

# МЕЖДУКУЛЬТУРНО ОБУЧЕНИЕ



МЕЖДУКУЛЬТУРНО ОБУЧЕНИЕ



PARTNERSHIP

COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION

TRAINING-YOUTH

[www.training-youth.net](http://www.training-youth.net)

# **Межкультурно обучение**

## Добре дошли в нашата T-Kit серия

*Някои от вас може би се питат какво означава T-Kit? Има най-малко два отговора на този въпрос. Първият е просто съкращение от пълния надпис на английски език: „Обучителен справочник”. Вторият препраща към произношението на съчетанието, която наподобява думата „билет” (на английски „тикет”), т.е. един от документите за пътуване, от които обикновено се нуждаем, когато се отправяме на път. Затова на оригиналната корица малката фигурка, наречена „Спифи”, държи в ръка билет за влак, с които се отправя на пътешествие в търсене на нови идеи. В нашето въображение настоящият T-Kit е инструмент, който всеки от нас би могъл да използва в своята дейност. По-конкретно, бихме искали да се обърнем към младежките дейци и обучители, предлагайки им теоретични и практически инструменти, които биха могли да използват в работата си с младите хора.*

*Серията T-Kit е резултат на едногодишно колективно усилие, обединило хора с различно културно, професионално и институционално минало. Обучители на младежи, младежки лидери от неправителствения сектор и професионални автори обединиха уменията си за да създадат публикации с високо качество, които биха отговорили на нуждите на целевата група, за която са предназначени. При това, този екип отчита разнообразието на подходите по всеки един от разглежданите въпроси в рамките на Европа.*

*Серията T-Kit е резултат от Партньорското споразумение за обучение на европейски младежки дейци между Европейската комисия и Съвета на Европа. Освен тези публикации, партньорството между двете институции се простира и в други области на сътрудничество като организирането на обучителни курсове, издаването на списанието „Койот” и развиването на динамична Интернет-страница.*

*За да се запознаете с дейностите в рамките на това партньорство (включващи нови публикации, обучителни курсове, обяви и др.), както и за да свалите електронната версия на серията T-Kit, посетете Интернет-страницата на партньорството: [www.training-youth.net](http://www.training-youth.net).*

© 2003, Съвет на Европа и Европейска комисия  
Всички права запазени.

The Bulgarian translation of this T-Kit was authorised by the Partnership Programme on European Youth Training, a joint project of the Council of Europe and the European Commission. The Information Centre on the Council of Europe in Sofia assumes responsibility for the accuracy of the translated text.

Българският превод на този T-kit е издадено с разрешение от Партньорското споразумение за обучение на европейски младежки дейци, съвместен проект на Съвета на Европа и Европейската комисия. Информационният център на СЕ в София поема отговорността за адекватността на преведения текст.

ISBN 954-8551-06-3

© 2005, Информационен център на Съвета на Европа  
Всички права на българския превод запазени.

ул. „Александър Жендов” 5, София 1113  
тел. 971 3000, факс 971 2233  
[www.cid.bg](http://www.cid.bg), [cid@online.bg](mailto:cid@online.bg)

Възпроизвеждането на материали от настоящата публикация е разрешено единствено за некомерсиални образователни цели и при условие, че се цитира източника.

Тази публикация не отразява непременно официалните позиции на Европейската комисия или на Съвета на Европа, на техните държави-членки или на организациите, които сътрудничат с тези институции.



**Координатор на серията Т-Kit:**

Силвио Мартинели

**Редактори на публикацията:**

Силвио Мартинели, Марк Тейлър

**Автори на този Т-Kit:**

(виж също последната страница)

Арне Жилерт

Мохамед Хадж-Келла

Мария де Хесус Каскао Гuedes

Александра Райкова

Клаудия Шахингер

Марк Тейлър

**Редакторски колектив**

Бернар Абринани

*Institut National de la Jeunesse et  
de l'Education Populaire*

Елизабет Хард

*European Federation  
for Intercultural Learning*

Естер Хукуей

*Lingua Franca*

Карол-Ан Морис

*European Youth Forum*

Хеадър Рой

*World Association of Girl Guides  
and Girl Scouts*

**Секретариат**

Сабине ван Мигем (администрация)

Женевив Удс (библиотекар)

**Корица и фигурата „Спифи”**

The Big Family

**Специални благодарности на:**

Патрик Пенинкс за координацията на лансирането на серията Т-kit, за подкрепата и връзката с други проекти на Партньорското споразумение. Анне Косгроув и Лена Калибатайт за съдействието им в първата фаза на проекта.

Всички автори и издатели дадоха разрешение за възпроизвеждане на техните авторски материали.

И накрая благодарности на всички, които в различни моменти и по различни начини помогнаха за осъществяването на този проект.



**PARTNERSHIP**  
COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION  
TRAINING-YOUTH

**Съвет на Европа**

**DG IV**

**Дирекция за младежта и спорта**

European Youth Centre Strasbourg

30 Rue Pierre de Coubertin

F-67000 Strasbourg, France

Tel:+33-3-88 41 23 00 – Fax:+33-3-88 41 27 77

European Youth Centre Budapest

Zivatar ucta 1-3

H-1024 Budapest, Hungary

Tel:+36-1-212-4078-Fax:+36-1-212-4076

**Европейска Комисия**

**Дирекция за образование и култура**

**Секция D5: Младежки политики и програми**

Rue de la Loi, 200

B-1049 Brussels, Belgium

Tel:+32-2-295 1100, Fax: +32-2-299 4158



## Съдържание

|  |    |
|--|----|
| <b>Въведение</b> .....   | 6  |
| <b>1. Межкултурното обучение и ценностите в Европа</b> .....   | 7  |
| 1.1. Какво е Европа и накъде отива тя .....  | 7  |
| 1.1.1. Европа: понятие за многообразие .....   | 7  |
| 1.1.2. Няколко думи за историята и ценностите на европейските институции .....                                 | 8  |
| 1.1.3. Предизвикателствата пред Европа .....   | 9  |
| 1.2. Нови отправни точки .....   | 11 |
| 1.3. Младите хора и межкултурното обучение: предизвикателства .....  | 15 |
| <b>2. Концепции за межкултурно обучение</b> .....  | 17 |
| 2.1. Въведение .....   | 17 |
| 2.2. Поглед към обучението? .....  | 17 |
| 2.3. Какво е култура? И какво тогава е межкултурното? .....  | 18 |
| 2.4. Поглед към културата .....  | 19 |
| 2.4.1. Културен модел тип „айсберг“ .....  | 19 |
| 2.4.2. Хърт Хофщедер и неговия модел на културните измерения .....   | 21 |
| 2.4.3. Поведенческите компоненти на културата при Едуард Хол и Майлдред Хол .....                              | 24 |
| 2.4.4. Дискусия върху културата на Жак Деморгон и Маркус Молц .....  | 26 |
| 2.5. Поглед към межкултурното обучение: Модел на Милтън Бенет за развиване на межкултурна чувствителност ..... | 31 |
| 2.6. Обобщение .....   | 34 |
| 2.7. Поглед върху межкултурното обучение .....   | 36 |
| <b>3. Образователна рамка на межкултурното обучение</b> .....  | 38 |
| 3.1. Общи съображения .....  | 38 |
| 3.2. Избор на метод, създаване и адаптация .....   | 41 |
| <b>4. Методи</b> .....   | 43 |
| 4.1. Стимулатори .....   | 43 |
| 4.1.1. Въведение .....   | 43 |
| 4.1.2. „Виждаш ли това, което виждам аз? Виждам ли това, което виждаш ти?“ .....                               | 44 |
| 4.1.3. „Г-ъ-р-р – ф-у-т – б-у-м“ .....   | 45 |
| 4.1.4. „60 секунди = една минута, или ...?“ .....  | 46 |
| 4.1.5. „Лукът на многообразието“ .....   | 47 |
| 4.2. Индивидуални упражнения .....   | 48 |
| 4.2.1. Въведение .....   | 48 |



---

|  |            |
|--|------------|
| 4.2.2. „Пътят ми към Другия”   | 48         |
| 4.2.3. „Огледало на самия себе си”                                   | 51         |
| 4.2.4. „Среща с идентичността”                                       | 53         |
| 4.3. Дискусия, спорове, конфронтация                                 | 55         |
| 4.3.1. „Каква е твоята позиция?”                                     | 55         |
| 4.3.2. „Можете ли да обменяте разбирания?”                           | 58         |
| 4.3.3. „Абигейл”   | 60         |
| 4.4. Симулационни игри   | 62         |
| 4.4.1. Някои практически съображения                                 | 62         |
| 4.4.2. „Граница 20”  | 63         |
| 4.4.3. „Моите най-добри моменти с Другия” – оценяващи запитвания     | 64         |
| 4.4.4. „Дердианците”   | 66         |
| 4.5. Ролеви игри   | 70         |
| 4.5.1. Ролевата игра като метод                                      | 70         |
| 4.5.2. „Взаимоотношения в малцинствени организации”                  | 71         |
| 4.6. Решаване на задачи  | 73         |
| 4.6.1. Задача „Деветте точки”  | 73         |
| 4.6.2. Упражнение „Яйце”   | 75         |
| 4.6.3. „У кого са батериите?”  | 77         |
| 4.7. Изследване и презентации  | 79         |
| 4.7.1. „Културната лаборатория”                                      | 79         |
| 4.8. Оценяване   | 81         |
| 4.8.1. Съображения от общ характер                                   | 81         |
| 4.8.2. „Дървото на комуникацията”                                    | 82         |
| 4.8.3. „Бързо скачане”   | 84         |
| 4.9. Разни   | 86         |
| 4.9.1. Въведение   | 86         |
| 4.9.2. „Световното интернет пространство”                            | 86         |
| 4.9.3. „Межкултурни свидетелства”                                    | 88         |
| 4.9.4. „Голямата игра на власт”                                      | 90         |
| 4.9.5. „Влак <i>a la carte</i> ”                                     | 91         |
| <b>5. Семинари</b>   | <b>92</b>  |
| 5.1. Подготовка за обмен   | 92         |
| 5.2. Малцинство и мнозинство   | 94         |
| 5.3. Решаване на межкултурни конфликти                               | 95         |
| 5.4. Как да заинтересоваме хората в межкултурното обучение           | 98         |
| <b>Приложение 1: Кратък речник на използваната терминология</b>      | <b>100</b> |
| <b>Приложение 2: Оценяване на този T-Kit за межкултурно обучение</b> | <b>102</b> |
| <b>Приложение 3: Библиография</b>                                    | <b>104</b> |
| <b>Приложение 4: Допълнителна литература</b>                         | <b>107</b> |



## Въведение

Каквото и да се публикува по въпросите на межкултурното обучение, то винаги ще представлява предизвикателство и този T-kit не е изключение. Възможността да се работи по проблема бе приветствана от всичките автори (виж биографиите в края на изданието), доколкото нашето съдействие само по себе си представляваше межкултурен процес.

Ние се опитахме да съберем различния си опит и идеи, за да направим учебно помагало, което да ви помогне да достигнете до собствени изводи относно теорията и практиката на межкултурното обучение в контекста на работата и обучението на младите хора.

При първата ни среща през юни 1999 г., ние успяхме да определим съдържанието и да си разпределим отговорностите за написването на различните глави. Обратната връзка и диалога относно първите варианти бяха последвани от електронни писма, а на втората ни среща през декември бяха обсъдени подобренията. Всяка глава третира проблеми, които вълнуват автора, като за това допринася и градивната критика на всички ангажирани с проекта, включително членовете на редакционната колегия на серията T-kit.

Трябва да се посочат няколко неща. Ние още в началото разбрахме, че публикация от такъв характер може само частично да обхване възможните посоки на изследването. Да се изберат приоритетите беше трудна задача и изискваше много обяснения и дискусии. И така, това което ще намерите тук е:

- някои начини да се гледа на контекста и значимостта на межкултурното обучение;
- обобщаване на някои от теориите, които намираме полезни за разбирането на основите на межкултурното обучение;
- съвети за изработване на межкултурни методологии;
- подбор на различни видове методи;
- модели за провеждане на тематични семинари;
- предложения за по-нататъшно развитие;
- въпросник за вашата оценка (тъй като вашата обратна връзка е най-важна за работата върху бъдещи издания).

В много отношения този T-kit може да се разглежда като книжка, съпътстваща публикациите на кампанията „всички различни—всички равни” и по точно на *Education Pack* и *Domino*. И двете все още могат да се намерят както като книги, така и на електронната страница на Европейската комисия срещу расизма и нетърпимостта.

Надяваме се да откриете стимулиращи идеи и полезни методи. Нещо, което няма да откриете тук е „МКО” – често срещано съкращение на „межкултурно обучение”. Ние считаме, че употребата му по-скоро би затруднила разбирането.

Очакваме вашите мнения за ползването на този T-kit.

Арне Жилерт, Мохамед Хадж-Келла, Мария де Хесус Каскао Гuedes, Александра Райкова, Клаудия Шахингер, Марк Тейлър

# 1. Межкултурното обучение и ценностите в Европа



Intercultural  
Learning  
T-Kit

## 1.1. Какво е Европа и накъде отива тя

### 1.1.1. Европа: понятие за многообразие

Европа винаги е играела важна роля в глобалната икономика, политика и история. Днес Европа е не само географско или политическо понятие, но и серия от понятия за различните европейски институции, за всеки който живее в нея, както и за останалия свят. Тези понятия имат много и разнообразни интерпретации, винаги обединени от едно – Европа е нашият общ дом.

В интерес на истината, Европа винаги е била двигател за развитието на цивилизацията, но и източник на революции, както за съжаление и на световни войни.

Днес така нареченият „стар континент“ има ново лице. Това е лице на нарастващо и променящо се многообразие. Многообразие, което се корени в историята. Част от това е колониализмът. От Средновековието до съвсем скоро, много европейски държави (Великобритания, Португалия, Испания, Франция и др.) имаха колонии на други континенти. В края на 50-те и през 60-те години на миналия век, пътуващи работници от тези страни биват поканени в европейските страни. Днес много хора обикалят континентите отчасти като туристи, но в повечето случаи като преселници, принудени от неблагоприятните условия в собствените си страни. Днес е напълно нормално жители от северна Африка да живеят в съседство с французи, индийците с англичани и т.н. Когато към това добавим китайски и ромски бежанци, както и имигранти от Балканите, картината придобива още по-голяма яснота. През вековете това многообразие е направило Европа тясно свързана с другите континенти. Днешна Европа не може да бъде разбрана извън богатството, породено от разнообразието на хората и културите, които я населяват.

Вече повече от десетилетие няма Студена война и желязната завеса между Източна и Западна Европа не съществува в стария си вид. Ала все още хората не знаят много едни за други, за съседите си, за колегите си или за човека на съседната маса. Ние се нуждаем от това да се опознаем един друг и трябва да се научим да го правим, преодолявайки предразсъдъците и илюзиите си, ако искаме да имаме общо бъдеще.

Нормална реакция на всяко човешко същество е да защитава културата си и ценностите на общността си. Затова е лесно да се поставят етикети на останалата част от света. Но реалността днес ясно показва на всички, че без значение дали приемаме различието (различните култури) на другите хора около нас, ние трябва да намерим начин да живеем заедно в едно общество. В противен случай дилемата е:

#### Да бъдем или да не бъдем

Поглеждайки европейската история, е очевидно че никога не е било лесно, и все още не е, да се намерят начини за приемане на тези различия и за мирно съжителство с тях. Интересите и политиката разделят хората в зависимост от тяхната етническа, религиозна или друга принадлежност, пораждайки конфликти с цел преразпределяне на политическа и социална власт или географски територии.

Такъв е случаят с Първата и Втората световна война, с така наречената Студена война, с постоянните конфликти в Европа (Ирландия, Испания, Кипър и др.) и настоящите конфликти на Балканите и в Кавказ.

На политическо събрание през 1947 г., лидерът на воюваща Великобритания, Уинстън Чърчил, поставя въпроса:







„Какво е Европа сега?“ И отговаря: „Купчина отломъци, костница, развъдник на болести и омраза.“ Неговото неприятно виждане не е преувеличено. След Втората световна война Европа е срината, но дали сме се поучили от историята? Защо виждането на Чърчил е все още вярно за някои части на Европа?

Милиони хора загиват през тези войни. И днес много живеят и страдат в условия не много по-различни от тези след Втората световна война. Други се страхуват да се завърнат в домовете си, за да не бъдат убити. Глобален проблем е, че хората не се учат от собствения си трагичен опит, и че използват срещу други (често такива, които не са част от конфликта) същите методи, от които сами са пострадали.

В такива ситуации европейският гражданин вярва и се надява, че международните институции могат да реагират мигновено и да решат всички проблеми. Ала повечето европейски граждани не правят разлика между Съвета на Европа и Европейския Съюз, а от тези които я правят, малцина знаят историята, политиката и ценностите на тези институции. Работата по установяването на мирна Европа доведе до основаването на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ) и Европейския съюз. Важно е да погледнем историята и ценностите на тези институции, както и техните възможности и ограничения. Това помага да се види как по-добре да се прилага и пренася опита и инструментите, които тези институции са развили за поддържането на различни организации и институции на национално и местно равнище.

Често хората не осъзнават, че самите те имат много повече сила да решат проблемите си. И много често с конкретните си действия те могат да допринесат много за подобряването на обществата си. Особено силна роля тук играят неправителствените организации (НПО) и младите хора.

### 1.1.2. Няколко думи за историята и ценностите на Европейските институции

На 5 Май 1949 г., в двореца „Св. Джеймс“ в Лондон, десет държави подписват договора, полагащ статута на **Съвета на Европа**. Това са: Белгия, Франция, Люксембург, Холандия, Великобритания, Ирландия, Италия, Дания, Норвегия и Швеция.

Съветът на Европа има 41 държави членки (*през 2005 г. броят на държавите членки е 46 – бел. ред.*) и неговите цели са да защитава правата на човека, плуралистичната демокрация и върховенството на закона; да поощрява осъзнаването и развитието на европейската културна идентичност; да търси решения на проблемите на европейското общество; да подпомага демократичната стабилност в Европа, осигурявайки политическа, законодателна и конституционална подкрепа.

Фактът, че тази европейска институция работи из целия континент показва колко голяма и многообразна е Европа, а също и колко важна е днешната политическата роля на тази институция в разширена Европа.

През 1950 г., програмата на Жан Моне за обединяване на европейските въгледобивни и стоманодобивни индустрии е предложена от Робер Шуман, тогавашен външен министър на Франция. Според Плана „Шуман“: „Вече няма място за празни приказки“, защото „за да се даде истински шанс на мира, първо трябва да я има Европа.“ През следващата година шест държави се присъединяват към Европейската общност по въгледобив и стомана (ЕОВС): Франция, Италия, Германия, Белгия, Холандия и Люксембург. От Великобритания се очаквало да поеме ръководна роля, но тя отбягва членството, за да запази суверенитета си, който щяло да намалее при влизането в ЕОВС.



През 1955 г., представители на шестте членки на ЕОВС се срещат в Сицилия, за да обсъдят един по-всеобхватен икономически съюз. В резултат, през 1957 г., Европейската икономическа общност, по-известна като Общ пазар, влезе в сила с подписването на Римския договор.

Идеите на основателите на **Европейския Съюз** – Моне, Спаак, Шуман и други – обаче го виждат и като обещаващ и дългосрочен политически съюз. Днес (юни 2000 г.), ЕС има 15 държави членки, 5 са в процес на преговори, а още 6 са поканени да преговарят за членство (*през 2005 г. държавите членки са 25, а България и Румъния са привършили преговорите и очакват присъединяване през 2007 г. – бел. ред.*).

**Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ)** е общо европейска организация за сигурност, с 55 държави членки, обхващащи географския район от Ванкувър до Владивосток. Като регионално споразумение съгласно глава 8 от Устава на ООН, ОССЕ се основава като регионален инструмент за ранно предупреждение, предотвратяване на конфликти, управление на кризи, и възстановяване на Европа след тяхното възникване.

ОССЕ е основана през 1975 г. под името Конференция за сигурност и сътрудничество в Европа (КССЕ), за да служи като многостранен форум за диалог и преговори между Изтока и Запада. Срещата на най-високо равнище в Париж през 1990 г. задава нов курс на КССЕ. В Парижката харта за нова Европа, КССЕ е призована да допринесе за управляването на историческата промяна в Европа и да отговори на новите предизвикателства в периода след Студената война. Отчитайки, че КССЕ вече не е просто Конференция, срещата на най-високо равнище в Будапеща, променя името ѝ на ОССЕ.

Днес ОССЕ играе водеща роля в поощряването и поддържането на сигурността чрез сътрудничество в Европа. За тази цел ОССЕ сътрудничи с други международни и местни организации и поддържа тесни връзки с множество неправителствени организации.

### 1.1.3. Предизвикателствата пред Европа

Сега Европа е поставена пред предизвикателството за икономическо, политическо и географско обновяване. Но най-голямото предизвикателство е как да се запази мира и да се подпомогне европейската стабилност. Политическите системи също стоят пред предизвикателства – как да намерят краткосрочни и дългосрочни стратегии в полза на тази стабилност, как да се намери оптималния начин за сътрудничество между различните институции, с оглед прилагането на политиката за създаването на една мирна Европа.

И накрая, но не на последно място, Европа трябва да определи новата си роля в света като конструктивен и отговорен фактор в глобалната политика и икономика, чувствителен за световните измерения на предизвикателствата, пледирайки за ценности от които да спечелят всички хора по света. Различните институции използват различни инструменти за постигане на цели като: Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи, различни рамкови конвенции, интегриране на програми, мерки за създаване на Общ пазар и други.

Работата на европейските институции се основава на ценности, които играят важна роля за създаването на мирна Европа, за преодоляването на пропастта между Изтока и Запада, за поощряване участието на малцинствените групи и изграждането на межкултурно общество. Всички хора трябва да могат да



участват изцяло и на равни начала в изграждането на Европа. Ето защо необходимостта хората да се научат да живеят заедно е важна не само за европейската политика, но и като конкретна реалност на национално и местно равнище.

С това издание ние ще изследваме взаимоотношенията на межкултурното обучение със зачитането на човешките

права, зачитането на правата на малцинствата, солидарността, равните възможности, участието и демокрацията. Това са ценностите на межкултурното обучение, но това са и заявените ценности на европейските институции и основа за европейското сътрудничество и интеграция. Как да направим тези ценности, ценности и на европейските граждани?



## 1.2. Нови отправни точки

В тази ситуация, някои процеси показват настоящата реалност на Европа, тази така културно многообразна Европа, в постоянна връзка с другите континенти. И като се вземе предвид рамката на глобалния – и все по-глобализиращ се – свят, в тези процеси особено място заема междукултурната перспектива. Това са нови отправни точки и могат да бъдат съществени катализатори за културния диалог в Европа и в други части на света.

### Една Европа: обединяване на многообразието?

След падането на желязната завеса, европейските държави отново започват да се сближават. Политическите, религиозните и икономическите разделения от миналото довеждат до различни, понякога противоположни процеси, особено между Изтока и Запада. Да се говори за тези изживявания е трудно и сложна задача – културното и политическото разбиране често среща ограничения. За тези опити е трудно да се проследят внимателно всички културни, религиозни, социални, икономически и политически последици. Сближаването в Европа може да бъде възможност за установяване на диалог между гражданите на различните страни, за учене един от друг, за взаимно опознаване и накрая, в по-фундаментален аспект, за ново определяне на отношението ни към другите части на света.

Ще е възможен ли отворен диалог върху миналите и настоящи процеси (включително неприятните), върху идеологическата обтегнатост и върху различния опит? Ще се борим ли за интеграция на равни начала? Как можем да създадем общи пространства, за да изразим страховете и надеждите си и да се опознаем по-добре? Как можем ние, гражданите,

да участваме и да бъдем ангажирани в този диалог за изграждането на Европа? Една „обединена“ Европа все още ли ще е многообразна и ценяща различията? Една „обединена“ Европа ще бъде ли отворена към и приемаща култури от други краища на света?

### Глобализация: обединени или уеднаквени?

Нарастващата икономическа глобализация води до промени във всички сфери на човешкия живот – лична, социална и културна. Индивидуалната отговорност изглежда сякаш едновременно нараства и изчезва. Пропастта между бедни и богати нараства, но въздействието на едните върху другите е по-малко очевидно. Един брокер в Ню Йорк може несъзнателно да реши съдбата на дете от бедните квартали на Куала Лумпур, но обратното е по-малко вероятно. По-трудно е да се преследват каузи. Светът изглежда се развива в тясна взаимосвързаност, в която се празнуват общи културни събития като например Световното първенство по футбол. Значението на времето и пространството изчезва. Напредъкът в технологиите за комуникация ни сближава и позволява нарастване на знанията ни, но не задължително и на възможността да ги интегрираме. Начините по които се справяме с тази сложна динамика водят до различни последици.

По-големият достъп до медиите означава ли по-голяма солидарност? Демокрацията и човешките права могат ли да се поддържат от един свят, свързан чрез Интернет? Ще можем ли да се възползваме от всички тези знания като отправна точка за нови срещи и решения? Кока-кола, сателитната телевизия и McDonald's ли са новите културни артефакти на близкото бъдеще?





Какви са предварителните условия за окуражаване на плурализма и съжителството на различни културни модели в един глобализиран свят? Има ли шанс за развиване на „световна общност“, предлагаща поносим живот и пълноценно място за всекиго? Кой управлява икономиката и електронната мрежа? Променя ли се културата, ако се промени възприемането на времето и пространството?

### **Нови общества: многокултурни или межкултурни?**

Днес хора с различно културно минало често живеят заедно в едно общество. Миграцията между различните държави се дължи от една страна на по-голямата информираност и подвижност, и на несправедливи политически и икономически обстоятелства от друга. И все пак, мигрирането в Европа е относително малко, в сравнение с други континенти. Колкото повече граници премахваме, толкова по-силно защитаваме други (за някои такъв пример може да бъде Шенгенския договор). „Стига чужденци“ става политика. Започваме да делим чужденците на „добри“ и „лоши“, а причините за миграцията – на „валидни“ и „невалидни“. Много от нашите общества намират нови – или не толкова нови – начини, за да се справят с новата ситуация: гета в предградията, сегрегация, расизъм. Възможните форми за съвместно живеене се дебатираат. Опитваме се да отговорим на въпроса дали хората от различни култури могат да живеят едни до други в едно многокултурно общество или могат да образуват едно „межкултурно“ общество с по-дълбоки взаимодействия, и какви биха били последствията от това. Какво е личното въздействие на културното различие? Ще можем ли да се справим с ежедневното многообразие около нас? Можем ли да се научим да ценим тези различия? Това възможности ли са за развиване на плуралистични форми

на съжителство в квартали, градове и държави? Могат ли различните култури да живеят заедно въз основа на любопитство, взаимно приемане и уважение? Какво трябва да извършим, за да постигнем това? С какви трудности ще се сблъскаме?

### **Идентичности: национален или глобален гражданин?**

Тези нови плуралистични и многокултурни общества пораждат несигурност. Традиционните културни критерии изчезват; нарастващото многообразие може да се възприеме като заплаха за това, което наричаме своя идентичност. Основни елементи и критерии бързо се променят или загубват значение: нация, територия, религиозна принадлежност, политическа идеология, професия, семейство. Традиционните модели на принадлежност се разпадат и формират нови изрази на култура. И така, ние отново сме като „номади“, търсейки нови критерии, все по- и по-индивидуални. Идеологически затворените групи като сектите стават все повече, национализмът се възражда, отговорността се пренася върху „силните лидери“. Икономическата несигурност, нарастващата социална несправедливост и поляризация допринасят за нестабилността. Глобално разбиране с неясни последствия често си съперничи с интереса от принадлеженето на една конкретна и ясно определена група.

По какъв начин ще определим идентичността си в този променящ се свят? Какви критерии и ориентири можем да намерим? Как ще се измени разбирането на идентичността? Ще успеем ли да развием едно отворено разбиране за живота си, в постоянен диалог и промяна чрез другите? Ще е възможно ли да възвърнем увереността си в нашите културни корени и в същото време да чувстваме една глобална отговорност и принадлежност като жители на Европа, като жители на света?



### Власт: малцинства и мнозинства

В един разнообразен свят, където държим на различията си, въпроса за властта има голямо значение. Има значение дали принадлежим към по-силната или по-слабата страна, дали нашите културни модели и навици са на мнозинството или на малцинството. По този начин се образуват нови конфликти или се появяват стари, религиозната или етническа принадлежност става причина за война и насилие, както между, така и вътре в отделни региони и държави. Говори се за „сблъсък на цивилизациите“ и „война на културите“. Причиняват се много страдания, човешките права постоянно се потъпкват, защото многообразието на равни начала не е било уважено и защото мнозинствата винаги са използвали властта си за сметка на малцинствата.

Тези права ще се приемат ли някога за нормални и ще ни доведе ли признаването на културното многообразие до мирно и обогатяващо съжителство? Можем ли да открием себе си в срещата с различieto, без взаимно да се нараняваме и заплашваме? Ще разберем ли, че земното кълбо е достатъчно голямо за всички видове културни изрази? Ще успеем ли да договорим общо определение на човешките права? И накрая, Европа ще може ли да се поучи от миналите си и настоящи отношения с другите континенти и от кръвта, пролята поради неспособността да се справим с многообразието?

Всички тези кратки бележки и въпроси са обединени в обща рамка на взаимни зависимости, създаващи една сложност, която надминава тези няколко реда. Политиката среща Културата, Културата среща Икономиката и обратно. Всички тези неща поражда въпроси у всеки от нас. И може би не винаги има отговори.

Как можем да допринесем за Европа, за света, в който искаме да живеем?

### Межкултурното обучение като един от начините за съдействие

Очевидно, гледната точка представена тук относно тенденциите не е неутрална, както не са и повдигнатите въпроси. Те са базирани на ценностите, които Европейските институции защитават и към които се стремят, като по този начин предават едно политическо послание: това, че ние – като отделни личности срещащи други – сме също и граждани, живеещи заедно в общност, в постоянно взаимодействие. Ето защо ние носим общи отговорности за това как изглеждат обществата ни.

Липсата на мир значи война. Но значи ли липсата на война автоматично мир? Как определяме мира? Той значи ли само „не ме наранявай и аз няма да те наранявам“? Или копнеем за повече и имаме друго виждане за съвместно живеене? Ако приемем, че взаимните зависимости на днешния свят докосват и въвличат всички ни, тогава може би трябва да потърсим нови начини за съжителство и да разбираме другия като някой когото дълбоко да уважаваме във всичките му различия.

Разбирайки другите и себе си малко по-добре, „межкултурното обучение“ може да бъде един от инструментите в усилията ни да разберем сложността на съвременния свят. То даже може да бъде един от ключовете, за отваряне на вратата към едно ново общество. „Межкултурното обучение“ може да ни позволи по-добре да посрещнем предизвикателствата на днешните реалности. Можем да го разбираме не само като упълномощаване за лично справяне с новите обстоятелства и процеси, но и за справяне с възможността за такава промяна, която да има положително и конструктивно въздействие върху обществата ни. Нашите „межкултурни способности за обучение“ днес са ни необходими повече от когато и да било.



---

В този смисъл, межкултурното обучение е процес на лично израстване с ефект върху обкръжаващите ни. То винаги ни подканва да се замислим защо искаме да се занимаваме с него, какви нагласи имаме, и какво искаме да постигнем чрез него. Межкултурното обучение не е просто придобивка или луксозно занимание за малцина, работещи в международна обстановка, а е важно за начина, по който съжителстваме в обществата си.

Надяваме се, че межкултурното обучение – и това издание – ще допринесат за отговор на поне някои от повдигнатите тук въпроси. То може да помогне за посрещане на предизвикателствата, с които се сблъскваме, може да ви въведе в мечтата за друго общество, и със сигурност ще ви накара да си зададете нови въпроси.





### 1.3. Младите хора и межкултурното обучение: предизвикателства

Като цяло, младите хора изживяват нещата много по-интензивно и са отворени за всякакви промени. Често те са икономически и социално зависими и чувствителни към обстоятелствата, в които са поставени. Често те са първите които губят или печелят от новите процеси. Ако погледнем нарастващата безработица в Германия или икономическите чудеса и провали в Русия, именно младите хора са тези, които печелят и губят едновременно.

Младите са тези, които празнуват глобалната култура в дънки и с рейв парти-та; те бяха тези, които първи изкачиха Берлинската стена. Те учат в чужбина или емигрират, те престъпват границите, било с валидни паспорти, било нелегално на малки, авантюристични лодки. Следователно, точно младите са най-отворени за процеса на межкултурно обучение, за взаимно опознаване, за откриване и изследване на многообразието.

Но начина, по който много млади хора живеят при различни обстоятелства, не винаги осигурява правилните условия за богатия, но труден процес на межкултурно обучение. Когато говорим за межкултурно обучение и работа с младите, ние говорим за това младите хора да могат да се справят с техните сложни и разнообразни потекла, а това значи да трябва да приемаш неща, които могат да изглеждат противоречиви.

По-долу представяме някои основни насоки, изведени от работата ни с млади хора, както и резултатите от социологическо изследване и изследване на млади хора. Но нека не забравяме – това са тенденции и не обхващат всички хора. От една страна те показват различните обществени процеси, с които младежите трябва да се справят, а от друга как тези

процеси се отнасят към – и често си противоречат с – основни елементи на межкултурното обучение (което ще бъде показано и разбрано в по-следващите глави, в които се говори за теориите и образователните принципи на межкултурното обучение).

- Съвременната култура поставя ударение върху бързината, силните чувства и мигновените резултати, представяйки света по-скоро като серия от интензивни моменти без взаимна свързаност. Това емоционално пренасищане е противопоставено на нуждата за рационални обяснения. Межкултурното обучение е постоянен и бавен процес, пълен със спадове. Той включва и разума и чувствата, в значимостта им, която имат във живота.
- В по-голямата си част, образованието, което хората получават дава отговори, готови понятия и прости модели на обяснение. Медиите и рекламите работят опростенчески, задълбочавайки стереотипите и предразсъдъците. Межкултурното обучение се занимава с многообразието и различието; с плурализма, сложността и отворените въпроси; и, в крайна сметка, с осмислянето и промяната.
- Когато младите се третират като консуматори, индивидуалните – предимно материалистични – желания са основен приоритет. Един особен тип свобода се пропагандира: „посилния оцелява”. Професионалната и икономическа несигурност подсилват конкуренцията. Межкултурното обучение е за вас и мен, за взаимоотношения и солидарност, за сериозно приемане на другия.
- Младите по-трудно намират критерии и принципи в юношеските си години; преживяванията и усещането за реал-







ността са по-фрагментарни. Хората жадуват за хармония и стабилност. Межкултурното обучение се занимава с формирането и промяната на личната идентичност; с разбиране на значимите промени; с приемане на напреженията и противоречията.

- Обществото дава малко примери на младите и им оставя малко пространство за изразяване и поощряване на многообразието, за настояване на правото да бъдеш или да действаш различно, за разбирането на равните възможности, вместо на доминирането. Межкултурното обучение е за различието, за различните жизнени ситуации и за културен релативизъм.
- Младите хора се чувстват доста безпомощни по отношение на обществения живот. В днешната сложна мрежа на реалността е трудно да се идентифицират политическата отговорност и възможностите за лично участие. Межкултурното обучение е за демокрацията и гражданствеността; тя предполага открито несъгласие с потисничеството, изолацията и механизмите, които ги поддържат.
- Политическите и публичните дискусии опростяват фактите и рядко търсят причините. Историческата памет, която се предава на младите е кратка и едностранчива. И двата фактора не подготвят младите хора за сложната реалност. Межкултурното обу-

чение се занимава с паметта – със запомнянето, но и преодоляването на паметта за едно по-добро бъдеще. В европейски контекст, межкултурното обучение значи както дълбоко осмисляне на отношението между Изтока и Запада, така и готовността да се влезе в истински диалог за нашата обща и различна история.

Може да се каже още много. Представените насоки могат да се видят и почувстват различно в различните държави и социални реалности и техния списък не е нито пълен нито единствен. И все пак, те ни карат да се замислим за състоянието на нашите общества и за отношението на межкултурното обучение към тях, особено в очите на младите хора.

Процесите на межкултурно обучение с млади хора трябва да се основават на реалностите на тези хора. Една добре планирана ситуация на межкултурно обучение трябва, следователно, както да се справя така и да интегрира противоречащи си тенденции. Когато те се обсъждат открито, те могат да станат отправни точки за честен межкултурен диалог.

Днешната ситуация е предизвикателство за младите, за Европа и за межкултурното обучение. И точно затова работата с него е толкова необходима.

## 2. Концепции за межкултурно обучение



Intercultural  
Learning  
T-Kit

### 2.1. Въведение

Да се пише за концепциите за межкултурното обучение само по себе си е процес на межкултурно обучение. Различните идеи, които стоят зад термина „межкултурно обучение“ говорят много за историята на хората, които са ги развили. А подборът на идеите и техният коментар по-скоро разкрива историята и предпочитанията на авторите, отколкото самото межкултурно обучение.

Тази глава следователно, няма претенциите да предложи някаква „истина“ за межкултурното обучение, а по-скоро е опит да се направи един – неизбежно едностранчив – преглед на различните теории и концепции, които се свързват с межкултурното обучение.

Както и с много други теории, и тези тук не правят изключение в използването на завъртени думи и изрази. Ние нарочно избрахме да включим теории, които използват такива фрази – не за да ви уплашим, а за да ви научим как да ги използвате.

Хората често ги употребяват, когато говорят за межкултурно обучение. Тези теории са корените на това, което може би вие отдавна вече правите.

Терминът „межкултурно обучение“ може да се разглежда на няколко нива. В по-буквален смисъл, межкултурното обучение означава индивидуален процес на придобиване на познания, нагласи или поведение, които са свързани с взаимодействието между различни култури.

Много често обаче, межкултурното обучение се разглежда в по-широк контекст, понятийно обозначавайки възможността как хората с различно потекло могат да живеят заедно в мир и процесът, необходим за да се построи такова общество.

### 2.2. Поглед към обучението

„Обучението“ в този контекст следователно се разбира не толкова на индивидуално ниво, но се фокусира върху отворения характер на този процес по посока на „межкултурно“ общество.

Терминът „межкултурното обучение“ ще се разгледа спрямо различните си компоненти и интерпретации.

#### Какво е „обучение“?

Според Оксфордския речник (*Oxford Advanced Learner's Current English Dictionary*) обучението е „придобиване на познание или опит чрез обучение, практика или наставление“. Това твърде широко определение може да послужи като основа за различни дискусии.

#### Обучение на различни нива

Обучението се случва на три различни и отнасящи се едно към друго нива: мисловно, емоционално и поведенческо.

**Мисловното обучение** е придобиването на знания или вярвания: да знаем, че 3 плюс 3 прави 6, че земята е кръгла, или че понастоящем членките на Съвета на Европа са 46.

**Емоционалното обучение** е понятие, което е по-трудно да се разбере. Може би имате спомени за това как сте се опитвали да изразите чувствата си и как тези чувства са се променили с времето. Какво ви е плашело преди двадесет години, но вече не ви плаши, хора които не сте харесвали, а сега са ви най-добри приятели и така нататък.

**Поведенческото обучение** е това от наученото, което се вижда: да можем да заковем пирон в парче дърво, да пишем с химикалка, да се храним с клечки, или





да посрещнем някого по „правилния“ начин.

**Истинското обучение** включва и трите нива – мисловното, емоционалното и поведенческото. Ако искаме да се храним с клечки, трябва да знаем как да ги държим и да се научим на правилните движения. Но и двете нямат значение, ако не обичаме да ядем с тях, или нямаме някаква полза от това.

#### **Обучението като (не)структуриран процес**

Обучението може да стане както случайно, така и в резултат на планиран процес. Ако се замислим, ще установим, че много от нещата сме научили чрез опит, от който не сме целели да научим нещо. От друга страна, през повечето време, обучението предполага някакъв структуриран или поне целенасочен процес. Случайният опит няма да ни научи на нищо, ако не го осмислим преднамерено.

И неформалните и формалните системи на обучение използват структурирани процеси, за да подпомагат обучението. В момента, в който сте взели този T-Kit, за да помислите как най-добре да разбирате межкултурното обучение в група, вие най-вероятно сте имали предвид едно обучение като структуриран, а не случаен процес. Опитът в межкултурното обучение придобит чрез курсове, семинари, групови занимания, обмен и така нататък е пример за структуриран процес на межкултурно обучение.

#### **Роли в обучението**

Обучението също се занимава и с роли. За повечето деца, училището е структуриран опит на обучение, в който ролевата двойка е тази на учител и ученик. За повечето хора, занимаващи се с неформално образование обаче е ясно, че обучението може да бъде много ефективно и като двупосочен процес, при който хората се учат едни от други, взаимодействайки си. Всъщност, ние посто-

янно научаваме неща, но много хора не възприемат себе си като обучаващи се и, често несъзнателно, предпочитат ролята на учител. Да се създаде отвореност за взаимно обучение е едно от предизвикателствата, които всеки занимаващ с неформално обучение среща при работа с нова група хора – и, нека отбележа, че понякога ми се иска хората, занимаващи се с формално обучение да могат също да поемат това предизвикателство в класните стаи.

#### **Методи на обучение**

Ако гледаме на обучението като на структуриран процес, има смисъл да се погледнат и методите на обучение в този процес. Изследователите многократно са доказали, че хората научават най-много чрез собствения си опит – в ситуации, предполагащи мислене, преживяване и действие. Ако искаме да отворим място за обучение, ние трябва да намерим методи, които да дават опит и възможност за осмисляне на всичките три нива. За различните методи и методологии, погледнете по-следващите глави на този T-Kit.

## **2.3. Какво е култура? И какво тогава е межкултурното?**

Вторият термин, който съставя „межкултурното обучение“ е *културата*. Всички идеи за межкултурно обучение работят с някакво понятие за култура. Всички си приличат по това, че разглеждат културата като нещо, създадено от човека. Културата дори се третира като „софтуер“, който хората използват в ежедневието си; тя често се описва като отнасяща се до общите нагласи, ценности, норми на хората. Има много теоретически и практически аргументи и дискусии за понятието „култура“.



Културата задължително ли предполага обвързаност с група от хора, или има и „индивидуална култура“?

Кои са елементите на културата?

Може ли да се направи „културна карта“ на света?

Културите променят ли се? Защо и как?

Колко силна е връзката между културата и реалното поведение на отделните групи и отделните хора?

Може ли да имаме няколко културни потекла – и какво би значело това?

Колко гъвкава е културата и колко отворена е за индивидуална интерпретация?

Често разглеждането на културата изисква разглеждане на взаимодействието между култури. Много автори посочват, че ако нямаше повече от една култура, ние изобщо не бихме мислили за култура. Очевидните разлики в начините, по които хората мислят, чувстват и постъпват са тези, които ни карат да се замисляме за културата. Културата, следователно, не може да се мисли просто като „култура“, а като „култури“. Има смисъл тогава в тази глава да направим преход от идеи, които се занимават предимно с културата сама по себе си, към идеи които се занимават повече с взаимодействието между културите или междукултурния опит.

## 2.4. Поглед към културата

### 2.4.1. Културен модел тип „айсберг“

Един от най-известните модели на култура е моделът „айсберг“. Той се фокусира върху елементите, които съставят културата и върху факта, че докато някои от тези елементи са напълно видни, други съвсем не са.

Основната идея на този модел е, че културата може да се представи като айсберг: само малка част от айсберга се

вижда над водната повърхност. Върхът на айсберга се държи на много по-голямата и мощна основа, която остава невидима във водата.

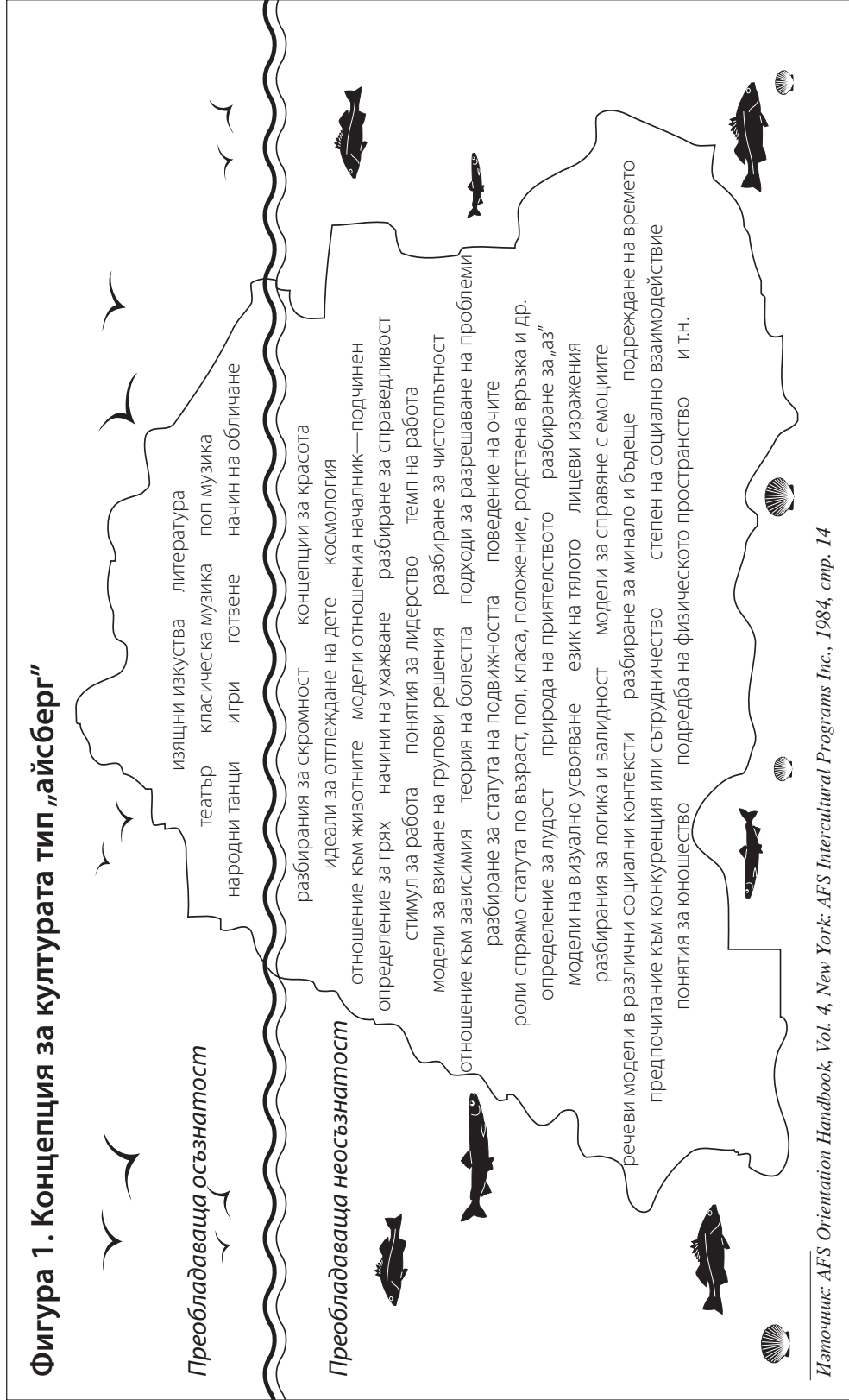
В културата, обаче, има и видими части, между които архитектурата, изкуството, готвенето, езика. Но мощните основи на културата са по-трудно забележими: историята на общността, която носи културата, техните норми, ценности, разбирането им за времето, пространството, природата и други.

Моделът тип „айсберг“ показва, че видимите части на културата изразяват невидимите. Така, той още показва колко трудно е понякога да се разбират хора с различно културно потекло, защото ние можем да забележим видимите части на техния „айсберг“, но не можем веднага да видим основите, върху които те са стъпили.

От друга страна, моделът тип „айсберг“ остава много въпроси без отговори. В повечето случаи той се използва като начална точка за едно по-задълбочено разглеждане на културата. Едно начално и нагледно представяне на това защо понякога е толкова трудно да се разбере и „види“ културата.

#### Значение при работа с младите

*Моделът тип „айсберг“ насочва вниманието ни към скритите аспекти на културата. Той трябва да ни напомня, че първоначалните прилики, които откриваме при междукултурните сблъсъци, се оказват базирани на съвсем различни предположения за реалността. При младите хора културните различия може да не се забелязват толкова лесно: почти навсякъде младите хора носят дънки, слушат поп музика и си преглеждат електронната поща. Да се учим междукултурно значи първо да осъзнаем долната част на своя айсберга и да можем да общуваме с другите, за да се разбираме по-добре и да намерим общи позиции.*





#### 2.4.2. Хърт Хофщедер и неговия модел на културните измерения

Идеята на Хърт Хофщедер за културните измерения се основава на едно от най-големите емпирични изследвания, някога правени върху културните различия. През 70-те години на миналия век, той е помолен за съвет от IBM (тогава вече сериозна международна компания) как да постъпят след като, въпреки всичките им опити да установят общи световни процедури и стандарти, все още имало огромни разлики в начините, по които работят заводите в, да кажем, Бразилия и Япония. Хофщедер изследва тези различия. По няколко начина, включително чрез задълбочени интервюта и въпросници разпратени до всички работници на IBM по света, той се опитва да идентифицира разликите при различните заводи. Тъй като образователното ниво на работещите в IBM навсякъде е било горе-долу едно и също, и тъй като структурата на организацията, правилата и процедурите са били еднакви, той заключава, че всяка подобна разлика трябва да се корени в културата на работниците от съответните заводи и с това на културата на съответната държава като цяло. Хофщедер описва културата като „колективно програмиране на ума, което различава членовете на една (човешка) група от друга”.

След неколкостотни изследвания, той свежда културните различия до четири основни измерения, извеждайки всички други от тях. Тези четири измерения той нарича дистанция на властта, индивидуализъм—колективизъм, мъжко—женско, и избягване на несигурността. След допълнителни изследвания, той добавя и времевата ориентация.

**Дистанцията на властта** показва степента, в която обществото приема факта, че властта в институциите и организациите е неравномерно разпределена между отделните хора. В дистанцията

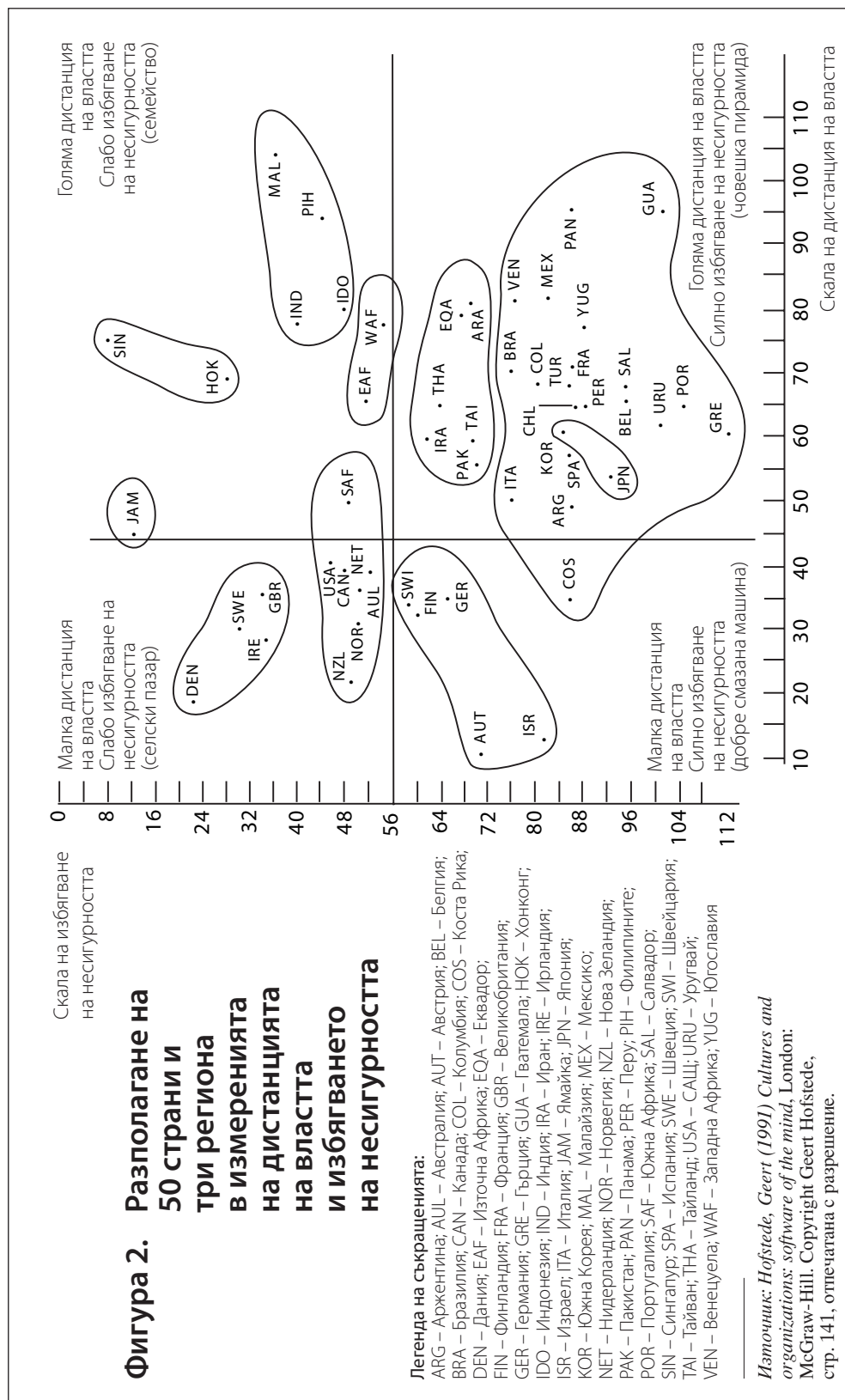
на властта откриваме йерархия, например, в разбирането за нормален процес на взимане на решения в една младежка организация. Всеки глас ли трябва да тежи еднакво? Или председателят може да решава сам, когато това се налага?

**Избягването на несигурността** показва степента, в която обществото се чувства застрашено от неясни ситуации, опитвайки се да ги избегне, въвеждайки правила или други мерки за сигурност. Избягването на несигурността се отнася, например, до степента, в която хората са склонни да поемат рискове, или колко души в една предварителна група искат да обсъждат в подробности подготовката на курс за обучение. Какво място има за случайността, за импровизацията, или оставяне нещата такива каквито са (може би и лоши)?

**Индивидуализъм—Колективизъм** показва степента, в която обществото е една освободена структура, в която от хората се очаква сами да се грижат за себе си и семействата си, вместо една затворена структура, в която хората различават вътрешни и външни групи, очаквайки вътрешната група да се грижи за тях. В колективистичните култури например, хората се чувстват силно свързани и отговорни към семействата си и предпочитат да гледат на себе си като на членове на някаква група.

**Мъжко—Женско** показва степента, в която половата принадлежност обуславя ролите на мъжа и на жената в обществото. Има ли, например, „естествено” разделение на задачите за участниците в семинар, което изисква някои домашни задължения да бъдат изпълнявани от всеки?

**Времевата ориентация** показва степента, в която обществото взема решения въз основа на традицията и минали събития, или с оглед на временна печалба или на нещо, което се счита за желано в бъдеще. Например, колко важна спо-







ред вас е историята на вашия регион за момента и за в бъдеще? Когато хората позират с това откъде са, те за миналото ли говорят, за настоящето или за бъдещото?

Хофщедер предлага няколко схеми, в които разполага различните общества (нации) по ценностната скалата на тези измерения. Тези ценности са изведени от въпросниците и повторните изследвания, направени въз основа на този модел (виж фигура 2).

Моделът на Хофщедер е хвален заради емпиричната си основа; едва ли някое друго изследване или теория на културата може да предложи подобна количествена база. От друга страна, моделът не обяснява защо измеренията да са точно пет, и защо точно те са основните компоненти на една култура. Също така, моделът разглежда културата като статична, а не като динамична и не може да обясни защо и как се развиват културите. Допълнителната критика на Хофщедер посочва, че неговият модел се е фокусирал върху културата като национална характеристика, без да третира културното многообразие, което преобладава в повечето съвременни общества, както и субкултурите, смесените култури и индивидуалното развитие. На места описанието на измеренията има опасност да предположи и оцени някои култури като „по-добри“ от други. И все пак, за много читатели, петте измерения на модела изглеждат много адекватни за характера на обществата.

### Значение при работа с младите

*Можем да не се съгласим с Хофщедер, че неговите пет измерения са единствените, които съставят културата. Въпреки това, те много често се оказ-*

*ват съществени елементи на културното различие и затова са полезни за разбирането на конфликтите между хора с различни културни потекла. Участниците веднага започват да сравняват различните национални „култури“ по схемата на Хофщедер: Наистина ли съм по-йерархичен? Наистина ли се нуждаю от повече сигурност отколкото други? Така, докато от една страна измеренията на Хофщедер дават една рамка за интерпретиране на културните недоразумения и възможност тези различия да се обсъждат с участници (например: Каква е вашата представа за власт и лидерство?), то от друга страна те веднага ни карат да се замислим за себе си и да се попитаме дали тези измерения се отнасят до всеки в една страна.*

*Все пак измеренията са полезни и като отправна точка в опита да се анализират различните контексти, в които живеем (студентската ни „култура“, „културата“ на нашето семейство и приятели, „културата“ на предградията или селските райони). Струва си да се запитаме до каква степен това ни дава нови разбираня и до каква степен всъщност създава нови стереотипи.*

*В добавка, петте измерения и личните предпочитания относно тях, повдигат въпроса за културната относителност: наистина ли няма „по-добро“ и „по-лошо“? Йерархическите структури също толкова добри ли са колкото и нейерархическите? Фиксираните и затворени полови роли толкова добри ли са колкото и отворените? До къде стига това? И, ако искаме да посредничим при културни конфликти, съобразявайки се с тези измерения, трябва ли и можем ли да заемем неутрална позиция?*





### 2.4.3. Поведенческите компоненти на културата при Едуард Хол и Майлдред Хол

Хол и Хол развиват модела си с чисто практически цели: за да помогнат на американски бизнесмени, пътуващи и работещи в чужбина. Тяхното изследване обхваща много задълбочени, отворени интервюта с хора от различни култури, с които американските бизнесмени е имало вероятност да работят. То се фокусира върху някои фини поведенчески разлики, на които обикновено се дължат конфликтите в межкултурното общуване. Въз основа на проучването си, те разработват няколко нива на различие. Всичките тези измерения са свързани или с модели на поведение, или с пространството, или с времето:

**Бързите и бавните послания** се отнасят до „скоростта, с която дадено послание се разпознава и последващото го действие“. Примери за бързи послания са заглавията, рекламите и телевизията. Лесното запознаване също е типично за хора със склонност към бързи послания. Докато за едно по-дълбоко опознаване на някого (хората са „бавни послания“) е необходимо време, в някои култури лесното сприяеляване е по-бързо отколкото в други и с това е пример за бързо послание. Бавни послания, например, са изкуството, документалните филми, сериозните връзки между хората и така нататък.

**Високият и нисък контекст** се отнасят до информацията относно дадено събитие. Ако в едно послание предаваната в определено време информация е малко, а по-голямата част от нея вече е налице в комуникаращите хора, ситуацията е на висок контекст. Например, общуването между двама души, които са заедно от няколко години е с висок контекст: за взаимното им разбиране в даден момент е необходим малък обмен на информация. Посланието може да е

много кратко, но се декодира с помощта на информацията, която двамата са получили един за друг през годините, през които са били заедно.

Според Хол и Хол, култури с типичен висок контекст са японската, арабската, и средиземноморската, където има широки информационни мрежи и наличие на много лични взаимоотношения. Следователно, в ежедневно общуване не се изисква много предварителна информация. Човек се информира само от това, което засяга хората, които са важни за него.

Типични култури с нисък контекст са северно-американската, германската, швейцарската, и скандинавската. Личните взаимоотношения там се определят по-скоро според различните области, с които човек се занимава, и необходимостта от по-добра информираност е по-голяма.

Ако не се имат предвид различните стилове на общуване, произтичащи от високия и нисък контекст, могат да се получат недоразумения. Така например, човек със стил на висок контекст може да възприеме човек със стил на нисък контекст като прекалено разговорлив или обстоятелствен, и обратно, човек с висок контекст може да се възприема като неискрен („скриващ“ информация) нежелаящ да съдейства, от страна на човек с нисък контекст. За да вземат решения, хората с нисък контекст се нуждаят от много предварителна информация, докато хората с висок контекст могат да основат решенията си на по-малко предварителна информация, тъй като са следили развоя на съответните процеси. Ситуацията обаче е парадоксална, тогава когато хора с висок контекст са помолени да оценят ново начинание, а те искат да знаят всичко, защото не са били част от контекста на новата идея.

**Териториалността** се отнася до организирането на физическото пространство



тво, например, в офис. Офисът на президента на последния етаж ли е или по средата на сградата? Ако, например, за някого химикалките на бюрото му са част от личната му територия, той не гледа добре на тези, които ги заемат, без да се помолили за разрешение. Териториалността е за усета, който хората са развили за пространството и материалните неща около тях; в същото време тя говори и за власт.

**Личното пространство** е разстоянието между хората, необходимо им, за да се чувстват удобно. Хол и Хол описват личното пространство като „мехур“, който е около човека през цялото време. Той променя големината си в зависимост от ситуацията и хората, с които се общува (близките приятели се допускат по-близо от другите). „Мехурът“ показва какво според даден човек е подходящото пространство между него и другите хора. Ако някой е по-далеч, той се приема за студен, а ако се опитва да се приближи повече от приеманата за подходяща дистанция, той може да се възприеме като заплашващ или груб. Ако нормалната дистанция за разговор на една култура е твърде близка и навлиза в тази на друга култура, проблем в общуването може да възникне просто поради различната интерпретация на избраната физическа дистанция.

**Монохронното и полихронно време** се отнасят до структурирането на времето. При монохронното време нещата се изпълняват в последователност, работи се с програми, където различните задачи си имат определено време за изпълнение. За монохронните култури времето е много подръчно, почти може да се докосне и за него се говори като за суровина: изразходване, загуба и спестяване на време. Това време е линейно, то е като линия от миналото през настоящето към бъдещето. То се използва като инструмент за структуриране на деня и за определяне на приоритетите, като например „липсата“ на време, за да се срещнем

с някого. Полихронното време е точно обратното: много задачи се изпълняват едновременно, има висока степен на ангажираност с хората, с което се поставя ударение върху другите, вместо върху програмата. Полихронното време не се възприема като суровина и може да се сравни по-скоро с точка, отколкото с линия.

За Хол и Хол някои от гореспоменатите измерения са взаимно свързани. В техните изследвания монохронното време е тясно свързано с ниския контекст и с фрагментарно организиране на пространството (различните области са отделени една от друга като „чекмеджета“). В допълнение към тези измерения, Хол и Хол въвеждат още няколко понятия, които са важни за разбиране, например, на това как една култура прави програмите си, колко е предварителното време за уговаряне на среща, какво е разбирането за точност, и колко бързо се движи потокът на информация в една система – дали е подчинен на йерархия (горе—долу), или по-скоро тече многопосочно, в мрежа.

На северно-американските бизнесмени, Хол и Хол препоръчват да отчитат културните различия и, по възможност, да се адаптират към различните начини на поведение в културата, където работят.

Основните понятия за описание на различните култури на Хол и Хол сочат към някои важни различия във възприемането на межкултурните различия, и затова лесно биват разпознати от много читатели. Има обаче и критики. Поначало, Хол и Хол издигат измеренията като независими едно от друго, след което ги развиват в културен модел, който е едноизмерен. Той подрежда културите в континуум между монохронни, ниско-контекстни култури от една страна, и полихронни, високо-контекстни от друга. Всички други категории се съотнасят с този континуум. Въпросът е дали този така прост начин за категоризиране



на културите отговаря на реалността. Друг проблем е, че малко се казва по въпроса защо тези културни характеристики са точно такива, как се развиват културите (статични ли са или динамични), или как отделните хора се справят с културното си потекло в межкултурни ситуации. Полезността в подхода на Хол и Хол очевидно е в практичните му последствия. Измеренията – горе-долу както и при модела на Хофстеде – дават една рамка за разпознаване и интерпретиране на културните различия.

#### Значение при работа с младите

*В межкултурните групи, измеренията въведени от Хол и Хол могат да послужат за първоначален „теоретичен“ подход към културните различия. Те позволяват провеждането на много хубави упражнения, като например въвеждане на участниците в разговор, при който те да променят дистанцията помежду си. И двамата ли имат еднакво чувство за правилната дистанция? Как биха се отнасяли към някой, който се нуждае от повече/по-малко пространство?*

*Веднъж описани, измеренията на Хол и Хол обикновено лесно се разпознават като различия от участващите в межкултурната група. Те могат да провокират една група да говори за тези разлики, без да ги оценява като „по-добри“ или „по-лоши“.*

*Работещите с млади хора могат също така да намерят тези измерения за полезни при разпознаване на межкултурните различия в една група (какво е отношението на хората към точността, дали обичат да бъдат докосвани или не, дали мислят че говорите прекалено много или прекалено малко и така нататък), разполагайки с речник за да ги опишат. Ала внимавайте защото, веднъж въведени, измеренията на Хол и Хол могат да станат лесни оправдания за почти всичко: „Съжалявам, не*

*закъснявам с един час, а съм полихро-нен!”...*

#### 2.4.4. Дискусия върху културата на Жак Деморгон и Маркус Молц

Жак Деморгон и Маркус Молц открито отричат претенцията за въвеждане на поредния културен модел. Според тях в природата на самата култура е всяко определение, което тя дава, да бъде обусловено от нейното потекло: човек не е извън-културен. По този начин Жак Деморгон и Маркус Молц разглеждат приносите на статията си в светлината на дискусията за културата и на това, какво може да се научи от нея.

Те казват, че най-спорните части в тази дискусия водят до три основни противоречия:

- Как да се справяме с напрежението между културната стабилност и дълговременните културни структури от една страна, и процесите на културна промяна и иновация от друга?
- Как да се справяме с взаимоотношението между „културата“ и „межкултурата“: „межкултурните“ сблъсъци надстройка над една предхождаща „култура“ ли са? Или културата съществува само в постоянното си взаимодействие с други култури?
- Ударението върху универсалните страни на хората (общото за всички хора) ли трябва да пада, където хората се схващат като *индивиди*, за които културата е просто тяхна характеристика, или за които има само една глобална култура (*универсалистски подход*)? Или ударението трябва да се постави върху ролята на културата, отчитайки преобладаващото в света многообразие, и схващайки хората като принадлежащи към една



културна група, като всички култури са по принцип равни (*релативистки подход*)?

Тези проблеми могат да изглеждат твърде академични и без практическа полза. Но те имат политически последици: промяната като заплашителна ли се възприема или не? (въпрос 1) Многообразието в една държава като предусловие за култура ли се възприема, или се мисли като заплаха за приетата за „оригинална“ култура? (въпрос 2) Жителите на една страна като равноправни индивиди ли се възприемат (френския модел на индивидуалните права), или като членове на група, които имат права като група (холандския обществен модел, при който различните групи имат собствени институции) (въпрос 3)?

В опита си да преодолеят тези напрежения, Деморгон и Молц въвеждат нещо, което бих нарекъл културен модел. Според тях културата може да бъде разбрана само когато се свързва с понятието за адаптация. Хората постоянно са предизвиквани да установяват продължителна връзка между вътрешния си свят (потребности, идеи и др.) и външния свят (околната среда, другите хора и т.н.). Те правят това в конкретни ситуации, които трябва да послужат като основа за анализ. Във всички тези ситуации хората оформят околната среда (всеки може да окаже влияние върху това, което се случва около него) и са формирани от нея (всеки може да се промени заедно с това, което се случва около него). Тези два аспекта, оформянето на околната среда и формирането от нея, са двете страни на монетата „адаптация“.

По-научно, Деморгон и Молц определят едната страна на тази монета като „асимиляция“. Под „асимиляция“ те разбират процеса, при който хората адаптират външния свят към собствената си реалност. Това, което възприемаме отвън се поставя във вече съществуващите

чекмеджета и структури на мозъка. Краен пример на асимиляция са играещите деца. Всяка голяма купчина пясък (реалността на външния свят) те могат да възприемат за Еверест (вътрешно въображение). Докато изкачват купчината, те са асимилирали реалността във въображението си; тази интерпретация на реалността е станала модел за действието им. Те не катерят купчина пясък, а Еверест. Ала не само децата асимилират: когато видим някого за първи път, ние си съставяме впечатление за начина, по който той/тя изглежда. На база тази малко информация, ние интерпретираме човека – и използваме наличната в мозъка информация, често стереотипна, за да „узнаем“ повече за този човек и да преценим какво може да е неговото поведение.

Другата страна на монетата Деморгон и Молц наричат „приспособяване“. Под „приспособяване“ те разбират процеса, при който структури в мозъка (те ги наричат „(по)знания“ или „схеми“) се променят в зависимост от информацията, получена от външния свят. Можем да срещнем някого и в началото да го виждаме в стереотипите си. Но след време можем да установим, че нещата стоят по друг начин, че нашите стереотипи, нашите мозъчни схеми не отговарят на реалността. И затова ги променяме.

Нито крайната асимиляция, нито крайното приспособяване са полезни. В случай на крайно приспособяване, ние ще бъдем залети от външната информация, с която трябва да се справяме, на която трябва да гледаме „свежо“, и на която позволяваме да промени начина ни на мислене. В случай на крайна асимиляция ще отречем реалността и, в края на краищата, няма да можем да оцелеем.

За разлика от животните, хората не са така предварително формирани, по-малко са нещата, които са биологично „подредени“ за нас. Затова има много ситуации, за които ние нямаме



инстинктивна или биологически предобусловена реакция. Ние трябва да развием система, която да ни позволи да се ориентираме във всички ситуации, позволявайки ни успешна адаптация. Тази система Деморгон и Молц наричат култура. Функцията на адаптацията, следователно, е да поддържа или увеличава възможността за правилна реакция при възникването на каквито и да било ситуации. Културата, тогава, е структурата, която дава ориентацията в тези ситуации (тя трябва да се разбира като мозъчни структури, на които се основават процесите на асимилация и приспособяване), подsigурявайки биологично продължение. Културата съществува заради необходимостта да се намери ориентация, там където това не е биологически предобусловено.

Ако адаптацията е за намиране на ориентация, то тя съществува в напрежението между асимилацията и приспособяването. От друга страна, ние се нуждаем от развиване на стабилни структури, модели на поведение, които можем да обоб-

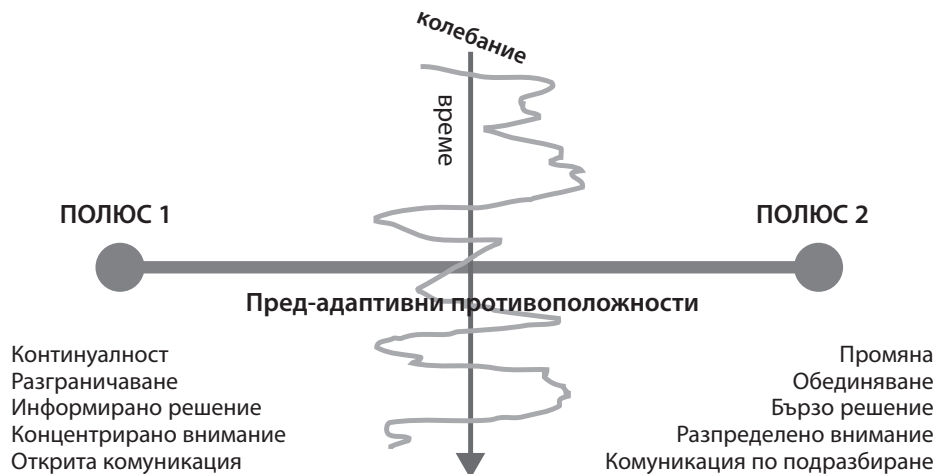
щим и използваме във всякакви ситуации, доколкото не можем постоянно да започваме от нула (или с празен мозък). В случай на асимилация, културата е, по думите на Хофштеде, умствения софтуер който преработва цялата достъпна информация на външния свят.

Но Деморгон и Молц посочват че, ако културата бе само умствен софтуер, заложен като програма в хората докато са млади, ние не бихме могли да се нагласяме към нови обстоятелства и да променяме ориентацията си съобразно това. Хората се нуждаят от способността за приспособяване, за промяна на ориентацията и критериите си, ако искат да оцелеят.

Следователно във всяка една ситуация поведението почти винаги е смесица на повтарянето на заучен, успешен, културно ориентиран набор от действия, и внимателна нагласа към дадената ситуация.

Ако погледнем такава ситуация, ние от самото начало имаме богат избор на

### Фигура 3. Избор на пред-адаптивни стратегии и колебание



Източник: Thomas, Alexander (ed) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen: Hogrefe. Chapter by Demorgen and M. Molz 'Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und Interkulturellen Interaktionen'. Adapted version, cmp. 54

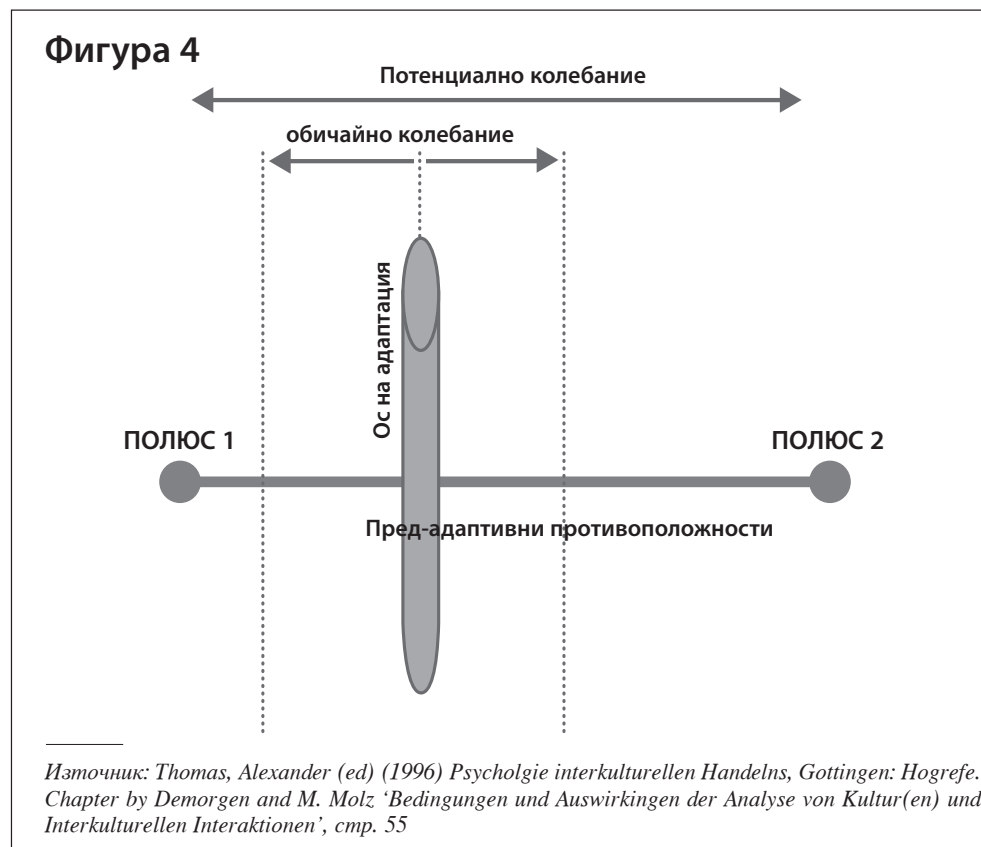


поведение между противоположности: можем да реагираме бързо, без цялостна информация; или да сме информирани, но да действаме забавено. Можем да се концентрираме върху една страна на ситуацията или да разпръснем вниманието си върху всичко, което се случва около нас. Можем да общуваме открито (с изразителни възклицания) или със загатване, подразбиране (използвайки много символи). Ако разбираме една ситуация като предлагаща ни стотици възможности, разположени между тези две крайни точки, то ние постоянно трябва да решаваме коя да изберем (виж примерите на фигура 3).

Можем да си представим тези противоположности като два полюса на линия (виж фигура 4). Цялата линия представя целия поведенчески потенциал. Деморган и Молц казват, че културната ориентация е ограничаването на потенциала до по-малък обхват. Представете

си точките на линията, номериран от 0 до 10 (където 0 е едната крайност, а 10 другата). Културната ориентация полага подходящото поведение върху определена точка, например 3. Като културни същества, ние приемаме това за начало и избираме най-подходящото поведение спрямо ситуацията около тази точка. В дадения пример може да се приеме че, по навик, ние обикновено избираме решението между точки 2 и 4.

Да разгледаме общуването. Вие, например, идвате от място, където хората общуват с подразбиране (тоест, избягвайки дългите обяснения, но загатвайки в контекста за това, което „всеки знае“). Това, което се счита правилно общуване, за „нормално“, се загатва. Това е вашата отправна точка и вие развивате един, за вас обичаен, поведенчески обсег около тази начална отправна точка. Тоест, в зависимост от ситуацията, вие можете да общувате повече или по-малко по







подразбиране, но никога много открито. Само учейки се и имайки опит със ситуации, където вашия поведенчески „обсег“ не е бил успешен, вие ще можете да разширите обсега си и потенциала да общувате открито – макар и това да си остане странно за вас.

Културата е определяне на подходящите решения между две крайности в адаптацията. По един абстрактен начин, културната ориентация казва какви са били групите с успешно поведение в миналото. Сферата около тази ориентация, около приеманото за подходящо, се толерира като „нормално“ отклонение и нормална адаптация към ситуацията. Поведение, което е извън този обсег се възприема като смущаващо, грешно, ненормално.

Културите могат да се променят: Когато обсега около дадена ориентация се разшири в една посока, когато поведението на хората съставляващи тази култура постоянно отива в една посока, изначалната ориентация може да се премести в тази посока.

В това разбиране културата не е свързана с нацията. Тя е основно ориентация на групи хора. Тази ориентация се задава, например, от семейство, приятели, езика, място на живеене, хората с които живеем или работим и така нататък. На тази база групите се идентифицират като споделящи някаква ориентация, някаква култура. В зависимост от контекста, отделните хора могат да имат различен набор от стандарти и различни обсеги около тези стандарти. Например, в работата можете да общувате повече или по-малко открито, докато във възрастни повече или по-малко по подразбиране. И все пак, ако има обща почва между семейството и работата, двата обсега могат да бъдат много близки и до голяма степен да се припокриват.

В межкултурното обучение, хората осъзнават положението на културната

си ориентация, когато биват конфронтирани с различен стандарт. Когато трябва да живеят и с двете ориентации, хората разширяват обсега на възможното си поведение и навиците си, за да могат да обхванат и двете културни ориентации. Значи, в зависимост от ситуацията, те ще имат повече алтернативи. По принцип, колкото по-голям е обсегът, толкова по-голяма е възможността за приспособяване, за адаптиране на поведението с външния свят. Този по-голям обхват обаче, върви ръка за ръка с по-голяма несигурност: наличието на повече алтернативи създава по-малко стабилни ситуации.

Межкултурни посредници могат да бъдат тези хора, които са развили обсег, обхващащ културните стандарти на двете страни, и които създават възможности за общи „пресечни точки“ между различните разбираня за подходящо поведение.

Идеите на Деморгон и Молц за културата са привлекателни за много хора, тъй като те обединяват много различни теоретични течения и модели за култура. От друга страна, моделът е чисто теоретичен и позволява много ограничено емпирично изследване. Възможно ли е да се провери дали техният модел се доближава до реалността? Най-добрият тест може да бъде полезността на модела при по-доброто разбиране и интерпретиране на межкултурните сблъсъци и срещи.

### **Значение при работа с младите**

*Идеите на Деморгон и Молц за културата могат да помогнат за по-дълбокото разбиране на необходимостта от и функционирането на културата. В добавка, модела третира културата като понятие, отнасящо се до групи на всички нива, а не само на нации.*

*При работа с младите, сложността на модела може да помогне в случай на*



по-сложни въпроси, и да отвори нова дълбочина за осмисляне на проблема. От практическа гледна точка, моделът дава разбиране за това какво представлява межкултурното обучение: опознаване на самия себе си, разширяване на възможностите за действие и собствения обсег за справяне с различни ситуации. Той отчетливо съотнася наученото с опита и, от друга страна, показва как обучението е предизвикателство, защото е свързано с основна потребност на човешкото съществуване: ориентацията.

## 2.5. Поглед към межкултурното обучение

### Модел за развиване на межкултурна чувствителност на Милтън Бенет

Бенет (1993) определя межкултурната чувствителност чрез степени на личностно израстване. Неговия модел на разви-

### Фигура 5. Модел на развитие на межкултурна чувствителност

#### Фази на етноцентризъм

##### 1. Отричане

Изоляция  
Разделяне

##### 2. Защита

Очерняне  
Превъзходство  
Обръщане

##### 3. Минимизация

Физически  
универсализъм  
Трансцендентен  
универсализъм

#### Фази на етнорелативизъм

##### 4. Приемане

Уважение към различието  
в поведението  
Уважение към различните  
ценности

##### 5. Адаптация

Емпатия (Съпричастие)  
Плурализъм

##### 6. Интеграция

Контекстуална оценка  
Конструктивна маргиналност

Източник: Paige, R. Michael (ed) (1993) *Education for the intercultural experience*, Yarmouth: Intercultural Press, chapter by Milton J. Bennett „Towards ethnorelativism: a developmental model of intercultural sensitivity”, стр. 29





тие работи с континуум на нарастващо усложняване при работа с културното различие, преминавайки през фази на все по-голямо признаване и приемане, и от етноцентризъм към това, което Бенет нарича „етнорелативизъм”.

Основно понятие в модела на Бенет е това, което той нарича „различаване”, както и начина, по който човек развива способността си да го отчита. Така „различаването” се отнася до две явления: първо, че хората могат да гледат на едно и също нещо по различен начин, и второ, че „културите се различават една от друга по начина, по който поддържат моделите на различаване, или гледните си точки за света.” Този втори аспект се отнася до разбирането че, според Бенет, културите предлагат различни начини за интерпретиране на реалността и за това как трябва да се възприема заобикалящият ни свят. Различните култури имат различна интерпретация на реалността, различни светогледи. По този начин, развиването на межкултурна чувствителност в същността си значи да се научим да отчитаме и да се справяме с фундаменталните разлики във възприемането на света при различните култури.

#### Фази на етноцентризъм

Бенет разбира етноцентризма като фаза, при която отделният човек предполага гледната си точка за света като централна в отношението към реалността. **Отричането** е в самата основа на етноцентристката гледна точка за света, при което човек отрича съществуването на разлики и на други погледи към реалността. Това отричане може да бъде резултат и на изолация, където шансът за срещане на различие може и да е нулев и затова за него няма никакъв опит; или може да е резултат на разделение, където различие е преднамерено разделено, а отделният човек или групата нарочно поставят бариери между хората, които са „различни”, за да избегнат конфронтиране с различие.

Разделението изисква все пак отчитане на различие и, в този смисъл, представлява стъпка напред в сравнение с изолацията. Сегрегацията, която все още може да се открие по света, е пример за тази фаза на разделение.

Възможността хората от потиснатите групи да бъдат в позиция на отричане е по-малка, защото е трудно да се отрича, че има разлика, ако именно твоето различие и поглед към света са отричаните.

Втората фаза, която Бенет описва е **защитата**. Културното различие може да се приема като застрашаващо, защото предлага алтернативни варианти на усет към света, а с това и на идентичност. Следователно във фазата на защитата различие се възприема, но е нещо срещу което трябва да се борим.

Най-често използваната стратегия на тази борба е очернянето, при което различната гледна точка се оценява негативно. Поставянето в стереотипи и крайния му вариант, расизма, са примери за стратегията на очерняне. Другата страна на очернянето е чувството за превъзходство, където ударението е върху положителните характеристики на собствената ни култура, като другата култура се подразбира като по-нисша. Понякога има и трета стратегия за справяне със застрашаването от страна на различие; Бенет я нарича „обръщане”. При обръщането другата култура се цени като превъзхождаща, а собствената се почерня. На пръв поглед тази стратегия изглежда по-чувствителна, но всъщност е просто заместване на един етноцентристки център (на нашето културно потекло) с друг.

Последната фаза на етноцентризъм Бенет нарича **минимизация**. Различие се отчита и срещу него могат да не се прилагат стратегиите на почернянето и превъзходството, но за сметка на това се прави опит да се намали, минимизира значението ѝ. На преден



план излизат сходствата, които снемат културните различия, които биват банализирани. Бенет посочва, че за много организации минимизацията е последната фаза на межкултурно развитие, търсещо свят на общи основи ценности. Тези общи основи са положени върху един физически универсализъм, тоест върху общите биологически прилики на хората. Ние всички ядем, храносмиламе, умираме. Ако културата е просто продължение на биологията, значението ѝ е минимизирано.

### Фази на етнорелативизъм

„Основополагащо за етнорелативизма е предположението, че културите могат да бъдат разбирани единствено по отношение една на друга, и че дадено поведение може да бъде разбрано само в културен контекст.” В етнорелативистките фази, различието вече не се третира като заплаха, а като предизвикателство. Целта е да се развият нови категории за разбиране, а не да се запазят старите.

Етнорелативизмът започва с **приемане** на културното различие. Приемането първо започва с приемане на това, че вербалното и невербално поведение е различно при различните култури и заслужава уважение. Второ, това приемане се разширява до основните виждания за света и ценностите. Тази втора фаза предполага познаване на собствените ценности и съзнаването им като формирани от културата. Ценностите се разбират не като притежание, а като процес и инструменти за организиране на света. Така дори ценностите, които почернят определена група, могат да бъдат видени като функциониращи за организиране на света, без да се изключва съответното мнение за тази ценност.

Стъпвайки на приемането, следващата фаза е **адаптацията**. Адаптацията трябва да се вижда в контраст с асимилацията, при която различни ценности, мирогледи или поведения се налагат за

сметка на собствената ни идентичност. Адаптацията е процес на добавяне. Всяко ново поведение, което е подходящо за различен светоглед се заучава и добавя към поведенческия репертоар, като на преден план са новите стилове на общуване. Тук културата трябва да се разглежда като процес, като нещо което се развива и тече, а не като нещо статично. Централна за адаптацията е емпатията (съпричастие), възможността да се изпитват ситуации различни от предлаганите от собствената ни култура. Това е опит да разберем другия, приемайки неговата или нейната гледна точка.

Във фазата на плурализъм, емпатията се разширява, при което човек вече разчита на няколко различни културни рамки. Развиването на тези рамки обикновено е свързано с по-продължителен живот в различен културен контекст. Така различието става нормална част от човека, който го е усвоил в себе си в една или две културни рамки.

Бенет нарича набора последни фази **интеграция**. Докато във фазата на адаптация няколко рамки съществуват успоредно една на друга в един човек, то във фазата на интеграция се прави опит всичките рамки да се интегрират в една, която не преповтаря собствената култура и не е дори просто удобно и мирно съжителство на различни светогледи. Интеграцията изисква процес на постоянно определяне на собствената ни идентичност на база преживения опит. Това може да доведе до непринадлежени на култура, а до състоянието на един винаги интегриран, но „външен човек” („аутсайдер”).

Първата фаза на интеграцията е контекстуалната оценка и се състои във възможността да се оценяват различни ситуации и светогледи в различни културни перспективи. Във всички други фази оценяването се избягва, за да не доведе до етноцентризъм. Във фазата на контекстуална оценка хората могат



да сменят културния контекст в който се намират, в зависимост от обстоятелствата. Направената оценка е на относително доброто. Бенет дава пример за межкултурен избор: „Директно ли е по-добре да кажем за грешка която сме допуснали, или по-добре това да стори друг? В повечето американски контексти, това е по-доброто. В повечето японски, това не е. В някои случаи обаче, е полезно да се използва американският стил в Япония и обратно. Възможността да се използват и двата стила е част от адаптацията. Етическото съображение за контекста, в който се осъществява изборът е част от интеграцията.”

Последната фаза е конструктивната маргиналност. Бенет я описва по-скоро като точка, до която достигаме, не задължително като крайната точка на обучение. Тя предполага състояние на пълна самоосъзнатост и непринадлежност на каквато и да било култура, оставайки винаги извън. Достигането на тази фаза позволява истинско межкултурно посредничество, възможността да се оперира с различни светогледи.

Моделът на Бенет се е доказал като добър за първоначалното съставяне на упражнения и оформяне на ориентации, занимаващи се с развиване на межкултурна чувствителност. Той подчертава значението на различията в межкултурното обучение и показва някои от неефективните стратегии за справяне с различията.

Бенет счита, че межкултурното обучение е процес, характеризиращ се с постоянно напредване (включващо възможността за движение напред и назад в процеса), в което може да бъде установена фазата на межкултурна чувствителност на отделния човек. Пита се, обаче, дали процесът на межкултурно различие винаги следва тази последователност, в която всяка стъпка е условие за следващата. И, ако моделът се разбира по-свободно, не като последова-

телни фази, а като различни стратегии за справяне с различията, прилагани в зависимост от обстоятелствата и възможностите, моделът показва съществени пречки при межкултурното обучение и полезни начини за неговото осъществяване.

### Значение при работа с младите

*Различните фази, които Бенет описва образуват полезна рамка за поглед върху групите и дава най-подходящите методи за трениране на развиването на межкултурна чувствителност. Необходимо ли е да се провокира осъзнаване за различието, или вниманието трябва да се насочи към тяхното приемане? Идеята за развитието дава един много удобен и достъпен подход към това, върху което трябва да се работи. Самият Бенет предполага какви могат да се резултатите от тренирането в различните фази.*

*В едно международно младежко събитие, много от процесите описани от Бенет се случват в сбит вид. Моделът му е полезен, за да разбираме какво се случва и как можем да се справим с него.*

*И последно, моделът на развитие ясно показва каква трябва да бъде целта на межкултурното обучение: да се достигне точката, в която различието се възприема нормално, интегрира се в собствената ни идентичност, позволявайки отнасяне към няколко културни рамки.*

## 2.6. Обобщение

Разглеждайки различните идеи за обучението, културата, и межкултурния опит, вероятно е станало ясно, че межкултурното обучение е процес. Този процес изисква да познавате себе си и



---

откъде идвате, преди да се опитате да разберете другите. Този процес предизвиква дълбоко вкоренените ни идеи за добро и лошо, за структурирането на света и на самите нас. Това, което приемаме за даденост, и към което считаме за необходимо да се придържаме, е поставянето под въпрос. Межкултурното обучение е предизвикателство за нашата идентичност – ала, в същото време, както Бенет посочва, то може да се

превърне и в начин на живот, в начин за обогатяване на личността.

Бенет вижда модела си и в политическа светлина: докато межкултурното обучение е индивидуален процес, същността му е как да се научим да живеем заедно, как да живеем в един многообразен свят. Разглеждано в тази перспектива, межкултурното обучение е изходна точка за един мирен съвместен живот.



## 2.7. Поглед върху межкултурното обучение

*Въпреки че този T-Kit фокусира вниманието си върху межкултурното обучение извън училищата, тази глава е включена именно поради отчитането на факта, че училището все още разполага със силата да подпомогне развитието на межкултурни общества. Без съмнение много неща могат да се научат от опита на учителите там.*

В миналото обучението се е извършвало на равни обществени начала, училището е било за всички, целейки справедливо да намали разликите и да установи социална интеграция. Днес основният въпрос на нашето общество е как да се справи с различието. Как да отчитаме и ценим културните различия и, в същото време, да окуражим автентичната културна интеграция и интегрално развитие на нашите ученици, първо в училище, а след това и в обществото?

Межкултурните принципи се концентрират върху отвореност към другия, активно уважение на различието, взаимно схващане, активна търпимост, приемане на реалността на другите култури, осигуряване на равни възможности, борба с дискриминацията. Общуването между различни културни идентичности може да изглежда парадоксално, защото изисква признаване на другия като едновременно сходен и различен. От тази гледна точка, межкултурното обучение според Ouellet (1991) може да се конструира с оглед поощряването и развиването на:

- по-добро схващане на културите в съвременните общества;
- по-голям капацитет за общуване между хората от различни култури;
- по-гъвкаво отношение към контекста на културно разнообразие в обществото;
- по-добра способност за участие в обществени взаимодействия и отчи-

тането на общото наследство на човечеството.

Принципната цел на межкултурното обучение е да поощри и развие способностите за взаимодействие и общуване между учениците и заобикалящия ги свят. Вследствие на това, според Guerra (1993), трябва да доведем до разбирането че:

- плурализмът е съставна част от обучението на всички ученици (без значение дали принадлежат към малцинства или не);
- малцинствата не са длъжни да забравят културното си потекло;
- всяка култура трябва да се цени наравно с другите;
- е необходимо наличието на поддържащи механизми, които да гарантират близка степен на успеваемост както за деца от малцинствата, така и за тези от мнозинствата.

В развиването на межкултурните подходи за обучение обаче, съществува опасност те, съзнателно или не, да бъдат тенденциозни. В опита си да предупредят учителите за това, Admiral and Lipiansky (1989) посочват два „капана“, които учителите трябва да избягват:

- 1) бързи обобщения, до които се свеждат културните реалности на учениците;
- 2) систематично интерпретиране на всички конфликти от културна гледна точка, забравяйки психологическите и социологически фактори, които може да са допринесли за това поведение.

Abdallah-Preteceille добавя и трети: опита за търсене на решение изцяло чрез рационално опознаване на другия.

Учителите трябва да помнят, че образователната дейност е много взискателна.



Тя е взискателна не само от гледна точка на ученика, но и поради окръжаващата среда и дори личността на самия учител. Учителите трябва да анализират собствената си културна идентичност и личност, за да подобрят педагогическата си практика. Това е начинът, по който Ноорес (цитиран от Ouellet, 1991) съветва учителите да развиват способностите си, анализирайки моделите си на разбиране и стиловете на комуникация, и увеличавайки способността си да слушат. (Това ще стане реалност, ако се концентрираме върху активното слушане.) В добавка, от фундаментално значение е учителят да е наясно със собствената си култура и да проследява механизмите на предубежденията, вярванията и моралните си принципи и ценности.

Межкултурното образование поставя другия в центъра на взаимоотношението. То мотивира постоянно питане относно предположенията за неща, които нормално намираме за дадени; то мотивира и постоянна отвореност към непознатото и неразбраното. В процес на взаимодействие и взаимно откриване, всяко човешко същество може да изпълни себе си – лично, социално и глобално. Образователното взаимоотношение се базира на развиването на такива способности в ученика, които да му позволят пълноценно да функционира в обществото.

Не е достатъчно да се определи законодателно виждане за това какво училището трябва да прави, за да поощри межкултурното образование в дадена нация или регион. Това, което е наистина необходимо е тези виждания да бъдат **приложени** и развити чрез инициативи за трениране на учители, довеждайки до промяна в съзнанието на населението като цяло. Това не може повече да се отлага защото, ако не го направим, кой ще ни помогне да израснем? Френският политик Edgar Faure (1908-1988) ни напомня: „Да образоваш значи да помагаш на някого да бъде.” А за нас

учителите, също намиращи се в постоянен процес на развитие, къде са нашите критерий и отправни точки? Ние се нуждаем от повече изследвания, направени от самите учители. Настоящото и бъдещото наистина са в ръцете на учителите и промяната е спешна!

Двойната роля на училището като образоващо и трениращо трябва да осигури максимално развитие за всеки един ученик и предаване на културата в дух на отвореност към другите. Няколко реформи на образователната система препоръчват да се използва индуктивен модел на преподаване, фокусиран върху интересите на ученика. Тук трябва да видим как директния опит може да се използва за увеличаване на уважението към различието, и за повишаване на межкултурната чувствителност. А учителят, бидейки основен проводник на промяната, трябва да предлага такива случаи и преживявания при обучението, които стимулират приемането на всички култури в един демократичен дух. Ето защо межкултурното обучение трябва да бъде цел на всички училища в днешното общество! Ако не следваме това, рискуваме да създадем една обедняла еднаквост, основаващ се на сегрегация и превъзходство!

Ако образователните ни усилия могат да разкрият хората във всичките им културни различия и сходства, защитавайки правото на културите да се развиват, ние ще бъдем свидетели на много повече активни участници в обществото. Ще работим в образователна система, която се противопоставя на разделянето и насочва към ново съзнание за едно общество, отворено за взаимно уважение между хората. Ако искаме да работим за пълноценното само-осъществяване на всяко човешко същество, межкултурното образование трябва да обхване училището и обществото, както по хоризонтала така и по вертикала. И, кой знае, може би ще видим едно бъдеще на транскултурно образование!





## 3. Образователна рамка за межкултурно обучение

### 3.1. Общи съображения



Едно от предизвикателствата, свързани с межкултурното обучение е липсата на ясно определена образователна дисциплина „межкултурно обучение“. Това, обаче, е вълнуващо, защото означава, че ние сме тези, които трябва да задаваме смисъла ѝ.

Въпреки това, при адаптиране или създаване на методи, ние ползваме образователна рамка, която може да е създадена или повлияна от нас самите, от обстоятелствата, от трениращият екип, от участниците. Би било полезно да се знае какво помага – и какво не помага – за постигането на целите на межкултурното обучение. Тук ние предлагаме някои основни важни принципи. Те са базирани върху и тясно свързани с представените досега теории за межкултурно обучение. Това ще стане още по-очевидно като имаме предвид в какви ситуации протича процеса – днес и за младите хора.

По-долните съображения целят да доведат до по-голяма осъзнатост, до повдигане на въпроси и даването на насоки при някои важни образователни подходи.

#### Увереност и уважение

По-голямата увереност е крайъгълен камък в межкултурното обучение за постигане на необходимата отвореност за един взаимен процес. Необходимо е първо да се чувстваме комфортно при споделянето на различни гледни точки, възприятия и усещания, за да достигнем до приемственост и разбиране. Изисква се много търпение и чувствителност, за да се създаде такава атмосфера на обучение, която да ни позволи да се изслушваме като равни и да подпомогне самоувереността на всеки от участниците. Това означава, че ние трябва да дадем място за изява на всеки; че трябва

да ценим всички преживявания, таланти и приноси; различните ни потребности и очаквания. Когато голяма част от това, което споделяме се отнася до ценности, норми и дълбоко вкоренени предположения, ние ще се нуждаем от доверие. Взаимното доверие върви ръка за ръка с взаимното уважение и честността в споделянето.

#### Преживяване на идентичността

Исходната точка на межкултурното обучение е нашата собствена култура, а това значи нашето потекло и опит. Затрудненията и шансовете за този процес на обучение се намират в нашите корени. Ние всички имаме една лична реалност, която ни е формирала и ние ще продължим да живеем в нея, обогатени с нови познания и опит. Това значи че, в межкултурното обучение, ние постоянно биваме застигани от миналото си – от това откъде идваме, какво сме преживели и срещнали. Да се опитваме да разберем себе си, идентичността си, е предварително условие за среща с другите. Вследствие на тази среща ние може и да променим себе си, но не задължително и света около нас. Това е предизвикателство. Като част от процеса, следователно, ние също така трябва да се справяме с отговорността, потенциала и ограниченията на това да сме носители на ново знание.

#### Конструирани реалности

Нищо не е абсолютно. Има много начини на прочитане и различаване на реалността. Тезата, че всеки създава свой собствен свят, че всяка реалност сама се създава, е един основен фактор в процеса на межкултурно обучение. Разнообразието от измерения, които различните теории ползват за описание на културните различия (виж Хофщедер и



Хол и Хол) показват колко различно можем да възприемаме реалността, дори такива основни измерения като времето и пространството. И все пак, ние всички живеем в един свят и това влияе на живота ни. Процесът на обучение трябва, следователно, да бъде съпроводен с някакви усилия: да се уважават личната свобода и избора, приемане на различните гледни точки на равни основания, да осъзнаваме личната си отговорност. Но различието ще остане като конструктивен елемент. Това е причината в крайната фаза на модела на Бенет развиването на межкултурна чувствителност да предполага „опериране в и с различни светогледи”.

### В диалог с Другия

Межкултурното обучение поставя другия в сърцевината на разбирането. То започва с диалог, но е и стъпка отвъд. Да възприемаш себе си и другия като различни и да схващаш как това допринася за това кой и какъв си, е предизвикателство. Ние се допълваме едни други. В това разбиране другия става незаменим за ново себеоткриване. Този опит ни предизвиква, създава нещо ново, и изисква находчивост за вземане на нови решения. Процесът на една такава межкултурна чувствителност – разбиран като процес към другия – предполага да се докоснем до същността си и да я променим. Межкултурното обучение отваря възможността за отъждествяване с позицията на другия, и опит за „стъпване в чуждите обувки”, който е базиран на уважение и не претендира, че живее живота на другите. Той може да ни позволи да изпитаме и да се научим на истинска солидарност, вярвайки в силата на сътрудничеството. В този контекст, межкултурното обучение е също така начин да открием собствените си способности за действие.

### Въпроси и промяна

Преживяното в межкултурното обучение е една постоянна промяна (каквато е

и самият свят) и е преди всичко процесуално-ориентиран. В обсъждането на културата винаги се появява напрежението между застоя и промяната, търсенето на сигурност и баланс. Нашите въпроси са отворени и ще се появяват нови. Затова трябва да приемем, че не винаги има отговор, а трябва да оставаме в постоянно търсене, приемайки и дори приветствайки промяната. Осмисляйки, ние ще се нуждаем от това да запитаем самите себе си. Ние не винаги знаем накъде ни води тази интеграция. Любопитството е важно, новите възприятия желани. И трябва да сме наясно, че създаването на нещо ново може да изисква разрушаване на старото – на идеи, вярвания, традиции... Нито един процес на обучение не е лишен от раздели и сбогувания. Като обучаващи, ние трябва да осигурим един добър и чувствителен съпровод, когато това се случва.

### Цялостна ангажираност

Межкултурното обучение е преживяване, което по един интензивен начин включва всички сетива и нива на обучение, познание, емоции, поведение. То поражда много чувства; може да доведе до „дупки” между тях, „разума” ни и това което сме знаели или научаваме. Цялостното схващане на сложността на този процес и всичките му последствия изисква много от нас. Като елемент на културата, езикът заема централно място в межкултурното общуване, но в същото време, поради своите ограничения, може да бъде и източник на недоразумения. Затова той не трябва да се използва като средство за доминиране – особено като се имат предвид различните езикови умения – а като един от инструментите за общуване. Всички други знаци – като езика на тялото – трябва да се ползват със същото уважение. И доколкото ние сме напълно въввлечени в този начин на обучение, ние трябва да можем изцяло да бъдем част от случващият се процес.





### Възможност за конфликт

Ако погледнем на разнообразието от възприятия, които различните култури имат за времето, пространството, социалните и лични взаимоотношения... става ясно, че конфликтът е в сърцевината на межкултурното обучение и трябва да се опознае и изрази. В същото време, тези модели ни подканят към обсъждане на различията, без да ги етикетирате. По този начин ние можем да се опитаме да открием конструктивните елементи и възможностите за конфликт. Ние трябва да развием умения за управление на конфликта, в контекста на сложността при работа с представата за култура. Различните изрази на идентичността и усилието да се оцени различието са предизвикателство. Межкултурното обучение предполага търсене, въвежда в нова несигурност, а всичко това е естествена среда за конфликт. Това може да се цени като част от процеса. Многообразието може да се изпита като полезно и обогатяващо, като посочващо нови варианти и решения. Наличието на различни компетенции има положителен и незаменим принос към цялото. Не всеки конфликт задължително има решение, но той със сигурност се нуждае от изразяване.

### Под повърхността

Межкултурното обучение засяга много дълбоки процеси и промени в нагласите и поведението. До голяма степен то значи работа с невидимите сили и елементи на културата ни и на собствената ни същност (виж модела тип „айсберг”); много неща под „водната повърхност” са неосъзнати и се нуждаят от ясно артикулиране. Така, това откриване предполага

някои рискове както в личен план така и при самият сблъсък или среща; предполага напрежения, с които трябва да се справяме. Придружаването на хора в такава ситуация очевидно не е лесен. От една страна, се нуждаем от смелостта да продължаваме напред, да предизвикваме себе си и другите. От друга страна, трябва да бъдем много внимателни и да подхождаме с уважение към нуждите на хората и границите на тези процеси. Не винаги е лесно да имаме предвид и двете неща.

### Сложна ситуация в сложен свят

Теоретичните модели показват сложността на межкултурното обучение и трудността то да бъде систематизирано. Ако поставим това в сложната ситуация на днешното общество, става ясно че се нуждаем от много внимателни и цялостни подходи, позволяващи максимална степен на различаване. Дори културата минава отвъд националните граници и има много форми, припокривания и еквиваленти. Трябва да се включат много гледни точки и да се имат предвид много напрежения: поглед в миналото, настоящето и бъдещето, сравняване на понякога противоречащите си нужди на отделния човек и на обществото. Фрагментарният опит трябва да бъде интегриран. За всеки образователен подход е предизвикателство да не опростява разнообразието от налични причини и следствия, приоритета на различните ценности, различните реалности и истории. Подходите на межкултурното обучение трябва да уважават тези многообразни преживявания, интерпретации и познания и – следователно – да ги поставя в контекста на използвания език и терминология, и в избора на различни методологии.



## 3.2. Избор на метод, създаване и адаптация

Всяка ситуация е различна. Може да подготвите обучителен курс, работен лагер или просто семинар. Може да прочетете методите описани в различните издания и – в зависимост от конкретните цели на групата ви – да направите подходящ подбор и адаптация. Направете нещо ново от тях. Предложените тук методи не са закони, нито са произведения на изкуството, създадени от гении. Те са предложение, набор от полезен опит. Когато ги използвате, вие дължите уважение единствено на ВАШАТА ситуация на межкултурно обучение, на участниците ангажирани с нея, на тяхната реалност и изисквания. Следващите въпроси – при внимателно отношение – могат да подпомогнат и улеснят работата ви, за определянето на елементи от програма ви. Списъкът с въпроси не е краен – възможно е да намерите други по-важни.

### Цели и задачи

Какво точно искаме да постигнем със съответния метод, в тази част от програмата? Ясно ли определихме задачите си и това ли е подходящият модел? Този метод способства ли за достигане на общите цели на дейността ни? Ще бъде ли той ефективен за напредъка? Този метод вписва ли се в принципите на определената ни методология? Този метод подходящ ли е за динамиката на дадената ситуация на межкултурно обучение? Предишните процеси спазвали ли са всички изисквания (например, групова атмосфера, взаимоотношения, познания, информация, опит...) за употреба на метода сега? Каква е конкретната тема, за която говорим? Какви са различните аспекти (и конфликти), които се появяват при работа с този метод и до каква степен можем да ги предвидим и да се справим с тях? Методът отговаря ли на сложността и взаимовръзката между

различите аспекти? С какво методът може да допринесе за отварянето на нови възприятия и гледни точки?

### Целева група

За и с кого развиваме и използваме този метод? Какво е предварителното състояние на групата и на отделните хора в нея? Какви са възможните последици от метода за взаимодействието, взаимоотношението и взаимното възприемане за хората в групата? Методът покрива ли очакванията на групата (отделните хора)? Как можем да провокираме интереса им? Те (като група и като индивиди) от какво се нуждаят, за да допринесат в дадения момент на межкултурна ситуация? Методът позволява ли това? Методът способства ли за реализиране на потенциала на хората? Методът позволява ли достатъчно индивидуална свобода? Как метода сработва със сходствата и различията в групата? Групата има ли някои особени изисквания, които да се нуждаят от специално внимание (възраст, полова принадлежност, езикови умения, (не) способности...) и как метода може да се възползва от тях по положителен начин? Групата, или някои нейни членове, показала ли е особена съпротива към предмета (например, малцинства, полова принадлежност, религия...), която да нарушава общата динамика на процеса? Методът подходящ ли е за големината на групата?

### Среда, пространство и време

Каква е средата (културно, социално, политически, персонално...), в която използваме метода? Какво е въздействието на метода върху тази среда и на средата върху метода? Какви са елементите (преживявания), които отделните членове на групата посочват? Коя среда



(елементи, модели) преобладава в групата и защо? Груповата атмосфера и нивото на общуване подходящи ли са за този метод? Контекстът на дадения опит на межкултурно обучение стимулира ли появата на някои елементи или я възпира? Какво е общото (и индивидуално) възприемане на пространството, достатъчно голяма ли е „общата територия“ на групата, за употреба на този метод? Методът допринася ли за позитивна атмосфера (разширявайки зоната на комфорт на участниците)? Какво е местоположението на метода в дейността (вземете предвид какво го предхожда и какво го следва)? Достатъчно време ли сме предвидили за метода и за оценката му? Вмества ли се във времето на програмата ни? Моделът как се справя с различното времево възприятие на участниците?

#### **Средства/ Работна рамка**

Отговаря ли методът на средствата, с които разполагаме (време, място, хора, материали...)? Ефективно ли ги използвава? Какви страни от организацията трябва да вземем под внимание? Трябва ли да опростяваме? Как трябва да си поделим отговорностите, за да заработи метода? До каква степен уменията ни са достатъчни, за да се справят с новата ситуация? В каква рамка (институционална, организационна...) ще се използва метода? Какви сблъсъци трябва да вземем предвид или да предвидим (например, организационни предпочитания, институционални цели...)? Какви са външните фактори, които могат да се намесят и в чии интереси (институционални партньори, други хора в сградата...)?

#### **Предидшни оценки**

Използвали ли сме този или подобен метод преди? Какво сме забелязали и

научили вследствие на това? Има ли сме други преживявания, където да сме научили за работа с модела? Какво могат да ни научат сега? Трябва ли методът и въздействието му да бъдат оценявани и как е възможно да измерим постигането на задачите си? Как можем да осигурим полезността му и за в бъдеще? Какви елементи интегрираме в метода си като част от оценката на дейността си до този момент?

#### **Пренасяне**

Методът адекватен ли е на реалността на участниците или трябва да бъде допълнително адаптиран? Ако да, то в какво отношение? Методът ориентиран ли е към пренасяне/интеграция във всекидневното на участниците? Как ще осигурим място на участниците, за да интегрират наученото в тяхната собствена реалност? Една дискусия след ползването на метода би ли помогнала за пренасянето? Кои елементи улесняват участниците? Как може някои елементи да се използват в по-нататъшния процес?

#### **Роля на фасилитаторите \* или учителя**

Фасилитаторът (учителят) осигурява процес, който да помогне на групата да обсъжда проблемите по-възможно най-задоволителния и продуктивен начин. Това значи да се опитаме да намерим отговори на повдигнатите по-горе въпроси и да се замислим върху план за организиране на нещата. Каква според нас е ролята ни в тази група и този конкретен метод? Опитали ли сме се да си направим „мисловен преглед“ на това как трябва да протекат нещата? Взимаме ли предвид личната си нагласа и как тя може да повлияе в работата с метода? Доколко подготвени сме да реагираме на неочакван развой на събитията?

\* Фасилитатор се използва в смисъл на преподавател/обучител в неформална обстановка. (бел. ред.)

## 4. Методи



### 4.1. Стимулатори

#### 4.1.1. Въведение

В зависимост от целевата ви група, „стимулаторите“ могат да бъдат полезни за:

- създаване на настроение или атмосфера;
- заинтересоване, „събуждане“ на хора преди или по време на занимание;
- не принудено въвеждане на тема.

Има много стимулатори. Често това са стоене/седене в кръг, пеене на песен,

извършването на определени движения, или различни игри между участниците.

Ние сме подбрали няколко стимулатора, които могат да бъдат отнесени към межкултурното обучение – но вашата оценка за тях може да е друга.

#### *Внимание!*

За някои хора стимулаторите са незаменим начин за създаване на групова атмосфера, но други не ги харесват и просто ги намират за „глупави“.





#### 4.1.2. „Виждаш ли това, което виждам аз? Виждам ли това, което виждаш ти?“

Всеки вижда нещата по различен начин. Погледнете стаята, в която се срещате. Участниците имат определено виждане, което им харесва и те не крият това от на другите. Освен че поощрява емпатията между хората, този стимулатор може да бъде полезен за установяване на една неформална обстановка за занимания между екипа и участниците.



##### Необходими средства

- стая, позволяваща на участниците относителна свобода на движение;
- хартия размер А4 и химикалка или молив за всеки от участниците;
- скок (горе-долу по една ролка на шест човека);
- един фасилитатор/обучител.



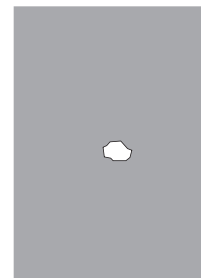
##### Големина на групата

Произволна.



##### Време

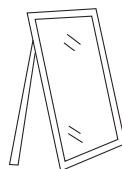
Минимум 15-20 минути.



##### Стъпка по стъпка

1. Всеки участник получава лист хартия А4 и химикалка/молив.
2. Фасилитаторът обяснява, че всеки от участниците трябва да напише името си, след което да направи дупка в листа; големината на дупката не е от значение, стига през нея да може да се вижда.
3. Сега всеки участник трябва да намери гледка или обект/предмет, върху който да постави/залепи продупчената хартия. Участниците са подканени да използват въображението си – няма нищо забранено.
4. След това всеки кани другите да погледнат през неговия лист и да опишат какво виждат.
5. Стимулаторът приключва когато фасилитаторът прецени, че участниците са погледнали през повечето листове.

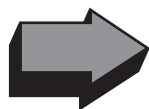
##### Осмисляне и оценка



Този стимулатор не се нуждае от допълнителни въпроси, но дискусиата може да е полезна. Възможни въпроси:

- как се почувствахте, когато трябваше да изберете нещо интересно, имайки пълна свобода?
- как помогнахте на другите да видят точно това, което виждате вие?
- какво ви изненада/учуди?
- как успяхте да видите през листове на другите, това което самите те през тях?

##### Методът в практиката



Не се учудвайте от разнообразните положения, които участниците заемат докато залепят листовите си. Някои хора са ги залепяли на лампи намиращи се на три метра височина, по радиатори и други. Този стимулатор може да е полезен за началото на дискусия върху емпатията или конструктивността.

Източник: Andi Krauss, Network Rope



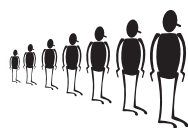
### 4.1.3. „Г-р-р – ф-у-т – б-у-м“

Напяването на нещо, което изглежда безсмислено може да бъде интересно предизвикателство. Също е интересно да погледнем какъв би могъл да бъде смисълът му...



#### Необходими средства

- хартия, дъска или някаква друга повърхност за писане;
- достатъчно пространство за свободно движение на участниците;
- един фасилитатор.



#### Големина на групата

Произволна.



#### Време

Около 5 минути.

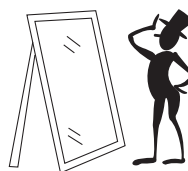
#### Стъпка по стъпка

1. Фасилитаторът написва следните „думи“, така че да са четими за участниците:



**АНА  
НА  
ГРРРР  
ПФУТ  
БУМ!**

2. Фасилитаторът бавно произнася думите, приканвайки участниците да се присъединят.
3. След това фасилитаторът прави процеса по-интензивен – увеличава и намалява силата и темпото на напяването (възможно е дори напяването да бъде съпроводено с малко танцуване).
4. Стимулаторът завършва с голямо „БУУУМ!“.



#### Осмисляне и оценка

Това, което всъщност се е случило е, че участниците са научили малко чужд език с различния му ритъм и интонация. И след като всички се съвземат, вече е възможно да се поговори за това как се образува езикът!



#### Методът в практиката

Внимавайте с интензивността на този стимулатор. Той може да е много силен и смешен. А за някои участници може да е смущаващ, особено ако не се познават едни други достатъчно добре.

*Източник: Mark Taylor (1998) „Simple ideas to overcome language barriers“ in Language and Intercultural Learning Training Course Report, European Youth Centre, Strasbourg*



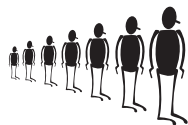
#### 4.1.4. „60 секунди = една минута, или...?“

Всички знаем, че времето е относително, но какво всъщност значи това? Всеки от участниците изживява по една своя минута и резултатите се сравняват.



##### Необходими средства

- фасилитаторът се нуждае от часовник;
- всеки участник се нуждае от стол;
- ако в стаята има часовник, закрийте го, а ако се чува, просто го махнете.



##### Големина на групата

Произволна



##### Време

До 2 минути и 30 секунди!



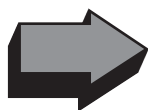
##### Стъпка по стъпка

1. Фасилитаторът помолва участниците да приберат часовниците си.
2. След това всеки трябва да остане тихо седнал за около минута и със затворени очи.
3. След това фасилитаторът помолва всички да станат и да затворят очи. След команда „ЗАПОЧНИ!“, всеки трябва да преброи 60 секунди и да седне, когато е готов. Важно е да се отбележи, че това упражнение работи само ако всички участници са тихи докато то трае. След като седнат, хората могат да отворят очи, но не и преди това.



##### Осмисляне и оценка

Този стимулатор очевидно работи с понятието за време и индивидуалното отношение на всеки към него. После може да поговорите дали има различни възприятия на времето, в зависимост от културното различие.



##### Методът в практиката

Дори с културно еднородни групи този стимулатор може да има забележителни ефекти. Внимавайте да не се смеете на последните, които седат. Те просто може да са имали много „бавен“ ден.

*Източник: Swatch, Timex etc.*





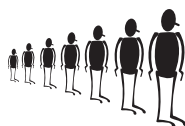
#### 4.1.5. „Лукът на многообразието“

Без значение каква е групата, ние имаме много общи неща и много различия, които се допълват. Това е малко и забавно упражнение, за да открием това!



##### Необходими средства

Голямо пространство в стая.



##### Големина на групата

От 10 до 40 участника.



##### Време

До 30 минути.



##### Стъпка по стъпка

1. Участниците са помолени да образуват вътрешен и външен кръг (наподобявайки сърцевината на лука), като хората са лице срещу лице по двойки.
2. Всяка двойка трябва много бързо да намери нещо (навик, потекло, отношение, нагласа...) общо за себе си и да намери един начин да го изрази (можете да оставите начина на изразяване да бъде свободен, или всеки път можете да посочвате различен: „Изпейте песен”, „направете мимика”, „съчинете стихотворение от два реда”, „изразете го шумово”, „изразете го със символ”...).
3. След като това е сторено, външния слой на лука се премества вдясно и всяка нова двойка трябва да намери нещо общо и да го изрази. Вие също можете да посочите някои общи неща (любима храна, какво не съм харесвал в училище, семейство, музика, навик, нагласа, политическа позиция...), всеки път влизайки малко „по-надълбоко” в лукчетата.
4. Двойките могат да се сменят няколко пъти, докато кръгът се завърти (в зависимост от големината на групата). По-труден вариант на упражнението е да се потърсят различията в двойката и да се изразят нещата, които ги допълват (или да се намери израз/ситуация, която да интегрира и двете).

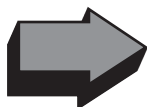


##### Осмисляне и оценка

Може да последва дискусия за това: Кои сходства/различия са ни изумили? Откъде произтичат те? До каква степен нашите различия могат да се допълват?

##### Методът в практиката

Може лесно да премахне дистанцията, а може да се използва и в края на едно занимание („лук за сбогом”), или при работа с елементи на идентичността... (всичко зависи от задачите, които сте си поставили!). Внимание: може да е шумно и хаотично!



Източник: Клаудия Шахингер



## 4.2. Индивидуални упражнения

### 4.2.1. Въведение

Както показва самото име, индивидуалните упражнения се практикуват самостоятелно (запазвайки групов дух). Може да попитате: „Межкултурното обучение не се ли занимава със срещането на другите?“ Да, така е, но ние няма да можем да научим всичко

от срещите си, ако не отделим малко време да погледнем какво се случва с нас във всички тези процеси. В този смисъл тези упражнения са включени, за да породят нагласа на самокритичност, питане и любопитство, един диалог между разума и сърцето.

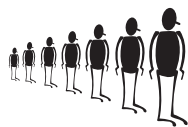
### 4.2.2. „Пътят ми към Другия“

*Пътят ни към Другия (основен за межкултурното обучение, нали?) търпи въздействие през целия ни живот, още от детството, чрез различни фактори, образование... Това „пътешествие“ преминава през различни физически, емоционални и умствени етапи и търпи влияния, които допринасят за конструктивен подход към другите или го възпират. Пътешествие в мен самия за възможности и препятствия, възприятия и стереотипи.*

#### Необходими средства



Сграда с поне пет стаи, разпределени като „отделения“; средства за адаптиране, подготовка на стаите (хартия и химикалки, ножици и лепило, играчки, музикални дискове, снимки, боя, меки дрехи, червена вълна, възглавници, кафе...) и за тяхното структуриране (столове, пердета, възгета...). На фасилитаторите им е необходимо време за подготовка на стаите, без участниците. За всеки участник – хартия и химикалка (или нещо като „дневник“). Бъдете сигурни, че другите хора в сградата знаят за упражнението, за да не се изненадат от „украсата“.



#### Големина на групата

От двама души до много, в зависимост от пространството (няколко души биха могли впоследствие да споделят това, което са преживели, но пък прекалено много могат да си пречат, ако няма достатъчно място в стаите).



#### Време

Ако е добре организирана, подготовката на стаите отнема 30 минути. Самото упражнение: от 45 до 90 минути самостоятелно пътешествие, 30 минути за споделяне на преживяното.

#### Стъпка по стъпка

1. Всяка стая е разпределена на различни малки „отделения“, ориентирани към определени страни на развитието ни (детство – семейство – училище – общество), отговарящи на различни „етапи“ в пътуването през живота. „Пътят към Другия“ може да се символизира от



червено въженце (или вълна), свързващо различни отделения. Във всяко отделение различните предмети и въпроси ще подканват участниците към задълбочено осмисляне и пробуждане на паметта.

2. Преди да направят индивидуалното упражнение, на участниците се обяснява какви са целите на занятието и им се дава „план“ за пътуването (къде се намират стаите, какви са темите им, какви етапи се следват, времетраене...); където е необходимо се дават допълнителни пояснения. Ударение се поставя върху доброволния характер на упражнението (участникът стига докъдето пожелае).

3. Участниците са поканени да минат през стаите една по една, без да си пречат, намирайки удобно място за сядане и мислене. По време на „пътешествието“ си, участниците трябва да си водят личен дневник или бележки, ако ситуацията (групата) позволява. Следващите описания на стаите могат да ви послужат като вдъхновение и могат да бъдат адаптирани както намерите за добре.

- *1-ва стая: детство* (моите корени, подслона, първи крачки в развитието...). Тази стая трябва да провокира „проблясъци“ в паметта, отнасящи се до детството ни, както и чувства, първите и най-дълбоки преживявания на „културата“.

- Отделение 1 и може би 2: въпроси за семейството.

Първи преживявания на срещи и близост, взаимоотношение, доверие... (подпомогнато от снимки в бебешка възраст, уютна атмосфера, приятна музика, миризми на домашна обстановка, може би рисуване, мирис, звук...).

- Отделение 3: Възприемане и различие, лично пространство и развитие... (наоколо трябва да има играчки и инструменти, неща които хората могат да почувстват, да играят с тях, да усетят с ръце – като цветя, земя, строителен материал, кукли, дрехи, кухненски прибори, ножица, хартия и химикалки, свирка, детски книги, телефон...).

- Отделение 4: Култура, ценности, нагласи и техния произход (картини и символи – книги, телевизия, игри... – за да помогнат в представата за различните ценности и техните „източници“, техния произход).

- *2-ра стая: първи стъпки...* (трудности и открития)

Тази стая трябва да изразява напреженията, изпитвани в различни области: между окуражаването и откриването на възможности от една страна, и трудностите, ограниченията и разочарованията от друга. Това може да се символизира чрез разделяне отделенията на две части с различни цветове; всяка част може да съдържа различни изречения или изказвания, които участникът е чул от различни „социални герои“ в тази ситуация. В центъра на отделението може да се постави ключов въпрос или изказване, което да бъде допълнено от участниците. Засегнатите теми могат да са оценки, конкуренция, нагласи, предаване на ценности, научаване на сътрудничество, предразсъдъци, религия, поощряване на таланти, досег с чужди култури...

- Отделение 1: училище.

- Отделение 2: семейство и обкръжаваща среда.

- Отделение 3: общество.

- *3-та стая: „острови“* (места за размисъл и отпускане)

Островите трябва да са „топли“ и удобни места, с дюшечи и възглавници, кафе и така нататък. Те показват местата за почивка и размисъл, където участниците са оставени на спокойствие да помислят за конкретни ситуации, дискусии, занимания, хора... които са помогнали при срещата с различието и положителното му приемане.

- Отделение 1: приятели.

- Отделение 2: моята организация.

- Отделение 3: други места за размисъл.



- 4-та стая: по пътя... (етапи на осъзнаване)

По пътя има символи, рисунки, въпроси... които напомнят на участниците за различни проблеми и аспекти, които могат да са важни за осъзнаване на различията и за начина, по който са били поддържани или възпрепятствани. Въпросите могат да поразжат любопитство и емпатия, отношение и поведение, конфронтация, пречки и бариери в пътя към другия, реалността и „погледа” ни, нужди, изпитване на промяна, нови открития...

- 5-та стая: перспективи (смелостта ми, целите ми...)

„Прозорци” трябва да показват перспективите, които имаме. Във всеки ъгъл има място за осмисляне на значими неща като „среща”, „ключови преживявания”, „положителни примери”, „поощряване”...

### Осмисляне и оценка

Много е важно на участниците да се даде достатъчно време и пространство да изразят различните си преживявания и открития и да се уважава това, което не искат (или не могат) да споделят. Трябва ясно да се покаже, че личното пространство вътре в нас се спазва. Фасилитаторите трябва да имат готовност да съпроводят участниците, които се нуждаят от това. Обстановката трябва да предразполага към споделяне. Ако е по-подходящо, тя може да бъде и символична. Събирането в голяма група не е подходящо след такова упражнение. Простичките въпроси (Какво открих?) са достатъчни, за да стимулират споделянето в малки групи (лично избрани от участника, в които той се чувства комфортно). В зависимост от групата, можете да поставите празни листове върху стената („стена на откритията”), или да използвате други методи за по-анонимно споделяне с групата.

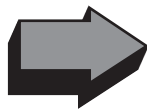
Би било интересно да се проследят неща като начин на научаване, възприемания и стереотипи... Важно е да се наблюдава винаги на конструктивната страна на преживяването, стойността на различните житейски истории, уважението към индивидуалния начин на възприемане, както и факта че ние не сме „роби” на това, което сме преживели, а че можем да се учим от него...



### Методът в практиката

Този метод е бил използван (с различни предмети за размисъл) първо в Младежкия център на Съвета на Европа в Будапеща с около 30 участника. Асансьорът е бил блокиран, персоналът е останал изумен. Сградата е била пълна с хора, застанали по различен начин, водещи си бележки. Хората се прибират с невероятни открития и дълбоки осмисляния. Следват страхотни споделяния.

Формулирането и съдържанието на въпросите в различните отделения трябва да бъде съобразено с работната група и протичането на процеса дотогава. Нужна е внимателна подготовка. Интегрирайте преживяванията на участниците, но внимавайте да не нараните или провокирате някого. Не всяка група (или човек) е готова да осмисля себе си в продължение на един час. Съобразявайте се с различната бързина. Не подценявайте ефекта от появилите се преживявания и „скритите” спомени на хората. Фасилитаторите трябва постоянно да са на разположение. Уважавайте свободата на всеки участник да навлезе колкото дълбоко пожелае.



(Източник: адаптирано  
от JECI-MIEC Study Session 1997,  
EYC Budapest)



### 4.2.3. „Огледало на самия себе си“

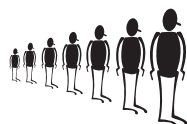
Упражнение за самонаблюдение и по-голяма самоосъзнатост; покана участниците да наблюдават себе си, поведението си и реакциите си спрямо определени неща. Ще бъдем удивени какво откриваме, ако погледнем на себе си с различни очи...



#### Необходими средства

Хора, които имат желание и готовност да участват. Преди това може да се направят някои упражнения за покачване на осъзнатостта (упражнения за езика на тялото, възприемането, стереотипите, теория на културата и межкултурното обучение).

Бележник за всеки участник.



#### Големина на групата

Произволна.



#### Време

Може да се направи по време на едно упражнение, занимание или дори за цял ден (седмица...).

#### Стъпка по стъпка

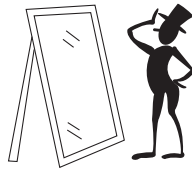
1. В началото на заниманието участниците се запознават с идеята за самонаблюдение. Те се приканват да „наблюдават себе си“ през деня с голямо внимание – поведението си, реакцията си към другите (какво чуваме, виждаме, помиристваме...).
2. Всеки си води таен „изследователски дневник“, в който се записват всички наблюдения, сметени за важни, както и обстоятелствата, ситуацията, хората, възможните причини...
3. Участниците получават набор от основни ориентиращи въпроси, в зависимост от фокуса на наблюдението. Например, наблюдението може да се използва за разговор върху стереотипите (Как възприемам другите и как реагирам на тях, на кои техни страни, по какъв начин...?) или елементи на културата (С какво ме привличат или притесняват другите? Кои реакции или поведения харесвам/не харесвам? Как реагирам на различните неща? Каква е дистанцията ми? По какъв начин това влияе на взаимодействието ми с хората?) Можете още да използвате теориите за времето и пространството на Хол и Хол (1990) като основа за въпроси.
4. Рамката на наблюдението (начало и край) трябва да е много ясна, с някои прости правила (взаимно уважение, поверителност на дневниците...) Важно е упражнението да продължава през цялото време, както и по време на почивките и свободното време... За начало участниците могат да бъдат поканени да „излязат от телата си“ и да се погледнат в огледало (кратко упражнение). След това „нормалната“ програма може да продължи. Упражнението може да бъде улеснено ако, след всяка точка от програмата, има кратка почивка, в която хората да запишат неща в дневниците си.
5. В края на занятието, участниците трябва да „излязат“ от упражнението и да се „върнат обратно в телата си“. След това за всеки се отделя време, през което той да прегледа дневника си и деня като цяло (това може да бъде под формата на интервю със самия себе си).





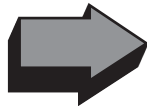
6. Последна стъпка може да е споделянето под формата на интервю между двама души или в много малки групи. Ако групата е много отворена и атмосферата е доверителна, на участниците може да се предложи да проведат неформални разговори с други участници, обсъждайки различните реакции и споделяйки начините си на възприемане, за да развият нови стратегии за справяне.
7. Последна стъпка: в присъствие на цялата група участниците може да споделят за това как са преминали през упражнението, какво е било интересно, трудно...

#### Осмисляне и оценка



- Персонално: Как се чувствах, наблюдавайки се? Какво ми беше трудно? Какво открих? Как го интерпретирах? Защо реагирах по този начин? Какво ми казва това за мен? Има ли сходства и модели в поведението ми? Откъде произтичат някои конкретни неща? Мога ли да свържа някои от заключенията си с някои от теориите за културата? Щях ли да реагирам по различен начин, ако правех упражнението по-съзнателно (или по-малко съзнателно)? Открих ли паралели с ежедневието си и срещите с други хора?
- Относно споделянето: Важно е да се отбележи, че хората казват един на друг само това, което искат и разглеждат упражненията като отправни точки за по-нататъшно осмисляне и питане на самите себе си.

#### Методът в практиката



Това винаги до голяма степен зависи от атмосферата в групата, от това дали сме готови да поставяме под въпрос поведението си, от това дали може да се създаде продуктивно напрежение... Упражнението може да помогне за по-добро осъзнаване на културната ни привързаност. Можем да станем по-внимателни в межкултурните си срещи и в механизмите, които развиваме, за да се справяме с тях.

Въпросите трябва специално да бъдат адаптирани към целта на упражнението (колкото по-точни са въпросите, толкова по-добре) и протеклия до този момент процес. Внимание: не винаги е лесно всеки да наблюдава себе си вместо другите – важно е да се подчертае, че тук питаме себе си, а не другите. Също така, в това упражнение е трудно да оставаме естествени.



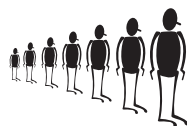
#### 4.2.4. „Среща с идентичността“

*Начинът, по който възприемаме себе си не съвпада задължително с начина, по който ни възприемат другите: упражнение за променящите се лица на нашата идентичност...*



##### Необходими средства

- участници с общи познания по въпросите на идентичността;
- голям лист хартия и химикалка за всеки от хората;
- химикалки или моливи с различен цвят.



##### Големина на групата

Различна.



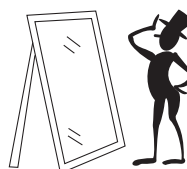
##### Време

Около 45 минути лично време и 45 минути за обмяна.



##### Стъпка по стъпка

1. Всеки участник получава химикалка и хартия, върху която рисува профил на лицето си (сам или с чужда помощ).
2. Всеки се замисля индивидуално върху различните страни на идентичността си (елементите се вписват вътре в нарисуваното лице) и начина, по който другите може да ги виждат (елементите се вписват вътре в нарисуваното лице). На участниците трябва да се даде достатъчно време за изпълнение на задачата, за да могат добре да помислят върху различните елементи, формиращи идентичността (семейство, националност, образование, полова принадлежност, групова принадлежност...). Участниците трябва да бъдат поощрени да се замислят над лични аспекти и над нагласи, които харесват или не харесват.
3. В следващата стъпка участниците се замислят над:
  - връзката между това което виждат те и другите, както и над връзката между различните аспекти (може да бъде представено нагледно чрез свързване на линии);
  - начина, по който са се развили различните нагласи през живота им и факторите отговорни за това (може да бъде представено нагледно с цветове, отговарящи на различни моменти от живота, или обозначения нарисувани на „времева“ скала на живота, нарисувана до лицето....).
4. Участниците са помолени да образуват малки групи (максимум пет) и да обменят размислите си лично, без да преминават границата, която не желаят: Как се възприемаме? Как ни възприемат другите? Какво ми влияе? Какви са критериите ми? Как се променят възприеманията и нагласите с времето и защо? Какви динамики наблюдавам във възприеманията и каква е връзката помежду им? Как подхождам към тези елементи в себе си, които не харесвам и откъде идват те? Каква връзка намирам между различните аспекти?



##### Осмисляне и оценка

Споделянето е може би по-добре да се осъществи в малки групи. Някои общи забележки/наблюдения, обаче, могат да бъдат изложени и пред цялата група, или участниците могат да нарисуват едно голямо лице (със символи и забележки по него), чрез което да дадат обратна връзка за това какво са научили от упражнението.



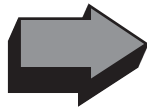


Следващи въпроси могат да бъдат: Как работим със собственото възприемане на себе си и с това на другите? Доколко идентичността е „динамично понятие” и кои са важните фактори, които пораждат промяна? Какво е въздействието на групата върху идентичността ми? Какви въздействия на обществото влияят върху идентичността ми? Как са свързани двете въздействия?

Неща, които могат да се проследят са „възприемане и стереотипи”, „идентичност и среща”, „задълбочаване на изследването на елементите на културата”.

#### **Методът в практиката**

„Идентичността” е централен елемент на межкултурното обучение, с който трудно се работи. Уважаването на личностните различия и граници е изключително важно, даването на обратна връзка трябва да е много внимателно. За препоръчване е участниците по възможност да споделят собствените си преживявания, вместо да интерпретират чуждите.



Отчитайки различното темпо на хората, на всеки трябва да бъде дадено достатъчно време за работа. Вниманието трябва да бъде насочено към създаване на атмосфера на отвореност.

Разкритите елементи трябва да бъдат дълбоко уважавани и никога да не се третира персонално. Така, те могат да послужат като важни индикатори за окуражаване на хората да продължат напред в разкритията си, или за посочване на по-нататъшни теми, които групата да изследва.

*Източник: адаптирано от  
„EYC Course on Intercultural Learning June 1998”*



## 4.3. Дискусия, спорове, конфронтация

### 4.3.1. „Каква е твоята позиция?“

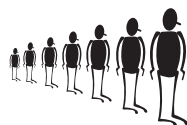
Упражнение с дискутиране, за да се замислим над различни неща.



#### Необходими средства

- достатъчно пространство, в което групата да се раздели на по-малки групи от по максимум 10 човека;
- флипчарт (или на черната дъска, или на големи листове хартия/кадастрон), върху който са написани различни изявления – по едно на страница;
- знаци „Да“ и „Не“, залепени на две от противоположните стени.

#### Големина на групата



Минимум 5 и максимум 10 участника, които да работят заедно. Възможно е да се работи с неограничен брой малки групи в такъв размер, без да е необходимо да се прави изложение на резултатите пред цялата група. Единствените ограничаващи фактори са броя на фасилитаторите и пространството за работа.



#### Време

Цялото време е между 30 и 60 минути, в зависимост от броя на обсъжданите изявления. Доколкото обикновено различните дискусии нямат край, времето за всяко изявление може да се ограничи до 5-10 минути, а обсъждането може да бъде прекъснато в зависимост от напредъка на времето.



#### Стъпка по стъпка

Пригответе определен брой изявления (около 5-10), които засягат различни страни на въпроса, по който бихте искали участниците да помислят. Доброто изявление:

- използва думи разбираеми за всички участници;
- е формулирано по такъв начин, че почти да няма обсъждане на смисъла му;
- е ясно изявление („Няма такова нещо като национална култура“ а не: „Може би има нещо като национална култура, но изглежда сякаш няма“);
- не е напълно очевидно за участниците („Земята има сферична форма“ не е добро изявление);
- подканя хората към съгласие/несъгласие, засягайки някой (а не три) от ключовите аспекти на въпроса, подлежащ на дискусия („Няма такова нещо като национална култура“, а не „Не съществува национална култура, всяко поколение има собствена култура“; последното изявление е по-добре да бъде разделено на две).

Добър подход при оформянето на изявленията е водещият екип да обмисли кои въпроси според него са важни, например културата. След като направите списък с проблемите, които считате подходящи за обсъждане, вижте двете крайни, противоположни гледни точки, които може да има върху въпроса/проблема. Накрая формулирайте по едно изявление за всеки проблем, изразяващо една крайна гледна точка с думи. Опитайте се да намерите добър баланс, така че изявлението да не е нито прекалено очевидно (и всички да са съгласни или несъгласни; затова трябва да не е прекалено крайно), нито прекалено относително





и всеки да се съгласи с него (затова избягвайте думи, които размиват смисъла като „по-скоро”, „може би” и т.н.).

Пригответе по няколко флипчарта с изявления за всяка малка група, по едно на лист, така че участниците да виждат само него.

Пригответе по една стая за всяка малка група, поставяйки в нея флипчарт и двата знака на стените. Помнете, всяка група трябва да бъде между 5 и 10 човека.

Запознайте участниците с упражнението. Покажете им едно изявление. Участниците са помолени да преценят дали са съгласни или не с него, отивайки в съответната страна на стаята (ако сте съгласни, отивате при стената със знак „Да”, ако не сте съгласни, отивате при стената със знак „Не”). Всеки трябва да заеме позиция, не може да останете по средата. Веднъж заели позиция, участниците са помолени да обяснят един на друг защо са съгласни/несъгласни. Всеки е свободен да смени страната по време на дискусиата, ако е бил убеден от чутите аргументи.

Посочете също така, че упражнението е инструмент, чрез който участниците да бъдат провокирани да мислят по въпроса, да чуят различни аргументи и да бъдат изправени пред различни мнения. Всеки би следвало да се опита да бъде убедителен, но няма нищо срамно ако бъдем убедени от чужди доводи, или променим позицията си няколко пъти по време на дискусия.

Започнете упражнението, показвайки първото изявление. Дайте време на хората, за да го прочетат и разберат. Често участниците задават доуточняващи въпроси. Ако те наистина засягат смисъла на изявлението, можете да отговорите – но избягвайте да отговорите по начин, който би могъл да бъде в полза на едната или другата позиция.

Помолете всеки да направи своя избор и, след като вече са готови, ги помолете да обяснят мотивите за избора си. Ако е необходимо, можете да мотивирате дискусията чрез директни въпроси относно това какво чувстват участниците; обикновено обаче, това подканяне не е необходимо. Като фасилитатор гледайте единствено да има достатъчно пространство за всички и да не допуснете дискусията да се води само от няколко души.

На този етап упражнението не цели достигането на консенсус. Сами преценете кога е подходящо обсъждането да приключи и да се премине към следващото изявление. Това може да стане и докато всички все още активно дискутират – играта сама по себе си може да е начало на по-дълбок процес на осмисляне.

По същия начин преминете през всичките изявления. След приключване, може да попитате участниците как са се почувствали и да дадете възможност за разрешаване на по-важните от възникналите въпроси. Ако някое изявление е толкова спорно, че хората не се примиряват с различното мнение, отбележете този въпрос и се опитайте да се върнете към него в останалата част от програмата. Или преминете към незадължителната втора стъпка:

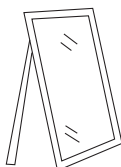
#### Втора стъпка (по избор)

След като обсъдите всички изявления, върнете се и ги минете още веднъж. Този път участниците са помолени да го преформулират по такъв начин, че всички да са съгласни с него, без да се променя проблема,



който изявлението адресира. Дайте достатъчно време на участниците за работа върху изложените изявления.

#### Осмисляне и оценка

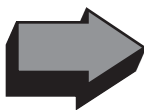


Често това упражнение не се нуждае от задълбочена преценка. Все пак има някои въпроси, за които може да се поговори с групата:

- Защо е било толкова трудно да се постигне съгласие относно някои изявления? Защо беше по-лесно с други?
- Участниците застъпват ли се за някои неща повече? Защо?
- Има ли някои теми, по които участниците биха искали да обменят повече виждания?

Ако работите с многоезична група, това упражнение може добре да стимулира дискусии за ролята и силата на езика и, по-точно, предизвикателствата касаещи постигането на истинско съгласие в такава група.

#### Методът в практиката



Методът е използван за множество теми, с различни резултати. Когато групата е била отдавна запозната с проблемите, упражнението става само начална точка за продължителен дебат по време на целия семинар. Това се е случило по време на семинар върху межкултурното обучение, с участници, които са се занимавали с този предмет доста време преди курса. В тази ситуация повечето от участниците са се застъпвали за различни страни и е било предизвикателство фасилитирането (подпомагането) на малките групи за достигане на съгласие и усъщняване в заеманата позиция.

В друг курс изявленията са засягали въпроси за ценностите в обучението. До този момент много от участниците не са били дискутирали тези неща задълбочено, така че упражнението ги е накарало да се замислят над тези идеи. Тук предизвикателството се е състояло много повече в това да се покаже практическият смисъл на изявленията, за да не останат просто една теоретическа постановка.



### 4.3.2. „Можете ли да обмените разбирания?“

Упражнение за обмен на и договаряне на разбирания/мнения.

#### Необходими средства



- достатъчно пространство за свободно движение на участниците;
- картонени картички за всяко разбиране/мнение (например, „На повечето хора не може да се има вяра“, „Хората трябва да живеят колкото се може по-природосъобразно“, и т.н.). Да има достатъчно картички, така че всеки участник да има по осем. Някои може да се повтарят, но трябва да има поне картички с 20 различни разбираня.



#### Големина на групата

Минимум 8, максимум 35 участника.



#### Време

Нужното време не е фиксирано, но е в рамките на 1 до 2 часа (около 10 минути за обясняване на упражнението, 20 минути обмен, от 20 до 60 минути съгласуване, и 30 минути за обсъждане). Има случаи или отклонение, при които времето се увеличава (например, ако се даде повече време за договаряне).

#### Стъпка по стъпка

Пригответе картичките. Направете така, че върху картичките да са изписани схващания с дълбоко вкоренени разбираня за добро и лошо. Опитайте се, също така, да подсиgurите подкрепата на поне един от участниците за всяко разбиране. След като обясните упражнението, раздайте картите без определен ред, така че всеки да получи по 8. Помолете участниците да обменят картички, получавайки такива с предпочитаните от тях разбираня. Не е задължително да се сменя една за една, единственото правило е никой участник да не завърши с по-малко от 2 картички.



След като обмена приключи, помолете участниците да се съберат в групи от хора, държащи картички със сходен смисъл. Те трябва да обсъдят какво е общото между тях. По желание, можете да ги помолите да помислят откъде произтичат тези разбираня и защо ги поддържат.

Тогава ги помолете да намерят човек, който е с различни разбираня. Ползвайки съдържанията на картите си, образуваните двойки трябва да се опитат да формулират разбираня, върху които и двете страни имат съгласие. Въпреки че участниците могат да се изкушат да формулират все по- и по-абстрактни и общи, почти безсмислени, изявления в името на компромиса, вие трябва да ги насърчите да бъдат колкото се може по-конкретни.

Завършете упражнението, когато прецените че повечето двойки са достигнали до две или три компромисни формулировки.

Направете оценка с цялата група.



### Осмисляне и оценка

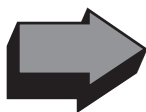
Ето някои от въпросите, които могат да бъдат интересни по време на оценката:



- Какво е било отношението на участниците към упражнението? Лесно ли е било да се обменят ценности? Какво е улеснило/затруднило процеса?
- Научили ли са нещо за собствените разбирания – и откъде произлизат те?
- Как са се чувствали, правейки компромис с разбиранията си? Какво е било особено трудно? Как може да се прави компромис с разбиранията?

Ако желаете, можете да разширите дискусията, включвайки въпроса за ролята на разбиранията в межкултурното обучение. Ценностите и схващанията често се приемат за основа на „културата“ и са така дълбоко вкоренени, че повечето хора не намират начин да преговарят по тях. Как тогава можем да живеем заедно межкултурно? Има ли общи ценности, с които всички са съгласни? Как може да се живее заедно, ако няма съгласие за ценностите? Какви „нагаждания“ можем да направим?

### Методът в практиката



Този метод се е използвал при различни групи. Той се е оказал особено успешен при групи, които дотогава не са се занимавали целенасочено с межкултурно обучение, помагайки им да започнат да осмислят разбиранията. Начин на формулиране на разбиранията е много важен – някои от тези, които използвахме бяха прекалено общи (всеки би могъл да се съгласи с тях), а някои прекалено конкретни. Най-добрият подход е да обсъдите разбиранията с групата, за да видите различните мнения.



### 4.3.3. „Абигейл“

Дискусия за една тъжна любовна история: кой е най-лош, кой е най-добър?

#### Необходими средства

- по едно копие от следната история, за всеки от участниците:

*Абигейл обича Том, който живее от другата страна на реката. Наводнение унищожава всички мостове по реката. Останала е само една лодка. Абигейл се обръща с молба към собственика на лодката, Синбад, да я преведе през реката. Синбад приема, но при условие че преди това Абигейл преспи с него.*



*Абигейл не знае какво да прави и отива да търси съвет от майка си. Майка ѝ казва, че това си е работа на Абигейл и тя не иска да ѝ се намесва.*

*Отчаяна, Абигейл преспива със Синбад, който след това я прекарва през реката. Щастлива, Абигейл тича към Том, за да го прегърне и да му разкаже за случилото се. Том безцеремонно я отблъсква и Абигейл избягва.*

*Недалеч от къщата на Том, Абигейл среща най-добрия приятел на Том, Джон. На него тя също разказва всичко, което ѝ се е случило. Джон удря Том, заради начина, по който е постъпил с Абигейл и си тръгва с нея.*

- достатъчно пространство за самостоятелна работа на групи от по 4-5 човека, както и на цялата група.



#### Големина на групата

Минимум 5 участника, максимум 30 (по-големите групи могат да бъдат разделени да направят оценката в края на заниманието, отделно от другите).

#### Време



За цялото занимание, между 1 час и 15 минути и 2 часа и 15 минути.

- 5 минути вводни думи;
- 10 индивидуално четене;
- 30-45 минути работа в малки групи;
- (по избор) 30 минути работа в по-голяма група;
- 30-45 минути оценка с цялата група.

#### Стъпка по стъпка



Запознайте участниците с упражнението, представяйки им го като упражнение за откриване на нови ценности. Помолете всеки да прочете историята за себе си и да класифицира героите (Абигейл, Том, Синбад, майката на Абигейл и Джон), в зависимост от поведението им: Кой се е държал най-зле? Кой малко по-зле? И така нататък. След като повечето хора са готови с подреждането, помолете ги да се съберат в малки групи (3 до 6), за да обсъдят вижданията си за поведението на героите. Задачата на малките групи е да достигнат до един общ списък на класифициране – списък, с който всички в групата са съгласни. Помолете ги да не използват математически методи за да направят списъка, а да се опитат да го съставят на база общо разбиране за добро и лошо.





След като малките групи са готови със списъците си, можете да повторите процеса, събирайки две малки групи в по-голяма (ако възнамерявате да правите това, не правете началните групи по-големи от 4 човека). След това разгледайте упражнението в цялата група, като първо свържете различните резултати и обсъдите сходствата и различията в тях. Бавно преминете към обсъждане на мотивите за класифицирането. Как хората са решавали кое поведение е било добро и кое лошо?

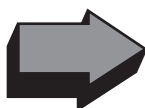
#### Осмисляне и оценка



Един от фокусите на оценката е значението, което ценностите имат в определянето ни за добро и лошо. Следващата стъпка е да се види степента на трудност при договаряне на ценностите, с оглед съставянето на общ списък. Можете да попитате хората как са успели да достигнат до един общ списък – кои аргументи са намерили за убедителни, защо и къде разбирането на чуждите аргументи е било затруднено.

Това може да бъде последвано от преглед на това къде и как сме се научили на това кое е добро и лошо – както и какво това ни казва за нещата които са общи и различни за нас.

#### Методът в практиката



Упражнението „Абигейл“ често се използва, за да подготви участниците за межкултурен обмен на преживяванията им. То е полезно за разбирането на иначе абстрактното понятие за ценност, доколкото упражнението поставя участниците в ситуация, където те трябва да прилагат разбирането си за ценност, за да направят класификацията. Вариант на упражнението е първо да се използва дадената тук история, а след това друга, в която всичките женски герои стават мъжки и обратното. Също ли е класифицирането? Какво променя нещата?

Други варианти могат да включват възрастта на героите, или това всички да са от един пол; етническо или национално минало и принадлежност. След това погледнете как промените в историята влияят върху класифицирането и защо това е така.

За най-добър ефект, от съществено значение е да има атмосфера на отвореност, където всяко класифициране се приема нормално и хората не биват „обвинявани“ за употребата на аргументи, които други могат да намерят за странни или лоши.



## 4.4. Симулационни игри

### 4.4.1 Някои практически съображения

#### За какво става дума?

Според Шубик (1975), симулационните игри са копия на реалността, в които участникът усвоява модели на поведение и влиза в определена роля (действителна или симулирана). Преживяването в симулационната игра е модел на реалността, който поставя пред участниците възможността да подложат на изпитание границите си и да открият неща в себе си, за които дотогава не са знаели. Колкото по-добре замислена и организирана е играта, толкова по-лесно ще е за участниците да свържат симулираните действия с ежедневието си, натрупвайки поведенчески опит. Симулационните игри, също така, дават възможност за упражняване и усвояване на нови поведения и отношения в една незаплашителна и неосъждаща атмосфера. Симулациите са много мощни средства за работа с младите хора, особено в межкултурна перспектива, където се срещат и адресират предразсъдъците и стереотипите на другите култури.

#### Защо използваме симулационни упражнения в межкултурното обучение?

Практическата цел на симулационните игри е да подпомогнат груповото развитие и разбирането на различията. От гледна точка на работата с младите, симулационните игри пораждат атмосфера на сътрудничество, в която младите хора могат спокойно да изследват потенциала и креативността си; не е задължително това да се прави в клас.

Ползите от употребата на симулационните игри в межкултурното обучение са няколко. Първо, играчите се научават

на критично осмисляне, което ги подготвя за по-добро планиране на бъдещи стратегии, както и за спонтанно вземане на решения. Второ, играчите се научават да прилагат теоретичните модели на симулираната ситуация в действителни ситуации. Процесът, също така, дава възможност на играчите да практикуват действителни поведения свързани с конкуренцията, емпатията, и общуването, в условията на симулирана реалност. Трето, може би една от най-ценните ползи за хората занимаващи се с межкултурно обучение, е че симулираната реалност представлява сигурна територия за среща с културните различия. Особено когато става дума за спорни културни въпроси, симулационните игри са едно безопасно място за изследване на деликатни проблеми като религиозни вярвания, полови роли и равенство между половете. Четвърто, това може да е алтернативен метод, особено в неформална среда, за предаване на познания на младите чрез обучение чрез опит. Пето, ако се използва конструктивно, това може да е ефективен начин за мотивиране на младите.

#### С какво да се съобразяваме, при употребата на симулационните игри като метод?

Като метод, симулацията може да има по-силно въздействие когато, (а) е съпроводена с максимална емоционална ангажираност, (б) се осъществява в спокойна среда, (в) има адекватно разполагане във времето и ясно обобщение, служещо като познавателна карта за разбиране на преживяното. С други думи, това обучение трябва да е интегрално, да е един холистичен процес на обучение, фокусиран върху различното съдържание, гледна точка и стил на обучение, в непринуден и отворен кли-



мат. За постигането на това, три неща са от особено значение:

- 1) Разпространяването на нови идеи, принципи или понятия (определяни като „съдържание“);
- 2) Възможност съдържанието да бъде прилагано в опитна среда (определяно като „преживяване“);
- 3) Обсъждане резултата от предприетите действия и изпълненията на ролите в различните фази на симулацията. Какво е било преживяването, какво е било научено, и какво може да се подобри с оглед на ежедневните реалности.

#### Структуриране на симулацията

Има много начин за структуриране на симулационната игра и различни резултати от провеждането ѝ. Следващите елементи са най-често срещаните и особено популярни в межкултурната работа с млади хора.

Обстановка: това включва физическата атмосфера, мотивацията на групата и колко добре участниците се познават помежду си. Би било добре да се отбележи, че избора на съдържанието определя и обстановката, в която играта ще се провежда.

Съдържание и цел: всяка игра има цел и съдържание. Фасилитаторът трябва ясно да покаже това на участниците. В

повечето случаи съдържанието и целта са отражение на някаква всекидневна реалност.

Правила: обикновено известни като основни правила, те са особено важни за насочване на комуникацията и определяне на ролите. Това служи като насока и за самия фасилитатор.

Времева рамка: успеха на симулационната игра се определя от времето между процесите на подготовка и обсъждане. Участниците трябва да имат достатъчно време, за да се ангажират с играта и да желаят да участват в нея. Някои симулационни игри траят дни, а други час или малко повече. Времевата рамка на играта се определя от съдържанието и целта. Трябва, също така, да се даде достатъчно време, за да могат участниците да излязат от ролите си, преди началото на обсъждането.

#### 4.4.2. „Граница 20“

„Граница 20“ е много мощна симулационна игра, която помага за изследване на дискриминацията. Тя се занимава с проблеми като неравенство, малцинства, отношения в мнозинствата, власт. По време на симулацията, участниците ще бъдат подложени на често срещани се в нашето общество несправедливи отношения; в края на заниманието това се осмисля и свързва с личния им опит.





#### 4.4.3. „Моите най-добри моменти с Другия“ – оценяващи запитвания

„Оценяващите запитвания“ са много ценен метод за приемане на различията и оценяване на ценностите на другите култури. „Оценяващи запитвания“ се използват за свързване на ценностите и обществото, особено в ситуация на недоверие между различните култури. Това не е симулационна игра в строгия смисъл на понятието, но упражнението е използвано от опитни фасилитатори като симулация, целяща да помогне на участниците да се отворят един към друг за диалог върху много дълбоки и деликатни теми на межкултурните отношения, като културните ценности. Методът може да бъде адаптиран в зависимост от целевата група, с която работите.



##### Необходими средства

Химикалки, маркери, флипчарт/черна дъска, лепенка/сkoch.



##### Големина на групата

Минимум 4 човека.



##### Време

1-2 часа. Зависи от големината на групата.

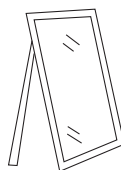


##### Стъпка по стъпка

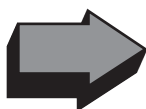
1. Разделете групата на двойки – един представител на малцинство и един на мнозинство.
2. Раздайте въпросниците и упътванията. Направете въведение, в което да обясните съдържанието и целта на упражнението. Дайте по 15 минути на всеки от двамата за въпроси (общо 30 минути).
3. Помолете интервюиращите всеки поотделно да обобщат ценностите, които е открил по време на интервюто, като на първо място се поставят най-често срещаните; това се записва на флипчарт (10 минути).
4. Поканете групата да направи общ списък на откритите ценности (сходни и различни); дайте достатъчно време на участниците да сторят това (15 минути).
5. Обсъждане (40 минути).

##### Осмисляне и оценка

##### Обсъждане



Попитайте участниците как са се чувствали в ролята си на интервюирани, а след това и на интервюиращи. Кога за последно са били оценени от страна на малцинство или мнозинство? Попитайте как се отнасят към отношенията между малцинството и мнозинството. Ценностите общи ли са? Има ли значителни разлики между ценностите на малцинството и мнозинството? Кои ценности обикновено се провъзгласяват, но не се следват?



### Методът в практиката

Този метод става все по-популярен сред европейските фасилитатори. Най-хубавото при него е голямото количество материал за осмисляне, който дава на участниците.

#### *Въпроси към мнозинството*

- а) Опишете най-положителното си преживяване с малцинство във вашата страна, когато сте се почувствали наистина жив, горд, креативен или полезен. Какви са били обстоятелствата? Как се почувствахте? Какво е било най-положителното нещо, което сте открили?
- б) Какво е необходимо, за да имате подобни преживявания и за в бъдеще?

#### *Въпроси към малцинството*

- а) Опишете най-положителното си преживяване в присъствието на мнозинство. Помислете за случай, когато сте се почувствали наистина жив, горд, креативен или полезен. Какви са били обстоятелствата? Как се почувствахте? Какво е било най-положителното нещо, което сте открили?
- б) Какво е необходимо на вас и други млади хора от малцинствата, за да имате подобни преживявания и за в бъдеще?

#### *Съвети за провеждане на интервюта*

Ползвайте въпросите като сценарий. Тоест, задавайте въпросите така както са написани и не се опитвайте да влияете върху отговорите. Оставете интервюираният да разкаже историята си. Не разказвайте вашата и не давайте мнение за тяхната.

### **Слушайте внимателно и се опитайте да откриете ценностите, които стоят в основаната на преживяването**

Използвайте следните въпроси за по-задълбочено изследване:

Разкажете ми повече? Защо се чувствате по този начин? Защо това е било важно за вас? Как ви е въздействало или засегнало? Това преживяване способно ли е да промени разбиранията ви за малцинството/мнозинството?

На някои хора им е нужно повече време за размисъл преди да отговорят. Старайте се да пазите тишина. Ако, обаче, това не се удава, или някой не може да отговори на въпросите, продължете нататък.

*Адаптирано от Brahma Kumaris,  
World Spiritual University, London, UK.*



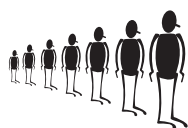
#### 4.4.4. „Дердианците“

Тази игра симулира срещата на две култури. Разберете начина на поведение на другата култура и анализирайте резултатите от срещата си с нея. Екип инженери отива в чужда страна, за да научи хората там как да построят мост.



##### Необходими средства

Картонена хартия, лепило, ножици, линейка, молив, описания на играта, съответно за Дердианците и инженерите. Две стаи.



##### Големина на групата

Минимум 12 души, разделени на две групи.



##### Време

Между 1 час и половина и 2, с обсъждането.



##### Стъпка по стъпка

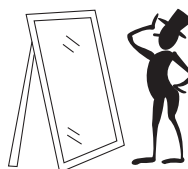
1. В зависимост от големината на групата, нека от 4 до 8 човека да бъдат инженерния екип, който да учи Дердианците как да построят мост. Те получават инструкциите за инженерите и са заведени в отделна стая.
2. Останала част от групата са Дердианците. Те получават инструкциите за Дердианците. Ако хората са твърде много, може да отделите една група от наблюдатели, които само ще гледат и ще си водят бележки. Тези наблюдатели не трябва да бъдат предварително представени на Дердианците, така че в началото ги дръжте при инженерите.

##### Осмисляне и оценка

##### Обсъждане

След края на играта, двете групи взимат по един лист от флипчарта и писмено коментират три неща, като описват:

- 1) фактите;
- 2) чувствата;
- 3) интерпретациите.



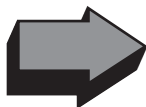
Следните неща трябва да се обсъдят с цялата група:

- имаме склонност да мислим, че другите мислят като нас;
- често интерпретираме нещата прибързано, без да вземаме предвид особеностите на културното поведение;
- как са били разпределени ролята/каква бе моята роля? как това разкрива идентичността ми? удобно ли ми беше в тази роля?
- имиджът ми по същия начин ли се възприема от другите?
- какво влияние върху изпълнението на ролята ми оказа културното ми потекло?



##### Карти

Вижте по-долу.



## ИНСТРУКЦИИ ЗА ДЕРДИАНЦИТЕ

### Ситуацията:

Живеете в страна на име Дердия. Голяма долина разделя вашето село от съседния град, където има пазар. За да стигнете до пазара са ви необходими два дена път пеша. Ако над долината имаше мост, пътят би бил 5 часа.

Правителството на Дердия се е споразумяло с чуждестранна фирма да дойде до селото ви и да ви научи как да си построите мост. Вашите хора ще станат първите инженери в Дердия. Веднъж построили първия мост с помощта на чуждестранните експерти, вече ще можете да строите мостове из цялата страна и да улеснявате живота на хората.

Мостът ще бъде построен от хартия, с помощта на моливи, линейки, ножици и лепило. Вие сте наясно с материалите и инструментите, но не и с техниката на строене.

### Социално поведение:

Дердианците са свикнали да се докосват. Общуването им не може без докосване. Липсата на допир по време на общуването се счита за много грубо. Контактът обаче, може да не е директен. Ако сте част от група и сте в контакт с един от членовете ѝ, вие автоматично можете да разговаряте и с другите ѝ членове.

Много е важно да се поздравявате при среща, без значение дали просто се подминавате.

### Поздрави:

Традиционният поздрав е целувка по рамото. Този, който поздравява пръв, целува другия по дясното рамо. Последният го целува по лявото. Всяка друга целувка е обидна! Ръкуването е една от най-големите обиди за дердианците. Ако някой дердианец не бъде поздравен или не бъде докоснат по време на разговор, той започва силно да вика.

### Да/Не:

Дердианците не използват думата „не“. Те винаги казват „да“, а когато имат предвид „не“, „да“-то е съпроводено с изразително кимване с глава (добре е и вие да тренирате това).

### Работно поведение:

Дердианците, също така, много се докосват по време на работа. Инструментите са полово разпределени: ножицата е мъжка, молива и линейката са женски. Мъжете никога не се докосват до молив или линейка, а жените – до ножица (мисля, че е свързано с традицията или религията).

### Чужденците:

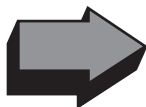
Дердианците обичат да са в компания. Затова обичат и чужденци. Ала те, също така, много се гордеят със себе си и с културата си. Те знаят, че сами никога няма да могат да построят моста. От друга страна, те не





---

намират образованието и културата на чужденците за превъзхождащи. Строенето на мостове е просто нещо, което не знаят. Те очакват от чужденците да се адаптират към културата им. И понеже за тях самите поведението им е напълно естествено, те не могат да го обяснят на специалистите (това е МНОГО важно). Един дердиански мъж никога няма да установи контакт с друг, без посредничеството на жена. Няма значение дали жените са дердианки или не.



## ИНСТРУКЦИИ ЗА ИНЖЕНЕРИТЕ

### Ситуацията

Вие сте група международни инженери, работещи за многонационална строителна компания. Компанията току що е подписала много важен договор с правителството на Дердия, с който се задължава да научи дердианците как се строят мостове. Договорът изрично подчертава, че вие поемате ангажимент да спазите срока за изпълнение, като в противен случай той се анулира и вие ще останете без работа.

Дердианското правителство е силно заинтересовано от този проект, който се субсидира от Европейския Съюз. Дердия е планинска страна, с изобилие от каньони и долини, но без мостове. Затова пътят от селата към пазара в главния град винаги отнема много дни. Преценките са, че при наличието на мост, пътуването ще отнема на дердианците само 5 часа.

Тъй като в Дердия има много каньони и реки, въпросът не е да построят един мост и да си тръгнете. Ще трябва да научите дердианците как сами да строят мостове.

### Изиграване на симулацията

Първо си дайте достатъчно време за внимателен прочит на тези инструкции, след което съвместно решете как ще постройте моста. След определено време, на двама члена от екипа ще бъде разрешено да установят 3 минутен контакт с дердианското село, в което ще бъде построен моста (ще проверите природните дадености, материалните условия, ще установите връзка с дердианците и т.н.). Ще имате 10 минути за анализ на наученото и за довършителни приготовления.

След това целият екип отива в Дердия, за да научи дердианците как да построят мост.

### Мостът

Мостът ще бъде направен от хартия. Той ще свързва два стола или две маси, отстоящи на около 80 сантиметра. Мостът трябва да е стабилен. В края на построяването, той ще трябва да може да понесе тежестта на ножицата и лепилото, използвани за построяването му.

Не може парчетата да се нарежат предварително и просто да се сглобят в Дердия, защото тогава дердианците няма да знаят как се строи мост. Те трябва да видят всички етапи.

Всяко парче трябва да се очертае с молив и линейка, след което да се отреже с ножица.

### Материали

Мостът ще бъде направен от хартия/картон.  
За планирането и построяването можете да използвате: хартия, лепило, ножица, линейка, моливи.

### Време

За планиране и подготовка, преди отиването в Дердия: 40 минути  
За научаване на дердианците как да строят: 25 минути



## 4.5. Ролеви игри

### 4.5.1. Ролевата игра като метод

Ролевата игра е активен метод на обучение, базиращ се на изследване на преживяванията на участниците, всеки от които получава сценарий за определена роля. Главната цел е да се обсъди и да се научи повече от нашия опит и от този на другите.

#### Някои съображения от общ характер

Ролевата игра е много **мощен инструмент** за изваждане на преживяването от участниците на повърхността, особено по време на межкултурни занимания. Поради това, необходимите предусловия са от ключово значение с оглед постигане целите на заниманието. Те са:

- Поставяне на **ясни цели и задачи** в заниманието.
- **Нуждите и специфичния характер на самата група.** Сценарият може да бъде адаптиран в зависимост от това. Никой не трябва да се засяга лично от сценария или играта на някой друг. Можете да се възползвате от възможността и да дадете на някои участници роли, които те никога не биха изпълнявали в реалния си живот.
- Би било полезно да се положат усилия за подредба и подготовка на **обстановката**. Направете така, че да няма смущения по време на играта.

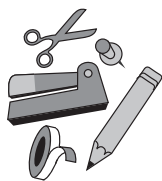
- Трябва да има достатъчно **време** за навлизане в ролята, за да може след това да има достатъчно неща за обсъждане. Необходимо е да се отпусне достатъчно време за разбиране и навлизане в ролята. След изиграването на сценария е важно да се планира почивка – това ще позволи на участниците да излязат от ролята, преди началото на дискусията.
- **От наблюдателите** (тези участници, които не са в играта) се очаква да допринесат за дискусията, защото те често дават важна допълнителна информация.
- **Опитът на обучаващите/учителите** по отношение поставяне на задачите, задвижване на ролевата игра и особено обсъждането и дискусията след играта, са от ключово значение за постигане на резултати. Някои от участниците може да се чувстват неудобно да играят. За това е по-добре ролите да се играят от доброволци, въпреки че може да е полезно да се има предвид възможността за разпределяне на отделните роли сред определени участници.

Играенето на роли е много добър метод за преглед на преживяното, а когато се използва в межкултурното обучение, целите трябва да бъдат: анализ на предразсъдъците, насърчаване на търпимост вътре в групата и към различните култури изобщо, анализ на отношенията в малцинствата/мнозинствата, граници на търпимостта и т.н.



#### 4.5.2. „Взаимоотношения в малцинствени организации“

Днес ние много често искаме от хората да проявяват търпимост към нас. Запитваме ли се доколко проявяваме търпимост, къде свършват границите на търпимостта ни и защо? Какви са корените на поведението ни спрямо другите? Този метод се занимава с проучване на досегашния опит, обсъждане границите на търпимост, отношенията между различните малцинства, дискриминацията, поощряването на солидарността.



##### Необходими средства

Копия на ситуацията и ролите на актьорите, които да се раздадат на участниците.



##### Големина на групата

10-15 човека.

Може да се направи и с цялата група, но това ще намали броя на участниците, които да се поставят на мястото на някой друг. Минималният брой е 5 човека. В този случай може да заснемете упражнението и да го пуснете на участниците преди началото на дискусиата.



##### Време

45-50 минути за упражнението. Нека се планира и малко време за почивка, която се дава обикновено след разработването на сценария, давайки възможност на участниците да излязат от ролята, преди началото на дискусиата.



##### Стъпка по стъпка

###### Ситуацията:

Излизайки от гей-клуб след полунощ, млад хомосексуалист от вашия град е нападен на улицата от група младежи. Наранен е сериозно и в момента се намира в болница. След инцидента, асоциацията на хомосексуалистите в града изпраща писмо до различните малцинствени организации, за да свика събрание, на което да се определи общата позиция за предотвратяване на подобни прояви за в бъдеще. Полицията не полага усилия да открие извършителите.

##### Роли

- 2 представители на хомосексуална организация.
- 1 представител на местната ромска организация.
- 1 представител от асоциация на (африканските) имигранти.
- 1 представител на местната (католическа) църква.

Ролите могат да се променят в зависимост от задачата на заниманието. Не е лоша идея предварително да подготвите упътвания за това как да се играят ролите.



##### Осмисляне и оценка

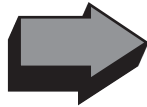
- упражнението трудно ли беше?
- как се почувстваха актьорите?
- какви бяха наблюденията на останалите?
- до каква степен играта отразяваше реалния живот?
- какви конкретни проблеми се появяват при това упражнение?



- как можем ние, или организациите които представяме, да допринесем за разрешаването на подобни проблеми?

#### **Методът в практиката**

Тази ролева игра е разработена през 1998 г. от Александра Райкова и Аните Ротмунд за сесия по межкултурно обучение в обучителен семинар по „Участие и гражданство“. Оттогава е използвана в семинарно занимание по въпросите за отношенията между малцинствата/мнозинствата, в група от 5 човека, без наблюдатели. Това довежда до идеята да се използва видеокамера, с което обаче времето на заниманието се увеличава, защото участниците гледат филма преди началото на дискусията. Участниците в групата са били: африкански имигрант, кюрд от Дания, ром от Швеция, турчин от Белгия и млада жена от Финландия.



#### **Ролите са се играли както следва:**

Кюрдът и ромът – представители на хомосексуална организация.  
Африканският имигрант – представител на ромска организация.  
Финландката – африканският имигрант.  
Турският гей – представител на католическата църква.

Обсъжданите проблеми са били: хомофобията (омраза към хомосексуалистите), дискриминацията, расизма, границите на търпимост, отношенията между малцинства и мнозинства, както и между отделни малцинствени групи.

Нека това упражнение ви направи творчески настроени, за да ви дойдат нови идеи и да измислите друг сценарий.



## 4.6. Решаване на задачи

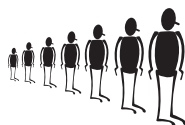
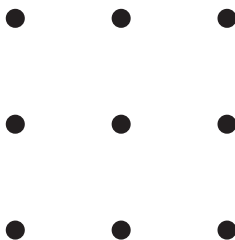
### 4.6.1. Задача „Деветте точки“

Просто и бързо упражнение, разкриващо ограниченията в мисленето ни.



#### Необходими средства

За всеки участник по един лист хартия, със следната рисунка:



#### Големина на групата

Без значение.



#### Време

Около 15 минути.



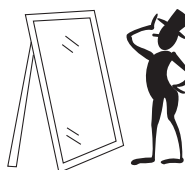
#### Стъпка по стъпка

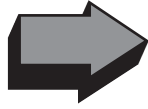
Раздайте по една рисунка на всеки от участниците. Помолете всеки поотделно да се опита да свърже деветте точки с четири прави линии, без да вдига молива. (Моливът може да се вдигне едва след като са начертани четирите прави линии.) Изчакайте малко и попитайте дали някой се е справил със задачата и вижте как го е постигнал. Единственият начин да се свържат точките е ако две от линиите излязат извън въображаемия квадрат, който точките образуват.

Линията започва, например, в горният ляв ъгъл и слиза диагонално надясно. В точката на долния десен ъгъл започнете втората линия хоризонтално наляво, излизайки извън точката в долния ляв ъгъл. Започнете третата линия извън квадрата, свързвайки втората точка от първата колона и втората точка от първия ред, и отново излезте извън квадрата. Четвъртата линия започва извън квадрата, точно над точката в горния десен ъгъл, слизайки право надолу.

#### Осмисляне и оценка

Помислете заедно с участниците защо задачата им е била трудна. Обърнете внимание на това, че хората имат склонност да гледат на нещата по ограничен начин и че често ни се налага да излезем извън границите си, особено когато се обучаваме межкултурно. Нашите културно повлияни стандарти на разбиране могат да бъдат сериозна пречка за намирането на решения в една межкултурна ситуация; трябва да можем да виждаме цялата картина.





---

#### **Методът в практиката**

Упражнението е много полезно като част от други малки задачи, дадени в подкрепа на теоретичната част на упражнението. На някои упражнения може да се стори твърде просто – каквото то и е – затова не му придавайте прекалено голямо значение.





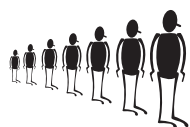
## 4.6.2. Упражнение „Яйце“

Как хващането на яйце може да послужи в межкултурния опит.



### Необходими средства

По едно сурово яйце на всеки 4-5 участника. Връв, на която яйцата да бъдат окачени за тавана, много хартия, ножици, стари списания, картон, лепило.



### Големина на групата

Поне 5 човека и максимум 35. Ако имате повече участници, можете да разделите групата на няколко големи групи, които да изпълнят упражнението (заедно с обсъждането и оценката) поотделно.



### Време

Около 1 час и 15 минути.  
10 минути въстъпителни думи.  
30 минути за решаване на задачата.  
30 минути за оценка.



### Стъпка по стъпка

1. Подгответе стаи за работа на малки групи от по 4-5 човека. За всяка група, завържете по едно яйце на връв за тавана, така че да е на височина между 1,75 и 2 метра от земята. Не омотавайте прекалено яйцето, за да може да се счупи, когато падне. Пригответе за всяка от малките групи голямо количество стара хартия, ножица и лепило.
2. Разделете голямата група на малки групи от по 4-5 участника. Запознайте групите с упражнението: точно 30 минути след началото на упражнението, фасилитаторът ще мине през стаята и ще отреже връвта, държаща яйцето. Работейки в екип, всяка група има задачата да построи такава конструкция, която ще предотврати счупването на яйцето, когато то падне. Има някои общи правила:
  - нито яйцето, нито връвта, за която е завързано могат да се докосват от участниците или от материалите, които ползват;
  - участниците могат да използват единствено материалите, които са получили от вас (околните маси и столове не могат да се ползват!).
3. Наблюдавайте групите (възможно е да ви трябва по един фасилитатор на всеки две групи) и внимавайте да спазват правилата.
4. След точно 30 минути, прекъснете работата на групите. Сега яйцата трябва да бъдат отрязани и да се види коя група е успяла да предотврати счупване на яйцето си.
5. Обсъждането може да се проведе на две нива: първо с малките групи (по желание), а след това с цялата група.

### Някои допълнителни варианти:

Както бе споменато, това упражнение цели сработването на участниците в екип. Има няколко начина, за да се пригоди упражнението към вашите специфични изисквания. Ако искате да засилите межкултурния елемент, можете да интегрирате упражнението в симулация, в която членовете на един екип играят различни „културни“ роли. При обсъждането можете да обърнете внимание на възможностите и



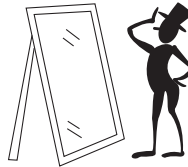
ограниченията на межкултурното сътрудничество. Кое е било най-трудно при съвместната работа? Как са намерили компромиси?

Един прост начин за подсилване на межкултурния аспект на упражнението е да наложите някои ограничения на всяка от малките групи (или на някои от членовете ѝ):

- забрана за говорене;
- натоварване с лидерство или отказ от такова;
- да се следи времето или да не се обръща внимание на протичането му;
- ...

### Осмисляне и оценка

Обсъждането може да се занимае с това каква е била съвместната работа на екипа за изработване на конструкцията. На какво са обърнали внимание хората? Имало ли е трудности в общуването помежду им? Как различните начини на решаване на задачата се отразяват на екипната работа като цяло?

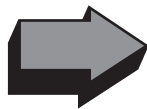


Ако сте добавили межкултурен елемент, трябва да попитате: Как съответното „правило“ или „ограничение“ се е отразило на екипната работа? Как са били преодолените затруднения?

Важно е да се внимава упражнението да не се превърне в такова по „обвиняване“ на отделните членове на групата за определен тип поведение. По-скоро се опитайте да свържете ситуацията – различните стилове на работа, поведение, предпочитания и други – с реалния живот, особено в межкултурните екипи. В повечето случаи няма да има съгласие в съвместната работа. Как можем да бъдем конструктивни? Къде можем да направим компромиси?

### Методът в практиката

Хубавото при упражнението „Яйце“ е неговата гъвкавост – лесно за организиране и много различни неща, които то може да засегне: изграждане на екип, решаване на проблеми, работа в межкултурна атмосфера. Ала това предимство може да е и недостатък: поради гъвкавостта си има опасност упражнението да се окаже напълно безсмислено, ако не се използва по правилния начин. През 1999 година, в курса по обучение на Европейския младежки център по „Въведение в организирането на международни младежки дейности“, упражнението е включено в програмата на случаен принцип с цел да посочи именно опасността от това как един метод, който не е съобразен с контекста на цялото обучение, може да бъде приятен и забавен, ала напълно безполезен за обучението.





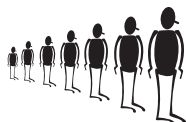
### 4.6.3. „У кого са батериите?“

Упражнение за преговаряне и зависимостта ни един от друг.



#### Необходими средства

- по едно електрическо фенерче за всяка малка група (4-5 члена), което може да се разглобява на поне пет части и което ползва две батерии, а не една;
- кутия за всяка от частите;
- достатъчно голяма стая, за да може всяка малка група да бъде неопределено докато обсъжда.



#### Големина на групата

Поне 12 човека, максимум 30 (ако фенерчето има шест части).



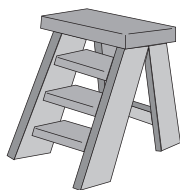
#### Време

Около 90 минути:  
10 минути въстъпителни думи;  
40 минути за решаване на задачата;  
40 минути обсъждане.

#### Стъпка по стъпка

Разглобете електрическите фенерчета и поставете еднаквите части в кутия (всички крушки в една кутия, всички батерии в друга и така нататък).

Разделете групата на по-малки групи и дайте по една кутия на всяка от тях. Обяснете упражнението: задачата е да направят една „цяла и работеща система“. Групите трябва да работят заедно като екип, вземайки групови решения относно стратегиите и тактиките, преди да предприемат нещо.



След време някои хора ще видят, че трябва да разменят и да преговарят за части с други групи, ако искат да изпълнят задачата успешно. Някои може би ще се опитат и да откраднат нещо. Това, което няма да се осъзнае веднага е, че за да заработи „цялата система“, батериите трябва да се разменят по двойки за други отделни части. Понякога групата с батериите може нарочно да иска да размени само една батерия. Занятието завършва когато всяка група има работещо фенерче, или когато е ясно че се е стигнало до задънена улица.

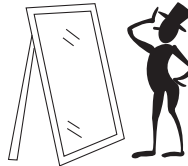
Направете оценка на упражнението с цялата група.

#### Осмиляне и оценка

Има няколко неща, върху които да се помисли. Добро начало е да се види какви са били различните процеси – както по отношение на екипната работа вътре в малките групи, така и по отношение на преговорите между различните групи. Как сте работили заедно? Какво е сработило в екипната работа и какво не? Като група, какво е било вашето явно или скрито решение относно това какво искате да постиг-



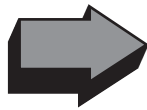
нете с упражнението? Стратегиите ви отговаряли ли са на това и дали са били полезни на практика?



Основният въпрос за межкултурния аспект на упражнението определено е този за сътрудничеството и зависимостта един от друг. За да постигнат максимален брой работещи системи, групите трябва да работят заедно, а не една срещу друга. Но тъй като групата с батериите може да си мисли (или другите да я мислят) като разполагаща с повече ресурси, това може да се възприеме като дисбаланс във властта. Как се справяте с това? В каква степен това може да се отнесе към разликата между по-богатите и по-бедните групи или страни? Какво е чувството да си поставен на страната с повече или по-малко власт? Тази разлика във властта въображаема ли е или е реална? Какво трябва да се направи, за да започне преодоляване на бариерите и съвместна работа, така че резултатът да е възможно най-добър за всички?

#### Методът в практиката

На пръв поглед може и да не е очевидно, но този метод често е служел като отлично начало за обсъждане на отношенията между малцинствата и мнозинствата. За да живеем заедно в общество и да направим максимума за всеки в него, мнозинствата и малцинствата трябва да си сътрудничат. Но, освен други фактори, понеже тези групи възприемат себе си като имащи повече или по-малко власт и ресурси, преговорите се оказват трудни, появяват се стереотипи и предразсъдъци влияят на поведението.



По време на обсъждането, участниците често бързо искат да говорят за този аспект от упражнението. Процесът на оценяване работи най-добре при една спокойна атмосфера, когато фасилитаторът успява да избегне ценностни съждения за това, което хората са направили.

За някои връзката между това упражнение и межкултурното обучение може да не е явна. Много често се е налагало голяма част от обсъждането да се посвети на тази връзка и да се проучи как межкултурното обучение може да спомогне за преодоляването на бариерите между групите. Ако желаете да засилите ударението върху межкултурното обучение, отново можете да използвате упражнението в симулация (както с упражнението „Яйце“). Все пак имайте предвид дали по-голямата сложност на новия вариант на упражнението все още би позволила да следват основните се цели, които сте си поставили с него.



## 4.7. Изследване и презентации

Тази част се занимава с това да използваме опитът на хората, наблюденията, чувствата, предметите, медиите – как всички тези неща, поставени в културен контекст, влияят на живота ни.

### 4.7.1. „Културната лаборатория“

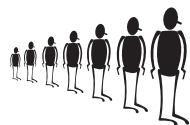
*В един тренировъчен курс, или работен лагер, или семинар, „межкултурното обучение“ може да е предмет на дискусия и размисъл. Ала какво би било да направим самите участници и взаимодействията им предмет на обучение?*



#### Необходими средства

- хартия, химикалки, флипчарт/черна дъска;
- часовници;
- каквото още намерите за добре;
- поне един фасилитатор.

За максимален резултат, методът трябва да се използва едва след като участниците са били заедно няколко дена и са имали възможност да опознаят някои от схващанията си за „култура“.



#### Големина на групата

Препоръчителният минимум е 6 души; по-големият брой ще позволи покриването на повече теми.



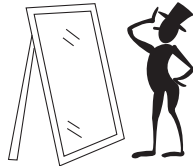
#### Време

Препоръчителният минимум е 2 часа, но може да продължи и цял ден.

#### Стъпка по стъпка

1. Уводни думи, в които фасилитаторът обяснява, че всеки в стаята е културолог или културен антрополог, със задача да проучи културното поведение на всички останали.
2. Обсъдете кои са елементите, върху които участниците ще се спрат. Ето списък с примерни теми:
  - пространство – как сме се научили да живеем заедно в тази сграда/и по време на този семинар, имаме ли лично пространство?
  - време – как поделяме времето си между работата и свободното време? (почивката за кафе наистина ли е за кафе или за работа?) какво значи за всеки точността?
  - взаимоотношение – как подхождаме един към друг? какви приятелства са се оформили и защо? (интересува ли ни темата за сексуалните взаимоотношения?)
  - [може да се ползва към предишното предложение] субкултури – какви подгрупи са се образували вътре в голямата група? има ли малцинства, които са изключение?
  - споделени разбирания и нагласи – какво всички намираме за смешно? какво ни е събрало тук заедно?
  - подходи към решаването на проблеми – как намираме решения на проблемите, които срещаме в съвместния си живот?



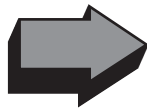


- общност и индивидуализъм – „един за всички, всички за един”, или „аз, аз, аз”?
  - комуникация и информация – какви са различните начини, по които общуваме помежду си? как се предава информацията? кой я търси? кой чака тя да му се поднесе?
  - мъже и жени – по какво си приличаме и по какво се различаваме? какво е позволено на жените и какво – на мъжете?
3. Разделете участниците на групи от по 4-6 човека, като всяка група има различен предмет на изследване.
  4. Групите сами решават как да работят – дали, например, искат да наблюдават или да ползват въпросници – и как да представят резултатите от работата си. Презентацията трябва да е с фиксирано време.
  5. В зависимост от времето, с което разполагате, отделете 50% от него за проучване, 25% за презентация и 25% за оценка.

#### Осмисляне и оценка

Ето някои от въпросите, които да се обсъдят по време на дискусиата:

- какво е да си „културолог”?
- какви предизвикателства имаше пред групата ви?
- какво научихме?
- как разделяме личността и културата?
- в какъв смисъл изобщо може да се говори за култура, след като се познаваме само от няколко дена? [естествено, ако работите с група, която се среща от много време, значението на този въпрос ще е по-малко]
- на какво още бихме обърнали внимание, ако имяхме повече време за проучване?



#### Методът в практиката

Когато Клаудия Шахингер и Лусия Поповска представят метода за първи път, подхода им е бил много театрален: били са облечени в бели палта, обръщали са се една към друга с „Д-р Д-р” или „Професор Д-р”, и са посрещали всички участници като „известни учени” от различни университети. Гаван Титли го използва за основа на семинар. Всичко това показва многостранността на метода. Обратната връзка за това как сте го използвали е добре дошла.

*Източник: Claudia Schachinger and Lucija Popovska, Intercultural Learning and Conflict Management Training Course, European Youth Centre, May 1999; and*



## 4.8. Оценяване

### 4.8.1. Съображения от общ характер

Една проста дума: „Оценяване”...

... Какво значи?

... За какво служи?

... Кога? При какви обстоятелства?

... С кого?

... Как се прави?

Оценката предполага събирането на информация за резултатите от едно действие и сравняването ѝ с установени критерии. Оценката ви позволява да спазите, да промените или да преустановите изпълнението на определен план. Това позволява да има качествен контрол и да се решава какво може да бъде запазено и какво – пренебрегнато.

В нашия случай отговорността за оценяването се носи от ръководителя на екипа, но в оценката трябва да участват както той, така и участниците в упражненията. За взимане на решения в настоящето и занапред, както за ръководителя на екип така и за участниците, е важно всеки да допринесе с нещо.

За оценка се използват няколко метода и техники, в зависимост от ситуацията. Важно е адаптирането на метода да се съгласува с обстоятелствата. Важно е също фасилитаторите/учителите лично да участват в осмислянето и оценката, за да подпомогнат и подобрят процеса. Ето някои ключови въпроси, които могат да бъдат полезни за личното осмисляне и оценка (адаптирано от Kugiasou, 1995):

- Редовно ли анализирам настоящата си практика, за да идентифицирам тези страни, които мога да развия и да ми бъдат полезни?
- Адекватно ли съобразявам оценката на работата си с решенията, които взимам за планиране на предстоящата практика?
- Използвам ли систематични методи за събиране на данни за настоящата си практика?
- Гледам ли да съм добре информиран за тези тенденции в межкултурното обучение/образование, които могат да повлияят на работата ми?
- Разнообразни ли са начините, които използвам за развиването на дадено работно умение (например, посещаване на семинари, употреба на наръчници за обучение, сътрудничество с колеги)?
- По най-добрия възможен начин ли се възползвам от участието си в работата по оценяване на младите?
- Доколко добре помагам на колегите си да оценят и развият собствената си практика?
- Редовно ли преглеждам организацията на времето си за постигане на по-добър резултат?
- Широк набор от стратегии и техники ли използвам, за да се справям ефективно с източниците на стрес?
- Допринасям ли за създаването на атмосфера на подкрепа в работата си, за да помогна на колегите си да обсъждат и преодоляват проблемите?



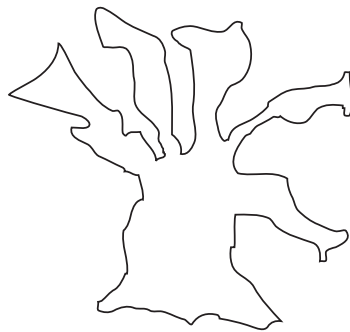




#### 4.8.2. „Дървото на комуникацията“

Метод за оценяване на дейностите на края на семинара (обучителната сесия или курс). Може да се използва и за дългосрочно оценяване.

„Дърво на комуникацията“



Скала на листата:

1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 5  
(минимум) (максимум)

- 1 – жълто
- 2 – зелено
- 3 – синьо
- 4 – червено
- 5 – кафяво

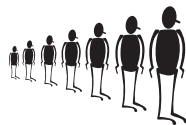
##### Цел на занятието

Бързо и ясно да се посочи къде в групата има консенсус и къде мненията се разминават. Да се даде възможност за обсъждане на сходствата и различията между хората. Да се помогне за преодоляване на езиковите бариери между участниците.

##### Необходими средства



- Голям лист хартия. Нарисувайте дърво с клонове без листа. Клоните трябва да отговарят на броя на елементите (занятията), които ще се оценяват; напишете елементите в клоните.
- Минимум 5 химикалки (зависи от големината на групата, но нека да има по равен брой от всеки цвят): 1 жълт, 1 зелен, 1 син, 1 червен, 1 кафяв.
- Лист хартия със „Скала на листата“ между 1 (минимум) и 5 (максимум), с различни цветове: 1 – жълто, 2 – зелено, 3 – синьо, 4 – червено, 5 – кафяво.
- Двама фасилитатора – по един за всяка стая.
- Карфици/Кабърчета или скоч.



##### Големина на групата

Минимум 4, максимум 20 човека.

##### Време



Зависи от големината на групата.  
Примерно разпределение за група от 20 участника – около 60/70 минути:  
Първоначално обяснение: 5 минути;  
За запълване на „Дървото на комуникацията“ – 30 минути;  
Наблюдение и анализиране на резултата от страна на участниците – 10 минути;  
За обсъждане на резултата – 15/25 минути.



### Стъпка по стъпка

Първият фасилитатор поставя двата големи листа (единия с рисунката и другия със скалата) и химикалките в една от стаите (стая номер 2), или на място, което позволява на участниците да попълнят дървото в относителна анонимност. Фасилитаторът в другата стая (стая номер 1) обяснява на участниците целта на играта.



Вторият фасилитатор обяснява правилата на играта: всеки участник самостоятелно отива в стая номер 2 и рисува по едно листо във всеки клон, съобразявайки се със скалата, за да покаже степента на удовлетвореност или неудовлетвореност от всяко от заниманията. След това всеки се връща в стая 1, където да изчака края на упражнението.

Бъдете сигурни, че всички са наясно какво се изисква от тях. Проверете дали всеки участник е изпълнил задачата.

### Осмисляне и оценка

Съберете двата листа хартия и ги поставете на видно място в стая номер 1. Дървото е вече запълнено и сега всички участници лесно могат да видят по какво имат съгласие и по какво не.

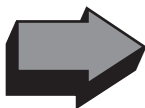


Подканете участниците да огледат и анализират „Дървото на комуникацията“ в тишина. Дайте им няколко минути, за да го сторят. Това да бъде последвано от дискусия върху оценката им.

### Методът в практиката

#### Предложения

Ако групата е по-голяма от 20 души, можете да разделите участниците на две или повече групи. Цялото упражнение може да бъде повторено в отделните подгрупи, но при едно условие: всеки попълнен лист трябва да бъде показан накрая пред цялата група. Тогава вече можете да анализирате резултатите от заниманието с всички участници. Не забравяйте да адаптирате материалите, броя на фасилитаторите, стаите и необходимото време, в зависимост от броя на подгрупите.



Този метод може да се комбинира с други по време на завършителна оценка, която е за предпочитане да бъде писмена (като попълване на въпросник например).

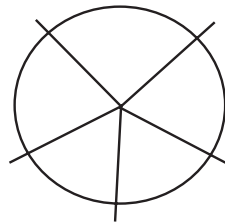


### 4.8.3. „Бързо скачане“

Метод за оценяване на дейностите на края на семинара (обучителната сесия или курс). Може да се използва и за дългосрочно оценяване.

„Бързо скачане“

Скала на флагчетата:



1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 5  
(минимум) (максимум)

- 1 – оранжево
- 2 – виолетово
- 3 – синьо
- 4 – розово
- 5 – зелено

#### Цел на занятието

Да се задълбочи дискусиата и да се направят изводи.  
Да се даде възможност всеки участник да изрази мнението си.  
Да се изправим пред различни мнения и да ги осмислим.

#### Необходими средства



- двама фасилитатора;
- една голяма пръчка;
- 5 флагчета;
- 100 метра въже;
- 5 големи триъгълника от материал, удобен за направа на флагчетата: 1 оранжево, 1 виолетово, 1 синьо, 1 розово, 1 зелено;
- Голям лист хартия. Върху него нарисувайте кръг, разделен на части, отговарящи на всеки от елементите (занятията), които ще оценявате. Впишете в секциите елементите, които ще се оценяват;
- Химикалки: 1 оранжева, 1 виолетова, 1 синя, 1 розова, 1 зелена;
- Карфици/Кабърчета или скоч;
- Съставете упътване с изречения за елементите, които ще се оценяват, минимум три изречения на елемент. По едно копие за всеки участник.



#### Големина на групата

Минимум 4, максимум 20 човека.



#### Време

Зависи от големината на групата.  
Примерно разпределение за група от 20 участника – 90 минути:  
Първоначално обяснение: 5 минути;  
За протичане на упражнението: 45 минути;  
Наблюдение и анализиране на „Бързо скачане“ – 10 минути;  
За обсъждане на резултата – 30 минути.



### Стъпка по стъпка

1. Преди началото на играта, двамата фасилитатори трябва да подготвят стаята или мястото, където тя ще се играе:
  - поставете двата големи листа (единия с рисунката на кръга и другия със скалата) на стената;
  - образувайте кръг, разделен на пет равни части, като в края на всяка част поставете голямо флагче. По средата на Кръга поставете пръчката, свързвайки я с всяко флагче с въже на височина половин метър от земята.
2. Първият фасилитатор обяснява целта на играта.
3. Вторият фасилитатор обяснява правилата на играта.
4. Първият фасилитатор застава извън кръга и прочита изреченията за елементите, които ще се оценяват. В началото участниците са извън кръга. След като чуят първото изречение, те скачат при флагчето в тази част от кръга, която отговаря на оценката им. Всеки участник избрал зеленото флагче (максималната оценка) скача над въжето и се аргументира за избора си.
5. На същото място и по същото време вторият фасилитатор записва резултатите върху листа, използвайки съответните цветове.
6. Продължете така и с другите изречения.
7. Проверете дали всеки участник е изпълнил задачата.

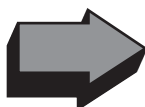
### Осмисляне и оценка



- Единият от фасилитаторите поканва участниците да погледнат и анализират кръга с флагчетата, пазейки тишина. Всеки участник получава копие от прочетените изречения. Оставете време за анализ.
- Продължете с дискусия върху направените оценки. Всеки член на групата трябва да бъде помолен да изкаже мнението си.
- Участниците трябва да имат добро познание на официално използвания в курса език, за да могат свободно да изразяват идеите си.

### Методът в практиката

#### Предложения



- Ако групата е по-голяма от 20 души, можете да разделите участниците на две или повече групи. Цялото упражнение може да бъде повторено в отделните подгрупи, но при едно условие: всеки попълнен лист трябва да бъде показан накрая пред цялата група. Тогава вече можете да анализирате резултатите от заниманието с всички участници. Не забравяйте да адаптирате материалите, броя на фасилитаторите, стаите и необходимото време, в зависимост от броя на подгрупите.
- Ако групата е по-голяма от 20 души и сте разделили участниците на няколко групи, можете да адаптирате упражнението с цел разработване на някои под-теми на оценяваните елементи – по една под-тема за всяка група. Повторете същата процедура за всяка от под-темите. Накрая съберете всички рисунки, запълнени с оценката на всяка от групите. Оставете всеки да прегледа листовите. След това обсъдете под-темите и направете изводи – за това ще е необходимо повече време отпреди, защото вече има допълнителни (под-)теми за обсъждане. Не забравяйте да съставите ново упътване с изречения за всяка под-тема. Направете копие на новите упътвания за всички участници, не само за тези от съответната под-група. Раздайте копията в края на заниманието. Не забравяйте да адаптирате материалите, броя на фасилитаторите, стаите и необходимото време.

*Източник: Kyraoui, C. (1992). Essential Teaching Skills. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education*



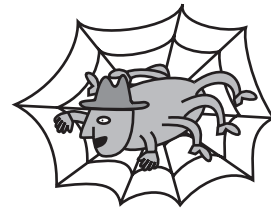
## 4.9. Разни

### 4.9.1. Въведение

В тази глава ще прочетете за методи, които нямаше как да бъдат включени в предишните глави. Начините за работа в межкултурното обучение, както и засегнатите проблеми и повдигнатите въпроси, са различни. В този смисъл, този T-kit цели да ви вдъхнови и мотивира да изследвате и развивате нови модели, в зависимост от вашата специфична образователна и тренировъчна ситуация. Тази глава предлага няколко различни „погледа“ върху разнообразието от подходи. Надяваме се да разшири съзнанието ви и да ви направи по-творчески настроени...

### 4.9.2. „Световното интернет пространство“

*Начините, по които световното интернет пространство свързва света са разнообразни. „Световната мрежа на изолацията“ показва различните причини за изолация. Въз основа на конкретни примери, упражнението позволява да се проявят взаимните връзки и зависимости на тези причини. Една по-широка гама от значения на межкултурното обучение!*



#### Необходими средства

- достатъчно голямо свободно пространство в стая;
- три дълги линии (може и да ги нарисувате на пода);
- дебело дълго въже за мрежата; по двама фасилитатора за всяка група;
- листове и химикалки.



#### Големина на групата

От 10 до 30 човека (колкото по-голяма е групата, толкова повече време ще мине докато ви дойде реда, но и гледните точки ще са повече).



#### Време

До 30 минути. Ако последва дискусия, добавете 45 минути.



#### Стъпка по стъпка

1. Образувайте (с въжето) три паралелни линии върху пода на стаята, с достатъчно място помежду им; всяка маркира различно ниво: персонално, групово, социално. Участниците се събират в голям кръг.
2. Упражнението се обяснява, за да покаже различните страни на явлениято „изолация“. Нека групата даде пример за изолиран човек (например имигрант, или член на малцинство).
3. Сега един от хората застава на персоналната линия, хващайки се за въжето. Той ще представя изолирания човек и ще каже нещо от негово име: „Аз съм имигрант и се чувствам толкова самотен (бях принуден да напусна страната си, чакам документи...)“. Фасилитаторът пита „Защо?“ Човекът на линията трябва да отговори, посочвайки причина: „Тук за никой не съм добре дошъл (в страната ми имаше война, от имиграционните служби не ме искат...)“, „Защо?“



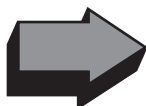
4. Сега към упражнението може да се присъедини друг участник, като отговоря, продължавайки разказа: („Аз работя в имиграционните служби и съм под натиск.” „Аз съм президентът на воюващата страна и хората ми гладуват.” „Аз съм гражданин на страната и не обичам чужденци, защото могат да ми вземат работата...”). Вторият човек трябва да си избере място на едно от нивата, в зависимост от това как той възприема причината, която изтъква (например, бедност – структурно (социално) ниво, страх – персонално ниво, напрежение в работата – групово ниво). Той/тя заема следващата част от пространството. Ако не е ясно, участниците могат да обсъдят до кое ниво се отнася дадената причина, но в крайна сметка решението си остава на участника.
5. Тук вече се включва трети човек, с друга причина, посочвайки едно от последствията на предишната причина, избирайки си място на едно от нивата, хващайки въжето. Той винаги трябва да има предвид до кое ниво се е отнасяла причината – персонално (чувства, възгледи, менения...), групово (семейство, училище, приятели, работа...), или социално (политически системи, институции...).
6. Разказът продължава докато има хора, които се присъединяват, хващайки се за въжето. Веднъж направил избор, те остават там. По този начин групата оформя личната история на изолирания човек, а в същото време и „световна мрежа”, символизирана от въжето, което свързва хората; това показва и различните емоционални страни на тази „история”. Фасилитаторът се намесва само за да поддържа динамиката на упражнението или за да въведе ред в случай на хаос. За да се продължи дискусиата обаче, би било добре ако някой друг си води бележки относно изтъкнатите причини, действащите лица и разпределението по нива.
7. Ако групата е малка, упражнението може да се повтори след края на един разказ (липса на нови аргументи/причини) с нова история и друг тип изолация.

#### Осмисляне и оценка



Упражнението може да бъде последвано от дискусия, но тя може да се състои и по-късно. Дискусията може да систематизира предишна работа на групата, или да инициира ново обсъждане на проблема, чрез споделяне на гледните точки и преживяванията на участниците. Дискусията трябва да се занимае с различните подходи и изживявания на хората (както и причините им), показвайки различните взаимовръзки по-ясно – особено тези между личния опит/преживяване и локалните и глобални взаимовръзки. Трябва да се остави достатъчно място за изследване сложността на проблема и намиране на причините. За добро начало може да послужи въпросът „Какви са възможностите за намеса и промяна?”.

#### Методът в практиката



След личния опит на участниците в срещата с различните видове изолация, и осмисляне на структурното измерение на ситуацията, упражнението е използвано за систематизация на причините за изолация. Ето защо то е било много динамично и е спомогнало за интеграция на различните елементи. Интересно е, че хората са намерили повече структурни причини (спрямо които са се чувствали безпомощни) за изолация, отколкото персонални.

Източник: *Colloquium JECI-MIEC and  
ATD Quart Monde, Belgium 1998*



### 4.9.3. „Межкултурни свидетелства“

Да си „межкултурен“ е толкова лесно и толкова трудно. Учудващо е какво можем да научим за себе си от опита на другите. Опит за „целенасочено осмисляне“.



#### Необходими средства

Свидетели, готови да споделят опита си; участници достатъчно отворени, за да пожелаят да бъдат предизвикани от опита на другите; тихо място и позитивна атмосфера.



#### Големина на групата

12 човека (може да се направи с няколко групи едновременно).



#### Време

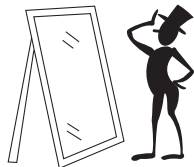
От час до час и половина, в зависимост от динамиката на упражнението.

#### Стъпка по стъпка

1. Поканваме „свидетели“ (външни или измежду участниците) да споделят опита и заниманията си с межкултурно обучение (съжителство на различни етнически групи, опит с малцинства, някой който работи с адаптиране на чужденци и други). Чрез различните аспекти на межкултурното обучение, това се превръща в едно „целенасочено осмисляне“. Чрез взаимодействието с другите хора и приемайки предизвикателството на разказа, всеки участник има възможността да осмисли собствената си реалност.
2. Упражнението може да се състои в малки групи; атмосферата трябва да е доверителна. Свидетелите могат да говорят и за различни под-теми (конфликти, стереотипи, изолация...). От тях се очаква да подготвят разказа си така, че да останат отворени и да бъдат ясни (през какви етапи са преминали; участие на персонални, политически и образователни елементи; ключови моменти в процеса; съмнения, надежди и факторите, които ги стимулират или ограничават; личностно израстване и допуснати грешки...). Фасилитатор придружава свидетеля и го представя. Историята трябва да бъде разказана по такъв начин, че да покаже различните фази на процеса, карайки участниците да се замислят над собствената си реалност, да задават въпроси...
3. На участниците е позволено да прекъсват, да задават въпроси, и да споделят собствения си опит. Възможно е свидетелят да разказва историята на части, за да може всяка да се осмисли и обсъди поотделно. Някои въпроси и ключови моменти могат да бъдат записани, за да се дискутират по-нататък.
4. Участниците трябва да са със самокритична нагласа. Разказът на свидетеля всъщност е просто отправна точка, за да си зададем въпроси като „Как аз бих реагирал на това и как бих го преживял?“ „Какви въпроси повдига в мен чувството?“ „Какво съм запомнил?“
5. Може да се направи завършителна, обобщаваща дискусия. Участниците могат да продължат разказа, свързвайки го със собствените си преживявания. Като цяло, начините на взаимодействие много ще зависят от това как свидетелят и фасилитаторът провеждат заниманието.



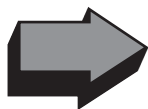




### Осмисляне и оценка

Включени в упражнението като цяло.

### Методът в практиката



Резултатите от този метод са били както „изключително задълбочени и богати”, така и „противоречиви” и „провал”. Свидетелите трябва да са много добре подготвени, да познават групата и да са наясно с конкретните цели на заниманието. Те трябва да ангажират групата, но и да могат да устояват на натиска ѝ. Би било добре, ако успеят да конструират рамка за дебат. (Внимание: ако свидетелите са от участниците в групата, те трябва да са много стабилни, защото останалите могат да започнат да съдят тях, вместо да питат себе си.)

Позитивният климат е от изключително значение. Фасилитаторът трябва да може да се вслушва в нуждите на групата.

*Източник: Colloquium JECI-MIEC and  
ATD Quart Monde, Belgium 1998*



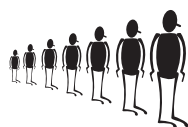
#### 4.9.4. „Голямата игра на власт“

Играта се базира на „Театъра на потиснатите“ на Augusto Boal (1985). Играта е невербална и изследва ефекта на властта върху обществото и най-вече между различните култури и общности.



##### Необходими средства

Маси, шест стола, бутилка, голяма стая.



##### Големина на групата

От 7 до 35 човека (разделяйки ги на под-групи от по 7 човека).



##### Време

От 1 до 2 часа.



##### Стъпка по стъпка

1. Помолете групата да седне в кръг на пода; предметите са поставени по средата на кръга, без определен ред.
2. Обяснете съдържанието и целта на играта на групата. Целта е предметите така да се подредят, че единият от столовете да стане най-силният предмет по отношение на всички останали. Участниците могат да опитват идеите си един по един, подреждайки предметите наново или препореждайки предишните комбинации. Постарайте се процеса да не прекъсва. Всичко е позволено, с изключение на преместване на предмета извън кръга.
3. След като групата завърши с конфигурация, която намира за най-силна, сега един от участниците трябва да заеме позиция на най-голяма власт, без да мести предметите. Нека всеки от останалите се опита да заеме още по-силна позиция, отнемайки властта от предишния.

##### Осмисляне и оценка

###### Обсъждане

Оставете хората да споделят как са се почувствали когато са имали власт или са били подвластни. Вижте връзката на симулацията с властовите отношения между културите в различните общности. Вижте още връзката между различните конфигурации и ежедневните ситуации. Бъдете ясни и точни, давайки конкретни примери базирани на личния ви опит. Стимулирайте дискусиата със следните въпроси:



Как властта се отразява на междуличностните взаимоотношения, в дома, на работното място, във вашата общност? Как се поддържа властта и как е свързана с културната йерархия? Кой притежава най-много власт във вашата общност и какво я застрашава?

Източник: адаптирано от Augusto Boal



---

#### 4.9.5. „Влак *a la carte*”

„Влак *a la carte*” третира стереотипите и предразсъдъците. Представете си, че ще пътувате с влак. Получавате описание на хората, с които можете да пътувате. Трябва да изберете най-предпочитаната и най-малко предпочитаната от вас компания...

Упражнението дава много материал за дебат върху предразсъдъците ни в реалния живот. Други варианти на упражнението са да живеете в къща с различни съседни, захвърлени сте на остров, или трябва да вземете някого на автостоп. Поради гъвкавостта си, упражнението може лесно да се адаптира спрямо различните ситуации, които възникват в групата, както и спрямо различния опит на участниците (според националността

им, обсъжданите конфликти, настоящите проблеми...).

#### **Благодарности**

*В секцията, представяща методите, ние дадохме примери с упражнения/занимания, които сме използвали при нашето обучение на практика. Където това е било възможно, ние сме давали източниците, но за част от тях нямаме спомен къде и кога сме ги чули за първи път. Извиняваме се на всеки автор или организация, на които дължим благодарност, но не са споменати. Ще се радваме да получим информация за изпуснатите източници, за да можем да ги дадем в бъдещите издания (включително и в интернет версията му).*



## 5. Семинари

### 5.1. Подготовка за обмен

#### Въведение

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

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

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

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

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

#### Програма

##### Петък вечер

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

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

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

##### Събота сутрин

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





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

#### **Събота следобед**

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

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

#### **Неделя сутрин**

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



## 5.2. Малцинство и мнозинство

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

Семинарът трябва да засегне проблеми като:

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

Какво да имате предвид при провеждане на семинара:

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

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

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

Ето една примерна структура на семинар:

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



## 5.3. Решаване на межкултурни конфликти

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

### Защо семинар по решаване на межкултурни конфликти?

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

### Какво поражда тези реалности?

*Категоризиране и етноцентризъм в съвременните общества:*

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

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

### Какви са обичайните конфликти?

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

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

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

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

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

**Национален конфликт:** конфликт между нации.







### Межкултурните конфликти: те част ли са от ежедневиите конфликти?

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

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

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

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

#### **Възможни индикатори за зараждане на межкултурен конфликт**

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

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

#### **Принципи за решаване на межкултурни конфликти**

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

**Самоизявяване:** да се позволи на участниците да изложат мотивите си и лично то си отношение към другите.

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

#### **Методи на межкултурно обучение при решаването на конфликти**

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

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

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

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

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

#### **Структуриране на семинара – какво трябва да знаят фасилитаторите**

Често задавани въпроси са:



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

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

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

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

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

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

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



## 5.4. Как да заинтересоваме хората в межкултурното обучение

### Въведение

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

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

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

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

#### 1. Създаване на атмосфера за межкултурно обучение

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

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

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

Виж 4.1.2.

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

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

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

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

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



---

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

Как да приложим наученото в ежедневието си живот?

Международни дейности с младите?

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

Пригответе библиография и я раздайте на участниците.

**10. Оценка**

Виж 4.8.



## Приложение 1

### Кратък речник на използваната терминология



Предупреждение! Дефинирането на понятия в межкултурното обучение не винаги е приятно занимание. Причините за това са две. Първо, макар и заниманията с култура да не са ново явление, понятието за култура съвсем не е изяснено; поради това, много от понятията (особено в межкултурното обучение) лесно се повлияват и често с тях се злоупотребява. На второ място, опитът да се приемат за достатъчни дефинициите на само един автор може да доведе до разочарование и дори да бъде пагубно. Причината за това е проста. Много от експертите използват термините от определена гледна точка. В този Т-Kit например, ние често говорим за младите хора, но на други места може да се имат предвид бизнесмени, които искат да навлязат в чужда култура, докато за антрополозите отправната точка би била още по-различна. Когато се занимаваме с най-често употребяваните понятия, е важно да четем от много източници, достигайки до собствена дефиниция за контекста, в който ни е необходима. Определенията по-долу следват разбирането на един човек и една линия – тази на работата с младежи от малцинство. По ваше желание, можете да промените или разширявате определенията с прочетеното или наученото в други книги (това ще ви даде възможност да видите и разликите). Важно е да се знае също така, че тук не са дадени всичките термини, с които се ползва межкултурното обучение. Тук внимателно сме подбрали термините така, че да ви насърчат за допълнително проучване. Така например, дали сме определени само за малцинство, но не и за мнозинство, но когато направите самостоятелно проучване, може да разберете защо се е появил термина и какви са отношенията между малцинствата и мнозинствата.

**Межкултурното образование:** То се занимава с това как да възприемаме другите, които са различни от нас. То се

занимава с нас самите. С нашите приятели и начина, по който си сътрудничим, за да създадем една справедлива общност. То третира начините, по които общностите се свързват, за да поощрят **равенството, солидарността и равните възможности**. То е за това как да се учим на **уважение и достойнство** в културите, особено когато в тях има малцинства.

**Култура:** Тя е за това как се живее и какво се прави. Тя е постоянно програмиране на ума, започващо с раждането. Това включва норми, ценности, привички и езици. Тя постоянно се развива и обогатява в процеса на ориентация на младия човек в средата.

**Идентичност:** Идентичността е психологически процес. Тя третира индивида и възприятието му по отношение на обкръжаващата среда, както и по отношение самия него и другите хора – семейството и приятелите, с които образуват една социална мрежа. За малцинствата идентичността до голяма степен се формира в зависимост от начина, по който те се възприемат от мнозинството. Идентичността е функционална и затова е непрекъсната и развиваща се.

**Малцинство:** Група хора, имащи уникална идентичност и култура, различаваща се от останалата част на обществото. Поради това, малцинството е социално и законово маргинализирано от мнозинството. Малцинства са емигрантите, етническите и национални малцинства, хората с различна сексуална ориентация, хората с увреждания. От гледна точка на межкултурното обучение, малцинствата са тези групи, които са по-трудно забележими и са с по-малко възможности.

**Етноцентризъм:** Възприемането на собствената култура като превъзхождаща, за сметка на чуждите. Това е характерно за отношенията малцинство—мнозин-



---

ство, и може да бъде основа за междуличностни конфликти при младежите от малцинствата.

**Власт:** Възможността да контролираш или ограничаваш участието на другите в обществото, в което живеят. За малцинствените младежи това често може да значи социално маргинализиране, водещо до пълно лишаване от пълномощия.

**Категоризация:** Да се правят обобщения относно опитите и преживяванията на други култури. Това ни позволява да поставим хората в „кутийки“. За мнозинството това е лесен начин за справяне със заобикалящия свят, пораждащ страх и недоверие в малцинствата.

**Стереотипи:** Крайната точка на категоризацията. Стереотипите са съждения за същността на другите, без необходимото основание (познание) за това.

**Предразсъдъци:** Базиран се на липсата на достатъчно факти за другите. Често сме склонни да съдим за другите предварително, просто защото не ги познаваме и не полагаме усилия да ги опознаем. Предразсъдъците се основават на чужди мнения и на прочетеното във вестниците.

**Търпимост:** Търпимостта е уважение, оценяване и приемане на разнообразието в глобален смисъл. Търпимостта предполага живот, който приема другите култури отворено и без предразсъдъци.

В контекста на межкултурното обучение, търпимостта има значение доста по-различно от традиционното. Да проявяваш търпимост не значи автоматично, да я проявяваш и в межкултурен план. Тук ние говорим за утвърждаването и практикуването на ценностите на човешките права и свободи за всички.

**Нетърпимост:** Нетърпимостта е липса на уважение към различието. Това включва вярванията или практиките на другите. Когато нивото на нетърпимост е високо, мнозинството третира малцинството по неравен начин, въз основа на религиозните вярвания, сексуалността, етническата принадлежност. Това е основата на расизма, ксенофобията, нетърпимостта и дискриминацията.

**Многокултурни общества:** Общество, в което различните култури, национални и други групи, живеят заедно, но без реалистичен и конструктивен контакт помежду си. В такива общества разнообразието представлява заплаха и често подхранва предразсъдъците, расизма и други форми на дискриминация.

**Межкултурни общества:** Общество, в което разнообразието се приема като ценно качество за социален, политически и икономически растеж. Общество, в което има висока степен на сътрудничество и взаимодействие, обмен и взаимно уважение на ценности, традиции и норми.



## Приложение 2

### Оценяване на този T-Kit за межкултурно обучение

Надяваме се, че този вариант на *T-Kit-a за межкултурно обучение* ви е бил от полза. За първи път такова издание излиза в рамките на Партньорското споразумение между Съвета на Европа и Европейската комисия. Вашата обратна връзка и предложения са добре дошли. Отговорите ви също така ще се използват за да се анализира въздействието на това издание. Благодарим ви, че попълвате този въпросник; на коментарите ви ще бъде обърнато особено внимание.

*(За да има полза от обратната връзка, поместваме английския вариант на този текст – бел. ред.)*

How far did this T-kit answer your needs for a tool to face the challenges of intercultural learning while also working on creating space for intercultural learning?

From 0% ..... to 100%

You are ...

(You may tick more than one option)

A trainer at

Local

National

International level

Did you use the T-kit in any of your training activities?

Yes

No

If yes ...

In what context or situation? .....

With which age group(s)? .....

Which ideas did you use or adapt? .....

Which ideas did you find least useful? .....



- 
- An active member of a youth organisation
- |                                    |                                |  |
|------------------------------------|--------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Local        | <input type="radio"/> National | <input type="radio"/> International level              |
| <input type="radio"/> Board member | <input type="radio"/> Staff    | <input type="radio"/> Other (please specify) . . . . . |

Name of the organisation . . . . .

- None of the above (Please specify) . . . . .

What do you think of the overall structure . . . . .  
.....  
.....

What do you think about the layout of the T-kit? . . . . .  
.....  
.....

Where did you obtain your copy of this *Intercultural Learning T-kit*? . . . . .  
.....  
.....

What recommendations or suggestions do you have for future editions? . . . . .  
.....  
.....

Name: . . . . .

Title: . . . . .

Organisation/establishment (if applicable) . . . . .

Your address: . . . . .  
.....

Phone number: . . . . .

E-mail: . . . . .

Please return this questionnaire by surface mail or e-mail to:

Intercultural Learning T-kit  
Directorate of Youth & Sport – Council of Europe – F-67075 Strasbourg Cedex  
E-mail: [info@training-youth.net](mailto:info@training-youth.net)





## Приложение 3

### Библиография

- Abdallah-Preteceille, M. (1986)  
'Du pluralisme à la pédagogie interculturelle' in ANPASE (Association nationale des personnels de l'action sociale en faveur de l'enfance et de la famille) *Enfances et cultures*. Toulouse: Privat
- Abdallah-Preteceille, M. (1990).  
*Vers une pédagogie interculturelle*. (2nd ed.). Paris: Publications de la Sorbonne
- Bennet, Milton J. (1993)  
'Towards ethnorelativism: a developmental model of intercultural sensitivity', in Paige, R. Michael (ed) *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Boal, Augusto (1985)  
*Theatre of the oppressed*. New York: Theatre Communications Group
- Conseil de l'Europe. Conseil de la coopération culturelle. Division de l'enseignement scolaire. (1989)  
*Pistes pour activités pédagogiques interculturelles. (Expériences d'éducation interculturelle)*. Strasbourg: Conseil de l'Europe
- Council of Europe (1999)  
*Activities and achievements*. Strasbourg: Council of Europe
- Demorgon, Jacques and Molz, Markus (1996)  
'Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und interkulturellen Interaktionen', in Thomas, Alexander (ed) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie
- European Youth Centre (1991)  
*Intercultural learning: basic texts* (Training courses resource file, no. 3). Strasbourg: Council of Europe
- Fitzduff, Mari (1988)  
*Community conflict skills: a handbook for anti-sectarian work in Northern Ireland*. Cookstown: Community Conflict Skills Project
- Fowler, Sandra M. and Mumford, Monica G. (eds) (1995)  
*Intercultural sourcebook: cross-cultural training methods*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press



- 
- Guedes, M. J. Cascão (1995)  
*A relação pedagógica na educação intercultural*. Lisboa:  
Universidade Católica Portuguesa.
- Guedes, M. J. Cascão (1999)  
*A árvore de comunicação: jogos apresentados no workshop  
'Intercultura na Escola'*. Santa Cruz: Intercultura Portugal
- Guerra, I. C. (1993)  
*A educação intercultural: contextos e problemáticas*  
Conferência apresentada na abertura da Formação dos  
Professores Participantes no Projecto de Educação Intercultural.  
Lisbon: Entreculturas.
- Hall, Edward T. and Hall, Mildred Reed (1990)  
*Understanding cultural differences: keys to success in West  
Germany, France, and the United States*. Yarmouth, Maine:  
Intercultural Press
- Hewstone, Miles and Brown, Rupert (1986)  
*Contact and conflict in intergroup encounters*. Oxford: Basil  
Blackwell
- Hofstede, Geert (1991)  
*Cultures and organisations: software of the mind*. London:  
McGraw-Hill
- Kyriacou, Chris (1992)  
*Essential teaching skills. Hemel Hempstead*: Simon & Schuster  
Education
- Ladmiral, J. and Lipiansky, E. (1989)  
*La communication interculturelle*. Paris: Armand Colin.
- Lampen, John (1995)  
*Building the peace: good practice in community relations work  
in Northern Ireland*. Belfast: Community Relations Council
- Morrow, Duncan and Wilson, Derick (1996)  
*Ways out of conflict : resources for community relations work*.  
Ballycastle: Corrymeela Press
- Ohana, Yael (1998)  
*Participation and citizenship: training for minority youth  
projects in Europe*. Strasbourg: Council of Europe
- Ouellet, F. (1991)  
*L'Éducation interculturelle: essai sur le contenu de la forma-  
tion des maîtres*. Paris: Editions L'Harmattan.



---

Ross, Marc Howard (1993)  
*The management of conflict: interpretations and interests in comparative perspective.* New Haven: Yale University Press

Shubik, Martin (1975)  
*The uses and methods of gaming.* New York: Elsevier

## Интернет източници

Council of Europe – <http://www.coe.int>

European Union – <http://www.europa.eu.int>

OSCE – <http://www.osce.org>



### Допълнителна литература

Едно е сигурно – количеството на материалите свързано с межкултурното обучение е неизчерпаемо! Скорошно проучване в интернет даде 8432 страници свързани с „межкултурно обучение“; ако се включат и термини като „анти-расизъм“, „межкултурното общуване“ и „межкултурното образование“, резултатите стават още повече. Много институти вече имат курсове в тази област или са в процес на подготвянето им. Постоянно се появяват списания, занимаващи се с културни въпроси.

Тук даваме кратка библиография с анотация, както и някои интернет източници. По-разширена библиография можете да получите от библиотеката на Европейския младежки център в Будапеща (там има и много доклади за проведени курсове и други непубликувани материали).

European Youth Centre (1995) *Education Pack: ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults*. Strasbourg: Council of Europe

Книгата се състои от две основни части. Първата разглежда ключовите понятия в межкултурното образование, а втората предлага методи и практични занятия. Материалите целят да бъдат инструмент в обучението на читателя и помощно средство при организиране на занимания. Текстът е интерактивен, съдържа много въпроси и коментари, показващи на читателя как да разбира динамиката на диалога. Книгата се предлага на английски, френски, немски и руски.

Brislin, Richard and Yoshida, Tomoko(1994) *Improving intercultural interactions: modules for cross-cultural training programs*. London: Sage Publications

Модулите в този том насърчават продуктивно и ефективно межкултурно взаимодействие в бизнеса, образованието, здравеопазването, социалната сфера. Модулите са с обща структура и съдържат материали за межкултурни програми. Всичките предлагат упражнения, инструменти за самооценка, традиционни „текстови“ материали, описващи понятията и подходящите методи за употребата на съответния модул; съдържат още и примери от действителността.

Centrum Informatieve Spelen (1998) *Intercultural games, Jeux interculturels. Juegos interculturales*. Leuven: CIS

Сборник с межкултурни игри и начина на прилагането им. Изданието съдържа версии на английски, френски и испански език едновременно. Книгата първоначално е публикувана на холандски като резултат от съвместен проект на JINT и NIZW Jeugd voor Europa (Фламандските и Холандски национални агенции за младежта в Европа) – според вторите, едно, само по себе си, межкултурно преживяване. Сборникът е много полезен като увод в межкултурното обучение.



---

Fennes, Helmut and Hapgood, Karen (1997) *Intercultural learning in the classroom crossing borders*. London: Cassell

Книгата е предназначена за образователната среда в училищата, но въпреки това прави много добър преглед на межкултурните аспекти и дава ценни упражнения, които могат да се адаптират в неформалното образование.

Fowler, Sandra M. and Mumford, Monica G. (eds) (1995) *Intercultural sourcebook: cross-cultural training methods*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press

Книгата показва и анализира редица различни подходи и методологии, използвани в межкултурното обучение. Между обсъжданите проблеми са ролевите игри, контрастът на културите, симулационните игри, критични ситуации и инциденти, асимилиране на културата.

Kohls, Robert L. and Knight, John M. (1994) *Developing intercultural awareness: a cross-cultural training handbook*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press

Много достъпно описание на едnodневен и двудневен семинар за развиване на межкултурна чувствителност. Книгата е писана за американска публика, но много от упражненията могат да бъдат полезни и при други обстоятелства.

Otten, Hendrik and Treuheit, Werner (eds) (1994) *Interkulturelles Lernen in Theorie und Praxis*. Opladen: Leske + Budrich

Основно ръководство (на немски), което обобщава най-важната литература и продължава с даването на практически примери за межкултурно обучение. Както се казва в увода, межкултурното обучение започва на входната врата, така че са дадени много проекти на местно ниво, както и международни младежки дейности.

Paige, R. Michael (ed) (1993) *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press

Сборник със статии на известни теоретици и практики в областта. Темите включват межкултурно приспособяване и ролята на обучението, проблеми с идентичността при межкултурно обучение, как да се справяме със стреса по време на адаптация, компетентност на учителя, ефективност и непредвидени изходи при межкултурното обучение. Тези неща често се появяват при работа с групи в межкултурното обучение.

Pike, Graham and Selby, David (1988) *Global Teacher, global learner*. London: Hodder & Stoughton

Книга за тези, които се интересуват от глобално образование. Книгата започва с основните понятия на глобализма и практически примери за необходимостта от глобално образование. След това тя предлага различни методи, които да се използват в различните фази на програмата. Книгата е много добър източник при търсенето на подходящ метод!



---

Thomas, Alexander (ed) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*. Gottingen: Hogrefe, Verlag fur Psychologie

Сборник (на немски) с теоретични статии върху „Психология на межкултурното действие”. Съдържа и обсъждания в това издание текст на *Demorgon* и *Molz*, както и редица статии по въпросите на културите стандарти при разбирането на другите култури, и също някои специализирани есета като например за езиковите практики в Китай, или психологическите аспекти при обучаването на ръководни кадри, които заминават на работа в чужбина. Сборникът представлява интерес предимно за добрите познавачи в областта.

## Интернет източници

Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността към Съвета на Европа

<http://www.ecri.coe.int>

Публикации и образователни източници за неформално межкултурното образование. Например, *Education Pack* и *Domino manual*.

Europublic

<http://www.understanding-europe.com>

Организация, оперираща в областта на межкултурните отношения и комуникации. Създадена е, за да информира върху културните различия между европейците и начина, по който те влияят върху ежедневието ни живот както на лично, така и на професионално ниво.

Международна асоциация за межкултурно образование

<http://www.lix.oxbacksskolan.se/~iaie/index.shtml>

The Web of Culture (TWOC)

<http://www.webofculture.com/>

Страницата е „направена, за да образова и забавлява по въпросите на межкултурното общуване”. Погледнете виртуалната им книжарница за културна литература и препратките към други страници.

„На ръба” – електронен журнал по межкултурни взаимоотношения

<http://kumo.swcp.com/biz/theedge/>

Електронно списание с межкултурна тематика, което излиза четири пъти в годината. Вижте информационния им център.



## Накратко за авторите

**Арне Жилерт/Arne Gillert (автор)** е обучител и консултант в Амстердам. Специализира в межкултурна групово работа, управление на межкултурни проекти, подпомагане (фасилитиране) и подобни.  
arne.gillert@usa.net

**Мохамед Хадж-Келла/Mohammed Haji-Kella (автор)** е обучител и консултант по малцинствата в Европа. Работил е като обучител на свободна практика към Съвета на Европа и различни организации по межкултурно обучение, работа с младежи от малцинства, и разработване на проекти. Роден в Сiera Леоне, социален учител по професия, понастоящем живее и работи във Великобритания.  
mhkella@usa.net

**Мария де Хесус Каскао Гuedес/Maria de Jesus Cascao Guedes (автор)** е учител и изследовател в Лисабон. Специализира по межкултурно обучение, образователно оценяване, етическо/морално и религиозно образование, персонално и социално образование, обучаване на учители, и глобално образование.  
jucascaoguedes@teleweb.pt

**Александра Райкова (автор)** е млада българка от ромски произход. Директор на Фондация за развитие на ромската младеж, София (България) и член на *European Bureau of the Forum of European Roma Young People*. От 1997 г. е обучител по проекти на Съвета на Европа, които се занимават с проблемите на малцинствата, межкултурно обучение, управление на проекти, човешките права и др..  
alexandra@sf.icn.bg или alexandra.raykova@usa.net

**Клаудия Шахингер/Claudia Schachinger (автор)** е от Австрия. В периода 1996-1999 г. работи като Европейски Секретар към *JECI-MIEC (International Young Catholic Students)* в Брюксел. Понастоящем отговаря за обществените връзки на SOS Международните Детски Селища, със седалище във Виена. Когато има свободно време, се занимава с межкултурно обучение и пише на свободна практика.  
clauschach@yahoo.de



---

**Марк Тейлър/Mark Taylor (автор, редактор, коректор)**  
е учител на свободна практика и консултант в Страсбург.  
Специализира в образование по въпросите на човешките  
права, межкултурното обучение, и международна групова  
работа.  
[brazav@yahoo.com](mailto:brazav@yahoo.com)





# МЕЖДУКУЛТУРНО ОБУЧЕНИЕ



2005  
European Year  
of Citizenship  
through Education



European Commission

2000



COUNCIL OF EUROPE  
CONSEIL DE L'EUROPE

THE BIG FAMILY STRASBOURG