналітичний і практичний інструментарій, що заснований на саморефлексії та враховує всі прояви дискримінації.
5. Найважливішими умовами для реалізації програми були атмосфера довіри та чуйне, поважне проведення (модерація), адже тренінг стосувався потенційно «болісних» тем. Під час проведення подібних тренінгів рекомендується сформулювати загальні правила проведення: наприклад, «активне слухання» (метод, відомий також як «емпатичне слухання»), висловлювання виключно від своєї особи, заборона на знецінення чужого досвіду, виняткова добровільність участі тощо.

¹⁴ Даний підхід був розроблений і теоретично обґрунтований Мариною Чернівськи спеціально для проекту Perspektivwechsel («Зміна перспективи») під егідою Центральної благодійної організації євреїв у Німеччині (ZWST) – перш за все для підвищення кваліфікації співробітниць і співробітників шкіл, адміністрацій та соціальних служб, а також тренерів в області політичної освіти та антидискримінаційної роботи. Проект фінансувався Федеральним міністерством у справах сім'ї, людей похилого віку, жінок і молоді Німеччини (BMFSFJ) у 2007-2014 рр.



Основні міркування

Що таке різноманіття?

Усі ми різні. Поняття «різноманіття» описує відмінності в групі або суспільстві. Ці відмінності не завжди природні, часто вони штучно створені суспільством. Важливо не применшувати соціальні та культурні відмінності, але водночас не вважати їх незмінними або абсолютними. Не можна нічого сказати про всіх росіян, українців чи німців.

Такі категорії, як вік, стать, раса або сексуальна орієнтація важливі для ідентичності кожної окремої людини, але в той же час вони часто стають приводом дискримінації. Суспільство, що визнає різницю, визнає і свою відповідальність за повагу до відмінностей і боротьбу з дискримінацією в усіх її проявах.

Що таке «othering»?

Терміном «othering» називають зображення (певних груп) людей як інших (other), «чужих», принципово інкаших. Можна перекласти це поняття як «інакшування» – перетворення на «чужого». Особливо часто люди зображуються як «чужі», коли їхня ідентичність визначається через приналежність до певної групи.

Кожне суспільство створює своїх «чужих» і часто не може звільнитися від «інакшування» десятиліттями. Політичні та соціальні конфлікти сприяють виникненню нових категорій «чужих». Оскільки ми всі залучені до таких ієрархій, ми переймаємо цей громадський порядок і підтримуємо його.

Будь-який поділ людей на групи породжує їхню категоризацію.

Те, що нам здається рідним або чужим, само собою зрозумілим або незрозумілим/неприйнятним – все це частково визначається співвідношенням сил, нормами і дискурсами в нашому суспільстві.

Наскільки важливе минуле?

Хоча ми не завжди це усвідомлюємо, історія повсякчас супроводжує нас. Наша історично сформована ідентичність впливає на сьогодення, часом підливаючи масла у вогонь актуальних (політичних) конфліктів і впливаючи на міжособистісні відносини (Schneider, 2001). У кожному суспільстві є власні розмежування, що історично склалися, вони передаються з покоління в покоління і в теперішньому контексті здаються природними (див. Chernivsky, 2017, с. 3; Schneider, 2001, с. 223). Історично обумовлені «інші» несуть важливу функцію: вони допомагають нам (заново) самовизначатися. Відчуття інакшості інших може бути сильною ланкою, що стабілізує нас у визначенні себе. При цьому відбувається виключення певних людей і груп з категорії «своїх»; створюються і впроваджуються міжгрупові кордони/поділ (див. Ludwig, 1997, с. 83; Reuter, 2012).

Необхідно спробувати усвідомити історичні перетини, громадські ієрархії та власну залученість до них. Ці знання можуть змінити наші погляди, спонукати до дії і допомогти в антидискримінаційній роботі.

Що таке упередження?

Упередження керують нашими очікуваннями щодо «чужих». Вони слугують проекції та дозволяють приписати «іншим» власні помилки, страхи і дефіцити.

Тривалий час вважалося, що усунути упередження можна, спростувавши їх, – перевіривши відповідність тверджень реальності та/або запропонувавши альтернативні, емпірично підтверджені пояснення явищ.

А оскільки часто йдеться про фантазії (проекції), а не про реальну поведінку людей, упередження не можна усунути виключно за допомогою контраргументів і «правильної» інформації. Вступаючи в дискусію і прагнучи спростувати конкретні звинувачення, ми ніби приймаємо основний меседж упередження. Педагогічна робота щодо запобігання упереджень повинна не заглиблюватися в їхній зміст, а концентруватися на афективних, соціальних і поведінкових особливостях/функціях упереджень як таких. Варто починати з рефлексії їхнього впливу на нас і лише згодом іноді є сенс перейти до деконструкції конкретного змісту. Водночас важливо не стільки «виправити оману», скільки показати та відобразити її вплив на наші судження, позиції та поведінку.

Упередження зазвичай сягають корінням глибокого минулого – саме тому з ними так важко боротися. Однак ми можемо усвідомити функції та механізми упереджень, тим самим знизивши їхню дієвість (Trisch, 2010). «Кожна людина може зрозуміти, що упередження звужують мислення і що з ними можна обходитись усвідомлено. Так ми показуємо, що упередження виникають не через те, що людина щось робить не так. Ми вбираємо їх у процесі соціалізації. Ці образи супроводжують нас усе життя. Важливо показати, що цьому

впливу соціуму можна протистояти. Ми можемо змінити свої патерни мислення – треба тільки взяти на себе відповідальність за свої установки» (Chmielewska-Pape, 2010, с. 40).

Різні теорії пропонують різні відповіді на питання про виникнення і підтримку упереджень. Важливо розуміти різницю між стереотипами і упередженнями: перші позначають будь-які узагальнення, другі – негативні установки щодо людей і груп. У соціопсихології упередження можна описати як узагальнюючі судження про людей «виключно тому, що на основі певного характеру – походження, етнос, релігія, стать зараховують до групи, до якої погано ставляться» (Küpper, 2016).

Упередження не завжди безпосередньо призводять до дискримінації, але вони підвищують ймовірність поведінки, що дискримінує.

Шлях до упереджень складається з трьох основних етапів

Категоризація: люди поділяються на категорії за однією чи кількома ознаками, наприклад, національність, походження, колір шкіри, релігія, стать, сексуальна орієнтація/ідентичність, інвалідність, вік тощо. Так виникають групи, що сприймаються як «ми» і «вони», «свої» і «чужі».

Стереотипізація: в рамках цих категорій людям приписуються різні ознаки, ролі, наміри і моделі поведінки. «Чужа» група чітко відрізняється від «своєї». При цьому люди часто звертають особливу увагу на «властивості, що особливо важливі для них самих».

Оцінка: ознаки, ролі, наміри і моделі поведінки, які ми – часто бездумно – приписуємо іншим, тягнуть за собою позитивну або негативну оцінку та визначають, як ми бачимо людей і цілі групи, як ми з ними поводимося. Водночас ми схильні зображати «свою» групу позитивніше, ніж «чужу».

Що таке дискримінація?

Дискримінація (від лат. «discriminatio» – розрізнення) – це, перш за все, насадження відмінностей, применшення, обмеження і порушення прав, свобод і законних інтересів людей та громадян, залежно від їхніх статі, національності, мови, походження, майнового і посадового становища, місця проживання, віросповідання, ставлення до релігії та інших параметрів. Обмеження прав при цьому може доходити до сегрегації та переслідування.

Дискримінація зазвичай пов'язана з конкретною дією/поведінкою. З юридичної точки зору дискримінацію можна визначити як обмеження інтересів людини через певні дискримінаційні критерії та без об'єктивної причини, яка могла б виправдати нерівне ставлення.

У Німеччині Загальний закон про рівне ставлення покликаний запобігати й усувати дискримінацію за ознакою «раси»¹⁵, етносу, статі, релігії, світогляду, інвалідності, віку чи сексуальної ідентичності (Bauer et al., 2010 с. 8). Закон прямо вказує конкретний перелік ознак, що підлягають захисту від дискримінації. Отже, він охоплює не всі можливі причини і прояви дискримінації, а тільки вибрані категорії, що призвело до широкої критики. Наприклад, мати-одиначка, яка належить до ромської етнічної меншини, може відчувати дискримінацію і як жінка, і як ромка, і як мати-одиначка. Часто зустрічається множинна дискримінація. «Дискримінація – це досвід, в якому перетинаються «осі нерівності». У всіх людей є стать, сексуальна ідентичність, походження тощо. Усі люди займають соціальні позиції на цих осях. Зокрема, дискримінація людей похилого віку часто пов'язана з уявленнями про мобільність, а також про гендерні ролі й сексуальну ідентичність, тоді як дискримінація жінок буває тісно пов'язана з віком, етносом або інвалідністю». (Bauer et al., 2010, с. 11).

¹⁵ Слово пишеться тут в закресленому вигляді, щоб показати корінну помилковість цього поняття і натякнути на те, що це слово в майбутньому не слід вживати.

- Дискримінація не завжди виражається відкрито. Часто вона проявляється в побуті неусвідомлено чи виникає з бюрократичних процедур, узаконених практик, що надпропорційно впливають на певних людей і групи, заважаючи їхньому розвитку і самореалізації.
- Дискримінація може набувати різних форм і діяти на різних рівнях – індивідуальному, громадському, законодавчому. Жодна сфера життя не виключена: дискримінація виявляється на міжлюдському рівні, в політичному і соціальному дискурсах, а також у таких областях, як ринок праці, освіта, охорона здоров'я і страхування.
- «Говорячи про структурну дискримінацію, позначають соціально усталені форми нерівноваги. Вони створюють досвід дискримінації, але при цьому ніхто свідомо й індивідуально не виступає як дискримінатор». (Bauer, et al., 2010, с. 19). Отже, структурна дискримінація інституціоналізована; вона відбувається всередині й за допомогою різних закладів та інститутів.
- Коли людей або близькі їм групи/соціальні контексти не беруть до уваги, принижують або зневажають, порушується право людини на самовизначення і самоповагу.
- Часто важко визначити, де саме починається дискримінація. Щоб оголити різні форми і рівні дискримінації в побуті й прислухатися до досвіду постраждалих, важливо розуміти дискримінацію досить широко – не обмежуючись юридичним визначенням.

Екскурс: дискримінація в Україні

У 2012 р. в Україні вступив в силу новий Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»¹⁶. Він визначає організаційно-правові принципи запобігання дискримінації та протидії їй, аби створити рівні можливості реалізації прав і свобод людини і громадянина. Цей Закон передбачає такі визначення:

- **пряма дискримінація** – це «ситуація, при якій з особою і/або групою осіб за їхніми певними ознаками поведуться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли така поведінка має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої належні та необхідні»;
- **непряма дискримінація** – це наслідок уявно нейтральних правил, що теоретично передбачають однакове ставлення, але на практиці часто створюють навіть більше проблем, ніж пряма дискримінація.

Відповідно до Закону України непряма дискримінація – це «ситуація, при якій в результаті реалізації або застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог або практики для особи і/або групи осіб за їхніми певними ознаками виникають менш сприятливі умови чи положення порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їхня реалізація або застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої належні та необхідні». Вказано також додаткові форми дискримінації – підбурювання до дискримінації та утиск.

¹⁶ Цей Закон визначає організаційно-правові основи запобігання і протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей реалізації прав і свобод людини та громадянина. Запобігати дискримінації та протидіяти їй повинні Верховна Рада, омбудсмен, Кабмін, інші держоргани, органи місцевого самоврядування та громадські об'єднання.

Визначено дії, що не вважаються дискримінацією: спеціальний захист із боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту; здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи необхідні; надання пільг окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом; особливі передбачені законом вимоги з реалізації окремих прав осіб.

Виявлення непрямої дискримінації значно складніше, ніж виявлення прямої. Дуже часто правила, що можуть призвести або вже призвели до непрямої дискримінації, – загальноприйняті норми поведінки та бюрократичними засадами, які важко оскаржити чи змінити.

Активісти та активістки в області прав людини критикують нашвидкоруч прийнятий Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», адже він абстрактно проголошує право на захист від дискримінації. Хоча цей закон вперше визначає поняття «прямої дискримінації», «непрямої дискримінації» тощо, він не прописує конкретні процедури і механізми захисту від дискримінації, а адміністративне й кримінальне законодавство України не передбачають конкретних видів відповідальності за неї. Не кожен прояв дискримінації може вважатися кримінально караним діянням.

Основна проблема українського антидискримінаційного закону – відсутність чіткого механізму його застосування і встановлення відповідальності за дискримінацію. Загальне визначення дискримінації, що міститься в Законі, за своїм змістом фактично повторює Кримінальний кодекс України, згідно з яким «пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або

іншими ознаками» визнається злочином. Додаткова критика стосується терміна «сегрегація»¹⁷, який не визначається і не забороняється як окрема форма дискримінації. Питання сегрегації неодноразово розглядалося і визнавалося порушенням прав людини Європейським судом з прав людини.

Зокрема, роми і «внутрішньо переміщені особи» на даний момент страждають як від прямої і непрямої дискримінації, так і від сегрегації в Україні (Lisnichka, 2016). Пряма дискримінація ромського національної меншини найчастіше проявляється в меншій увазі до її потреб і в поганому ставленні до її представників за ознакою етнічної приналежності.

Пряма дискримінація «переселенців» найчастіше виникає у зв'язку з узагальненнями, недовірою, універсалізацією підозрілого і навіть ворожого ставлення (росіянин/ка, російськомовний/на, не-українець/ка). Найчастіше це призводить до прямих або непрямих відмов у доступі до послуг, інформації та інших благ, що належать до фундаментальних соціально-економічних прав.

Наприклад, дискримінація ромів у сфері охорони здоров'я: відсутність медичних установ у місцях компактного проживання; небажання медичного персоналу швидкої допомоги відвідувати ромські поселення; відкрита (пряма) дискримінація представників ромської нацменшини в установах охорони здоров'я. Остання проявляється в мові ворожнечі та ігноруванні потреб ромів.

¹⁷ Сегрегація – прояв «расової» дискримінації.

Представники ромської меншини часто не можуть влаштуватися на роботу через ромофобію. При цьому фактично проявляється пряма дискримінація за етнічною ознакою на ринку праці.

З зв'язку з непрямою дискримінацією ромів їх головною проблемою в Україні стає відсутність документів, що підтверджують їхню особу. Не маючи можливості їх оформити, вони де-факто опинилися в становищі осіб без громадянства, що автоматично перетворює їх в об'єкт непрямої дискримінації. Одна з найгостріших проблем «переселенців» – припинення виплат пенсій і соціальних допомог на непідконтрольних територіях, а також прогалини у фінансуванні медичних і освітніх установ. Ці явища також призводять до непрямої дискримінації (UPO, 2015).

На думку Романа Романова, директора програми «Верховенство права» Міжнародного фонду «Відродження», безліч чинників дискримінації не враховуються законодавством України (Genderz, 2013). Серед ознак, за якими, на його переконання, можуть безкарно дискримінувати людину в Україні: расова-приналежність, колір шкіри, національна чи етнічна принадлежність, стать і гендерна ідентичність, вік, стан здоров'я (зокрема, принадлежність до категорії людей з обмеженими можливостями/інвалідів, людей з ВІЛ-статусом), громадянство (або його відсутність), сімейний стан, соціальний статус, рід занять, майновий стан, місце проживання, ставлення до релігії, конфесійна і деномінаційна принадлежність (приналежність до релігійних громад і організацій), філософські та політичні переконання, принадлежність до об'єднань громадян, належність до певної соціальної групи, рівень освіти, сексуальна орієнтація, наявність судимості та досвід перебування в місцях позбавлення волі, мова спілкування.

Конституційні основи принципу рівності та заборони дискримінації також закладені в статті 24 Конституції України, згідно з якою «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та рівні перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками». Однак дискримінація за етнічною, статевою та іншими ознаками може проявлятися і на менш формальному рівні. Мірилом дискримінації та індикатором того, як вона здійснюється на неформальному рівні в різних спільнотах, можуть служити дані про рівень освіти, зайнятість, представництво в політичних структурах, а також кількісні показники злочинності та бідності (Lisnichka, 2016).

Як приклад можна ще раз розглянути несприятливі умови для розвитку ромської меншини, які формуються через прямі та завуальовані дискримінаційні дії в соціальній, економічній, етнічній і територіальній сферах. Ці дії заважають інтеграції представників ромської громади до українського суспільства.

Погіршує ситуацію те, що люди часто стають жертвами множинної дискримінації, тобто несправедливого обмеження в правах одразу за кількома ознаками. Іноземне громадянство і юридичний статус в Україні, стан здоров'я і колір шкіри, сексуальна орієнтація – всі ці аспекти можуть призвести до кумуляції дискримінаційного ефекту.

Недостатнє розуміння багатосторонності дискримінації, форм і рівнів її прояву ускладнює антидискримінаційні просвітницькі процеси. Допомогти усвідомити соціальні нерівноваги і побачити суспільство очима дискримінованих може суб'єктивне визначення дискримінації. Однієї просвітницької роботи недостатньо, аби впровадити терпимість і чутливе ставлення до дискримінації. Для дотримання прав людини на всіх рівнях суспільної організації необхідна активна протидія дискримінації, регулювання соціальної нерівності й оптимізація законодавства. Це взаємопов'язані процеси, хоча кожен із них характеризується власною динамікою, і в кожному окремому випадку необхідне вироблення особливої програми дій – перш за все, на політичному рівні.

«Вказівка на дискримінацію часто викликає відторгнення і почуття сорому, сприймається як «недоречне» і «неприємне». Потреба в опрацюванні цих тем часто проявляється в змінній або прихованій формах, наприклад, у бажанні справити позитивне враження чи акценті на побут: «у нас проблем немає» або «ну розкажіть, як треба, тільки швидше». У таких випадках буває корисно дати групі відчуті відповідальність і задатися питанням «що я можу для цього зробити?». За допомогою освітніх тренінгів ми можемо досягати індивідуальних змін і практичних результатів. Критичному ставленню до дискримінації можна навчитися. Перший крок – це усвідомлення проблеми і готовність ставити під сумнів і змінювати власні стандарти. Для того, щоб пояснити іншим, що таке дискримінація, необхідно визнати всі форми її прояву, в незалежності від особистих переваг і «сліпих зон».

Короткий опис методичних підходів

Підхід проти упередженості (anti-bias)

Підхід проти упередженості¹⁸ (anti-bias) був розроблений в США на початку 1980-х Луїзою Дерман-Спаркс і Керол Брансон-Філіпс, у першу чергу для роботи з дітьми дошкільного і молодшого шкільного віку. Вони хотіли перетворити дитячі садки, школи та інші освітні установи в простір, де панує різноманіття і взаємоповага незалежно від походження, кольору шкіри, соціального статусу та віросповідання дітей. У Німеччині цей підхід активно застосовується в області неформальної демократичної освіти, наприклад, у формі багатоденних семінарів і майстер-класів з метою запобігання упереджень і дискримінації в дитячих садках, школах, молодіжних центрах, а також інших установах¹⁹. Проект «Зміна перспективи плюс» (Perspektivwechsel Plus) використовує цей підхід із 2005 року і навчає вихователів, учителів, соціальних працівників, державних службовців, поліцейських для профілактики дискримінації, расизму та антисемітизму.

¹⁸ Опис підходу ґрунтується на досвіді проекту Perspektivwechsel («Зміна перспективи»). Підхід має відкритий, інклюзивний характер; він інтерпретується і практикується по-різному. Подробиці (нім. мовою) – див. на сайтах www.kinderwelten.de; www.anti-bias-werkstatt.de; www.olivertrisch.de; www.zwst-perspektivwechsel.de.

¹⁹ Варто звернути увагу також на модельний проект Perspektivwechsel - Bildungsinitiativen gegen Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit («Зміна перспективи – освітні ініціативи проти антисемітизму і ксенофобії») в Тюрингії.

Підхід проти упередженості допомагає усвідомити проблему наявності дискримінації в суспільстві та навчає методам запобігання дискримінаційних практик за допомогою тренінгів, медіації та підвищення кваліфікації. Мета при цьому двояка: і усвідомлення проблеми, і активна робота щодо запобігання. «Цей підхід стимулює усвідомлене ставлення до дискримінації та підвищує сприйнятливості до неї, борючись таким чином із упередженнями та соціальним дисбалансом» (Trisch, 2013, с. 9). Визначення дискримінації при цьому ґрунтується не стільки на юридичних аспектах, скільки на особистому досвіді. В рамках даного підходу можуть рівноправно розглядатися всі форми стигматизації/дискримінації. Фахівці (мультиплікатори) можуть розвинути в собі більш високу чутливість до несправедливості, навчитися розпізнавати і по можливості переривати практики, що дискримінують. Зокрема, підхід застосовується в школах, будинках молоді та інших освітніх установах, щоб перетворити їх у простір толерантності, де цінують культурне і соціальне різноманіття та вживають заходів щодо запобігання дискримінації.

Основні принципи підходу

1. Підхід проти упередженості (anti-bias) – це швидше позиція, ніж каталог дидактичних прийомів проти упереджень і дискримінації. Вчитися реалізовувати його основні принципи можна як у своєму оточенні, так і в роботі. Але такий процес означає в першу чергу усвідомлення звичної «системи установок», багажу, який впливає на уявлення про «своїх» і «чужих» та регулює соціальну поведінку. Процес пізнання ніколи не закінчується, оскільки передбачає постійне зростання чутливості до соціальної нерівності та розвиток критичного мислення щодо несправедливості. Навчання такому підходу допомагає відстежити, виявити і обдумати власну залученість до дискримінації. Воно змушує постійно замислюватися над тим, як уникнути дискримінації в своїй роботі.
2. Упередження і дискримінація розглядаються не як проблема окремої людини, а як проблема системи, що впроваджує установки поведінки і впливає на суспільство. Рівнів впливу при цьому щонайменше три: індивідуальний (міжособистісний), інституційний (міжструктурний – наприклад, закони і правила) і глобально-громадський (норми, дискурси). «Цей підхід різко відрізняється від інших підходів, які часто працюють тільки на індивідуальному рівні та розглядають дискримінацію як помилкову поведінку індивідумів». (Trisch, 2013, с. 47)
3. Підхід проти упередженості визнає потребу індивідуума в культурному самовизначенні. Разом із тим він критично ставиться до популярного уявлення про незмінність і «даності» культурних знаків відмінності. Замість цього за точку відліку береться право людини на самовизначення в рамках індивідуальних уявлень про культурну, релігійну та етнічну приналежність. Підхід прагне до усвідомлення і

деконструкції домінантних уявлень про «інших» за лініями культурного/ національного поділу. Мета – припинити ділити людей на групи і приписувати їм якості, обумовлені їхніми «культурою» чи національністю.

Не існує універсального визначення всіх іудеїв, християн або мусульман. Існують люди, які мають право самі визначати зміст цих понять щодо себе. Підхід проти упередженості заснований на відкритому, динамічному, не прив'язаному до національності понятті культури і групової приналежності.

4. Розуміння дискримінації визначається в рамках цього підходу не так юридично, як на основі особистого досвіду меншин, які їй піддаються. Таким чином можна вплинути на «сліпоту» більшості, яка не бачить дискримінації, оскільки не є мішенню для нападів. Суб'єктивний досвід дискримінації визначає точку відліку для аналізу суспільних силових нерівноваг між титульною нацією і меншинами. У роботі з цим підходом приділяється увага «постраждалим», їхній досвід не піддається сумніву чи оціночному порівнянню. Підхід проти упередженості виходить із того, що кожна людина може бути залучена до практики дискримінації і як суб'єкт, і як об'єкт (Schmidt, 2009 року; Trisch, 2013). Це називається *подвійною перспективою* (тобто перспективою того, кого дискримінують, і того, хто дискримінує). Мета такого підходу – це не тиражування поняття дискримінації, а спроба побачити і почути суб'єктивний досвід дискримінованих і критично поглянути на порядки і структури, що дискримінують.

5. На відміну від більшості інших методів, підхід проти упередженості задіює всі види дискримінації (наприклад, пряму і непряму), всі форми дискримінації (наприклад, расизм, антисемітизм, гомофобію тощо). Він звертає увагу на перетин (інтерсекціональність) різних дискримінаційних практик і дослідів. «У рамках підходу різні форми дискримінації розглядаються як категорії, що впливають на побут і життя всіх людей, а також на громадські структури» (Schmidt/Dietrich/Herdel, 2009, с. 168; Trisch, 2013, с. 46).

6. Деякі з вищеописаних практик, що дискримінують, очевидні й заборонені. Інші настільки глибоко засвоєні (інтерналізовані), що практично не сприймаються як такі, що дискримінують. Саме тому тема інтерналізації грає центральну роль в рамках підходу проти упередженості. Аналіз залученості структури, що дискримінують, включає в себе розгляд механізмів інтерналізації. Це допомагає зрозуміти, як передаються норми, упередження і співвідношення влади з покоління в покоління, а також чому деякі установки дуже складно змінити.

Діалогово-рефлексивний підхід

Здатність міркувати і говорити про упередження і дискримінацію – це абсолютно не щось очевидне. Ці теми вимагають готовності й відкритості учасників розмови. Мета діалогово-рефлексивного підходу²⁰ – допомогти усвідомити, зрозуміти і перерозподілити суб'єктивні вектори сприйняття і поведінки. Цей підхід був розроблений Мариною Чернівськи та тренерською командою Проекту «Зміна перспективи». Як і підхід проти упередженості, він допомагає замислитися над тим, як під впливом історичних і суспільних передумов склалася власна система цінностей, конвенцій і політичних поглядів. За допомогою багаторівневого аналізу підхід допомагає уважно розглянути патерни сприйняття себе й «інших» – і таким чином сприяє усвідомленню соціальної нерівності та дискримінації.

Уважне і коректне використання методів діалогу та рефлексії може підвищити мотивацію учасників наблизитися до такої делікатної, неприємної і табуованої теми, як дискримінація. Діалогово-рефлексивний підхід може використовуватися не тільки на семінарах, а й у рамках коучингу і консультацій задля підтримки процесів зміни і професіоналізації. Підхід працює з особистими історіями учасників тренінгів і підкреслює наскрізний зв'язок індивідуума і суспільства. «Персоналізований підхід викриває «расистів», як ніби расизм – це риса характеру. Такий підхід не сприяє усвідомленню проблеми. Він викликає захисні реакції в людей, які самі не піддаються дискримінації. Ці люди часто не помічають расизм – і реагують щирим обуренням, коли їхні слова чи дії критикуються як расистські» (Messerschmidt, 2012, с. 15).

²⁰ Даний підхід був розроблений і теоретично обґрунтований Мариною Чернівськи в рамках проекту Perspektivwechsel («Зміна перспективи») під егідою Центральної благодійної організації євреїв у Німеччині (ZWST) – в першу чергу для підвищення чутливості і напрацювання навичок співробітниць і співробітників шкіл, адміністрацій та соціальних служб, а також тренерів в області політичної освіти і запобігання антисемітизму і антидискримінаційній роботі. Проект фінансувався Федеральним міністерством у справах сім'ї, людей похилого віку, жінок і молоді Німеччини (BMFSFJ) з 2007 по 2014 рік.

Діалогово-рефлексивний підхід прагне не викрити «неправильне» мислення, а розглянути мотиви, що викликають і підтримують дискримінацію (див. Leiprecht, 2012).

Інструментарій цього підходу весь час доповнюється, адже він орієнтований на розвиток поряд з соціальними потребами і новими віяннями.

Цей процес може бути вкрай емоційним, викликати невпевненість та опір. Діалогово-рефлексивний підхід прагне створити ресурсний простір (що підживлює), в якому учасники можуть знайти в собі сили наблизитися до цих тем та інтегрувати їх у свою біографію.

Готовність до саморефлексії, до тимчасового виходу із зони комфорту – це ключова навичка в роботі з упередженнями і дискримінацією. В рамках даного підходу «вчитися» не означає просто «засвоювати знання» – тут важливий емоційний аспект. Але емоції рідко підлягають прямому впливу, їх важко тематизувати в педагогічних процесах.

Глибокий процес пізнання:

- з високою ймовірністю починається тоді, коли його об'єкт здається важливим і емоційно доступним. Водночас процеси пізнання, які очевидно тягнуть за собою перегляд власних поглядів, можуть викликати почуття загрози, тим самим про-вокуючи захисні реакції.
- ґрунтується на саморефлексії і тому часто впирається в емоційні перешкоди. Коли адресати не готові до перегляду звичних поглядів, переважає відторгнення і включається механізм самозахисту.

Діалогово-рефлексивний підхід

1. підвищує компетентність у поводженні з конфліктами і дискримінацією як у приватному житті, так і в професійній діяльності;
2. орієнтується на процес і на соціальний досвід та емоційний фон учасників; викликає глибоку рефлексію і виникнення нормалізації неприязні (до груп);
3. створює безпечний простір для діалогу на неприємні й делікатні теми – наприклад, про те, як уявлення про групи можуть впливати на поведінку людей, які заперечують наявність дискримінації;
4. надає великого значення ідентичності, біографії, сімейній історії, спадщині попередніх поколінь, роботі над захисними реакціями і опором під час опрацювання емоційно напружених тем;
5. сприяє міждисциплінарному аналізу соціальних і політичних конфліктів; допомагає розглянути історичні й соціальні форми, напруженості, ворожості та неприязні, а також причини виникнення конфліктів між групами; вказує на можливості трансформації і подолання дискримінації та конфліктів.

Модель діалогово-рефлексивного підходу²¹



²¹ Chernivsky, Marina, Praxiswelten (Світи практичного досвіду), 2014

Екскурс: Антидискримінаційна робота в Німеччині

Антидискримінаційна робота в Німеччині багато років була спрямована на громадську більшість і проводилася акторами, які не належать до меншин. В останні роки ситуація змінюється, в т. ч. завдяки соціально-політичній активності меншин і громадянського суспільства. В Україні багато активісток, активістів та борців за права людини тільки починають цей шлях. Необхідно навчитися розуміти причини конфліктів та обмеження прав громадян незалежно від їхнього віросповідання, походження, статусу, статі, стану здоров'я, політичних поглядів тощо. Згідно з підходом проти упередженості всі люди в певній мірі – і суб'єкти, і об'єкти дискримінації. Водночас деякі форми дискримінації особливо явно виражені в певних регіонах країни або діють сильніше інших. Слід розрізняти важкі форми прийнятої суспільством дискримінаційної практики, що тривають десятиліттями, і окремі випадки соціального ізолювання. Разом із тим виявлення та контрастування цих розбіжностей несе в собі небезпеку ієрархізації і порівняльної оцінки різних форм дискримінації.

У конфліктних регіонах люди часто виявляються під подвійним навантаженням: вони виступають як об'єкти дискримінації та одночасно явно і виразно практикують і викликають дискримінацію інших.

На цьому фоні підхід, що емансипується (empowerment) будує мости і підвищує активність груп, що потенційно піддаються дискримінації: йдеться про підвищення автономності, посилення впливу і розширенні можливостей участі в

суспільному і політичному житті, а також про реалізацію рівноправності й визнання маргіналізованих груп (див. Chernivsky, 2017, с. 52–53).

Так, empowerment (посилення впливу, розширення можливостей) зміцнює меншість, а також вказує більшості на асиметрію влади, впливу, доступу до ресурсів, дискримінації. Empowerment прагне збалансувати розподіл сил і можливостей впливу маргіналізованих груп, але при цьому їм не надається колективна роль жертви. Empowerment «надає індивідууму чи групі, що систематично дискримінується, безпечний простір для роботи над розширенням своєї індивідуальної та колективної дієздатності, самовизначення й участі в суспільному житті» (Chernivsky, 2017).

Прагнути до чутливого відношення до дискримінації означає почути маргіналізовані голоси, побачити, як виглядає дискримінація з перспективи меншин. Тільки так суспільна більшість зможе переглянути свої позиції та виявити свою співучасть у різних формах і рівнях дискримінації.



Освітня програма
«Стратегії по запобіганню і
подоланню дискримінації,
викликаной військовим
конфліктом» з
перспективи учасників
освітньої програми
і тренера – основи і
динаміка

1. Тематичні зв'язки як основа освітньої програми

(Учасниця) «Коли я проходила цей тренінг, був п'ятнадцятий рік, пройшла потужна хвиля переселення. І я бачила проблему, в даному випадку, дискримінацію саме переселенців з України. Сказати що ця проблема мене гостро торкнулася, не можу, але у мене дуже багато знайомих опинилися в центральній Україні, і тому я стала над цим замислюватися»²².

(Чернівськи) «Ми по-різному ставимося до обговорюваних тем; наші біографії змушують нас по-різному дивитися на одні й ті ж проблеми. Наш досвід впливає на всі зв'язки в групі; обговорюючи тему разом, ми створюємо нові зв'язки. Виникає ще один рівень відносин: ми самі та інші члени групи. Це впливає на те, як ми бачимо себе, і тему, яку обговорюємо».

²² Цитати, наведені в описі цієї та всіх наступних вправ, – це висловлювання учасниць та учасників програми «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом» із 07.2015 по 12.2017 в рамках міжнародного проекту «Подоласмо наслідки війни разом», 2015-2016 рр. і 2016-2019 рр. (Kriegsfolgen 2017b).

(Учасниця) «Я виросла в родині, де було «не-традиційне» віросповідання, і я завжди відчувала на собі це – тобто всі або православні, або атеїсти, і це норма. Норма – бути чи православним, чи атеїстом. А якщо у тебе інше віросповідання, то ти вже якийсь дивний, сектант або що. І тому для мене особисто це відгукувалося всередині».

(Чернівськи) «Наш підхід створює в групі ефект дзеркала; найкраще він працює, коли людям близькі порушені теми. Взаємовідносини учасників – одна з основ діалогових тренінгів. Аби відкрито говорити про внутрішні протиріччя і протистояти внутрішнім блокадам, необхідні довірчі, надійні відносини в групі.

Наша роль – консультувати і модерувати²³ процес. Ми вітаємо конфлікти як відображення реального життя в просторі освітньої програми, як можливість тренування діалогового методу. Ми усвідомлюємо, що учасниці та учасники наших тренінгів – це люди, які діють та змінюють навколишній світ, мають свої унікальні історії, це експерти, носії досвіду, уважні спостерігачі суспільних реалій. Ми запрошуємо їх задавати питання: «Що ми (не) бачимо? Як ми бачимо себе та інших? Як це впливає на наше соціальне життя і сферу діяльності? Що ми можемо змінити? Які коаліції та союзи нам можуть допомогти?».

²³ Модерувати – організовувати процес комунікації під час обговорення чи вирішення завдань (проблем) у групі, що допомагає учасникам досягти необхідного результату.

(Учасниця) «Я пам'ятаю, як ми ходили зі склянками з водою і намагалися не розплескати, дивлячись одне одному в очі. Мені здавалося дивним все, що ми робили, в якому темпі це робилося. Мені це важко давалося, але я людина, відкрита до нового. Я залишилася, тому що зачепило».

(Чернівськи) «Якщо нам вдасться допомогти учасникам відчувати впевненість у тому, що вони роблять, побачити можливості реальних змін, мотивація критичного перегляду власних установок, поглядів і практик може помітно зрости. Важливий крок у цьому напрямку – навчитися цінувати свій прогрес і перестати думати тільки про недоліки».

(Учасниця) «На той момент я не замислювалася про будь-яку дискримінацію, за винятком таких яскравих прикладів, як дискримінація ромів: у школі ромська дівчинка сиділа зі мною за партою, і з нею більше ніхто не хотів сидіти. Напевно, я прийшла за рецептом: я думала, що я приїду, і мені розкажуть, що таке дискримінація. І як правильно вчинити – потрібно зробити ось це, поведись ось так... Тому на початковому етапі було не дуже зрозуміло, як заходити в цей тренінг».

2. Контакт і зв'язки в групі

(Учасниця) «Я очікувала, що нам розкажуть, як вчити, і ми підемо всюди – в школи підемо, в міліцію підемо. Будемо всюди розповідати, що відбувається насильство над жінками та іншими людьми, і як це все неправильно. Ну що не можна чорношкірих «неграми» називати, а ромів – «циганами», ну, і все інше... Я думала: зараз мені розкажуть, як це зробити, і я просто піду і навчу інших».

(Чернівськи) «Теми, якими ми займаємося, делікатні й болючі для учасників, та якраз ця реакція і свідчить про величезну важливість цих тем. Багато часу йде на становлення надійних відносин всередині групи. З самого початку відбувається важливий процес знайомства, підготовки до того, щоби вчитися разом і одне в одного. А вчитися можна тільки подолавши (хоча б частково) страхи і відчуження. Тільки так тренінг може стати простором для відкритої розмови, де всі можуть говорити і бути почутими».

(Учасниця) «Мені здалося, що ми так довго знайомилися, а зараз, після всього, що ми пройшли, я думаю, що так і треба було. Ми на тарілочках одне одного малювали – ділилися по двоє, і треба було описати й намалювати партнера».

(Чернівськи) «Діалоговий підхід передбачає рівноправність перспектив і особистих історій. Точки зору не оскаржуються, не оцінюються, а рівноправно співіснують. Контрастування різних перспектив відбувається в рамках діалогових дискусій, відведених для цього. Ми створюємо простір для розповіді про себе, активного слухання та обміну досвідом. Аби створити довірчу атмосферу, важливо шукати індивідуальні підходи, що враховують потреби всієї групи. В рамках освітньої програми створюється простір для обговорення тем, які стосуються всіх і тісно пов'язані з історіями, привнесеними учасниками. Наші діалоги – це, в першу чергу, погляд всередину, розмова з собою, і тільки потім – з групою».

3. Формат освітньої програми

(Учасниця) «Для мене сталося ускладнення всього цього процесу. Я сьогодні набагато складніше бачу цю тему. Тепер я знаю: немає ніякого конкретного механізму, є методи, які ми використовували, – вчилися використовувати – в нашій роботі. Але достукатися до людей і подолати історично сформований багаж стереотипів – це дуже велика робота. І ми – як маленькі піщинки у величезній пустелі, якось так я відчуваюсь. Але не без надії, що один в полі – все одно воїн».

(Чернівськи) «Формат освітньої програми орієнтований на саморефлексію. Тренінг будується навколо ідентичності, політичних і соціальних реалій, протиріч, конфліктів, а також боротьби за мову, приналежність і визнання. Взаємодія учасників здійснюється за допомогою методів, спрямованих на реалізацію цих цілей».

(Учасниця) «Поступово приходило відчуття, що я справді багатьох речей не бачу. Я не бачила дискримінації, яка мене не стосувалася, – я взагалі про неї не замислювалася. Це був наш перший тренінг. Коли ми ділилися на групи і робили вправу, мене вразило усвідомлення, до яких груп я себе зараховую і до яких груп мене зараховують інші. Мені дуже сподобалося, що у нас була дуже довірна атмосфера. Я була в групі з двома хлопцями – Денис, Олексій і я. І так вони цікаво розповідали, так влучно багато речей підмітили. Мене здивувало, як хлопці про себе сміливо говорили. І вразило, що наше життя так пронизане дискримінацією, що ми так багато чого не бачимо. Щось потрібно з цим робити, кудись далі рухатися».

(Чернівськи) «Центральну роль на освітньої програми відігравало бажання зрозуміти своє ставлення до минулого і вплив минулого на сьогодення. Дуже часто минуле – причина сучасних конфліктів».

(Учасниця) «Тарілки запам'яталися. Я описувала К., вона повернулася і каже: а звідки ти про мене стільки знаєш? Я описала, яка у неї родина, чим вона займається. Я кажу: я не знаю, я на тебе глянула, і у мене склалося ось таке відчуття. Ось це запам'яталося. Вели запеклі дискусії з приводу мови – така непримиренність сторін, відразу конфлікт. Ось одна сторона, ось друга, ось суперечка, а ти сидиш, і у тебе потроху відбувається осяяння: адже справді дві абсолютно протилежні точки зору засновані на особистому досвіді, який ти абсолютно не бачиш. Тому що кожен мав свій життєвий досвід, ну, власне, і історичний теж. І плюс ситуація, яка на той момент склалася в Україні, тобто війна. Пішло якесь викривлення, тобто якщо взяти цю ж розмову в 2012-2013 рр., то, я думаю, що не було б такої палкої дискусії, такої поляризації цих точок зору. А у зв'язку з військовими діями стався реальний розкол суспільства. Кожен намагався свого опонента переконати або звинуватити, довести, що він не правий. Я нині бачу це саме так: саме війна так все це загострила».

(Чернівськи) «Базовий елемент освітньої програми – це груповий аналіз взаємодії, відносин, ресурсів, досвіду, ноу-хау і потенціалів конкретної групи учасників».

4. Самоаналіз в групі

(Учасниця) «Для мене все було цікаво, зачаровував підхід. Напевно, позначився стереотип, що немає пророка в своїй вітчизні – здавалося, люди з-за кордону більше знають і зараз нам розкажуть якийсь такий секрет. Ну, це таке перше враження. А потім люди починають говорити, і ти розумієш, що тобі ще треба пнутися і пнутися, щоб отримати ці знання. Тобто не було розчарування, як буває – мені жодного разу не дали зрозуміти, що я чогось не знаю. Є таке у деяких тренерів, і це дуже неприємно. Але не тут. На цій освітній програмі в мене було бажання пізнавати себе. Цікаво було навіть просто вас побачити, і тим більше – почути».

(Чернівськи) «Процесуальний характер освітньої програми і концентрація на особистому досвіді необхідні, щоб розвинути інтелектуальний та емоційний доступи до складних багатословних тем. Відповідність особистих потреб учасників і теми заходу – найважливіша умова розробки та проведення освітньої програми. Наративний (діалоговий) підхід дозволяє побудувати мости між старими/напівзабутими і новими знаннями. Завдяки цьому учасникам вдавалося вбудовувати в свою картину світу відкриття, в тому числі, й ті, що її змінюють. Індивідуально-біографічна залученість часто пов'язана з політичними і теоретичними дискурсами

на тему дискримінації. Метод транзакційного аналізу²⁴ дозволяє учасникам побачити себе через інших, відобразитися в дзеркалі групи, почути і витримати протилежні судження – і, можливо, змінити свій усталений наратив. Робота в групі вибудовується навколо спільного процесу і досвіду кожного учасника окремо. Резонанс і взаємодія всередині групи – це найважливіші ресурси, що впливають на розробку і проведення освітньої програми».

(Учасниця) «Так, я усвідомила, що я дискримінатор, хоча ніколи раніше я себе такою не вважала. Я зрозуміла, що так, це є в мені, – в перший раз. Раніше я вважала, що я абсолютно права з усіх питань. Я думала, що я толерантна до всіх людей, розумію їх і нікого не дискриміную. Мені хотілося тільки навчитися методикам, щоб достукатися до інших. Я зраділа, що я пройшла, але ще більше зраділа, коли побачила твій підхід. Я з 2001 року беру участь у різних психологічних групах. Я чекала всюди рефлексії, проживання через себе – і ніде цього не було. Скрізь теорія, якісь вправи, найчастіше без обговорення після цих вправ: навіщо ми їх провели, що, як... Це був перший тренінг, коли люди відкрито говорили: «Ми не розуміємо». Я думала: «Ого, це ж те, що треба, ось воно!». Це рухало мене всі чотири тренінги – ось чому я приїжджала».

²⁴ Транзакційний аналіз використовує взаємодію для розвитку рефлексії щодо себе і свого сприйняття реальності. Психологічна теорія особистості і групового резонансу, на якій ґрунтується такий метод, була розроблена в середині XX століття американським психіатром Еріком Берном (1910-1970). Транзакційний аналіз прагне надати концепти і питання, які допомагають людям усвідомлювати, аналізувати і змінювати своє сприйняття реальності.

5. Аналіз суспільства

(Чернівськи) «Тренінг – це не передача знань, а процес пізнання. Деконструкція історично сформованих уявлень – це багаторівневий процес, і братися за нього треба вкрай обережно».

(Учасниця) «Мене зачепило, що я не все розумію. Наприклад, коли ти почала нам говорити про те, що висловлювання людей – це не просто те, що можна пропустити повз вуха, що за словами стоїть ставлення, досвід, громадська думка, такі тонкі нотки, які людина носить у собі. Мене зачепило, бо раніше я не звертала на це уваги. Я зрозуміла, що я теж так думаю, у мене теж є такі нотки, і я їх не відстежую і не помічаю. Тобто раніше не відстежувала і не помічала, я зараз постійно помічаю, якщо думаю якось стереотипно».

(Чернівськи) «Вправи й методи саморефлексії відкривають наративи, що породжують нові питання і показують рутинність мислення та вплив шаблонів. При цьому аналіз йде на різних рівнях – рефлексія особистого досвіду, практичний аналіз навичок і стилів роботи, глибинний розгляд соціальних та історичних фреймів²⁵».

²⁵ Див. модель «Трикутник», с. 97.

(Учасниця) «Я бачила, що суспільство дискримінує, але події війни я багато в чому не розуміла. У нас були тоді дебати про українську мову. Я сама думаю і розмовляю російською, за першою освітою я філолог. І я спочатку не розуміла те, що ви намагалися показати: що кожен має право вибирати, говорити йому чи ні, і якою мовою. Прийшло розуміння того, що патріотизм – це може бути добре, але і небезпечно, що це не дає відобразитися різноманіттю».

(Учасниця) «Зараз я дивлюся по-іншому завдяки освітній програмі. Раніше я цього не бачила, я думала: ось це добре, це шлях у світле майбутнє, а тепер багато речей мене ранить. Я бачу радикальні погляди. «Померти готові за Україну». Якщо треба прийти святковим – вдягають вишиванки, на перше вересня – вишиванки. Українські символи від цього, ну, скажімо... псуються, українською це «плюндруються». Наша культура йде не в те русло. Ті ж вишиванки хороші там, де вони доречні, але зробити їх уніформою – мені здається, що це шлях в нікуди».

(Учасниця) «Ми чуємо ось ці гасла: Смерть ворогам! Хто готовий померти за Україну? Чому ти розмовляєш російською мовою, це що таке?» У класі багато переселенців, є російськомовні діти, є хлопчик, у якого мама з України, а тато, швидше за все, з Арабських Еміратів, і він вміє говорити тільки російською. І ще у нього смаглява шкіра, темний колір волосся. І ось вчителька йому: «Ти навчаєшся в українській школі, як це ти?!». У першому класі – й немає розуміння, що не треба так розмовляти з дитиною. Якщо тобі важлива українська мова – ну, розвивай його, допоможи йому освоїти».

(Учасниця) «І у мене були конфлікти, навіть із сестрою. Її чоловік військовий, вони в Росії живуть, і ось у нас були такі сутички, поділ на «ви» і «ми», «свій-чужий». А потім завдяки тренінгам я зрозуміла, що і тут, і там є хороші люди і є погані. Перестала ділити. І з сестрою у нас налагодилося. Тепер моя увага зосереджена на людях, які живуть тут, що вони роблять для того, аби країна була іншою, для вирішення конфлікту. Цікаво, що стільки росіян стоїть із нами пліч-о-пліч. Вони воюють за Україну, а про них таке говорять. Якщо ми визначаємо себе за етносом, як український народ, ми виключаємо всіх громадян України, які етнічно не українці. Це проявляється в мові, піснях, лайливих словах».

(Учасниця) «Виходить, що ми визначаємо ворогів за їхнім походженням. Вправа «Образ друга/ворога» відкрила мені очі. Ми починаємо визначати ворогів за формальним принципом, хочемо ми цього чи ні. Виходить, росіяни – значить, погані; навіть ті, хто живе тут. Або, навпаки, українці – дивлячись із якої дзвіниці поглянути. І ось ображають дітей російськомовних переселенців або в російському оточенні ставляться до україномовних дітей з упередженням».

(Чернівськи) «Всі наші висновки пов'язані з нашим особистим багажем. Але ми можемо відобразити наше бачення, не ставлячи під сумнів бачення інших. Перспективи, позиції та досвід, що озвучуються в групі, завжди вплетені в громадський дискурс. Вони взаємодіють, в них є сліпі плями. Ми не завжди можемо зрозуміти досвід інших. Виникають індивідуальні – іноді такі, що суперечать одне одному – погляди на упередження і дискримінацію. Особливо суперечливі погляди на політичні та соціальні події. Тренінг – це спроба зв'язати приватне з колективним та обґрунтувати необхідність критичного аналізу. Цілі такої освітньої програми – вчитися бачити, розуміти і діяти»²⁶.

²⁶ Див. «Ступінчата модель» с. 99.

6. Опір

(Чернівськи) «Вказівки на дискримінацію часто викликають почуття сорому і тому сприймаються в штики: спрацьовує захисна реакція та включається механізм опору – аж до спроби звинуватити тих, кого ми вважаємо винуватцями нашого стану (victim blaming). Потім ці теми легко затьмарюються побутом і випадають із поля зору».

(Учасниця) «Я насправді не згодна з тим, що люди відповідальні за те, що відбувається, повір мені. Це все уряд, це чиїсь гроші, це олігархи, перерозподіл власності, влади. Люди просто жертви, можеш навіть прізвище моє написати».

(Чернівськи) «Відповідальність за наші думки і дії лежить на нас. Важливо працювати з цими захисними реакціями, виявляти причини опору і перенесення. Опір часто проявляється в прихованій формі, наприклад, як применшення проблеми або небажання провести проблему через себе: «у нас проблем немає» або «ну розкажіть, як треба, тільки пошвидше». У таких випадках буває корисно дати групі відчуття відповідальності і задатися питанням «Що я можу для цього зробити?». Готовність бачити і говорити – одна з цілей освітньої програми».

(Учасниця) «Є відповідальність навчити політичному мисленню людей. Роблячи те, що ви робите, ви можете змінити світ. У кожного є відповідальність за себе. І з себе треба починати. Ось у цьому році я зрозуміла вислів, що кожен народ живе так, як того заслуговує. Як це так?! Не може такого бути! Але ось – на даному етапі розвитку народ заслуговує такого життя. Тому що виходити і кричати «Смерть ворогам» – це низько. Ну й уряд вплинув на це все страшно... І коли це скінчиться...»

(Чернівськи) «В Німеччині аналіз дискримінації – особливо антисемітизму – натикається щонайменше на дві постнаціоналістські стратегії опору. По-перше, люди схильні вважати, що антисемітизм неактуальний, що це частина минулого, яке вже подолали. По-друге, часто говорять, що дискримінація за походженням та релігією взагалі не існує в сучасній Німеччині, це маргінальні явища, властиві тільки екстремістам. В Україні також є свої проблеми, які часто заперечуються, оскільки визнавати їх болісно. Зараз актуальні теми етнічної та національної приналежності, мовної політики, дискримінації релігійних меншин і внутрішньої міграції. Незалежно від основної теми освітньої програми, цим питанням потрібно приділити час та увагу. Дуже корисно працювати з (захисними) реакціями учасників, а не йти проти них».

(Учасниця) «Так, я досі мислю стереотипно. Мені іноді не хочеться чинити опір. Наприклад, мені здається, що індуси чи араби чомусь не такі, як ми. І я не знаю, чому я так думаю. На першому семінарі ми говорили, що не можна сказати «всі вони такі», що завжди може бути по-іншому. Це ти нам сказала, і у мене це залишилося, як нагадування. Спочатку не хотілося це приймати. Був якийсь прямо бій з тобою в голові. Це дуже сильно все в підсвідомості відкладається, залишається всередині і впливає».

(Чернівськи) «Нові знання викликають бажання змінитися і розхитують звичні порядки. Діалогові тренінги створюють простори, в яких можна працювати над зміною своїх установок без страху втрати звичних фреймів. Підтримка групи – це інструмент посилення (empowerment). Важливо не забувати давати учасникам відчувати їхній внесок у загальний процес».

(Учасниця) «Чому я залишилася, попри свій опір таким дискусіям? Я залишилася, бо мені сподобалося, що розуміння відбувається через себе. Через себе можна пізнати те, що купа всяких папірців і теорій не пояснить. На кожному семінарі, на кожній освітній програмі, я знаходила щось про себе: хто я така, що я так роблю. Мені дуже допомагало розуміння, що якщо щось зміню в своїй поведінці, тільки тоді я зможу глибше розуміти і буду знати, що робити. Через це залишилася. Ну і ще через картки з монстриками і через танго».





Введення в методичну частину

Головні принципи підходу і тренінгу проти дискримінації

Вправи, що будуть представлені в цій частині, ґрунтуються на двох вище наведених підходах. Як підхід проти упередженості, так і діалогово-рефлексивний підхід належать до області неформальної освіти. Цей вид освіти являє собою програми особистісного, соціального і політичного просування для дорослих – тренерів, вчителів, мультиплікаторів – створені для збільшення спектра навичок і знань за межами програм навчання в інших (формальних) освітніх установах.

Тут представлений набір інструментів, що може підтримати тренерів у самостійній антидискримінаційній роботі зі своїми групами. Всі представлені тут інструменти використовувалися в освітній програмі «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликаної військовим конфліктом»²⁷ (Kriegsfolgen 2017b), що проходила з 07.2015 по 12.2017 р. у рамках міжнародного проекту «Подоласмо наслідки війни разом»²⁸ (2015-2016 рр. та 2016-2019 роки). Однак освітня програма не була обмежена цими методами. Даний методичний посібник не претендує на повноту; ми пропонуємо вибірку вправ для подальшого розвитку, адаптації та застосування з різними групами.

Реалізація модулів тренінгу заснована на так званому «Дидактичному трикутнику» (Chernivsky 2010). Згідно з цією моделлю всі вправи мають когнітивну, емоційну та поведінкову орієнтацію.

²⁷ Пор.. <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/>

²⁸ Пор. <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/>

Добровільність
Особливе середовище
Навчання через досвід
Активна участь в процесі навчання
Цілісний підхід
Комунікація на рівних
Відсутність зовнішньої оцінки
Орієнтація на груповий процес
Дидактичний трикутник²⁹
Ступінчаста модель

²⁹ Ця модель разом із моделлю «Ступінчаста» (Chernivsky, 2010) були розроблені в рамках проекту «Зміна перспективи плюс», вона служить дидактичною основою діалогово-рефлексивного підходу.

Модель трикутника³⁰



³⁰ Chernivsky, 2010

«Аналіз йде на різних рівнях – саморефлексія, практичний аналіз, аналіз соціально-політичної ситуації» (Chernivsky/Friedrich/Scheuring, 2014, с. 101). Група при цьому служить «камерою-відлунням», що допомагає почути і контрастувати множинні перспективи.

Головні завдання підходу і тренінгу

Навчання мультиплікаторів діалогово-рефлексивного підходу³¹ покликане розвинути усвідомлення проблеми дискримінації, а також критичний рефлексивний аналіз власних можливостей (і їхніх кордонів) у боротьбі з дискримінацією. Конкретні цілі освітньої програми – вчитися бачити, розуміти і діяти³².

1) Сприйняття: в рамках діалогово-рефлексивного підходу здатність розпізнавати упередження і дискримінацію називається «здатністю бачити»³³.

Побачити несправедливість і дискримінацію – це **перша ступінь**. На цьому рівні можна спробувати усвідомити звичні (інтерналізовані) шаблони сприйняття, включно з біографічно обґрунтованими «сліпими зонами». Наша особиста історія не може бути винесена за рамки педагогічного процесу. «Крім нарощування спеціалізованих фахових навичок, професіонали повинні бути готові до аналізу своєї біографії, досліду, цінностей, установок і «сліпих зон». Біографічна рефлексія стає таким чином центральним елементом професіоналізму». (Gramelt, 2010, с. 38).

³¹ Опис підходу див. на с. 59.

³² Ступінчаста модель була розроблена Мариною Чернівськи в рамках проекту Perspektivwechsel Plus. Див: Chernivsky (2010) і Chernivsky/Friedrich/Scheuring (2014).

³³ Пор. модуль навчання Deutsche Soccer Liga (організація, що бореться за соціальну справедливість у вуличному футболі): Chernivsky/Bernuth (2016), особливо с. 18.

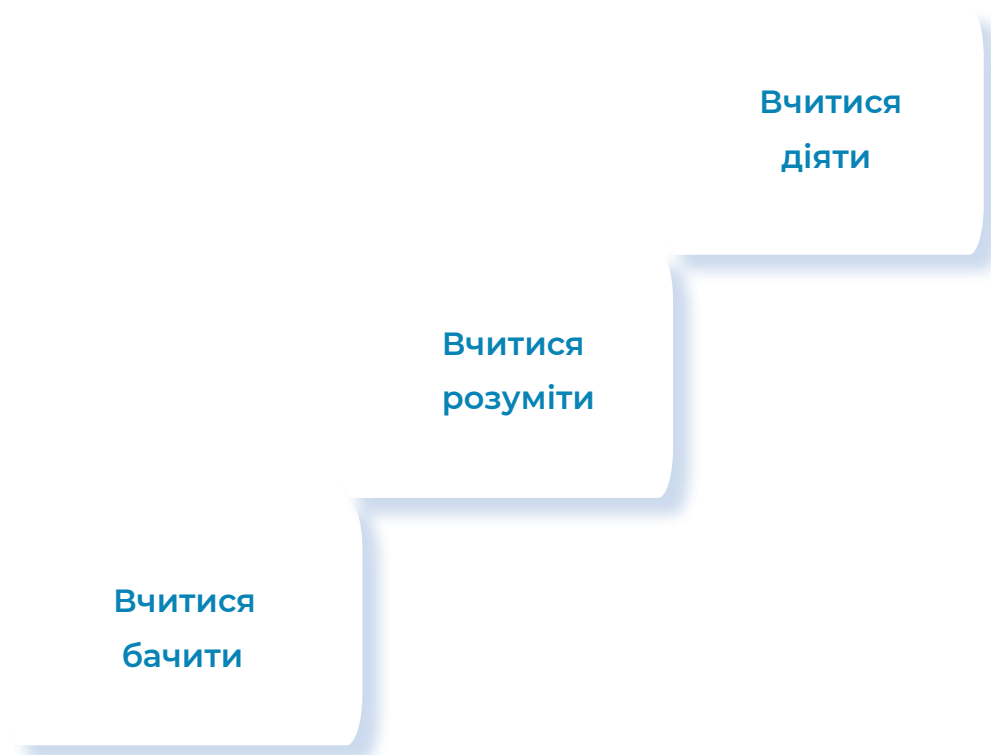
2) Аналіз: в рамках діалогово-рефлексивного підходу «здатністю аналізувати» називається здатність системно розбирати, інтерпретувати (розуміти) ситуації щодо упереджень і дискримінації, а також пропонувати можливості вирішення цих проблем.

Другий ступінь – це спроба системного аналізу дискримінації, що сприймається. На цьому рівні можна спробувати проаналізувати причини, умови та результати дискримінації не тільки на суб'єктивному рівні, а більш глобально, в історичному, а також сучасному контекстах. Проте, крім теоретичної рефлексії, тут все ще важливе звернення до власного досвіду. Інтуїція також грає вагомий роль в антидискримінаційних педагогічних процесах (див. Gramelt, 2010). Критична рефлексія умов, що призводять до дискримінації, може допомогти побачити суб'єктивно сприйнятну дискримінацію в контексті локальної суспільної динаміки і краще зрозуміти причини і ефекти тієї чи іншої форми ізолювання і несправедливості.

3) Дія: на базі діалогово-рефлексивного підходу «здатність діяти» означає ефективні стратегії запобігання упереджень і дискримінації, а також боротьби з ними – зокрема, щодо меншин, біженців/переселенців та інших.

Третій ступінь створює рамки для спільно розроблених дій. Педагогічний професіоналізм у профілактиці дискримінації вимагає високого рівня автономії та самостійності в прийнятті рішень. Не існує універсальної техніки чи методу, який би дозволив вирішити всі конфлікти та позбутися усіх джерел напруги і амбівалентності (пор. Koring, 1997, с. 19/Gramelt, 2010, с. 37). Саме тому вкрай дієвий метод – виходити з досвіду самоаналізу, усвідомлення своїх установок, уявлень, цілей і потреб.

Ступінчаста модель³⁴



³⁴ Chernivsky, 2010

Вибірка цілей тренінгу проти дискримінації для мультиплікаторів

Що?

Допомога в
усвідомленні
дискримінації та
боротьбі з нею

Як?

- Усвідомлення ідентичності та множинної власності громадян і груп.
- Рефлексія власних норм, цінностей, чинників впливу і процесів соціалізації.

- Підвищення чутливості до упереджень і форм групової неприязні в історії та сьогоденні.
- Ідентифікація нерівноваги (bias), а також прямої і непрямой дискримінації в суспільстві та своїй роботі.
- Різнобічний аналіз дискримінації поза власним життєвим досвідом.
- Розпізнавання різних форм дискримінації на особистому, структурному і громадському рівнях.
- Аналіз домінантних (титовних) фреймів, що впливають на наше сприйняття «своїх» і «чужих», «правильного» і «неправильного».
- Тренування чутливих до дискримінації форм комунікації та поведінки – зміна звичних, рутинних форм і методів роботи над цими темами.
- Розвиток власних ідей і проектів в області антидискримінаційної освіти.

10 принципів антидискримінаційної свідомості

- 1.** Визнання різноманіття як принципу громадянського суспільства.
- 2.** Усвідомлення привілеїв/переваг тих, чий голос ми чуємо.
- 3.** Чіткі політичні позиції – виявлення і засудження всіх форм дискримінації.
- 4.** Опрацювання свого особистого, соціального та історичного досвіду.
- 5.** Розгляд упереджень/дискримінації як структурного феномена/частини колективної свідомості.

- 6.** Критична увага до поглядів/позицій більшості щодо меншості.
- 7.** Безумовне визнання дискримінаційного досвіду «інших».
- 8.** Усвідомлення різноманіття форм дискримінації – від непрямих і невидимих до відкритих форм насильства.
- 9.** Ідентифікація упереджень і дискримінації в собі, у своєму оточенні/роботі.
- 10.** Готовність до розширення горизонтів і наращування навичок.

Дидактична модель побудови тренінга проти дискримінації

Дидактичні фази антидискримінаційної освітньої програми можуть виглядати по-різному. Діалогово-рефлексивний підхід орієнтується на особистий досвід, процес у групі та діалог. Першим кроком при цьому завжди стає подолання емоційної та соціальної дистанцій, а також робота над своїм ставленням до теми. Тренінг завжди ґрунтується на продуманій концепції, але водночас він орієнтується на динаміку групи, розкриває її конкретні потреби і змінюється в зв'язку з ними.

Наведені нижче дидактичні фази служать лише для навігації під час моделювання тренінгів. Тренер повинен пам'ятати, що фази взаємопов'язані та можуть мінятися місцями залежно від групової динаміки. Кожен тренінг індивідуальний, тісно пов'язаний із групою, тимчасовими рамками, місцем дії та завданнями. Незважаючи на необхідність видозмінювати архітектуру тренінга, важливо зберегти фокус на основній темі та звернення до особистого досвіду учасників. Для реалізації можна застосовувати різні дидактичні моделі. Перераховані нижче пропозиції описують можливості – їм не слід сліпо слідувати. Завдання самоаналізу знаходиться на перетині всіх фаз і об'єднує їх.

Ця модель фаз семінару – один із основних дидактичних принципів діалогово-рефлексивного підходу

1.

Орієнтація, подолання дистанції

** Вхід у тему і становлення групи*

Ця фаза позначає не тільки початок спільного навчання, а й розвиток групи як нової єдності. Група грає ключову роль у діалогово-рефлексивному підході. Перший діалог між учасниками і учасниками – про їхні очікування та уявлення, відкриті питання і потреби, вихідні позиції – так само важливий, як і уявлення керівництва освітньою програмою чи проекту. Ця фаза вимагає особливо делікатного ставлення, тому що наближення групи до питань освітньої програми та розвиток системи взаємовідносин тільки починається. Індивідуальні уявлення учасників перетинаються, створюючи унікальну «камеру-відлуння» діалогу і взаємодії. Тут важливо створити безпечний простір, однаково доступний для всіх. У цих рамках відбувається перше ознайомлення з темами освітньої програми, перший обережний дотик до, можливо, болючих питань.

Методично ця вступна фаза може бути оформлена по-різному. Можна використовувати різні групові вправи, що допомагають налагодити зв'язки і зблизити учасників. Цій меті можуть служити не тільки завдання на знайомство, але й перші тематичні введення.

2.

Сенсибілізація

** Створення чутливого ставлення до теми*

У цих рамках учасниці та учасники отримують можливість відкрито підійти до питань освітньої програми. Вправи з сенсибілізації співвідносять ці теми з перспективами і потребами групи. Учасники рефлектують їх із власної перспективи і знаходять в них себе. У цих рамках є місце для роздумів і про амбівалентні аспекти, і про позитивний досвід. Розробка спільної мови освітньої програми – також частина цієї фази. У багатьох із цих завдань «наскрізні функції», тим не менш, вони мають власну дидактичну драматургію. Фаза сенсибілізації мотивує до обговорення питань і позицій, які можуть відрізнитися від власних. Методично і ця фаза може бути оформлена за допомогою різних вправ на групову динаміку.

3.

Заглиблення

** Посилення зв'язку, тематичне заглиблення*

Фаза тематичного заглиблення логічно впливає з фази сенсибілізації, надаючи більш детальну картину і створюючи зв'язки між різними перспективами. Пропоновані тут методи активізують самоаналіз і (сильніше, ніж в інших фазах) пов'язують його з когнітивною рефлексією на більш глобальному рівні. Тут використовуються підходи, що слугують поясненню, розумінню і впорядкуванню знань. Як і самоаналіз, тематичне заглиблення – завжди частина процесу навчання. Однак у рамках фази «заглиблення» воно стає основною метою. Індивідуальний досвід співвідноситься з історичним контекстом і актуальними громадськими тенденціями. Цей процес часто викликає важко пережиті сумніви у власних поглядах; тренеру важливо вчасно «підхопити» процес, аби допомогти максимально безболісно вбудувати нові знання в особистий досвід.

4.

Інтеграція нових знань

** Упорядкування та перерозподіл*

Фаза інтеграції орієнтується на весь груповий процес. Життєвий досвід, залученість, соціальні та політичні реалії, позиції і перспективи учасників – все це впливає на те, що відбувається в групі; на те, як ведеться діалог, і на те, наскільки нові знання часом розхитують звичну картину світу, здатні в неї інтегруватися (вбудуватися). Чим менше конфлікт між новими і старими позиціями, тим імовірніше успішна інтеграція нових знань в самосвідомість.

5.

Підбиття підсумків

**Зворотній зв'язок*

Фінальне підсумовування головних аспектів – це необхідна складова частина кожної окремої фази і кожного методу впродовж усього процесу освітньої програми. Якість семінарів тісно пов'язана з тим, наскільки успішно підбиваються підсумки, адже саме в цьому процесі відбувається контекстуалізація особистого досвіду. Такі питання, як «Що я беру з собою?», «Що я залишаю тут?» і «Що залишається відкритим?» підтримують цю фазу і допомагають попрощатися з групою.

Вибірка вправ і методичних інструментів

ВПРАВА: Світлофор. Перші кроки

«Спочатку мені все це було дивно. Стільці колом, столів немає, довгі розмови. Тільки набагато пізніше я зрозуміла, чому цей формат був таким важливим. Він перетворив нас у групу, допоміг подолати страх самопізнання»³⁵.

(Учасниця освітньої програми)

Цілі та зміст

Існує чимало способів почати тренінг. Перетворити незнайомих людей в єдину групу допомагає діалоговий простір, відкриття аспектів, що зближають. Це збільшує емоційний зв'язок із темою та готовність до обміну. У новому, нехай навіть тимчасовому, колективі вести розмову можна тільки в комфортній і безпечній атмосфері. Аби зберегти місце в даній публікації, ми лише вибірково представимо кілька методів знайомства.

³⁵ Всі наведені цитати – це висловлювання учасників і учасниць програми «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом» із 07.2015 по 12.2017 у рамках міжнародного проекту «Подолемо наслідки війни разом», 2015-2016 рр. і 2016-2019 рр., <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/zakonchilos-obucheniye-effektivnym-st/>.

Основні аспекти

Цілі:

- Знайомство всередині групи
- Подолання дистанції до теми і групи
- Рефлексія власних очікувань, їх звірка з умовами і цілями тренінгу
- Формулювання (в т. ч. письмово) своїх питань і потреб
- Ознайомлення з питаннями й очікуваннями інших
- Посилення самосприйняття
- Наближення до тем тренінгу: різноманіття, ієрархії, дискримінація

Шанси:

Група «розкривається».

Ризики:

Методично складні процеси викликають/підсилюють опір групи.

Тривалість:

Від 45 до 60 хвилин, залежно від розміру групи і тривалості тренінгу.

Розмір групи:

До 15 осіб (в ідеалі).

Матеріали:

перелік питань або візуалізація питань на фліпчарті.

Приміщення:

досить місця для руху.

Щоб вибрати один із них, важливо враховувати цілі та можливості конкретної освітньої програми. Метод «Світлофор», наприклад, орієнтує на розмову про очікування, відкриті питання і потреби учасниць та учасників заходу.

Опис методу

Цей метод слугує знайомству, ознайомленню з очікуваннями і встановленню стійкого, відповідального ставлення до питань освітньої програми. Неквапливе індивідуальне наближення до теми може зміцнити відносини в групі та інтерес до освітньої програми, сприяючи діалоговому навчанню. Крім того, вправа допомагає сформулювати (і, можливо, переглянути) власні відкриті питання й очікування.

Символ світлофора обраний не випадково. Червоний колір – це стоп-сигнал, ми чекаємо і прислухаємося до себе. В цей час виникають нові зв'язки, питання до себе, групи і керівництва освітньої програми. Зелений – рухаємося далі, бачимо нові ландшафти, нові шляхи. Жовтий колір – це перехід між непорушністю і рухом. На відміну від справжнього світлофора, тут багато в чому ситуація залежить від нас, який колір включиться після жовтого. Тут потрібні впевненість у собі та рішучість.

Послідовність елементів вправи може змінюватися, але важливо вказати на цей образ і формулювати питання так, щоб вони відповідали символу світлофора і відображали філософію освітньої програми.

Окремі кроки

Група запрошується до руху в приміщенні. Поки учасниці та учасники рухаються в просторі, модератор пропонує почати вступати в контакт: спершу – за допомогою погляду, потім – невербальними і, врешті, виробленими привітальними ритуалами. Потім можна знову сісти, і всі представляються в

не більш ніж трьох реченнях, називаючи своє ім'я, заняття і організацію. Кожен із цих трьох аспектів озвучується коротким реченням від першої особи (від себе). Потім група отримує завдання «Світлофор».

Індивідуальна робота

Наступні питання візуалізуються і представляються. Вони знаменують початок освітньої програми і дозволяють детально усвідомити очікування учасників.

- Що я асоціюю з темами «Різноманіття» та «Дискримінація»? Як я стикаюся з ними в побуті, в суспільстві, в особистому житті, в ЗМІ? Будь ласка, зробіть записи на зеленому аркуші.
- Які питання виникають у мене в поводженні з різноманіттям і дискримінацією в житті та роботі, чого я чекаю від освітньої програми? Будь ласка, зробіть записи на червоному аркуші.
- Які джерела і ресурси я можу докласти до роботи групи? Будь ласка, зробіть записи на жовтому аркуші.

Робота в підгрупах

Учасниці та учасники збираються в підгрупи по 3-4 людини і спілкуються. Обмінявшись враженнями про питання, перетини та очікування, вони розробляють спільні висновки і підписують картки. Їх можна потім представити і обговорити в повному складі.

Робота в повному складі

Представляються червоні, зелені та жовті картки. Модератор звертає увагу групи на загальні риси і розбіжності, а також на можливі відмінності від цілей і орієнтації освітньої програми. У цих рамках можна коротко представити можливості, межі та основні риси освітньої програми.

ВПРАВА: Хто бере участь у тренінгу? Ваза різноманіття

«Мова, вік, гендер, походження, релігія, сексуальна орієнтація, психічне здоров'я... Де тут проблема? Ми всі різні, ну і що? Як все це пов'язано з дискримінацією? Всі ці речі – це частина мого «я» чи привід для дискримінації? Або і те, і інше? Що нормально, а що ні? Чи думаємо ми всі однаково? Вправа допомагає наблизитися до цих питань і вводить у тему освітньої програми»³⁶.

(Учасник освітньої програми)

Цілі та зміст

Мета будь-якого антидискримінаційної освітньої програми – приріст знань та підвищення антидискримінаційної свідомості учасників. Кожна група відображає суспільство – його конфлікти, розподіл влади, нормативні установки і культуру поведінки. Ясна річ, група не буде точним віддзеркаленням соціуму в мініатюрі – відхилення неминучі вже й тому, що тільки певні актори вирішують взяти участь в такій освітній програмі. Ймовірно, різноманіття буде представлено в групі не так очевидно, як у суспільстві в цілому. У тому числі й тому необхідно запросити групу замислитися над тим, хто бере участь в семінарі, які ідентичності й приналежності грають тут

³⁶ Всі наведені цитати – це висловлювання учасниць і учасників програми «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом» із 07.2015 по 12.2017 у рамках міжнародного проекту «Подолемо наслідки війни разом», 2015-2016 рр. і 2016-2019 рр., <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/>



Результати групової роботи в рамках вправи «Ваза різноманіття»

Основні аспекти

Цілі:

- Усвідомлення різноманіття групи як цінного ресурсу.
- Розуміння і категоризація розподілу сил в групі та суспільстві.
- Підтримка самоусвідомлення і критичний перегляд сприйняття інших.

Наближення до таких тем, як різноманіття, ієрархії, дискримінація.

Шанси:

Досягається базове розуміння теми. Делікатне ставлення до реалій та відчуттів учасників може допомогти уникнути ризиків.

Ризики:

Обговорення теми різноманіття може переживатися болісно, посилювати/активувати досвід маргіналізації та викликати опір на початку загального процесу.

Тривалість:

Від 45 до 60 хвилин, залежно від розміру групи і тривалості тренінгу.

Розмір групи:

До 15 осіб (в ідеалі).

Матеріали:

Перелік запитань.

Приміщення:

Достатньо місця для руху і роботи всіх учасників підгруп.

роль. Не менш важливо звернути увагу на те, який соціальний досвід пов'язаний із цими речами. Дуже корисно зібрати лінії розподілу та категорії відмінності – як на початку освітньої програми, так і в рамках інших завдань. Дана вправа дозволяє наблизитися до ключових концептів – визначення і зміст відмінностей/різноманіття, а також стимулює взаєморозуміння всередині групи.

Опис методу

Перший крок вправи – це введення у правила гри. Другий крок – кілька хвилин тихих роздумів над питанням «Хто ще бере участь у освітній програмі? Які ознаки й ідентичності представлені?» Третій крок – учасники розбиваються на підгрупи по кілька людей, складають власні Вази різноманіття і обговорюють питання ставлення до різноманіття та ієрархій у суспільстві. При цьому важливо задіяти якомога більше представлених у групі аспектів відмінності: стать, вік, походження тощо. Таким чином збираються «лінії диференціації» і притаманні їм асиметрії сил. Ключове питання при цьому – «Які ієрархії (ї властиві їм привілеї та утиски інтересів) пов'язані з цими відмінностями?». Четвертий крок – обговорення результатів всією групою. При цьому робиться спроба співвіднесення виявленої у групі нерівноваги з суспільством в цілому, а також тематизація актуальних ліній конфлікту в українському суспільстві.

Огляд усіх кроків вправи

- Самостійна робота на тему «ліній диференціації».
- Робота в підгрупах і створення загальної «вази різноманіття» як ілюстрації асиметрії сил.
- Обговорення в повному складі термінів «різноманіття», «відмінності» («диференціації») та «асиметрії сил» (влади).

Для підведення підсумків добре підходять такі питання

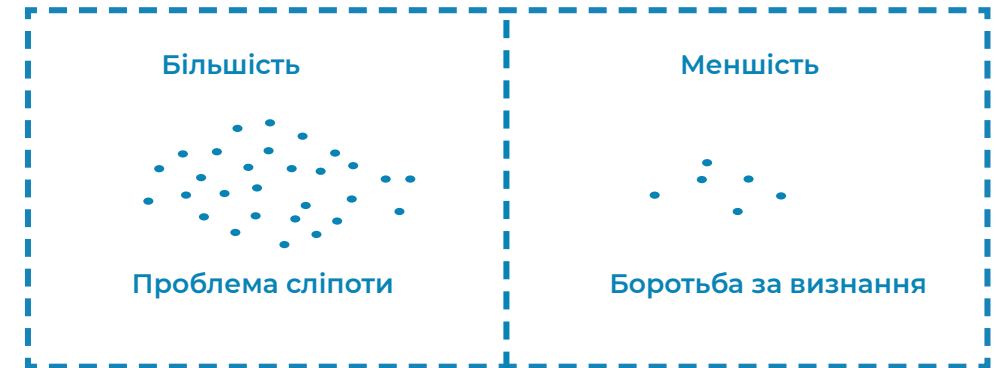
- Які відомості та знання можуть бути важливі для проведення таких розмежувань?
- Які історичні, соціальні та політичні чинники сьогодні найконфліктніші?
- У яких сферах суспільства і для кого це особливо проявляється актуально?

Обговорення

Всі групи різноманітні, це розмаїття не завжди сприймається позитивно. Частково воно зовсім не проявляється, тому що відмінності сприймаються як «ганебні» або замовчуються зі страху обмеження в правах. Частково ми не сприймаємо відмінності, тому що розглядаємо їх як девіації, як щось «ненормальне».

Крім того, меншини мають чутливу (поколінну) пам'ять і зазвичай одразу помічають дискримінацію. В них зазвичай менше можливості брати участь у житті суспільства, часто вони мають досвід дискримінації та несправедливого поводження. Люди, у яких немає такого досвіду, часто ігнорують дискримінацію та сліпі до перспектив меншин.

Асиметрія сил виникає і тоді, коли один зі співрозмовників гірше володіє мовою, що використовується, не має громадянства чи був змушений покинути місце проживання через збройний конфлікт.



Позиції більшості

- Засвоєні як невидимі норми.
- Несуть у собі соціальні оцінки, нерівноправне, пригноблююче співвідношення сил.
- Виявляються у відчутті переваги.
- Сприймаються як норма і тому не розпізнаються (внаслідок односторонності, нерівного розподілу привілеїв та влади, а також соціальної ієрархії).

Джерело: Chernivsky, 2015³⁷

³⁷ Матеріали освітньої програми «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом» із 07.2015 по 12.2017 у рамках міжнародного проєкту «Подолаємо наслідки війни разом» 2015-2016 та 2016-2019, <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-ефективным-ст/> (Kriegsfolgen 2017b)

Стереотипні реакції	
більшості	меншості
патерналізм	інфантилізація
відкидання	потреба бути прийнятим
уникнення контактів	потреба усамітнення
пониження статусу	самозаперечення
надмірне співчуття	відмова відповідати за свої дії
подвійні стандарти	підвищена чутливість
приписування вини	позиція самозахисту, самовиправдання
етнізація	«самоетнізація»

Джерело: Chernivsky, 2015

ВПРАВА: Контрольні питання – аналіз установи на прикладі школи

«Мені стало ясно, що я як індивідуум тільки обмежено можу вплинути на суспільні процеси. Але принаймні я повинна бачити проблеми – наприклад, аби звернути увагу директора нашої школи на те, де я бачу лакуни. Питання ще, чи прислухається вона до мене. Але починати завжди доводиться з малого»³⁸.

(Учасниця освітньої програми)

Цілі та зміст

Мета цієї вправи – оцінка установи (наприклад, свого місця роботи) щодо дискримінації та поводження з різноманіттям. Контрольний набір питань дозволяє проаналізувати ставлення (в даному випадку – школи) до створення умов для інклюзії. Мультиперспективність дозволяє контрастувати дивергенцію (розбіжності) в потребах і простежити менший доступ до ресурсів, таких як видимість, визнання, рівноцінне ставлення, право на різницю без страху перед насмішками, ігнорування або виключення.

³⁸ Всі наведені цитати – це висловлювання учасниць і учасників програми «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом» із 07.2015 по 12.2017 у рамках міжнародного проекту «Подоласмо наслідки війни разом», 2015-2016 рр. і 2016-2019 рр., <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/>

Основні аспекти

Цілі:

- Практичне і конкретне усвідомлення різноманіття; його аналіз на прикладі школи чи іншої обраної організації.
- Виявлення і озвучування дискримінації.
- Озвучування шансів і перешкод запобігання дискримінації.
- Обговорення політичної самосвідомості та поведінки з різноманіттям в суспільстві; тематизація дефіцитів.
- Розвиток самосприйняття і здатності до критики.

Шанси:

Це тематичне введення збирає і концентрує раніше підняті теми та «відкриття», пов'язуючи їх із подальшими темами. Учасники усвідомлюють, що і в них особисто є можливість діяти. Ці можливості можна детально обговорити і конкретизувати.

Ризики:

Важливо задіяти в обговоренні політичні реалії та самосвідомість громадянського суспільства, оскільки реальність і простір для дії в школах сильно від них залежать. Деякі питання в списку відображають ідеал, який поки що неможливо повністю втілити в життя.

Тривалість:

Від 90 до 120 хвилин, залежно від розміру групи і тривалості тренінгу.

Розмір групи:

До 15 осіб (в ідеалі).

Матеріали:

Перелік запитань.

Приміщення:

Стільці, розставлені колом; достатньо місця для роботи в підгрупах.

Опис методу

Вправа заснована на списку питань, що супроводжуються інструкцією. Питання можна видозмінювати і використовувати частково – залежно від групи і тренінгу. Їхня мета – викликати переосмислення звичної робочої рутини. Учасники заглиблюються у роботу знайомих організацій. Вони виявляють дефіцити й оцінюють досягнення, критично аналізують суспільні концепти різноманіття та приналежності, дискримінації та захисту меншин. Зроблені висновки вони переносять у контекст школи, вплітаючи свої особисті історії в глобальний контекст і усвідомлюючи вплив політичних та соціальних ієрархій на інститут школи.

Огляд кроків:

1. Введення у метод, можливість налаштуватися на процес. Роздаються списки питань і відводиться час для рефлексії у мовчанні.
2. Робота над списками питань у підгрупах.
3. Підбиття підсумків у повному складі на основі центральних результатів підгруп.

Перелік запитань

Перспектива школярів і школярів

1. Як учні бачать свою школу?
2. Чи є у них можливість бути собою/жити, не ховаючись? Чи відчувають вони себе видимим елементом самовизначення школи? Чи рахуються з ними?
3. Які відмінності, з вашого досвіду і на ваш погляд, особливо марковані (стать, походження, мова, колір шкіри, релігія, сексуальна орієнтація, соціальне становище тощо)?
4. В яких формах проявляється дискримінація? Як діти і підлітки обходяться з нею?
5. В якій формі учні можуть повідомити про свій досвід дискримінації? Наскільки до них прислухаються? Як обходяться з повідомленнями?

Перспектива викладачок і викладачів

1. Як викладацький склад і дирекція бачать свою школу щодо поводження з різноманіттям?
2. Чи є у них можливість бути собою/жити, не ховаючись?
3. Які відмінності, з вашого досвіду і на ваш погляд, особливо марковані як «негативні» (стать, гендер, походження, сексуальна орієнтація, мова, колір шкіри, релігія, соціальний стан тощо)?
4. Як співробітниці та співробітники школи говорять про дискримінацію? Що залишається за дужками? Що зайве підкреслюється? Як обговорюються діти і підлітки? Що замовчується або надмірно підкреслюється?
5. Як саме викладацький склад реагує на прояви дискримінації? Яка допомога пропонується? Які заходи проводяться, аби протистояти таким тенденціям?

Структура школи

1. Як виглядає школа з перспективи учнівського та викладацького складу? Як відображаються різні реальності різних людей і груп?
2. Як школа поводить стосовно різноманіття і дискримінації? Які мови беруться до уваги? Як школа підходить до російської та української мов?
3. Наскільки різноманітний викладацький і керуючий склад? Різноманіття в принципі вітається? Які категорії усвідомлено виключаються?
4. Які є можливості у батьків брати активну участь в житті школи?
5. Які конкретно педагогічні пропозиції існують, наприклад, для дітей з особливими потребами?

Умови/Інструменти

1. Чи належать ці теми до ключових цілей школи? Де ще вони грають роль? Як вчительський склад готують до поводження з цими темами на уроці?
2. Наскільки підручники і навчальні матеріали орієнтовані на різні культурні, релігійні, мовні та фізичні особливості учнів? Чи всі категорії учениць та учнів представлені в підручниках, на плакатах і тощо?
3. Наскільки приміщення класу/школи відповідають потребам всіх учнів?
4. Які методи використовуються для обговорення різноманіття учнівського складу і суспільства?
5. Які методи використовуються для обговорення та аналізу упереджень, соціального ізолювання та дискримінації?

ВПРАВА: Всередині й зовні – значення пам'яті поколінь, історичного та сімейного досвіду

«Я розумію тепер, що моє минуле не пройшло. Радянські гасла продовжують жити і діяти в мені. І справді, куди б вони могли подітися? У нас же не було часу усвідомити переломи, що відбулися. Нам доводилося просто жити далі, як можемо. Зараз конфлікт розпалюється саме там, де він тоді не був пропрацьованим»³⁹.

(Учасник освітньої програми)

Цілі та зміст

Сприйняття сьогодення часто зумовлене минулим. Ми самі його не пережили, але воно відгукується в нас. Історія впливає як на позиціонування окремих людей, так і на портрет сучасного суспільства. Історія в цьому сенсі – втілення тісного зв'язку колективної значущості та минулого, тлумачення сучасності та бачення майбутнього, що передаються з покоління в покоління.

Сімейна пам'ять – це важлива точка відліку, що впливає на наше сприйняття, очікування, норми і цінності. Травматичні історичні події залишають свої сліди в пам'яті нащадків. Хто отримує ці «посили»? Які емоції, упередження, конфлікти передаються наступним поколінням і який вплив має ця спадщина на наші уявлення про «іншого» або «чужого»?

³⁹ Всі наведені цитати – це висловлювання учасників та учасниць програми «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом» із 07.2015 по 12.2017 у рамках міжнародного проекту «Подолано наслідки війни разом», 2015-2016 рр. і 2016-2019 рр., <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/закончилось-обучение-эффективным-ст/>

Основні аспекти

Цілі:

- Розвиток критичного мислення щодо впливу наративів на сприйняття себе та інших.
- Узгодження особистої історії з культурним і соціальним контекстами.
- Підведення до відкритого, динамічного поняття культури (див. глосарій).

Шанси:

Перше звернення або повернення до власної історії та сімейної біографії як джерела уявлень про цінності й приналежність до різних груп.

Ризики:

Особистості психологічні тригери, вразливість під час обговорення болючих тем у групі. Важливо стежити за тим, щоб участь у таких вправах відбувалася виключно добровільно.

Тривалість:

90 до 120 хв, залежно від розміру групи і тривалості тренінгу.

Розмір групи:

До 15 осіб (в ідеалі).

Матеріал:

Перелік запитань і кроків, роздаткові матеріали за бажанням керівництва тренінгу.

Приміщення:

Залежить від розміру групи; достатньо місця для руху.

Феномен соціальної та міжпоколінної передачі має пряме значення для роботи з сучасними проявами нетерпимості. Сімейно-біографічна пам'ять грає набагато більшу роль, ніж документальна достовірність.

Взаємодія з іншими людьми часто перебуває під впливом глибоко засвоєних, невидимих фреймів – рамок, створених історичним досвідом або сімейною культурою, а також соціокультурною спадщиною. Що здається нам своїм або чужим? До чого ми відкриті? Що здається природним, а що – незрозумілим і неприйнятним? Все це багато в чому визначається громадськими фреймами. Вправа «Всередині та зовні» спонукає до аналізу наративних фреймів, пам'яті поколінь і невидимого впливу усталених норм.

Опис методу

За допомогою питань і наступних кроків вправи учасниці та учасники тренінгу реконструюють свої сімейні історії (наративи) і прислухаються до історій інших. Виявляючи відмінності та подібності, вони складають образ своєї особистої та соціокультурної ідентичності, вбудовують свої особисті історії в глобальний контекст і усвідомлюють вплив історичного досвіду, а також соціальної та політичної систем на свої установки і позиції.

Перший крок: мовчазна рефлексія

Учасники розмірковують над питаннями. Важливо вказати, що на наступній стадії вправи не обов'язково озвучувати всі питання – можна відповідати і подумки.

Питання для рефлексії

1. Які сімейні наративи і традиції грали ключову роль у вашій родині?
2. Які з цих наративів і традицій все ще грають роль у вашому житті?
3. Які керівні принципи і життєві завдання можуть бути прямо або побічно пов'язані з ними?

До відома: альтернативно може використовуватися роздатковий матеріал (див. нижче). В такому випадку відповідно змінюється і вправа. Як і під час інших вправ, фаза мовчазної рефлексії та індивідуальної роботи дуже важлива і вимагає достатньо часу. Реконструкція біографічних впливів викликає глибокі внутрішні процеси, що можуть привести до емоційних реакцій, аж до опору. Робота в підгрупах тут відіграє особливу роль, надаючи можливість для обговорення в інтимному колі. Учасники самі вирішують, що розповісти про себе підгрупі, а потім – усій групі. Важливо попросити не розголошувати отриману в підгрупах інформацію про інших – ні всій групі, ні будь-кому за межами тренінгу.

Другий крок: обговорення в підгрупах

У підгрупах обговорюються результати мовчазної рефлексії. Всі учасники отримують приблизно рівну кількість часу для своїх реплік і вправляються в умінні активно слухати. Всередині підгрупи вирішується, що з висловленого в цьому колі буде переказано всій групі.

Третій крок: підбиття підсумків усією групою

Підгрупи запрошують розповісти про свій обмін досвідом. Ці питання для рефлексії можуть підтримати відкриту дискусію.

- Як ви почувалися під час індивідуальної роботи?
- Як ви почувалися під час групової роботи?
- Які висновки для вас особливо важливі?
- Як ви почувалися, розповідаючи про себе?
Як ви почувалися, слухаючи інших?
- Які схожості та відмінності ви виявили?
- Чи вдалося вам «дослідити» сімейні наративи?
- Чи вдалося вам реконструювати будь-які
керівні принципи чи установки, що передавалися з покоління в покоління?
- Які з цих принципів/установок продовжують впливати
на ваше сприйняття реальності та поведінку сьогодні?

Дискусія

Ця вправа допомагає зрозуміти, що пов'язує власну історію з іншими наративами, а що розділяє їх. Крім того, в поглибленій дискусії можна перейти до теми самовизначення і приписуваних приналежностей, пов'язавши її з темою дискримінації. Ця вправа може сприяти почуттю єдності в групі, так як учасниці та учасники багато дізнаються про персональну та соціальну ідентичність оточуючих і відчувають інтерес до свого досвіду. Вправа підводить до тем «ідентичність» і «освіта групи» завдяки роздумам учасників про те, які сімейні та соціальні фактори і сьогодні впливають на розвиток їхньої ідентичності.

Ось цей роздатковий матеріал можна використовувати для індивідуальних і групових фаз.

Роздатковий матеріал «Сімейні культури»

Що для вас означає родина?

Яке суспільне становище займала/є ваша родина?

Чи часто ви в дитинстві/юності переїжджали?

Яку роль в вашій родині відіграє релігія/національність?

Які керівні принципи (послання, життєві завдання)
супроводжували вас в дитинстві?

Які з цих принципів досі мають значення
у вашому житті?

ВПРАВА: Тарілки приналежності

«Наскільки справедливо я можу оцінити себе/іншого?
Наскільки я можу прийняти відповідальність за те,
яка/який я і до яких груп належу? Що треба робити,
щоб виховати суспільство в дусі антидискримінації?»

(Учасник освітньої програми)



Основні аспекти

Цілі:

Вправа підводить до роздумів про групову ідентичність, про сприйняття себе та інших, а також визначення групової ідентичності ззовні.

Шанси:

Перше звернення до питань архітектури груп, самовизначення і визначення ззовні, дискримінації за ознакою групової приналежності (національність, гендер тощо).

Ризики:

Особисті психологічні тригери, вразливість під час обговорення болючих тем у групі. Важливо стежити за тим, щоб участь у таких вправах відбувалася виключно добровільно.

Тривалість:

Від 90 до 120 хв, залежно від розміру групи і тривалості тренінгу.

Розмір групи:

До 15 осіб (в ідеалі).

Матеріал:

Перелік запитань і кроків, роздаткові матеріали за бажанням керівництва тренінгу.

Приміщення:

Залежить від розміру групи.

Цілі та зміст

Вправа зміцнює сприйняття себе і знижує психологічні бар'єри у поводженні з відчуженням у сприйнятті інших груп. Вона підводить до тем «ідентичність» і «освіта групи» завдяки роздумам учасників про те, які сімейні та соціальні фактори і сьогодні впливають на розвиток їхньої ідентичності та самопозиціювання. Ця вправа також може сприяти почуттю єдності в групі, так як учасниці та учасники багато дізнаються про соціальний досвід інших і відчують інтерес оточуючих до них самих.

Опис методу

Процес проведення вправи складається з двох окремих завдань. Спершу задається питання: до яких груп я себе зараховую? Після мовчазної рефлексії та роботи в підгрупах підсумки роздумів підбиваються у повному складі. Потім задається питання: до яких груп мене зараховують? Після мовчазної рефлексії та роботи в підгрупах підсумки роздумів знову підводяться в повному складі. Є можливість проводити вправу покроково, без проміжної рефлексії між питаннями. Можна роздати учасникам паперові тарілки замість аркуша і попросити відповісти на перше питання, малюючи на лицьовій стороні тарілки («до яких груп я себе зараховую?»), а потім несподівано попросити перевернути тарілку і відобразити на зворотному боці друге питання («до яких груп мене зараховують?»). Ефект контрасту цих питань підсилює результат аналізу та обговорення.

Перший крок: мовчазна рефлексія

Учасники розмірковують над питаннями. Важливо вказати, що на наступному етапі вправи не обов'язково озвучувати всі питання – можна відповідати і подумки.

Приналежність до груп

- До яких груп я себе зараховую?
- Яке співвідношення сил при цьому проявляється?
- Який перерозподіл переваг і складнощів із цим пов'язаний?



Основні питання вправ

Приналежність до груп

До яких груп я себе зараховую?

Яке співвідношення/розподілення сил це супроводжує?

Який перерозподіл переваг/складнощів із цим пов'язаний?

Приписування до груп

До яких груп мене зараховують інші?

Яке співвідношення/розподілення сил це супроводжує?

Який перерозподіл переваг/складнощів із цим пов'язаний?

Як теоретична база релевантна модель «Мінімальної групової парадигми»

МИ

Ми всі дуже різні.

Перебільшення відмінностей, ігнорування подібності.

Наприклад: ми пунктуальні, на нас завжди можна покластися. Наша пунктуальність проявляється по-різному. Тому іноді деякі з нас роблять помилки.

ІНШІ

Вони всі однакові.

Перебільшення подібності, ігнорування відмінностей.

Наприклад: інші непунктуальні, на них не можна покластися. Серед них трапляються надійні люди, але це швидше виняток із правила.

Узнайте
что
тогда

ПРЕЖДЕ
ЧЕМ
НАЧАТЬ

НЕ АБОРУТ!

АЖЕ
У

АЖЕ

Приписування до груп

Потім озвучується питання: до яких груп мене зараховують інші? За мовчазною рефлексією знову відбувається обговорення в повному складі; якщо бракує часу, роботу в підгрупах можна пропустити. Можна спершу провести обговорення в підгрупах, і тільки потім – у повному складі. Альтернативно можна і повністю пропустити обговорення, аби посилити ефект гри і підсумувати результати після проходження всіх фаз питань.

- До яких груп мене зараховують інші?
- Яке співвідношення/розподіл сил це супроводжує?
- Який перерозподіл переваг і складнощів із цим пов'язаний?

Контраст між цими питаннями дозволяє замислитися над тим, наскільки причетність/приналежність визначається зсередини, а наскільки – ззовні та які аспекти ідентичності відіграють ключову роль.

Другий крок: обговорення

Підгрупи запрошують розповісти про свій обмін досвідом. Такі питання для рефлексії можуть підтримати відкриту дискусію.

- Як ви почувалися під час індивідуальної роботи?
- Як ви почувалися під час групової роботи?
- Які висновки для вас особливо важливі?
- Які подібності та відмінності ви виявили?

Згідно з цією моделлю ми схильні сприймати власну групу як нормальну, позитивну і внутрішньо диференційовану. Ми відокремлюємо себе від груп «інших» і схильні сприймати ці групи як відмінні від норми та внутрішньо гомогенні. Часто вони викликають негативне ставлення. Це проявляється в процесі сприйняття, в комунікації і в поведінці щодо інших груп у суспільстві.

Чим негативніше зображується група, тим вища наша готовність уникати чи дискримінувати її – навіть незважаючи на позитивний особистий досвід.

ВПРАВА:

Хто такі «інші», що таке «інше»? – роль упереджень і критеріїв чужості

Питання «Хто такі інші?» завжди призводить до питання «Хто такі ми?».

(Навід Керману)

Цілі та зміст

«Хто вважається чужим?»

Так можна підсумувати проблему приписування інакшості іншим людям (othering). З якої перспективи ми виносимо судження, оцінюємо інших та визначаємо норми? Це питання змушує нас звернути увагу на те, як ми думаємо, як ми сприймаємо і категоризуємо інших. Крім того, воно показує суспільні норми і цінності, що впливають на наші позиції. Детальніше ознайомитися з науковими поглядами на це питання можна, зокрема, за допомогою актуальних матеріалів німецькою мовою. (Chernivsky/Friedrich/Scheuring, 2014, с. 92-104; а також Chernivsky/Bernuth, 2016, с. 25). Пропонована вправа допомагає виявити упередження і форми ворожості до груп людей і критично осмислити їх у контексті актуальних (політичних) тенденцій в Україні.

Патерни сприйняття «інших» визначаються не тільки особистим досвідом. Легенди, упередження, уявлення про групові ознаки зумовлюють ставлення, поведінку і вибір форм комунікації. Пам'ять роду, поколінь, історичні зв'язки, оточення і мовна приналежність – все це складає наш досвід і визначає ставлення до «інших». Люди класифікуються нами за їхньою приналежністю до тієї чи іншої групи, соціально-економічним

Основні аспекти

Цілі:

- Рефлексія сприйняття груп, упереджень і критеріїв чужості на фоні актуальної соціально-політичної ситуації, в т.ч. зміни сприйняття «старих» груп і створення таких нових груп, як внутрішньо переміщені особи.

Шанси/ризики:

Подібні до попередньої вправи

Тривалість:

90-120 хв, залежно від розміру групи і тривалості тренінгу.

Розмір групи:

До 15 осіб (в ідеалі).

Матеріал:

Цитати, фліпчарт, візуалізація ключових питань, модель візуалізації «Як ми сприймаємо групи?», картки і ручки/фломастери для записів.

Приміщення:

Залежно від розміру групи; стільці, розставлені колом.

класом або за фізичними характеристиками. Так створюються стереотипи, які породжують занадто умовне і спрощене уявлення про людей і соціальні групи. Якщо, спираючись на стереотипні уявлення про людину, ми надалі встановлюємо з нею контакт, заздалегідь «знаючи», чого від неї можна очікувати, це часто позбавляє нас можливості зрозуміти її як особистість і запобігти несправедливому ставленню.

Опис методу

Основна мета вправи – зрозуміти, як регулюється питання приналежності до тієї чи іншої групи. Ключове питання при цьому: «Хто вважається чужим?». Вправа вимагає від трьох до чотирьох кроків.

Такі питання можуть використовуватися для стимуляції рефлексії

- Хто в нашому суспільстві сьогодні вважається чужим/іншим?
- Які соціальні групи зараз мають у суспільстві маргінальний статус і тому страждають від упереджень, ізолювання, і, можливо, навіть нападів та насильства?
- Як уявлення (упередження, стереотипи) про групи актуально впливають на сприйняття людей і груп?
- Як стереотипи про групи впливають на людей під час конфлікту?

Перший крок: введення

Нижченаведені питання можна використовувати для стимуляції рефлексії власної категоризації груп і процесів приписування інакшості (othering) групам. Вони оформлені як кругова модель. Робота над питаннями зазвичай проходить у рамках самостійної (тихої) рефлексії.



1. Які групи ми бачимо у своєму оточенні?
2. Які групи зараз особливо привертають увагу в соціальному дискурсі? Які швидше непомітні?
3. Як саме це впливає на мої судження, мою роботу?

До відома: працюючи над такими питаннями, є сенс обмежити спектр рефлексій – наприклад, за етнічною, національною чи релігійною ознаками. Це допоможе надати дискусії тематичний фокус.

Другий крок: аналіз

Аналіз і перше обговорення можуть проводитися в підгрупах або всією групою. Важливість цієї вправи ілюструє таке міркування про ієрархії приналежностей: ступінь сприйняття людей як «чужих» не залежить від їхнього справжнього походження. Людей вважають чужими, якщо зараховують їх до групи, яку визначають як чужу, тобто відносять до категорії «інших» і негативно стереотипізують (Zick/Kürper/Hövermann, 2011, с. 23, адаптація Чернівськи).

Питання для роздумів

- Які відомості можуть бути важливими для про- ведення подібних розмежувань?
- Які історичні, соціальні та політичні чинни- ки сьогодні провокують найбільше конфліктів?
- У яких сферах суспільства і для кого це особливо значимо?

До відома: всі учасниці та учасники можуть спільно впорядкувати і потім прокоментувати результати роботи підгруп.

Можливі питання для дискусії

- Що кидається в очі, якщо розглянути зібрані гру- пою фактори та ілюстрацію, що вийшла?
- Згідно з якими ознаками/категоріями визначаються ці групи?
- Де які групи знаходяться? Які з них більше, які мен- ше центральні, які виходять за межі кола?
- В яких випадках зарахування до груп може бути викликане або легітимізоване упере- дженнями? Чи є конкретні приклади?
- Яку позицію в цьому колі займають, напри- клад, внутрішньо переміщені особи в Україні? Як вони сприймаються і категоризуються?
- Яке ставлення громадської більшості до внутрішньо переміщених осіб ви спостерігаєте чи припускаєте?

Третій крок: заглиблення (альтернатива)

Заглиблення може проводитися в підгрупах або всією групою після представлення перших результатів рефлексії. Такі питання можуть допомогти розібрати тему «Що таке інше, хто такі інші?» і в роботі з роздатковим матеріалом:

1. Що для вас означала українська (чи інша національна) самосвідомість раніше? А зараз?
2. Які розмежувальні уявлення про інших пов'язані з цією самосвідомістю?

Роздатковий матеріал «Підтримка рефлексії – джерела моїх внутрішніх образів»⁴⁰

Аби поглибити розробку теми і наблизитися до цілей вправи, як додаток можна використовувати роздатковий матеріал «Підтримка рефлексії – джерела моїх внутрішніх образів». Більшу чи меншу дистанцію різних груп можна обдумати і обговорити в підгрупах. Щоб зрозуміти походження домінантних норм і розумових шаблонів, варто враховувати біографічні чинники, наприклад, сімейне оточення.

Четвертий крок: зв'язок із практичною роботою

Вправу можна поглибити, торкнувшись конкретної ситуації з роботи і життя учасниць та учасників тренінгу.

- За якими критеріями я оцінюю людей на роботі та у приватному житті?
- Якщо подивитися на коло, то де кого я суб'єктивно розміщую?
- Де тих самих людей розміщують інші?
- Як я на це реакую?
- Як це впливає на мою роботу?

⁴⁰ Матеріал надано в кінці цієї секції, стор. 156–157.

Обговорення

Наша реальна і символічна близькість/дистанція до людей і груп виникає не сама по собі. Розміщення людей у соціальній ієрархії визначається упередженнями, посиланнями на групову приналежність і уявленнями про чуже та стороннє. Образ «чужого/іншого» зазвичай особливо монолітний, коли йдеться про групу, з якою у громадської більшості немає або майже немає реального контакту. Соціальні зв'язки вибудовуються на основі суб'єктивних, але розділених уявлень про чужість, що підтверджуються суспільством. При цьому відмінності зазвичай підкреслюються тим більше, чим менше реального контакту з групою «інших» (пор. Schneider, 2001, с. 227).

Історично закріплені уявлення про групи можуть викликати неприйняття і насильство на фоні актуальних конфліктів. Центральну роль при цьому відіграють ієрархії та співвідношення сил у суспільстві.

На наше сприйняття груп зазвичай впливають засвоєні в процесі соціалізації норми та цінності. Ми схильні не помічати, що будь-яка категоризація людей, навіть із добрими намірами, часто призводить до знецінення і приписування інакшості – розташуванню людей поза своїм «колом», англійською *othering* (див., наприклад, Ngyuen, 2002).

Категорії чужості пронизують наше сприйняття і складають точку відліку в повсякденному житті. (Майже) завжди з цими категоріями пов'язані оціночні «етикетки», часто неусвідомлені. Категоризація регулює самосвідомість і почуття причетності, укріплюючи кордони групи. Цей процес відображає потребу своєї групи відмежуватися від груп, маркованих як чужі. Процес часто не зупиняється на тому, що ми зараховуємо людей до інших соціальних груп. Наступним кроком стає негативне стереотипізування та знецінення порівняно з

власною групою⁴¹. Позитивний образ «своїх» («ми») виникає в контрасті з «іншими» («вони»). Приписування інакшості (othering) – це насильницьке визначення ззовні, уявлення іншого як інакшого, заперечення індивідуальності на користь соціальної категоризації (ідентифікації, позначення).

Отже, аналізуючи дискримінацію, варто звернути пильну увагу на норми, упередження, ієрархії та зовнішні зарахування до «чужих» груп.

⁴¹ Виникнення упереджень детально вивчене соціальною психологією; див., наприклад, McGarty/Yzerbyt/Spears, 2002.

Роздатковий матеріал

«Допомога в рефлексії – джерела моїх внутрішніх образів»

Ознаки, аспекти ідентичності	Які групи мені зустрічались?	Які групи мені не зустрічались?	Що сприймалося в моєму оточенні як «нормальне» чи бажане?	Що сприймалося в моєму оточенні як «ненормальне»?	Що зараз сприймається суспільством як «ненормальне»?
Релігія					
Мова(и)					
Колір шкіри					
Походження (країна, регіон)					
Національність					
Вік					
Стать					
Сексуальна орієнтація					

ВПРАВА: Друг чи ворог? Образ ворога як орієнтир під час конфлікту

*«Забобони (упередженість) роблять нас
необ'єктивними до людини тільки тому, що ми
сприймаємо її як представника тієї чи іншої
групи».*

(Allport, 1958, с. 9)

Цілі та зміст

Соціальні конфлікти – це напружені протиріччя у відносинах між людьми та інститутами. Їм властива бінарна розстановка між групами (атрибуція приналежності і визначення якостей тієї чи іншої групи), підвищення ворожості та дискримінаційне поведінка.

Соціальні конфлікти засновані не тільки на емоціях і особистій неприязні – вони носять колективний характер, черпають силу в бінарному образі ворога/друга і призводять до наростаючої ворожості. Важливо відзначити, що процес працює в обидва боки: глибокі упередження можуть бути причиною конфліктів; звична поведінка щодо певних груп може підтримувати напруження і дискримінацію. Часто присутнє історичне підґрунтя, що активізується під час конфлікту.

Поведінка в контексті такого конфлікту вимагає, перш за все, розуміння його глибинних причин, конкретних проявів і наслідків, а також видів залучення всіх учасників. Головна мета цієї вправи – обговорення ознак і особливостей створення бінарного образу друга/ворога, а також характеристик цих образів. У рамках конфлікту в Україні важливо розглянути установки і патерни соціального сприйняття образів «своїх» і «чужих», а також стійкість конструкцій і вплив стереотипів.

Основні аспекти

Цілі:

Роздуми про упередження і образи ворога на фоні актуальної ситуації в Україні. Допомога у поводженні з політизованими конфліктами на роботі та в побуті.

Шанси:

Чітке позиціонування, самокритичний аналіз конфлікту.

Ризики:

Обговорення теми під час гострої конфліктної ситуації, актуалізація негативних досвідів, потреба в дистанції щодо певних осіб (яку в даній політичній ситуації важко забезпечити). Важливо підтримувати аналіз, при цьому не переходячи на особистості та не вдаючись до оцінок. Як і в усіх вправах, вкрай не рекомендується насильницьке насадження позицій тренера. Водночас не можна допускати і реплік, що розпалюють ненависть. Керівництву тренінгу варто заздалегідь розробити політику поведінки в таких ситуаціях.

Тривалість:

20-30 хв, залежно від розміру групи і тривалості тренінгу.

Розмір групи:

До 15 осіб (в ідеалі).

Матеріали:

Цитати, фліпчарт, картки і ручки/фломастери для записів

Приміщення:

За розміром групи; стільці, розставлені колом.



Результат роботи в групах над образом «ворога» і «друга» (Kriegsfolgen, 2017b).

Опис методу

Вправа складається з трьох-п'яти кроків. Як і інші вправи, вона ділиться на три етапи – індивідуальна рефлексія, обговорення в підгрупах і дискусія в повному складі. Індивідуальна рефлексія та обговорення в підгрупах особливо важливі в даному випадку, щоб обміркувати символічну репрезентацію друзів і ворогів спершу самостійно, і тільки потім – спільно. Важливо заздалегідь поділити групу на підгрупи так, аби обговорення могло проходити невимушено. Аналіз різних образів дозволить групі знайти подібності та відмінності.

Перший крок: реконструкція образів

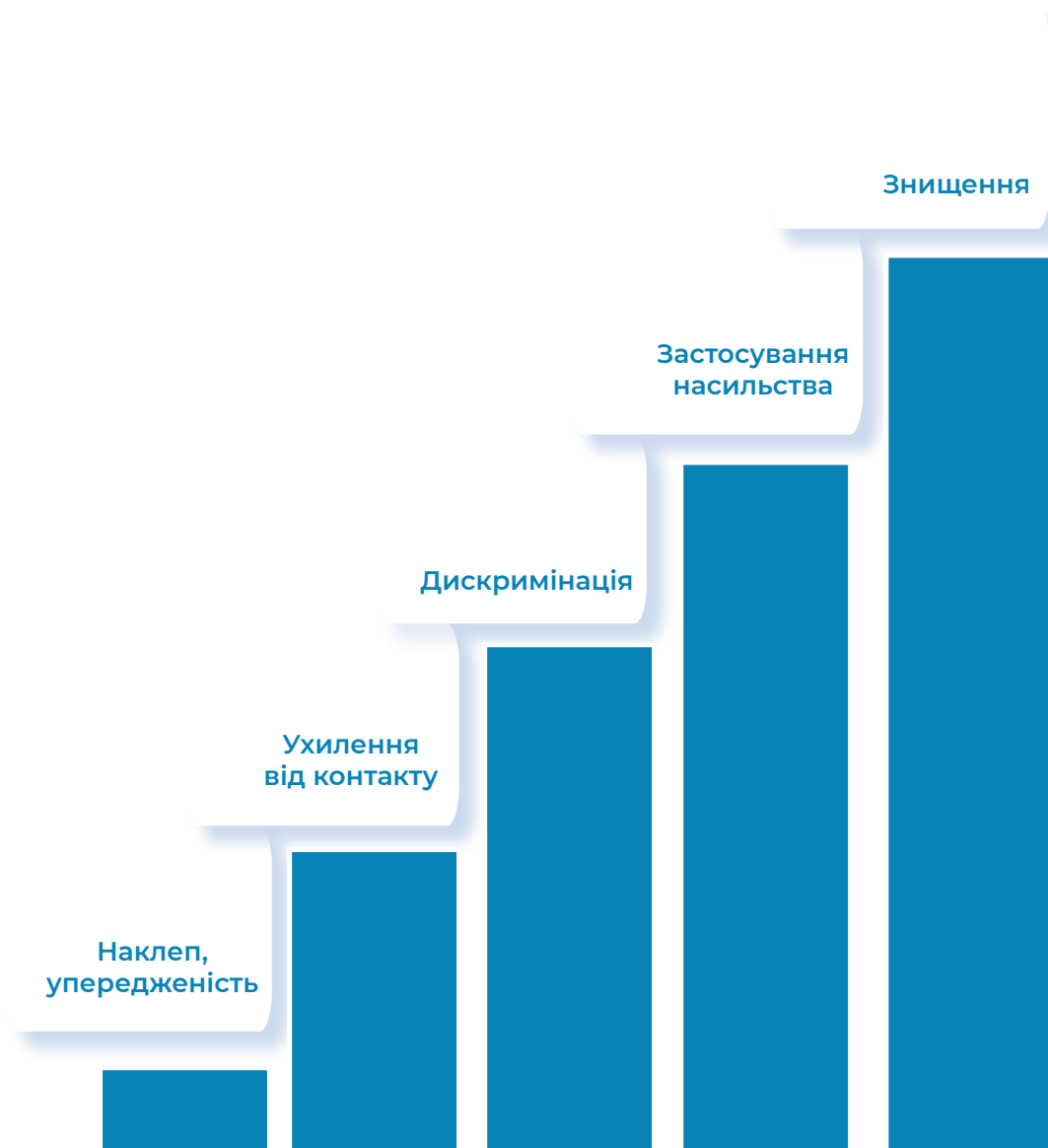
Завдання всієї групі – намалювати в символах образ «свого» (друга) і «чужого» (ворога). Учасники вибирають 2 монолітні образи (ворог/друг). Кожна учасниця і кожен учасник спочатку малює чи складає словесний портрет самостійно, а потім всі діляться на підгрупи.

Другий крок: робота в підгрупах

Учасники обговорюють у підгрупах свої образи, знаходять подібності та відмінності, потім створюють загальний образ для презентації його всій групі. Обговорення проходить за схемою:

- джерела;
- форми;
- наслідки.

Шкала Олпорта⁴²



⁴² Gordon Allport, The Nature of Prejudice, 1954

Про створення образу «ворога» в конфліктній ситуації говорять:

- недовіра;
- спрощення образів;
- покладання провини на ворога;
- негативні очікування;
- ототожнення зі злом;
- відмова в індивідуальності («будь-хто з цієї групи – автоматично наш ворог»);
- відмова в співчутті/емпатії;
- витіснена і зміщена агресія;
- конформізм щодо соціальних норм;
- нерівність.

Третій крок: обговорення у повному складі

Підгрупи представляють свої образи всій групі, обговорюють і аналізують їх. Альтернативно можна провести вправу як сценічну виставу образів за допомогою розстановки.

Закріпленню образу «ворога» сприяють:

- зростання негативних емоцій/емоційної напруги;
- негативні стереотипи й установки;
- структурне маркування ворога (групи);
- тривалість конфлікту;
- поляризація інтересів;
- застосування насильства.

Образ «ворога» викликає не тільки необ'єктивне ставлення, але й упереджену поведінку, наприклад, дискримінацію.

Упередження – це установка, дискримінація – це поведінка. Нерідко джерелом дискримінаційної поведінки стають упередження, але не можна сказати, що всі упередження обов'язково призводять до скоєння ворожих дій або що будь-яке пригнічення – наслідок упередження. Расизм і сексизм – інституціолізовані дискримінаційні практики, що зберігаються навіть за межами зв'язку з упередженнями. Кількість упереджень зростає, коли виникає конфлікт між взаємовиключними цілями різних груп. Негативний образ ворога дозволяє виплеснути агресію і зафіксувати ненависть.

Обговорення

Готовність до соціального ізолювання обґрунтовується упередженнями і образами ворога. Вони поділяють навколишній світ на «добро» і «зло» та управляють взаємовідносинами, а також такими почуттями, як ненависть, злість, страх.

Конфлікти зазвичай супроводжуються численними уявленнями про чужих і створенням стереотипів. Приписування групових ознак набуває колективного характеру та відмітає самовизначення сторін-учасниць, спрощує реальність і створює монолітний, нормативний образ «своїх» і «чужих».

Упередження – на відміну від стереотипу – це не тільки стійка соціальна установка, а необ'єктивність, що викликає негативне/вороже ставлення до груп. Упередження засновані на узагальненнях, неповній або викривленій інформації. Вони завжди несуть у собі дискримінаційну складову, що підсилює чи провокує в людині схильність до насильства. Зовсім припинити користуватися стереотипами (готовими рішеннями і схемами) дуже складно, але вкрай важливо протистояти упередженням.

Навички критичного мислення, досвід саморефлексії та аналіз соціальних установок допомагають розпізнати і подолати потребу в створенні монолітного образу ворога. Такий образ – це більше, ніж стереотип і навіть більше, ніж упередження. Створення образу ворога відкриває можливості для неприкритої ненависті й легітимації насильства.

ВПРАВА із розстановки «Що бачу я, що бачиш ти?»

«Звички і традиції тягнуть за собою шлейф вчинків, які ми зовсім не хочемо приймати. В ході проведення тренінгів учасники відзначали, що ми часто не помічаємо дискримінацію в суспільстві. Люди звикли до таких ситуацій, і їх важко визнати, особливо якщо ти сам виступаєш у ролі дискримінатора. А для того, щоб змінювати свої звички і судження, треба, перш за все, визнати їх наявність у собі»⁴³.

(Учасниця освітньої програми)

Цілі та зміст

«Що бачу я, що бачиш ти?» – це соціометрична вправа, що використовує метод розстановки чи елементи рольової гри⁴⁴. Вона вважається ефективним інструментом для підвищення самосприйняття і стимуляції зміни перспектив. При цьому інсценуються і рефлексуються невідомі та невидимі реалії та перспективи порушених осіб. Фізично займаючи певні позиції з різних питань, учасники починають помічати, як відчувається людина в якості частини більшості й частини меншості – і як легко виникає соціальний тиск. Різні категорії кидають

⁴³ Всі наведені цитати – це висловлювання учасників і учасниць програми «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом» із 07.2015 по 12.2017 у рамках міжнародного проекту «Подолаємо наслідки війни разом», 2015-2016 рр. і 2016-2019 рр., <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/закончилось-обучение-эффективным-ст/>

⁴⁴ За мотивами вправи з використанням методу розстановки «Ich-Ich-Nicht» (я/не я), див. Chernivsky/Bernuth, (2016), с. 36-39, а також DGB, 2008).

світло на невидимі норми, громадські категорії та ієрархії, силу і безсилля. Серед них – походження, релігія, сексуальна орієнтація, колір шкіри, сімейний стан, освіта, вік і стать. Ці категорії – важливі елементи самовизначення, але водночас вони часто стають приводом для стигматизації та дискримінації.

Сприйняття самих дискримінованих зазвичай приховане від громадської більшості. Побачити і почути, що бачать і чують вони – це перший крок до визнання реальності, яка начебто не стосується нас (хоча всі ми можемо потрапити в положення об'єктів дискримінації).

Основні аспекти

Мета:

Підвищення самосприйняття та самоусвідомлення, стимуляція зміни перспективи й критичного аналізу джерел і дискурсів.

Шанси/ризики:

Подібні до попередньої вправи.

Тривалість:

Близько 60 хв, залежно від розміру групи і тривалості тренінгу.

Розмір групи:

До 15 осіб (в ідеалі).

Матеріал:

Список питань.

Приміщення:

Достатньо місця для переміщення всіх учасників.

Опис методу

Перший крок – введення, пояснення правил вправи.

Другий крок – розстановка. Учасниці та учасники отримують від ведучого ролі і налаштовуються на них. Потім починається читання питань. Учасники роблять крок уперед, аби відповісти «так». Залишаючись на місці, вони відповідають «ні» (або утримуються). Таким чином змінюється соціометричний простір, встановлюється розташування ролей і пов'язаний із цими ролями громадський досвід. Важливо підкреслити, що учасники відповідають на питання, перебуваючи в чужих ролях. Після закінчення розстановки важливо зробити ритуал виходу з ролі. Ведучі або учасники можуть запропонувати рух, що символізує повернення в своє «я».

Третій крок – розстановка, що склалася, обговорюється в повному складі.

Всі кроки далі описуються докладніше.

До відома: виключно добровільна й ініціативна участь особливо важлива під час інтерактивних і семі-аналітичних вправ. Навіть «невинні», на перший погляд, питання можуть викликати неприємні відчуття. Керівництво тренінгу обов'язково має вказати на те, що учасники можуть утриматися від відповіді на будь-яке з питань. Крім того, важливо не виносити оціночних суджень про особистий досвід. Всі повинні отримати можливість сформулювати і поставити питання. Власне, одна з цілей вправи – навчитися ставити запитання про власні привілеї, про обмеження інтересів і прав, а також знаходити зв'язки між цими питаннями.

Перший крок: введення

Керівництво тренінгу розподіляє ролі. Групу просять поки їх не озвучувати. Потім всі отримують можливість налаштуватися на свою роль. Такі питання, звернені до персонажів, можуть в цьому допомогти.

Де ти живеш? Як ти святкуєш день народження? Де ти проводиш відпустку? Яку ти любиш музику? Як ти проводиш вільний час?

Другий крок: розстановка

Список ролей⁴⁵

(Василь), 22 роки, муляр, танцює танго, утримує матір і сестру, до Києва приїхав на заробітки, родом зі Львова, дід воював у Другу світову війну в Радянській Армії.

(Максим), 33 роки, працює в адміністрації міста, захоплюється велосипедними поїздками, вчився в Москві, має німецьке коріння.

(Настя), 26 років, родом із Криму, переселенка, в Києві живе з квітня 2015 року, займається соціально-реабілітаційними проектами, говорить російською.

(Дженгіз), 32 роки, родом із Туреччини, 7 років живе в Києві, будівельник, має молодіжний готель у Києві.

⁴⁵ Дані ролі – це справжні персонажі, а не тільки збірні образи. Для кожної групи важливо підбирати нові ролі та шукати реальних персонажів. Таким чином можна відобразити соціальну реальність і дати відчуття різноманітності і багатогранності історії, приналежностей тощо. У розробці ролей допомагала Жанна Кеберляйн, ко-тренер в освітній програмі «Стратегії щодо запобігання і подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом».

(Діма), 19 років, студент, захоплюється фотографією, родом із Одеси, говорить російською, вважає себе анархістом.

(Ольга), 18 років, родом із Дніпра, студентка, відвідує Єврейську громаду, пише оповідання російською мовою.

(Наташа), 30 років, журналістка за освітою, працює директоркою невеликого приватного театру, родом із Харкова.

(Людмила), 64 роки, медсестра, родом із Донецька, у Львові живе з січня 2015 року, говорить російською. Син живе в Таганрозі.

(Юля), 25 років, студентка, вчить німецьку, підробляє в магазині продавчиною.

(Фелікс), 19 років, німець, приїхав на практику в одну з НПО, прекрасно володіє російською та українською.

(Світлана), 42 роки, живе в Макіївці, працює на м'ясокомбінаті, має двоє дітей.

(Ірина), 23 роки, киянка, закінчила університет, викладає англійську в школі, незаміжня, хворіє на цукровий діабет.

(Ігор), 36 років, архітектор, родом із Чернівців, гомосексуал.

(Іван), 28 років, учитель історії, живе і працює в Дніпрі, пропагує здоровий спосіб життя.

(Олена), 30 років, народилася в Новосибірську, з дитинства живе в Дніпрі, психологиня за освітою, не працює, знає іврит.

(Володимир), 56 років, родом із Запоріжжя, фізик за освітою, багато років жив із родиною в Абхазії, останні 20 років живе в Запоріжжі, працює на атомній станції, має двоє дітей, син живе в Москві, дочка – в Анапі.

(Маша), 27 років, корінна харків'янка, працює фотографинею, батько – відомий у місті підприємець.

(Олег), 45 років, родом із Мелітополя, кілька років прожив в Ізраїлі, нині живе в Харкові, програміст.

(Борис), 39 років, родом із Ташкента, живе в Києві 25 років, підприємець, дочка вчиться в Варшаві.

(Мустафа), 44 роки, кримський татарин, живе в Києві пару місяців, розлучений.

(Саша), 34 роки, народився в Москві, живе разом із мамою в однокімнатній квартирі, мама – киянка, батько родом з Ефіопії.

Питання⁴⁶

Чи можеш ти:

- розраховувати на отримання важливої інформації твоєю рідною мовою?
- мати впевненість, що на роботі чи у навчанні твої права та інтереси беруться до уваги?
- розраховувати на доброзичливе обслуговування в кафе/ресторані?
- відзначати релігійні свята відповідно до твоєї релігії?
- знати, що на вокзалі в Києві поліція не попросить тебе пред'явити документи?
- без побоювань цілувати свою подругу/свого друга на вулиці?
- розраховувати, що в разі звернення до поліції з тобою будуть ввічливими?
- розраховувати на підтримку і симпатію з боку сім'ї твого друга/подруги/чоловіка/дружини?
- брати участь у громадському та культурному житті міста/району, де ти зараз живеш?
- зняти квартиру?
- займатися роботою за своєю освітою та/або здібностями?
- вільно пересуватися по території України?
- мати впевненість, що твоїх (майбутніх) дітей не дискримінуватимуть у школі?

⁴⁶ Як ролі, так і питання повинні підбиратися під групу і відповідати реальним подіям, ситуації в суспільстві тощо.

Крім того:⁴⁷

- ти почуваєшся українцем/українкою?
- ти хочеш, аби твої діти навчалися російською мовою?
- ти почуваєшся частиною українського суспільства?
- ти збираєшся назавжди залишитися в Україні?
- тебе дискримінували за національною ознакою?

Третій крок: підбиття підсумків

- Які ролі ви виявили?
- Як ви сприймали свою роль? Вам у ній було легко/важко?
- Які ви знайшли відмінності та подібності з собою і своїм життям?
- Якими питаннями ви особливо перейнялися?
- У відповідь на які питання ви робили крок уперед? Коли стояли на місці?
- Які групові приналежності тут фігурували?
- Які ознаки особливо часто викликають ізолювання та дискримінацію? Чому?

⁴⁷ На ці питання також можна відповісти бінарно – «так»/«ні».

Обговорення

Через своє ставлення до більшості ми сприймаємо власні соціальні перспективи і побутовий досвід як нормальні та самі собою очевидні, а інші – як відмінні від норми і чужі. Це часто призводить до того, що дискримінація інших сприймається тільки частково або зовсім не помічається/не викликає почуттів.

Ця вправа дозволяє поглянути на, здавалося б, однорідні групи з різних перспектив і усвідомити різноманітний досвід тих, кого до цих груп зараховують – в тому числі, досвід маргіналізації, ізолювання і дискримінації. Приписувана іншим однорідність ставиться під питання, якщо звертається увага на різноманіття множинних ідентичностей і приналежностей.

Не існує плоских особистостей – всі ми різноманітні, в нас борються різні аспекти ідентичності. Є ознаки, що викликають дискримінацію, що часто заперечуються чи ігнорується громадською більшістю (яка не страждає від неї безпосередньо).

Ці патерни дискримінації важливо обговорити. Вправа дає точку відліку для рефлексії колективних ідентичностей, а також нашої власної близькості до/дистанції від «інших». Вона підтримує зміну перспективи і емоційну ідентифікацію з дискримінованими людьми і групами.

Тренерские очки



то я...

чувствую

думаю

хочу

в чем я нуждаюсь

имею в наличии

OV
CO
WA

KRIEGSF
GEMEINS
ÜBERWIN

ПРЕОДОЛЕЕ
ПОСЛЕДСТВИ
ВОЙНЫ ВМЕС

ВПРАВА: Досвід різності та дискримінації

«Я раніше ніколи цими темами не займалася. Не можна ж просто сісти і почати говорити про це. Потрібен простір – спеціально для цього виділений, безпечний. Інакше можуть виникнути нові душевні рани, а цього я не хочу. Мене найбільше здивувало усвідомлення, що я і сама можу виявитися дискримінатором, що я випадково можу щось сказати, якимось подивитися, зовсім не бажаючи нікого образити. Дуже важливо все це врахувати»⁴⁸.

(Учасниця освітньої програми)

Цілі та зміст

Досвід соціального ізолювання і дискримінації позначається на людині довгостроково, впливає на почуття приналежності та цілісності. Йдеться про ставлення до життя і себе, про основоположне право бути таким/такою, як ти є – без необхідності це право героїчно відстоювати. Обмеження прав меншин виражається і в тому, що у них менше шансів спів-визначати, що вважати упередженим ставленням або дискримінацією. Діалогово-рефлексивний підхід⁴⁹ виходить із права самостійно і суб'єктивно визначати свій історичний і соціальний досвід. Те, як людина бачить і проживає дискримінацію, не піддається сумніву, оцінці чи применшенню.

⁴⁸ Всі наведені цитати – це висловлювання учасниць та учасників програми «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом», що проходила із 07.2015 по 12.2017 р. у рамках міжнародного проекту «Подоласмо наслідки війни разом» (2015-2016 рр. та 2016-2019 рр.), <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/zakonchilos-obuchenie-efektivnym-st/> (Kriegsfolgen, 2017b).

⁴⁹ Інформація про підхід – на сторінці 59.

Основні аспекти

Цілі:

- Вираження свого досвіду.
- Сприйняття чужого досвіду.
- Тренування активного слухання і толерантності до невизначеності.
- Тренування вміння прислухатися до наративів, що суперечать власним позиціям і викликають конфліктну реакцію.
- Підвищення самосприйняття і самоусвідомлення, стимуляція зміни перспективи.

Шанси:

Вираження свого досвіду, можливість емоційного розвантаження як під час розповіді, так і під час слухання.

Ризики:

В рамках цієї вправи необхідно суворо зобов'язати групи дотримуватися нерозголошення. Розповідати в загальній групі та де завгодно поза підгрупою можна тільки те, на що був даний чіткий дозвіл. Учасниці та учасники самі санкціонують свої наративи і встановлюють межі. Йдеться про вкрай чутливі теми, тому особливо важливо уважно ставитися до процесів, взаємин і динаміки в групі. Команда стежить за тим, щоб не виникало ускладнень і оціночних суджень.

Тривалість:

Близько 60 хв., залежно від розміру групи і тривалості тренінгу.

Розмір групи:

До 15 осіб (в ідеалі).

Матеріал:

Перелік запитань.

Приміщення:

Достатньо місця для руху учасників.

Ми тільки шукаємо контекст, зв'язок з іншими наративами і суспільними явищами. При цьому особистий досвід залишається в центрі уваги.

Отже: в рамках цього підходу дискримінація визначається не за яким-небудь довідником, законом або набором даних, а суб'єктивно і, в першу чергу, дискримінованими. Тренінг включає в себе постійну вправу в усвідомленій емоційній самоідентифікації з дискримінованими і визнання їхньої точки зору.

Опис методу

Ця вправа має пряме відношення до визначення дискримінації через особистий досвід і підводить до інтенсивного «проживання» теми за межами біографічно обумовлених «сліпих зон». Перший крок у критиці дискримінації – це усвідомлення її проявів. Приховані форми розпізнати складніше, ніж відкрити дискримінацію і насильство. Не всі готові визнати, що серед нас є люди і групи, які страждають від дискримінації або навіть піддаються переслідуванню й утискам прав. Власний досвід дискримінації – і особливо її відсутності – затінює суспільну реальність і досвід людей, які страждають від (інших видів) дискримінації. Тому особливо важливо допомогти учасникам усвідомити свою подвійну роль – об'єкта і суб'єкта дискримінації. Питання, що стимулюють діалог і рефлексію, допомагають реконструювати власний досвід соціального ізолювання і пов'язані з ним почуття, думки і стратегії опрацювання. Крім того, цей метод підтримує розвиток нової дискримінаційної свідомості через досвід інших.

Перший крок – учасниці та учасники зближуються з власним досвідом об'єкта дискримінації. Альтернативно можна відійти від дискримінації як такої, сконцентрувавшись на темі відчутної різниці. Інколи це дозволяє наблизитися до більш тонких і прихованих аспектів теми.

Другий крок – зближення зі своїм досвідом суб'єкта дискримінації, (спів)участі або невтручання.

Третій крок підсумовує і підбиває підсумки перших двох.

Четвертий крок підводить до контекстуалізації та обговорення фактичних даних. Для цього добре підходить модель дискримінації, розроблена в рамках принципу проти упередженості⁵⁰, що використовується також у рамках діалогово-рефлексивного підходу.

До відома: рекомендується використовувати метод у цій формі тільки та виключно маючи у своєму розпорядженні достатній час для його уважного і вдумливого проведення вправи та підбиття підсумків. Для вправи необхідно не менше 120 хвилин. Бажано приділити не менш ніж 20 хвилин індивідуальним роздумам і не менше 45 хвилин – роботі в підгрупах (в ідеалі – не більше трьох осіб). Важливо стежити за тим, щоб усім діставалася однакова кількість часу для розповіді. Так як учасників просять протягом усієї вправи говорити від імені своїх «персонажів», має сенс провести символічний поділ вправи на дві фази. Спершу акцентується особистий досвід як об'єкта дискримінації, потім змінюється перспектива, і йдеться вже про те, як та ж сама людина виступає в ролі дискримінатора.

⁵⁰ Інформація про підхід проти упередженості – на ст. 54.

Перший крок

Учасниці та учасники отримують на руки перше питання. Йдеться про біографічний досвід переживання відмінності та дискримінації. Вправа пояснюється покроково; учасників просять відповісти на питання про себе. Важливо використовувати для аналізу триступеневу модель, опис якої ви знайдете нижче, – «Проживання відмінностей. Досвід дискримінованого/дискримінатора».

Роздуми над завданням починаються з реконструкції однієї чи декількох подій. Потім відбувається делікатна рефлексія пов'язаних із ними емоцій, інтерпретацій і, врешті-решт, стратегій подолання.

До відома: проміжне підбиття підсумків або коротке обговорення цієї фази вправи не тільки можливе, але навіть рекомендується – так само, як і додаткова робота над кожною фазою в підгрупах (якщо достатньо часу).

Проживання відмінностей

Досвід дискримінованого

1. Мої емоції, пов'язані з тим, що сталося
2. Моя інтерпретація того, що сталося
3. Моя стратегія подолання

Другий крок

Учасники отримують друге питання: тут йдеться про досвід дискримінації та проживання різниці з перспективи дискримінатора. Зазвичай мається на увазі пасивна співучасть, мовчазна згода з дискримінацією – чи то випадково, через незнання, чи усвідомлено. Пояснюється подальший перебіг вправи; учасників просять індивідуально подумати над питаннями. Важливо і тут використовувати триступеневу модель: емоції, інтерпретація, стратегії.

Проживання відмінностей

Досвід дискримінатора

1. Мої емоції, пов'язані з тим, що сталося
2. Моя інтерпретація того, що сталося
3. Моя стратегія подолання

Третій крок

Ми переходимо до спілкування в підгрупах. Учасники діляться своїми основними висновками з фази індивідуальної рефлексії. Крім взаємної підтримки під час спілкування, завдання групи – створити загальну презентацію на папері, що розділена на дві частини відповідно до перспектив/ролей і яка відповідає триступеневій моделі аналізу.

Четвертий крок

Результати обговорюються всією групою. Перш за все, йдеться про спільну рефлексію досвіду дискримінації та проживання різниці на рівні почуттів, думок і стратегій – як із перспективи дискримінованого, так і з перспективи дискримінатора. Всі підгрупи по черзі вибірково розповідають про свої внутрішні дискусії. Важливо при цьому поважати приватну сферу всіх учасників і не озвучувати того, що просили зберегти в конфіденційності. Ведучі підсумовують і порівнюють результати, задають уточнюючі питання і підтримують дискусію за допомогою нижчеперерахованих питань і моделей.

Питання для підбиття підсумків

- Як ви почувалися під час індивідуальної роботи?
- Як на вас діяла реконструкція дискримінаційного досвіду?
- Легко чи важко вам було згадувати ці ситуації?
- Наскільки вам вдалася реконструкція ситуації?
- Які ситуації/ролі вам було особливо важко відчувати?
- Як відбувалося спілкування в підгрупах?
- Як ви почувалися, слухаючи інших?
- Як ви почувалися, розповідаючи «свою» історію?

Допоміжні питання для обговорення емоцій

- Які почуття виникали одразу, які – поступово?
- Чи було вам важко позначити свої емоції?
- Розрізнялися чи почуття дискримінатора і дискримінованого?
- Як ми схильні думати про людей які зазнали дискримінації?
- Як ми поведимося з людьми, які продовжують відчувати на собі наслідки дискримінації?

Допоміжні питання для обговорення інтерпретацій

- Який хід думок часто повторювався?
- Як ви пояснювали собі ситуацію?
- Які думки першими приходили в голову? Чи відчували ви потребу в поясненні і впорядкуванні?
- Які пояснення особливо часто приходили в голову?
- Чи розрізнялися думки і пояснення дискримінатора і дискримінованого?
- Які спроби виправдати або легітимізувати дискримінацію обговорювалися?

Допоміжні питання для обговорення стратегій

- Які стратегії подолання були згадані?
- Які способи поводження з дискримінацією згадувалися найчастіше?
- Які ресурси вдалося знайти?
- Як розрізнялися стратегії дискримінатора і дискримінованого?
- Що ми робимо, усвідомивши дискримінацію?
- Що ми робимо з почуттям сорому чи провини?
- Як ми поведимося з людьми, які відчували на собі дискримінацію?
- Як розвивати солідарність і визнання такого досвіду?

Обговорення

Як ви почувалися під час цієї вправи? Чи були відмінності між почуттями і діями дискримінатора і дискримінованого? Які ситуації та ролі вам було складніше/найпростіше відчувати? Які ви зробили висновки?

Дискримінація не завжди виражається в насильстві. Часто вона проявляється в менш помітних формах нерівноправності й невизнання, у звинуваченнях або приписуванні такої ідентичності, що стигматизує. Часто дискримінація виникає з узаконених практик, що надпропорційно впливають на певних людей і групи, заважаючи їхньому розвитку і самореалізації. Дискримінація також тісно пов'язана з суспільно-культурними нормами.

Дискримінація може проявлятися по-різному:

- між людьми, між групами населення, між державами;
- на підставі внутрішніх і зовнішніх ознак, навмисно і ненавмисно;
- від особистого утиска, виключення з групи – і аж до відмови в базових правах.

«Важливо врахувати, що дискримінація, яка суб'єктивно сприймається і описується, не завжди збігається з об'єктивно вимірюваною дискримінацією. Однак суб'єктивний елемент невіддільний від об'єктивних даних, і важливі обидва аспекти. Особистий стосунок може призвести до переоцінки масштабу дискримінації. І навпаки, недолік уваги та інтересу, а також звичка можуть призвести до того, що дискримінація недооцінюється або зовсім не помічається». (Zick et al., 2011 с. 26).

Досвід дискримінації суперечить базовим людським потребам. Більшість людей болісно переживає дискримінацію: соціальне ізолювання призводить до відчуттів інакшості, смирення, сорому. Такий досвід часто інтерналізується: зовнішні структури стають внутрішніми; жертви дискримінації починають відчувати приниження як щось природне і водночас відокремлюють досвід дискримінації від себе, витісняючи конкретні спогади. Часто задається питання: «Чому я?». При цьому агресія часто спрямовується на самого себе: «Що я роблю не так?», «Чим я відрізняюся від інших?» Страх невизнання часто зберігається надовго – іноді навіть на все життя, перетворюючись на загальне відчуття власної неповноцінності.

У дискримінаційній ситуації завжди спостерігається нерівність відносин. Людина, яка дискримінує, має перевагу, тобто знаходиться в більш сильній позиції щодо того, кого дискримінують.

Фактори посилення реакції на дискримінацію

- Видимість, явність «категорій відмінності»
- Повторення досвіду виключення
- Інтенсивність досвіду
- Інтерналізація «категорій відмінності»
- «Самоздійснюване пророцтво»
- Відсутність об'єктивних можливостей вибору/зміни середовища
- «Зроблене людиною» (man-made) => порушення довіри
- Відсутність підтримки оточенням
- Відсутність можливості контролю (в т.ч. навіть ілюзорної)
- Гіперчутливість
- Почуття неповноцінності

До відома: суб'єктивно множинна дискримінація сприймається як асиметрія привілеїв (Dern/Inowlocki/Oberlies, 2010). Майже у всіх інтерв'ю з жертвами дискримінації згадується «бажання зайняти місце в суспільстві». Люди відчувають, що позбавлені права вибирати між своїми (множинними) ідентичностями, що вони категоризуються іншими. У всіх інтерв'ю присутнє «бажання соціальної цілісності».

Аспекти дискримінації:

1. Нерівне поводження
2. Невидимість
3. Недостатня довіра
4. Депривація

Часті реакції на дискримінацію: самотність, усамітнення, пригнічення, сором і почуття провини, байдужість, самозаперечення, інтерналізація нерівності, але й збільшення (посилення) політичної активності.

Ресурси для подолання дискримінації: переосмислення, соціальна підтримка, солідарність, соціальне визнання, суб'єктивне відчуття можливості вплинути на ситуацію.

Якщо ми виступаємо як дискримінатор (у т. ч. несвідомо), а потім шкодуємо про це, такий досвід також може довгостроково викликати хворобливі відчуття. Пам'ять про власну (нехай одноразову і ненавмисну) провину важко переноситься – в тому числі й тому ми часто не помічаємо свою співучасть у дискримінації.

Фактори посилення поведінки, що дискримінує

- Групова парадигма
- Привілеї приналежності
- «Сліпота» більшості
- «Парадигма звинувачення»⁵¹
- Почуття переваги
- Почуття провини
- Укорінення «категорій відмінності»
- «Ефект очікуваності»
- Бажання влади, контролю
- «Ефект натовпу»⁵²

Цей метод дбайливо допомагає згадати і обдумати особистий досвід дискримінації, а також пов'язані з ним емоції та моделі поведінки. Різні фази вправи допомагають учасникам знайти подібності та відмінності у сприйнятті та інтерпретації дискримінації в ролі суб'єкта та об'єкта. Інтеграція власного досвіду, а також усвідомлення чужого – в тому числі й важкого – минулого, вчить диференційовано і делікатно підходити до теми дискримінації.

⁵¹ Victim blaming: спроба звинуватити жертву злочину/агресії в цьому злочині/агресії; психолог Вільям Райан описує «звинувачення жертви» у своїй книзі 1971 року Blaming the Victim.

⁵² Стан людини в натовпі характеризується різким посиленням впливу декількох чинників: підвищення емоційності сприйняття і сугестивності; зменшення ступеня критичного ставлення до самого себе і здатності раціональної обробки інформації, що сприймається, придушення почуття відповідальності за власну поведінку, поява почуття сили і усвідомлення анонімності.

ВПРАВА: Словесне насильство – поводження з мовою ворожнечі⁵³

«На перший погляд це здавалося несуттєвим. Я звикла чути «переселенка», «росіянка», «нехай їде до себе в Донецьк». Я думаю, поки не б'ють по морді, все не так важливо. Але ж мова ранить не менше, особливо коли це відбувається кілька разів на день»⁵⁴.

(Учасниця освітньої програми)

Цілі та зміст

Часом мова створює довіру і близькість, часом – дистанцію й відчуження. Важливо, які слова ми вибираємо і що ми маємо на увазі. Але ще важливіше те, як нас розуміють і як діє наша мова. Дискримінація часто відбувається неусвідомлено, тому мотивація під час вибору певних слів не настільки важлива, як ефект.

Мовна дискримінація – hate speech, мова ворожнечі – в побуті часто починається з узагальнень і використання історично негативно забарвлених позначень. Проблема посилюється, коли вплив такої дискримінації на порушених людей применшується. Ми часто ігноруємо, зменшуємо або заперечуємо у своїй промові аспекти, що дискримінують.

⁵³ Вправа заснована на методі «Beschädigte Sprache – verletzende Worte» («Зіпсована мова – слова, що ранять»), див. Chernivsky/Friedrich/Scheuring (2014 року), с. 148., а також Chernivsky/Bernuth, 2016b, с. 46–49.

⁵⁴ Всі наведені цитати – це висловлювання учасниць та учасників програми «Стратегії щодо запобігання та подолання дискримінації, викликані військовим конфліктом», що проходила із 07.2015 по 12.2017 р. у рамках міжнародного проекту «Подолання наслідки війни разом» (2015–2016 pp. і 2016–2019 pp.), <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/uk/zakonchilos-obuchenie-effektivnym-st/> (Kriegsfolgen 2017b).

Дана вправа підводить до теми «Мова і дискримінація». Поширені поняття розглядаються критично, пропонуються альтернативні вирази.

Важливо: не тільки можна, а й бажано додати інші релевантні поняття до представлених нижче прикладів. Зокрема, в контексті України має сенс обговорити термін «внутрішньо переміщені особи».

Опис методу

Перший крок: вступна бесіда

Мова – наш основний спосіб комунікації. За допомогою неї ми передаємо оточуючим наші думки, почуття, інтерпретації та перспективи. Але часом буває важко знайти потрібні слова. Давно відомо, що чимало побутових виразів несуть дискримінаційний потенціал – тим не менш, і, незважаючи на протест, вони продовжують вживатися. Такі вирази ранять тих, кого вони стосуються, навіть коли використовуються без злого умислу.

Другий крок: розстановка уздовж шкали

На нижченаведені питання учасники відповідають невербально, рухаючись уздовж шкали, що лежить на підлозі, з оцінками від 0 (зовсім немає, ніколи) до 10 (так, дуже). Так відбувається ознайомлення з основними темами вправи на емоційному рівні.

Основні аспекти

Мета:

Самокритичний аналіз власних мовних звичок, тренування професіоналізму в поводженні з мовою, що дискримінує, на роботі.

Шанси/ризик:

Подібні до попередньої вправи.

Тривалість:

60-90 хв, залежно від розміру групи і тривалості тренінгу.

Розмір групи:

Не більше 15 учасників (в ідеалі).

Матеріал:

Питання для розстановки (потрібні лише керівництву), ключові питання (всім), шкала на підлозі, окремі поняття на картках/аркушах А4/фліпчарті

Приміщення:

Відповідно до розміру групи; стільці, розставлені колом.

Питання для розстановки:

- Ви іноді «спотикаєтеся» об певні слова?
- Чи є слова, які вас дратують?
- Чи стикалися ви з мовою, що дискримінує?
- Чи використовували ви самі мову, що дискримінує?
- Вам коли-небудь говорили, що ви ска-
зали щось, що дискримінує?
- Чи мова важлива для вашої (педагогічної, громадської
тощо) роботи?
- Чи займалися ви вже темою «мова і дискримінація»?
- У вашому об'єднанні коли-небудь
обговорювалися певні поняття?

Після того, як учасники визначили свою позицію на шкалі, є сенс провести первинний аналіз різних перспектив.

Третій крок: аналіз понять

Можна провести вправу на прикладі слова «цигани». Слово пишеться на картці і показується групі – в закресленому вигляді, аби продемонструвати зневажливий сенс цього поняття. Якщо є час і потреба, можна і навіть бажано додати інші слова.

В аналізі групі можуть допомогти такі питання⁵⁵

- Адресат: кого позначає це слово?
- Перспектива: хто говорить, яка
озвучується перспектива?
- Вплив: кого може поранити це слово?
- Влада: які (громадські) ієрархії
пов'язані з цим словом?
- Історія: коли з'явилося це слово, що за ним стоїть?

Четвертий крок: критика

Слово «цигани» – позначення ззовні. Самі роми намагаються не називати себе так⁵⁶. Поняття спочатку з'явилося як зневажливе в середньовіччі і тримається досі, в тому числі і в публічному дискурсі. Воно асоціюється з низкою негативних, рідше – романтизованих (наприклад, у літературі), стереотипів і ніяк не пов'язане з самоідентифікацією ромів.

Це поняття використовується в першу чергу коли люди, які належать до певної групи, сприймаються або описуються як тягар чи загроза. Історично це зневажливе поняття, що дискримінує. Слід утриматися від використання його – особливо з огляду на актуальну ситуацію ромів в Україні.

⁵⁵ Ці питання і весь процес можна і потрібно змінювати залежно від потреб групи. Запропонований приклад заснований на досвіді проекту «Зміна перспективи плюс» (Perspektivwechsel Plus).

⁵⁶ Є й винятки: в деяких країнах Східної Європи роми та інші групи називають себе «цигани». Пов'язано це, крім іншого, з тим, що в цих країнах мова змінюється повільно, і критика мовних форм, що дискримінують, розвивається пізніше. Групи інтерналізують позначення, що склалися історично, та ігнорують або компенсують пов'язане з ними соціальне знецінення.

Надалі відбувається обговорення «звичного» ставлення до народу ромів, погромів і щоденних нападів на них. Варто підкреслити, як мова впливає на поведінку і як важливо працювати над своєю мовою та активно змінювати її.

П'ятий крок: підбиття підсумків

Роздуми про те, що твої власні мовні звички можуть нести в собі дискримінацію і приниження, можуть бути вкрай неприємними. Але усвідомлення того, що мова не нейтральна – необхідний перший крок на шляху до мовної відповідальності. Відсилання до історії і традицій – «так завжди кажуть» – не знімає з нас відповідальності. Значення і дія слів можуть змінитися, судити про дискримінаційний характер поняття можна тільки з огляду на його історію і його негативний вплив. Задуматися про дискримінацію в мові дуже важливо, та в рамках тренінгу не слід намагатися змусити переглянути будь-кого свої звички. Усвідомлення має прийти добровільно.

Обговорення

Вправу можна змінити залежно від постановки питання і цільової аудиторії. Можна проаналізувати інші поняття та видозмінити інші елементи. На другий крок (розстановку вздовж шкали) не завжди вистачає часу, але, якщо це можливо, дуже бажано його проводити – він створює мости між власними думками і почуттями. Разом із критичним обговоренням понять ця вправа сприяє інтенсивним роздумам про своє поведіння з мовою. Вправа не вимагає спеціальних знань: сила слів знайома нам всім і невіддільна від нашого побуту.

ВПРАВА: Колегіальне консультування

«Аби боротися з дискримінаційними практиками, необхідно розуміти досконально їхній механізми і розвивати антидискримінаційну свідомість».

(Чернівськи)

Цілі та зміст

Колегіальне консультування сприяє індивідуальній і професійній рефлексії, а також аналізу конкретних випадків (докладніше: Chernivsky/Friedrich/Scheuring, 2014). Воно враховує досвід, знання і ноу-хау учасниць та учасників. Таким чином вони самі допомагають одне одному знайти нові перспективи і можливості дії у важких чи конфліктних ситуаціях.

Опис методу

Колегіальне консультування розділяється на чіткі фази. Зазначена тут послідовність дозволяє оптимально структурувати процес під час пошуку конкретних рішень. Учасники завжди самі вирішують всією групою, які конкретно випадки/питання вибираються для опрацювання. Керівництво тренінгу в даному випадку тільки модерує і супроводжує процес (докладніше про формат див., наприклад, Baier/Pope 2010).

Основні аспекти

Цілі:

- об'єднання різних перспектив і областей знань у команді, розвиток уважного ставлення до дискримінації, перегляд звичних патернів сприйняття та інтерпретацій;
- рефлексія звичних стратегій поведінки/роботи, генерація нових рішень, підтримка професійної компетентності під час поводження з дискримінацією в щоденній роботі;
- тренування методу колегіального консультування, розвиток аналітичних здібностей: цілісний аналіз ситуацій, ефективне консультування колег.

Тривалість:

90-120 хв., залежно від розміру групи і тривалості тренінгу.

Розмір групи:

До 15 осіб (в ідеалі).

Матеріал:

Візуалізація, картки і ручки/фломастери для записів.

Приміщення:

Достатньо місця для розсадження колом.

Перший крок: вступне обговорення

Іноді ситуації зачіпають нас настільки особисто, що нам важко поглянути на них об'єктивно. У таких випадках корисно попросити поради інших, аби (знову) розширити свій горизонт. Крім того, різноманіття перспектив у групі сприяє розробці нових і більш цілісних рішень, підходів і моделей поведінки. Колегіальне консультування допомагає використовувати наявні в групі професійні ресурси. Моделі мислення, перспективи і знання доповнюють одне одного, створюючи синергії.

Другий крок: вибір теми⁵⁷

Учасники індивідуально розмірковують про складні ситуації або випадки дискримінації, що стали важким досвідом у роботі з біженцями або які змусили переглянути свої звичні позиції. Ситуації коротко описуються, і приймається рішення, яка ситуація і постановка питання буде колегіально обговорюватися. Збирається команда, що консультує (3-5 людей).

Третій крок: процес консультації

1) Опис ситуації

Людина, з якою сталася обговорювана ситуація, якомога конкретніше її описує.

Консультанти в цій фазі утримуються від коментарів і пропозицій. Вони тільки задають уточнюючі питання. Потім консультований/-а колега покидає консультантів, залишаючись до кінця обговорення в позиції спостерігача.

⁵⁷ Можна надати учасникам готові сценарії для обговорення, щоб зекономити час на пошуку і виборі.

Допоміжні питання

- Що саме сталося?
- Хто в цьому брав участь?
- Які виникають питання?
- Яка мета консультації?

2) Резонанс

Фаза емоційного резонансу задіює, в основному, почуття і сприйняття, а не мислення. Консультанти обговорюють між собою, що вони почули, побачили, сприйняли і відчули. Йдеться поки не стільки про ситуацію як таку, скільки про особисту реакцію кожного і кожної з консультантів.

3) Інтерпретація

Фаза інтерпретації слугує, у першу чергу, розумінню контексту, а не виробленню рекомендацій. Коло консультантів говорить про контекст, підґрунтя і результати ситуації; використовується вільне асоціювання. Тут важливі різні перспективи учасників. Саме вони – основа для подальшого процесу консультації.

4) Консультація

У цій фазі розробляються стратегії та рішення. Ключове питання при цьому: «Як вчинив(ла) б я?». Важливо формулювати всі пропозиції від першої особи («Я б...»), не подаючи їх як об'єктивну істину. Консультований/-а колега вирішує, які стратегії схвалити і особливо підкреслити.

Четвертий крок: підбиття підсумків

Насамкінець керівництво тренінгу підбиває підсумки і коментує процес та результати консультації. Важливо при цьому підвести до фіналу спілкування в колі консультантів і привнести перспективи спостерігачів і тих, кого консультували. Керівництво може запитати, як консультовані сприймали весь процес.

Допоміжні питання

- Як ви почуваетесь після консультації?
- Наскільки корисними виявилися поради?
- Чи хотіли б ви почути ще ідеї?

Додаткова інформація за вправою

Після декількох раундів консультації з зовнішнім модератором можна провести консультацію і без нього. Протягом всього процесу і під час підбиття підсумків важлива глибока рефлексія вражень учасників і контекстуалізація запропонованих рішень. Аби пропрацьовувати конкретні ситуації з робочих буднів групи, учасники повинні бути готові сприймати і визнавати ці ситуації – це необхідна умова для майбутніх змін.

Рекомендації з проведення вправи в рамках боротьби з дискримінацією

- Ситуації, що повторюються (наприклад, прояви мобінга, мови ворожнечі тощо), повинні обговорюватися не як низка випадковостей, а як патерн, причини якого вимагають поглибленого аналізу.
- Реакція на дискримінацію вимагає об'єктивності, але водночас емпатії та співчуття постраждалим.
- Здатність перейняти перспективу постраждалих і відчувати солідарність з їхнім досвідом створює основу для боротьби з дискримінацією і морально підтримує її жертв.
- Важлива критична рефлексія власної робочої практики. Навчитися помічати неусвідомлені елементи дискримінації у власному мисленні та поведінці – необхідна умова для зміни мислення і поведінки на рівні організації.
- Важливо продумати внутрішньоорганізаційні критерії, що допомагають підтримувати різноманіття і запобігати дискримінації. Ключову роль при цьому відіграє чітке формулювання своєї антидискримінаційної позиції.
- Запобігання дискримінації – це багатопланова задача, невіддільна від робочого побуту. Роль громадянського суспільства у створенні антидискримінаційних просторів особливо важлива, якщо закони не надають достатнього захисту від дискримінації.
- Самоаналіз, а також колегіальне спостереження та консультування необхідні не у виняткових випадках, а постійно. Ці елементи – основи й індикатори якості антидискримінаційної діяльності.

Вибрані поняття

Групова парадигма

Поділ осіб на групи за довільним критерієм. Ці групові умови достатні для підтримки власної групи порівняно з зовнішньою групою. Вони викликають схильність до дискримінації, а також ворожої та агресивної поведінки щодо інших груп/членів групи. Емпіричні дослідження за «мінімальною груповою парадигмою» показують, які фактори зумовлюють міжгрупову дискримінацію (Tajfel, 1970). Їхній список різноманітний: від особистих інтересів – до розширення влади і панування. «Мінімальна групова парадигма» – це явне схвалення/привілеї своєї групи і дискримінація зовнішньої, «чужої» групи.

Дискримінація

Дискримінація – це знаходження відмінностей, поділ і вибракування. У соціології говорять про дискримінацію, коли паралельно зі знаходженням відмінностей іншого знижують його статус. За допомогою дискримінації часто регулюється допуск до ресурсів (доступність освіти, провідних постів в економіці, законодавчих органах, науці тощо). Дискримінація проявляється щонайменше в трьох площинах суспільного життя – особистісно-контактній (між людьми), структурній (в організаціях) і культурній (в нормах, цінностях, стандартах).

Культуралізація

Сприйняття людей як представників певної культурної групи (а не індивідуумів) веде до стереотипізації. Вивчені культурні стандарти перетворюються в мережу, в осередках якої розташовуються всі «інші», втрачаючи індивідуальності та можливості комунікувати з тим, хто розглядає «культуру» як непорушну категорію. «Культури», що визначаються за етнічною, національною чи релігійною ознаками, часто розглядаються як однорідні та незмінні. Індивідууми при цьому стають лише носіями культури, їхня приналежність зумовлена. Зрозуміло, культурні рамки справді грають важливу роль в самоідентифікації, але в реальності «культура» кожної людини індивідуальна, рухлива і залежить від навколишнього середовища.

Мобінг

Один із різновидів спрямованого (психологічного) насильства, цькування, переслідування людини. Здійснюється групою проти одного (колективом – проти співробітника, однокласниками – проти учня, дирекцією – проти підлеглого і т. д.). Мобінг може проявлятися в формі частих нападок або глузливих зауважень, бойкоту чи дезінформації. Важливий момент для класифікації подібних дій як мобінга – їхня тривалість. Мобінг – це цькування, що триває протягом декількох тижнів, а часом і місяців, має регулярні прояви, а згодом – і збільшення кількості учасників.

Упередження

Упередження – це стійка соціальна установка, що викликає негативне чи вороже ставлення до груп людей. Упередження ґрунтуються на узагальненнях, неповній або викривленій інформації. Упередження – елемент культури, вони породжені культурними конструкціями, а не біологічними причинами.

Расизм

Расизм – це особливо важка форма дискримінації, що виявляється в стигматизації, атрибуції (низького) статусу і часом – в насильстві. Основа расової дискримінації – поділ людей на чіткі групи («раси» чи «культури») за реальними або вигаданим тілесними чи культурними ознаками – наприклад, кольором шкіри і волосся, рідною мовою або за походженням. Расизм ніколи не буває нейтральним, він завжди несе в собі стигматизацію та оціночні судження.

Стигматизація

Процес присудження (нав'язування) соціумом будь-кому певних характеристик, найчастіше негативних, за зовнішніми формальними чинниками внаслідок культурних звичаїв, політики або усталених норм. Дане поняття походить від грецького слова, що означає «клеймо». Соціальна стигматизація характеризується програмованим (упередженим, негативним) ставленням. Через нав'язування стереотипів їхній об'єкт позбавляється права на визнання і втрачає здатність вести повноцінне життя в соціумі.

Hate speech (мова ворожнечі)

Поняття *hate speech* зазвичай перекладається українською як «мова ворожнечі» або «риторика ненависті». Воно описує висловлювання, засновані на (часто релігійній чи національній) нетерпимості та які провокують прояв дискримінації на вербальному чи дискурсивному рівнях. «Hate speech» – це варіант дискримінації будь-якої групи, яку ми називаємо меншістю.

Бібліографія

ALLPORT, G. (1958) The Nature of Prejudice. [Природа упереджень] 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. [Інструменти професійної рефлексії консультації на тему «правий екстремізм» і підтримки демократичної культури. Методологічний посібник.] Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Франкфурт-на-Майні.

CHERNIVSKY, M. (2010): Perspektivwechsel – Theorien, Praxis, Reflexionen. [Зміна перспективи – теорія, практика, рефлексія] ZWST, Франкфурт-на-Майні.

CHERNIVSKY, M. (2013): «Von Bias zum Perspektivwechsel» [Від упередженості до зміни перспективи]/Dazugehören in der Bildung. [Приналежність в освіті] Thillm Jahrbuch 2013, с. 149-160. Бад Берка.

CHERNIVSKY, M./FRIEDRICH, C./SCHEURING, J. (2014 року): Praxiswelten. Zwischenräume der Veränderung. [Світи практичного досвіду. Лімінальні простори змін.] ZWST, <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv>.

CHERNIVSKY, M./BERNUTH, C. (2016a). Vorurteile erkennen – Diskriminierung entgegen. Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport. [Розпізнавати упередження – протистояти дискримінації. Разом проти ворожості до груп людей] Deutsche Soccer Liga e.V.

CHERNIVSKY, M./BERNUTH, C. (2016b). «WortGewalt – Strategien zum Umgang mit diskriminierender Sprache». [Мова насильства – стратегії поведінки з мовою, що дискримінує]/Vorurteile erkennen – Diskriminierung entgegen. Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport. [Розпізнавати упередження – протистояти дискримінації. Разом проти ворожості до груп людей] Deutsche Soccer Liga e.V.

CHERNIVSKY, M./SCHEURING, J. (2016c). Gefühlserbschaften im Umbruch. [Перебудова емоційної спадщини] ZWST, Франкфурт-на-Майні.

CHERNIVSKY, M. (2017): «Empowerment und Selbstermächtigung. Der Versuch einer Begriffsentwerrung» [Empowerment і емансипація. Спроба розібратися в поняттях.]/Brumlik, M./Chernivsky, M./Czollek, M./Peacemann, H./Wohl von Haselberg, L.: Jalta, Positionen zur jüdischen Gegenwart [Ялта: Сучасні єврейські позиції] 01/2017.

CHMIELEWSKA-PAPE, M. (2010) «Anti-Bias und AGG» [Підхід проти упереджень і Закон про рівноправність]/Perspektivwechsel – Theorien, Praxis, Reflexionen, [Зміна перспективи – теорія, практика, рефлексія] ZWST, Франкфурт-на-Майні.

DERN, L./INOWLOCKI, I./OBERLIES, D. (2010) «Mehrdimensionale Diskriminierung» [Множинна дискримінація]/Perspektivwechsel – Theorien, Praxis, Reflexionen. [Зміна перспективи – теорія, практика, рефлексія] ZWST, Франкфурт-на-Майні.

DGB BILDUNGSWERK THÜRINGEN (2008). BrandSätze. Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. [Запальна мова. Елементи антирасистської освіти.] www.baustein.dgbbwt.de/index.php4.

GENDERZ WEBSEITE (2013): «Дискримінація в Україні: очевидна і прихована» <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. [Підхід проти упередженості: концепт і практика педагогіки в поведінці з (культурним) різноманіттям]. Вісбаден.

KRIEGSFOLGEN GEMEINSAM ÜBERWINDEN (2016a): «Врегулювання конфліктів і розвиток діалогу через підтримку громадянського суспільства в Україні та в інших зонах конфлікту Східної Європи». <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru>

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

KRIEGSFOLGEN GEMEINSAM ÜBERWINDEN (2017a): «Подолання дискримінації, зумовленої конфліктами». https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/themen/bewaeltigung-konfliktbedingter-diskriminierungen_de/.

KRIEGSFOLGEN GEMEINSAM ÜBERWINDEN (2017b): «Закінчилось навчання ефективним стратегіям антидискримінаційної роботи в Україні». <https://kriegsfolgen-ueberwinden.de/ru/zaknchilos-obucheniye-effektivnym-st>.

KÜPPER, B. (2016) «Die Abwertung von anderen – Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in unserer Gesellschaft». [Знецінення інших – ворожість до груп людей в нашому суспільстві] IG Bau Magazin (Thema Jugend, 4, 35). Leiprecht, R. (2010): «Diversität und subjektiver Möglichkeitsraum» [Різноманіття і суб'єктивні можливості]/Das offene Schweigen. Zu Fallstricken und Handlungsräumen rassismuskritischer Bildungs- und Sozialarbeit. [Відкрите мовчання. Складнощі та можливості антирасистської освітньої та соціальної діяльності] ZWST, Франкфурт-на-Майні.

LISNICHKA, I. (2016) «Закон про дискримінацію не захищає від дискримінації представників ромської нацменшини», Фонд Розвиток, <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) промовлене – про тематизацію расизму й антисемітизму в постколоніальному і постнаціонал-соціалістському контексті]/Das offene Schweigen. Zu Fallstricken und Handlungsräumen rassismuskritischer Bildungs- und Sozialarbeit. [Відкрите мовчання. Складнощі та можливості антирасистської освітньої та соціальної діяльності] ZWST, Франкфурт-на-Майні.

MCGARTY, C./YZERBYT, V./SPEARS, R. (2002). Stereotypes as explanations: The formation of meaningful beliefs about social groups. [Стереотипи як пояснення: виникнення переконань про соціальні групи]. Кембридж (Великобританія).

NGYUEN, T. (2002) «Offensichtlich und zugedeckt - Alltagsrassismus» [Очевидний і прихований расизм у побуті]/McGarty, C./Yzerbyt, V./Spears, R. Stereotypes as explanations: The formation of meaningful beliefs about social groups. [Стереотипи як пояснення: виникнення переконань про соціальні групи]. Кембридж (Велика Британія).

REUTER, J. (2002): Ordnungen des Anderen. Zum Problem des Eigenen in der Soziologie des Fremden. [Порядки іншості. До проблеми свого в соціології чужого]. Білефельд.

SCHMIDT, B. (2009): Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Beiträge zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit. [Відкрите обговорення підходу проти упередженості. Вклади в теоретичну базу підходу]. Ольденбург.

SCHNEIDER, J. (2001): Deutsch sein. Das Eigene und das Fremde und die Vergangenheit im Selbstbild des vereinten Deutschlands. [Бути німцем/німкенню. Своє, чуже і минуле в самосприйнятті об'єднаної Німеччини.] Франкфурт-на-Майні.

TRISCH, O. (2013): Der Anti-Bias-Ansatz. Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis. [Підхід проти упередженості. Теоретичне обґрунтування і професіоналізація практики] Штутгарт.

TRISCH, O. (2010): «Zwischen Handlungsbedarf und Komplexität: Warum, Feuerwehreinsätze 'in der Pädagogik gegen Diskriminierung und Ausgrenzung wenig Sinn machen». [Між складністю і необхідністю діяти: чому «швидка допомога» мало допомагає в педагогіці проти дискримінації та ізолювання]/Das Dilemma der Differenz. Zum pädagogischen Umgang mit Unterschieden und Ausgrenzung. [Дилема різниці. До педагогічного поводження з відмінностями та ізолюванням.] ZWST, Франкфурт-на-Майні, с. 34-37.

UPO-KOALITSIJA (2015): «Доповідь зацікавлених сторін». 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. [Знецінення інших. Опис положення в Європі щодо нетерпимості, упереджень і дискримінації] Берлін.

**Про проект
«Подолаємо
наслідки війни
разом»**

Мультинаціональне врегулювання конфліктів і розвиток діалогу через підтримку громадянського суспільства в Україні та інших (пост)конфліктних зонах Східної Європи

Виходячи з того, що в нинішній ситуації (війна на сході України і анексія Криму) громадянське суспільство України є центральною силою в сфері врегулювання, вирішення та запобігання (післявоєнних) конфліктів і миротворства, метою проекту є надання підтримки українському громадянському суспільству в цій складній роботі, запобігання професійного вигорання та встановлення довгострокової та стабільної роботи громадянського суспільства.

Ця мета досягається цілеспрямованою професіоналізацією активістів громадянського суспільства через їх навчання і підвищення кваліфікації, а також через обмін знаннями і досвідом з експертами та колегами з інших країн, які пережили або переживають військовий конфлікт, як, наприклад, Грузія, Вірменія та Росія (Північний Кавказ).

За допомогою міжнародних конференцій, круглих столів та освітніх турів в рамках даного проекту громадянське суспільство Грузії, Вірменії та Росії (Північний Кавказ), що представляє одну з центральних сил постконфліктного забезпечення в своїх країнах, також отримує підтримку в вирішенні та запобіганні (післявоєнних) конфліктів.

Другою, не менш важливою, метою проекту є досягнення діалогу та створення мережі співпраці між представниками громадянського суспільства різних (пост)конфліктних країн Східної Європи, особливо між чотирма країнами проекту: Україною, Грузією, Вірменією та Росією. Саме це дає можливість знайти спільне довгострокове рішення в сфері врегулювання конфліктів і миротворства, а в довгостроковій перспективі і розвиває мирний процес у всьому регіоні.

Проект «Подоласмо наслідки війни разом» реалізується з серпня 2016 по січень 2019 року громадською організацією «Німецько-російський обмін» (DRA eV, Берлін) спільно зі своїм головним українським партнером, громадською організацією «Країна вільних людей» (Краматорськ/Львів), головним російським партнером, а також наступними п'ятьма партнерськими організаціями з України, Росії, Грузії, Вірменії та Німеччини: «Наше майбутнє» (Запоріжжя, Україна), «Карітас Вірменія» (Гюмрі, Вірменія), фонд «Сухумі» (Кутаїсі, Грузія), «Фонд Східної Європи» (Київ, Україна), ChildFund (Берлін, Німеччина).

Проект є результатом попередніх проектів по мирному врегулюванню післявоєнних конфліктів, що реалізуються DRA e.V. в Україні починаючи з 2014 року (<https://kriegefolgen-ueberwinden.de/ru/vorgaengerprojekt>).

Проект фінансується Міністерством закордонних справ Федеративної Республіки Німеччина

Заходи, реалізовані в рамках шести робочих напрямків міжнародного проекту «Подоласмо наслідки війни разом»

У проект було залучено 91 учасника освітніх програм, тренінгів та поїздок з 4 країн (Україна, Росія, Грузія і Вірменія), 286 учасників двох міжнародних конференцій та одного міжнародного круглого столу. Також завдяки 32 субгрантовим проектам, реалізованих учасниками освітніх програм в рамках проекту, були залучені 3847 осіб безпосередньо і більше 45 тисяч чоловік через інтернет-ресурси.

Робота з травмами, обумовленими воєнним конфліктом

Даний напрямок підтримує громадянське суспільство через підвищення кваліфікації психотерапевтів і психологів, які працюють з психологічними травмами війни, попередження випадків вторинної травматизації психологів і вигорання волонтерів, які працюють на громадських засадах, а також розвінчування широко поширених упереджень щодо психологічної допомоги.

Реалізовані в рамках даного напрямку заходи:

- Сертифіковане навчання клінічних супервізорів з усієї України.
- Дві інформаційні кампанії з протидії стигматизації звернення за психотерапевтичною допомогою.
- Міжнародна конференція на тему «Травмотерапія в конфліктних і постконфліктних регіонах».

Подолання дискримінації, зумовленої конфліктами

Даний напрямок підтримує громадських активістів в їх роботі з певними цільовими групами суспільства, включно приймаючи громади, щодо подолання та запобігання зумовлених війною дискримінації. Навчання проходить за методом, розробленим нашим партнером Perspektivwechsel Plus. Цей метод базується на підході anti-bias (свобода від упереджень) і спрямований на вироблення критичного ставлення до упереджень на основі саморефлексії.

Реалізовані в рамках даного напрямку заходи:

- Навчання тренерів по антидискримінаційній роботі в (пост)конфліктних регіонах.
- 5 субгрантових проектів, реалізованих в різних частинах України для зниження рівня дискримінації в суспільстві, викликаної військовим конфліктом на сході України.
- Видання методичного посібника на трьох мовах по антидискримінаційній роботі в конфліктних і постконфліктних регіонах.

Стратегії протидії зумовленому війною домашньому насильству

Даний напрямок підтримує громадянське суспільство у протидії домашньому насильству, зумовленого війною, через залучення чоловіків до цієї роботи і через обмін досвідом між громадськими активістами з різних (пост) конфліктних регіонів, які працюють з чоловіками на тему домашнього насильства. Цей напрямок включає в себе авторську навчальну програму партнерів проекту з протидії домашньому насильству, зумовленому війною, через залучення чоловіків у відповідальні практики і громадську роботу по зниженню і запобіганню домашньому насильству.

Реалізовані в рамках даного напрямку заходи:

- Навчання чоловіків громадській роботі по зниженню і попередженню домашнього насильства, обумовленого війною.
- 7 семінарів для чоловіків по темі домашнього насильства, реалізованих в 6 регіонах України в рамках субгрантових проектів навчених нами раніше учасників.
- 6 інформаційних кампаній щодо запобігання домашньому насильству як слідства війни, реалізованих в шести регіонах України в рамках субгрантових проектів навчених нами раніше учасників.
- Міжнародний круглий стіл на тему «Робота з чоловіками по темі домашнього насильства: ефективні методи профілактики, робота з кривдниками».

Робота по досягненню діалогу і мирного врегулювання конфліктів за допомогою форум-театру

Учасники даного проектного напрямку навчаються шукати рішення для різних конфліктів, що виникають в суспільстві внаслідок війни, за допомогою методу форум-театр. Форум-театр є ефективним методом посередництва в переговорній і миротворчій діяльності.

Реалізовані в рамках даного напрямку заходи:

- Навчання мультиплікаторів по використанню методу форум-театру в діалоговій і миротворчій роботі експертами з України, Вірменії та Північного Кавказу.
- 6 субгрантових проектів для подолання соціальних наслідків війни з використанням методу форум-театру, реалізовані в різних регіонах України.
- Публікація методичного посібника на трьох мовах на тему «Форум-театр як метод вирішення і запобігання (поствоєнних) конфліктів».

Інтеграція внутрішніх переселенців і біженців

В даному напрямку здійснюється підтримка громадянського суспільства України, Вірменії, Грузії та Росії (Північного Кавказу) у вирішенні проблем і конфліктів в області інтеграції біженців та переселенців через обмін досвідом та успішними практиками інтеграції.

Реалізовані в рамках даного напрямку заходи:

- 3 навчальні поїздки в Україну, Грузію та Вірменію для обміну досвідом ефективних стратегій інтеграції внутрішніх переселенців і біженців для активістів з України, Грузії, Вірменії та Росії (Північного Кавказу).
- Видання інформаційної брошури про успішні практики громадянського суспільства України, Грузії, Вірменії та Росії (Північного Кавказу) по інтеграції ВПЛ і біженців на чотирьох мовах (українська, російська, вірменська і грузинська).

Сприяння розвитку соціального підприємництва для вирішення соціально-економічних конфліктів

Даний напрямок підтримує громадянське суспільство в роботі по зниженню численних соціально-економічних проблем і конфліктів, викликаних війною, через розвиток і поширення в Україні соціального підприємства як інструменту громадянського суспільства для вирішення названих проблем і конфліктів.

Реалізовані в рамках даного напрямку заходи:

- Навчання активістів застосовувати соціальне підприємництво як стратегію щодо подолання та запобігання соціально-економічних конфліктів, викликаних війною.
- Створено 4 соціальних підприємства, спрямованих на вирішення соціально-економічних конфліктів в 4 регіонах України.
- 2 всеукраїнські інформаційні кампанії, спрямовані на популяризацію ідеї соціального підприємництва як інструменту громадянського суспільства для запобігання і подолання соціально-економічних конфліктів.
- Міжнародна конференція на тему «Соціальне підприємництво як інструмент для громадських активістів по подоланню та запобіганню соціально-економічних конфліктів, викликаних військовими діями».

Більш детальну інформацію про проект та шість робочих напрямків проекту, а також огляд результатів роботи проекту та субгрантових проектів у виді матеріалів та відео, можна знайти на сайті проекту: <http://www.overcome-war.org>.

**Авторка
методичного
посібника
та
керівниця
проекту**

Марина Чернівськи

авторка
методичного посібника

«Антидискримінаційна
робота в регіонах заторкнутих
конфліктом»



Марина Чернівськи народилася у Львові і виросла в Ізраїлі. Вона вивчала психологію, поведінкову терапію та інші поведінкові науки в університетах Ізраїлю і Берліна. Вже багато років вона працює тренером і викладачем в області прав людини і запобігання расизму, антисемітизму та інших форм дискримінації – в тому числі в Україні. Вона керує двома структурами під егідою Центральної благодійної організації євреїв в Німеччині (ZWST): з 2007 року освітнім проектом Perspektivwechsel Plus («Зміна перспективи плюс»), який сама і заснувала, і з 2015 Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment («Центром запобігання дискримінації та посилення активності меншин»). З 2015 року вона також бере участь в роботі Другої незалежної комісії з антисемітизму при Бундестазі Німеччини. Крім того, Марина Чернівськи – співредактор журналу Jalta – Positionen zur jüdischen Gegenwart («Ялта – позиції щодо єврейської сучасності»)

chernivsky@zwst-kompetenzzentrum.de

Марія Слезачек

керівниця проекту

«Подолемо наслідки
війни разом»



Марія Слезачек народилася в Берліні в 1981 році. Вивчала російську філологію, європейське право та економіку в Берліні і Москві, а також отримала міжвузівський сертифікат «Східноєвропейське право». Марія – лауреат берлінської премії за громадянську і суспільну активність FreiwilligenPass. Вона багато років займається концепцією і координацією проектів з опрацювання конфліктів і діалоговій роботі в (пост)військових зонах, активно співробітничав з представниками громадянського суспільства різних регіонів України. Ключові аспекти її роботи – опрацювання викликаних війною психологічних травм, миротворча робота за допомогою методу форум-театр, інтеграція ВПО і робота проти дискримінації і насильства в (пост)конфліктних зонах. З 2014 по 2016 вона розробила і скоординувала два проекти з підтримки громадянського суспільства України у вирішенні проблем і конфліктів обумовлених війною для DRA. З серпня 2016 вона керує міжнародним проектом DRA «Подолемо наслідки війни разом», співпрацюючи з партнерами в Україні, Росії, Грузії і Вірменії та Німеччини.

maria.slesazek@austausch.org

Видавець:	DRA e.V. (ГО «ДРА») Бадштрассе, 44 Берлін, 13357, Німеччина +49 (0)30/4466800 info@austausch.org www.austausch.org www.facebook.com/draberlin
Авторка методичного посібника:	Марина Чернівськи
Проект:	«Подолоємо наслідки війни разом» www.overcome-war.org www.fb.com/naslidkiviyini
Керівниця проекту:	Марія Слезачек, DRA e.V.
Робочий напрямок проекту:	«Подолання дискримінації, зумовленої конфліктами»
Партнери з реалізації робочого напрямку проекту:	DRA (ДРА), Німеччина Країна вільних людей, Україна Perspektivwechsel Plus (ZWST), Німеччина яeflow, Германия
Фотографії та графіки:	Марина Чернівськи Аліна Потемська співробітниці проекту

Переклад на англійську:	Олександра Берліна
Переклад на російську:	Олександра Берліна
Переклад на українську:	Віра Семенова
Дизайн та верстка:	Аліна Потемська

Публікація методичного посібника реалізована завдяки фінансовій підтримці Міністерства закордонних справ Федеративної Республіки Німеччини.

© ГО «ДРА», 2018 р.

Всі права захищені. Зміст цієї публікації можна без обмежень використовувати і відтворювати в освітніх або інших некомерційних цілях при обов'язковому згадуванні авторки Марини Чернівськи, проекту «Подолоємо наслідки війни разом» і ГО DRA e.V. в якості видавця.

Методичний посібник слід цитувати наступним чином:
Чернівськи, Марина: «Антидискримінаційна робота в регіонах, заторкнутих конфліктом» – Методичний посібник, DRA e.V. – «Подолоємо наслідки війни разом», Берлін, Київ, 2018 р.

Дане видання є безкоштовним.



ПОДОЛАЄМО
НАСЛІДКИ
ВІЙНИ **РАЗОМ**



У партнерстві з:



За фінансової підтримки:



Federal Foreign Office