

Житомирська обласна Асоціація фахівців соціальної сфери
Кафедра соціальної педагогіки та педагогічної майстерності
Житомирського державного університету імені Івана Франка

МЕТОДИКА ОРГАНІЗАЦІЇ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ СТУДЕНТІВ ІЗ ПИТАНЬ МІЖКУЛЬТУРНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ

Методичні рекомендації



Житомир
2011

Рекомендовано до друку Вченою радою
Житомирського державного університету
імені Івана Франка
від 28 жовтня 2011 р., протокол № 3

Рецензенти:

Круковська І.М., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри сестринської справи Житомирського інституту медсестринства.

Бурова Г.В., кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціальної роботи Житомирського економіко-гуманітарного інституту університету «Україна».

Сейко Н.А., доктор педагогічних наук, професор, проректор з наукової роботи Житомирського державного університету імені Івана Франка.

Методика організації неформальної освіти студентів із питань міжкультурної толерантності: Методичні рекомендації/
Авт.-упоряд. В.М. Мишківська, І.М. Палько. – Житомир, 2011. – 108 с.

У посібнику подано модель організації неформальної освіти студентів із питань міжкультурної толерантності, аналізується її необхідність і методи та форми проведення.

Методичні рекомендації розраховані на студентів спеціальності «Соціальна педагогіка» під час викладання курсу «Основи формування міжкультурної толерантності», викладачів навчальних закладів різних рівнів акредитації, слухачів та волонтерів у сферах соціальної та соціально-педагогічної роботи.

Це видання стало можливим завдяки співпраці Житомирської обласної Асоціації фахівців соціальної сфери та кафедри соціальної педагогіки та педагогічної майстерності Житомирського державного університету імені Івана Франка під час реалізації спільного проекту «Формування толерантності до представників етнічних та меншинних груп населення через просвіту студентської молоді» за підтримки Американської Асоціації Юристів Ініціативи з верховенства права (ABA/ROLI).

ЗМІСТ

Модель неформальної освіти студентів щодо формування толерантності до представників етнічних та меншинних груп населення: співпраця громадських організацій та вищих навчальних закладів	5
Звіт за результатами опитування на визначення рівня міжкультурної толерантності серед студентів Житомирського державного університету імені Івана Франка.....	9
Освітня тренінгова програма для студентів ВНЗ щодо виховання поваги до культурної різноманітності та толерантності в рамках проекту «Формування толерантності до представників етнічних та меншинних груп населення через просвіту студентської молоді».....	13
Особливості роботи кафедри соціальної педагогіки та педагогічної майстерності Житомирського державного університету імені Івана Франка щодо підготовки майбутніх соціальних педагогів	82
Соціально-інтерактивний театр «Життя»	89
<i>ДОДАТКИ</i>	92
<i>Додаток А.</i> Опитувальник щодо визначення рівня міжкультурної толерантності серед студентів Житомирського державного університету імені Івана Франка	92
<i>Додаток Б.</i> Список художньої літератури, художніх фільмів та мультиплікаційних фільмів, рекомендований для соціальних педагогів, спрямований на формування толерантності у школярів.....	95
<i>Додаток В.</i> Проект Положення про Центр толерантності та міжкультурної просвіти при Студентській соціальній службі для молоді Житомирського державного університету імені Івана Франка	99
<i>Додаток Г.</i> Оціночна анкета тренінгу/дискусійного відео клубу.....	101
<i>Додаток Д.</i> Словник-довідник	102

Колектив проекту «Формування толерантності до представників етнічних та меншинних груп населення через просвіту студентської молоді» висловлює щирі подяку Олені Родіоненко, старшому юристові Американської асоціації юристів, Ініціатива верховенства права (ABA/ROLI), координатору Програми із протидії ксенофобії та расизму в Україні, а також асистенту цієї Програми - Катерині Козловій; Ірині Басовій, начальнику управління внутрішньої політики та зв'язків Житомирської ОДА, Олександрові Пивоварському, завідувачу сектору у справах релігій Житомирської ОДА; викладачам та студентам соціально-психологічного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка та Олександрі Музиці особисто, професору, декану соціально-психологічного факультету; Володимирові Хмельницькому, головному режисерові Міського палацу культури; громадським організаціям, які об'єднують представників національних меншин; представникам засобів масової інформації та Ірині Новожиловій, голові Житомирського прес-клубу реформ Українського освітнього центру реформ за розуміння актуальності висвітлюваної проблеми, креатив та підтримку під час реалізації проекту.

The article **«The Model of Informal Education of Students on Tolerance for Ethnic and Minority Groups: Cooperation of NGOs and Universities»** is dedicated to the current problem of implementing comprehensive measures aimed at integrating principles of ethnic and intercultural tolerance in the informal education of youth.

This is important because non-formal education methods have an impact on the processes occurring in student communities, which ever have been a reflection of public sentiment.

Cooperation of socially oriented NGOs and Universities is the basis for the creation of new social technologies: young people, studying at universities, serve as receivers and as providers of social services, joining the activities of NGOs.

This concept was used to create the model of alternative education of students on tolerance to ethnic and minority groups, as a joint project of Zhytomyr Ivan Franko State University and Zhytomyr Regional Association of Experts in Social Sphere.

The project has been working during 2010-2012 and is supported by the American Bar Association Rule of Law Initiative (ABA/ROLI) and is implemented through the following activities: conduction the educational training program for students; creation an interactive theatrical performance that showcases the topic of intercultural tolerance, anti-discrimination videoclub discussion meetings; creation a web-page of cross-cultural tolerance on the site of Zhytomyr Ivan Franko State University, organization a library, video materials on the topic.

Completion of the pilot project and a guarantee of its future life becomes the creation a Center of intercultural tolerance and enlightenment in the Student Social Service for Youth of Zhytomyr Ivan Franko State University, the work of which will continue to promote the idea of intercultural tolerance among students.

МОДЕЛЬ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ СТУДЕНТІВ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО ПРЕДСТАВНИКІВ ЕТНІЧНИХ ТА МЕНШИННИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ: СПІВПРАЦЯ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ І ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Інтеграція України у Європейське співтовариство вимагає дотримання демократичних правових норм, зокрема, щодо толерантності у полікультурному суспільстві. Останнім часом спостерігається зростання чисельності проявів ксенофобії, антисемітизму, расизму та національної нетерпимості в українському суспільстві, не є виключенням і Житомирський регіон. На його території, за даними Всеукраїнського перепису населення 2001 р., проживають представники більше 100 національностей та народностей, а також функціонує близько 68 меншинних громадських організацій. Таким чином зростає ризик виникнення конфліктних ситуацій із питань національної ідентичності та цінностей, збереження традицій та громадянства, які, у свою чергу, породжують викривлене розуміння, упереджене ставлення, певні стереотипи у населення.

Уже звичними для людей м. Житомир стали антисемітські образливі висловлювання (вербальна дискримінація), до якої безвідповідально ставляться люди, котрі її вживають у своєму лексиконі. Також можна спостерігати: факти вандалізму щодо польської некрополії, котра вважається історико-мистецькою пам'яткою міста; відсутність шкіл національних меншин; переміщення за межі міста та створення своєрід-

ної торгівельної резервації для ромів, ставлення до яких підкріплюється стереотипними поглядами.

Проте є й інша сторона цієї проблеми: житомиряни, мешканці області, у більшості молоді люди, — виїжджають за кордон із надією змінити своє життя. Саме тоді представники титульної нації України зазнають дискримінації у різних її проявах: від словесної і до торгівлі людьми та різних видів експлуатації. Тому нагальною є потреба в інформаційній просвіті громадян, формуванні у них навичок толерантної поведінки та правової грамотності.

Реалізація цієї потреби можлива за умови впровадження комплексних заходів, спрямованих на інтеграцію основ етнічної та міжкультурної толерантності в неформальну освіту для молоді, у першу чергу для студентської молоді, яка завжди була відображенням суспільних настроїв.

Ось тому, на цьому етапі вирішення проблеми, важливим є залучення соціально орієнтованих громадських організацій, що не лише активно працюють у цьому напрямку, але й професійно надають соціальні послуги та беруть участь у формуванні соціальної політики країни.

Українські громадські організації (далі — НУО) отримали поштовх до розвитку у 1992 р., коли Верховна Рада прийняла Закон України «Про об'єднання громадян». Хоча, безумовно, історія зберігає приклади самовідданості співробітників цих організацій, які прагнули покращити соціальні умови різних груп суспільства, а тому ще до часів Другої Світової війни впроваджували інноваційні методи соціальної роботи. Проте за радянських часів НУО втратили свою головну функцію (захист прав своїх членів) та стали формальними. Із набуттям незалежності, українці отримали можливість створювати об'єднання, які уможливлювали стимулювання їх соціальної активності та інтеграцію. Завдяки громадським організаціям люди отримали шанс бути активними в групі та знаходити зміст і цінності у реалізації загальних цілей. Неурядові організації створюють почуття спільності та підтримки, пропонують послуги фахівців і виступають за підтримку прав, свобод різних соціальних груп. Також вони виконують ще одну надзвичайно важливу функцію: формують відчуття громадянської totoжності (піднімають суспільні проблеми та потреби).

На сьогоднішній день, НУО займаються державними питаннями, оскільки держава нині не може швидко та ефективно реагувати на зростаючі потреби суспільства. Створюючи громадські організації, громадяни реалізують свої потреби у підвищенні кількості та якості послуг, на які раніше тримала монополію виключно країна. У більшості НУО працюють у сферах освіти, охорони здоров'я, соціальній, культурній, а також — підтримки молоді, дітей, уразливих груп населення. Дослідження українського «третього сектору» (громадських організацій) показують, що в останні роки їх кількість стрімко зростає. Лідирує приріст правозахисних організацій.

Саме тому співпраця соціально орієнтованих громадських організацій та вищих навчальних закладів стає підґрунтям для створення новітніх соціальних технологій. Долучаючись до діяльності громадських організацій, студентська молодь виступає і бенефіціарами соціальної роботи, і тими, хто надає соціальні послуги.

Ця концепція була використана під час створення моделі неформальної освіти студентів щодо формування толерантності до представників етнічних та меншинних груп населення, як спільний проект Житомирського державного університету імені Івана Франка та Житомирської обласної Асоціації фахівців соціальної сфери.

Проект реалізується протягом 2010-2012 рр. за підтримки Американської Асоціації Юристів Ініціативи з Верховенства Права (ABA/ROLI).

Загальна мета проекту полягає у підвищенні рівня обізнаності громадськості щодо питань толерантності до представників етнічних та меншинних груп населення шляхом організації неформальної освіти для студентської молоді та досягається наступними видами діяльності: проведенням освітньої тренінгової програми для студентів; створенням театральної інтерактивної вистави, присвяченої висвітленню теми формування міжкультурної толерантності, протидії дискримінації; проведенням засідань дискусійного відеоклубу; створенням сторінки міжкультурної толерантності та просвіти на сайті Житомирського державного університету імені Івана Франка; організацією бібліотеки, відеотеки із вказаної теми.

Це проект превентивного характеру. Для якісної підготовки освітньої тренінгової програми та орієнтації на потреби цільової аудиторії, було проведено опитування серед студентів/студенток з метою визначення рівня міжкультурної толерантності (більш детальні результати опитування представлені в окремій статті, вміщеній у рекомендаціях).

Отримані висновки дозволили сформулювати головний методологічний підхід превентивних заходів: використанні групових інтерактивних акцій, що сприяє постійному зворотному зв'язку з аудиторією.

Так, цільовій групі пропонується освітня тренінгова програма, яка складається з п'яти 8-ми годинних тренінгів за наступними темами: «Толерантність. Когнітивно-орієнтований тренінг толерантності. Профілактика ксенофобії», «Міжкультурна взаємодія та етнічні стереотипи. Профілактика упереджень, стереотипів та дискримінації щодо представників інших культур», «Міжкультурна комунікація та компетентність. Вербальна і невербальна комунікація», «Конфліктологія. Навчання конструктивним способам виходу з конфліктних ситуацій, вираженню своїх почуттів і переживань без конфліктів та насильства», «Толерантність як складова педагогічної культури і педагогічної компетентності вчителя. Відповідність принципів виховання толерантності принципам педагогіки ненасильства – педагогіки співробітництва» (опис тренінгових занять поданий далі у цих методичних рекомендаціях).

Тренінгова програма розроблена в межах соціально-психологічного тренінгу і має відповідні переваги:

- 1) можливість одержання зворотного зв'язку та підтримки від людей, що мають спільні проблеми або переживання з конкретним учасником/учасницею тренінгу;
- 2) на занятті відбувається прийняття цінностей та потреб інших людей;
- 3) людина почуває себе прийнятою і приймаючою; людиною, яка користується довірою та довірливою; оточеною піклуванням і тою, що піклується; вона одержує допомогу та, водночас, допомагає;
- 4) спостерігаючи міжособистісну взаємодію у тренінговій групі, учасники/учасниці можуть ідентифікувати себе з іншими та використовувати сталий емоційний зв'язок під час оцінки власних почуттів, поведінки;
- 5) тренінгова група може полегшити процес самодослідження і саморозкриття.

Ці спеціальні методологічні можливості дуже важливі та допомагають у формуванні толерантного ставлення до представників етнічних і меншинних груп населення.

Наступна групова форма превентивної роботи, що використовується в проекті, – інтерактивна вистава, що створюється студентським соціальним театром. Це поєднання соціальної послуги із мистецтвом. За формою інтерактивна вистава – театр вулиці. Основна ідея її полягає у залученні молоді в дію. Вона розігрується аматорським театром. Сюже-

ти підготовлені на основі реальних подій. Метою такої форми роботи є не лише інформування, але й вплив на емоційну сферу глядача, що забезпечує формування у студентів якостей міжкультурної толерантності (дані методичні рекомендації далі пропонують опис методології роботи студентського соціального інтерактивного театру «Життя»).

У проекті передбачено серію заходів, які студенти/студентки виконують самостійно або з допомогою експертів: проведення дискусійного відеоклубу, створення та підтримка сторінки міжкультурної толерантності і просвіти на сайті Житомирського державного університету імені Івана Франка, організація бібліотеки, відеотеки щодо запропонованої теми.

Логічним завершенням пілотного проекту та гарантом його подальшої життєдіяльності є створення Центру міжкультурної толерантності та просвіти при Студентській соціальній службі для молоді Житомирського державного університету імені Івана Франка, діяльність якого буде і в подальшому спрямована на розвиток ідеї міжкультурної толерантності серед студентської молоді (у методичних рекомендаціях представлено проект Положення про створення Центру).

Наступним кроком у розвитку проекту та першим у діяльності Центру є розробка та проведення інноваційних інформаційно-освітніх кампаній для студентської молоді інших ВНЗ м. Житомира. Сюди належить превентивно-інформаційний тренінг, що має декілька складових: інтерактивна вистава, дискусія та рольова гра, міні-лекція юриста і розповсюдження інформаційних матеріалів. Попередній досвід засвідчив, що інтерактивна вистава є дуже ефективним інструментом роботи з молодими людьми, оскільки дозволяє учасникам/учасницям заходу «відчутти чужий досвід» та залишає тривале емоційне враження, що впливає на відповідне рішення, варіант поведінки учасника/учасниці: бути толерантними чи підтримувати дискримінацію. Дискусія та рольові ігри, у свою чергу, озброюють тренінгову групу практичним інструментарієм, моделями спілкування, наближеними до реального життя задля усвідомленої протидії порушенню прав людей.

Паралельно з інформаційними кампаніями пропонується проведення конкурсу студентських есе «Я — у мультикультурному суспільстві». Переможці конкурсу будуть оголошені на заключному проектному заході — студентському форумі «Молодь проти дискримінації! Молодь за толерантне суспільство!», який відбудеться 21 березня 2012 р. у Міжнародний день боротьби проти расової дискримінації.

Такою є модель неформальної освіти студентів щодо формування толерантності до представників етнічних та меншинних груп населення, реалізація якої можлива за умови співпраці громадських організацій та вищих навчальних закладів. Цінність запропонованої моделі організації неформальної освіти для молоді полягає у тому, що проект виконується як студентами та науковцями кафедри соціальної педагогіки та педагогічної майстерності університету, так і практикуючими спеціалістами соціальної сфери, об'єднаних у професійну громадську організацію Житомирську обласну Асоціацію фахівців соціальної сфери.

Таким чином, проект вирішує водночас декілька актуальних проблем: просвіту молоді щодо міжкультурної толерантності, професійне становлення майбутніх соціальних педагогів, підвищує мотивацію студентів до соціальної активності та захисту своїх прав.

**Голова ради Житомирської
Обласної Асоціації фахівців соціальної сфери
Мишківська В. М.,
Координатор проекту
Палько І.М.**

ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ

У рамках проекту «Формування толерантності до представників етнічних та меншинних груп населення через просвіту студентської молоді» досліджується актуальна проблема формування міжкультурної толерантності. Було опитано 200 студентів Житомирського державного університету імені Івана Франка; статевий склад опитаних представлений наступним чином: чоловіки – 34,3 %, жінки – 65,7 %. Вік респондентів: 16 років – 0,96%, 17 років – 28,09%, 18 років – 44,3%, 19 років – 22,85%, 20 років – 3,80%.

Усі респонденти є студентами першого (68,57%) та другого курсу навчання (31,43%). За національним складом: українці – 97,14%, поляки – 1,9%, білоруси – 0,96%.

На запитання «Чи траплялося Вам спостерігати випадки дискримінації на етнічному підґрунті?», більшість студентів – 54,76% – відповіли «так», 31,43% – «ні», а також 13,81% було «важко сказати».

Для визначення рівня толерантності була використана методика ВІКТІ («Види і компоненти толерантності й інтолерантності»), розроблена Г.Л. Бардієром. На думку автора, сутність феномену толерантності полягає у тому, що індивід, самовизначаючись у категоріях значимої схожості-відмінності від іншої людини (групи), знаходить для себе можливість, поперше, усвідомити і прийняти без змін, «законсервувати» факт існування значної відмінності між нами, по-друге, знайти та усвідомити, «активувати» факт існування між нами значної схожості. Іншими словами, толерантність являє собою зумисне розширення меж схожості при гарантованому збереженні, визнанні чи прийнятті меж виявлених розбіжностей.

Методика включає 20 шкал, які відповідають різним видам і компонентам толерантності.

Визначення видів толерантності:

1. Міжпоколіннева толерантність – прояв толерантності (поваги, терпіння) відносно представників іншого покоління.
2. Гендерна – прояв толерантності до представників іншої статі.
3. Міжособистісна – прояв толерантності у стосунках між людьми.
4. Міжетнічна – прояв толерантності до представників інших етносів.
5. Міжкультурна – прояв толерантності до представників інших культур, толерантність у міжкультурних комунікаціях.
6. Міжконфесійна – прояв толерантності до людей іншої віри, релігійної конфесії.
7. Професійна – прояв толерантності стовно представників інших професій.
8. Управлінська – прояв толерантності в управлінських стосунках, у взаємодії «керівник-підлеглий».
9. Соціально-економічна – прояв толерантності до людей іншого соціального статусу та матеріального достатку.
10. Політична – прояв толерантності до представників влади і людей, які приймають політичні рішення.

Визначення компонентів толерантності:

1. Афективний компонент показує, наскільки в структурі толерантності представлені емоції, почуття і переживання.
2. Когнітивний компонент виражає прагнення індивіда до розуміння, прояв інтересу до думки іншого, увагу до співрозмовника.
3. Конативний компонент проявляється як готовність до взаємодії, як поведінкова урівноваженість не імпульсивної, урівноваженої людини.

4. Потребо-мотиваційний компонент відображає бажання, прагнення, соціальну потребу в толерантному ставленні до інших людей.

5. Діяльнісно-стильовий компонент проявляється у стійкості, стабільному стилі діяльності, який можна оцінити як толерантний.

6. Етико-нормативний компонент включений до структури толерантності як етична норма.

7. Ціннісно-орієнтаційний компонент являє собою толерантність як цінність, що має пріоритетне значення для особистості.

8. Особистісно-смысловий компонент висвітлює у феномені толерантності особистісні смисли, визначає те, що для особистості важливо, добре, бажано, прийнятно.

9. Ідентифікаційно-груповий компонент показує, наскільки толерантність людини базується на його ідентифікації себе як члена близької йому групи.

10. Ідентифікаційно-особистісний компонент свідчить про те, що толерантність людини базується на його особистій самоідентифікації. До цього компонента відноситься і ступінь сформованості репертуару ідентичностей у сферах можливого прояву толерантності.

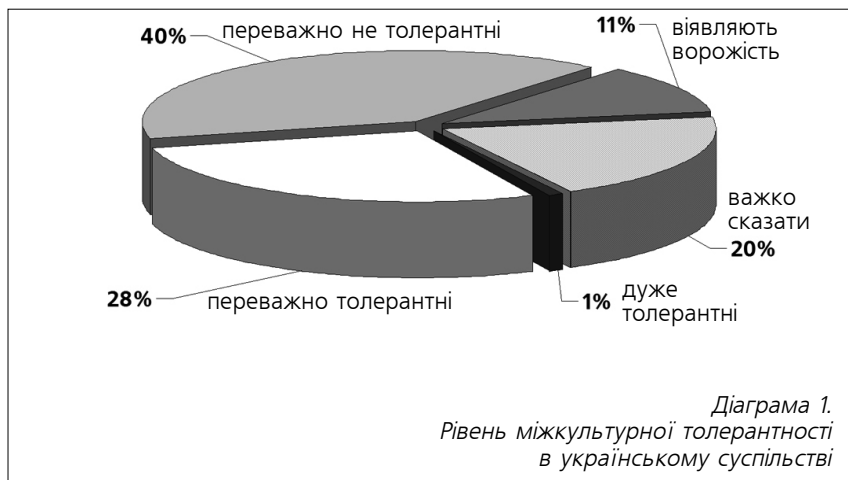
Види толерантності:	
Міжпоколіннева толерантність	46,965
Гендерна толерантність	51,005
Міжособистісна толерантність	54,395
Міжетнічна толерантність	47,915
Міжкультурна толерантність	49,325
Міжконфесійна толерантність	45,68
Професійна толерантність	45,64
Управлінська толерантність	53,225
Соціально-економічна толерантність	48,765
Політична толерантність	43,055
Компоненти толерантності:	
Афективний	53,525
Когнітивний	51,775
Конативний	44,895
Потребо-мотиваційний	45,285
Діяльнісно-стильовий	46,835
Етико-нормативний	52,515
Ціннісно-орієнтаційний	45,785
Особистісно-смысловий	47,54
Ідентифікаційно-груповий	44,005
Ідентифікаційно-особистісний	54,355

Загалом ми можемо говорити про достатньо середній рівень толерантності. Сім з десяти шкал видів толерантності та шість з десяти компонентів толерантності не досягли й 50 балів серед 70 можливих; трохи вищий показник (вище 50) мають міжособистісна, гендерна та управлінська толерантність, що пояснюється особливостями даного вікового періоду до самореалізації як в особистому житті, так і в професійній діяльності. Крім того, важливим є введення гендерного компонента в навчальні дисципліни. Вищим за 50 балів є афективний, когнітивний, етико-нормативний та ідентифікаційно-

особистісний компоненти толерантності. Прояв цих компонентів, у порівнянні з іншими, свідчить про наступне: толерантність респондентів базується на особистій самоідентифікації; прагнення індивіда до розуміння, прояв інтересу до думки іншого, увага до співрозмовника; достатня представленість у структурі толерантності емоцій, почуттів і переживань.

Респондентам було запропоновано дати визначення поняттю «міжкультурна толерантність». Результати відповідей було піддано контент-аналізу, відповідно до якого отримано наступні результати: на першому місці повага та взаємоповага між представниками різних культур (39%); не знаю (12,38%); відносини між людьми різних культур (11,9%); взаєморозуміння націй, інших культур (10,9%); рівноправні відносини між культурами (7,6%); терпимість (4,8%); вихованість, культура спілкування (3,33%); ввічливе ставлення між людьми (2,8%); дружба (1,4%); менше одного відсотка – гуманне ставлення, прийняття і розуміння інших культур, взаємодопомога, прийняття, міжкультурні відносини. Люди різних культур без допомоги інших розуміють один одного, усвідомлюють світ без расизму, взаємозв'язок людей різних рас, сприйняття традицій, норм, цінностей іншої культури, відмінність людей.

Щодо аналізу українського суспільства відносно рівня толерантності та міжкультурної толерантності, то студенти, зокрема, більшою мірою віддали перевагу негативній оцінці суспільства, а саме: «переважно люди не толерантні» – 39,53%, «люди постійно виявляють ворожість» – 11,43%, а також показовим є невизначеність студентів у цьому питанні – варіант «важко сказати» обрали 20% респондентів (Див. Діаграму 1.).



Що стосується аналізу свого власного рівня міжкультурної толерантності, то тут результати закономірно набули протилежного значення. Так, наприклад, 71,9% опитаних оцінили себе як «переважно толерантних» та 7,62% як «дуже толерантних». Число студентів, яким «важко визначитися» з відповіддю є меншим, але становить 14,29%, що можна трактувати як вияв байдужості, не сформованості власної точки зору тощо.

Усі респонденти є майбутніми педагогами, кожен у своїй спеціальності. Це люди, які безпосередньо можуть впливати на формування толерантності в учнівському середовищі, тому ми запропонували студентам визначитися щодо професійних цінностей, на які вони будуть опиратися у своїй майбутній педагогічній діяльності.

ті. Респонденти повинні були прорангувати запропоновані варіанти, у результаті чого ми отримали наступні результати: на перше місце студенти висувають повагу до основних прав і свобод людини, на друге – повагу до свободи особистості, на третє – професійну компетентність, далі – підтримку прагнення людини до самовизначення, загальну культуру, почуття соціальної відповідальності.

Попри визнання існування проблеми відсутності толерантності в українському суспільстві, на поставлене питання «Чи існують проблеми міжкультурної толерантності у Вашому навчальному закладі?», відповіді розподілилися приблизно однаково, проте незмінно високою є частина людей, котрим важко визначитися із своєю точкою зору: «скоріше так, ніж ні» – 27, 15%; «скоріше ні, ніж так» – 27, 62%, «так» – 10%, «ні» – 12,85%, «не знаю» – 22, 38%.

Інтерес до проблеми формування міжкультурної толерантності через просвіту студентської молоді виявили 77,62%. Студенти вважають за потрібне проведення у навчальному закладі освітніх заходів із цієї тематики («скоріше так, ніж ні» – 43, 33%; «так» – 30, 48%) та виявили бажання бути присутніми на них («скоріше так, ніж ні» – 38,57%; «так» – 20,95%) (Див. порівняльну діаграму):



Респонденти прорангували форми організації занять щодо формування міжкультурної толерантності за формою їх ефективності, визначивши пріоритети наступним чином: перше місце – тренінги, друге – екскурсії, третє – групове консультування, наступні – лекція, змагання, індивідуальне консультування, дискусія, рольова гра, конкурс, урок, тематичний вечір, огляд художньої самодіяльності.

Проведення первинної діагностики дало можливість якісно розробити тренінгову програму проекту, підібрати матеріали для роботи дискусійного відеоклубу, створити електронну бібліотеку, а також підготувати інтерактивну виставу та зініціювати дискусію по її завершенню тощо.

Координатор проекту
Палько І.М.

**ОСВІТНЯ ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА
ДЛЯ СТУДЕНТІВ ВНЗ ЩОДО ВИХОВАННЯ ПОВАГИ
ДО КУЛЬТУРНОЇ РІЗНОМАНІТНОСТІ
ТА ТОЛЕРАНТНОСТІ У РАМКАХ ПРОЕКТУ
«ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО
ПРЕДСТАВНИКІВ ЕТНІЧНИХ ТА МЕНШИННИХ
ГРУП НАСЕЛЕННЯ ЧЕРЕЗ ПРОСВІТУ
СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ»**

THE CONTENT OF THE TRAINING

Theme №1. «Tolerance. Cognitive-Oriented Training of Tolerance. Prevention of Xenophobia»

Aim: familiarity with concepts of «tolerance», «tolerance limits», increasing the socio-cultural competence in order to prevent xenophobia

Tasks:

- stimulation the imagination in finding the own understanding of tolerance;
- formation the skills and attitudes necessary for successful interaction with representatives of another culture;
- understanding the borders of tolerant behavior and the criteria that determine the necessity of tolerant behavior in different situations;
- formation of communicative, intercultural competence; formation the self esteem and self identity;
- formation the interest to the problems of human-being.

Time: 8 hours.

The concepts for the assimilation by the students: tolerance, non-tolerance, cognitive-oriented training, xenophobia, cultural diversity, identity.

Title of session	Time-table	Exercise	Time (min)
Session I. Registration. The initial diagnosis. Introduction the concepts: «tolerance», «tolerance limits». The Declaration of the Principles of Tolerance.	10.00–11.30	Introduction Presentation the theme of the training	3
		Exercise «Name in Whisper»	12
		Exercise «The Rules»	10
		Exercise «The Circle of Tolerance»	15
		The Essential Part Updating the knowledge	5
		Exercise «What does my thing know about me?»	15
		The initial diagnosis	20
		Exercise «Thermometer»	15
Break	11.30–11.45		15
Session II. Introduction the notions: “tolerance”, “tolerance limits”. The Declaration of the Principles of Tolerance (continuation).	11.45–13.15	Definition the concept of «tolerance» in different areas: pedagogy, psychology, biology, medicine, law, religion, etc.	15
		Review and discussion on short documentary film «Submission»	25
		Exercise «With whom are you?»	20
		«Someone medium»	20

Dinner	13.15–14.15		60
Session III. Cognitive-oriented training of tolerance: a comprehensive analysis and emotional reaction on the situations in which the participants feel their own intolerance; transformation the intolerance of social representations of participants at the expense of other social construction of reality; mechanisms of intolerant manifestation in communication and social interaction.	14.15–16.15	Exercise «By which sign?»	5
		Exercise «Mikloucho and Maclay»	60
		Exercise «Unequal Competitions»	25
Break	16.15–16.30		15
Session IV. Prevention of xenophobia: improving the socio-cultural competence of the individual with the purpose of prevention of xenophobia. The conclusions of the first training. Extensive reflection.	16.30–18.00	Exercise «The Nuts»	15
		Forum Theatre	40
		Exercise «Logo of Tolerance»	10
		Exercise «Codex of Tolerance»	15
		Exercise «The Block»	10

ЗМІСТ ТРЕНІНГУ ДЛЯ СТУДЕНТІВ

ТЕМА №1. «Толерантність. Когнітивно-орієнтований тренінг толерантності. Профілактика ксенофобії»

Мета: знайомство з поняттям «толерантність», «межі толерантності»; підвищення соціокультурної компетентності задля профілактики ксенофобії.

Завдання:

- стимулювання уяви в пошуках власного розуміння толерантності;
- формування навичок і установок, що необхідні для успішної взаємодії з представниками іншої культури;
- розуміння границь толерантної поведінки та критеріїв, що визначають необхідність толерантної поведінки і тому чи іншому випадку;
- формування комунікативної, міжкультурної компетентності; формування самоповаги та почуття власного достоїнства, власної ідентичності;
- формування інтересу до проблем людини

Час: 8 год.

Поняття для засвоєння студентами: толерантність, інтолерантність, когнітивно-орієнтований тренінг, ксенофобія, культурне багатоманіття, ідентичність

ПРОГРАМА

10.00 – 11.30	Сесія I. Реєстрація учасників. Початкова діагностика. Ознайомлення з поняттям «толерантність», «межі толерантності». Декларація принципів толерантності.
11.30 – 11.45	Перерва
11.45 – 13.15	Сесія II. Ознайомлення з поняттям «толерантність», «межі толерантності». Декларація принципів толерантності (продовження).
13.15 – 14.15	Обід
14.15 – 16.15	Сесія III. Когнітивно-орієнтований тренінг толерантності: всебічний аналіз і емоційне відреагування ситуацій, в яких самі учасники тренінгу відчувають свою інтолерантність; трансформація інтолерантності соціальних уявлень учасників за рахунок іншого соціального конструювання реальності; механізми прояву інтолерантності в спілкуванні та соціальній взаємодії.
16.15 – 16.30	Перерва
16.30 – 18.00	Сесія VI. Профілактика ксенофобії: підвищення соціокультурної компетентності особистості з метою профілактики ксенофобії. Висновки першого тренінгу. Рефлексія.

ЗМІСТ ТРЕНІНГУ ДЛЯ СТУДЕНТІВ

ТЕМА №1. «Толерантність. Когнітивно-орієнтований тренінг толерантності. Профілактика ксенофобії»

Мета: ознайомити учасників/учасниць із поняттями «толерантність», «межі толерантності»; підвищити рівень соціокультурної компетентності з метою профілактики ксенофобії.

Завдання:

- стимулювання уяви у пошуках власного розуміння толерантності;
- формування навичок та установок, необхідних для успішної взаємодії з представниками іншої культури;
- розуміння меж толерантної поведінки та критеріїв, що визначають необхідність толерантної поведінки у тому чи іншому випадку;
- формування комунікативної, міжкультурної компетентності; самоповаги та почуття власного достоїнства, власної ідентичності;
- формування інтересу до проблем людини.

Час: 8 год.

Поняття для засвоєння студентами: толерантність, інтолерантність, когнітивно-орієнтований тренінг, ксенофобія, культурне багатоманіття, ідентичність

ПРОГРАМА

10.00 – 11.30	Сесія I. Реєстрація учасників/учасниць. Перший діагностичний зріз. Ознайомлення із поняттями «толерантність», «межі толерантності». Декларація принципів толерантності.
11.30 – 11.45	Перерва
11.45 – 13.15	Сесія II. Ознайомлення із поняттями «толерантність», «межі толерантності». Декларація принципів толерантності (продовження).
13.15 – 14.15	Обід

14.15 – 16.15	Сесія III. Когнітивно-орієнтований тренінг толерантності: всебічний аналіз та емоційне реакція на ситуації, в яких учасники/учасниці тренінгу відчувають свою інтолерантність; трансформація інтолерантності соціальних уявлень учасників/учасниць за рахунок іншого соціального конструювання реальності; механізми прояву інтолерантності у спілкуванні та соціальній взаємодії.
16.15 – 16.30	Перерва
16.30 – 18.00	Сесія VI. Профілактика ксенофобії: підвищення рівня соціокультурної компетентності особистості з метою профілактики ксенофобії. Висновки щодо тренінгу. Рефлексія.

ОПИС ТРЕНІНГУ

Сесія I. Вступна частина

1.1. Презентація теми тренінгу.

Тренери/ри презентують тему тренінгу та його головну мету: ознайомити учасників/учасниць із поняттями «толерантність», «межі толерантності»; підвищити рівень соціокультурної компетентності з метою профілактики ксенофобії.

1.2. Вправа «Ім'я на вушко» [3].

Мета: знайомство учасниць/ків тренінгу з метою підвищення їхньої самооцінки, створення атмосфери довіри на тренінгу.

Час виконання: 12 хв.

Хід вправи.

Необхідно забезпечити простір для групи. Спочатку учасники/ці ходять по кімнаті, вітаючись один з одним у незвичний спосіб: шепочуть на вухо своє ім'я кожному зустрічному. Це потрібно робити так, наче передається дорогоцінна таємниця, про яку ніхто не повинен знати. Попередьте гравців, що через певний проміжок часу вони почують дзвін дзвіночка, — це буде сигналом: треба зупинитися і чекати нових вказівок. Коли кожен з учасників/ць поспілкується приблизно з половиною гравців, то подзвонить. Скажіть, що тепер необхідно знову ходити по приміщенні, але на цей раз говорити на вухо партнеру/ці його ім'я. Забуте чи невідоме ім'я гравця не повинно бути підставою для відхилення зустрічі. Той/та, хто не знає імені, шепоче іншому/іншій на вухо: «Я хотів/ла б дізнатися, як тебе звати?». Гра завершується дзвоном дзвіночка, створює атмосферу довіри в групі.

1.3. Вправа «Принципи».

Мета виробити принципи роботи в тренінговій групі з метою забезпечення конструктивного діалогу.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Учасницям/кам пропонується виробити та прийняти принципи роботи тренінгової групи, які також можна використовувати у міжкультурній взаємодії в суспільстві. Погоджені принципи записуються на плакаті «Принципи групи».

Методичні поради та зауваження

«Принципи групи» приймаються на початку кожного заняття. Принципи пропонують тренери/ри, але група може додати свій принцип, якщо він відповідає темі та ненасильницькому характеру тренінгу. Принципи записуються і прикріплюються на видному місці. Вони повинні бути розміщені там до кінця заняття, щоб за потреби можна було звертатися до них.

1.4. Вправа «Коло толерантності»

Мета: допомогти групі зрозуміти та сформулювати результати, яких вони досягнуть, опанувавши тренінгову програму, оцінити ефективність роботи тренера/ки.

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи: Учасникам/цям роздаються стікери у формі зображень людей різного кольору. Тренер/ка просить учасників/учасниць написати свої очікування від тренінгу на цих кольорових стікерах. Важливо попередити групу, що на одному листочку можна написати тільки одне очікування або одне питання. Такий варіант допомагає тоді, коли учасники/учасниці соромляться проговорювати свої очікування або боятися осміювання інших. Стікери закріплюються на колі.

Методичні поради та зауваження.

Прописування очікувань сприяє структуруванню учасницями/ками своїх знань із відповідної тематики, підвищує мотивацію до участі у занятті. Висловлені сподівання присутніх також допомагають тренеркам/ам необхідним чином модифікувати програму тренінгу.

Основна частина

1.5. Вправа «Що моя річ знає про мене» [2, с.50].

Мета: сприяти саморозкриттю, самопізнанню; підвищенню внутрішньогрупової довіри.

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи.

Учасники/ці сидять у колі. Один з них бере в руки один із своїх предметів та від імені цього предмета розповідає про свого господаря. Наприклад: «Я - Катрусіна шпилька, я знаю її не так давно, але можу розповісти про неї...». Таким чином розповідають про себе всі учасники/ці групи.

Під час обговорення тренер/ка підкреслює, що вміння розкритися перед іншими — важлива особистісна якість, яка сприяє встановленню близьких відносин із людьми. Якщо людина вважає за краще не розповідати про свої переживання й надії, промахи і невдачі, це створює в інших враження про його добробут та успіх, але платою за це стає неможливість побудови щирих відносин, невміння попросити допомоги.

1.6. Початкова діагностика

Час виконання: 20 хв.

1.7. Вправа «Термометр» [4].

Мета: з'ясувати ставлення учасників/ць тренінгу до поняття «толерантність», визначення своєї власної толерантності стосовно інших учасників/учасниць.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи: Учасникам/цям тренінгу потрібно зайняти своє місце на шкалі від + до -. Обговорення зайнятих позицій методом «PRES» [3]:

Р — я думаю, що ...

R — тому, що...
E — наприклад...
S — отже...

Підведення підсумків I-ої сесії

ПЕРЕРВА

Сесія II.

2.1. З'ясовуємо визначення поняття «толерантність» у різних сферах: педагогіка, психологія, біологія, медицина, право, релігія і т.д.

Мета: визначити багатоплановість поняття «толерантність».

Час виконання: 15 хв.

2.2. Перегляд та дискусія відносно короткометражного документального фільму «Submission» [6, с. 87-89].

Мета: спровокувати дискусію, ознайомитися з принципами Декларації толерантності.

Час виконання: 25 хв.

Хід справи:

Групі пропонується переглянути 10-хвилинний короткометражний документальний фільм «Submission» («Підкорення» або «Покора») режисера Тео Ван Гога. Цей фільм коштував йому життя. 2 листопада 2004 співрежисера убив голландець марокканського походження Мухаммед Буйєрі. 11 липня 2005 р. суд засудив убивцю до найсуворішого покарання, передбаченого законодавством Нідерландів за вбивство, — довічного тюремного ув'язнення. Як повідомляє Associated Press, у ході судових слухань 27-річний Буйєрі визнав, що 2 листопада 2004 р. дійсно вбив Тео Ван Гога. При цьому, за його словами, він аж ніяк не розкався у скоєному, тому що діяв у відповідності зі своїми релігійними переконаннями. «Я відріжу голову будь-кому, хто завдасть шкоди Аллаху або його Пророку», — заявив він на судовому засіданні 12 липня, спляючи в руках Коран. Повідавши суддям про свою готовність вбивати «невірних» і надалі, Буйєрі вирішив, що йому більше немає чого відвідувати суд, і перестав туди ходити. Лише у вівторок судові пристави буквально силою змусили його з'явитися на засідання, щоб вислухати вирок, який оголосив суддя Віллем Бентінк.

До тіла Тео Ван Гога Буйєрі приколол послання до автора сценарію фільму Ааян Хірсі Алі, біженки з Сомалі, яка зробила в Нідерландах політичну кар'єру і стала депутатом Парламенту: «Це відкритий лист невірній фундаменталістці, Ааян Хірсі Алі ... Шановна пані Хірсі Алі! Із Вашою появою на політичній арені Нідерландів Ви постійно зайняті тим, що тероризуєте мусульман та іслам своїми виразами. Ви не тільки повернулись спиною до правди, а й крокуєте в рядах солдатів Зла. Ви не приховуєте своїєї ворожості до ісламу і мусульман, і за це Ви були винагороджені. Вашими господарями є місця у Парламенті. Вони знайшли у Вас соратника в своєму поході хрестовім, соратника, котрий подає їм порох так, що їм не доводиться самим бруднити свої ручки. Засліплена пекучою ненавистю, Ви не в змозі бачити, що є лише інструментом у їхніх руках. Я не звинувачую Вас у цьому, пані Хірсі Алі, як солдат Зла Ви тим самим лише виконуєте свою роботу. Те, що Ви так відкрито висловлюєте свою ненависть, відбувається не завдяки Вам, а завдяки ісламській Умме (громаді). Вона закинула свою справу опору несправедливості і зла і лежить собі, похропуючи...

Цей лист допоможе зірвати з Вас маску. Хотілося б почати з нещодавно висловленої Вами пропозиції перевіряти мусульман на знак того, якої ідеології вони дотримуються під час прийняття на роботу. Ваша пропозиція досить цікава, особливо тим, що за нею ховаються гнилі особи Ваших політичних господарів (звичайно, вони з'являться тільки в тому випадку, якщо ми застосуємо до них процедуру такої перевірки, щоб вони були змушені відкрито заявити про свою ідеологію) ... Що Ви думаєте про той факт, що входите в склад уряду, який підтримує держава, котра здійснює геноцид (мається на увазі Ізраїль)? ... Враховуючи, що Ви така прихильниця рівних прав, Ви повинні б звернути на це увагу Ваших господарів в уряді ... Ваш інтелектуальний тероризм не зупинить мусульманську молодь Як сказав колись Пророк: «Я знаю точно, що ти, Фараоне, приречений!». Так і ми хочемо використовувати схожі слова і послати їх в небеса до зірок, щоб новина про це розлетілася, як хвиля, по всіх куточках Всесвіту: «Я знаю точно, що ти, Америка, приречена!»; «Я знаю точно, що ти, Європа, приречена! Я знаю точно, що ви, Нідерланди, приречені!»; «Я знаю точно, що Ви, Хірсі Алі, приречені!».

Завдання: Висловіть свої думки про фільм «Покора». Чи дотримані, на Ваш погляд, у ньому принципи толерантності? Чому і фільм, і вчинок Буйєрі розкололи голландське суспільство на дві частини? Які Ви бачите шляхи примирення суспільства у цій ситуації? Прочитайте Декларацію принципів толерантності, затверджену резолюцією 5.61 Генеральною конференцією ЮНЕСКО від 16 листопада 1995 р. та виконайте наступні завдання:

а) поясніть, у чому спільність та відмінність положень, викладених у Загальній декларації прав людини (ст. 18 «кожна людина має право на свободу думки, совісті і релігії»; ст. 19 «на свободу переконань і вільне їх вираження») та Декларації принципів толерантності (ст. 1 п 1. «Толерантність — це, перш за все, активне ставлення, що формується на основі визнання універсальних прав і основних свобод людини»);

б) аргументуйте положення ст. 2 Декларації принципів толерантності «Мир неможливий без толерантності, а розвиток і демократія неможливі без миру»;

в) які форми виховання необхідно використовувати для реалізації положень п. 4.3. Декларації принципів толерантності.

Питання для обговорення на занятті:

1. Що лежить в основі нетерпимості?
2. У чому причини релігійних війн у минулому?
3. Коли людство усвідомило необхідність дотримуватися в суспільстві принципу толерантності?
4. Чому толерантність є однією із найважливіших умов виживання сучасного людства?
5. Чому настільки актуальним для сучасної школи є виховання віротерпимості у молоді?

2.3. Вправа «Із ким ти?» [2, с. 99–100].

Мета: розвиток соціальної чутливості та соціального інтересу; усвідомлення різноманіття групової приналежності; усвідомлення різноманіття груп у суспільстві та відмінностей між ними; розширення уявлення про соціально вразливі групи.

Час виконання: 20 хв.

Хід вправи.

Тренер/ка проговорюють принципи вправи: «Ми вже говорили про те, що з різних причин і на основі найрізноманітніших ознак люди

об'єднуються в групи та прагнуть належати до певних груп. Люди на постійно здійснює вибір і знаходить своє місце в суспільстві у різних групах. Ознаки та причини, через які люди відносять себе до тієї чи іншої спільноти, є дуже важливими. Наприклад, це можуть бути культурні та етнічні особливості (традиції, звичаї, мова). А можуть належати більш формальні чи зовнішні ознаки, наприклад, колір волосся (блондин-брюнет) або зріст (високий-низький). Приналежність до групи може також визначатися на основі психологічних характеристик, наприклад, люди розрізняються за типом темпераменту (сангвінік, флегматик, холерик, меланхолік), за ступенем відкритості до світу (екстраверт та інтроверт) й ін.». Потім тренер/ка пропонує учасникам/цям зробити свій вибір. Задає питання: «Ким би ви хотіли бути?». Кожен учасник/ця повинні вибрати бажану їм групу та об'єднатися у певній частині кімнати з тими, хто теж зробив такий вибір. Із цією метою кімнату розділяє навпіл уявна лінія, і залежно від свого вибору учасники/ці займають свої позиції.

Пропоновані варіанти групового вибору:

- Землянин або інопланетянин?
- Блондин чи брюнет?
- Синьоокий або кароокий?
- Здоровий або хворий?
- Старий або молодий?
- Багатий чи бідний?
- Африканець чи європеець?
- Африканець в Африці або африканець в Україні?
- Турист або біженець?

Запитання для обговорення:

- Наскільки важливі ознаки, на основі яких Ви обирали ту чи іншу групу?

- Чи завжди ми можемо вибирати групу, до якої хочемо належати?

- Ви помітили, що існують групи, до яких мало хто хоче належати?

- Чому, наприклад, більшість із вас або всі вважали за краще стати туристами, а не біженцями?

- Чому більшість або всі з вас вважали за краще бути африканцями в Африці, а не в Україні?

2.4. Вправа «Хтось середній» [2, с. 129-131].

Мета: розуміння балансу між загальним та унікальним у людській особистості; усвідомлення учасниками власної індивідуальності; створення невимушеної, доброзичливої атмосфери в групі.

Необхідні матеріали: картки із завданнями, папір, ручки, лінійки, вимірювальні рулетки або сантиметри, калькулятори, дошка або фліп-чарт.

Додатки: картки з індивідуальними завданнями для учасників/ць.

Час виконання: 20 хв.

Хід вправи.

Тренер/ка говорить учасникам/цям, що сьогодні їм потрібно буде провести дослідження, в ході якого кожному/кожній необхідно виконати певні вимірювання та обчислення. Метою роботи стане вивчення індивідуальних особливостей учасників/ць, а також створення портрета усередненого члена групи, особливості якого були б середнім арифметичним особливостей усіх учасників/ць. Для виконання цього завдання учасники/ці отримують індивідуальні завдання для вивчення вира-

ження тієї чи іншої характеристики у членів групи, а потім визначити середнє значення для тренерської групи. На виконання цього завдання відводиться 10 хвилин. Коли всі учасники/ці провели необхідні виміри та обчислення, група починає створювати портрет усередненого члена групи. Для цього учасники/ці роблять короткі повідомлення, по черзі підходячи до дошки або фліпчарта та записують середнє значення кожного з параметрів. Тренер/ка просить учасників/ць спочатку уявити зовнішні характеристики, а потім особливості характеру та інші характеристики. Наприклад, зріст 1 м 66 см, вага 58 кг, очі зеленувато-сірі, волосся темно-руське і т.д. Групі пропонується придумати ім'я для отриманого «середнього» персонажа, потім модератор/ка разом із учасниками групи узагальнює показані результати.

Запитання для обговорення:

- Як Ви ставитеся до цього «середнього» персонажу?
- Чи подобається він Вам?
- Хотів би хто-небудь із Вас стати цим «середнім» персонажем?
- Хотіли б Ви жити у суспільстві, що складається тільки з таких людей? Чому?

Підведення підсумків II-ої сесії.

ОБІД

Сесія III.

3.1. Вправа «За якою ознакою?» [2, с. 99].

Мета: усвідомлення різноманіття можливостей об'єднання в групи; розуміння того, що групова приналежність може мати різне підґрунтя.

Час виконання: 5 хв.

Хід вправи:

Один з учасників/ць виходить за двері, група об'єднується у дві підгрупи за будь-якою ознакою, наприклад, блондини — брюнети, у брюках — в спідницях, довге волосся — коротке волосся і т.д. Підгрупи сідають один навпроти одного, учасник/ця який/яка повернувся, повинен відгадати, за якою ознакою група розділилася. Вправу можна повторити кілька разів, вибравши іншого/іншу, хто виходить за двері.

3.2. Вправа «Миклухи» та «Маклаї» [1].

Мета: Навчити учасників/ць гри розуміти, як функціонує культура, що означає бути в незнайомому культурному середовищі, які почуття та емоції відчувають люди, потрапивши до неї; як потрібно формувати свідомість та поведінку.

Час виконання: 60 хв.

Необхідні матеріали: Картки з написаними цифрами (за кількістю «Маклаїв»), ручки, олівець, папір, книги.

Етапи гри: «Маклаї» повинні приготувати невеликі речі для обміну.

Інформація: Культура «Миклух»: «Миклухи» мають певні культурні характеристики. Їхня основна риса — пристрасть до пізнання, тому вони дуже допитливі, постійно щось читають, пишуть та обчислюють. Для цього в кожного/кожної є ручка або олівець, папір чи книжка. Практично неможливо зустріти тих «Миклух», хто нічого не робить. Члени цієї культурної групи ставлять дуже багато запитань на наукові, філософські, релігійні, політичні теми як один одному, так і гостям. Але, вважаючи себе дуже великими інтелектуалами, вони гадають, що відповідати на запитання гостей — це принизливо. Завжди роблять якісь відкриття, про що можна здогадатися з їх вигуків: «А все-таки вона

крутиться!», «Яблучко обов'язково впаде на голову!», «Єврика», «Все відносно!», «Архімед мав рацію!».

«Миклухи» постійно про щось думають, вони серйозні і зосереджені, що відображено на їхніх обличчях. Посміхатися в їхньому середовищі не прийнято: посмішка вважається ознакою несерйозності. У цій культурі існує культ молоді та дискримінація літніх людей. Останні ставлять запитання молодим, починаючи зі слів «Ваша молодість, як Ви думаєте ...» і при цьому злегка кланяються їм. Якщо члени групи бачать, що літня людина сидить, вони йому кажуть: «Поступися місцем молодому». Найбільший знак поваги — підійти до молодого члена групи або гостя, доторкнутися кінчиком вказівного пальця до його лоба і при цьому сказати: «Мик-мик». Природно, «Миклухи» нічого не розповідають «Макляям» про свою культуру (це умова гри).

Культура «Маклаїв»: бачать сенс життя у радісному проведенні часу, спілкуванні. Вони намагаються спілкуватися з якомога більшою кількістю членів своєї групи. Люблять посміхатися, говорити тільки компліменти таі посилати повітряні поцілунки не лише один одному, а й гостям. У цій культурі панує матріархат: влада і привілеї мають лише жінки. Їм поклоняються, вони починають розмову, члени групи ведуть розмову тільки про жінок. Сексизм полягає в дискримінації чоловіків: вони не мають права підійти до жінок і поставити запитання першими. Коли жінка звертається до них, то на знак поваги до неї вони повинні поплескати себе два рази долонею по грудях. «Маклаї» володіють ще однією унікальною рисою: вони страшенно люблять обмінюватися чим завгодно. Для цього у кожного в руці є три карти і на них написано по одній цифрі «1», «2», і «3». Картку вони нікому не показують, особливо гостям. Обмінюватися може тільки жінка. Вона підходить до члена групи, ставить йому питання про те, як він поживає або що робить його сестра, невістки, бабуса чи будь-яка інша жінка в сім'ї. Потім вибирає будь-яку зі своїх карт і той, з ким розмовляє, повинен відгадати цифру, написану на карті, промовивши вголос слова «мак» стільки разів, скільки, на його думку, зображує цифра (наприклад, «мак-мак-мак» означає «3»). Якщо член групи відгадав цифру, то жінка повинна сказати «лай», що означає «так». Після чого вони повинні обмінятися будь-якою річчю. Якщо не відгадав, тоді вона повинна сказати «мак», що означає «ні», і перейти до іншого. Ні в першому, ні в другому випадку жінка змушена не кивати головою.

«Маклаї» доброзичливі до гостей лише за умови, коли ті ставлять питання про жінок, на всі інші питання вони ображено відповідають «лай-лай» та ввічливо відходять від них. «Маклаї» теж, природно, нічого не розповідають «Миклухам» про свою культуру.

Етапи гри: Вивчення двома культурними групами — «Миклухи» і «Маклаї» — одне одного. 1. Перед початком дуже коротко познайомте її учасників/ць із цілями, зробивши приблизно наступний вступ: «Усі ми належимо до різних культурних груп: етнічних, професійних, релігійних, віковим, статевим і т.д. Потрапивши в іншу культурну ситуацію, ми нерідко губимося, відчуваємо себе незатишно, не знаємо, як реагувати на іншу мову, символи, традиції, правила етикету. Запропонована ділова гра допоможе Вам розвинути багатокультурну чутливість та краще дізнатися, як поводити себе в іншому культурному середовищі. Час: 2-3 хвилини.

2. Об'єднайте групу учасників у дві культури — «Миклухи» і «Маклаї» — і направте їх у різні кімнати, розташовані неподалік один від одного, але досить ізольовані. Якщо немає такої можливості, одну групу можна розмістити в коридорі. Час: 3-5 хвилин.

3. Забезпечте кожному групу аркушем паперу з описом її культури – правил поведінки, ціннісних орієнтацій, відносин, традицій, типових видів повсякденної діяльності, – а також необхідні матеріали (картки з цифрами «Маклаям», ручку, олівці, папір, книги – «Миклухам»). Бажано, щоб у кожній групі було по одному керівнику/керівниці з числа викладачів/викладачок, які заздалегідь добре ознайомилися з правилами гри. Після прочитання опису культури, члени груп повинні попрацювати у новій для них ролі, діючи так, як написано в їх культурі, щоб почувати себе впевнено та комфортно. Зверніть увагу учасників/ць на те, що початок гри може здатися дещо складним, але після репетиції справа піде краще. Дуже важливо грати з розумінням своєї відповідальності. Час: 10-13 хвилин.

4. Попросіть обидві групи обрати «послів» та визначити послідовність їх візитів.

5. За командою керівників/керівниць починайте й закінчуйте обмін «послами». Під час двохвилинного візиту, «посол» повинен уважно спостерігати за поведінкою членів іншої групи для того, щоб зрозуміти їх норми поведінки, цінності та інші культурні характеристики. Він може ставити непрямі питання про те, що означає кожна конкретна поведінка членів групи або які правила існують у ній. Але питати потрібно не прямо, оскільки його завдання полягає в тому, щоб спробувати самому/самій визначити культуру відвідуваною ним групи. Після повернення у свою групу, «посол» може дуже коротко, протягом декількох секунд розповісти членам своєї групи про те, що побачив в іншій групі та запропонувати свої гіпотези про зміст культури іншої групи. Члени групи мають право задавати «послам» питання про культуру іншої групи, що допоможуть їм під час візиту, а також для побудови загальної картини після закінчення обміну візитами. Щоб підтримати дух гри, «послам» можна придумати знак відмінності, наприклад, головний убір із смужки щільного паперу з написом «Посол». Час: поки останній «посол» не закінчив візит в іншу культурну групу. Якщо у кожній групі буде понад 15 осіб, то краще обмежити число послів до 8 осіб. Число може збільшуватися або зменшуватися залежно від ситуації, але необхідно стежити за тим, щоб учасники/ці не втрачали інтересу до гри, оскільки велика кількість послів може сприяти зниженню інтересу до гри.

6. Після закінчення останнього візиту «послів», дайте членам групи завдання скласти культурний портрет іншої групи, ґрунтуючись на їх оповіданнях. Час: 5-10 хвилин.

7. Зберіть дві групи разом для обговорення результатів гри.

Обговорення гри: 1. Попросіть «Миклух» описати «Маклаїв». Коротко законспекуйте на дошці основні їх характеристики, запропоновані гравцями (швидше за все вони будуть невідомими для «Маклаїв»).

2. Потім попросіть «Маклаїв» змалювати «Миклух» і також коротко напишіть на дошці основні характеристики, запропоновані ними, які теж, напевно, будуть не зовсім приємними для «Миклух».

3. Попросіть «Миклух» описати свої почуття та відчуття, які вони відчували після візиту до «Маклаїв».

4. Попросіть «Маклаїв» описати свої почуття й відчуття, які вони відчували, коли завітали до «Миклух».

5. Попросіть «Миклух» описати свою культуру.

6. Потім попросіть «Маклаїв» описати свою культуру.

7. Запитайте по черзі представників/представниць обох груп, у якій культурі вони воліли б жити і чому.

8. Продовжте підведення підсумків обговоренням питань. Питання для обговорення: 1. З якими труднощами зіштовхується індивід, по-

трапивши в іншу культурну групу (етнічну, мовну, статеву, релігійну і т.п.)? 2. Чи легко бути в іншій культурі? Чому? Про що завжди потрібно пам'ятати, коли потрапляєш у незнайому культурне середовище для того, щоб не потрапити в незручну ситуацію та як успішно з цим впоратися? 3. Чи можна характеризувати іншу культуру або її представника, використовуючи критерії, традиції, смаки, ціннісні орієнтації, прийняті у Вашій культурній групі? Чому «так» чи «ні»? 4. Як краще підготуватися внутрішньо, перед тим як їхати в іншу країну, увійти у чужий будинок або в іншу культурну групу? Чому запропоновані Вами методи так важливі? 5. Чи можна сказати, що культура «Миклух» краща, цивілізованіша, ніж у «Маклаїв»? Чому «так» або чому «ні»? 6. Чи можна те саме сказати про культуру «Маклаїв» по відношенню до культури «Миклух»? 7. Як навчитися розуміти іншу культуру? Які проблеми можуть виникати у процесі її пізнання? 8. Які Ваші особисті стереотипи й упереджені уявлення як члена групи «Миклух» або «Маклаїв» заважали Вам зрозуміти іншу культурну групу? 9. Чи можна розповісти про іншу культурну групу, не вдаючись до категоричних та узагальнюючих оціночних суджень? Обґрунтуйте свою відповідь. 10. Який досвід Ви здобули під час цієї імітаційної (ділової) гри? 11. Які висновки зробили для себе у результаті гри? 12. Попросіть гравців критично оцінити свої поведінку, почуття, емоції та припущення про іншу культуру і розповісти, що вони зробили б інакше, якщо знову брали участь у цій грі.

3.3. Вправа «Нерівні старты» [2, с. 131-133].

Мета: розуміння становища у суспільстві людей із числа несхожих на тебе, формування співчутливого ставлення, гуманістичного світогляду.

Необхідні матеріали: паперові жеребки для учасників/ць, непрозорі пов'язки для очей у кількості *j* від числа учасників/ць, склянка сухої квасолі, папір А4, олівці, бланк для фіксації результатів, невеличкі призи-частування для кожного учасника/ці.

Час виконання: 25 хв.

Хід вправи:

Тренер/ка говорить, що групі потрібно взяти участь у змаганні. Учасники/ці витягують жереб (у рівних кількостях на жеребах написані цифри 1, 2, 3 і 4). Ведучий/ча попереджає, що умови участі у змаганні відрізняються залежно від цифри на жеребку. Учасники/ці, на жеребу яких написана цифра «1», отримують пов'язки на очі. У змаганні вони повинні брати участь із зав'язаними очима. Ті, кому дістався жереб з цифрою «2», повинні зчепити руки на грудях. Під час змагання вони не можуть використовувати руки. Учасники/ці із жеребом «3» повинні сісти на стільці. Під час змагання їм заборонено пересуватися та вставати зі стільців. Для учасників/ць із жеребом «4» жодних обмежень не передбачено. Тренер/ка попереджає учасників, що ці умови не обговорюються і їх повинні дотримуватися усі. Переконавшись, що всі готові, модератор/ка оголошує про початок змагань.

Завдання 1. Тренер/ка розкладає на підлозі аркуші паперу А4 так, щоб вони знаходилися на відстані близько 70 см один від одного та утворювали звивисту лінію-доріжку. Учасники/ці, по черзі перестрибуючи з листка на листок, повинні пройти від початку до кінця доріжки, як по купинах. Якщо учасник/ця стосується статі, то він/вона відсторонюється від подальшого виконання завдання. Ведучий/ча фіксує в бланку успішність виконання завдання кожним учасником/цею (1 бал присвоюється за кожен раз, коли учаснику/ці вдається перестрибнути на листок, не торкнувшись підлоги).

Завдання 2. Тренер/ка розсипає по підлозі склянку сирої квасолі.

Учасники/ці повинні за одну хвилину зібрати якомога більше квасолин. Тренер/ка фіксує у бланку їх кількість, зібраних кожним учасником/цею.

Завдання 3. Учасники/ці отримують листи паперу та олівці. Завдання: за одну хвилину намалювати будиночок. Якість малюнків оцінюється за п'ятибальною системою. Результати фіксуються в бланку. Велика ймовірність того, що у ході змагання в учасників виникне бажання допомогти один одному. Тренер/ка повинен м'яко, але рішуче заборонити їм робити це або чітко обмежити можливості такої допомоги (наприклад, сказати, що допомога може бути лише словесною).

Після закінчення змагання модератор/ка підсумовує бали й оголошує трьох переможців. Природно, перемагають ті учасники/ці, які отримали жереб із цифрою «4». Ведучий/ча говорить, що переможці, мабуть, заслужили нагороду, і роздає їм призи-частування. Після цього він/вона пропонує групі обговорити результати змагання.

Запитання для обговорення:

- Чи задоволені Ви тим, як пройшли змагання?
- Як почувалися учасники, чиї фізичні можливості були обмеженими умовами вправи?
- Як почувалися ті, чиї можливості обмежені не були?
- Чи справедливо були розподілені призи?
- Які почуття та проблеми мають люди з обмеженими фізичними можливостями у нашому суспільстві?

Примітка: після обговорення необхідно роздати призи-частування кожному учаснику/ці та подякувати всім за роботу.

Підведення підсумків III-ої сесії.

ПЕРЕПВА

Сесія IV.

4.1. Вправа «Горішки» [2, с. 136–137].

Мета: усвідомлення унікальності та неповторності кожної особистості; розуміння механізму формування стереотипів.

Час виконання: 15 хв.

Необхідні матеріали: грецькі горіхи за кількістю учасників/ць.

Хід вправи:

Тренер/ка промовляє: «Часто буває так, що ми сприймаємо будь-яку групу, наприклад, етнічну, як ціле, наділяючи всіх її представників набором стереотипних характеристик, які, на нашу думку, притаманні їм. Ми рідко замислюємося над тим, що кожен її представник/ця – абсолютно унікальна та неповторна людина. Наприклад, нам може здаватися, що всі китайці на одне обличчя, що всі німці страшно педантичні, що африканці тільки й уміють, що грати у баскетбол чи співати реп. Це так само, якщо взяти, наприклад, мішечок грецьких горіхів, то й вони на перший погляд можуть здатися нам всі ніби «на одне обличчя». До речі, що ми знаємо про грецькі горіхи?». Учасники/ці можуть, наприклад, сказати, що горіх має тверду шкаралупу з двох половинок, його ядро нагадує головний мозок, що якщо спробувати його розгризти, можна зламати зуб, що горіх корисний для здоров'я і батьківщиною його, мабуть, є Греція і т.д. Коли всі висловляться, тренер/ка узагальнює сказане і робить висновок, що було дано повний опис горіха, до якого складно додати що-небудь ще. Потім продовжує: «Візьміть кожен по горіху. Постарайтеся подивитися на свій горіх уважніше, побачити та відчутти його «особливі прикмети» і неповторні ознаки. Вашим

завданням буде відшукати його потім у загальній купі. У вас 1 хвилина». Потім горіхи збираються та перемішуються. Після цього по команді тренера/ки кожен/кожна повинен знайти свій горіх. Незважаючи на задану складність цього завдання, учасникам/цям завжди без особливої праці вдається впізнати свій горіх серед інших. Підводячи підсумок, тренер/ка говорить, що навряд чи ще недавно хтось із учасників/ць вважав, що мішечок горіхів повний індивідуальностей. Але варто уважно придивитися до звичайнісінького горіху, «познайомитися» із ним, одразу стає зрозуміло, що кожен із них неповторний. Так і в людей: варто нам ближче познайомитися з конкретною людиною із певної групи, що розглядається нами крізь призму стереотипів, побільше дізнатися про неї, і її індивідуальність, неповторність виявляться цілком очевидними.

Запитання для обговорення:

- Розкажіть, за якими ознаками, особливими прикметами Вам вдалося впізнати свій горіх?
- Чи вичерпується неповторність Вашого горіха тими визначеннями, які ми дали для горіхів як певній групі?
- Чи були у Вашому житті такі випадки, коли людина, що належить до якоїсь соціальної групи і сприймається Вами крізь призму стереотипів, за умови більш близького знайомства розкривався як індивідуальність, подібно того, як при уважному розгляді перед Вами розкрилася неповторність кожного горіха?
- Яку, на вашу думку, негативну роль відіграють стереотипи?
- Чи можуть стереотипи бути корисними? У яких випадках?

4.2. Форум-театр [5, с. 41-42].

Мета: пошук моделі поведінки у ситуації пригноблення.

Час виконання: 45 хв.

Хід вправи.

Тренер/ка працює із ситуацією пригноблення або насильства. Учасники/ці тренінгу згадують ситуації, пов'язані з проявом дискримінації або насильства на підставі національності, етнічності та ін. Об'єднання учасників/ць у дві групи — їм необхідно розробити сценарій, в якому були б: «жертва (протагоніст)», «агресор (антагоніст)», «свідки». Показ вистави. Вистава закінчується на кульмінаційному моменті, джoker запитує зал, що саме відбувається, хто є хто, як часто таке трапляється в житті, що можна зробити у цій ситуації. Потім вистава програється вдруге, проте тепер кожен з глядачів/ок може сказати «Стоп!» та замінити одного з акторів. Вистава програється, доки є бажані грати. Укінці підводяться підсумки.

4.3. Вправа «Емблема толерантності» [2, с. 41].

Мета: узагальнення почутого та вивченого на тренінгу.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Учасникам/цям пропонується намалювати емблему толерантності. Потрібно знайти однодумців серед учасників/ць тренінгу та об'єднатися в групи за ознаками схожості емблеми (необхідно для виконання наступного завдання).

4.4. Вправа «Кодекс толерантності» [1].

Мета: розробка кодексу толерантності.

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи.

1. Завдання у мікрогрупах. Учасникам/цям тренінгу пропонується за-

гальна структура «Кодексу толерантності»: — Преамбула — Девіз кодексу — Загальні принципи — Правила та норми толерантного взаємодії — Резюме

2. Обговорення та розробка кодексів у мікрогрупах.
3. Оформлення «Кодексів толерантності».
4. Творча презентація та захист проєктів.

4.5. Вправа «Кубик» [4].

Мета: учасники/ці за бажанням висловлюють свої враження від заняття, проговорюють, чи здійснились їхні очікування.

Час проведення: 10 хв.

Хід вправи.

Кожен учасник/ця кидає кубик. Яка цифра йому випадає, з тієї фрази він/вона починає відповідь:

1. Я відчуваю...
2. Я хоті(в, ла) побажати...
3. Я хоті(в, ла) подякувати...
4. Я навчи(в, ла)ся...
5. Я зрозумі(в, ла)...
6. Я хоті(в, ла) б сказати....

Підведення підсумків тренінгу

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Диалог культур : метод. пособ. - Казань, 2003. — [Електронний ресурс]. - Режим доступу : tolerantnost.narod.ru/practic.html.
2. Искусство жить с непохожими людьми : психотехника толерантности / Под ред. А.Г. Асмолова, Г.У. Солдатовой, А.В. Макаруч. — Библиотека газеты «Ежедневные новости. Подмоскowie», 2009. —312 с.
3. Методики для вожатых. — Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://summercamp.ru/index.php5/%D0%98%D0%B3%D1%80%D1%8B_%D0%BD%D0%B0_%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%B8_%D1%81%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5.
4. Матеріали авторського семінару-тренінгу з методики викладання спеціального курсу «Культура добросусідства» у 5-11-х класів.
5. Полікультуріка : як організувати виховання міжкультурної толерантності у школі та позашкільній діяльності : навч.-метод. посібник / Авт.-упор. А. Ленчовська, К. Крейдерман, М. Грінберг. - К. : ТОВ «Майстерня книги», 2010. - 344 с.
6. Технологии формирования политической, этнической и религиозной толерантности : Учебно-метод. комплекс. - СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. - 223 с.
7. Учусь быть : Гид для школьных психологов, классных руководителей, учителей / Кристина Белдига, Отилия Дандара, Виолетта Думитрашку, ...; Elena Carteanu ; red. resp. : Nadia Cristea. - Ch. : Centrul Educational Pro Didactica, 2006, (Combinatul Poligr.). - 244 p.

THE CONTENT OF THE TRAINING

THEME 2: «Crosscultural interaction and ethnic stereotypes. Prevention of prejudices, stereotypes and discrimination against members of other cultures»

Aim: Prevention of prejudices, stereotypes and discrimination concerning members of other cultures.

Tasks:

- teaching the intercultural understanding and tolerance in the treatment of inter-ethnic relations;
- development of social perception, social imagination, confidence, ability to listen to another person, the capacity for empathy, compassion;
- development the self-esteem and the ability to respect the dignity of others;
- developing the capacity for introspection, self-knowledge, skills of positive internal dialogue about yourself;
- creation a positive attitude to the people of your nation;
- increasing the self-esteem through a positive support from the group.

Time: 8 hours.

The concepts for the assimilation by the students: national identity, ethnic stereotypes, cross-cultural adaptation, acculturation, tolerance, intolerance, reflection, intercultural understanding.

Title of session	Time-table	Exercise	Time (min)
Session I. Registration of the participants. Intercultural Understanding: familiarity with the theories of intercultural adaptation and acculturation; teaching the practical application of rules and principles of intercultural interaction.	10.00–11.30	Introduction. Presentation the topic of the training	3
		Exercise «Introduction»	10
		Exercise «The Rules»	10
		Exercise «Our Expectations»	15
		The Essential part Updating the knowledge	5
		Exercise «Associative Row to the Word «Tolerance»	10
		Exercise «Group Picture»	20
		Exercise «Bingo»	20
Break	11.30–12.00		30
Session II. Identity. Ethnic stereotypes and limits of the intercultural understanding. Prevention of bias, prejudice and discrimination against members of other cultures.	12.00–13.30	Exercise «Strangers and Acquainted»	30
		Exercise «The Butterfly»	45
		Exercise «My Victory on the Discrimination»	15
Dinner	13.30–14.30		60

Session III. Technology of diagnosis, forms and methods of tolerance and intercultural tolerance in particular. Clarification of individual perspectives of intercultural cooperation and creation an atmosphere of mutual understanding.	14.30–16.00	Exercise «Fill in the Area»	5
		Exercise «The Web of Prejudices»	20
		Exercise «The Trial on Ethnic Stereotypes»	60
		Exercise «Mostly Room»	5
Break	16.00–16.30		30
Session IV. The method of projects on intercultural tolerance. Reflection. The results of the training.	16.30–18.00	Exercise «Code of Tolerance»	40
		Exercise «World without Ethnic Inequalities»	35
		Exercise «Goodbye Gifts»	15

ЗМІСТ ТРЕНІНГУ ДЛЯ СТУДЕНТІВ

ТЕМА 2: «Міжкультурна взаємодія та етнічні стереотипи»

Мета: Профілактика упереджень, стереотипів та дискримінації щодо представників інших культур.

Завдання.

- навчання міжкультурному розумінню і толерантному поведінню в міжетнічних відносинах;
- розвиток соціальної сприйнятливості, соціальної уваги, довіри, вміння вислуховувати іншу людину, здатності до емпатії, співчуття, співпереживання;
- розвиток почуття власної гідності та вміння поважати гідність інших;
- усвідомлення різноманіття проявів особистості кожного учасника в груповій взаємодії;
- формування позитивного ставлення до свого народу;
- розвиток здатності до самоаналізу, самопізнання, навичок ведення позитивного внутрішнього діалогу про самого себе;
- підвищення самооцінки через отримання позитивної підтримки від групи.

Час: 8 год.

Поняття для засвоєння студентами: національна ідентичність, етнічні стереотипи, міжкультурна адаптація, акультурація, толерантність, інтолерантність, рефлексія, міжкультурне порозуміння.

ПРОГРАМА

10.00 – 11.30	Сесія I. Реєстрація учасників. Міжкультурне взаєморозуміння: знайомство з теоріями міжкультурної адаптації та акультурації; навчання практичному застосуванню правил і принципів міжкультурної взаємодії.
11.30 – 12.00	Перерва.
12.00 – 13.30	Сесія II. Ідентичність. Етнічні стереотипи та межі міжкультурного порозуміння. Профілактика упереджень, забобонів та дискримінації щодо представників інших культур;

13.30 – 14.30	Перерва.
13.30 – 15.00	Сесія III. Технології діагностики та форми і методи формування толерантності й міжкультурної толерантності, зокрема. З'ясування індивідуальних перспектив міжкультурного співробітництва, а також створення атмосфери взаєморозуміння.
15.00 – 16.30	Перерва.
16.30 – 18.00	Метод проектів щодо міжкультурної толерантності. Рефлексія. Підсумки тренінгу.

ОПИС ТРЕНІНГУ

Сесія I.

Вступна частина.

1.1. Презентація теми тренінгу.

Тренерки/ри презентують тему тренінгу та її головну мету: формування навичок міжкультурної взаємодії, профілактика упереджень, стереотипів і дискримінації щодо представників інших культур.

1.2. Вправа «Знайомство».

Мета: знайомство учасниць/ків тренінгу з метою підвищення їхньої самооцінки, створення атмосфери довіри на тренінгу.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Усі учасниці/ки тренінгу сідають у коло. Кожному/кожній по черзі пропонується розповісти походження свого імені.

Обговорення.

Ім'я — частина особистості людини, дуже важливо, щоб кожен/кожна знали його історію тапишалися ним, адже дуже часто воно несе історію сім'ї, роду, визначає етнічну приналежність. Крім того, встановлює разом із прізвищем приналежність до групи рідних людей.

Методичні поради та зауваження.

Вправа «Знайомство» належить до так званих вправ-криголамів, її проводять нестандартно, обов'язково пов'язуючи з темою тренінгового заняття.

1.3. Вправа «Принципи».

Мета: виробити принципи роботи в тренінговій групі з метою забезпечення конструктивного діалогу.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Учасницям/кам пропонується виробити та прийняти принципи роботи тренінгової групи, які також можна використовувати у міжкультурній взаємодії в суспільстві. Погоджені принципи записуються на плакаті «Принципи групи».

Методичні поради та зауваження

«Принципи групи» приймаються на початку кожного заняття. Принципи пропонують тренерки/ри, але група може додати свій принцип, якщо він відповідає темі та ненасильницькому характеру тренінгу. Принципи записуються і прикріплюються на видному місці. Вони повинні бути розміщені там до кінця заняття, щоб за потреби можна було звертатися до них.

1.4. Вправа «Наші сподівання».

Мета: допомогти групі зрозуміти та сформулювати результати,

яких вони досягнуть, опанувавши тренінгову програму.

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи.

Учасникам/кам роздаються невеликі аркуші клейкого паперу (у вигляді листків дерева). Тренер/ка просить написати на них, чого саме учасниці/ки очікують від сьогоднішнього заняття. Після цього аркуші вивішуються на дошці або, наприклад, на «дереві сподівань».

Методичні поради та зауваження.

Прописування очікувань сприяє структуруванню учасницями/ками своїх знань із відповідної тематики, підвищує мотивацію до участі у занятті. Висловлені сподівання присутніх також допомагають тренеркам/ам необхідним чином модифікувати програму тренінгу.

Основна частина.

1.5. Актуалізація знань.

Мета: активізувати знання, що були отримані на попередньому тренінгу.

Час виконання: 5 хв.

Хід вправи.

Учасникам/кам пропонується відповісти на запитання:

«Чому був присвячений попередній тренінг? Що ми нового дізналися на першому занятті?»

Тренер/ка кидає м'яч учасниці/ку, тій/тому, хто бажає виступати, після чого м'яч повертається назад. Так триває доти, поки всі бажаючи не виступлять.

1.6. Вправа «Асоціативний ряд до слова «толерантність» [1, с. 27]

Мета: розширити зміст поняття «толерантність» щодо його між-етнічної складової.

Час виконання: 10 хв.

Необхідні матеріали: аркуш паперу А 1.

Хід вправи.

На фліп-чарті по вертикалі записується слово «толерантність». Учасникам/кам пропонується назвати характеристики людини, що асоціюються з поняттям міжетнічної толерантності та починаються з букви вертикального рядка:

Т.....
О.....
Л.....
Е.....
Р.....
А.....
Н.....
Т.....
Н.....
І.....
С.....
ТЬ.....

Обговорення: Розуміння толерантності не однакове у різних культурах, тому що залежить від історичного досвіду народів. В англіїців толерантність розуміють як готовність і здатність без протесту сприймати іншу особистість, у французів — як свободу іншого, його думок, поведінки, політичних та релігійних поглядів. У китайців бути толерантним означає великодушно й щиросердно ставитись до інших. В арабському світі толерантність — це вміння вибачати, бути терпи-

мим, співчутливим, а в персидському — ще й здатність до примирення» [1, с. 74].

Питання для обговорення:

Як в українському суспільстві розуміють поняття толерантність?

Що таке «інтолерантність»?

1.7. Вправа «Групова картинка»

Мета: допомогти учасникам/кам тренінгу усвідомити наявні стереотипи поведінки різних етнічних та меншинних груп населення; активізувати учасників групи.

Час виконання: 20 хв.

Хід вправи.

Група об'єднується в підгрупи з трьох-чотирьох осіб. Кожна мікрогрупа обирає певну національність, народ, етнічну групу і придумує, як її зобразити так, щоб інші учасники могли її відгадати. Під час зображення можна використовувати міміку, жести, вигуки, але не використовувати слова. Дається декілька хвилин на підготовку, потім підгрупи представляють результати своєї роботи всій групі, яка відгадує зображуваний народ.

Питання для обговорення:

- Чи існують певні стереотипи у сприйнятті культурологічних особливостей того чи іншого народу?

- Чим небезпечні подібні стереотипи?

1.8. Вправа «Бінго» [1, с. 56].

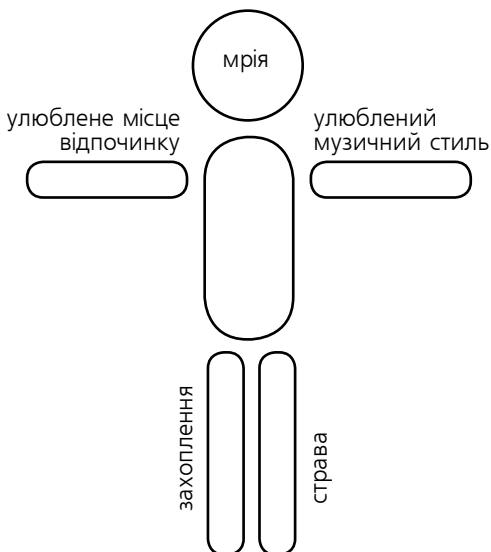
Мета: сприяти формуванню позитивної самооцінки та усвідомленню унікальності особистості кожної людини.

Час виконання: 20 хв.

Необхідні матеріали: аркуші білого або кольорового паперу.

Хід вправи.

Кожному учасникові/учасниці дається аркуш паперу А4. Необхідно скласти аркуш вертикально навпіл, а потім без ножиць або будь-яких інших ріжучих предметів, тільки руками, «вирізати» фігурку «Бінго» — силует людини. Після цього кожен учасник/учасниця пише на «Бінго» про свою мрію, захоплення, улюблену музику, страву та місце відпочинку, відповідно до малюнку. На все це відводиться 5 хвилин.



На наступному етапі учасники встають зі своїх місць і, підходячи один до одного, мають знайти та записати на відповідних частинах «Бінго» імена тих, з ким у них однакові одна або кілька позицій (7 хв.).

Після цього усі повертаються у коло.

Питання для обговорення:

Чи є такі учасники/учасниці, в яких співпали всі позиції ?

У кого збіглася одна позиція?

У кого збіглися декілька позицій?

Чи є учасники/учасниці, в яких усі позиції різні?

Про що ми можемо сказати, аналізуючи цю вправу?

- Що допомагає людям пізнавати одне одного?

Підведення підсумків I-ої сесії.

ПЕРЕПВА

Сесія II.

2.1. Вправа «Чужі та свої»

Мета: актуалізація альтернативи «свої» — «чужі»; усвідомлення діапазону і різноманіття семантичного ряду, що визначає поняття «чужі» та «свої».

Час виконання: 30 хв.

Необхідні матеріали: чисті картки за кількістю учасників/учасниць, аркуш ватману, фломастер.

Хід вправи.

Учасникам/цям пропонується протягом хвилини подумати над асоціаціями до слів «чужі» і «свої». Після цього вони отримують по дві картки. На одній зверху написано «свої», на іншій — «чужі».

Протягом 5 хвилин учасники/ці пишуть на картках асоціації, що у них виникли (з 3-5 слів). Це можуть бути, наприклад, представники якихось груп або різні характеристики, якості, предмети, асоціації.

Далі тренер/ка збирає картки, перемішує їх і знову роздає учасникам/цям у довільному порядку. Кожен з учасників/ць зачитує записи, зроблені на отриманій картці, а тренер/ка фіксує їх на ватмані або на дошці у відповідних колонках «свої» і «чужі». Якщо певні асоціації зустрічаються більше одного разу, необхідно зазначати їх «вагу» (кількість згадувань).

Таким чином формується загальне уявлення групи про «чужих» і «своїх».

Питання для обговорення:

- На підставі яких ознак ми найчастіше зараховуємо людей до «чужих» чи «своїх»?

- Віднесення до певних категорій ґрунтується частіше на особистісних характеристиках чи групових особливостях?

- Чи завжди слово «чужий» має негативний відтінок?

- Які групи людей ми вважаємо «чужими»?

- Що визначає поділ суспільства на «чужих» і «своїх»?

2.2. Вправа «Метелик»

Мета: визначення концепції самооцінки; формування позитивної самооцінки у ситуаціях, пов'язаних з дискримінацією на етнічному підґрунті.

Час виконання: 45 хв.

Необхідні матеріали: папір, кольорові крейди, скоч або клей, кольо-

рові олівці, ножиці.

Навчально-методичні вказівки для тренерки/ра щодо процедури проведення вправи:

Згуртувавши групу навколо себе, скажіть учасникам/цям, що збирається поставити їм питання. Згадайте про необхідність залишатися чесними під час навчальної програми та у процесі роботи з клієнтом, знати самого себе і свої принципи. Скажіть слухачам/кам, що саме Ви очікуєте від них: вони спершу ретельно обмірковують Ваше питання, а потім чесно відповідають на нього.

Опишіть ситуацію з метеликом: скажіть, що можете відправити учасників/ць курсу в подорож, яка буде для них абсолютно безкоштовною. Подорож триватиме один рік. Вони можуть відправитися в будь-яку точку земної кулі. Їм буде дозволено взяти з собою, кого вони забажають. Вони продовжуватимуть отримувати заробітну плату в повному обсязі у період відсутності, а їх робоче місце буде збережено за ними до їх повернення. (Намагайтеся найбільш переконливо змалювати зазначену перспективу для учасників/ць). Виходячи з того, що всі люблять подорожувати, підкресліть переваги такої пропозиції.

Поясніть умови, за яких ця подорож можлива. Скажіть їм, що вони повинні будуть спіймати живого метелика і відірвати йому одне крильце. Це єдина умова. Після цього поверніться до барвистого опису перспектив, що відкриває подорож. Потім попросіть піднятися тих, хто хотів би відправитися в подорож і згоден відірвати крильце у метелика. Якщо спочатку охочих не буде, спробуйте трохи подражнити їх, повторюючи мальовничі подробиці подорожі і жартівливо закликаючи до чесності. Зачекайте, поки будь-хто встане. (Якщо ви відреагуєте занадто поспішно, у слухачів/ок не залишиться можливості боротьби з самими собою і власними принципами. Ваша поспішність також може показати їм, що і надалі в ході занять Ви не дасте їм достатньо часу на обдумування питань.)

Подякуйте тим, хто піднявся, і, якщо бажаючих більше не виявиться, попросіть їх сісти на свої місця.

Зазначте, що Ви хочете поставити запитання тим, хто поки утримався від відповіді. Скажіть їм, що у Вас є можливість запропонувати їм таку ж подорож, на тих самих умовах — повторіть ці умови. Тільки на цей раз їм доведеться лише вбити таргана. Запитайте тих, хто залишився сидіти тоді, коли ви ставили питання вперше, чи погодяться вони на цю нову умову, аби відправитися в подорож. Попросіть усіх бажаючих піднятися та залишатися у такій позиції доти, поки не визначаться всі бажаючі відправитися у мандрівку. Подякуйте їм і попросіть сісти на свої місця.

Після цього попрохайте групу пояснити різницю між першою та другою умовами, між відриванням крильця у живого метелика і знищенням таргана.

Надайте їм достатньо часу для відповіді. Створіть можливість висловитися усім бажаючим. (Не забувайте використовувати відповідну «мову тіла», щоб показати щире зацікавлення почути їхню думку). Задавайте їм додаткові питання після закінчення висловлювань, змушуючи учасниць/ків поглиблено думати над своєю думкою. Навіть якщо Ви почуєте бажану для себе відповідь, продовжуйте задавати питання. Це надихне учасників/ць на продовження роботи над роздумами та озвучення висловлювань.

Після того, як усі проговорять свої думки, вкажіть учасникам/цям на побутування поширеного уявлення про те, що метелик це красива істота, а тарган — бридка. Попросіть учасників/ниць подумати, в яких ситуаціях люди можуть відчувати себе метеликами, а в яких — тарганами. Чи пов'язані ці ситуації з будь-якими видами дискримінації? Запитайте учас-

ників, чи хтось із них відчував себе хоч раз метеликом. Якщо будь-хто відповість на це питання позитивно, попросіть описати пережиті відчуття.

Потім делікатно запитайте, чи хтось відчував себе хоч раз тарганом. (Це нагода для Вас трохи поговорити про себе, якщо Ви відчуваєте себе досить вільно і невимушено. Якщо виявите свою певну незахищеність, то учасники/ці групи зрозуміють, що говорити про це не так страшно, як могло б здаватися, і що ця група є досить безпечною — можна розслабитися і бути самим собою).

Далі поговоріть про індивідуальну самооцінку, що є основою запитання. Те, що люди думають про самих себе, і ціна, яку вони самі собі визначають, є надзвичайно важливим для їх здатності приймати рішення, контролювати події у власному житті, відчувати відповідальність за свою поведінку, ефективно протистояти етнічній дискримінації. Найчастіше особи, які погано ставляться до самих себе і мають низький рівень самооцінки, переадресовують контроль над своїм власним життям іншим людям. Зазвичай вони вважають, що не володіють правом приймати рішення відносно самих себе. Такі люди мають меншу здатність активно протистояти етнічній дискримінації.

Запитайте учасників/ць чи є у них які-небудь відповідні міркування або питання з цього приводу.

Далі Вам варто подякувати групі за відповіді та участь у грі, підкреслити значення самооцінки і самоконтролю. Якщо Ви перейдете до наступного етапу, скажіть учасникам/цям, що очікуєте від них певних дій в результаті дискусії, що відбулася. Розкладіть перед собою на столі усі наявні у Вас матеріали (наприклад, невеликі частини або часточки паперу; кольорові олівці, фломастери; ножиці; скоч або клей). Попросіть кожного учасника/цю виготовити свого метелика — вони повинні це зробити самостійно. Попросіть їх при цьому максимально використовувати свій творчий потенціал. Час виконання завдання приблизно 20 хвилин. (Це досить тривала вправа для розслаблення, добре підходить для тих, хто розмірковує під час фізичних дій).

Коли учасники/ці закінчать свою роботу, попросіть їх прикріпити метеликів собі на одяг. Скажіть, що метелик буде служити під час навчання символом їх власної самооцінки.

2.3. Вправа «Моя перемога над дискримінацією»

Мета: робота з почуттям безпорадності, що виникає у зв'язку з дискримінацією за ознакою раси чи етнічності.

Час виконання: 15 хв.

Необхідні матеріали: годинник або таймер для контролю за часом.

Хід вправи.

Етап 1. Тренер/ка обговорює з учасниками/цями питання: «Як ми реагуємо на ситуації дискримінації за ознакою етнічності? Чи завжди можемо їм протистояти? Що нам заважає відстоювати свої права?» Тренер/ка нагадує, що насправді позитивний досвід протистояння дискримінації є у кожної людини. І про нього необхідно пам'ятати, як про найважливіший внутрішній ресурс.

Етап 2. Учасникам/цям пропонується у парах виконати вправу. Для цього вони розподіляють між собою ролі «клієнта» і «консультанта». «Клієнт» згадує і розповідає своєму «консультанту» ситуації, коли йому або їй вдалося успішно протистояти приниженню за ознакою етнічної чи расової приналежності — випадки своєї перемоги над дискримінацією. Про ці ситуації потрібно розповідати докладно, з гордістю, радісним тоном, кожна історія має закінчуватися фразою «Це була моя перемога, я пишаюся цим». «Консультант» допомагає «клієнту» підтримувати пере-

можний тон. Після закінчення 5 хвилин учасники/ці міняються ролями.

Етап 3. Учасники/ці збираються разом і розповідають про одну із своїх перемог у великому колі. Група радісно зустрічає кожну історію, підтримуючи оплесками.

Обговорення: учасникам/цям пропонується поділитися своїми враженнями у процесі виконання вправи, поговорити про те, що нового вони отримали від такої роботи.

Методичні поради та зауваження.

Цю вправу краще виконувати після «актуалізації досвіду переживання дискримінації за етнічною ознакою».

Підведення підсумків II-ої сесії.

ПЕРЕПВА

Сесія III.

3.1. Вправа «Заповни простір» (руханка).

Мета: порухатися та зняти напругу в групі.

Час виконання: 5-7 хв.

Хід вправи.

Учасники/ці тренінгу мають ходити по аудиторії і займати якомога більший простір. При слові «стоп» — завмирати. Потім знову ходити. Так повторюється кілька разів.

Питання для обговорення:

- Які склалися враження від вправи?

- Чи можна провести паралель між метафоричним змістом вправи та життям?

- Наведіть, будь ласка, приклади з історії, коли представники окремих націй намагалися «зайняти якомога більше простору». Які були наслідки?

3.2. Вправа «Павутиння забобонів».

Мета: розвиток емпатійності, а саме: усвідомлення відчуттів людини, що є об'єктом стереотипів і забобонів; розвиток навичок підтримки людей в подібних ситуаціях.

Час виконання: 20 хв.

Необхідні матеріали: клубок ниток або мотузка.

Хід вправи.

Тренер/ка розповідає про негативну роль упереджень у відносинах між людьми: «Обплутана павутиною забобонів, людина відчуває себе безправною, беззахисною, скривдженою. Що стосується деяких національностей та етнічних меншин, то побутує безліч анекдотів, заснованих на негативних стереотипах та ярликах».

Тренер/ка просить учасників/ць згадати і назвати народ, який традиційно є об'єктом насмішок і анекдотів. Далі пропонується волонтеру/ці з числа учасників/ць зіграти роль представника/ці такого народу.

Цей учасник/ця сідає в центр кола на стілець, а всі інші починають розповідати анекдоти про національність, яку він/вона представляють, заснованих на негативних стереотипах і забобонах. Також можуть лунати існуючі негативні уявлення. Після кожного негативного висловлювання тренер/ка обмотує учасника/цю, який/яка представляє народ, мотузкою, ніби «обплутуючи павутиною забобонів», до тих пір, поки він/вона не зможе поворухнутися.

Після цього проводиться рефлексія. Представник/ця «народу» роз-

повідает про свій стан і почуття.

Усім приутнім задаються питання: «Які у Вас виникли почуття? Ви б хотіли опинитися в ролі такого «народу»?

В учасників/ць виникає бажання розплутати «народ». Для цього тренер/ка пропонує групі згадати позитивні якості цього «народу», поспічувати йому.

Учасники/ці по черзі висловлюються, а тренер/ка у цей час поступово розплутує «павутину». Вправа закінчується, коли «народ» повністю звільнений від «павутини забобонів».

Методичні поради та зауваження.

Після цієї вправи не потрібно проводити окреме обговорення, оскільки методика її проведення включає його та рефлексію.

3.3. Вправа «Суд над етнічним стереотипом»

Мета: усвідомлення й трансформація індивідуальних етнічних стереотипів.

Час виконання: 60 хв.

Необхідні матеріали: ватман, фломастери, кольоровий папір та ін.

Хід вправи.

Етап 1. Учасникам/цям пропонується назвати якнайбільше прикладів етнічних стереотипів та упереджень. Процедура проходить за принципом «Мозкового штурму». Попередньо тренер/ка нагадує усім присутнім основні правила поведінки: кожен/кожна учасник/ця вільно висловлюється, всі проговорені ідеї приймаються та не критикуються. Названі учасниками/цям стереотипи записуються на дошці і формулюються узагальнено, короткими фразами: «всі росіяни — ...», «євреї завжди ...» і т. п.

Методичні поради та зауваження.

Ефективніше буде попросити учасників/иць називати ті уявлення та стереотипи, які викликають у них найбільший емоційний відгук. Таким чином виконання вправи набуде більш особистісного характеру та більшою мірою буде сприяти усвідомленню і трансформації індивідуальних етнічних стереотипів.

Етап 2. Учасникам/цям пропонується вибрати етнічний стереотип, який є найбільш значущим або викликає протест. З цієї метою проводиться голосування: кожен учасник/ця отримує по 4-6 голосів (у залежності від кількості членів групи), далі він/вона вільно розподіляє їх між варіантами стереотипів, виписаними на дошці — може віддати всі голоси одному «стереотипу» або розділити по кілька голосів між різними «стереотипами». «Стереотип», що набрав найбільшу кількість голосів, пропонується «обвинуваченням» на «суд».

Етап 3. Учасники/ці витягують картки з назвами ролей (Прокурор, Адвокат, Присяжний). Таким чином, утворюються три групи — обвинувачі (Прокурори), захисники (Адвокати) і Присяжні (за чисельністю ця група повинна бути в півтора рази менше, ніж дві попередні). Прокурори та Адвокати протягом 15-20 хвилин готують свій виступ: придумують мову, створюють образи вигаданих або реальних «свідків», які б підтверджували їхню позицію. Присяжні розробляють критерії оцінки виступів, а також за допомогою ватману, фломастерів, кольорового паперу та інших засобів створюють образ «Звинуваченого», творчо зображують обраний для «Суду» етнічний стереотип.

Етап 4. Учасники/ці розташовуються в приміщенні: Адвокати та Прокурори півколом один навпроти одного, в центрі півкола — суддя (зазвичай його роль бере на себе тренер/ка), замикають коло присяжні, які сидять на деякій відстані. Процедура проведення «Суду» носить досить схематичний характер. «Суддя» — тренер/ка вимовляє невелику вступ-

ну промову, потім присяжні представляють «Звинуваченого». Першою виступає група Прокурорів: вони зачитують «обвинувальну промову» і представляють «свідків». Адвокати задають питання «свідкам». Другою висловлюється група Адвокатів: вони представляють свою промову на захист «обвинуваченого» стереотипу і представляють «свідків». Прокурори задають питання «свідкам захисту». Далі Прокурори та Адвокати виступають із заключними промовами (ця процедура не є обов'язковою, достатнім може бути узагальнення в кінці промов сторін, після виступів «свідків»). Потім Присяжні протягом 5-10 хвилин обговорюють почуте і виносять «вирок», («винен» або «не винен»), а також повідомляють, чому вони прийняли таке рішення.

Етап 5. На заключному етапі проводиться підведення підсумків. Учасники/ці у вільному порядку об'єднуються в групи по 4-5 осіб (або збираються в загальне коло) та обговорюють наступні питання: «Які думки і почуття викликав у мене «Суд»? Чим була корисна подібна робота? З якими труднощами я зіткнувся/лася в процесі роботи?» Коментарі.

Методичні поради та зауваження.

Суд над етнічним стереотипом можна назвати однією з форм організації дискусії. Така форма роботи дозволяє максимально зіставити протилежні точки зору, виявити і озвучити усі позитивні та негативні сторони обговорюваного феномену. Подібна робота, особливо в силу того, що за завданням тренера/ки учасники/ці обирають стереотипи, які викликають у них найбільший протест, може торкнутися їх глибинні емоції і почуття.

Для зняття можливого емоційного напруження після завершення «Суду», учасникам/цям пропонується об'єднатися в групи, де вони зможуть поділитися думками і почуттями, котрі виникли у процесі гри.

Також ефективним, у цьому випадку, є проведення після вправи будь-якої рухомої та веселої гри, в результаті якої учасники/ці змогли б отримати позитивні емоції.

3.4. Вправа «Мінлива кімната» (руханка).

Мета: порухатися та зняти напругу в групі.

Час виконання: 5 хв.

Хід вправи.

Учасникам/цям пропонується пересуватися по кімнаті та реагувати на її «зміни». Реагувати потрібно так, як людина зазвичай поводить себе у подібних ситуаціях. Тренерка/тренер говорить: «Уся кімната залита яскравим помаранчевим світлом, світло всюди — на стінах, на підлозі.... А зараз до кімнати заходить страшний, жахливий Франкенштейн. Настає темрява.... Раптом жахи зникають, крізь вікно пробивається промінчик світла, поступово стає світліше, але Ви помічаєте, що кімната наповнена..... жуйкою — липкою, солодкою. Ви пробігаєте крізь неї ... А тепер пішов сірий дощ. Усе навколо стало мокрим і сумним....»

Підведення підсумків III-ої сесії.

ПЕРЕРВА

Сесія IV.

4.1. Вправа «Кодекс толерантності».

Мета: розробка кодексу толерантності.

Час виконання: 40 хв.

Хід вправи.

Етап 1. Учасникам/цям тренінгу пропонується створити Кодекс толе-

рантності за загальною структурою:

- Преамбула
- Девіз кодексу
- Загальні принципи
- Правила і норми толерантної взаємодії
- Резюме

Етап 2. Проводиться обговорення та розробка кодексів у мікрогрупах (20 хв).

Етап 3. Оформлення «Кодексів толерантності» (10 хв).

Етап 4. Творча презентація та захист проектів.

Питання для обговорення:

- Які склалися враження від вправи?
- Для чого потрібен Кодекс толерантності?
- Чи можливо впливати на процеси, які відбуваються в суспільстві?

Методичні поради та зауваження.

Вправа виконується у мікрогрупах методом проектів.

4.2. Вправа «Світ без етнічної нерівності».

Мета: усвідомлення можливості виходу за межі етнічних стереотипів, пошук способів впливу на процеси прийняття рішень у громаді.

Час виконання: 35 хв.

Необхідні матеріали: аркуші ватману, набори кольорових олівців, фло-мастерів або маркерів (за кількістю малих груп).

Хід вправи.

Етап 1. Учасники/ці об'єднуються в малі групи по 4-6 осіб. Кожній мікрогрупі пропонується помріяти про світ, в якому не існує етнічної нерівності, дискримінації, придушення за ознакою раси та створити проект — модель такого світу на аркуші ватману. На роботу в малих групах відводиться 15-20 хвилин.

Етап 2. Після виконання завдання проводиться презентація робіт. Кожна мікрогрупа представляє свій проект усім учасникам/цям, які, в свою чергу, можуть ставити запитання.

Етап 3. Окремим етапом пропонується загальне обговорення, на якому учасники/ці обмінюються своїми враженнями від виконання вправи.

Методичні поради та зауваження.

Після цієї вправи не потрібно проводити окреме обговорення, оскільки методика її проведення включає його та рефлексію.

Вправа «Подарунки на прощання»

Мета: підвести підсумки тренінгу та отримати зворотній зв'язок.

Час проведення: 15 хв.

Хід вправи.

Учасниці/ки сидять у колі. Групі пропонується відповісти на наступні запитання: «Чи справдилися очікування?» Тренером/кою проводиться обговорення та узагальнення отриманої інформації на тренінгу, висловлюються власні погляди на проблему міжетнічної толерантності.

Тренер/ка дякує групі за проведений разом час і пропонує зробити подарунок на прощання: один одному по колу висловити побажання, «прив'язуючи» його до теми заняття.

Учасникам/цям пропонується заповнити оцінювальну анкету.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Безпалько О. Спілкуємося та діємо : навч.-метод. посіб. / Безпалько О., Савич Ж. — К. : Навч. Книга, 2002. — 112 с.

THE CONTENT OF THE TRAINING

Theme № 3. «Intercultural Communication and Competence. Verbal and Nonverbal Communication»

Aim: prevention the implications of intolerant behavior by forming intercultural competence, development the skills of understanding the verbal and nonverbal vocabulary

Tasks:

- Getting by the participants understanding of verbal and nonverbal communication;
- Awareness of the importance of nonverbal behavior in intercultural communication;
- Developing an understanding of intercultural competence through the acquisition of knowledge about another culture through awareness of their cultural identity, characteristics of their own culture;
- The development of multicultural personality traits, which allows a person to interact with representatives of various minority groups;
- Formation of the desire to use positive language in relation to other cultures;
- Development of understanding and attention to anything new.

Time: 8 hours.

The concepts for the assimilation by the students: culture, communication, verbal and nonverbal communication, intercultural communication, competence, ethnocentrism, cultural relativism, tolerance, intolerance

Title of session	Time-table	Exercise	Time (min)
Session I. Registration. Intercultural communication and competence: awareness by the personality his real and potential opportunities for effective intercultural communication. Understanding some notions: «culture», «communication», «cross-cultural communication», «ethnocentrism», «cultural relativism», «tolerance», «intolerance»	10.00–11.30	Introduction Presentation the topic of the training	3
		Exercise «Introduction. My Nickname»	12
		Exercise «The Rules»	10
		Exercise «Our Expectations»	15
		The Essential Part Updating the knowledge	5
		Exercise «Winkers»	5
		Exercise «Transformation»	10
		Mini-lecture «Intercultural Communication and Competence»	15
		Exercise «Pantomime of Basic Definitions»	15
Break	11.30–11.45		15

Session II. Simulation the relations as close as possible to real conditions of intercultural interaction.	11.45–13.15	Exercise «Features of a Tolerant Personality»	15
		Exercise «Facsimile»	15
		Exercise «The Common Story»	30
		Exercise «The Mitten»	10
		Exercise «The Machine with its Own Nature»	20
Dinner	13.15–14.15		60
Session III. Verbal and nonverbal communication. Development of intercultural competence through the acquisition of knowledge about traditions, customs and peculiarities of behavior in other cultures.	14.15–16.15	Exercise «Proverbs and Tales of the World»	15
		Exercise «Continue the phrase ...»	15
		Exercise «Handshake or a Bow»	10
		Exercise «Gossips»	10
		Exercise «Active Listening»	40
		Exercise «Hello by the Elbows»	10
Break	16.15–16.30		15
Session IV. Development of intercultural competence through the acquisition of knowledge about traditions, customs and peculiarities of behavior in other cultures (extension). Reflection. Conclusions of the third training	16.30–18.00	Japanese exercise-game «Clap your Hands»	10
		Exercise «The World through the Eyes of the Tribe Dayrbal»	45
		Exercise «International Conference»	25
		Exercise «The Suitcase»	15

ТЕМА №3. «Міжкультурна комунікація і компетентність. Вербальна та невербальна комунікація»

Мета: профілактика проявів інтолерантності шляхом формування міжкультурної компетентності; розвиток навичок розуміння вербальної та невербальної лексики

Завдання:

- отримання учасниками/цями уявлень про вербальне і невербальне спілкування;
- усвідомлення значення невербальної поведінки в міжкультурному спілкуванні;
- розвиток розуміння міжкультурної компетентності шляхом набуття знань про іншу культуру, через усвідомлення своєї культурної приналежності, особливостей своєї культури;
- розвиток рис мультикультурної особистості, що дозволяє людині взаємодіяти з представниками різни меншинних груп;
- формування прагнення використання позитивної лексики відносно інших культур;
- розвиток розуміння та уваги до всього нового.

Час: 8 год.

Поняття для засвоєння студентами: культура, комунікація, вер-

бальна та невербальна комунікація, міжкультурна комунікація, компетентність, етноцентризм, культурний релятивізм, толерантність, ін толерантність.

ПРОГРАМА

10.00 – 11.30	Сесія I. Реєстрація учасників/ць. Міжкультурна комунікація і компетентність: усвідомлення особистістю своїх реальних та потенційних можливостей для ефективного міжкультурного спілкування. Розуміння понять: «культура», «комунікація», «міжкультурна комунікація», «етноцентризм», «культурний релятивізм», «толерантність», «інтолерантність».
11.30 – 11.45	Перерва
11.45 – 13.15	Сесія II. Моделювання відносин, максимально наближених до реальних умов міжкультурної взаємодії.
13.15 – 14.15	Обід
14.15 – 16.15	Сесія III. Вербальна і невербальна комунікація. Розвиток міжкультурної компетентності шляхом набуття знань про традиції, звичаї, особливості поведінки в інших культурах.
16.15 – 16.30	Перерва
16.30 – 18.00	Сесія VI. Розвиток міжкультурної компетентності шляхом набуття знань про традиції, звичаї, особливості поведінки в інших культурах (подовження). Рефлексія. Висновки третього тренінгу

ОПИС ТРЕНІНГУ

Сесія I.
Вступна частина

1.1. Презентація теми тренінгу.

Тренери/ри презентують тему тренінгу та його головну мету: профілактика проявів інтолерантності шляхом формування міжкультурної компетентності; розвиток навичок розуміння вербальної та невербальної лексики.

1.2. Вправа «Знайомство. Моє пестливе ім'я» [11, с. 50].

Мета: дати можливість познайомитись учасницям/кам тренінгу та підвищити їхню самооцінку, створити атмосферу довіри на тренінгу.

Час виконання: 12 хв.

Хід вправи.

Усі учасниці/ки сідають у коло. Пропонується кожному записати, як його/її називають батьки, родичі, друзі.

Обговорення: Питання для аналізу

Коли Ваші близькі називають Вас пестливими іменами?

Що Ви відчуваєте, коли Вас так називають?

Як Ви на це реагуєте (вербально, невербально)?

Чи не думаєте Ви, що іноді Вам варто більше показувати свою прив'язаність до близьких?

1.3. Вправа «Принципи».

Мета: розробити та прийняти принципи роботи у тренінговій гру-

пі задля забезпечення конструктивного діалогу.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Учасникам/кам пропонується прийняти принципи роботи тренінгової групи, які можна використовувати в міжкультурній взаємодії у суспільстві. Погоджені принципи записуються на плакаті «Принципи групи».

Методичні поради та зауваження

«Принципи групи» приймаються на початку кожного заняття. Принципи пропонують тренерки/ри, але група може додавати свої, якщо вони відповідають темі та ненасильницькому характеру тренінгу. Принципи записуються і прикріплюються на помітному місці. Вони повинні бути розміщені там до кінця заняття, щоб за потреби можна було звертатися до них.

1.4. Вправа «Наші сподівання».

Мета: допомогти групі зрозуміти та сформулювати результати, яких вони досягнуть, опанувавши тренінгову програму.

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи: учасникам/кам роздаються невеликі аркуші клейкого паперу (у вигляді частин пазлу). Тренер/ка просить написати на них, чого саме учасниці/ки очікують від сьогоденного тренінгу. Після цього аркуші вивішуються на дошці або, наприклад, з них складається силует людини.

Методичні поради та зауваження.

Прописування очікувань сприяє структуруванню учасницями/ками своїх знань із відповідної тематики, підвищує мотивацію до участі у занятті. Висловлені сподівання присутніх також допомагають тренеркам/ам необхідним чином модифікувати програму тренінгу.

Основна частина

1.5. Актуалізація знань.

Мета: активізація знань, отриманих на попередньому тренінгу.

Час виконання: 5 хв.

Хід вправи.

Учасникам/кам пропонується відповісти на запитання:

- Чому був присвячений попередній тренінг? Що ми дізналися на другому занятті?

Тренер/ка кидає м'яч учасниці/ку, тій/тому, хто бажає виступати, після чого, м'яч повертається назад. Так продовжується робота, доки усі бажаючі не виступлять.

1.6. Вправа «Моргалки» [4].

Мета: налагодження контакту між учасниками/цями тренінгового заняття.

Час виконання: 5 хв.

Хід вправи: Учасники/ці тренінгу сидять у колі. Ведучий/ча знаходиться в центрі кола. Присутні повинні непомітно для ведучого/чої знайти зоровий контакт один з одним і помінятися місцями. Ведучому/чій необхідно відреагувати та зайняти місце, що звільнилося. Той, хто залишився без місця, стає ведучим/чою.

Запитання для обговорення:

- Чи існували складнощі невербального налагодження контакту?
- Чи складно бути ведучим/чою у цьому завданні?

1.7. Вправа «Перетворення» [10].

Мета: налагодження контакту між учасниками/цями тренінгу

Форма роботи: колективна, у колі.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи: Усно, по черзі, починаючи з сусіда, який сидить від мене зліва, закінчити наступні пропозиції.

- Якби я був книжкою, то я був/була би/б ...
- Якщо б я був їжею, то я був/була би/б...
- Якби я був твариною, то я був/була би/б...
- Якщо б я був рослиною, то я був/була би/б...
- Ми відрізняємося — ми однакові...

1.8. Міні-лекція «Міжкультурна комунікація та компетентність»

Мета: ознайомлення з основними поняттями теми.

Час проведення: 15 хв

Хід виконання: підготувати самостійно, проте включити в матеріал терміни: культура, комунікація, вербальна та невербальна комунікація, міжкультурна комунікація, компетентність, етноцентризм, культурний релятивізм, толерантність, інтолерантність.

1.9. Вправа «Пантоміма основних визначень» [6].

Мета: ознайомлення з основними поняттями теми.

Час виконання: 15 хвилин.

Необхідні матеріали: написані на окремих аркушах паперу кілька визначень; усе, що може стати в нагоді для пантоміми - мотузка, стрічка, приладдя для малювання.

Хід виконання: Усі учасники/ці об'єднуються у мікрогрупи по 3-5 осіб. Кожна підгрупа отримує одне з визначень, вивішених на дошці. Завдання полягає в тому, щоб пантомімічно зобразити це визначення таким чином, щоб інші учасники/ці відгадали його. На підготовку пантоміми відводиться 5 хв.

Запитання для обговорення:

- Яка пантоміма була найбільш «однозначною» і не викликала труднощів під час вгадування?
- З якими труднощами зіштовхнулися групи в процесі придумування пантоміми?

Підведення підсумків I-ої сесії.

ПЕРЕПВА

Сесія II.

2.1. Вправа «Риси терпимої особистості» [6].

Мета: ознайомитися з основними рисами толерантної особистості; усвідомлення ступеня своєї толерантності.

Час виконання: 15 хв

Необхідні матеріали: бланк-зразок опитувальника «Риси терпимої особистості».

Форма роботи: індивідуальна, колективна, у колі.

Хід виконання: Фіксація на дошці бланка опитувальника «Риси терпимої особистості».

	Колонка А	Колонка Б
1. Дружелюбність		
2. Уміння прощати кривдника		
3. Терпіння		
4. Почуття гумору		
5. Чуйність		
6. Довіра		
7. Здатність допомогти товаришеві/товаришці в скрутну хвилину		
8. Терпимість до того, що твій товариш/товаришка не схожий/схожа на тебе		
9. Уміння контролювати свої слова і вчинки		
10. Доброзичливість		
11. Любов до тварин		
12. Любов до людей		
13. Уміння слухати		
14. Допитливість		
15. Здатність співчувати іншій людині		

Толерантній особистості властиві 15 характеристик.

Завдання. Побудуйте цю таблицю у себе на аркуші паперу. Далі в колонці «А» поставте: «+» навпроти тих трьох рис, які, на Вашу думку, у Вас найбільш виражені; «0» — навпроти тих, які найменш виражені.

Потім у колонці «Б» поставте: «+» навпроти тих трьох рис, які, на Ваш погляд, найбільш характерні для толерантної особистості. Цей бланк залишиться у Вас і про результати ніхто не дізнається, тому Ви можете відповідати чесно, ні на кого не озираючись.

Індивідуальна робота. Зараз ми пропонуємо скласти характеристику ядра толерантної особистості з точки зору нашої групи в цілому.

Підніміть руки ті, хто відзначив у колонці «Б» перша якість (тренер/ка підраховує кількість). Таким чином підраховується і кількість відповідей по кожній якості. Ті три якості, які набрали найбільшу кількість балів, і є ядром толерантної особистості (з точки зору певної групи).

Методичні поради та зауваження:

Можна порівняти уявлення про толерантну особистість кожного/кожної членів групи із загально груповими уявленнями. Порівняти уявлення про себе з портретом толерантної особистості, створеної групою.

2.2. Вправа «Телефакс» [2].

Мета: відпрацювати вміння активного слухання.

Ця вправа схожа на гру «Зіпсований телефон», але в ній є своя роздинка

Час виконання: 15 хвилин.

Підготовка: Намалюйте на аркушах паперу декілька неважких для зображення об'єктів: дерево, будинок, рибу, квітку. Крім того, кожній команді знадобляться папір і олівець.

Етапи гри:

1. Група об'єднується в команди по шість-вісім гравців у кожній. Усі сідають один позаду іншого на стільці (спинки стільців необхідно повернути в бік) або на підлогу. Перший в низці гравець отримує чистий аркуш паперу та олівець, останній – картку з малюнком (більше її не по-

винен бачити ніхто).

2. Кожна команда зараз буде працювати як телефакс. Члени команди намагаються якомога швидше і точніше переправити повідомлення. Це повідомлення – просте зображення предмета, який малюється вказівним пальцем на спині у того, хто сидить попереду. Гравці не повинні перемовлятися між собою.

3. Коли «повідомлення» дійде до першого члена команди, він зображує на аркуші паперу предмет, який, як йому здається, малювали на його спині, і кричить «Готово!». Після цього можна порівняти обидві картки.

4. Перед початком наступного етапу з'ясуйте, чи будуть команди змінювати послідовність гравців.

5. У кінці гри обговоріть кілька запитань:

- Чи злагоджено працювала команда?
- Як можна було підвищити ефективність роботи?
- Чому швидкість, з якою команди виконували завдання, була різною?

Варіанти:

Гравці можуть посилати і текстові повідомлення, наприклад, прості слова: «так», «ні», «алло», «ура» і т.д.

2.3. Вправа «Спільна розповідь» [2].

Мета: Навчання взаємодії, уваги один до одного. Розвиток фантазії.

Час виконання: 30 хвилин.

Етапи гри:

1. Група сідає в коло, і керівник починає розповідати історію, наприклад, таку:

• Жив-був король, у якого була наречена, і любив він її більше за всіх на світі • Жив-був чудовий музикант, який якось йшов через ліс і думав про різні речі. Коли більше не залишилося нічого, про що він міг би подумати, той сказав собі: «Час плине дуже довго в цьому величезному лісі, я хотів би знайти собі гарного попутника...»

• Жила-була стара королева, яка дуже хворіла і думала про себе: «Я, напевно, скоро помру ...»

• Жила-була одна дівчина, яка цілий день нічим іншим не займалася, окрім як пряла ...

• Жив-був могутній король, який мав трьох синів, і любив він їх більше за життя. Думав король: «Добре було б, якби мої сини виправилися подивитися світ ...»

2. Приготуйте маленький м'яч, тримайте його в руках, коли почне розповідати історію. Почавши розповідь, киньте м'ячик кому-небудь з групи. Ця людина повинна буде продовжити Вашу історію – він/вона може вимовити одне слово, а може й кілька пропозицій. Після цього він/вона кидає м'ячик наступному учаснику/ці. М'ячик робить процес більш живим і цікавим. Ніхто з гравців не знає, коли настане його черга, і тому змушені дуже уважно слухати розповіді попередників/ць.

3. Поступово в історію вводяться нові герої та сюжетні лінії, однак Ви повинні попередити учасників/ць, що придумана ними казка повинна мати хороший кінець.

4. Попередьте учасників/ць, що кожен/кожна може говорити те, що здається доречним, але його/її розповідь повинна складатися не більше, ніж з трьох-чотирьох пропозицій.

Варіанти

Ви можете розповісти групі не початок історії, а її кінець – і тоді гравці будуть придумувати все інше. Кінцівки можуть бути такими:

1. А на скелі, під рожевим кущем, нога на ногу сидів ельф і з задоволенням спостерігав за святом ...

2. Вона вийшла з води і лягла на траву, підставивши обличчя золотим сонячним променям. Вона побачила птахів на гілках, плоди на деревах, квіти на траві. Вона побачила людей, що йдуть по галявині. Тоді вона встала і пішла їм назустріч. І люди стали міцно обіймати її ...

3. «Я думаю, сьогодні ми багато чому навчилися», – сказав він. Вони обнялися і довго ще танцювали ...

4. Після того, як із замку вигнали останніх ворогів і очистили його від павутини, принц і принцеса стали королем і королевою країни. Правила вони мудро і жили довго та щасливо ...

2.4. Вправа «Рукавички» [4].

Мета: допомогти учасникам/кам налагодити взаємодію у спільній роботі.

Час виконання: 10 хв.

Необхідні матеріали: заготовки рукавичок, з'єднаних між собою, олівці

Хід вправи. Тренер/ка пропонує учасникам/цям об'єднатися в пари, потім роздає учасникам/цям пари рукавичок та олівці, пропонує їх розмалювати.

Запитання для обговорення:

- Чи існують пари, в яких рукавички розмальовані по-різному?
- Чи існують пари, в яких рукавички розмальовані однаково?
- Уявіть, що рукавички справжні. Яка пара була б використана Вами: з однаковими малюнками чи розпаровані?
- Яким чином Ви дійшли згоди, що потрібно малювати рукавички однаковими, якщо такої вказівки не було?

2.5. Вправа «Машина з характером» [2].

Мета: згуртування групи, формування справжньої команди.

Час виконання: 20 хв.

Етапи гри:

1. Розкажіть про мету гри. Уся група повинна побудувати уявну машину. Її деталі – це тільки злагоджені та різноманітні рухи і вигуки гравців. При цьому кожному/кожній учаснику/ці доведеться уважно стежити за діями інших членів команди. Під час гри не можна розмовляти.

2. Попросіть одного добровольця (гравець № 1) вийти на середину кола і скажіть йому: «Я хочу, щоб зараз ти почав виконувати які-небудь повторювані рухи. Може, ти хочеш поперемінно витягати руки вгору, або погладжувати живіт правою рукою, або стрибати на одній нозі. Годи́ться будь-яка дія, але ти повинен/повинна безперервно повторювати його. Якщо хочеш, можеш свої рухи супроводжувати вигуками».

3. Коли гравець № 1 визначиться зі своїми діями, він/вона стає першою деталлю машини. Тепер наступний/наступна добровольць може стати другою деталлю.

4. Гравець № 2, зі свого боку, виконує рухи, які доповнюють дію першого гравця. Якщо, наприклад, гравець №1 дивиться вгору, погладжує себе по животу і при цьому в проміжку поперемінно каже: «Ах» і «Ох», – то гравець № 2 може стати обабіч і кожного разу, коли гравець № 1 говорить «Ах», розводити руками, а при заключному «Ох» – один раз підстрибувати. Він може також стати боком до гравця № 1, класти йому праву руку на голову і при цьому говорити: «Ау», – при чому для свого «Ау» вибрати момент між «Ах» і «Ох».

5. Коли рухи перших добровольців стануть достатньо скоординова-

ними, до них може приєднуватися третій гравець. Кожен/кожна гравець повинен/повинна стати новою деталлю машини і намагатися зробити її більш цікавою і багатогранною. Кожен/кожна може вибрати собі місце, де він/вона міг/могла би/б розташуватися, а також придумати свою дію і вигуки.

6. Коли задіяні всі гравці. Ви можете дозволити фантастичній машині півхвилини працювати в обраному групою темпі. Потім запропонуйте, щоб швидкість роботи дещо збільшилася, далі злегка сповільнилася, а тоді почала зупинятися. Зрештою машина повинна розвалитися.

Обговорення гри.

- Чи змогла група створити цікаву машину?
- Чи функціонувала машина деякий час без перебоїв?
- В який момент Ви стали деталлю машини?
- Як Ви придумали свої дії?
- Чи важко було дотримуватися єдиного ритму і темпу роботи?
- Що відбувалося, коли хід машини прискорювався або сповільнювався?

- Чи важко було розібрати машину?
- Як впливало на роботу те, що Вам не можна було перемовлятися між собою?

Варіанти.

Учасники/ці, об'єднавшись по четверо чи п'ятеро, здатні зображати реально існуючі механізми, агрегати, машини: будильник, кавомолку, мотор, планер. Гравці можуть побудувати машину, алегорично зображуючи концептуальні поняття, наприклад, машину любові, війни, миру і т. д.

Підведення підсумків II-ої сесії.

ПЕРЕПВА

Сесія III.

3.1. Вправа «Прислів'я і казки народів світу» [2].

Мета: Ідентифікація з різними культурами.

Час виконання: 15 хв.

Етапи гри:

Учасники/ці об'єднуються у мікрогрупи і представляють у вигляді дії прислів'я або казку одного з народів світу. Решта учасників/ць повинні відгадати, які якості національного характеру були представлені в діях.

Запитання для обговорення.

1. Які риси характеру представлені в цих діях?
2. Чи відрізняються прислів'я і казки різних народів? У чому це виражається?
3. Які особливості національного характеру є найбільш характерними для народів нашої країни, регіону?

3.2. Вправа «Продовж фразу...» [2].

Мета: Усвідомлення власного відношення до етнічної різноманітності.

Час виконання: 15 хв.

Етапи гри:

Пропонується кілька фраз для продовження.

1. «Це добре, що в світі існує етнічне розмаїття, адже з'являється безліч можливостей для знайомства з людьми, які належать до різних

культур...»

2. «Це погано, що з'являється безліч можливостей для знайомства з людьми, які належать до різних культур, бо усвідомлюєш, що твоя культура відрізняється від інших.....»

3. «Це добре, коли усвідомлюєш, що твоя культура відрізняється від інших, адже починаєш з великим інтересом ставитися до своєї культури ...»

4. «Це погано, коли починаєш із великим інтересом ставитися до своєї культури, тому що це може призвести до оцінки всього світу крізь призму своєї культури.»

5. «Це добре, коли оцінка всього світу відбувається крізь призму своєї культури, тому що ...».

3.3. Вправа «Рукоштовання чи уклін» [9; 2].

Мета: Ознайомитися із вітаннями різних народів.

Час виконання: 10 хв.

Етапи гри:

1. Учасники/ці вітаються один з одним, використовуючи ритуали привітання, прийняті в різних культурах.

Розкажіть групі про жести, привітання, прийняті у різних народів. Задалегіть попередьте учасників/ць про те, що вони повинні будуть використовувати ці ритуали, представляючись один одному. Ось кілька варіантів вітання:

Обійми та триразове цілування по черзі в обидві щоки (Росія);

Легкий уклін зі схрещеними на грудях руками (Китай);

Рукоштовання і поцілунок в обидві щоки (Франція);

Легкий уклін, долоні складені перед чолом (Індія);

Легкий уклін, руки і долоні витягнуті з боків (Японія);

Поцілунок у щоки, долоні лежать на передпліччях партнера (Іспанія);

Просте рукоштовання і погляд в очі (Німеччина);

М'яке рукоштовання обома руками, торкання тільки кінчиками пальців (Малайзія);

Потертися один об одного носами (ескімоська традиція).

2. Запропонуйте групі утворити коло. Один з учасників/ць починає «коло знайомств»: виступає на середину і вітає партнера/ку, що стоїть справа. Потім йде за годинниковою стрілкою і по черзі вітає всіх членів групи.

Кожного разу учасник/ця повинен/повинна вітати свого візаві новим жестом. При цьому він/вона представляється, називаючи своє ім'я.

3. У другому раунді в коло вступає інший учасник/ця, що стоїть праворуч від першого/першої, і т.д.

Методичні поради та зауваження.

Ця гра підходить для знайомства учасників/ць у полікультурних групах. У ході її підтримується атмосфера толерантності, шанобливе ставлення один до одного. Крім того, учасникам/цям буде цікаво навчитися по-різному знайомитися з людьми. Наприкінці вправи можна провести короткий обмін враженнями.

3.4. Вправа «Плітки» [8]

Мета: демонстрація учасникам тренінгу, яким чином народжуються плітки та міфи, і як їх треба розвіювати

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи. Тренер/ка оголошує, що для цієї вправи йому/їй знадобляться кілька бажаючих (5-7), в залежності від кількості учасників

тренінгу. Бажаючі виходять з аудиторії та чекають, коли їх запросить тренер/ка. Поки бажаючі знаходяться за межами аудиторії, ведучий пояснює учасникам правила гри, які заключаються в тому, що бажаючі будуть заходити в аудиторію по одному і будуть прослуховувати текст, який він/вона приготувала, а потім переказувати наступному все те, що запам'ятав/ла. Учасники побинні підказувати. Їх завдання в тому, щоб слідувати за тим, як змінюється текст інформації при передачі її від одного до іншого. Коли останній бажаючий зайде в аудиторію і передасть отриману інформацію, тренер/ка знову для всіх зачитає текст, який був запропонований аудиторії на сомоту початку гри. В кінці гри можна влаштувати обговорення і аналіз того, як передається інформація, як вона може змінюватися, і взагалі, чи варто довіряти міфам і пліткам.

Текст для ведучого: «Телефонував Сергій Анатолійович і сказав, що поїхав у райво за обладнанням, яке на 100 грн дорожче, але нічим не краще старого, і сказав, що потрібно перенести пару 3 курсу з першої на третю».

Запитання для обговорення.

Чи збереглася на 100% інформація, яка була подана тренером/кою?

Наскільки важливою є пояснення в цьому завданні?

Що відчували люди, які заходили до кімнати, не знаючи умов гри?

3.5. Вправа «Активне слухання» [11, с. 88–89].

Мета: визначення способів здійснення активного слухання; демонстрація якостей хорошого слухача; навчити відрізняти активного слухача від пасивного.

Час виконання: 40 хв.

Необхідні матеріали: папір А4, А1, маркери, ручки.

Хід вправи.

1. Тренер/ка визначає по три учасники/ці, які виконуватимуть роль акторів.

2. Він/вона говорить на вухо кожному/кожній, яку роль виконуватиме: 1) оратор; 2) активний слухач; 3) байдужий.

3. Кожен/кожна з акторів не повинен знати, які ролі грають двоє інших.

4. Інші учасники/ці, котрі не отримали ролі, будуть спостерігачами.

5. Тренер/ка пропонує оратору розказати невеликий епізод зі свого життя.

6. Двоє інших учасників/ць поводять себе відповідно до отриманих ролей.

7. У кінці кожен/кожна актор/ка розповідає про те, що він/вона відчував під час рольової гри.

Запитання для обговорення:

Питання спостерігачам: що Ви помітили під час розмови? Як Ви думаєте, хто яку роль грав?

Питання оратору: Що Ви відчували, коли розповідали? Хто з учасників/ць слухав Вас, а хто – ні? Як Ви гадаєте, у кого яка була роль? Чому?

Питання активному слухачеві: Чи добре Ви себе почували в цій ролі? Чому? Які якості визначають активного слухача?

Питання байдужому: Як Ви себе відчували в цій ролі? Важко чи складно було в цій ролі? Чому?

3.6. Вправа «Привітатися ліктями» [3, с. 288–289].

Мета: формування навичок невербальної комунікації, розуміння культурної багатоманітності невербальної поведінки, розвиток уміння поєднувати звичну поведінку та прийняття інших її способів.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Тренер/ка повідомляє учасникам/цям, що є певний острів, де живуть чотири стародавніх племені - мумба, юмба, мамба, джамбо. Вони відрізняються між собою. Наприклад, ці племена по-різному ходять: мумба тримають руки за головою так, щоб лікті були направлені в різні сторони; юмба весь час тримають руки на талії; мамба кладуть ліву руку на ліве коліно, праву руку на праве коліно (лікті відведені в різні сторони і так пересуваються); джамба ходять, тримаючи схрещені руки на грудях, лікті відведені в сторони. Потім тренер/ка просить учасників/ць розташуватися по колу на мумбу, юмбу, мамбу, джамбо і спробувати пересуватися відповідно до того, як це прийнято в їх «племені». Після недовгого пересування по кімнаті, кожен із жителів острова об'єднується із собі подібними, потім племена розходяться по різним кутам. Тренер/ка каже, що у всіх жителів острова є не лише відмінності, але і схожості. Так, наприклад, усі жителі острова вітають один одного за допомогою ліктів - лікоть однієї людини зіштовхується з ліктем іншої. Спочатку тренер/ка просить привітатися ліктями з членами свого племені. Потім учасникам/цям пропонується представити і продемонструвати, як відбувається спільна зустріч племен: спочатку мумба вітається з юмба, потім мамба з джамбо, мумба з мамба і так далі. Після цього представники/ці різних племен перемішуються і намагаються протягом однієї хвилини привітати якомога більше жителів острова.

Підведення підсумків III-ої сесії.

ПЕРЕПВА

Сесія IV.

4.1. Японська вправа-гра «Лясніть у долоні» [3, с. 205].

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Гравці стають у коло. Один з учасників/ць починає гру. Він/вона говорить слово «ап» і одночасно долоню правої руки ставить під підборіддя, а пальцем лівої руки вказує на одного з тих, хто стоїть у колі. Цей гравець, в свою чергу, вказує пальцем на другого, вимовляючи «пон» і кладучи руку на голову. Третій повинен мовчки хлопнути в долоні, звертаючись до четвертого гравця. Послідовність дій дотримується строго (рука під підборіддя, рука на голові, кулачок). Напрямок передачі — за бажанням кожного/кожної. Головне правило гри — поєднання потрібного слова з правильним рухом. Найважчим у грі є потреба промовчати під час хлопання в долоні. Учасник/ця, який/яка допустив/ла помилку, вибуває з гри.

Запитання для обговорення.

- Які якості та здібності розвиває ця гра?
- Які символи та культурні цінності лежать в її основі?
- Чи є схожі ігри в інших народів?

4.2. Вправа «Світ очима племені дайрбал» [3, с. 206-207].

Мета: усвідомлення різноманітності уявлень про світ в різних народів; усвідомлення різноманітності в категоризації явищ і предметів у різних культурах різних народів.

Час виконання: 45 хв.

Необхідні матеріали: ксерокопії карток для кожного/кожної учасника/ці, плакат формату А3 з додатків. *Додатки* — картки із зображеннями предметів, приклад європейської класифікації предметів, класифікація предметів племені дайрбал

Хід вправи.

Кожен/кожна учасник/ця отримує картку із зображеними на ній об'єктами зовнішнього світу (Додаток 1.). Тренер/ка пропонує учасникам/цям поділити всі об'єкти на чотири категорії так, щоб існувала певна загальна ознака, що їх об'єднує всередині групи. Іншими словами, кожен/кожна учасник/ця повинен віднести всі об'єкти, зображені на бланку, до якої-небудь з чотирьох виділених ним категорій. До кожної категорії може бути віднесена різна кількість об'єктів (мінімальне число — один).

Далі групі пропонується плакат (Додаток 3.), на якому зображена типова для західного суспільства класифікація об'єктів. Більшість представників західної цивілізації об'єднали б ці об'єкти в наступні категорії:

1) природні феномени — веселка, річка, сонце, зірка, місяць, вогонь;

2) тварини — змії, папуга, світлячок, личинка, коник, єхидна, кенгуру;

3) зброя — спис, бумеранг;

4) люди — чоловік, жінка.

Учасники/ці порівнюють свої класифікації і типову західну класифікацію. Потім тренер/ка показує гравцям плакат, на якому зображена класифікація об'єктів, прийнята в племені австралійських аборигенів дайрбал (Додаток 2.):

1) Байі — бумеранги, чоловіки, кенгуру, не ядовиті змії, веселка, місяць;

2) Балан — ріки, жінки, ядовиті змії, зірки, світлячки, вогонь, сонце, качкодзьоб, папуга, єхидна, спис і личинки;

3) Балам — мед, фрукти, їстівне листя;

4) Бала — коник.

Учасників/ць просять відгадати, за якою ознакою плем'я дайрбал класифікує об'єкти, тобто припустити, що означають слова «байі», «балан», «балам», «балу». Потім тренер/ка повідомляє основний критерій категоризації племені дайрбал. Це емоції, які викликають ті чи інші об'єкти. Так, байі викликають почуття збудження, пожвавлення, баланс — страх, балам — бажання, балу є нейтральними об'єктами, тому не викликають жодних емоцій.

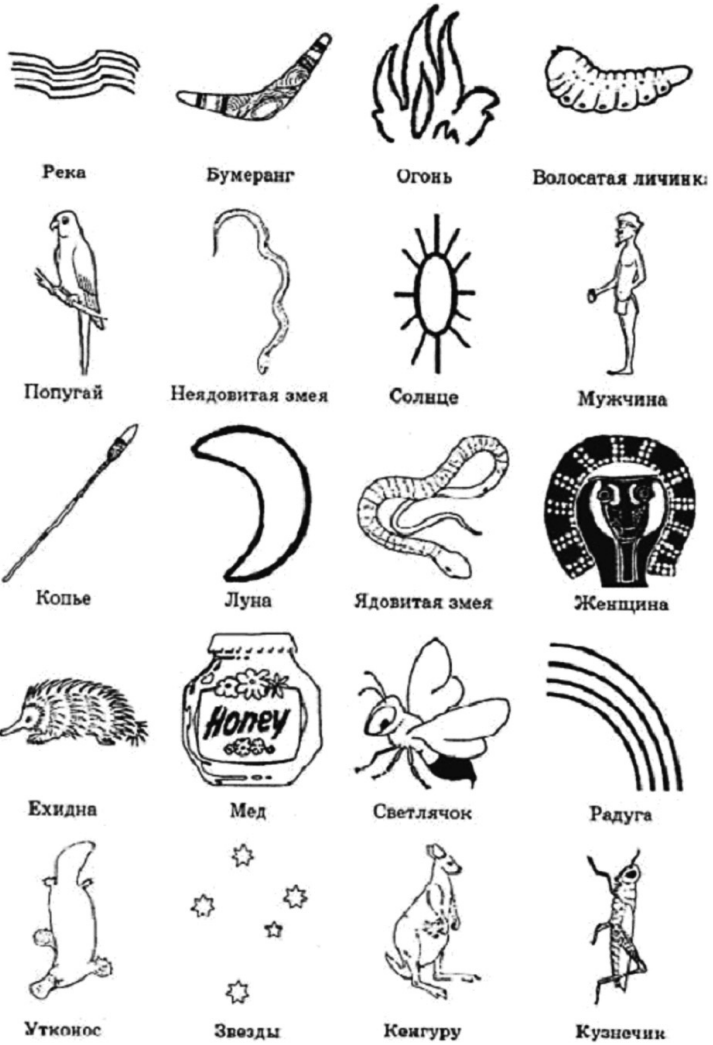
За цим критерієм зазначені об'єкти розподіляються наступним чином. Чоловіки та місяць поміщені в одну категорію, так як з міфології племені дайрбал чоловіки походять від місяця. Чоловіки використовують бумеранги для полювання на кенгуру, а душі чоловіків після смерті перетворюються на веселку. Жінки пішли від сонця, тому вони потрапляють в одну категорію, яка включає також й інші «небезпечні предмети» — річки, вогонь, отруйні змії і т.д. Папуги та інші птахи — душі жінок, а старі жінки перетворюються на світлячків.

Запитання для обговорення:

— Що можна сказати про культуру дайрбал, порівнюючи основи для категоризації об'єктів цього племені і західної культури?

— Який погляд на світ здається більш правильним і природним? Чому?

Які проблеми можуть виникнути при взаємодії людей, які так по-різному категоризують світ?



Додаток 2.
Категорії зовнішнього світу в племені австралійських аборигенів дайрбал

Байі
Бумеранги, чоловіки, кенгуру, неотруйні змії, веселка, місяць

Балан
Ріки, жінки, отруйні змії, зірки, світлячки, вогонь, сонце, качкодзьоб, папуга, ехидна, спис, личинки

Балам
Мед, фрукти, їстівне листя

Бала
Коник

Додаток 3.
Західна класифікація об'єктів зовнішнього світу

Природні феномени
Веселка, річка, сонце, зірки, місяць, вогонь

Тварини
Змії, папуга, світлячки, личинки, коник, ехидна, кенгуру

Рукотворні речі

Спис, бумеранг

Люди

Чоловіки, жінки

4. 3. Вправа «Міжнародна конференція» [3, с. 230–231].

Мета: розвиток сензитивності до невербальних знаків у міжкультурній комунікації; усвідомлення відмінностей у значенні одних і тих самих невербальних знаків різних культур; формування толерантності у ставленні міжкультурних відмінностей до невербальної поведінки.

Час виконання: 25 хв.

Необхідні матеріали: комплект карток

Хід вправи.

Тренер/ка запрошує одного з учасників/ць і звертається до нього/неї зі словами: «Уявіть, що ви Петро Петрович (або Світлана Петрівна) — викладач/ка однієї із шкіл. Вас запросили брати участь у міжнародній педагогічній конференції. Мова конференції — англійська, Ви її знаєте, але не дуже добре, тому підкріплюєте свою промову жестами. Ви вже познайомилися з іншими учасниками/цями конференції, а потім влаштувалися в готелі. Коли спустилися в готельний хол, то побачили кількох знайомих учасників/ць із різних країн. На їх розпитування про те, як Ви влаштувалися в готелі, відповідаєте поширеним американським жестом «ОК» (великий і вказівний палець утворюють кільце), який, як Вам здається, усі жителі землі розуміють однаково. Потім Ви по черзі спілкуєтеся з усіма, хто до вас підходить».

П'ятьом учасникам/цям, які виступлять у ролі представників/ць різних країн, роздаються картки з описом значення американського жесту «ОК» у п'яти різних культурах. Перший учасник/ця підходить до Петра Петровича і задає йому питання: «Як Ви влаштувалися в готелі?». Петро Петрович каже «Нормально» і показує жест «ОК». На цей жест «іноземець» реагує відповідно до того, як це прийнято в «його культурі». Навколо цього між ними відбувається діалог. Діалог відбувається російською мовою, головна увага спрямована на невербальну комунікацію. Після завершення діалогу з одним учасником/цею конференції до Петра Петровича підходить колега з іншої країни і так далі. За бажанням у ролі Петра Петровича можуть виступати дві-три людини, в цьому випадку вони не присутні у процесі розігрування сценки попередніми учасниками/цями.

Запитання для обговорення:

- Що відчував учасник/ця, який/яка перебував у ролі викладача?
- Чи вдалося комусь побувати в ролі Петра Петровича, з'ясувати та зрозуміти, в чому причини нерозуміння?
- Чи зіштовхувалися Ви у своєму житті з подібними випадками?
- Які емоції відчувають люди в тих ситуаціях, коли їх поведінка сприймається, на їхню думку, неадекватно, яка реакція в таких випадках найбільш типова?

Додаток 1.

Картки з описами трактування невербального знака «ОК» у різних культурах

Ви – житель Японії. У Вашій країні американський жест «ОК» означає гроші в ситуації купівлі-продажу. Якщо хтось показує Вам такий жест, це може означати, що людина, наприклад, дає комусь хабар. Якщо співрозмовник показує Вам такий жест, то Ви повинні від-

реагувати на нього так, як прийнято у Вашій культурі.

Ви – житель Тунісу. У Вашій країні американський жест «ОК» означає «Я тебе уб'ю». Якщо співрозмовник показує Вам такий жест, то Ви повинні відреагувати на нього так, як прийнято у Вашій культурі.

Ви – житель Венесуели. У вашій культурі американський жест «ОК» має явно виражений непристойно-сексуальний зміст. Якщо співрозмовник показує вам такий жест, то ви повинні відреагувати на нього так, як прийнято у Вашій культурі.

Ви – житель Греції. У Вашій культурі значення американського жесту «ОК» можна описати як бажання «відмахнутися». Якщо співрозмовник показує Вам такий жест, то Ви повинні відреагувати на нього так, як прийнято у Вашій культурі.

Ви – житель Мальти. У Вашій культурі за допомогою американського жесту «ОК» зображують чоловіка – пасивного гомосексуаліста. Якщо співрозмовник показує Вам такий жест, то Ви повинні відреагувати на нього так, як прийнято у Вашій культурі.

4. 4. Вправа «Чемодан» [8; 2].

Мета: створити позитивний зворотний зв'язок учасникам/цям тренінгу після завершення роботи.

Час проведення: 15 хв.

Етапи гри:

«Наша робота наближається до кінця». Ми розлучаємося. Однак перед тим як роз'їхатися, зберемо валізу. Ми працювали разом, тому й збирати валізу для кожного/кожної будемо разом. Вміст валізи буде особливим. Так як ми працювали над проблемою спілкування, туди ми «покладемо» те, що кожному/кожній із нас допомагає в спілкуванні, і те, що заважає. Валізу ми будемо збирати за відсутності людини, а коли ми закінчимо, то запросимо її і вручимо валізу. Він/вона повинен його взяти і забрати з собою, не ставлячи питань.

Збираючи валізу, ми будемо дотримуватися деяких правил:

1. У валізу треба покласти однакову кількість якостей, які допомагають і заважають.

2. Кожна якість буде укладатися у валізу тільки за згодою всієї групи. Якщо хто-небудь з нас, хоча б один, не згоден/згодна, то група може спробувати його/її переконати у правильності свого рішення, а якщо це не вдасться зробити, якість у валізу не кладеться.

3. Покласти у валізу можна тільки ті якості, які проявилися в ході роботи групи.

4. Покласти у валізу можна тільки ті якості, які піддаються корекції.

5. Керувати збором валізи буде кожен/кожна із нас по черзі. Припустимо, ти, Михайло, почнеш, а далі продовжить Люба і так далі. Прохання не забувати ті правила, про які ми говорили».

Тренер/ка може запропонувати використовувати в якості тимчасового орієнтира досвід обговорення учасника/ці, якому/якій першому збирають валізу. Переходити до обговорення якостей варто тільки тоді, коли керівник/ця збору валізи вислухає пропозиції. Під час збору валізи тренер/ка сидить за колом. Для того, щоб зробити цю процедуру більш доброзичливою, не потрібно дозволяти вручати зібрану валізу у вигляді запису. У процесі планування роботи групи, тренер/ка повинен врахувати, що на збір валізи в такому варіанті йде багато часу: у середньому по 20 хвилин на кожного/кожну учасника/цю групу.

Модифікація 1.

Етап гри: «Ми завершуємо нашу роботу. У кожного/кожної з нас є можливість звернутися до двох учасників/ць групи і попросити їх назвати одну якість, яка допомагає Вам у спілкуванні, і одну, що заважає. Учасники/ці, до яких звертаються з питанням, якийсь час думають, а потім по черзі висловлюють свою думку».

Тренер/ка може брати участь у вправі, але пам'ятати при цьому, що члени групи можуть поговорити з ним/нею і після завершення роботи.

Модифікація 2.

Етапи гри: «Ми завершуємо нашу роботу. Зараз кожен/кожна з Вас по черзі буде ставити перед собою цей стілець (тренер/ка ставить його у центр кола). Усі учасники/ці групи в тому порядку, в якому Вам буде зручно, будуть підходити до Вас, сідати на стілець і називати одну якість, яка, на їх погляд, допомагає Вам у спілкуванні, та одну, що заважає. При цьому необхідно пам'ятати, що називати потрібно ті якості, які проявилися в ході роботи групи і піддаються корекції. Після того, як всі висловлять свою думку, наступний учасник/ця бере стілець і ставить навпроти себе. Вправа повторюється і т.д.

Підведення підсумків тренінгу

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. 18 программ тренингов: руководство для профессионалов / Под редакцией В. А. Чикер. - СПб. : Речь, 2011. - 368 с.
2. Диалог культур : метод. пособ. - Казань, 2003. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : tolerantnost.narod.ru/practic.html.
3. Искусство жить с непохожими людьми : психотехника толерантности / Под ред. А. Г. Асмолова, Г. У. Солдатовой, А. В. Макаручк. Библиотека газеты «Ежедневные новости. Подмосковье», 2009. 312 с.
4. Матеріали авторського семінару-тренінгу з методики викладання спеціального курсу «Культура добросусідства» у 5-11-х класів.
5. Полікультуріка : як організувати виховання міжкультурної толерантності у школі та позашкільній діяльності : навч.-метод. посібник / Авт.-упор. А. Ленчовська, К. Крейдерман, М. Грінберг. - К. : ТОВ «Майстерня книги», 2010. - 344 с.
6. Практикум по толерантности. Тренинг толерантности для подростков. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : tolerantnost.narod.ru/practic.html.
7. Технологии формирования политической, этнической и религиозной толерантности : Учебно-метод. комплекс. - СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. - 223 с.
8. Психологічні вправи для тренінгів [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://trepsey.net/training/>.
9. Пси-фактор. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://psyfactor.org/lib/fopel1.htm>.
10. Упражнения тренинга толерантности : «Толерантность как принцип взаимодействия между людьми». [Електронний ресурс]. - Режим доступу : blago.sousnko.ru/page/id/154.
11. Учусь быть : Гид для школьных психологов, классных руководителей, учителей / Кристина Белдига, Отилия Дандара, Виолетта Думитрашку, ...; Elena Carteanu; red. resp.: Nadia Cristea. - Ch.: Centrul Educational Pro Didactica, 2006, (Combinatul Poligr.). - 244 p.

THE CONTENT OF THE TRAINING

Theme № 4. «Conflictology. Teaching the Constructive Ways Out of Conflict Situations, Expressing Feelings and Experiences Without Conflicts and Violence»

Aim: to acquaint the audience with the notion «conflict» and the causes of ethnic conflicts, to continue the process of forming social and cultural competence through training constructive methods of conflicts solution on inter-ethnic base.

Tasks:

- Forming an idea about the nature of the conflict;
- the development of skills of the appropriate response and treatment in various conflict situations;
- Creating awareness of the benefits of multicultural society.

Time: 8 hours.

The concepts for the assimilation by the students: tolerance, conflict, ethnic conflict, conflict mapping, mediation, compromise, cooperation, collaboration, multicultural society.

Title of session	Time-table	Exercise	Time (min)
Session I. Registration. Conflictology. The concept of «conflict». The causes of uprising the ethnic conflicts and the forms and ways of its settlement. Mapping of the conflict. Practical ethnoconflictology in the professional educational activity.	10.00–11.30	Introduction Presentation the topic of the training	3
		Exercise «Draw your name»	10
		Exercise «The Rules»	10
		Exercise «Our Expectations».	15
		The Essential Part Updating the knowledge	5
		Exercise «What is a conflict?»	20
		Exercise «The Snowflake»	7
		Mini lecture.	15
		Spy-Game «Who am I?»	5
Break	11.30–12.00		30
Session II. Conflictology. The concept of «conflict». The theory of the ethnic conflict and the forms and ways of its settlement. Mapping of the conflict. Practical ethnoconflictology in the professional educational activity (continuation).	12.00–13.30	Viewing the animated film «A Conflict»	15
		Brainstorming: «Iceberg»	10
		Exercise «Making a Decision»	40
		Exercise «Become the Centre».	25
Dinner	13.30–14.30		60

Session III. Teaching the constructive ways out of conflict situations, expressing feelings and experiences without conflict and violence. Building the awareness of the benefits of multicultural society.	14.30–16.00	Exercise «The Choice».	30
		Watching the thematic film «Erick» та «Ackbar». Discussion.	60
Break	16.00–16.30		30
Session IV. The idea of the styles of behavior in conflict situations and the appropriate solutions of different conflicts. Public discussion as a technology of formation the tolerance. Reflection. Conclusions of the fourth training.	16.30–18.00	Exercise «The Ways of Solving Conflict Situations»	30
		Exercise «The Round Table»	45
		Exercise «Goodbye Wishes». Summing up the results of the training.	15

ЗМІСТ ТРЕНІНГУ ДЛЯ СТУДЕНТІВ

ТЕМА №1. «Конфліктологія. Навчання конструктивним способам виходу з конфліктних ситуацій, вираженню своїх почуттів і переживання без конфліктів і насилля»

Мета: ознайомити аудиторію з поняттям «конфлікт» та з причинами міжетнічних конфліктів, продовжити процес формування соціокультурної компетентності шляхом навчання конструктивним методам вирішення конфліктних ситуацій на міжетнічному ґрунті.

Завдання:

- формування уявлення про природу конфлікту;
- розвиток здібностей адекватного реагування та поведінки у різних конфліктних ситуаціях;
- формування усвідомлення переваг полікультурного суспільства.

Час: 8 год.

Поняття для засвоєння студентами: толерантність, конфлікт, етнічний конфлікт, картографія конфлікту, медіація, компроміс, співпраця, співробітництво, полікультурне суспільство.

ПРОГРАМА

10.00 – 11.30	Сесія I. Реєстрація учасників/ць. Конфліктологія. Поняття «конфлікт». Причини виникнення міжетнічного конфлікту та форми і способи їхнього врегулювання. Картографія конфлікту. Практична етноконфліктологія у професійній педагогічній діяльності.
11.30 – 12.00	Перерва
12.00 – 13.30	Сесія II. Конфліктологія. Поняття «конфлікт». Теорія етнічного конфлікту та форми, способи врегулювання конфліктів. Картографія конфлікту. Практична етноконфліктологія в професійній педагогічній діяльності (продовження).
13.30 – 14.30	Обід

14.30 – 16.00	Сесія III. Навчання конструктивним способам виходу із конфліктних ситуацій, вираженню своїх почуттів та переживань без конфліктів і насильства. Формування усвідомлення переваг полікультурного суспільства.
16.00 – 16.30	Перерва
16.30 – 18.00	Сесія VI. Уявлення про стилі поведінки у конфліктній ситуації та відповідні шляхи вирішення конфлікту. Громадське обговорення як технологія формування толерантності. Рефлексія. Висновки четвертого тренінгу.

ОПИС ТРЕНІНГУ

Сесія I.

Вступна частина

1.1. Презентація теми тренінгу.

Тренерки/ри презентують тему тренінгу та його головну мету: ознайомити аудиторію з поняттям «конфлікт» та причинами міжетнічних конфліктів, продовжити процес формування соціокультурної компетентності шляхом навчання конструктивним методам вирішення конфліктних ситуацій на міжетнічному ґрунті.

1.2. Вправа «Намалюй своє ім'я» [5, с. 38].

Мета: знайомство учасниць/ків тренінгу з метою підвищення їхньої самооцінки, створення атмосфери довіри на тренінгу.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Учасники/ці сидять у колі. Тренер/ка пропонує кожному учаснику/ці групи намалювати ім'я, яким його будуть називати в групі протягом усіх тренінгових занять. Кожен/кожна представляє та демонструє роботу.

1.3. Вправа «Принципи».

Мета: виробити принципи роботи в тренінговій групі з метою забезпечення конструктивного діалогу.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Учасницям/кам пропонується виробити та прийняти принципи роботи тренінгової групи, які також можна використовувати у міжкультурній взаємодії в суспільстві. Погоджені принципи записуються на плакаті «Принципи групи».

Методичні поради та зауваження

«Принципи групи» приймаються на початку кожного заняття. Принципи пропонують тренерки/ри, але група може додати свій принцип, якщо він відповідає темі та ненасильницькому характеру тренінгу. Принципи записуються і прикріплюються на видному місці. Вони повинні бути розміщені там до кінця заняття, щоб за потреби можна було звертатися до них.

1.4. Вправа «Наші сподівання».

Мета: допомогти групі зрозуміти та сформулювати результати, яких вони досягнуть, опанувавши тренінгову програму, оцінити ефективність роботи тренера/ки.

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи: учасницям/кам роздаються невеликі аркуші липкого паперу (у вигляді цеглинок бруківки). Тренер/ка просить написати на них, чого саме учасниці/ки очікують від сьогоднішнього тренінгу. Після цього аркуші вивішуються на фліпчарті, де намальована дорога, що будується із цеглинок-сподівань.

Методичні поради та зауваження.

Прописування очікувань сприяє структуруванню учасницями/ками своїх знань із відповідної тематики, підвищує мотивацію до участі у занятті. Висловлені сподівання присутніх також допомагають тренеркам/ам необхідним чином модифікувати програму тренінгу.

Основна частина

1.5. Актуалізація знань.

Мета: активізувати знання, отримані на попередньому тренінгу.

Час виконання: 5 хв.

Хід вправи.

Учасницям/кам пропонується відповісти на запитання:

- Чому був присвячений попередній тренінг? Що ми дізналися на занятті?

Тренер/ка кидає м'яч учасниці/ку, тій/тому, хто бажає виступати, після чого, м'яч повертається назад. Так продовжується робота, допоки всі бажаючи не виступлять.

1.6. Вправа «Що таке конфлікт» [3,с.27].

Мета: сфокусувати увагу групи на розумінні причин міжнетнічних конфліктів; ідентифікувати поняття «конфлікт».

Час виконання: 20 хв.

Хід вправи:

Бесіда

Перш ніж розглядати будь-яку проблему, необхідно дати її ідентифікацію, тобто визначення. Отже, давайте разом спробуємо визначити, як ми розуміємо конфлікт, що ми вкладаємо в це слово:

Що таке конфлікт? Конфліктна ситуація? Що ми під цим розуміємо?

Слова «конфлікт» і «насилення» означають для Вас те саме чи це різні поняття? Поясніть, чому?

Як ви вважаєте, конфлікти приносять шкоду чи користь?

Попрохайте групу пригадати прислів'я та вислови про те, як поводитися в конфліктній ситуації (наприклад: «Око за око — зуб за зуб», «Як гукнеться, так і відгукнеться»). Обговоріть ці приклади. Хто із присутніх пробував вирішити конфлікти так, як пропонувало прислів'я?

На яких засадах ґрунтується безконфліктне спілкування між людьми?

Мозковий штурм та обговорення:

- Чому виникають міжнетнічні конфліктні ситуації? Яка причина подібних конфліктів?

- Які можуть бути наслідки міжнетнічного конфлікту для держави, суспільства, родини?

Методичні поради та зауваження.

Можна початок вправи провести в ігровій формі. Для цього необхідно сформуванати команди з учасниць/ків і попросити виконати завдання: кожна команда повинна намалювати символ конфлікту, емоції, які виникають у людини та причини початку конфліктів. Потім малюнки презентують та пояснюють.

1.7. Вправа «Сніжинка» [3,с.28].

Мета вправи: зрозуміти, чому можливі різні погляди (у тому числі між-культурологічні) щодо певної проблеми та що кожен погляд не є єдино правильним.

Час виконання: 7 хв.

Необхідні матеріали: паперові серветки

Хід вправи:

1. Роздати учасникам/кам паперові серветки.
2. Гра

Методичні поради та зауваження:

Попередити, щоб кожен/на учасник/ця робив/ла вправу самостійно, швидко виконуючи інструкції тренерки/ра без перепитувань.

Далі учасникам/кам пропонується:

Взяти паперову серветку, скласти її вдвоє та відірвати верхній правий кут.

Знову скласти серветку вдвоє і відірвати верх правого кута.

Знову скласти серветку вдвоє і відірвати верх правого кута.

Востаннє скласти серветку вдвоє і відірвати верхній правий кут.

Розгорнути свою серветку.

3. Обговорення

Запитання для обговорення:

Чи можна сказати, що серветка у когось відірвана невірно? Чому?

Чому серветки надірвані по-різному?

Якщо хтось із учасниць/ків надірвали серветку не так, як Ви. Чи означає це, що вона/він погана людина?

Чи буває, що ми вважаємо людину гарною або поганою залежно від того, що вона робить щось так, як ми? Виглядає не так, як ми?

Яким був би світ, якщо б ми всі бачили усе однаково?

Методичні поради та зауваження:

Вправу проводьте досить швидко. Не намагайтеся пояснювати та проводити довге обговорення.

1.8. Міні-лекція

Мета: активізувати знання учасниць/ків тренінгу щодо полікультурної ситуації в Україні та окремому регіоні, де проводиться тренінг.

Час проведення: 15 хв

Методичні поради та зауваження: далі поданий текст з урахуванням особливостей регіону.

Україна є багатонаціональною країною. Але складна культурно-історична структура етнічних українських земель, українська та світова історія не дають підстав для федеративного устрою Української держави. Навпаки, більшість великих європейських етносів, з якими Україна тісно пов'язана історично, культурно, духовно, незважаючи на строкатість своєї етнографічної структури, створили не федеративні, а унітарні держави (Польща, Чехія, Словаччина, Франція, Угорщина, Італія та інші).

Першим міжнародним органом, який об'єднав зусилля світової спільноти на захист прав меншин, була Ліга Націй (створена в 1919 р.). Вона ініціювала прийняття правових актів, що стосуються цього питання. Після Другої світової війни положення про права меншин було включено до найважливіших міжнародних документів про права людини. Важливо підкреслити, що поява та існування національних меншин у державі пов'язані не з волею держави, а з правом і готовністю окремих громадян цієї держави:

- говорити рідною мовою;
- мати та сповідувати свою віру;
- усвідомлювати свою етнічну, національну приналежність.

У статті 10 Конституції України говориться про те, що: «Державною мовою в Україні є українська мова.

Держава забезпечує всебічний розвиток і функціонування української мови в усіх сферах суспільного життя на всій території України.

В Україні гарантується вільний розвиток, використання та захист російської, інших мов національних меншин України.

Держава сприяє вивченню мов міжнародного спілкування.

Застосування мов в Україні гарантується Конституцією України та визначається законом».

Стаття 11 наголошує: «Держава сприяє консолідації та розвитку української нації, її історичної свідомості, традицій та культури, а також розвиткові етнічної, культурної, мовної та релігійної самобутності усіх корінних народів та національних меншин України».

Але, незважаючи на зусилля держави, останнім часом в Україні спостерігається зростання чисельності проявів ксенофобії, антисемітизму, расизму та національної нетерпимості, не є виключенням і Житомирський регіон. На його території, за даними Всеукраїнського перепису населення 2001 р., проживають представники більше 100 національностей та народностей, а також функціонує близько 68 меншинних громадських організацій. Таким чином зростає ризик виникнення конфліктних ситуацій із питань національної ідентичності та цінностей, збереження традицій та громадянства, які, у свою чергу, породжують викривлене розуміння, упереджене ставлення, певні стереотипи у населення.

Уже звичними для людей м. Житомир стали антисемітські образливі висловлювання (вербальна дискримінація), до якої безвідповідально ставляться люди, котрі її вживають у своєму лексиконі. Також можна спостерігати: факти вандалізму щодо польської некрополії, котра вважається історико-мистецькою пам'яткою міста; відсутність шкіл національних меншин; переміщення за межі міста та створення своєрідної торгівельної резервації для ромів, ставлення до яких підкріплюється стереотипними поглядами.

Запитання для обговорення:

Представники яких національностей проживають на території Житомирщини?

Чи відомі Вам приклади конфліктів на етнічному ґрунті у Вашій місцевості?

Чи були вони залагоджені та яким чином?

У чому на Ваш погляд полягають причини подібних конфліктів?

Як їм можна завадити у подальшому?

1.9. Гра-рухавка «Хто я?» [3, с.31].

Мета: допомогти учасникам/кам краще зрозуміти мотиви своїх та чужих вчинків; підвищити соціокультурну компетентність учасниць/ків; порухатися та зняти напругу.

Час виконання: 5 хв.

Хід гри.

1. Коло

Попрохайте групу стати колом.

2. Завдання

Потрібно визначитися та обрати з трьох позицій ту, яка найближча. Для цього необхідно повністю ототожнити себе із запропонованим словом, а потім — зобразити його.

Цикл запитань:

Ви: квітка, гора чи сонце?

Ви: потяг, авто чи кінь?

Ви: завтра, вчора чи сьогодні?

Ви: пісня, вірш чи танець?

Ви: табличка з написом «Вхід заборонено», «Відкрито для відвідування» чи «Будь ласка, зачекайте хвилинку»?

Запитання для обговорення:

Чому Ви прийняли те чи інше рішення?

Що нового Ви дізналися з цієї вправи?

Підведення підсумку:

Отже, для того, щоб правильно зрозуміти людину та розв'язати конфлікт, важливо намагатися відшукати та усвідомити мотиви своєї та чужої поведінки. А також чітко визначити своє ставлення до ситуації та людини. Задля його об'єктивності, необхідно спочатку вислухати людину чи обидві сторони. А це також мистецтво!?

Підведення підсумків I-ої сесії.

ПЕРЕРВА

Сесія II.

Перегляд мультиплікаційного фільму «Конфлікт».

Мета: сформувати в учасниць/ків тренінгу критичне розуміння причин виникнення конфліктів.

Час виконання: 15 хв.

Обладнання: проектор.

Запитання для обговорення:

Чому виник конфлікт у конкретному випадку?

Чи завжди у житті ми усвідомлюємо наслідки конфлікту?

Чи можна було йому завадити? Яким чином?

Брейнстормінг «Айсберг»

Мета: за допомогою алегорії сприяти активізації головної теми тренінгу — подолання міжетнічних конфліктів.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи. Тренер/ка малює айсберг і маленький човник перед ним. Групі пропонується подолати перешкоду (враховуючи, що вони всесильні) за допомогою різноманітних варіантів (напр.: розтопити, розбити на шматки, обійти, відпливти назад тощо).

2.3. Вправа «Прийняття рішення»

Мета: стимулювання учасниць/ків до пошуку оптимальних шляхів вирішення конфліктних ситуацій.

Час виконання: 40 хв.

Хід вправи.

Аудиторія об'єднується у чотири малі групи, кожній із них пропонується картки з описом міжетнічних конфліктних ситуацій. Протягом 15 хв. мікрогрупи за допомогою стимульних питань шукають оптимальний шлях вирішення конфлікту. Після прийняття рішення проводиться його презентація кожною групою окремо, під час якої можна ставити питання. Час презентації — 6 хв.

Опис ситуацій:

Ситуація1: представники нечисленної політичної партії «Фанати Рідної мови», які вважали, що лише ті, хто розмовляє їхньою мовою, мають право голосу на виборах, збираються провести мітинг у районі, де проживають представники народності ГО, котрі нею не володіють. Орга-

нізатори мітингу вважають, що цією акцією вони реалізують своє право на свободу зборів та здійснення вільної політичної діяльності. Лідер партії народності ГО проти проведення цієї акції, тому що незадовго до цього вже відбулися правові зіткнення між прибічниками цих партій. Мер міста повинен прийняти рішення щодо можливості проведення цієї акції.

Стимульні запитання:

Яке рішення прийняли б Ви, будучи мером ?

Яку форму протесту могли б обрати прибічники партії ГО, котрі контролюють територію, де проводитиметься мітинг?

Ситуація 2: Квітневий сонячний день. Велике свято у християн - Пасха! Прихожани православного храму йдуть на святкову службу і тут повз собор проходить група буддистів у характерному для них одязі. Ця група роздає листівки, що закликають вступати до їхнього братства. Двоє «істинних» християн, обурившись, починають викрикувати лайливі слова; є загроза загрожує зіткнення.

Стимульні запитання:

Хто, на Ваш погляд, може запобігти конфлікту?

Як можна вирішити цю конфліктну ситуацію?

Ситуація 3: Територія, населена «ламанцями», більш ніж 300 років була поділена між двома державами. У довгій та затягій боротьбі ламанці боролися за незалежність та створили свою державу Ламанію. Але виникла проблема: половина населення говорить ламанською мовою, а друга половина - урузькою. Конституція Ламанії визнала державною мовою ламанську. Але урузькою розмовляє 48% населення; зараз у них немає можливості влаштуватися на роботу, бути обраними у Парламент тощо. По всій державі проводились мітинги та акції протесту, конфлікт може перейти у стадію збройного протистояння. На надзвичайній сесії Парламент повинен виробити шляхи вирішення проблеми та запропонувати їх народу Ламанії.

Стимульні запитання:

Які варіанти вирішення проблеми могли б запропонувати Ви?

За яке рішення проголосують ламанці?

Ситуація 4: у дворі житлового мікрорайону було збудовано баскетбольний майданчик, що влітку міг би використовуватись і для гри у теніс та волейбол, а взимку - для гри у хокей. Коли з часом обладнання стало непридатним, цей майданчик використовувався хлопцями як футбольне поле, увесь двір ганяв тут м'яча. Але одного разу баскетбол знову став дуже популярним і половина хлопців, зібравши гроші, відновила баскетбольні щити. Саме тоді виник конфлікт: двір розділився на «футболістів» та «баскетболістів». Два ворожих табори.

Стимульні запитання:

Які варіанти рішень Ви могли б запропонувати, для того, щоб примирити ворожнечу хлопців?

На який варіант, на Ваш погляд, погодились би обидві сторони?

2.4. Вправа «Стань на позицію».

Мета: створити можливість тренерам/кам та самим учасникам/кам за короткий проміжок часу оцінити наявність соціокультурних стереотипів у групі, що можуть призвести до конфліктів.

Час виконання. 25 хв.

Хід вправи:

1. У протилежних кутках кімнати розміщуються плакати «ТАК» і «НІ». Групі пропонується стати посередині кімнати та визначити свою позицію стосовно тверджень (див. Додаток до вправи), які зачитає тренер/тренерка. Якщо учасник/ця погоджується, він/вона йде у бік плакату «ТАК»,

якщо не погоджується — «НІ», якщо не впевнений/на, то залишається на місці.

2. Провести обговорення вибору позиції з учасницями/ками.

Методичні поради та зауваження

Не варто заглиблюватися у стереотипи учасниць/ків та втягувати їх у довге обговорення, а створити можливість проговорити їхній досвід, уявлення щодо існування етнічної дискримінації на побутовому рівні.

Додаток до вправи.

Твердження:

- Усі євреї жадібні.
- Росіяни в Криму не є національною меншиною тому, що їх в Криму більше, ніж українців.
- Українці хитрі.
- Крим повинен бути відокремленим, тому що там розмовляють російською мовою.
- Росіяни нахабні.
- Етнічна толерантність — це іноземна мода. Вона незабаром мине і все залишиться, як і раніше.
- Національна нетерпимість не може призвести до війни.

Підведення підсумків II-ої сесії.

ОБІД

Сесія III.

3.1. Вправа «Вибір».

Мета: формування в учасниць/ків міжетнічної та соціокультурної толерантності

Час виконання: 30 хв.

Хід вправи (розповідає тренерка/тренер індивідуальне завдання).

1. Уявіть, що Ви — староста кімнати у літньому міжнародному таборі. У Вашій кімнаті є вільне місце.
2. Кого з осіб перерахованих у групі «А», Ви оберете собі як сусіда/ку на весь термін табору? Обґрунтуйте свій вибір.
3. А якщо двох? Оберіть з групи «В». Обґрунтуйте свій вибір.
4. А трьох? Оберіть з групи «С». Обґрунтуйте свій вибір.

Група	Особа
«А»	Росіянин Українець Американець Араб Китаєць
«В»	Буддист Мусульманин Католик Протестант Представник «Білого братства»
«С»	Хворий на астму З вадами зору Хворий на СНІД Хворий на рак

Запитання для обговорення:

- Чи важко було зробити вибір?
- Що Ви відчували?
- Чи є в цьому завданні правильна відповідь?

3.2. Перегляд тематичних фільмів «Ерік» та «Акбар». Дискусія.

Мета: формування усвідомлення переваг полікультурного суспільства.

Час виконання: 60 хв.

Етапи:

1. Перегляд фільмів.

Фільми надані Представництвом Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні. Вони демонструють, наскільки розмаїтим стало українське суспільство та наскільки яскравими можуть бути приклади переваг полікультурності для українців.

1. Дискусія.

Приблизний гайд.

1. Які у Вас склалися враження від перегляду?
2. Чи виникли у Вас певні запитання?
3. Про які тенденції у розвитку сучасного суспільства говорять описані події фільму?
4. Які, на Вашу думку, причини такого наряду розвитку суспільства?
5. Які з цих тенденцій носять глобальний характер, а які є більш характерними для українського суспільства і чому?
6. Чи актуальні, на Вашу думку, ці проблеми у сучасному українському суспільстві та чому?
7. Чи зіштовхувалися Ви або Ваші знайомі з подібними ситуаціями у житті?
8. Чи задумувались Ви раніше глибоко про ці проблеми?
9. Які, на Вашу думку, можливі шляхи вирішення цієї проблеми? (на місцевому, державному та міжнародному рівнях).

Підведення підсумків III-ої сесії.

ПЕРЕРВА

Сесія IV.

4.1. Вправа «Шляхи розв'язання конфліктних ситуацій» [3, с. 32].

Мета вправи: формування правильної інтерпретації категорій «боротьба», «поступливість», «компроміс», «ухиляння», «співробітництво»; опанування навичок розв'язання конфліктів.

Час виконання: 30 хв.

Необхідні матеріали: роздруковані анкети.

Хід вправи.

1. Міні-лекція.

Тренер/ка подає основні методи розв'язання конфліктів (сітка Томаса-Кілмена) та узагальнену модель розв'язання конфлікту.

2. Гра + обговорення

Тренер/ка домовляється з двома учасниками/ками, вони показують пантоміму: «Конкуренція чи співробітництво в полікультурному суспільстві?»

3. Індивідуальна робота

	<i>рідко завжди</i>
1. Я наполегливо відстоюю свою позицію	1 2 3 4 5
2. Я формулюю свою позицію лише як один із можливих поглядів на проблему	1 2 3 4 5
3. Я прагну ставити проблеми інших вище моїх	1 2 3 4 5
4. Я прагну дійти компромісу, прийнятного для всіх сторін	1 2 3 4 5
5. Я уникаю втягування у конфлікт/суперечку	1 2 3 4 5
6. Я намагаюся докладно, спільними зусиллями знайти причини конфлікту та суть справи	1 2 3 4 5
7. Я прагну звинуватити іншу особу	1 2 3 4 5
8. Я намагаюся сприяти згоді	1 2 3 4 5
9. Я вступаю у переговори чи дискусію, щоб здобути хоча б частину того, що я пропоную	1 2 3 4 5
10. Я уникаю відвертих дискусій та обговорень конфліктних питань	1 2 3 4 5
11. Я відверто ділюся інформацією з іншими з метою залагодження непорозумінь	1 2 3 4 5
12. Мені приємно, коли я перемагаю в дискусії	1 2 3 4 5
13. Я поділяю думки інших	1 2 3 4 5
14. Я шукаю компромісу для залагодження суперечок	1 2 3 4 5
15. Я приховую свої почуття, щоб не загострювати ситуацію	1 2 3 4 5
16. Я заохочую відвертий обмін думками щодо ключових справ і проблем	1 2 3 4 5
17. Я неохоче припускаю, що помилилася	1 2 3 4 5
18. Я прагну допомогти всім зберегти свою гідність під час суперечки чи конфлікту	1 2 3 4 5
19. Я наголошую на перевагах взаємних поступів	1 2 3 4 5

Можна запропонувати групі інший варіант індивідуальної роботи: уважно прочитати вислови та прислів'я і визначити, наскільки вони відповідають їхнім власним діям під час конфлікту. Бали біля кожного прислів'я ставляться за шкалою: 5 — відповідає в усіх випадках; 4 — відповідає у більшості випадків; 3 — інколи відповідає; 2 — відповідає дуже рідко; 1 — ніколи не відповідає.

1. Якщо ти не можеш змусити людину думати так, як хочеш ти, то змусь її робити так, як ти думаєш.	1 2 3 4 5
2. Теплі слова розтоплюють холодні серця.	1 2 3 4 5
3. Послуга за послугу.	1 2 3 4 5
4. Приходь і подумаємо разом.	1 2 3 4 5
5. Чия сила, того й правда.	1 2 3 4 5
6. Солодкі слова роблять солодким рух уперед.	1 2 3 4 5
7. Ніхто не може претендувати на істину в останній інстанції, але кожна людина може зробити свій внесок до неї.	1 2 3 4 5
8. Тримайся подалі від тих, хто не згоден із тобою.	1 2 3 4 5
9. Тільки та людина, яка вірить у перемогу, перемагає на полі битви.	1 2 3 4 5
10. Добре слово мало коштує, та дорого цінується.	1 2 3 4 5
11. Хочеш мати гарного друга, зроби людині щось приємне.	1 2 3 4 5
12. Найкращий спосіб залагодження конфліктів – уникати їх зовсім.	1 2 3 4 5
13. На тім стою і не можу інакше.	1 2 3 4 5
14. З того, що ти хочеш, краще щось, аніж нічого.	1 2 3 4 5
15. Немає нічого найважливішого за те, за що тобі потрібно боротися.	1 2 3 4 5
16. У світі завжди будуть переможці й переможені.	1 2 3 4 5
17. Якщо двоє ідуть на компроміс, то справедливе рішення гарантоване.	1 2 3 4 5

Запитання для обговорення:

- Чи існують гарні або погані стилі поведінки у конфліктних ситуаціях?

- На що потрібно звертати увагу під час вирішення конфлікту?

У процесі обговорення звертається увага групи на те, що конструктивне спілкування між людьми передбачає володіння кількома (бажано всіма) методами розв'язання конфліктів, завдяки яким можна врахувати культурологічні особливості учасників/ць конфліктних ситуацій.

4.2. Вправа «Круглий стіл»

Мета: формування навичок безконфліктної поведінки; визначення проблем реалізації прав та свобод національних меншин в Україні, перспективи розвитку.

Час виконання: 45 хв.

Хід вправи.

1. Аудиторію об'єднують у чотири малі групи: депутати, політологи, представники національних меншин, представники громадських організацій.

2. Учасникам/цям пропонується підготуватися протягом 10-ти хв. до участі у Круглому столі за темою «Проблеми та перспективи реалізації прав національних меншин в Україні».

3. Фасилітатори (тренерки/ри) проводять Круглий стіл.

Запитання для обговорення:

- Чи є подібні заходи дієвими?
- Чи можуть вони змінити ситуацію в країні?
- Чи є це методом безконфліктного вирішення проблем?

4.3. Вправа «Побажання на прощання»

Мета: підвести підсумки тренінгу та отримати зворотній зв'язок.

Час проведення: 15 хв.

Хід вправи.

Учасниці/ки сидять колом. Групі пропонують відповісти на наступні запитання: «Чи справдилися очікування?» Тренером/кою проводиться обговорення та узагальнення отриманої інформації на тренінгу, висловлюються власні погляди на безконфліктне вирішення міжетнічних проблем.

Тренер/ка дякує групі за проведений разом час і пропонує один одному по колу висловити побажання, «прив'язуючи» їх до теми тренінгу.

Учасникам/цям пропонується заповнити оцінювальну анкету.

Підведення підсумків тренінгу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. 18 программ тренингов : руководство для профессионалов / Под редакцией В. А. Чикер. - СПб. : Речь, 2011. - 368 с.

2. Искусство жить с непохожими людьми : психотехника толерантности / Под ред. А.Г. Асмолова, Г.У. Солдатовой, А.В. Макаруч. - Библиотека газеты «Ежедневные новости. Подмосковье», 2009. - 312 с.

3. Матеріали тренінгів в рамках Програми сприяння розвитку жіночого лідерства в Україні (2003-2006 рр.), що була компонентом програми «Мережа громадянської дії в Україні», UCAN, яка виконувалась у партнерстві з Інститутом сталих спільнот (ICC), Вермонт, США, за фінансування Агентства з міжнародного розвитку США).

4. Полікультуріка : як організувати виховання міжкультурної толерантності у школі та позашкільній діяльності : навч.-метод. посібник / Авт.-упор. А. Ленчовська, К. Крейдерман, М. Грінберг. - К. : ТОВ «Майстерня книги», 2010. - 344 с.

5. Технологии формирования политической, этнической и религиозной толерантности : Учебно-метод. комплекс. - СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. - 223 с.

6. Учусь быть : Гид для школьных психологов, классных руководителей, учителей / Кристина Белдига, Отилия Дандара, Виолетта Думитрашку, ...; Elena Carteanu ; red. resp. : Nadia Cristea. - Ch. : Centrul Educational Pro Didactica, 2006, (Combinatul Poligr.). - 244 p.

THE CONTENT OF THE TRAINING

Theme №5. «Tolerance as a Component of Pedagogical Culture and Pedagogical Competence of a Teacher. Compliance the Principles of Tolerance with the Principles of Non-Violence Pedagogy – Pedagogy of Cooperation»

Aim: formation in the future social pedagogues, psychologists tolerance as a component of pedagogical culture and pedagogical competence, familiarity with the principles of non-violence education

Tasks:

- Familiarity with the principles of non-violence pedagogy - pedagogy of cooperation;
- Developing self-esteem and ability to respect the dignity of others
- Awareness of the diversity of personality manifestations of each participant of group interaction;
- developing the capacity for introspection, self-knowledge, skills of positive internal dialogue about himself;
- Increasing self-esteem through a positive support of the group.

Time: 8 hours..

The concept of learning by the students: tolerance, nonviolence education, education cooperation, training, self-presentation

Title of session	Time-table	Exercise	Time (min)
Session I Registration. Tolerance as a component of pedagogical culture and pedagogical competence of a teacher. The principles of tolerance. Their compliance with the principles of non-violence pedagogy that is pedagogy of cooperation.	10.00–11.30	Introduction	3
		Presentation the topic of the training	
		Exercise «Introduce yourself hearsay»	17
		Exercise «The Rules»	10
		Exercise «Sand Clock»	15
		The Essential Part	5
		Updating the knowledge	
		Exercise «Pass the Mask!»	5
		Exercise «The Mirror»	15
Break	11.30–11.45	Mini-lecture «Pedagogy of non-violence is the education of cooperation»	30
Session II. The principles of tolerance. Their compliance with the principles of Non-Violence Education – Education of Cooperation (continuation).	11.45–13.15		15
		Exercise «Who was born in May ..»	20
		Exercise «A Chair of Boast»	15
		Presentations of students on the theme «Pedagogy of Cooperation»	45
		Exercise «Continue the phrase...»	15
		Exercise «The Child»	15

Dinner	13.15—14.15		60
Session III. The problem of tolerance in relations between parents and children. Methods of solution	14.15—16.15	Exercise «Dancing with the Leaf»	15
		Exercise «The Intonation»	10
		Exercise «Sinkveyn»	20
		Exercise «As a child I wanted to be ...»	25
		Exercise «Oath of social pedagogue / practical psychologist «	20
		Exercise «Talk to me ...»	10
		Exercise «Adult-Child»	10
Break	16.15—16.30		15
Session IV. Training and exercises aimed at forming and development the skills of self-presentation, group work, team unity and constructive interaction. Features of work with adults. Final diagnosis. Conclusions of the fifth training. Reflection.	16.30—18.00	Exercise «The Meeting»	15
		Exercise «What would I say»	10
		Exercise «Photographer»	15
		Exercise «My Arms»	10
		Exercise «My Self-esteem Declaration»	10
		Repeated diagnostics	20
		Exercise «Sand Clock»	10
		Exercise «Pens»	10

ЗМІСТ ТРЕНІНГУ ДЛЯ СТУДЕНТІВ

ТЕМА №5. «Толерантність як складова педагогічної культури та педагогічної компетентності вчителя. Відповідність принципів виховання толерантності принципам педагогіки ненасильства — педагогіки співробітництва»

Мета: формування у майбутніх соціальних педагогів, психологів толерантності як складової педагогічної культури та педагогічної компетентності; знайомство з принципами педагогіки ненасильства.

Завдання:

- знайомство з принципами педагогіки ненасильства - педагогіки співробітництва;
- розвиток почуття власної гідності та вміння поважати гідність інших;
- усвідомлення різноманіття проявів особистості кожного учасника в груповій взаємодії;
- розвиток здатності до самоаналізу, самопізнання, навичок ведення позитивного внутрішнього діалогу про самого себе;
- підвищення самооцінки через отримання позитивної підтримки від групи.

Час: 8 год.

Поняття для засвоєння студентами: толерантність, педагогіка ненасилля, педагогіка співробітництва, тренінг, самопрезентація

ПРОГРАМА

10.00 – 11.30	Сесія I. Реєстрація учасників/ць. Толерантність як складова педагогічної культури та педагогічної компетентності вчителя. Принципи виховання толерантності. Їх відповідність принципам педагогіки ненасильства – педагогіки співробітництва.
11.30 – 11.45	Перерва
11.45 – 13.15	Сесія II. Принципи виховання толерантності. Їх відповідність принципам педагогіки ненасильства – педагогіки співробітництва (продовження).
13.15 – 14.15	Обід
14.15 – 16.15	Сесія III. Проблема толерантності у відносинах батьків та дітей. Способи її вирішення
16.15 – 16.30	Перерва
16.30 – 18.00	Сесія VI. Тренінги та вправи, спрямовані на формування і розвиток навичок самопрезентації, групової роботи, згуртування колективу і конструктивної взаємодії. Особливості роботи з дорослими. Підсумкова діагностика. Висновки п'ятого тренінгу. Рефлексія.

ОПИС ТРЕНІНГУ Сесія I.

Вступна частина

1.1. Презентація теми тренінгу

Тренерки/ри презентують тему тренінгу та його головну мету: формування у майбутніх соціальних педагогів, психологів толерантності як складової педагогічної культури та педагогічної компетентності; знайомство з принципами педагогіки ненасильства.

1.2. Вправа «Відрекомендуватися з чужих слів» [2].

Мета: створити можливість для знайомства учасницям/кам тренінгу та підвищити рівень їхньої самооцінки, сприяти атмосфері довіри на тренінгу.

Час виконання: 17 хв.

Необхідні матеріали: паперові серветки

Хід вправи.

Кожен/кожна учасник/ця вирішує, чиїми словами він/вона буде відрекомендуватися. Це може бути будь-яка людина, котра достатньо знайома з ним/нею. Із серветки виготовляється маленька фігурка, що символізує обрану особу. Той/та, хто готовий виступати, піднімається із стільчика, тримаючи в руці паперову ляльку, «від імені» якої він/вона говорить: «Я – друг/подруга Я хочу сказати кілька слів про нього/неї так, щоб він/вона сам був/була зі мною згоден. дуже стримана людина, яка з невеликим бажанням знаходиться в центрі уваги.... ». Після того як завдання виконають всі, приходить час зворотного зв'язку.

1.3. Вправа «Принципи»

Мета: розробити та прийняти принципи роботи у тренінговій групі задля забезпечення конструктивного діалогу.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Учасницям/кам пропонується прийняти принципи роботи тренінгової групи, які також можна використовувати в міжкультурній взаємодії у суспільстві. Погоджені принципи записуються на плакаті «Принципи групи».

Методичні поради та зауваження

«Принципи групи» приймаються на початку кожного заняття. Принципи пропонують тренерки/ри, але група може додавати свої, якщо вони відповідають темі та ненасильницькому характеру тренінгу. Принципи записуються і прикріплюються на помітному місці. Вони повинні бути розміщені там до кінця заняття, щоб за потреби можна було звертатися до них.

1.4. Вправа «Піщаний годинник»

Мета: допомогти групі зрозуміти та сформулювати результати, яких вони досягнуть, опанувавши тренінгову програму.

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи: учасницям/ам роздаються невеликі аркуші клейкого паперу (у вигляді піщинок). Тренер/ка просить написати на них, чого саме учасники/ці очікують від сьогоднішнього заняття. Після цього аркуші вивішуються на фліпчарті, де зображений силует піщаного годинника (піщинки розміщуються у верхній його частині).

Методичні поради та зауваження.

Прописування очікувань сприяє структуруванню учасницями/ками своїх знань із відповідної тематики, підвищує мотивацію до участі у занятті. Висловлені сподівання присутніх також допомагають тренеркам/ам необхідним чином модифікувати програму тренінгу.

Основна частина

1.5. Актуалізація знань.

Мета: активізувати знання, що були отримані на попередньому тренінгу.

Час виконання: 5 хв.

Хід вправи.

Учасницям/кам пропонується відповісти на запитання:

- Чому був присвячений попередній тренінг? Що ми дізналися на попередньому занятті?

Тренер/ка кидає м'яч учасниці/ку, тій/тому, хто бажає виступати, після чого, м'яч повертається назад. Так продовжується робота, доки всі бажаючі не виступлять.

1.6. Вправа «Передай маску!» [8]

Мета: гра у неформальній атмосфері дозволить учасникам/цям, спонтанно, з гумором, проявити себе і позбавитися від непродуктивних настроїв, з якими вони прийшли на тренінг або яких набули під час роботи; сконцентрує увагу учасників/ць, допоможе їм налаштуватися на роботу в групі.

Примітка: щоб вивільнена енергія не пішла намарне, важливо після закінчення гри організувати діяльність, що вимагає від учасників/ць високої активності.

Час виконання: 5 хв.

Розташування залу: коло

Хід вправи.

Учасники/ці по колу передають один одному емоційну маску. Спочатку вони в точності повторюють вираз обличчя сусіда право-

руч, потім придумують своє власне обличчя і «передають» його сусіду зліва. Починає гру тренер/ка: він/вона повертає своє обличчя з яким-небудь емоційним виразом до свого сусіда праворуч так, щоб він, як можна краще, зміг розгледіти і в точності повторити цю емоцію на своєму обличчі. Потім цей учасник/ця повільно повертає голову вліво, змінюючи при цьому вираз обличчя на нове, яке він/вона «передає» своєму сусіду зліва. Так роблять і всі інші.

1.7. Вправа «Дзеркало» [4].

Мета: взаємодія у парах

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи:

Зараз ми пропонуємо виконати кілька нескладних завдань, а точніше – зімітувати їх виконання. Уважно прослухайте завдання. Їх усього чотири.

1.Пришиваємо гудзик

2.Збираємося в дорогу

3.Печемо пиріг

4.Виступаємо у цирку

Особливість їх полягає у тому, що кожне з них Ви будете виконувати попарно, причому напарники/ці стануть один навпроти одного, і один/одна з них стане на час дзеркалом, тобто буде копіювати всі рухи свого партнера/ки. Потім партнери поміняються ролями. Але спочатку давайте об'єднаємося в пари... Пари готові, приступимо до завдань.

Отже, всі пари по черзі виконують завдання на свій вибір. Один/одна з них – виконавець, а інший/інша – його дзеркальне відображення, що наслідує всі рухи виконавця. Решта учасників групи – глядачі/ки, вони спостерігають за грою пари та виставляють партнеру/ці, який грає роль дзеркала, оцінку за артистизм. Потім партнери/ки в парі міняються ролями, таким чином перед групою виступають всі її учасники/ці. Кожен/кожна виступає в двох ролях: у ролі виконавця і в ролі дзеркала. Група оцінює акторів, які грають роль дзеркала, за п'ятибальною системою. Потім оцінки всіх учасників/ць будуть підсумовуватися і кожен/кожна зможе дізнатися про успішність своєї роботи в ролі дзеркала.

1.8. Міні-лекція «Педагогіка ненасилля – педагогіка співробітництва».

Мета: стисло викласти основний матеріал із теми

Час проведення: 30 хв.

Хід виконання: міні-лекція може бути підготовлена викладачем/кою самостійно або з використанням додатків збірника.

Підведення підсумків I-ої сесії.

ПЕРЕРВА

Сесія II.

2.1. Вправа «Хто народився в травні..» [2]

Мета: учасники/ці отримують багато інформації один про одного.

Час виконання: 20 хв.

Хід вправи.

Група сідає колом. Поясніть учасникам/цям, що зараз буде проводи-

тися гра, за допомогою якої вони зможуть дізнатися більше один про одного. Починаємо гру. Ви називаєте особистісну якість чи описуєте ситуацію і просите учасників/ці, яких стосується Ваша фраза, зробити певну дію. Вони встають зі стільця, виконують її і знову сідають. Темп гри має підвищуватися. Підбирайте твердження таким чином, щоб вони стосувалися всіх учасників/ць, враховуйте вік, темперамент. Варіанти тверджень:

- у кого блакитні очі – тричі підморгни;
- чий зріст вище 1 м 80 см, нехай зі всіх сил крикне «Кінг-Конг!»;
- той/та, хто сьогодні вранці з'їв смачний сніданок, нехай погладить себе по животу;
- хто народився в травні, нехай візьме за руку одного члена групи та станцює з ним;
- хто любить собак, повинен тричі прогавкати;
- хто любить котів, нехай скаже: «Мяу!»;
- ті, у кого є червоні деталі одягу, отримають особливе завдання: вони повинні сказати сусіду справа, що ніколи в житті не побажали б собі такої зачіски, як у нього;
- хто п'є каву з цукром та молоком, загляньте під свій стілець;
- хто хоч раз у житті курив, повинен голосно крикнути: «Я це заперечую!»;
- у кого є веснянки, нехай пробіжить по колу;
- нехай єдина дитина своїх батьків підніметься зі стільця;
- той/та, кого примушували прийти в цю групу, повинен затупати ногами та голосно крикнути: «Я не дозволю себе змушувати!»;
- хто радий, що потрапив до цієї групи, нехай голосно скаже: «А!»;
- хто вважає себе допитливою людиною, нехай поміняється місцем з тим, хто також так думає;
- хто іноді мріяв стати невидимим, нехай заховається за одного з учасників/ць;
- той, хто вміє грати на будь-якому музичному інструменті, нехай покаже як він/вона це робить;
- той, хто регулярно займається йогою, продемонструйте свою майстерність прямо зараз;
- хто не переносить тютюновий дим, голосно крикніть: «Палити – здоров'ю шкодити!»;
- ті, у кого з собою є шоколадка, цукерка, тричі голосно почмокайте;
- той/та, хто іноді зловживає алкоголем, повинен/на обійти, коливаючись навколо свого стільця;
- хто вважає, що гра продовжується досить довго, тричі хлопніть долонями по сидінню, схрестіть руки на грудях і голосно крикніть: «Досить!»

2.2. Вправа «Стілець хвастоців» [6].

Мета: учасники/ці отримують більше інформації один про одного; вчаться ділитися нею та сприймати повідомлення про інших.

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи.

Усі учасники/ці сідають у загальне коло. Тренер/ка бере один з вільних стільців і ставить його так, щоб він виступав з кола, при цьому сам/сама розташовується трохи позаду та праворуч.

Це непростий стілець. Це стілець хвастоців. Кожен/кожна, хто сяде на нього, отримує право похвалитися. Чим? Та чим завгодно! Будь-яким досягненням на-своєму життєвому шляху. Той/та, хто сі-

дає на цей стілець, повинен/на починати своє повідомлення зі слів: «Я хочу похвалитися тим, що ...». Отже, хто перший?

Після першого тренер/ка ініціює оплески та захоплені відгуки. Це особливо важливо для емоційної підтримки боязких та сором'язливих учасників/ць. Той/та, хто виступає, сидячи на «стілці хвостощів», називає наступного, кому він/вона пропонує сісти на цей стілець. За бажанням можна сідати на «стілець хвостощів» неодноразово.

2.3. Презентації студентів з теми «Педагогіка співробітництва»

Мета: узагальнення та засвоєння матеріалу.

Час виконання: 45 хв.

Хід вправи.

Учасники/ці тренінгу готують і показують відеопрезентації з теми «Педагогіка співробітництва»

2.4. Вправа «Продовж фразу...» [1].

Мета: Усвідомлення власного ставлення до педагогіки співробітництва.

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи.

Етапи гри:

Пропонуємо декілька фраз для продовження:

Гуманна педагогіка будується на загальнолюдських цінностях....

Мета гуманної педагогіки ...

Фундамент гуманістичної педагогіки стоїть на

Співробітництво - це коли є

Якщо діти не приходять ...

Ключ для тренерів/ок:

1. Гуманна педагогіка будується на загальнолюдських цінностях: віра у майбутнє, у праведність, у любов, у ненасилля, у добро.

2. Мета гуманної педагогіки виховати із дитини гуманну особистість.

3. Фундамент гуманістичної педагогіки стоїть на:

- першоджерелах усіх релігій;
- педагогічній класиці;
- психологічних працях;
- філософських творах (Бердяєв, Соловйов, Іллін);
- філософських вченнях сім'ї Реріхів;
- усі наукові праці з педагогіки (вітчизняні, зарубіжні);
- досвід колег.

4. Співробітництво - це коли є спільні інтереси.

5. Якщо діти не приходять до Вас з особистими питаннями, то Ви ще не знаєте, що таке гуманна педагогіка

2.5. Вправа «Дитина» [7]

Мета: формування емоційно-позитивного ставлення до дітей.

Час виконання: 15 хв.

Обговорення гри: Група учасників/ць розсідається по колу і кожен/кожна по черзі дають визначення слова «дитина» (учень молодших класів). Початок першого речення обов'язково включає такі слова: «Дитина - це ...». Далі кожен/кожна закінчує речення так, як вважатиме за потрібне. У процесі обговорення акцентується увага групи на позитивних визначеннях.

Підведення підсумків II-ої сесії.

ПЕРЕПВА

Сесія III.

3.1. Вправа «Танець з листком» [5]

Мета: робота з командою, розвиток міжособистісної чутливості, взаєморозуміння.

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи.

Вправа виконується у парах. Для її виконання краще використувати відповідну музику.

Кожній парі пропонується взяти по одному аркушу паперу, прикласти обличчям один до одного та доторкнутися головами лоб у лоб. Папір при цьому розташовується між лобами. Завдання кожної пари – рухатися по кімнаті, утримуючи свій аркуш. Руки при цьому необхідно закласти за спину. Також учасникам/цям заборонено довго стояти на одному місці, не можна розмовляти.

Парам необхідно знайти канали інтуїтивного розуміння партнер/ки. Партнери/ки, які впустили аркуш, повинні завмерти у тих позах, в яких перебували у момент, коли їх папір торкнувся підлоги. І повинні залишатися в них до закінчення загальної процедури. Процедура закінчиться тоді, коли залишиться тільки одна пара.

Виконання вправи у невеликих кімнатах ускладнюється, тому що учасникам/цям необхідно робити багато віражів, щоб не зіштовхнутися з іншими учасниками/цями або зі стінкою. При цьому учасникам/цям необхідно постійно «відчувати один одного», розуміти, хто першим «входить у поворот»! У великих приміщеннях можна ускладнити вправу, хаотично розставивши по кімнаті стільці.

У завданні є лазівка, яку не відразу помічають учасники/ці. Завмерти потрібно тільки у той момент, коли листок торкнеться підлоги. А поки він падає, можна встигнути прийняти більш зручну позу, хоча б випрямитися. Хтось навіть встигав сісти на стілець. Але іноді учасники/ці так і стоять, лоб у лоб. На ці моменти варто звернути увагу в процесі обговорення.

3.2. Вправа «Інтоніяція» [5]

Мета: розширення діапазону комунікативних можливостей вчителя.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Кожен/кожна член групи повинен/на сказати будь-яку заохочувальну фразу, звернену до учня/учениці. Наприклад: «Молодець! У тебе все добре виходить». При цьому висловлена фраза повторюється учасником/цею не менше п'яти разів з різною інтонацією голосу і виразом обличчя.

Група вирішує, які фрази були вдалимими, а які – ні. Психолог допомагає кожному вчителю знайти найбільш виразні інтонації для спілкування з учнями.

3.3. Вправа «Сінквейн» [2]

Мета: Здатність резюмувати інформацію – важливе вміння. Воно вимагає вдумливої рефлексії, заснованої на багатому понятійному запасі.

Час виконання: 20 хв.

Хід вправи.

Сінквейн – це вірш, що потребує синтезу інформації та матеріалу в коротких висловах. Походить від французького слова «5». Таким

чином, сінквейн - це вірш, що складається з 5 рядків: (толерантність, педагогіка, співробітництво, дитина, гуманізм).

1. - тема іменник,
2. - два прикметники, які на твою думку підходять до теми іменника,
3. - три дієслова по темі,
4. - осмислена фраза на певну тему,
5. - резюме до теми (бажано 1 слово чи словосполучення). Індивідуально пишуть сінквейни, потім по групах - загальний. Обговорення гри.

Приклад:

Людина,

Прекрасна і щаслива.

Думає, робить, говорить.

! не забуває, що вона -

ІНДИВІД.

3.4. Вправа «У дитинстві я хотів/хотіла бути...» [5]

Мета: Формування в групі довірливих відносин, пробудження інтересу до теми професійного самовизначення.

Час на виконання: 25 хв.

Хід вправи.

Кожному/кожній учаснику/ці пропонується протягом трьох хвилин написати на анонімній картці, ким він/вона хотів/хотіла бути в дитинстві та чому. Потім картки здаються тренеру/ці, який/яка їх перемішує і роздає учасникам/цям у довільному порядку. Усі повинні «вжитися» в образ невідомого автора, зачитати написане, припустити, чи змінилося це бажання зараз, коли людина подорослішала, і якщо змінилося, то чому? Решта учасників/ць уважно слухають, ставлять запитання.

3.5. Вправа «Клятва соціального педагога/ практичного психолога».

Мета: пробудження інтересу до теми професійного самовизначення.

Час виконання: 20 хв.

Хід вправи.

Об'єднавши студентів у чотири групи, запропонувати їм створити клятву соціального педагога/психолога. Зачитати та обговорити після завершення роботи.

3.6. Вправа «Поговори зі мною...» [7].

Мета: формування навичок групової взаємодії

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Розверніть стільці спинками один до одного та відсуньте на півметра, сядьте і спробуйте поговорити один із одним. Ви одразу відчуєте дискомфорт, перестанете отримувати задоволення від спілкування. 2-й етап: ще більше відсуньте стільці.

3.7. Вправа «Дорослий-дитина» [7]

Мета: формування навичок взаємодії у системі «дорослий-дитина».

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Розподіліть між собою ролі А і Б. У першій частині вправи А стоїть, а Б сидять на полу напроти А. Про свої відчуття розповідає А. Потім вони міняються ролями.

2-й етап. Розкажіть, що Ви бачите, якщо дивитися вперед, вгору.

3-й етап. Не змінюючи позицію, візьміться за руку.

4-й етап. Хлопніть сидячого по голові. Яке відчуття це викликає: поплескування, жест любові, удар по голові.

Підведення підсумків III-ої сесії.

ПЕРЕПВА

Сесія IV.

4.1. Вправа «Зустріч» [5]

Мета: активізація в учасників/ць тренінгу дитячих спогадів, розвиток емоційного сприйняття.

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи.

Учасники/ці зручно влаштовуються на своїх місцях. Після заспокійливих слів: «Розслабтеся, сядьте вільніше, спокійно, подихайте кілька хвилин», – тренер/ка просить групу візуалізувати образи та картинки, які він/вона буде словесно описувати.

Далі говорить: «Уявіть, що в цей момент Ви перебуваєте у себе вдома. Ви сидите там, де зазвичай відпочиваєте, де вам особливо затишно і добре. Ви внутрішньо готуєтеся до зустрічі, важливої для Вас. Ви зосереджені й уважні до самих себе. А тепер Ви подумки встаєте і йдете в напрямку до виходу. Відкриваєте двері і повільно спускаєтеся сходами. Виходите із затемненого під'їзду на вулицю у світлий простір річного сонячного дня. По вулиці назустріч Вам іде дитина. Вона підходить все ближче і ближче. Придивіться, ця дитина – Ви самі, яким/якою були, коли вчилися в школі. Подивіться, як ця дівчинка/хлопчик одягнена, яке в неї/нього вираз обличчя, настрої. Постарайтеся якомога докладніше розглянути її/його. Задайте їй/йому важливе для Вас запитання і постарайтеся почути від неї/нього відповідь.

Після цього поверніться і повільно, не поспішаючи, повертайтеся в свою квартиру».

Загальне обговорення базується на наступних опорних питаннях: «Опишіть образ себе, яким/якою Ви були у дитинстві, який виник зараз у Вашій уяві», «Яке питання Ви поставили і яку відповідь отримали?»; «Опишіть вВаші переживання та враження».

4.2. Вправа «Що б я сказав/ла» [5]

Мета: формування навичок групової взаємодії

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи.

Етапи гри:

Що б я хотів/хотіла сказати як учень-вчителю/учениця-вчителю?

Як учитель-учневі/учениці?

Як дитина-батькові/матері?

Як батько/мати-дитині?

Усі висловлювання вивішуються на загальну дошку.

4. 3. Вправа «Фотограф » [7].

Мета: виявлення характерних рис та особливостей співрозмовни-

ків, «прочитання» співрозмовника.

Час виконання: 15 хв.

Хід вправи.

Помічники/ці (від 1 до 5 осіб) стоять перед учасником/цею протягом однієї хвилини, задаючи йому/їй довільні запитання. Потім учасник/ця повертається обличчям до аудиторії (спиною до помічників/ць). Аудиторія ставить йому/їй запитання про зовнішність і настрої помічників/ць (допускається заглиблення в деталі). Учасник/ця перед початком вправи вибирає рівень складності: 1, 2, 3, 4 або 5 помічників/ць. Оцінка йому/їй виводиться із кількості правильних відповідей, помножених на рівень складності.

Питання для обговорення: Чи завжди ми звертаємо увагу на деталі одягу, іміджу, настрій співрозмовника? Як уважне ставлення до особистості співрозмовника впливає на результативність спілкування?

4. 4. Вправа «Мій герб» [7]

Мета: розглянути сімейні цінності.

Час проведення: 10 хв.

Хід вправи.

Намалюйте свій герб, включивши у нього найбільш важливу інформацію про Вашу сім'ю, сімейні заняття, історію, здобутки, інтереси, таланти, хобі, батьківщину сім'ї.

4.5. Вправа «Моя декларація самоповаги» [7]

Мета: розглянути власні цінності.

Час проведення: 10 хв.

Хід вправи.

Створення власної декларації самоповаги, а також вироблення загальної групової.

Повторна діагностика

Час проведення: 20 хв.

4. 6. Вправа «Піщаний годинник».

Мета: допомогти групі зрозуміти та сформулювати результати, яких вони досягли, опанувавши тренінгову програму.

Час виконання: 10 хв.

Хід вправи:

На початку заняття учасники/ці написали на невеликих аркушах клейкого паперу (у вигляді піщинок) свої очікування від сьогоднішнього тренінгу. Після цього аркуші вивішувалися на фліпчарті, де зображений силует піщаного годинника (піщинки розміщуються у верхній його частині). На цьому етапі кожен/кожна з учасників/ць підходить, коментує своє очікування та переміщує «піщинку» у нижню частину годинника.

4. 6. Вправа «Ручки»

Мета: прощання, рефлексія учасників/учасниць.

Час проведення: 10 хв.

Хід вправи.

На фліпчарті прикріплено зображення земної кулі. Учасникам/цям тренінгу роздається кольоровий папір, ножиці, олівці. Вони вирізають з них свою руку, й пишуть побажання всій групі, та, зачитуючи, прикріплюють на фліпчарт.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Амонашвілі Ш.О. Школа життя (Пер. з рос.) / Ш.О. Амонашвілі. - Хмельницький : Подільський культурно-просвітницький центр ім. М.К. Реріха, 2002. - 172 с.
2. Диалог культур : метод. пособ. - Казань, 2003. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу : tolerantnost.narod.ru/practic.html.
3. Искусство жить с непохожими людьми : психотехника толерантности / Под ред. А.Г. Асмолова, Г.У. Солдатовой, А.В. Макаrchук. - Библиотека газеты «Ежедневные новости. Подмосковье», 2009. - 312 с.
4. Психология [Електронний ресурс]. - Режим доступу: azps.ru/training/2/trn39.html.
5. Психологічні вправи для тренінгів [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://trepsy.net/training/>.
6. Психологический сайт [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.opsycho.ru/19/29.htm>.
7. Сатир Верджиния. Вы и Ваша семья : Руководство по личному росту / Сатир Верджиния ; общ. ред. Кучкарова Р.Р. (пер. с англ.). - Апрель-Пресс, Институт общегуманитарных исследований, 2007. - 288 с.
8. Тренинг развития жизненных целей [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [www. Knigi-psychologia.com/article_info.php?articles_id=495](http://www.Knigi-psychologia.com/article_info.php?articles_id=495).
9. Технологии формирования политической, этнической и религиозной толерантности : Учебно-метод. комплекс. - СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. - 223 с.
10. Учусь быть : Гид для школьных психологов, классных руководителей, учителей / Кристина Белдига, Отилия Дандара, Виолетта Думитрашку, ...; Elena Carteanu ; red. resp. : Nadia Cristea. - Ch. : Centrul Educational Pro Didactica, 2006, (Combinatul Poligr.). - 244 p.

KOLYADENKO S. M. THE FUNCTIONING PECULIARITIES OF THE DEPARTMENT OF SOCIAL PEDAGOGICS AND PEDAGOGICAL SKILLS OF ZHYTOMYR IVAN FRANKO STATE UNIVERSITY CONCERNING FUTURE SOCIAL PEDAGOGUES TRAINING

Preparation of social pedagogues in Zhytomyr Ivan Franko State University was launched in 1996 based on the Philology Faculty on speciality «Ukrainian language and literature and social pedagogics». In August 2001 the Department of Social Pedagogica and Pedagogical Skills was created. At the same academic year the necessary teaching resources for the specialty were prepared and issued. In 2003 the Department joined the newly created Socio-Psychological Faculty. In 2004 the Department opened a Master's in «Social Pedagogics». In 2007 the Department of Social Pedagogics and Pedagogical Skills gained membership in the public organization «Association of Departments of Social Pedagogics and Social Work of the Universities of Ukraine».

In Zhytomyr Ivan Franko State University students of Socio-Psychological Faculty in specialty "Social Pedagogics" have the following practices:

Course	Type of Practice (students teaching)
The second year of studying	Educational practice
The third year of studying	Educational and technological practice
The third year of studying	Summer pedagogical practice
The fourth year of studying	The practice of social work
The V year of studying	Socio-pedagogical practice in social services
Magistracy	Socio-pedagogical practice in social services
	Assistant

In 2005 the Department of Social Pedagogics and Pedagogical Skills along with Socio-Psychological Faculty joined the experiment on introduction of credit-modular system in the educational process. For recent years training complexes (programs, curriculum, instructional and training materials for independent work of students and complex tests) on professional subjects had been developing.

Currently at the Department of Social Pedagogics and Pedagogical Skills there are 8 permanent members (lecturers, teachers, instructors, assistants) of the department and 12 non-permanent members. Today on the department there are two Doctors of Pedagogics and 5 Ph.Ds. In 2010 on the Department the postgraduate school in the specialty 13.00.05 «Social Pedagogics» was opened.

In our opinion, the organization of work in the Department of Social Pedagogics and Pedagogical Skills enables to train specialists of educational levels bachelor-specialist-master on specialty «Social Pedagogics» with the main provisions of national standards and requirements for credit-module system.

ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ КАФЕДРИ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ЖИТОМИРСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА ЩОДО ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ

Сучасний світ характеризується тенденцією до етнокультурного ускладнення, тому формування толерантності у соціальних педагогів є актуальною темою сьогодення. Саме соціальний педагог є посередником між особистістю та державно-громадськими соціальними службами, органами, що мають захищати інтереси людини, забезпечувати процес міжкультурної комунікації, сприяти формуванню толерантності в освітньому просторі тощо. Тому природним є проведення дослідницьких розвідок у цьому напрямку (у контексті запропонованої тематики проводиться дисертаційне дослідження). Крім того, 23 листопада 2010 року на базі кафедри відбувся круглий за участю членів творчої групи освітнього проекту «Культура добросусідства» за участю: к.і.н. Маргарити Анатоліївни Араджионі – зав. відділу етноконфесійних досліджень Кримського відділення Інституту східнознавства НАН України, методиста вищої категорії Кримської філії Інституту інноваційних технологій і змісту освіти МОН України, керівника творчої групи; к.ф.н. Смирнова Олега Костянтиновича – доцента кафедри міжмовної комунікації і журналістики Таврійського національного університету, керівника ГО «Інформаційно-дослідницький центр «Інтеграція і розвиток» (м. Сімферополь). У 2011/12 н.р. продовженням тематики круглого столу, ас. каф. Палько І.М для І курсу спеціальності «Соціальна педагогіка», буде читатися дисципліна «Основи формування міжкультурної толерантності» (36 год).

Зазначимо, що підготовка соціальних педагогів була розпочата в Житомирському державному університеті імені Івана Франка з 1996 року на базі філологічного факультету (нині ННІ філології та журналістики) спеціальності «Українська мова і література та соціальна педагогіка». У серпні 2001 року було створено кафедру педагогічної майстерності та соціальної педагогіки на чолі з кандидатом педагогічних наук, доцентом Сейко Наталією Андріївною.

Із моменту створення на кафедрі працювали 5 викладачів: 4 кандидата педагогічних наук та 1 асистент. У 2002 / 2003 н.р. кафедра організувала та провела І Всеукраїнську науково-практичну конференцію «Соціально-педагогічні проблеми вищої та середньої освіти в Україні». Цього ж навчального року було підготовлено та видано необхідне навчально-методичне забезпечення спеціальності. Особливе місце серед них займає «Робочий зошит з курсу соціальної педагогіки» (Сейко Н.А. Робочий зошит з курсу соціальної педагогіки / Н.А. Сейко, С.М. Коляденко. – Житомир : Житомир. держ. пед. ун-тет, 2002. – 54 с.). Необхідним додатком до нього є словник із соціальної педагогіки (Соціальна педагогіка у категоріях і поняттях / Авт.-укл. Н.А. Сейко, С. М. Коляденко. – Житомир : Житомир. держ. пед. ун-тет, 2000. – 55 с.) та Сейко Н.А. Методичні рекомендації до курсу «Методика роботи соціального педагога» / Н.А. Сейко, С.М. Коляденко. – Житомир : Житомир. держ. пед. ун-тет, 2000. – 104 с. Особливе місце серед науково-методичної літератури для студентів посів навчальний посібник доц. Сейко Н.А. «Соціальна педагогіка. Курс лекцій» (Житомир. – ЖДПУ, 2002). Цього ж року виклада-

чі кафедри Сейко Н.А., Коляденко С.М. працювали й успішно завершили роботу над науковим дослідженням «Соціалізм і демократія у локальному середовищі» (керівник групи доктор соціології Жешівського університету Єжи Єсталь) у складі міжнародної дослідницької групи, яка виграла грант у фонді Сороса.

З 1 листопада 2003 року кафедру очолила кандидат педагогічних наук, доцент Коляденко Світлана Миколаївна. Тоді ж кафедра увійшла до складу новоствореного соціально-психологічного факультету. У 2003 році був виданий збірник студентських наукових праць «Соціально-педагогічні проблеми освіти і виховання» за редакцією доцента Коляденко С.М. У 2004 році на кафедрі було відкрито магістратуру за спеціальністю «Соціальна педагогіка». Того ж року асистент Павлик Н.П. підготувала до друку навчальний посібник «Підготовка волонтерів до роботи із соціальними сиротами», що став основою підготовки студентів-волонтерів Студентської соціальної служби Житомирського державного університету імені Івана Франка. Із 28 по 29 вересня 2005 року кафедрою соціальної педагогіки та педагогічної майстерності, Студентською Соціальною Службою для Молоді ЖДУ під егідою Жіночого інформаційно-консультативного центру та Житомирської районної державної адміністрації була проведена II Всеукраїнська студентсько-аспірантська науково-практична конференція «Проблеми соціалізації особистості у теорії та практиці сучасної науки».

У жовтні 2006 року кафедрі соціальної педагогіки та педагогічної майстерності виповнилося п'ять років. у рамках святкування відбулися: виставки та експозиції, присвячені діяльності кафедри; урочистий концерт; майстер-клас «Особливості організації та діяльності Студентських соціальних служб і волонтерських загонів в умовах навчальних закладів різного рівня акредитації», в якому взяли участь спеціалісти соціальної сфери міста та області. Учасникам/учасницям майстер-класу було видано сертифікати.

У грудні 2006 року доцентом Сейко Н.А. була підготовлена до друку монографія «Доброчинність у сфері освіти України у XIX – поч. XX століття: Київський учбовий округ». У травні 2007 року доц. Сейко Н.А. видано другу монографію за темою дисертаційного дослідження – «Доброчинність поляків у сфері освіти України: Київський учбовий округ» (обсягом 18,2 д.а.). У червні 2007 року відбулася презентація цієї монографії у Польському Домі м. Житомира. Того ж року методична скарбниця кафедри була поповнена методичним посібником Бабенко І.Г., Мишківської В.М., Павлик Н.П. «Соціально-психологічна реабілітація бездоглядних дітей» (Житомир. – ЖДПУ, 2006. – 200 с.). Із 20 по 21 березня 2007 року завідувачка кафедрою доцент Коляденко С.М. брала участь у роботі круглого столу з проблем соціальної роботи та соціальної педагогіки завідувачів кафедр університетів України. На ньому обговорювалися наступні питання: удосконалення підготовки соціальних педагогів та соціальних робітників (навчальні плани, програми, технології навчання, система практик тощо); проблемне коло досліджень у галузі соціальної педагогіки та педагогічних основ соціальної роботи; інтеграція роботи кафедр соціальної педагогіки та соціальної роботи; основні напрямки роботи співробітництва. Результатом участі круглого столу стало членство кафедри соціальної педагогіки та педагогічної майстерності у громадській організації «Асоціація кафедр соціальної педагогіки

та соціальної роботи університетів України».

Крім того, з 1 по 10 червня 2007 року завідувачка кафедрою, доцент Коляденко С.М. брала участь у міжнародному семінарі інтерактивних театрів «Арт-рюшка» з питань профілактики незаконної міграції (м. Золінгейн, ФРН).

Головними міжнародними партнерами кафедри є:

- Інститут Історії освіти Польської Академії наук (доктор історичних наук Лешек Заштовт);
- Інститут славістики Польської Академії наук (доктор мовознавчих наук К. Грек-Пабіс);
- Інститут соціології Жешівського університету (доктор соціології Єжи Єсталь);
- Інститут історії Жешівського університету (професор Анжей Андрусевич);
- Вища школа інформатики і управління м. Жешува (професор Єжи Хлопецький);
- Комуна Реджо Калабрії відділ Соціальної Політики Італія.

Головними соціальними партнерами кафедри соціальної педагогіки та педагогічної майстерності є:

1. Житомирська загальноосвітня школа I-III ступенів №16.
2. Житомирський професійний ліцей текстильних технологій.
3. Експериментальна загальноосвітня школа I-III ступенів №10 м. Бердичева.
4. Житомирський обласний педагогічний ліцей.
5. Всеукраїнське жіноче народно-демократичне об'єднання «Дія».
6. Житомирський обласний медичний консультативно-діагностичний центр.
7. Житомирське вище професійне училище-інтернат.
8. Житомирська загальноосвітня школа I-III ступенів № 8.
9. Житомирська загальноосвітня школа I-III ступенів № 26.
10. Житомирська загальноосвітня школа I-III ступенів № 21.
11. Житомирська загальноосвітня школа I-III ступенів № 33.
12. Гуманітарно-філософський колегіум.
13. Штаб 8-го армійського корпусу.
14. Спеціалізована служба «Центр соціально-психологічної допомоги».
15. Житомирський обласний центр соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді.
16. Житомирський міський центр соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді.
17. Обласний притулок для неповнолітніх служби у справах неповнолітніх.
18. Обласний приймальник-розподільник для неповнолітніх органів внутрішніх справ.
19. Житомирський обласний центр ресоціалізації наркозалежної молоді «Твоя перемога».
20. Жіночий інформаційно-консультативний центр.
21. Обласна Асоціація психологів.
22. Житомирська школа-інтернат для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.
23. Дитячий будинок сімейного типу імені Святого Йосипа.
24. Управління держаного департаменту України з питань виконання покарань у Житомирській області.
25. Житомирська обласна асоціація фахівців соціальної сфери.

26. Громадська організація «Асоціація кафедр соціальної педагогіки та соціальної роботи університетів України».

27. Північне регіональне управління Державних Прикордонних Сил України.

У рамках співробітництва викладачі кафедри спільно з працівниками Житомирського обласного центру ресоціалізації наркозалежної молоді «Твоя перемога» розробили та видали «Програму ресоціалізації та соціально-психологічної адаптації наркозалежної молоді Житомирського обласного центру ресоціалізації наркозалежної молоді «Твоя перемога»–«Вектор життя». Ця Програма була рекомендована у 2007 році, тоді ще Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту, для впровадження у практику сучасних методик реабілітації та ресоціалізації осіб, хворих на наркоманію. Крім того, асистенти кафедри Павлик Н.П. та Остапчук О.Л. підготували методичні розробки з організації масових спортивних заходів «Спортивне дозвілля клієнтів соціальної роботи: профілактика, реабілітація, реінтеграція».

Таке багаточисельне партнерство дозволяє плідно реалізовувати усі види практик для студентів спеціальності «Соціальна педагогіка». У Житомирському державному університеті імені Івана Франка студенти соціально-психологічного факультету спеціальності «Соціальна педагогіка» за роки навчання проходять наступні види практик:

Курс	Вид практики
II курс	навчально-виховна практика
III курс	навчально-технологічна практика
III курс	літня педагогічна практика
IV курс	практика із соціальної роботи
V курс	соціально-педагогічна практика у соціальних службах
Магістратура	соціально-педагогічна практика у соціальних службах
	асистентська

У 2005 році кафедра соціальної педагогіки та педагогічної майстерності спільно із соціально-психологічним факультетом включилася в експеримент щодо впровадження кредитно-модульної системи у навчально-виховний процес. За останні роки були розроблені навчально-методичні комплекси (робоча програма, навчальна програма, інструктивно-методичні матеріали для організації самостійної роботи студентів, комплексні контрольні роботи) із навчальних дисциплін.

Крім того, викладачами кафедри була проведена корекція системи викладання навчальних дисциплін згідно вимог кредитно-модульної системи: навчальний матеріал поділений на модулі, розробленні підсумкові модульні роботи, впроваджені інноваційні методи навчання тощо.

На сьогодні на кафедрі соціальної педагогіки та педагогічної майстерності працюють 8 постійних членів кафедри та 12 сумісників, з них: 2 доктор педагогічних наук, 5 кандидатів наук. Вони забезпечують викладання наступних основних дисциплін:

1. Вступ до соціальної педагогіки	13. Технології соціально-педагогічної діяльності
2. Вступ до спеціальності	14. Основи педагогічної майстерності
3. Соціальна педагогіка	15. Соціально-педагогічне консультування
4. Методика роботи соціального педагога	16. Соціально-педагогічна профілактика правопорушень
5. Основи соціально-педагогічних досліджень	17. Методика роботи з важковиховуваними дітьми та підлітками
6. Соціальний супровід сім'ї	18. Соціально-педагогічні проблеми сім'ї та дитинства
7. Основи соціалізації особистості	19. Основи педагогічної майстерності
8. Теорія і практика соціального виховання	20. Технології роботи соціального гувернера
9. Соціальна молодіжна політика	21. Менеджмент соціальної роботи
10. Етнопедагогіка	22. Гендерна педагогіка
11. Соціальна робота у сфері дозвілля	23. Соціально-педагогічний практикум
12. Етика соціально-педагогічної діяльності	

Магістратура

1. Методологія і методи соціально-педагогічного дослідження	5. Превентивна педагогіка
2. Методологічні основи соціальної педагогіки	6. Корекційна педагогіка
3. Методика викладання соціальної педагогіки в навчальних закладах вищого рівня	7. Реабілітаційна педагогіка
4. Технології соціальної роботи в зарубіжних країнах	

Уперше в університеті запроваджено соціально-педагогічний практикум (Організація культурно-масових заходів, КВН, Художня фотографія, Хореографія, Психологія успіху, Медіапідтримка освітніх видань) за вибором студентів, що забезпечують викладачі кафедри.

У 2010 році на базі кафедри відкрито аспірантуру зі спеціальності 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Аспіранти Товщик С.А. та Палько І.М. закоординували теми дисертаційних досліджень.

29 березня 2011 р. кафедрою соціальної педагогіки та педагогічної майстерності за сприяння керівництва соціально-психологічного факультету було проведено науково-методичний семінар «Проблема викладання фахових психолого-педагогічних дисциплін іноземною мовою» (відповідальна за організацію та проведення – старший викладач кафедри соціальної педагогіки та педагогічної майстерності С.М. Ситняківська, виступи: доц. Коляденко С. М., проф. Сейко Н. А., ст. викл. Ситняківська С. М.). Учасники семінару «Особливості викладання фахових психолого-

педагогічних дисциплін іноземною мовою» розглянули питання шляхів реалізації освітніх вимог щодо вільної адаптації студентів в освітньому і науковому просторі країн-учасниць Болонського процесу; проблему впровадження навчальних програм фахово-комунікативного спрямування у процес підготовки спеціалістів; особливості застосування навчально-методичного забезпечення у процесі викладання фахових дисциплін іноземною мовою.

У зв'язку з актуальністю та необхідністю викладання фахових психолого-педагогічних дисциплін іноземною мовою (англійською) було прийняте рішення:

1. Створити міжкафедральну науково-дослідну лабораторію з розробки теоретико-методичних основ викладання фахових дисциплін іноземною мовою на соціально-психологічному факультеті.

2. Виступати з проханням до ректорату Житомирського державного університету імені Івана Франка щодо фінансування видання посібника «Актуальні проблеми соціальної педагогіки» англійською мовою в кількості 50 екземплярів.

3. Увести в робочі навчальні плани для спеціальності «Менеджмент і адміністрування» викладання фахових дисциплін іноземною мовою.

4. Прохати кафедру іноземних мов до початку навчального року внести зміни у робочі програми з англійської мови із напрямків підготовки соціально-психологічного факультету (психологія, практична психологія, соціальна педагогіка, менеджмент) відповідно до освітніх стандартів.

На нашу думку, така організація роботи кафедри соціальної педагогіки та педагогічної майстерності створює можливість здійснювати підготовку фахівців освітньо-кваліфікаційних рівнів бакалавр—спеціаліст—магістр спеціальності «Соціальна педагогіка» з урахуванням основних положень державних стандартів та за вимогами кредитно-модульної системи навчання.

***Завідувачка кафедри соціальної педагогіки та педагогічної майстерності, тренерка проекту
Коляденко С.М.***

PAL'KO INNA. SOCIO-MINTERAKTIVE THEATER OF LIFE

The article deals with the theater as an effective form of work for use in the preparation of future social pedagogues in order to increase their awareness of the problem and formation the attitude to a negative phenomenon. This include the development of skills and finding ways to solve them, using their experience and expertise of others, including the possibility of subconscious and emotional intelligence. Due to the requirements of time, in 2007 on the basis of Zhytomyr Ivan Franko State University, by the Students Socmal Service for Youth (SSSY) the socio-mnteraktive Theater of life was founded, with the purpose of educational and preventive work, aimed at a broad application of the different types of dmalog interaction with spectator and between actors during performances. During 2007-201 the actors of the Theatre created the following performances: «Not to be afraid of the life», «Letters from the abyss, or lost wings» (prevention of drug addiction, alcoholism, Aids, trafficking, suicide, overcoming violence, planning the family, the formation of moral qualities, gender training), thematic performances «The Apple (malum...)» (disclosing the subject of human trafficking), «Life +» (formation of tolerant attitude towards people living with HIV), «I don't like, or ... (offered different views on the topic of tolerance), but the conclusions from each of the revised performance the audience should make itself, considering and maybe finding in the actors something in common with themselves.

СОЦІАЛЬНО-ІНТЕРАКТИВНИЙ ТЕАТР ЖИТТЯ

Підготовка майбутніх соціальних педагогів вимагає розробки дієвих методів формування у них професійно обумовлених особистісних якостей. Театр як вид мистецтва, на нашу думку, є ефективною формою для використання у підготовці соціальних педагогів з метою не лише усвідомлення проблеми та формування ставлення до негативного явища. Сюди відноситься і розвиток навичок пошуку шляхів їх вирішення з використанням власного досвіду та досвіду інших людей, включаючи можливості підсвідомості та емоційного інтелекту.

У 2007 р. на базі Житомирського державного університету імені Івана Франка, при Студентській соціальній службі для молоді (СССМ), був створений Соціально-інтерактивний Театр життя з метою налагодження ефективнішої просвітницько-профілактичної роботи серед молоді. Театр діє за концепцією «рівний-рівному», розробленої фахівцями Міністерства освіти і науки України. Досвід Школи Рівних Можливостей свідчить про наступне: «досвід із запобігання проявам негативної поведінки, нагромаджений громадськими організаціями, показує, що найоптимальнішим методом профілактичної роботи є навчання між однолітками, коли молода людина оволодіває знаннями та набуває соціального досвіду в ході спілкування з ровесниками» [1, с. 6]. Задля удосконалення роботи Театру було вивчено багаторічну роботу Школи Рівних Можливостей щодо залучення молоді до соціальної дії, формування прошарку соціально активних молодих людей, небайдужих до процесів, що відбуваються у суспільстві, котрі мають бажання змінити суспільство на краще, а також пошуку нових найефективніших, найвпливовіших методик соці-

альної роботи та їх адаптація до реалій сьогодення, залучення найкращих спеціалістів [2, с. 14].

Сучасний етап у сфері застосування Соціально-інтерактивного Театру життя з метою просвіти та профілактики відрізняється спрямуванням на широке застосування різних видів діалогічної взаємодії з глядачем та між акторами під час здійснення виступу [3], що виправдовує наявність в назві Театру термінолексми «інтерактивний». Важливим акцентом є те, що Театр діє за принципом мистецтва переживання, коли актор в процесі гри переживає справжні емоції, і це народжує життя образу на сцені (за «системою К. Станіславського»). Вистави Театру на соціальні теми, в репертуарі серед інтерактивних постановок (15-20 хвилин) є і дві повноцінні вистави. Авторами вистав Театру життя є актори Театру, — студенти та викладачі університету (сьогодні це близько 25 чоловік), а необхідність відобразити глибинну сутність ролі змушує актора звернутися до наукової фахової літератури, розробити психологічну концепцію ролі та підібрати засоби її образного вираження [3]; індикатором того, що вистава була вдалою є глибока емоційна реакція (часто пригнічення).

Для успішної вистави інтерактивного театру є десять творчих кроків:

1. Визначення теми. Пошук ідеї. Постановка проблеми.
2. Вибір жанру вистави.
3. Ознайомлення з якомога більшою і докладнішою інформацією з обраної теми.
4. Винайдення оригінального сценарно-режисерського ходу.
5. Написання сценарію, спираючись на правила композиції.
6. Вибір художнього оформлення вистави, костюмів.
7. Музичне оформлення вистави (необхідним є постійний звукорежисер).
8. Підбір акторів відповідно до задуму.
9. Аналіз та розмірковування над засобами активації уваги глядача.
10. Проведення репетиційного періоду продуктивно та творчо [1, с. 12].

Темами вистав інтерактивного театру можуть бути найрізноманітніші проблеми суспільства; цільові групи, з якими працює театр, — власне пригнічені особи (які потрапили в складну ситуацію, потерпають від проблеми), пересічні члени суспільства та впливові особи, які мають покращити ситуацію в суспільстві; вистава вважатиметься ідеальною в тому випадку, коли викличе емоційну реакцію у глядача, а форум-театрі, ще й зініціювати дискусію [1, с. 33-34].

Театр як вид мистецтва відображає стосунки між людьми з урахуванням усієї складності переплетень емоційних та предметних зв'язків, свідомих та неусвідомлюваних потреб учасників сценічної драми. Театральне мистецтво збагачує духовний світ особистості майбутнього педагога, розвиваючи здібності до співпереживання, уміння зрозуміти іншу людину і розділити з нею горе і радість, турботи, допомагає розвинути емпатичні та соціально-перцептивні вміння, здатність до концентрації уваги іншої людині та взаємодії з нею. Дослідження і моделювання роботи у творчій групі Соціально-інтерактивного театру життя реальних взаємин суб'єкта потребує визначеної теоретико-методологічної бази. Готуючи вистави інтерактивного театру, спираємося на узагальнений матеріал глибинного вивчення особистості та її стосунків з людьми, представлений учасниками, а також застосовуємо методичні принципи організації робо-

ти групи активного соціально-психологічного навчання [3].

Зазначимо, протягом 2007-2011 рр. у репертуарі Театру з'явилися наступні вистави: «Не боятись життя», «Листи з безодні, або втрачені крила» (запобігання наркоманії, алкоголізму, СНІДу, торгівлі людьми, суїциду, подолання насильства, плануванню сім'ї, формуванню моральних якостей, ґендерному вихованню), тематичні вистави «Яблуко (malum...)» (розкриття теми торгівлі людьми, а саме найпоширеніших шляхів вербування за кордон), «Життя +» (формування толерантного ставлення до людей, які живуть з ВІЛ), «Я не люблю, або...» (запропоновані різні погляди на тему толерантності, крім того зал також мав можливість висловити свою точку зору), проте висновки від кожної переглянутої вистави глядачі повинні зробити самостійно, розсудивши, подумавши, а, може, і побачивши в одному з акторів себе.

Соціально-інтерактивний театр життя став переможцем у I та II, IV міському фестивалях інтерактивних театрів «Ми обираємо майбутнє», що відбулися 17 квітня 2008 р., 21-22 квітня 2009 р. та 27-28 квітня 2011 р. у м. Житомирі, та переможцем у номінації «За формування толерантного ставлення до людей, які живуть з ВІЛ» та учасниками Першого театрального фестивалю інклюзивних інтерактивних театрів «Театр без кордонів» (27.03.2010 р.).

Таким чином, Соціально-інтерактивний Театр життя забезпечує експериментальний майданчик для застосування учасниками в реальних умовах принципів діалогічної взаємодії. Беручи участь у виставах, молодь має можливість отримати новий досвід, пов'язаний з переживанням психологічних проблем різних людей. Соціально-інтерактивний Театр життя, використовуючи засоби театрального мистецтва, дає можливість не тільки усвідомити цілий комплекс взаємопов'язаних проблем, сформуванню ставлення людини до негативного явища, а й здобути навички пошуку шляхів вирішення проблеми, адже за словами А. Боаля: «Театр — це форма знань: він повинен і може бути засобом трансформування суспільства. Театр може допомогти нам збудувати наше майбутнє замість того, аби просто чекати на це майбутнє» [2, с. 14].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ґендерний інтерактивний театр : навч. посіб. / Я. Нємая, Л. Колос, І. Конченкова та ін. ; Школа рівних можливостей. — К., 2007. — 176 с.
2. Захарченко І. Форум-театр — нове слово у соціальній роботі / І. Захарченко // Вісник програм шкільних обмінів. — 2006. — №26. — С. 14-20.
3. Сергієнко І.М. Інтерактивний соціально-психологічний театр як метод підготовки практичних психологів / І.М. Сергієнко // Матеріали семінару-практикуму "Теоретичні та методичні засади практичної психології" 23-25 січня 2006 р. м. Ялта / Проблеми сучасної педагогічної освіти. - Ч.1. — Ялта : РВВ РВУЗ КГУ, 2006. — Вип. 9. — 264 с. - (Серія : «Педагогіка і психологія»).

Координатор проекту
Палько І.М.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

**Опитувальник щодо визначення
рівня міжкультурної
толерантності серед студентів
Житомирського державного
університету імені Івана Франка**

ШАНОВНІ СТУДЕНТИ!

У рамках проекту «Формування толерантності до представників етнічних та меншинних груп населення через просвіту студентської молоді» за підтримки Американської Асоціації Юристів Ініціативи з верховенства права (ABA/ROLI) досліджується актуальна проблема формування міжкультурної толерантності. Просимо Вас відповісти на ряд запитань, пов'язаних з цією темою. Прочитайте перед початком роботи. Робота — анонімна, в ній не вказуватимуться Ваше прізвище, ім'я, по батькові. Результати дослідження будуть представлені в узагальненому звіті. Для забезпечення успішності дослідження, дуже важливо, щоб Ви відповіли на кожне запитання максимально чесно й уважно. Пам'ятайте, що Ваші відповіді строго конфіденційні. Участь у дослідженні є добровільною. У роботі відсутні правильні або неправильні відповіді.

Ми сподіваємося, що завдання будуть цікавими для Вас. Заздалегідь дякуємо за участь.

1. Стать — жін./ чол. (потрібне підкреслити). Ваш вік _____
2. Соціальний статус _____
- Курс навчання _____
3. Доякої національності Ви себе відносите _____
4. Чи траплялося Вам спостерігати випадки дискримінації на етнічному підґрунті (підкреслити)?

так

ні

важко сказати

5. Просимо Вас висловити ступінь своєї згоди чи незгоди з запропонованими твердженнями, поставивши цифри від 1 до 7 в кожній клітинці бланку поряд з відповідним номером твердження, підписаною ризику:

- 1 — «Абсолютно не згоден»
- 2 — «Не згоден»
- 3 — «Швидше не згоден»
- 4 — «Складно відповісти»
- 5 — «Швидше згоден»
- 6 — «Згоден»
- 7 — «Повністю згоден»

Будь ласка, спробуйте цифру 4 — «складно відповісти» — використовувати якомога менше.

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	1/	2/	3/	4/	5/	6/	7/	8/	9/	10/
II	11/	12/	13/	14/	15/	16/	17/	18/	19/	20
III	21/	22/	23/	24/	25/	26/	27/	28/	29/	30/
IV	31/	32/	33/	34/	35/	36/	37/	38/	39/	40/
V	41/	42/	43/	44/	45/	46/	46/	48/	49/	50/
VI	51/	52/	53/	54/	55/	56/	57/	58/	59/	60/
VII	61/	62/	63/	64/	65/	66/	67/	68/	69/	70/
VIII	71/	72/	73/	74/	75/	76/	77/	78/	79/	80/
IX	81/	82/	83/	84/	85/	86/	87/	88/	89/	90/
X	91/	92/	93/	94/	95/	96/	97/	98/	99/	100/

6. Що, на Ваш погляд, означає поняття «міжкультурна толерантність»?

7. Як би Ви могли охарактеризувати рівень міжкультурної толерантності людей в українському суспільстві в цілому (*потрібне підкреслити*)?

- люди дуже толерантні*
- переважно люди толерантні*
- переважно люди не толерантні*
- люди постійно виявляють ворожість*
- важко сказати*

8. Як можна охарактеризувати рівень Вашої міжкультурної толерантності в цілому (*потрібне підкреслити*)?

- я дуже толерантн(а)ий*
- переважно я толерантн(а)ий*
- переважно я не толерантн(а)ий*
- я постійно виявляю ворожість*
- важко сказати*

9. У своїй педагогічній діяльності, на які професійні цінності Ви спираєтесь (*визначте за рангом*):

<input type="text"/>	<i>повага до основних прав людини</i>
<input type="text"/>	<i>повага до свободи особистості</i>
<input type="text"/>	<i>професійна компетентність</i>
<input type="text"/>	<i>підтримка прагнення людини до самовизначення</i>
<input type="text"/>	<i>загальна культура</i>
<input type="text"/>	<i>творчість</i>
<input type="text"/>	<i>почуття соціальної відповідальності</i>
<input type="text"/>	<i>ваш варіант</i>

10. Чи існують проблеми міжкультурної толерантності у Вашому навчальному закладі (*потрібне підкреслити*):

- скоріше так, ніж ні*
- скоріше ні, ніж так*
- так*
- ні*
- не знаю*

11. Чи цікавою для Вас є ця проблема (потрібне підкреслити)?

так

ні

12. Чи вважаєте Ви за потрібне у Вашому навчальному закладі проводити освітні заходи у напрямку формування толерантності (потрібне підкреслити):

скоріше так, ніж ні

скоріше ні, ніж так

так

ні

не знаю

13. Чи відвідували б Ви освітні заходи з цієї тематики (потрібне підкреслити):

скоріше так, ніж ні

скоріше ні, ніж так

так

ні

не знаю

14. На Вашу думку, найефективнішими формами організації занять щодо формування міжкультурної толерантності є (визначте за рангом):

	<i>індивідуальне консультування</i>
	<i>групове консультування</i>
	<i>лекція</i>
	<i>змагання</i>
	<i>урок</i>
	<i>тренінг</i>
	<i>конкурс</i>
	<i>екскурсія</i>
	<i>дискусія</i>
	<i>рольова гра</i>
	<i>огляд</i>
	<i>тематичний вечір</i>
	<i>ваш варіант</i>

ДЯКУЄМО ЗА УЧАСТЬ!

ДОДАТОК Б
Список художньої літератури, художніх фільмів та
мультиплікаційних фільмів, рекомендований для
соціальних педагогів та спрямований на формування
толерантності у школярів

Найбільш ефективним засобом попередження інтолерантності – виховання. Виховання в дусі толерантності починається з навчання людей толерантності тому, в чому заключаються їх загальні права та свободи, щоб забезпечити здійснення цих прав і закріпити прагнення до захисту прав інших. Виховання толерантності – невід’ємне та важливе завдання, що стоїть перед школою.

Запропоновані твори висвітлюють тему толерантності в широкому розумінні цього поняття, оскільки лейтмотивом є виховання поваги до “Іншого/іншої”, розуміння людей, які живуть з хворобою, формування толерантності міжкультурної, міжетнічної, міжпоколіннєвої та ін.

Тема толерантності в художній літературі

1. Аксаков С. Червоненька квітонька : Казка ключниці Пелагеї / С. Аксаков ; пер. з рос. А. Сокол ; худож. О. Ксенко. - Чернівці : Деснянська правда, 2004. – 32 с.
2. Алексин А. Чехарда : повести и рассказы ; собрание починений в 2-х томах : том 1 / А. Алексин. - М. : Олма-Пресс, 2004. – 448 с.
3. Алексин А. Звоните и приезжайте / А. Алексин. - М. : АСТ, АСТ Москва, Астрель, 2008. – 512 с.
4. Арсеньев В. К. Дерсу Узала : Сквозь тайгу / В. К. Арсеньев. – М. : Мысль, 1972. – 350 с.
5. Батлер Д. Кушла и ее книги / Д. Батлер ; пер. с англ. В. С. Кулагина-Ярцева. – М. : О.Г.И., 2003. – 114 с.
6. Бичер-Стоу Г. Хижина Дяди Тома / Г. Бичер-Стоу. – К. : Веселка, 1983. – 367 с.
7. Болдуин Э. Н. Еще немного времени / Э. Н. Болдуин ; пер. с англ. И. М. Бернштейн. – М. : ОГИ, 2003. – 116 с.
8. Вайнер А. А. Эра милосердия : роман / А. А. Вайнер, Г. А. Вайнер. – Кишинев : Лумина, 1985. – 624 с.
9. Волков А. Волшебник изумрудного города / А. Волков. - М. : АСТ, 2006. – 286 с.
10. Воскобойников В. М. Все будет в порядке : повесть / В. М. Воскобойников. – М. : О.Г.И., 2006. – 101 с.
11. Вяземский Ю. Шут : повесть / Ю. Вяземский. – СПб. : АСТ, Астрель, 2010. – 160 с.
12. Глейцман М. Болтушка / М. Глейцман ; пер. с англ. М. Бородинская. – М. : О. Г. И., 2002. – 140 с.
13. Гудхарт П. Джинни и ее дракончик / П. Гудхарт ; пер. с англ. О. Белозеров. – М. : О.Г.И., 2002. – 119 с.
14. Железников В. К. Чучело : повесть / В. Железников. – Москва : Дрофа-Плюс, 2008. – 235 с.
15. Кассиль Л. Будьте готовы, Ваше Высочество / Л. Кассиль. – М. : Детская литература, 1998. – 304 с.
16. Кіплінг Редьярд. Мауглі. З «Книги Джунглів» : повість-казка / Р. Кіплінг ; Євген Федорів (літ. ред. та упоряд.). - Л. : Червона Калина, 2007. - 240 с.

17. Корчак Януш. Король Матіуш Перший : [повість-казка для серед. шк. віку] / Я. Корчак. – К. : Національний книжковий проєкт, 2010. – 479 с. – (Серія «Дитячий світовий бестселер»).
18. Крапивин В. Та сторона, где ветер / В. Крапивин. – М. : Детская литература, 2010. – 378 с.
19. Крюс Джеймс Тим Талер, или Проданный смех / Джеймс Крюс. – М. : Азбука-классика, 2002. – 252 с.
20. Лагерлеф Сельма Путешествие Нильса с дикими гусям / Сельма Лагерлеф. – М. : Пан-Пресс, 2005. – 247 с.
21. Ли Х. Убить пересмешника... : роман / Х. Ли ; [пер. с англ. Н. Галь, Р. Облонской]. – М. : Пушкинская б-ка : АСТ : Астрель, 2005. – 396 с.
22. Литтл Д. Неуклюжая Анна / Д. Литтл ; пер. с англ. О. Бухиной. – М. : Центр «Нарния», 2005. – 240 с.
23. Ліндгрєн Астрід. Малий і Карлсон, що живе на даху : повість / А. Ліндгрєн ; О. Сенюк (пер. зі швед.). – К. : Національний книжковий проєкт, 2010. – 400 с. – (Серія «Бібліотека шкільної класики»).
24. Лукьяненко С. В. Ночной Дозор : [фантаст. роман] / С. Лукьяненко. – М. : АСТ, 2004. – 382 с.
25. Льюис К. С. Хроники Нарнии : сказки / К. С. Льюис. – Баку : Концерн «Олимп», 1993. – 319 с.
26. Маршалл А. Я умею прыгать через лужи : роман / А. Маршалл ; [послєсл. Л. Тумашковой]. – М. : О.Г.И., 2003. – 371 с.
27. Мілн Алан Александр. Вінні-Пух / А. А. Мілн ; Л. Солонько (пер. з англ.). – К. : А-БА-БА-ГА-ЛА-МА-ГА, 2001. – 279 с.
28. Мунро Л. История Фердинанда / Л. Мунро. – М. : Бобр, 1994. – 21 с.
29. Мураками Х. Послезакат : роман / Х. Мураками. – М. : ЭКСМО, 2005. – 238 с.
30. Мурашова Е. В. Класс коррекции : повесть / Е. Мурашова. – М. : Самокат, 2007. – 192 с.
31. Мы разные – но мы дружим! : сб. – М. : Рудомино, 2003. – 256 с.
32. Мюрай М. О. Голландский без проблем / Мари-Од Мюрай ; [пер. с фр. М. Кадетовой ; ил. Т. Кормер]. – М. : Самокат, 2006. – 74 с.
33. Окесон К. Ф. Гражданин, гражданка и маленькая обезьянка / К. Ф. Окесон ; пер. с дат. М. Людковская. – М. : Открытый мир, 2008. – 29 с.
34. Портер Э. Полианна / Э. Портер ; пер. с англ. А. Иванова, А. Устинова. – М. : Планета детства, 1999. – 271 с.
35. Приставкин А. И. Ночевала тучка золотая : повести / А. И. Приставкин. – М. : Известия, 1989. – 462 с. – (Библиотека «Дружбы народов»).
36. Ролинг Д. К. Гарри Поттер и философский камень : [роман] / Д. К. Ролинг ; пер. с англ. И. В. Оранского. – М. : РОСМЭН, 2007. – 399 с.
37. Саутолл А. Пусть шарик летит / А. Саутолл. – М. : ОГИ, 2002. – 132 с.
38. Сент-Екзюпері Антуан де. Маленький принц / Антуан де Сент-Екзюпері ; Леонід Кононович (пер.), Антуан де Сент-Екзюпері (акварелі). – Х. : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2006. – 96с.
39. Стракан И. Паренек в пузыре / И. Стракан ; пер с англ. Н.

М. Демуровой. — М. : ОГИ, 2003. — 240 с.

40. Стругацкий А. Н. Трудно быть богом : фантаст. повесть / А. Стругацкий, Б. Стругацкий. — М. : Астрель, 2002. — 220 с.

41. Тор А. Остров в море : повесть / А. Тор ; пер. со швед. М. Конобеевой. — М. : Самокат, 2006. — 284 с.

42. Уайльд О. Мальчик-звезда и другие сказки / О. Уайльд. — Петрозаводск : Бизнес-наука-производство, 1993. — 167 с.

43. Хайне Х. Хорошо, что есть друзья! / Х. Хайне. — М. : Азбука-Классика, 2006. — 96 с.

44. Хайнлайн Р. Чужак в чужой стране : фантаст. роман / Р. Хайнлайн ; пер. с англ. — М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. — 604 с.

45. Шаров А. Человек-Горошина и простак / А. Шаров. — М. : Издательский Дом Мещерякова, 2011. — 103 с.

46. Шрайбер М. Принцы в изгнании : повесть / М. Шрайбер ; пер. с англ. О. Мязотс. — М. : О.Г.И., 2002. — 323 с.

47. Эльф Р. Синий дождь: повесть // Заветная мечта'07. / А. Максимов, Р. Эльф, М. Сочинская, Т. Мэн. — М., 2008. — С. 131–176.

48. Этиксен Э. Л. Осторожно, Питбуль-Терье! / Э. Л. Эриксен ; пер. с норвеж. О. Дробот. — М. : Самокат, 2008. — 208 с.

ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ:

1. Толерантность — дорога к миру : методико-библиогр. сб. / Муницип. учреждение культуры «Централиз. библиот. система» г. Архангельска ; [сост. : И. В. Перевозникова, О. В. Кузнецова]. — Архангельск, 2010. — 68 с.

2. <http://www.tolerance.ru/p-school-vneklass.shtml>.

Тема толерантності у художніх дитячих фільмах

- Білий Бім Чорне Вухо (СССР, 1977). Режисер: Станіслав Рос-тоцький.
- Безкінечна історія (США, ФРН, 1984). Режисер: Вольфганг Петерсен
- Велика космічна подорож (СССР, 1974). Режисер: Валентин Селіванов
- Увага, черепаха! (СССР, 1970). Режисер: Ролан Биков
- Гостя з майбутнього (СССР, 1984). Режисер: Павло Арсенов
- Життя і пригоди чотирьох друзів (СССР, 1980). Режисер: Олег Єришев
- Земля Саннікова (СССР, 1973). Режисер: Альберт С. Мкртчян, Леонід Попов
- Штучний розум (США, 2001). Режисер: Стівен Спілберг
- Королівство кривих дзеркал (СССР, 1963). Режисер: Олександр Роу
- Лялька Руслан і його друг Санька (СССР, 1980). Режисер: Євген Татарський
- Максимка (СССР, 1953). Режисер: Володимир Браун
- Москва-Касіопея (СССР, 1975). Режисер: Річард Вікторов
- Пригоди Буратіно (СССР, 1975). Режисер: Леонід Нечаєв
- Пригоди Тома Соєра (СССР, 1981). Режисер: Станіслав Говорухін
- Пригоди Електроніка (СССР, 1979). Режисер: Костянтин Бромберг
- Республіка ШКІД (СССР, 1966). Режисер: Генадій Полока

Тема толерантності в художніх фільмах

- Американська історія Х (США, 1998). Режисер: Тони Кэй
- Вверх по східцях, ще ведуть вниз (США, 1967). Режисер: Роберт Малліган
- Внук Гагаріна (Росія, 2007). Режисер: Андрій Панін, Тамара Владімірцева
- Касс (Великобританія, 2008). Режисер: Джон С. Бейрд
- Корабель дурнів (США, 1965). Режисер: Стенлі Крамер
- Мене звали Кхан (Індія, 2010). Режисер: Каран Джохар
- Письменники свободи (США, Німеччина, 2007). Режисер: Річард ЛаГравенес
- Той, який біжить за вітром (США, Китай, 2007). Режисер: Марк Форстер
- Товариство мертвих поетів (США, 1989). Режисер: Пітер Уір
- Чужі в Америці (США, серіал 2007-2008). Режисер: Фред Севідж, Майкл Фреско, Лінда Мендоза
- Submission (США, 1995). Режисер: Бенісіо Дель Торо

Тема толерантності в мультиплікаційних фільмах

- ВАЛЛ•І (США, 2008). Режисер: Ендрю Стентон
- Балас (Німеччина, 1989). Режисер: Крістоф Лауенштейн, Вольфганг Лауенштейн
- Братик-медведик (США, 2003). Режисер: Аарон Блейс, Роберт Уолкер
- Братик-медведик 2: Лосі в бігах (США, 2006). Режисер: Бен Глюк
- Конфлікт (Спички) (СРСР, 1983). Режисер: Гарі Бардін

ДОДАТОК В

ЗАТВЕРДЖЕНО

Ректор Житомирського
державного університету
імені Івана Франка
проф. Саух П.Ю.

№ _____ від « _____ » _____ 2011 р.

Проект ПОЛОЖЕННЯ про Центр міжкультурної толерантності та просвіти при Студентській соціальній службі для молоді Житомирського державного університету імені Івана Франка

1. Загальні положення

1.1. Центр міжкультурної толерантності та просвіти (надалі – Центр) утворюється при Студентській соціальній службі для молоді Житомирського державного університету імені Івана Франка, діє на громадських засадах.

1.2. Центр у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, постановами Кабінету Міністрів України, статутом Житомирського державного університету імені Івана Франка, Положенням про Студентську соціальну службу для молоді ЖДУ ім. І. Франка, іншими актами законодавчої та виконавчої влади, цим Положенням.

1.3. Центр взаємодіє із органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, закладами освіти, культури, установами, підприємствами, громадськими організаціями, національно-культурними товариствами, громадськими об'єднаннями національних меншин тощо.

1.4. Юридична адреса Центру: м. Житомир, вул. В.Бердичівська, 40.

2. Мета і напрями діяльності Центру

2.1. Метою діяльності Центру є популяризація та розповсюдження знань, що стосуються теми толерантності, підвищення рівня культури толерантності та міжкультурної толерантності молоді зокрема, стимулювання самоосвіти, а також інтеграція у навчально-виховний процес постулатів толерантності.

2.2. Основними напрямками діяльності Центру є:

- створення інформаційних ресурсів із вищезгаданої проблематики для учасників освітнього процесу;
- реалізація принципів толерантності в цілому та міжкультурної, зокрема, у процесі навчально-виховної діяльності студентів;
- розробка та сприяння впровадженню навчальних курсів, спецкурсів з теми толерантності у вищу школу;
- проведення досліджень щодо виявлення рівня толерантності та міжкультурної толерантності, зокрема;
- організація та проведення науково-методичних семінарів, конференцій, тренінгових програм і засідань дискусійного клубу для викладачів, студентів, учителів загальноосвітніх шкіл;
- залучення молоді до участі у культурних акціях, які відповідають меті діяльності Центру;
- здійснення просвітницької діяльності з метою популяризації

принципів толерантності в українському суспільстві;

- сприяння формуванню коаліції навчальних закладів, зацікавлених у поширенні знань з основ формування толерантності та міжкультурної толерантності, зокрема;
- діяльність Соціально-інтерактивного театру життя при Центрі з метою висвітлення окресленої проблеми в тому числі;
- реалізація інших завдань відповідно до мети діяльності Центру.

3. Управління Центром

3.1. Центр очолює Директор, який призначається й звільняється із посади за наказом ректора Житомирського державного університету імені Івана Франка.

3.2. Директор організовує роботу Центру, координує роботу працівників та волонтерів, затверджує правила внутрішнього розпорядку та посадові обов'язки працівників, видає накази та контролює їх виконання;

3.3. Директор діє від імені Центру, представляє його інтереси в усіх установах, організаціях та державних органах, є розпорядником майна у межах наданих повноважень.

3.4. Директор подає ректору Житомирського державного університету імені Івана Франка на розгляд та затвердження перспективні й поточні плани діяльності, а також звітує про результати роботи.

4. Майно та джерела фінансування Центру

4.1. Майном Центру є:

- майно, необхідне для здійснення його діяльності, яке передане Центру в оперативне управління засновником або у безоплатне користування громадянами, підприємствами, установами та організаціями;
- майно, придбане на підставах, не заборонених законодавством.

4.2. Джерелами фінансування Центру є:

- кошти державного бюджету;
- кошти обласного бюджету, виділені управлінню у справах сім'ї, молоді та спорту облдержадміністрації на реалізацію регіональної програми впровадження гендерної рівності;
- спонсорські кошти та благодійні внески;
- інші джерела, не заборонені законодавством України.

4.3. Майно та кошти, отримані Центром за рахунок грантів, використовуються для реалізації спеціально підготовлених програм і проектів.

5. Припинення діяльності Центру

5.1. До Положення можуть бути внесені зміни та доповнення, які затверджуються ректором Житомирського державного університету імені Івана Франка.

5.2. Припинення діяльності Центру може здійснюватися шляхом його ліквідації або реорганізації (злиття, розподілу, відокремлення, приєднання, перетворення).

5.3. Ліквідація та реорганізація Центру здійснюється за рішенням та наказом ректора Житомирського державного університету імені Івана Франка у порядку, установленому законодавством України.

ДОДАТОК Г.

Інформація, надана Вами у даній анкеті, буде використовуватись для аналізу та звітності про проведення тренінгу/ дискусійного відеоклубу.

Підкресліть, будь ласка, якою оцінкою Ви оцінюєте:

1. Тривалість тренінгу: 1 2 3 4 5

Ваш коментар _____

2. Зміст тренінгу: 1 2 3 4 5

Ваш коментар _____

3. Тренерська робота: 1 2 3 4 5

Ваш коментар _____

4. Організація тренінгу: 1 2 3 4 5

Ваш коментар _____

5. Як, на Вашу думку, інші учасники та учасниці
реагують на курс: 1 2 3 4 5

Ваш коментар _____

6. Загальна оцінка тренінгу/ дискусійного відеоклубу: 1 2 3 4 5

Ваш коментар _____

7. Яка інформація Вас найбільше зацікавила? _____

8. Які зауваження, пропозиції, побажання Ви могли б нам дати?

9. Чи рекомендували б Ви цей курс ще комусь? Якщо «так», то
кому? _____

10. Які фільми з даної тематики Ви б могли запропонувати для
перегляду і дискусії на наступному завдання * _____

З повагою, організатори тренінгу/ дискусійного відеоклубу.

* для дискусійного відеоклубу

ДОДАТОК Д.

СЛОВНИК-ДОВІДНИК

А

Акультурація — це особливий процес, за допомогою якого люди, що бажають досягти культурної інтеграції, залишають свої особливі риси та засвоюють мову, звички, норми і цінності культури, частиною якої вони прагнуть стати.

Амальгація — процес, за допомогою якого кілька груп, що намагаються досягти більшого визнання у певній культурі, поєднують свої зусилля для полегшення культурної асиміляції.

Аномія (від фр. *anomie* — неорганізованість) — вид культурних конфліктів, руйнування культурної єдності внаслідок відсутності чітких соціальних норм. Термін уперше вжив французький соціолог Е. Дюркгейм у 90-ті рр. XIX ст., підкреслюючи, що аномія була пов'язана з руйнацією, послабленням або протиріччями в системі соціальних цінностей, норм та соціальних зв'язків.

Антисемітизм — полягає у дискримінації єврейського населення. Прихильники антисемітизму вважають, що євреї суттєво відрізняються від інших людей і що вони прагнуть керувати світом, намагаючись досягти цієї мети шляхом міжнародної змови.

Антропоцентризм — філософський принцип, згідно якого людина є центром Всесвіту та найвищою метою усіх подій, що відбуваються в світі.

Асиміляція — це придушення відмінностей. Іноді особи вибирають асиміляцію добровільно, але у більшості випадків цей процес здійснюється проти їхньої волі. Асиміляція змушує одну групу відмовитися від своєї культури на користь іншої. Зазвичай меншість приймає культуру більшості.

Б

Біженець — це людина, яка втікає від небезпеки або загрозової для життя ситуації. Людям, котрі шукають притулок, надається статус біженця. Можливий варіант й економічних біженців, оскільки це люди, що втікають від економічної нестабільності, експлуатації, голоду та убогства. За Женевською Угодою до поняття «біженець» відносять лише тих осіб, які переслідуються на основі раси, релігії, національності, належності до певної соціальної групи або через політичні погляди. Африканське законодавство визначило «біженця» як людину, що шукає притулок від природних катаклізмів та голоду. Дублінські Угоди обмежують тлумачення Женевської Угоди, а тому до біженців відносять осіб, політично переслідуваних певною державою.

В

Віротерпимість — визнає право вільного сповідання будь-якої релігії.

Г

Геттоізація (від *гетто*) — спосіб вирішення конфлікту; уникаючи всіляких контактів із чужою культурою, що наносить їй емоційні травми; людина намагається відтворити культурне середовище свого найближчого оточення, відгороджується від зовнішнього світу.

Гуманізм (від лат. *humanus* — людський, людський) — 1) ідейний напрям культури доби Відродження, що утверджував право людини на земне щастя, боровся за визволення науки та людської особистості від обмежень схоластики; 2) прогресивний напрям у суспільній думці, що характеризується захистом достоїнства та прав осо-

бистості, її вільного розвитку, вважає благо людини критерієм оцінки діяльності соціальних інститутів, а принципи рівності, справедливості, людяності — бажаною нормою стосунків між людьми.

Д

Диктатура - необмежена влада, заснована на використанні сили.

Дискримінація — 1) обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за расовою або національною приналежністю, політичними та релігійними переконаннями; 2) у міжнародних відносинах — створення умов, що погіршують становище певної держави (групи держав), її організації та громадян у порівняно з іншими.

Дискримінація пряма — це дискримінація, що настає внаслідок здійснення відмінностей за ознакою етнічної приналежності певної людини чи категорій осіб.

Дискримінація непряма — ситуації, в яких певні обмеження або вимоги формально не проводять відмінностей за етнічною ознакою, створюють неоднаковий ефект на осіб різної етнічної приналежності в плані отримання можливостей користування правами і свободами.

Дискримінація систематична — відбувається внаслідок дії політики та практики, що вкоренилися у соціальних системах і виражається в дискримінації кількох груп, як жінки, меншини тощо

Діаспора — релігійні та етнічні групи, що живуть у нових для себе регіонах, як національно-культурні меншини.

Догмат - основне положення віровчення, обов'язкове для всіх віруючих, визнане як незаперечна істина, вічна і незмінна, що не підлягає критиці.

Духовна культура — сукупність усіх знань, що охоплюють всі форми суспільної свідомості: філософію, науку, мораль, право, мистецтво тощо.

Е

Етнічні меншини — національність, яка за чисельністю становить меншість порівняно з основною масою населення країни.

Етнос — спільнота людей (плем'я, народність, нація), що історично склалася і має соціальну цілісність та оригінальний стереотип поведінки.

Етноцентризм (від грец. *ethnos* — плем'я, народ та лат. *centrum* — центр кола) — 1) схильність і прагнення людини оцінювати усі життєві та культурні явища крізь призму своєї етнічної групи, що вважається еталоном; 2) властивість етнічної свідомості сприймати та оцінювати усі явища навколишнього світу крізь призму традицій і цінностей, властивих етнічній групі.

І

Ідентифікація — 1) ототожнення, уподібнення; 2) процес і результат самоототожнення людини з іншою людиною (у нашому випадку — носієм іншої культури).

Ідентичність — це відповідь на питання «хто я?». Визначення власної особистості крізь приналежність до певної етнічної, професійної, мовної, вікової, релігійної і т.п. групи (соціальна ідентичність) або через побудову індивідуального образу свого «Я» (особистісна ідентичність).

Інтолерантність міжкультурна (лат. *in-, it-* - префікс заперечення + *tolerantia* - терпимість) - відсутність терпимості, нерозуміння або несприйняття відмінностей у комунікативній поведінці іншого учасника (учасників) міжкультурної комунікації, викликаних їхньою приналежністю до іншої культури.

К

Комунікація (лат. *communicatio* — робити спільним) — 1) один із модусів існування явищ мови (поряд із мовою та мовленням). 2) смисловий та ідеально-змістовий аспекти соціальної та комунікативної взаємодії; складова спілкування поряд із перцепцією та інтеракцією; складний, символічний, особистісний, трансакційний, часто неусвідомлюваний процес обміну знаками, під час якого транслюється певна інформація зовнішнього або внутрішнього характеру, а також демонструються статусні ролі, в яких перебувають учасники спілкування стосовно один одного. У широкому розумінні К. має місце завжди, коли певній поведінці або її результату приписується певне значення і вони сприймаються як знаки або символи. У вузькому розумінні — спілкування за допомогою мовних і/або паралінгвальних та невербальних засобів із метою передачі інформації.

Комунікація міжкультурна — (у широкому значенні слова) — увесь спектр можливих типів спілкування, який відбувається поза межами можливих соціальних груп (дискурсивних систем), починаючи від груп, представники яких є носіями різних культур, до комунікації між чоловіками і жінками або колегами різного віку тощо.

Комунікація міжкультурна (у вузькому значенні слова) — 1) процес спілкування (вербального і невербального) людей (груп людей), які належать до різних національних лінгвокультурних спільнот, як правило, послуговуються різними ідіоетнічними мовами. Вони мають різну комунікативну компетенцію, яка може стати причиною комунікативних невдач або культурного шоку у спілкуванні. К.м. характеризується тим, що її учасники, у випадках прямого контакту, використовують мовний код та стратегії спілкування, котрі відрізняються від тих, якими вони користуються у спілкуванні всередині однієї культури. Одним із найважливіших чинників К.м. є усвідомлення взаємної «культурної чужинності» її учасників. 2) особливий тип культури, який характеризується взаємодією національних (етнічних) культур, етнокультурною компетенцією особистостей, толерантністю, прагненням до міжнаціональної згоди у всіх сферах спілкування.

Компетентність — властивість за значенням компетентний.

Конфлікт — ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію, несумісну з інтересами іншої сторони.

Ксенофобія — 1) хворобливий стан, що проявляється у нав'язливому страху перед незнайомими людьми; 2) ненависть до чого-небудь, кого-небудь незнайомого, чужого; 3) ворожість або страх по відношенню до іноземців.

Ксеноцентризм (від грец. *xenos* — чужий та лат. *centrum* — центр кола) — це властивість етнічної самосвідомості сприймати спосіб життя одних народів як кращий чи привабливіший, ніж власний.

Культура — сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом історії.

Культурна асиміляція — це процес, що характеризує залучення певної групи із власними культурними цінностями до домінуючої суспільної культури.

Культурне запізнювання — вид культурних конфліктів; термін, уведений у науковий обіг на поч. XX ст. У. Огборном, що описує ситуації, коли зміни матеріальної сфери випереджають можливості нематеріальної культури (звичаї, переконання, філософські системи, закони і форми правління) пристосуватися до них.

Культурне запозичення — це включення у зміст однієї культури

тих чи інших цінностей інших культур.

Культурне наслідування — створення цінностей своєї культури за існуючими вже зразками інших культур.

Культурний монізм — абсолютизація культурної одиничності.

Культурний плюралізм — об'єднання усіх культур на основі загальнолюдських цінностей.

Культурний релятивізм (від лат. *relativus* — відносний) — 1) ствердження рівноправності усіх типів культур, відмова від виділених систем культурних цінностей; 2) існування інших культур та їх права мати свої особливі риси, цінності, уявлення і норми навіть тоді, коли вони відрізняються від власних уявлень та цінностей.

Культурний шок — це форма внутрішнього занепокоєння, пов'язаного з утратою зрозумілих комунікативних знаків і символів.

Культурні стереотипи — це неповні, перекручені, емоційно чи оцінно забарвлені уявлення про різні культури та представників цих культур.

Культурні універсалії — це історично зумовлена система понять осмислення світобудови, що зберігає найбільш загальні уявлення про світ та місце в ньому людини.

Культурний синтез — створення нових культурних цінностей, які поєднують у собі властивості та особливості різних культур.

М

Маргіальність (від лат. *margo* — край) — це стан особистості або соціальної групи, спільності, що існує на межі двох різних культур.

Міжкультурне спілкування — процес обміну інформацією між окремими особистостями та групами людей, які мають суттєві відмінності у сприйнятті та поведінці.

Медіація — (англ. *Mediation* — посередництво) — вид альтернативного врегулювання суперечок, метод їх вирішення із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації та проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби усіх учасників конфлікту.

Меншість — це група осіб, які проживають у конкретній країні та складають менше половини всього населення. Представники меншості відрізняються від решти населення країни своєю етнічною приналежністю, релігією, мовою або іншими характерними особливостями. Іноді меншість розглядається як окрема нація або група осіб у зв'язку з положенням, котре вона займає в певній країні або території. Меншість, як правило, має гірше соціальне та/або економічне становище і менший доступ до влади, ніж більшість.

Н

Нацизм — це ідеологія та політика німецького фашизму, яку характеризують терміни расизм, антисемітизм, тоталітаризм, соціальна демагогія, агресія і вимоги переваг над іншими націями. Слово «нацизм» походить від словосполучення національний соціалізм, що був політичним рухом у Німеччині на чолі з НСДРП (Німецька соціально-демократична робітничка партія). НСДРП була заснована в 1919 р. і вже в 1933 р. мала абсолютну владу в Німеччині. Після Другої світової війни на Нюрнберзькому процесі її оголосили злочинною організацією.

Націоналізм — це політична ідеологія, що представляє інтереси однієї нації чи національної групи вище інтересів інших націй і різних зв'язків, як-от сімейних чи дружніх, родових або людських. На-

ціоналізм гіперболізує відмінності між людьми, пов'язаних із виникненням державного кордону, який часто не має ніякого відношення до людей, що проживають у певному районі. Цей політичний рух пояснює перевагу громадян однієї нації над іншими, що зазвичай призводить до підозр із боку останніх. Крайньою формою націоналізму є шовінізм.

Нація — 1) конкретно-історична форма людей, об'єднаних єдиною метою та територією, глибокими внутрішніми, економічними зв'язками, певними рисами культури і характеру; 2) держава, країна.

П

Патріот — це людина, яка пишається своєю приналежністю до нації. Патріотизм походить від емоційного ставлення до національності, культури і суспільства. Можлива дружба з іншими країнами та націями, якщо їх права й інтереси поважають. Хоч патріотизм і відрізняється від (політичного) націоналізму, він може стати поштовхом до нетерпимого націоналізму.

Педагогіка співробітництва — напрям педагогічного мислення і практичної діяльності, спрямований на демократизацію й гуманізацію педагогічного процесу; спільна діяльність учителя та учнів, що ґрунтується на взаєморозумінні та гуманізмі, на єдності їхніх інтересів і прагнень, метою якої є особистісний розвиток школярів у процесі навчання й виховання.

Плюралізм — 1) філософське вчення, яке стверджує, що в основі буття лежить багато незалежних начал; 2) один із фундаментальних принципів влаштування правового суспільства, що стверджує правомірність багатоманітності суб'єктів економічного, політичного та культурного життя суспільства; 3) багатоманітність.

Полікультурна компетентність — здатність особистості жити й діяти в багатокультурному суспільстві.

Полікультурна освіта — освіта, для якої ключовими поняттями є культура як вселюдське явище; це засіб допомогти особистості у подоланні шляху від засвоєння етнічної, національної культури до усвідомлення спільності інтересів народів у їхньому прагненні до миру, злагоди, прогресу через культурний розвиток.

Полікультурне суспільство — найважливіша й основна категорія соціальної філософії та теоретичної соціології, що означає історично конкретний тип соціальної системи, яка припускає об'єднання людей різних національностей із усією сукупністю форм взаємодії та взаємозалежностей, де економіка виконує функцію адаптації, політика — досягнення мети, а культурні символи — підтримку зразка взаємодій у системі.

Права людини — це права, що повинні бути закріплені за кожною людиною та якими вона може користуватися. Права, засновані на ідеях філософів Епохи Просвітництва (18 ст.). Права людини включають у себе соціальні права (такі, як робота, житло, їжа і т.д.) і політичні права (свобода думки та висловлювання, захист від утримання під арештом і тортур і т.д.).

Р

Раса — велика група людей, які мають спільне походження та ряд характерних спільних фізичних особливостей, набутих у процесі історичного розвитку під впливом природних і соціальних умов існування.

Расизм — людиноненависницька концепція, споконвічний поділ людей на вищих та нижчих, з яких лише перші нібито є творцями

цивілізації та покликані до панування, а інші духовно неповноцінні та здатні лише бути об'єктом експлуатації.

Релігійний фанатизм — це сліпа пристрасна відданість своїй вірі та нетерпимість до інших вірувань, до іновірців.

Релігійні конфлікти — це ідеологічне або фізичне зіткнення окремих віруючих, релігійних груп, конфесій, церков.

С

Самопрезентація — це образ себе, який людина представляє іншим. Вона пов'язана з нашим прагненням запропонувати бажаний образ як для інших людей, так і для самого себе.

Сепаратизм — прагнення до відокремлення, відособлення.

Соціалізація (від лат. *socialis* — суспільний) — уперше ввів до наукового обігу американський соціолог Ф. Гіддінгсон наприкінці XIX ст.; процес засвоєння соціальних норм, цінних орієнтацій та форм поведінки, що склалися в конкретному суспільстві та забезпечують його збереження і розвиток.

Стереотип соціальний — стійке спрощене уявлення про соціальний об'єкт або явище. Відображає звичне відношення до них людей, що склалося під впливом життєвих умов та попереднього досвіду.

Субкультура — 1) культура певного соціального середовища в конкретний історичний час; 2) система переконань, цінностей і норм, що їх розділяє та активно використовує явна меншість людей у межах певної культури.

Т

Толерантність — це особистісна або суспільна характеристика, що припускає усвідомлення багатовимірності світу та соціального середовища, а отже, і погляди на цей світ різні, вони не можуть та й не повинні зводитися до одноманітності або існувати на чийсь користь. Повага, прийняття та вірне розуміння безлічі культур нашого світу, що формують самовираження і прояв людської індивідуальності, а також як відмову від догматизму, абсолютизації істин та ствердження норм, встановлених у міжнародно-правових актах у галузі прав людини.

Толерантність міжкультурна (лат. *tolerantia* - терпіння) - терпимість, ставлення з розумінням (а часто з інтересом і симпатією) до наявних відмінностей у комунікативній поведінці учасників міжкультурної комунікації, які залежать від розбіжностей у рідних мовах та культурах їх носіїв.

Ф

Формування — 1) характеризує розвиток, процес і результат цього розвитку. 2) обов'язково має елемент зміни змісту під впливом зовнішніх дій.

Ц

Цінності — явища як матеріального, так і духовного характеру, що мають позитивне значення, тобто здатні задовольняти будь-які потреби людини, класу, суспільства, служать їх інтересам та цілям.

ЗА МАТЕРІАЛАМИ:

1. Декларація принципів толерантності : схвалена Генеральною конференцією ЮНЕСКО на її 28-й сесії в Парижі 16 листопада 1995 р. - Б. м. : ЮНЕСКО, Б. р. - 14 с.
2. Кузьменко В. В. Формування полікультурної компетентності вчителів загально-освітньої школи : навч. посіб. / В. В. Кузьменко, Л. А. Гончаренко. - Херсон : РІПО, 2006. - 92 с.
3. Культурологія : Навч. посіб. / Гриценко Т. Б., Гриценко С. П., Кондратюк А. Ю. - К. : Центр навчальної літератури, 2007. - 392 с.
4. <http://pedagog.profi.org.ua/uk/node/962>
5. <http://terminy-mizhkult-komunikacii.wikidot.com/i>.
6. <http://www.tolerance.ru/p-review-dict.shtml>
7. <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F>.