



Інститут миру і порозуміння

ПУТІВНИК З КРАЩИХ ПРАКТИК ЧУТЛИВОСТІ ДО БАГАТОМАНІТТЯ В «МИРНІЙ ШКОЛІ»



Київ 2022



Цей путівник об'єднав напрацьовані матеріали з чутливості до багатоманіття, які стали невід'ємною частиною роботи проєкту «Мирна школа» в десяти пілотних ЗЗСО п'яти регіонів України. Він проходив на рівні експерименту всеукраїнського рівня «Формування гуманістичних відносин між учасниками освітнього процесу шляхом упровадження моделі "Мирна школа"» затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 1 листопада 2019 року.

Ця публікація підготовлена у рамках проєкту «Мирна школа», підтриманого Посольством США в Україні та урядом Німеччини через Програмний офіс Форуму громадянської служби миру в Україні (forumZFD), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та реалізована разом з ГО «Інститут миру і порозуміння», Українським науково-методичним центром практичної психології і соціальної роботи НАПН України та ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти».

Цей путівник описує розуміння чутливості до багатоманіття, дає практичні приклади та кращі способи застосування зі шкіл-учасниць проєкту. У ньому ви знайдете вправи та чеклисти, які допоможуть зробити шкільне середовище справді чутливим.

Розробник

ГО «Інститут миру і порозуміння»

Автори:

Ейгельсон (Брунова-Калісецька) І.В.
Калениченко Т.А.

Редакція:

Горова А.О., Лунченко Н.В.,
Сосновенко Н.В.

ЗМІСТ

Що таке чутливість до багатоманіття. Теоретична частина	2
1. Що таке культура? Айсберг культури, культурні розмірності Г.Хофстеде	2
2. Модель міжкультурної чутливості М. Беннета	7
3. Виключення, сегрегація, інтеграція, інклюзія	10
4. Шкала упередженості і дискримінації	13
Практики впровадження чутливості до багатоманіття	15
1. Чеклисти та плани з впровадження	15
1.1. Чеклист аналізу стану чутливості до багатоманіття та планування впровадження	15
1.2. Індивідуальний чеклист педагога зі створення культурно-інклюзивного середовища в класі та саморозвитку	18
1.3. Чеклист питань щодо культурно-чутливого викладання	23
2. Приклади вправ та інших активностей	24
2.1. Вправи на усвідомлення власних елементів культури	24
2.2. Вправи на розуміння багатоманіття в школі та суспільстві	27
2.3. Вправи щодо поглиблення чутливості до багатоманіття, недискримінації та зв'язку між ними	31
2.4. Практики моделі "Мирна школа" у чутливий до різноманіття спосіб	34
3. Кращі практики зі шкіл-учасниць проєкту «Мирна школа»	36
Список літератури	40
Додатки	41

Що таке чутливість до багатоманіття. Теоретична частина

1. Що таке культура? Айсберг культури, культурні розмірності Г. Хофстеде

Американські етнографи А.Л. Кребер та К. Клакхон [7] зібрали більш ніж 150 визначень культури. З вони спробували сформулювати власне: "Культура складається з явних і прихованих взірців поведінки, вивчених і переданих за допомогою символів, що являють собою специфічне надбання людських груп, включаючи їхнє матеріальне втілення в артефактах; суттєве ядро культури становлять традиційні (тобто історично відібрані й передані) ідеї і передусім пов'язані з ними цінності"

Схематично розташування ідей, цінностей та символів, що описують ту чи іншу культуру, зображене на Айсбергу культури.

Поверхова культура

Найбільш видима частина. Емоційний рівень низький

- Кухня
- Стрій
- Ремесла
- Танець
- Театр
- Візуальне мистецтво
- Мова
- Свята
- Ігри
- Література

Неглибока культура

Неозвучені правила. Емоційний рівень високий

- Контекстуальні комунікативні патерни
- Особистий простір
- Міміка
- Тон голосу
- Невербальна комунікація
- Мова тіла
- Доторки
- Зоровий контакт
- Патерни
- Управління емоціями
- Темп роботи
- Я-концепція
- Концепт скромності
- Визначення непристойності
- Концепт чистоти
- Концепт краси
- Концепт їжі
- Ідеал виховання дітей
- Поняття дорослості
- Ставлення до людей похилого віку
- Концепт часу
- Концепція
- Минулого та майбутнього

Глибинний рівень

Неусвідомлені правила. Емоційний рівень інтенсивний

- Норми соціально і взаємодії
- Природа дружби
- Поняття лідерства
- Переваги конкуренції та кооперації
- Патерни прийняття групових рішень
- Визначення безумства
- Теорія захворювання
- Толерантність до фізичного болю тощо

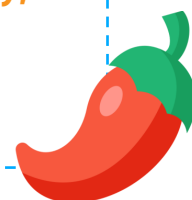
У видимій частині «айсбергу» – ті прояви культури, які ми найчастіше бачимо. Саме за ними ми визначаємо, чи бачимо власну культуру чи якусь іншу. Тому дуже часто для нас фестивалі культур – запальні танці, іншомовні пісні, страви з усього світу, яскраві вбрання, незвичні обряди – виглядають як головне свято різноманіття. Останнє в такому випадку очевидне і веселе. На цьому рівні емоційна залученість людей щодо різноманіття насправді є найнижчою: різноманіття у такому вигляді не ставить питань щодо різних цінностей або форм поведінки.

Інша справа, коли ми «спускаємось» до неочевидних рівнів культури «під водою». Серед різних особливостей культури у межах цього посібника особливо важливо пам'ятати, що культура «призначає» нам певні форми поведінки, певні ідеї та символи, цінності та уявлення або концепції.

Наприклад, люди з різних культур більш-менш схоже відчують емоції. Утім, кожна культура по-своєму визначає, які саме прояви поведінки під час переживання гніву, суму чи радості є доречними в тій чи іншій ситуації. Тобто як прийнятно гніватися, коли і на кого саме, а як – ні. Очевидно, що коли люди з різних культур опиняються разом у ситуації гніву, у них може виникати непорозуміння: вони очікуватимуть різні варіанти поведінки в стані гніву.

Скажімо, у вашій культурі неприйнятно гучно гніватися на дитину. Тому, якщо ви побачите, як людина з іншої культури так чинить, вірогідно, подумаете, що вона нестримана чи погано виховує дітей. Утім, можливо, в її культурі така поведінка є нормою. Це значить, що ваш стриманий прояв гніву така людина взагалі не побачить і навіть не зрозуміє, що ви гніваєтеся. У цьому контексті йдеться не про те, «вихована» людина чи «не вихована» – скоріш про те, що людина вихована в іншій культурі з іншими нормами поведінки та прояву емоцій.

Чутливість до багатоманіття, зокрема, проявляється в тому, що перш ніж вішати на людину ярлик «невихованої», ми пробуємо зупинитися і з'ясувати, чи не є такий прояв просто нормою іншої культури.



Це ж стосується ще глибших особливостей культури – різних концепцій: скромності, чистоти, їжі, краси тощо.

Наприклад, щодо їжі. Мова не лише про те, здається вона смачною чи ні. Ідеться і про спілкування: коли пропонують їжу гостеві, скільки раз має господар запросити гостя і скільки разів той має відмовитися перш ніж погодитися; що саме пропонують спочатку – солодощі, каву, чай, холодні закуски чи аперитив. Найбільш зрозуміло це щодо традиційних чи релігійних свят: нескладно дізнатися, що саме в такі дні вживається та як це пов'язано з іншими ритуалами. На такому прикладі зрозуміло, як традиції можуть відрізнятися. Але чутливість можна проявляти і в повсякденних ритуалах, пов'язаних з їжею.

Це також може стосуватися і культури школи. У наших початкових школах діти переважно отримують готові порції того, що сьогодні приготували кухарі. У Швеції навіть молодші школярі можуть підійти до салат-бару і самостійно взяти бажану страву – скільки їм хочеться. Це формує уміння відчувати свої потреби, враховувати свої можливості, робити вибір.

Так само і природа, прояви, особливості взаємодії в концепції дружби можуть відрізнятися, що може призводити до непорозумінь. І чутливість доречна тоді, коли за непорозумінь чи образ контакт не розривається. Натомість, у більш спокійному стані обговорюється, чи нема тут різних норм про те, як прийнято чи не прийнято дружити, що може і чого не повинен робити друг. Більше про культурні особливості можна дізнатися в книзі [Д. Мацумото «Психологія та культура» \[9\]](#).

Схема Айсберг може стати в пригоді для Вправи Do's/Taboos (див. стор. 20)

Описані прояви чутливості придатні і для міжособистісних стосунках в одній культурі: вони допоможуть прояснити непорозуміння, з'ясувати, що саме людина мала на увазі, чи повелася так, як було прийнято в її сім'ї чи оточенні, тощо.

Культурні розмірності Гірта Хофстеде

Одна з ключових теорій останніх десятиліть, які описують міжкультурну комунікацію, – ідея культурних розмірностей (або вимірів) нідерландського соціолога Гірта Хофстеде. Що в його розумінні культурний вимір? Це те, як культура суспільства впливає на індивідуальні цінності його членів, а також як ці цінності впливають на їхню поведінку. Усе це складається у системні розбіжності між культурами різних країн. Хоча Г. Хофстеде досліджував передусім великі компанії та організації, той чи інший набір цінностей та їхній вплив на поведінку можна простежити у різних частинах суспільства.

Спочатку дослідник виділив чотири розмірності, до яких згодом додав п'яту:



Індивідуалізм – колективізм



Дистанція влади



Маскулінність – фемінність



Уникнення невизначеності

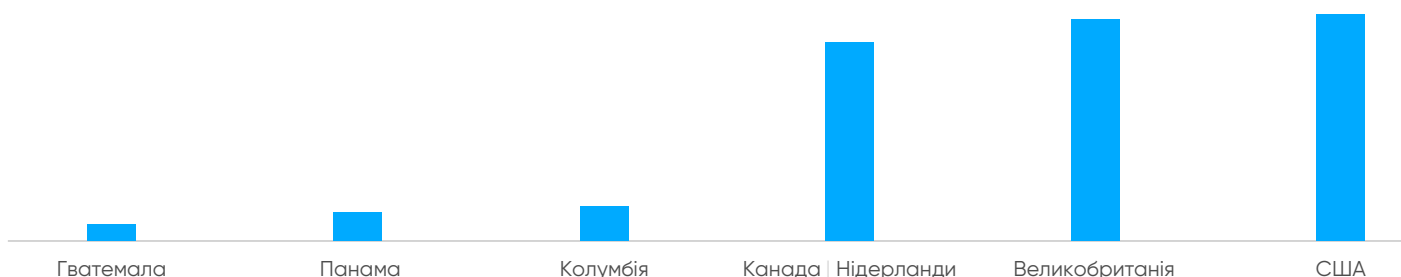


Довгострокова –
короткострокова орієнтація

Кожну розмірність можна уявити як шкалу, на якій розташовані культури країн відповідно до їхнього балансу тих чи інших цінностей. Це дозволяє і оцінити загалом особливості певного суспільства, і порівняти його з іншими.

Колективізм

Індивідуалізм



Так, Україна більш індивідуалістична за, приміром, Китай, В'єтнам чи Азербайджан. Водночас, вона але значно більш схильна до колективізму за США чи навіть Польщу. Дистанція влади в Україні, Молдові чи Азербайджані приблизно однаково висока, в Польщі менша, а в Німеччині чи Швеції зовсім низька. А, наприклад, Естонія за дистанцією влади більше схожа на Швецію, ніж на Україну.

Почитати більше про порівняння культурних розмірностей українського менеджменту з іншими культурами можна, наприклад, в статті [Момот В.Є. «Вплив культурних розмірностей та суспільних цінностей на використання принципів менеджменту» \[10\]](#).

Порівняти різні країни за основними розмірностями можна тут:



Додамо, що

Немає «кращого» чи «гіршого» полюсу розмірності, оскільки в кожному з них є свої плюси та обмеження.



Проблеми виникають тоді, коли зіштовхуються люди з різними системами цінностей і нормами поведінки. А отже, для розвитку культурної чутливості варто знати, що такі розбіжності бувають і що вони базуються на різних системах цінностей, прояснювати їх та домовлятися про певні типи поведінки з розумінням і урахуванням таких культурних особливостей.

Індивідуалізм — колективізм

(чий інтереси важливіші: індивіда чи групи) вказує на те, чи люди даної країни переважно діють як індивіди чи як члени певної групи. Водночас, індивідуалізм — система цінностей, в якій домінує особистість окремої людини. У ній люди можуть вільно критикувати співробітників і керівництво; кар'єрне зростання пов'язане лише з якостями та досягненнями особи; кожен орієнтується на власний успіх і кар'єру. Це стосується і ціннісних орієнтацій в школі. Конкуренція між учнями також заохочується — їх орієнтують на особисті досягнення та прояв ініціативи, а також впевненість у собі.

На протилежності індивідуалізму, у системі цінностей колективізму окрема людина — перш за все частина групи, а вже потім — особистість. У такому випадку усі члени колективу зорієнтовані на досягнення спільної мети та успіху; через недоліки чи поразки окремої людини страждають усі; кар'єра мало залежить від особистих якостей працівника. У колективістських культурах люди розглядають себе як частину групи, спільноти, організації. У школах, відповідно, дітей вчать дослуховуватися до думки більшості, брати до уваги спільні інтереси, поступаючись своїми, цінувати, перш за все, саме стосунки.

Дистанція влади

(сприйняття або не сприйняття наявного розподілу влади тими, у кого її менше). Висока і низька «дистанція влади» характеризує ставлення до людей на інших щаблях соціальної ієрархії. Це також і ступінь жорсткості такої ієрархії, і нерівності в розподілі влади між людьми, і прийняття цього членами суспільства.

Культури з високою дистанцією влади зазвичай з терпінням ставляться до авторитарного стилю керування і чиношанування. У них зазвичай підкреслено дотримуються нерівності в статусі: як у формальних, так і в неформальних стосунках. А отже, культури можуть відрізнятися, наприклад, тим, як саме вибудовується авторитет педагога, дорослого в класі: чи існує він «за замовчуванням», чи напрацьовується особистістю педагога, його підходами тощо, а також тим, наскільки влада педагога є необмеженою. Аналогічно, у стосунках вчителя та адміністрації школи можуть існувати культурні розбіжності.

Що закладено в основні розмірності?

Маскулінність — фемінність

(наскільки гендерні соціальні ролі в культурі визначені і жорстко закріплені). Мужність домінує у суспільствах, де соціальні ролі чоловіків і жінок значною мірою розрізняються. У системі цінностей таких культур переважають «чоловічі» матеріальні орієнтири: прагнення виділитися, побудувати кар'єру, проявити себе, заробити грошей тощо. Робота зазвичай вважається важливішою, аніж хатні обов'язки. Керівника зазвичай поважають за його силу, швидкість рішень, масштабність підходів, жорсткість. «Жіночі» моделі поведінки очікуються саме від жінок: жінка може намагатися досягти успіху в «чоловічому» світі, але очікується, що вона скоріше забезпечуватиме тил своєму чоловікові, який робить кар'єру.

У фемінних суспільствах соціальні ролі чоловіків і жінок у більшості своїй співпадають. У системі цінностей домінують якість життя, підтримка хороших стосунків з оточенням, моральні і етичні аспекти тощо. Розум і шляхетність цінуються вище за силу і швидкість. Домашній затишок та сімейні цінності вважаються важливішими за успіхи на роботі. Керівника зазвичай поважають за вміння організувати безконфліктну атмосферу в колективі, досягати консенсусу, розробити ефективну мотивацію тощо. У таких культурах і чоловік, і жінка можуть однаково робити кар'єру чи піклуватися про домашні справи.

Зауважимо, що хоча в Україні переважає маскулінна культура, у школах у певних аспектах домінує фемінність. Водночас, ставлення до чоловіків-викладачів може відрізнятися в кращий бік від ставлення до їхніх колег-жінок.

Уникнення невизначеності

(наскільки люди відчують ситуацію непевності як загрозову). Тут ідеться про ставлення до стабільності — міра того, наскільки члени суспільства відчують стрес при зіткненні з новими і непередбаченими ситуаціями. У різних культурах люди по-різному сприймають наявність невизначеності в житті — і цей критерій відбиває готовність до змін і інновацій.

Людам з культур з низьким рівнем уникнення невизначеності цілком комфортно у слабо структурованих ситуаціях — без значної кількості правил, норм, законів та інших обмежень. Члени таких суспільств допускають більш гнучкий підхід і виходять з того, що все передбачити неможливо. Тому планують діяльність скоріше рамково, з коригуванням у процесі. Вони також більш оптимістично ставляться до різноманітних ситуацій (на відміну від культур з високим рівнем уникнення невизначеності), частіше сподіваються на успіх в будь-якій справі, прагнуть «жити сьогоднішнім днем». Представники цих культур схильні до ризику, вони опираються введенню формалізованих правил, менш схильні до стресу в незвичних ситуаціях. Вони, як правило, дуже працелюбні і активні, а також схильні до критичного мислення.

А от у культурах з високим рівнем уникнення невизначеності прагнуть до встановлення чітких правил, щоб уникнути емоційного дискомфорту, пов'язаного з нею. Тому намагаються якомога точніше визначити умови взаємодії, максимально усунути неясності в різних типах стосунків. Найважливіший шлях для уникнення невизначеності — розробка детальних законів і правил поведінки на усі випадки життя. Іноді це призводить до зарегламентованості.

У культурах з високим рівнем уникнення невизначеності у невідомій ситуації люди постійно відчують стрес і страх. Тут спостерігається високий рівень агресивності, неприйняття відхилень від норм поведінки, віра в абсолютну істину. Представники таких культур нетерпимі до людей з іншим типом поведінки, більше опираються будь-яким змінам, болісно ставляться до двозначності, турбуються про майбутнє, мало схильні до ризику. Вони надають перевагу чітким цілям, докладним завданням, жорстким графікам роботи та планам дій.

Довгострокова – короткострокова орієнтація

(орієнтація на майбутнє та досягнення або на сучасність/минуле та традиції, ієрархію). Цей показник характеризує загальний підхід до досягнення результатів в суспільстві: вибуховий, але хвилеподібний (інновації) або поступовий, але неухильний (досконалість).

Довготривала орієнтація виявляється у ставленні до майбутнього та в наполегливості щодо досягнення цілей та результатів. Таке суспільство цінує адаптивність та прагматичне вирішення проблем з урахуванням обставин, що склалися. Короткострокова орієнтація означає, що передовсім мають поважатися та підтримуватися традиції, а стабільність цінується дуже високо, так само як і слідування соціальним очікуванням.

Наприклад, у школі виникає якась проблема. У «короткостроковому» суспільстві ми будемо спиратися на традиційні способи вирішення з прагненням стабілізувати ситуацію. У «довгостроковій» культурі ми радше шукатимемо той спосіб вирішення проблеми, який найбільше пасує конкретній ситуації, з урахуванням того, що ми прагнемо мати у майбутньому після її вирішення.

Згодом до основних розмірностей інші вчені додавали нові. Про деякі з них та як вони впливають на ділову культуру, можна почитати у [Р. Гестеланда \[6\]](#).

Важливо знати, що такі розбіжності стосуються глибинного рівню «культурного айсбергу». Найчастіше більшість людей їх не усвідомлює. А отже, розвиток чутливості до багатоманіття передбачає поступове визнання та прийняття таких розбіжностей саме як культурних та ціннісних – без намагання «перевиховати» один одного. Одна з таких моделей розвитку чутливості представлена нижче.

2. Модель міжкультурної чутливості М. Беннета

Ми всі компетентні в своїй культурі: знаємо норми поведінки та орієнтуємося в цінностях, навіть якщо не всіх притримуємося. Зазвичай, ми навіть не думаємо, поступаючись місцем в громадському транспорті людині поважного віку або вагітній пані; вирішуючи зателефонувати колезі з робочого питання не в неділю ввечері, а зранку понеділка; визначаючи, з ким привітатися за руку, а з ким обнятися тощо; де варто відстоювати свою думку, а в яких ситуаціях краще змовчати; кого, коли і як саме вітати з тим чи іншим святом.



Підвищення чутливості до багатоманіття означає розвивати навички міжкультурного спілкування та взаємодії з тими, хто від нас відрізняється.

Здатність мати власний комплексний досвід з інакшістю називається міжкультурною сенситивністю.

Міжкультурна комунікативна компетентність – це формування міжкультурної сенситивності, яка проявляється у поведінці з більш-менш такою ж легкістю, як і у своїй культурі.

Серед помітних поведінкових форм міжкультурної сенситивності – емпатія, генерування доречної поведінки в альтернативних контекстах. А також – створення контексту «третьої культури». Тобто тієї, де створюється цінність культурного різноманіття: і «моя» культура цінується, і міжкультурна взаємодія стає можливою.

Ми досить багато говоримо саме про культури, які мають етнічні, мовні, релігійні та інші особливості. Утім, значною мірою аналогічно розвивається і чутливість до інших «інакшостей»: гендерних, регіональних, особливостей здоров'я тощо, оскільки ми вдивляємося в досвід людей, відмінний від нашого.

Модель чутливості до багатоманіття, яку ми використовуємо, базується на Моделі розвитку міжкультурної чутливості Мілтона Беннета [2]. Перші три стадії чутливості до багатоманіття – **Заперечення, Захист та Мінімізація розбіжностей** – стосуються питань, які асоціюються з досвідом своєї культури як «основної реальності». Три останні стадії – **Прийняття, Адаптації та Інтеграції розбіжностей** – стосуються досвіду різних культур, як альтернативних способів організації реальності. Рух за стадіями не є неминучим, він залежить від потреби стати більш компетентним у спілкуванні з тими, чиї соціальні практики є відмінними. Тим не менш, цей рух точно може бути поступовим.

Визначення багатоманіття та чутливості до багатоманіття

До робочого визначення **багатоманіття** (різноманіття) в межах проєкту «Мирної школи»^{*} найближчим є надане в Стратегії підсилення різноманітності та інклюзивності UNDP, яка спрямована на створення робочого простору, привітного для всіх, де кожен почувається цінним та може виконувати свою діяльність найкраще, незалежно від віку, гендеру та гендерної ідентичності, інвалідності, раси, касты, етнічності, національності, релігії, сексуальної орієнтації та будь-якого іншого статусу.

Відновний підхід до побудови стосунків



Модель «Мирна школа» побудована на відновному підході. Він дозволяє водночас поєднати чітко визначені стандарти поведінки (межі/правила, які не можна порушувати, та контроль за ними) і свободу. У контексті останньої йдеться про підтримку і заохочення дітей, підлітків та дорослих змінювати свою поведінку та розвивати спосіб мислення і навички, орієнтовані на формування міцної спільноти.

Автори відновного підходу в школах наполягають на тому, що **цінності та принципи** є фундаментом відновних практик, які формують у всіх учасників освітнього процесу повагу і розуміння важливості ціннісного виміру в стосунках між людьми.

Модель «Мирна школа» – цілісна модель взаємодії, яка базується на кількох ключових напрямках, що поєднуються один з одним. Чутливість до багатоманіття, яку ми тут описуємо, є наскрізною в кожній практиці, у поведінці педагогів, дітей та їхніх батьків. Вона формує ціннісні засади відновного спілкування. Тому цей посібник є основою для розуміння підходу та впровадження чутливості в усіх практиках у закладі освіти.



Відповідно до розширеного бачення моделі Беннета та розуміння багатоманіття, ми будемо вважати **чутливістю до багатоманіття** наявність та проявлення у відповідній поведінці власного комплексного досвіду урахування та поваги до наявних в школі категорій «інакшості».

Наведемо приклади, як різні етапи чутливості до різноманіття можуть виглядати на прикладах різних свят.

^{*}Мирна школа має статус освітнього експерименту всеукраїнського рівня відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України № 1368 від 01.11.2019. Проєкт підтримується урядом Німеччини, через спільний внесок Програмного офісу forumZFD в Україні (Forum Civil Peace Service - Ukraine) та Громадянської служби миру Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та реалізується ГО "Інститут миру і порозуміння" (IMiN) у співпраці з Інститутом модернізації змісту освіти МОН та Український НМЦ практичної психології і соціальної роботи.

1. Strategy for Advancing Diversity and Inclusiveness. <https://www.undp.org/content/undp/en/home/jobs/gender-and-diversity.html#:~:text=UNDP's%20Strategy%20for%20Advancing%20Diversity,orientation%20or%20any%20other%20status.>

Заперечення розбіжностей

Заперечення різноманітності, наприклад: «ми до всіх діток ставимось однаково, бо всі дітки рівні і беруть участь у шкільних святах» за наявності в школі різноманіття за будь-якими ознаками

Захист від відмінностей

Позиція, що приведення до однієї «правильної» культурної норми є головним завданням виховання: «усі мають бути, першою чергою, громадянами України, тому ми святкуємо тільки державні свята»

Мінімізація розбіжностей

Позиція, що не потрібно враховувати різноманіття: «діти є різні, але це не так важливо, вони ж можуть святкувати свої свята вдома»

Прийняття розбіжностей

Визнання наявності розмаїття: «так, всі різні – і це факт/цікаво/природньо, було б цікаво дізнатись, що ще святкують, крім того, що ми вже знаємо»

Адаптація до розбіжностей

Визнання різноманіття та пошук шляхів його врахування: «так, всі різні, тому ми святкуємо/говоримо про не тільки християнські свята, а й мусульманські /єврейські і це дозволяє нам більше дізнаватись про людей навколо в спільності/єдності»

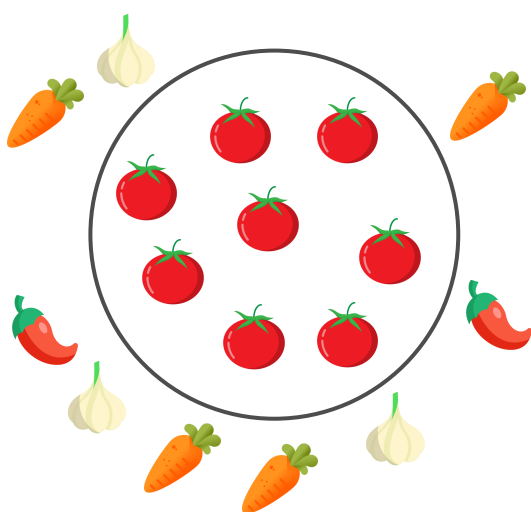
Інтеграція розбіжностей

Визнання за важливе не тільки давати простір іншим/інакшим, а також власна готовність отримувати подібний досвід, практикувати щось з іншого: «так, ми робили захід на кшталт one mile in her shoes – спробувати провести певний час, як інша людина», розуміння позицій, цінностей, що відрізняються від умовної більшості: «для нас це звичайний день, а для них свято, тому ми даємо вихідний на Курбан-Байрам»

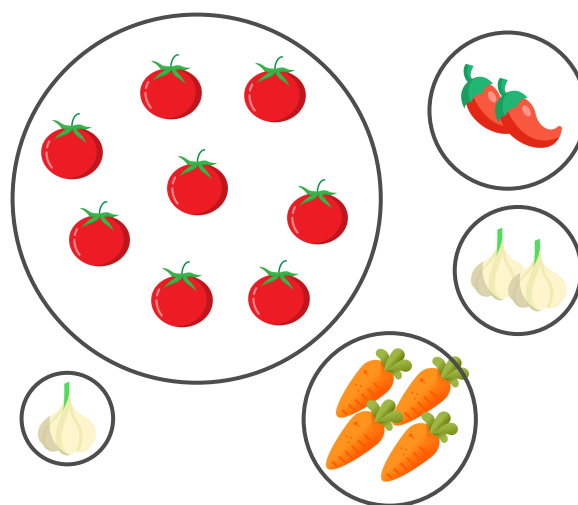
3. Виключення, сегрегація, інтеграція, інклюзія

Отже, яким чином різні етапи чутливості до різноманіття можуть виглядати у спільноті? Як будуть взаємодіяти представники більшості та меншин (і не тільки культурних, але і гендерних, або людей з інвалідністю, приміром), якщо відмінності враховані або ні. Звернемося до понять «виключення, сегрегація, інтеграція та інклюзія» (Рис.2)

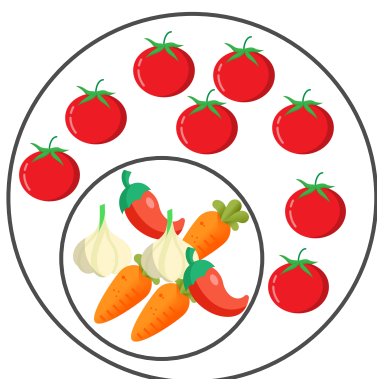
ВИКЛЮЧЕННЯ



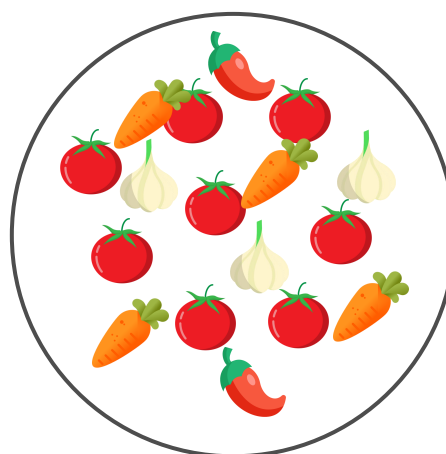
СЕГРЕГАЦІЯ



ІНТЕГРАЦІЯ



ІНКЛЮЗІЯ



Виключення

Виключення починається з думки про те, що є «нормальні» люди і інші, які не є такими. Відповідно, люди, що відрізняються від «нормальних», залишаються поза суспільством. Наприклад, вислови на кшталт «інвалід», або «даун», або «нелегальний мігрант», або «жид пархатий» натякає на те, що людина ніби є неповноцінною, неправильною, недостатньо культурною, легітимною або приємною тощо – і втрачає право бути частиною суспільства

Іноді це називають маргіналізацією, а людей в такому становищі – маргіналізованими. Важливо враховувати, що нерідко нам здається, що люди за власним бажанням обрали маргіналізацію. Утім, найчастіше до цього становища призводить саме ставлення суспільства до певних категорій громадян, у яких можливості бути прийнятими у суспільстві значно звужені, ніж у «нормальних».

Сегрегація

Сегрегація – відділенням, відокремлення певної групи (етнічної, гендерної, соціальної, релігійної) від решти суспільства тощо з аргументами расового, релігійного, ідеологічного та іншого характеру. За сегрегації люди з певної групи чи категорії обмежені: окремі школи для ромських дітей або для дітей з певним типом інвалідності – яскравий приклад. З одного боку, частина суспільства може аргументувати необхідність такої сегрегації.

Наприклад, «краще ромським дітям хоч десь отримувати освіту, ніж ніде» або «нормальним дітям, які розвиваються вчасно, не треба чекати на тих, хто робить це повільніше». Але факт залишається фактом: це прояв сегрегації, який має свої наслідки як для такої групи та її представників, так і для суспільства в цілому.



Інтеграція

У випадку інтеграції ідея «нормальності» залишається. Тим не менш, якщо людина з інакшістю може адаптуватися, то може стати членом спільноти і вважатися «нормальною». В окремих випадках, коли людина майже перестає відрізнятися від більшості – ні мовою, ні виглядом, ні поведінкою, ні цінностями тощо, – йдеться про асиміляцію. І для конкретної людини це може бути шляхом до успіху.

Але для її спільноти – культурної, мовної, релігійної тощо – такі тенденції свідчитимуть про загрозу зникнення. У менш радикальних випадках людина не відрізняється майже нічим у публічному просторі (наприклад, у класі), а вдома чи в колі «своїх» додержується традицій, норм, особливостей саме своєї групи задля їхнього збереження. Так чи інакше, чиясь відмінність не заважає суспільству, і суспільство може вимагати, щоб якась відмінність, інакшість «не виставлялася напоказ».

Інклюзія

Іноді цей термін плутають з інтеграцією – наукові дискусії навколо цих двох термінів досі точаться. Але будемо вважати, що інклюзія йде трохи далі за інтеграцію. Інклюзія асоціюється зі здатністю людей прийняти іншого та співіснувати у гармонії, приймаючи наявні розбіжності. Якщо суспільство просуває ідеї інклюзії, воно знімає будь-які бар'єри. Це робиться таким чином, що люди включені у суспільство незалежно від того, чим саме вони відрізняються від більшості, і мають однакові з усіма можливості.

При цьому інклюзія навмисно не фокусується на відмінностях, діагнозах, ярликах. Вона концентрується більше на здібностях людини на основі справедливості та співпраці. Інклюзія визнає кожного чи кожну тим/тою, якими вони є, без намагання їх «нормалізувати» у думках чи вчинках.



Як же виглядає різниця між виключенням, сегрегацією, інтеграцією та інклюзією в освіті?

Виключення виникає тоді, коли дитина не має доступу до освіти та освітнього середовища. Це може бути тоді, коли школа відмовляє дітям певної національності у записі до класу або переводить дитину з інвалідністю на навчання вдома з візитами педагогів. Формально така дитина ніби має доступ до навчання, але є виключеною з освітнього середовища. Це може відбуватися не через негативні стереотипи. Але навіть якщо причина – те, що шкільний простір не є доступним для маломобільної дитини, для школяра це все одно вилучення зі спілкування з однолітками.

Сегрегація виникає тоді, коли учні з інвалідністю або певної національності навчаються в окремих закладах чи класах. Тоді виникає ситуація, коли діти спілкуються тільки з такими ж, як вони, за певною ознакою, і не отримують досвід спілкування з іншими дітьми.

Інтеграція передбачає наявність різних дітей у школі – і маломобільних, і представників різних етнокультурних груп, соціальних прошарків тощо. Але шкільне середовище, педагогічні підходи або заходи з виховної роботи орієнтуються виключно на «пересічного учня», на нормативну більшість. Тому адаптуватися до більшості мають саме ті, хто чимось відрізняється. Найчастіше умовна «більшість» навіть не помічає цих адаптаційних зусиль. Якщо більшість негнучка до відмінностей, не готова їх приймати, то, скоріш за все, ті, хто чимось відрізняються, приховуватимуть це за можливості, щоб не бути відторгнутими.

Інклюзія передбачає зміну освітньої системи: як змісту, так і педагогічних підходів, структур, стратегій. Це робиться таким чином, щоб усі почувалися прийнятими, важливими, поміченими та захищеними, як фізично, так і психологічно, і мали ті можливості для розвитку, які враховують різні особливості.

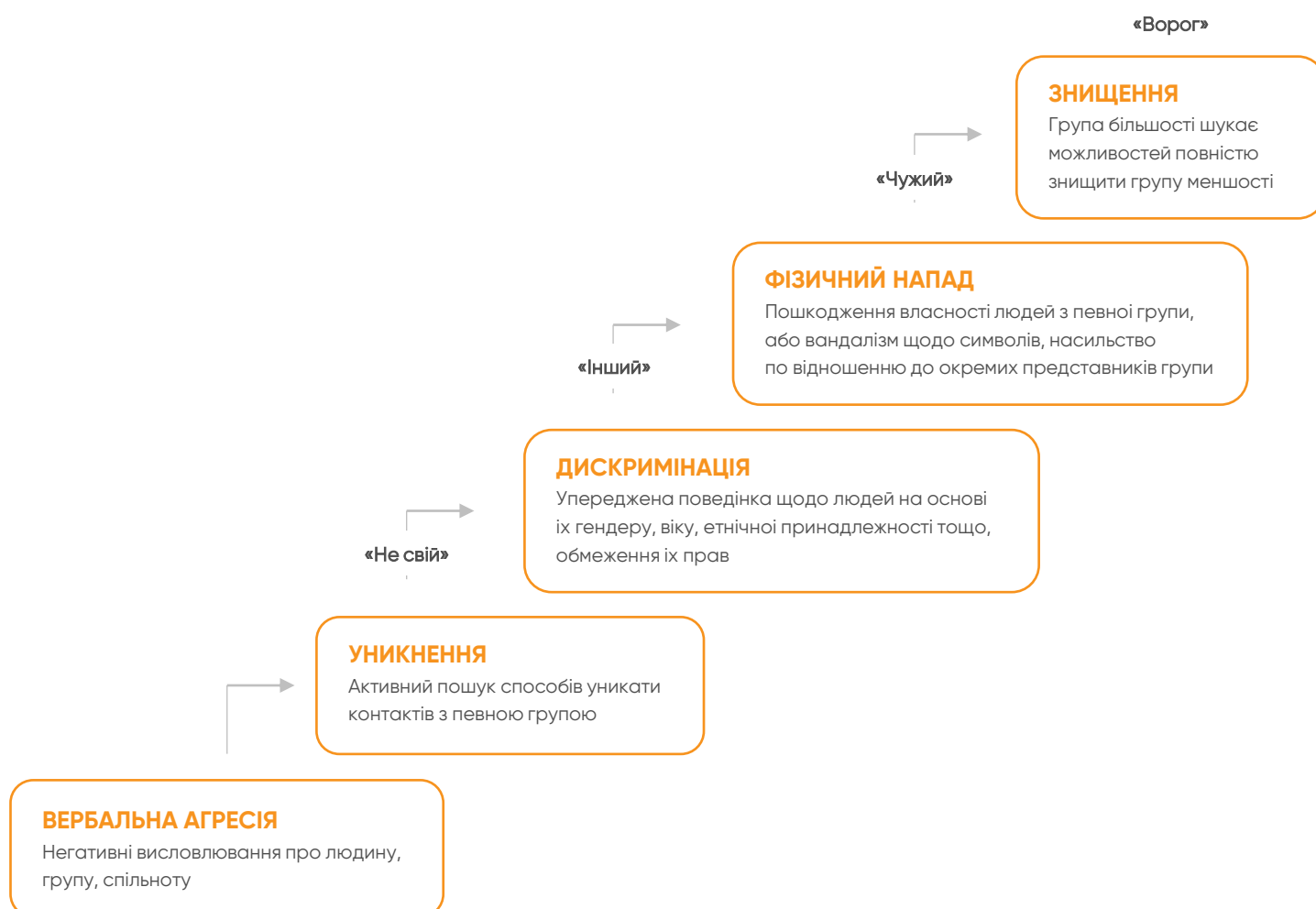


Пропонуємо вам поміркувати над тим, з яким ставленням у суспільстві стикаються представники меншин, які можуть бути видимими (певні етнічні та релігійні, жінки, частково люди з інвалідністю) або невидимими (переселенці, люди з судимістю, люди з ВІЛ/СНІД, певні етнічні та релігійні, мовні або окремі люди з інвалідністю). Подумайте, чи є вони виключеними, сегрегованими, інтегрованими чи включеними, і відповідно, будуть вони схильні приховувати свої особливості чи ні.

Кожну розмірність можна уявити як шкалу, на якій розташовані культури країн відповідно до їхнього балансу тих чи інших цінностей. Це дозволяє і оцінити загалом особливість певного суспільства, і порівняти його з іншими.

4. Шкала упередженості і дискримінації

Наступні дві моделі – шкали упередження та ненависті Г. Олпорта і дискримінації – показують, що може статися, якщо суспільства та спільноти нехтують урахуванням свого багатоманіття, чутливості до нього, розвитком можливостей для включення різних груп в спільну діяльність (Див. Рис.3.).



Шкала упередженості і дискримінації Г. Олпорта, 1954 р.

Упереджене ставлення – стереотипи, страх розбіжностей, неінклюзивна мова (мова, яка не враховує особливості тої чи іншої групи, або взагалі не зважає на її існування), сприйняття лише негативної та ігнорування позитивної інформації про якусь групу, словесні образи, ярлики чи булінг, принижувальні жарти – це перший ступінь формування упереджень. Це не означає одразу, що до представників таких груп – соціальних, етнічних чи будь-яких інших – одразу застосовуватимуть насильство. Але це перша сходинка до нього.

Наступний рівень формування упередження – активне уникнення контактів з представниками такої групи, зокрема, через її сегрегацію. Це не обов'язково виділення окремого класу для певної категорії. Утім, самі учні можуть почати уникати будь-яких неформальних контактів з інакшою дитиною чи групою, «пояснюючи» собі тим, що вона – «недостойна», «погана», «розумово відстала» тощо. Це пояснюється тим, що люди схильні раціоналізувати свою поведінку.

Третій рівень – дискримінація, обмеження в правах та доступі до різних благ та послуг, можливостей на рівні суспільства. Він проявляється вже як системне явище, можливе в економічній, політичній, освітній, трудовій, судочинній, побутовій площині. Фізичні напади на окремих представників, вбивства, підпали, сексуальне насильство щодо до представників якоїсь з груп – остання сходинка перед геноцидом, наміром чи актом системного та свідомого знищення цілої групи. Відповідно,



Підвищення чутливості до різноманіття, рух у бік інклюзії, включення різних груп до спільного життя може розглядатися як профілактика насильства, що базується на упередженнях.

Практики впровадження чутливості до багатоманіття

1. Чеклисти та плани з впровадження

Запропоновані нижче чеклисти можуть стати інструментом аналізу та моніторингу розвитку чутливості до різноманіття в класі, закладі освіти або власній діяльності педагога. Вони орієнтовні: кожен можна за бажання адаптувати до конкретних умов місця проживання, навчального закладу, викладача чи шкільної команди у моделі «Мирна школа». Вони не створені, щоб контролювати чутливість до різноманіття з будь-якого боку чи запроваджувати будь-які санкції за невиконання. Це радше допоміжний інструмент шкільній команді чи педагогу, щоб краще розуміти, у якому напрямку можна просуватися і як саме цей рух відбувається.

1.1. Чеклист аналізу стану чутливості до багатоманіття та планування впровадження

Цей чеклист може допомогти окреслити для себе прогалини чутливості до тих чи інших груп у класі/школі (і не тільки учнів, а й викладачів) та визначити, в яких саме сферах шкільного життя вони проявляються. Під табличкою наведені питання, які можна собі ставити для аналізу. Групи/категорії по горизонталі можна адаптувати під потреби конкретної школи/класу.

Можливо, у вас немає дітей або педагогів з інвалідністю, але є переселенці чи діти ветеранів АТО/ООС. Відповідно, ви можете проаналізувати, чи виховний або культурний захід враховує їхні особливості? Як вони почуватимуться з тим чи іншим наповненням заходу? Так само ви можете обрати для себе аналіз тільки зовнішнього оформлення і роздивитися, наскільки воно відображає розмаїття саме вашого класу чи школи? Чи не закріплює якісь стереотипи? Чи можуть діти (і навіть педагоги), які чимось відрізняються, також знайти себе – свою культуру, мову, релігію тощо – у оформленні?

	Релігія	Мова	Стать, гендер, вік	Етнічність, раса	Соціально-економічний статус	Інвалідність	Інші категорії
Матеріали до уроків							
Зовнішнє оформлення класу /школи							
Позаурочні активності							
Загально-шкільні активності							
Позашкільні активності							

- Чи всі завдання в класі уникають закріплення гендерних стереотипів?
- Чи представлені різні групи меншин в матеріалах в нестереотипний спосіб?
- Чи є матеріали прийнятними для учнів різних культур, соціоекономічних статусів, наявності інвалідності тощо?
- Чи є організаційні традиції класу або закладу освіти інклюзивними?
- Що робить вчитель, якщо здобувачі освіти висловлюють стереотипні або упереджені позиції?
- Чи передають матеріали оформлення класу/школи цінність різних гендерів, сімейних структур, етнічностей, релігій?
- Чи передають матеріали оформлення класу/школи цінність різних рідних/сімейних мов
- Чи всі активності в класі є інклюзивними для всіх категорій?
- Чи містять навчальні матеріали різноманіття груп та індивідів?
- Які заходи включають інформацію про культурні, мовні, релігійні, історичні особливості тих, хто працює та навчається в школі?
- Де можливо залучати сімейні та культурні матеріали до процесу?

Плани з впровадження чутливості до різноманіття

Коли ви проаналізували стан чутливості до різноманіття, можна спробувати спланувати для себе чи своєї команди заходи з підвищення чутливості. Це можуть і мають бути не тільки тренінги чи вправи на уроках. Навіть залучення інших учасників освітнього процесу – батьків, підлітків, інших педагогів – до аналізу стану чутливості може бути першим кроком, оскільки сприяє осмисленню того, чи всім у школі комфортно, чи всі є прийнятними.

Ось кілька можливих видів практик, кроків та заходів, які можуть підвищити чутливість. Їх можна використовувати для планування.

Можливі види діяльності із впровадження чутливості до багатоманіття:



Дослідження/аналіз

Чутливості за обраною темою та форматами/практиками. Це може бути підказка для педагога, дискусія разом з учнями підліткового віку або спільна робота педагогічного колективу, або обговорення з батьками.



Інформування та просвітництво

(учнів, педагогів, батьків, партнерів школи).

Різні типи заходів можуть залучати інформацію, знайомство у різний спосіб з тими культурами/представниками груп, які є в класі/школі. Також – інформування і просвітництво щодо цінностей багатоманіття. Основний принцип таких заходів: «Ми різні і це не страшно, а цікаво і є цінністю».

Важливо, щоби заходи не були суто теоретичними та узагальненими про те, що «толерантність – це добре». Важливо, щоб ті, хто представляли різні категорії, ставали видимими і прийнятими у своїх відмінностях. Якщо проводиться захід на тему толерантності або чутливості, але ніхто не згадує, про те, до чого саме можуть бути чутливість або толерантність (не до КОГО, а до ЧОГО – до відмінностей), то це не трансформує поведінку людей, і не створить більш чутливі та сприятливі умови для тих, хто може чимось відрізнитися.



Залучення



Це трансформація звичних практик (наприклад, спортивних, святкових тощо) у такі, до яких можуть долучитися в різний спосіб учні та батьки різних категорій. Наприклад, якщо це сімейна спартакіада, то її завдання мають враховувати можливість участі бабусь та дідусів, якщо в учня немає батьків або вони далеко. Зокрема, і опції для учнів з різними видами інвалідності. Якщо клас/школа святкують державні/недержавні релігійні свята, доречно запропонувати учням та батькам з іншим релігійно-культурним бекграундом розповісти про свої релігійні святкові традиції, пригостити стравою, що готується на певне свято.



Переосмислення, переробка, адаптація

Цей пункт може стосуватися як переосмислення вже наявних практик позаурочних та позашкільних активностей, так і власне уроків, матеріалів до них та зовнішнього оформлення. Це може бути, наприклад, куточок з інформацією про інші рідні мови громадян України (носії яких представлені в школі) у філологічному класі. На уроках з літератури можна в залежності від віку, заохочувати учнів шукати та приносити казки та інші твори своїх культур, твори, в яких жінки, чоловіки, бабусі і дідусі, люди з інвалідністю тощо показані нестереотипно. Або вчитель може залучати відповідний матеріал додатково до програмного.

Наприклад, оформлення школи/класу демонструє, що спорт – для хлопців (у малюнках, у шкільному самоврядуванні тощо). Можна продумати, яким чином показати, що дівчата також можуть займатися спортом, а хлопці – готувати їжу. Або що серед науковців, (зазвичай представлених портерами в класах фізики, хімії, математики, біології) були і є також і жінки. Або на День захисників розповідати про захисниць та захисників.

Крім цього, якщо клас створює власні внутрішні правила поведінки, можна разом з учнями переосмислити їх так, щоб враховувати потреби різних учнів – як культурні, так і інших категорій, якщо вони присутні в групі.

Для планування кроків з підвищення чутливості можна використовувати таку табличку. У ній варто прописати тему (приміром, зниження стереотипів щодо гендерних ролей), що робимо (напрацьовуємо для уроків літератури у 7-му класі додаткові матеріали, де герої представлені менш стереотипно), у який спосіб ми плануємо це робити (запропонувати учням 7-го класу прочитати додатковий матеріал і сформулювати для себе образ такого нестереотипного героя або героїні, а потім обговорити в класі, як часто ми зустрічаємо ті чи інші якості героя-героїні в жінок чи чоловіків тощо), плануємо, на якому саме уроці провести подібну дискусію. Утім, плани можуть виглядати і інакше. Головне, щоби підвищення чутливості до різноманіття могло перетворюватися в конкретні кроки.

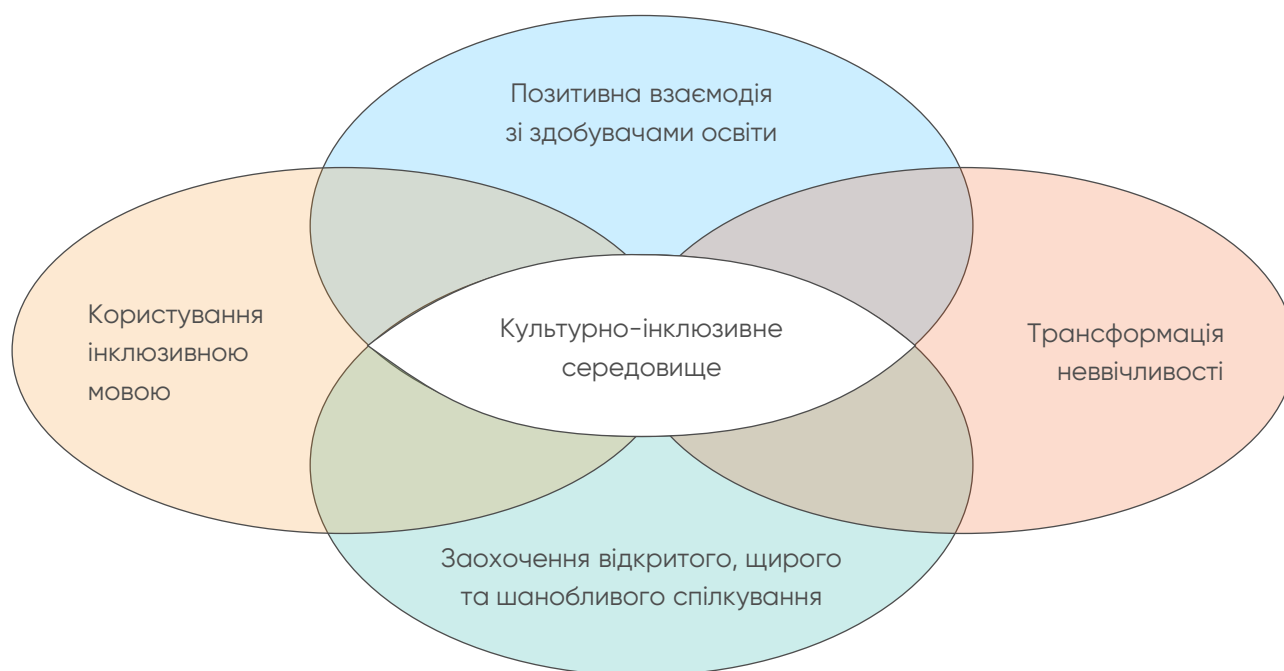
Тема	Що робимо	Як робимо	Коли

1.2. Індивідуальний чеклист педагога зі створення культурно-інклюзивного середовища в класі

Цей чеклист описує підхід до роботи зі створення культурно-інклюзивного середовища в класі, оснований на рефлексії. Він може допомогти краще зорієнтуватися, що сприяє такому середовищу і які можуть бути дії педагогів, які захочуть впроваджувати такий підхід у своїх класах.

Створення культурно-інклюзивного середовища в класі

Культурно-інклюзивний клас – це навчальне місце, де здобувачі освіти та педагоги однаково визнають, цінують та користуються різноманітністю, щоб збагатити загальний досвід навчання. Створення культурно-інклюзивного середовища у класі та школі в цілому заохочує всіх осіб – незалежно від віку, статі, етнічної чи релігійної приналежності, соціально-економічного статусу, сексуальної орієнтації чи політичних переконань – розвивати особисті контакти та навички ефективного міжкультурного спілкування. Далі ми опишемо деякі корисні стратегії створення у класі середовища, що характеризується культурною включеністю, взаємною повагою та справжнім прийняттям різноманітності (див. Рис.4). Там ви також знайдете персональний чеклист для рефлексії зі створення культурно-інклюзивного середовища в класі.



Стратегії, поради та практичні приклади:

1. Як налагодити позитивну взаємодію зі здобувачами освіти

Створіть систему знайомства або процес «зустрічі та привітання», який дає змогу здобувачам освіти та педагогам отримати інформацію про культурні традиції інших людей та різноманітність досвіду в класі. Наприклад, це можуть бути вправи про імена, які заохочують учнів розповісти про походження свого імені, про те, як вони отримали/їм обирали це ім'я, або про те, що воно означає. Це може допомогти заохотити взаємодію між підлітками, а також відкрити розмову про різноманітність

Важливо відзначати схожості, а також досліджувати відмінності між здобувачами освіти. Створюйте заходи, які сприяють виявленню спільних інтересів та спільного досвіду між підлітками, щоб допомогти налагодити згуртованість у класі.

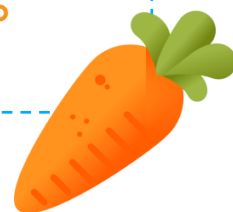
Познайомте учасників як зі своїми методами навчання, так і зі своїм культурним походженням та досвідом. Повідомте, що ви прагнете розуміти культурні відмінності та власні припущення, які можуть здаватися знаннями, цінності та переконання, пов'язані з різноманітністю. Це сигналізує, що культурне різноманіття цінують і поважають у класі.

2. Як користуватись інклюзивною мовою

Інклюзивна мова відрізняється від звичайної тим, що враховує особливості багатоманіття та створює інклюзивний простір для всіх. Тобто уникає дискримінаційної лексики, або такої, що може бути неприйнятною для тих чи інших категорій людей, мови ворожнечі. Вона також проявляє повагу до учасників освітнього процесу, включаючи їх до спільної розмови.

Наприклад:

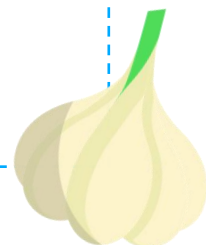
- **Якщо в класі є підлітки з незвичними іменами – уточніть коректну вимову імені, що буде демонструвати розуміння та повагу до різних культур.**
- **Використовуйте інклюзивну мову, яка уникає етноцентричності (наприклад, не використовуйте слів на кшталт «вициганити», або «відхрестився» по відношенню до мусульман або юдеїв)**



3. Як трансформувати неvwічливість

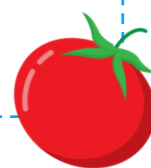
Встановіть чіткі основні правила поведінки в класі для захисту від культурного виключення та нечутливості. Чутливість до багатоманіття не означає дозволяти будь-що стосовного себе чи інших. Наявність певних принципів та правил, яких ми спільно дотримуємось, гарантує безпеку та комфорт як у навчанні, так й у спілкуванні.

- **Прагніть проявляти повагу вербально і невербально – як під час освітнього процесу, так і в неформальних розмовах зі здобувачами освіти. Заохочуйте підлітків проявляти повагу один до одного**
- **Заохочуйте учнів домовлятися про прийняті «принципи поведінки в класі» (або угоду про поведінку в класі) та комплекс дисциплінарних заходів за неналежну або нечутливу поведінку в класі**
- **Негайно реагуйте на будь-яку поведінку (вербальну або невербальну), яка може вважатися упередженою або дискримінаційною за своєю природою. Не терпіть расистських, сексистських або культурно нечутливих коментарів підлітків. Розкажіть про закони України щодо протидії дискримінації.**
- **Уникайте ігнорування або неврахування потреб окремих здобувачів освіти. Наприклад, переконайтеся, що у вас немає схильності віддавати перевагу одній групі над іншою, відповідаючи на запитання, або що ви не виокремлюєте когось перед колективом**
- **Уникайте стереотипів та упереджених припущень у своїй навчальній практиці та змісті предмету.**
- **Подаючи інформацію про осіб культурного та мовного різноманіття чи груп меншин, чітко цитуйте опубліковану літературу та результати досліджень, а не висловлюйте свою особисту думку. Так само заохочуйте підлітків використовувати різні джерела даних/докази для розробки своїх аргументів та критичних думок**
- **Використовуйте фемінітиви у повсякденній розмові та на уроках, підкреслюючи, що це дозволяє проявити повагу та створити рівні умови для представників різних статей та гендерів**



4. Як заохотити до відкритого, щирого та шанобливого спілкування

- **Попросіть підлітків поставити запитання, використовуючи відкриті твердження, наприклад, "Чи хотів би хтось поділитися іншою думкою чи точкою зору?"**
- **Уникайте виокремлення окремих здобувачів освіти або ставлення будь-кого «на місце», особливо під час обговорення культурних чи особистих питань. Тримайте баланс між «створити умови, щоб бути видимим» та «виставити особистість на загальний огляд»**
- **Сприяйте почерговій роботі при обговоренні суперечливих питань. Наприклад, переконайтесь, що підлітки по черзі висловлюють власну думку, одночасно прислухаючись до інших і щиро враховуючи їхні погляди**



Чеклист саморозвитку для педагога

Створенню культурно-інклюзивного середовища в класі сприятиме, якщо педагогічний колектив розмірковує про власне ставлення, припущення та методи навчання. Наскільки ці установки, припущення та практики сприяють розвитку інклюзивного навчального середовища?

Наступні питання можна взяти за основу для моніторингу ваших власних припущень, упереджень та розуміння культурного різноманіття.

10 запитань для саморефлексії: створення культурно-інклюзивного середовища

1. Як я визначаю поняття "різноманітність"?
2. До якої національної, культурної, мовної чи релігійної групи я належу? Як це відображає моя педагогічна практика?
3. Що я знаю про культурний, мовний, релігійний та освітній досвід моїх здобувачів освіти та колег-педагогів?
4. Як я можу більше дізнатися про різноманітність моїх підлітків та колег-педагогів?
5. Які мої уявлення/припущення щодо здобувачів освіти та колег із різних культурних груп? Або з мовою чи діалектами, відмінними від моїх? Або з особливими потребами чи вимогами?
6. Які джерела цих уявлень в мене є (наприклад, друзі/родичі, засоби масової інформації, стереотипи, минулий досвід, чутки, соціальні мережі)?
7. Як я буду відповідати своїм здобувачам освіти (емоційно, когнітивно та поведінково) на основі цих уявлень?
8. Який у мене є досвід життя, навчання чи роботи у культурно-мовно-релігійно різноманітних групах? Як я можу використати цей досвід?
9. Як я можу адаптувати свою викладацьку практику, щоб вона відповідала унікальним потребам різноманітних груп?
10. Які ще знання, уміння та ресурси допомогли б мені викладати з точки зору більшої інклюзивності щодо різних культур, груп, категорій?



1.3. Чеклист питань щодо культурно-чутливого викладання

Культурно-чутливе викладання складається з навчальних практик, які визнають, шанують та використовують культурне різноманіття в освітніх умовах, щоб забезпечити успіх усіх здобувачів освіти. Підлітки можуть відрізнятися один від одного та від своїх учителів за культурним та іншим походженням. Успішне навчання залежить від чутливості до цих відмінностей, а також від уміння спиратися на них у створенні сприятливого для всіх освітнього середовища.

1. Що я знаю?

Педагогу варто дізнатися, які джерела різноманітності є у класі. Це може впливати з інституційних знань про здобувачів освіти та їхні сім'ї, запитань підлітків про їхню культуру, спілкування з колегами та бесід з батьками. Головне – не робити припущень, а проводити особисте дослідження чи перепитувати те, що неясно.

2. Що я помічаю?

Окрім активного вивчення походження та досвіду здобувачів освіти, вчителю також необхідно постійно спостерігати. Хоча деякі типи поведінки, наприклад, повага до авторитетів, можуть бути культурними, вони також можуть бути частиною особистості підлітка. Учителю варто знати всі аспекти своїх здобувачів освіти.

3. Як я почуваюся?

Учителям варто постійно замислюватися над своєю поведінкою та будь-якими упередженнями, які вони внесли до свого класу. Ідея полягає в тому, щоб зрозуміти, як учитель може реагувати на різні групи підлітків, і перевірити власні ставлення та припущення.

4. Що я говорю?

Це питання стосується як здобувачів освіти, так і батьків. Педагогам варто переконатися, що те, що вони говорять у класі, не посилює стереотипи; і в класі, і поза школою важливо бути культурно чутливими. Наприклад, варто уникати фраз на кшталт «усі дівчинки мусять», або «зрозуміло, що всі євреї», «ніхто не вміє належно працювати» і т.д..

5. Якими матеріалами я користуюся?

Учителю важливо надавати уроки та зміст, що відображали б особливості підлітків у класі. Коли здобувачі освіти бачать себе у навчальних матеріалах, вони більше вкладаються в уроки. При цьому варто переглянути матеріали до уроків з фокусом на те, чи не підсилюють вони ті чи інші стереотипи.

6. Як я викладаю?

Принципи культурно чутливого викладання.

1. Майте великі очікування від усіх здобувачів освіти. Дослідження показують, що очікування педагога впливають на успішність.
2. Визнавайте та шануйте всі культурні традиції. Мета – навчити підлітків поважати спадщину інших людей та розвивати інклюзивне середовище. Наприклад, дозвольте підліткам розповісти одноліткам про свої свята – і переконайтесь, що оцінювання та терміни виконання завдань не припадають на свята. Або не плануйте активностей, в яких не зможе взяти участь підліток з інвалідністю.
3. Побудуйте «мости» між домом та школою. Зробіть навчальну програму значущою для учнів із різним походженням да досвідом.
4. Визнайте, що здобувачі освіти є особистостями, а також членами культурних груп. Іншими словами, культура здобувача освіти – це лише одна частина того, ким вони є. Незважаючи на те, що вчителям дійсно потрібно докласти значних зусиль, щоб зрозуміти різноманітність у класі, вони повинні розуміти та взаємодіяти з кожним як з окремою особистістю.

2. Приклади вправ та інших активностей

Запропоновані нижче чеклисти можуть стати інструментом аналізу та моніторингу розвитку чутливості до різноманіття в класі, закладі освіти або власній діяльності педагога. Вони орієнтовні: кожен можна за бажання адаптувати до конкретних умов місця проживання, навчального закладу, викладача чи шкільної команди у моделі «Мирна школа». Вони не створені, щоб контролювати чутливість до різноманіття з будь-якого боку чи запроваджувати будь-які санкції за невиконання. Це радше допоміжний інструмент шкільній команді чи педагогу, щоб краще розуміти, у якому напрямку можна просуватися і як саме цей рух відбувається.

2.1. Вправи на усвідомлення власних елементів культури

Вправа Сонечко

Мета вправи: проаналізувати власний набір ідентичностей та зрозуміти, про що згадуємо, на чому роблять акценти інші, типологізувати ідентичності – сімейні, професійні, релігійні, етнічні, громадянські, за приналежністю до хобі, тощо, побачити їх різноманіття.

Матеріали: аркуші А4 або блокноти учасників, ручки.

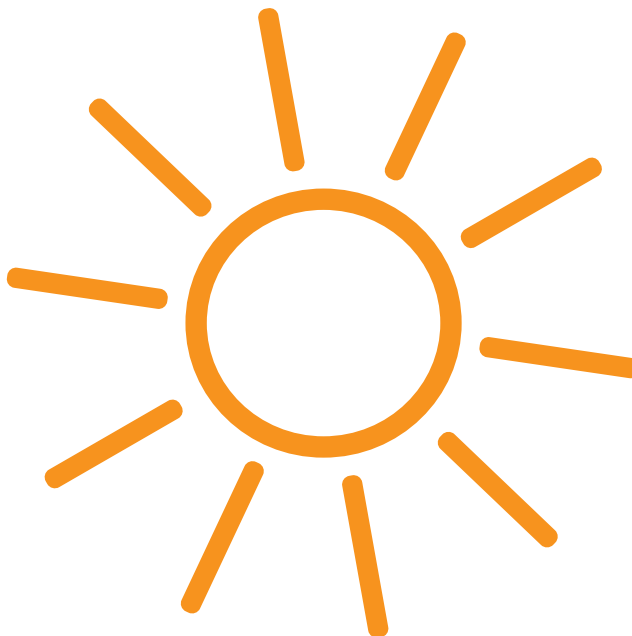
Опис вправи.

Попросіть учасників намалювати на аркуші чи в блокноті коло сонця, а від нього провести 7-10 променів. Попросіть кожного протягом п'яти хвилин написати на цих променях відповіді на питання "Хто я". Промені можна додавати за необхідності. Дайте час подумати та заповнити власні сонечка.

Після завершення індивідуальної роботи, поєднайте учасників в пари (бажано з тими, з ким вони не мали нагоди працювати раніше чи мало знайомі). Попросіть протягом 5-7 хв поділитись своїми сонечками та знайти, що є спільного та відмінного.

Після завершення роботи в парах, поверніть учасників у спільне коло та попросіть поділитись, як їм було під час цієї вправи:

1. Що ви помітили, коли працювали в парах: що є спільного, що відмінного?
2. Які ролі, соціальні ідентичності називали? Які ще бувають?



Вправа Хмаринки

Мета вправи: сформувати розуміння соціальних ідентичностей, їх значущості для людини, їх функцій, та ієрархії. Навчитись сприймати особисті розбіжності систем ідентичностей.

Матеріали: вирізані з аркушів А4 10 хмарин зі словами: моя сім'я, мої друзі, моя країна, моя школа, моя професія (для дорослих), моє місто/село, мій регіон, моя земля, мій народ, моя віра (або релігія).

Опис вправи

Хмарини розкладені по підлозі. Загальне прохання учасникам – не коментувати вибір інших учасників та уважно слухати. Інструкція учасникам:

1. Оберіть ту хмарину, на якій написано те, що зараз в цю хвилину для вас є важливим і встаньте біля неї. Учасники обирають. Ведучий по черзі питає по 1–3 учасника з кожної хмаринки, чому встали біля неї.
2. Оберіть те, без чого ви не змогли би жити. Учасники обирають, ведучий по черзі питає по 1–3 учасника з кожної хмаринки, чому встали біля неї.
3. Ведучий прибирає хмарину «моя сім'я», оскільки на другому етапі більшість стає саме біля неї (або прибирає ту, навколо якої стоїть більшість). Бувають події, які цього вибору вам не залишають, що тоді у вас залишиться? Учасники обирають. Ведучий по черзі питає по 1–3 учасника з кожної хмаринки, чому встали біля неї.

Поверніть хмаринку з написом «моя сім'я», побажайте, щоб у учасників не було в житті такого складного вибору.

Питання до обговорення:

1. Як почуваєтеся?
2. Що побачили, на що звернули увагу? У своїх діях та діях/виборі інших та їхньому обговоренні?
3. Чим для вас відрізнялися три різних інструкції? (є ідентичності, які важливі в певних ситуаціях, є ті, які загалом нас визначають)
4. Чи по-різному трактували написи на хмарах?

Для чого нам потрібна приналежність до тієї чи іншої групи? Чому нам важливо належати? (Функції ідентичності учасники проговорюють, коли ходять по хмаринках. У підсумках їх можна зафіксувати на фліпчарті: безпека, підтримка, ясність правил та норм, самореалізація тощо)

Моя сім'я

Мої друзі

Моя країна

Моя школа

Моя професія
(для дорослих)

Моє місто/село

Мій регіон

Моя земля

Мій народ

Моя віра
(або релігія)

2.2. Вправи на розуміння багатоманіття в школі та суспільстві

Завдання: поглибити розуміння теми чутливості до багатоманіття та зрозуміти її прояви в шкільному житті через інтерактивно-залучені форми навчання

Вправа Культурний айсберг

Мета вправи: продемонструвати основи культури та сформувати розуміння, що це набагато глибше і ширше за певні зовнішні прояви.

Матеріали: малюнок культурного айсбергу (стор. 2)

Опис вправи.

Фасилітатор виводить на екран зображення культурного айсбергу так, щоб його бачили всі учасники. Пояснює, що є на зовнішні поверхні культурного айсбергу та "під поверхнею" видимої культури. Після презентації пропонує учасникам проговорити ключові питання:

1. Що ви думаєте про цей айсберг? Що в ньому важливо?
2. Як зрозуміти, що лежить під поверхнею культури? Що це дає для повсякденного розуміння?
3. Як розуміння культурного айсбергу може допомогти у шкільному житті? Що важливо враховувати?

Вправа Карти

Мета вправи: сформувати розуміння різних "правил гри", які можуть існувати в різних соціальних групах та навіть між двома людьми і подумати про шляхи проговорення, аби всі учасники процесу почувались комфортно та могли брати участь на рівних.

Матеріали: 4–5 однакових гральних колод звичайних карт (36 карт в колоді).

Опис вправи.

Фасилітатор об'єднує учасників в 4–5 групи і дає кожній з груп особисті інструкції для учасників. Кожна група буде грати в карткову гру "Дурень", але з особливими правилами, які відрізняються для кожної групи. Кожна група отримує колоду і правила (додаток 1), перше з яких для всіх груп – грати мовчки.

Після першого раунду гри фасилітатор обирає різних учасників з різних груп (з картами на руках та без) і пересаджує їх в сусідню групу. Усе відбувається так само мовчки, важливо спостерігати, як нові учасники інтегруються в групу та чи отримують вони нові карти, до прикладу.

Після ще 10 хв гри процес зупиняється і всі учасники повертаються у спільне коло.

Питання до обговорення:

1. Як ви почуваетесь зараз?
2. Що тільки що відбувалось?
3. Як ви розуміли за якими правилами варто грати і за якими правилами грають ваші колеги?
4. Як зрозуміти, хто виграв, а хто програв, якщо правила різні? Як домовлялися про це?
5. Як було учасникам, які перейшли в нову групу? Чи отримали вони карти? Як ви приймали новачків?
6. Що це нам нагадує в реальному житті? Як ми розуміємо, які є "правила гри" серед нас і як пояснюємо іншим? Що вважаємо ресурсом, а що – загрозою?



Вправа Do's and Taboo's

Мета вправи: проаналізувати організаційну культуру школи, напрацьовувати бачення того, що культура – це певні правила, часто не прописані, які можуть відрізнятися від правил інших організацій, зокрема, інших шкіл.

Матеріали:

- Малюнок "культурний айсберг" (стор. 2)
- Папір для фліпчартів (3), маркери.

Опис вправи.

Частина А. Демонстрація малюнку "Культурний айсберг"

За допомогою картинки та поясень розширити уявлення про те, що таке "культура", її видимі та невидимі прояви.

Частина Б. Аналіз культури школи

Об'єднайте учасників в три групи. Попросить їх уявити, що їм треба пояснити культурні норми школи (що робити і чого не робити) для людини, яка хоче прийти в школу працювати з іншого професійного середовища (для групи 1 – для держслужбовця, для групи 2 – для бізнесмена, для групи 3 – для представника третього сектору, громадської організації).

При проговоренні таких правил учасники можуть послуговуватися як "культурним айсбергом", так і написаними на фліпчарті (або надрукованими для кожної групи) наступними елементами культури (або можна взяти з Культурного айсбергу інші елементи):

- | | |
|---|--|
| • Емоції | • Час |
| • Невербальна комунікація
(дотики, зоровий контакт тощо) | • Підходи до вирішення проблем |
| • Дрес-код | • Грошові відносини |
| • Гендерні/вікові питання | • Індивідуалізм/Колективізм (пріоритет "я" або "ми") |

Допомагайте учасникам прописувати якомога конкретніше, оскільки "поважати" має конкретні прояви, запитуйте "поважати – це що саме робити і чого не робити?"

Групи по черзі презентують свої напрацювання.

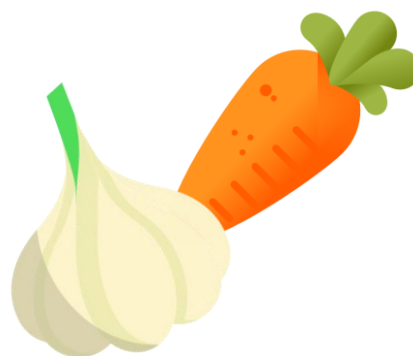
Частина В. Обговорення в групі

Чи відрізнялися списки правил у трьох груп? Чим саме?

Як уявляли собі, що саме треба пояснювати про культуру школи для "держслужбовця", "бізнесмена", "громадського активіста"?

Чи достатньо було інформації про культуру інших професійних сфер? Що нового дізналися про організаційну культуру школи?

Наскільки знання іншої культури допоможе точніше пояснити правила так, щоб включити нову людину? Як зазвичай включають нову людину (учня чи педагога) в норми класу або школи?



Вправа Хода як у...

Мета вправи: провести рухливу активність для учасників, акцентуючи увагу на тому, як вони відіграють того чи іншого персонажа, а також як це ж роблять інші, проаналізувати стереотипні уявлення про різні категорії людей.

Матеріали: достатнього вільного простору для хаотичного пересування групи

Опис вправи.

Фасилітатор просить усіх піднятися та почати ходити залом у довільному порядку та швидкості. Коли фасилітатор оголошує нового персонажа, учасники намагаються його "зіграти" так, як їм відчувається він чи вона йшли б вулицею:

- | | |
|---|--|
| 1. Ідіть як учень, який щойно завершив навчальний рік | 6. Як старий єврей, що поспішає в синагогу |
| 2. Як директор школи перед педрадою | 7. Як мусульманка, яка купує на ринку продукти |
| 3. Як чоловік, якого звільнили з роботи | 8. Як людина, яка переходить КПВВ на Донбасі |
| 4. Як мама, що поспішає і веде сина в садок | 9. Як ромська жінка, що йде в неділю на службу |
| 5. Як міністр освіти, який запізнюється на роботу | 10. Як вчителька, яка вийшла на літні канікули |

Після ходьби учасники повертаються в коло та обговорюють те, що тут відбулося:

1. Як ви зараз почуваетесь?
2. Кого було показати найлегше, а кого – важко? Чому?
3. Чи всі показували однаково? Чому?
4. Які стереотипні прояви "походки" помітили? Чи дійсно ці люди відрізнялися б походкою/діями від інших?

Вправа Ярлики

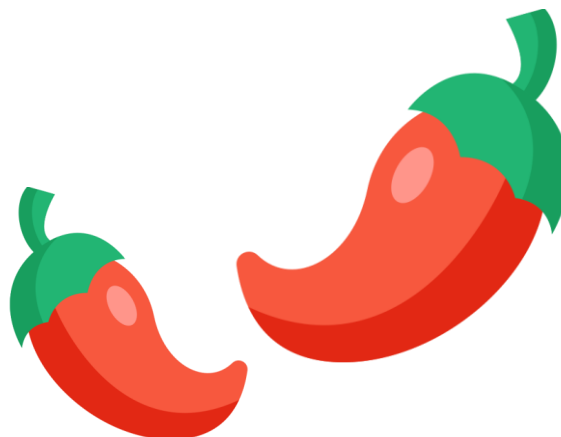
Мета вправи: Досліджувати свою поведінку під час формування групи, поняття ярликування. Досліджувати природу групи і її здатність об'єднуватися, включати меншість. Обговорити, як формуються групи в школі, що допомагає і що перешкоджає досліджувати, як відчуває себе більшість і меншість.

Матеріали:

Малярний скотч, маркери червоного, синього та зеленого кольорів.

Для групи з 15 осіб:

- Червона точка – 6 шт
- Синя точка – 5 шт
- Зелена точка – 1 шт
- Червона + синя – 2 шт
- Червона + синя + зелена – 1 шт



Опис вправи.

Частина А. Проведення мовчазної гри

Ведучий просить всіх учасників стати в коло, плечем до плеча та обличчям всередину і заплющити очі. Після цього кріпить кожному з учасників шматочки скотчу на спину таким чином, щоб людина їх не могла побачити (між лопатками). Далі просить всіх розплющити очі і в повній тиші виконати одне завдання – об'єднатись за позначками на спині.

Також ведучий слідкує за тим, щоб учасники залишались в безпеці і проти них не застосовували насильство. Гра триває доти, доки всі не будуть стояти так, як їм комфортно (можуть бути кілька спроб). Ідеальна фігура – коло, де всі на рівних. Коли учасники готові, вони повертаються на свої місця та знімають фрагменти скотчу.

Частина Б. Обговорення в спільній групі

Ведучий пропонує учасникам у довільному порядку обговорити те, що відбувалось під час проведення вправи.

- Що відбувалось в процесі виконання вправи? Як ви почуваетесь зараз?
- Як себе почували, якщо були приналежними до великої чи малої групи? Як визначили свою групу?
- Як почувались ті, хто лишились на самоті?
- Як ми дізнались про власні позначки на спині? Чи завжди ми віримо тому, що про нас говорять інші?
- Як відбувався процес об'єднання?
- Де ми спостерігаємо подібні процеси в нашій школі? Про що це може свідчити?

2.3. Вправи щодо поглиблення чутливості до багатоманіття, недискримінації та зв'язку між ними

Завдання: поглибити знання з недискримінації та порівняти цей підхід з загальною темою чутливості до багатоманіття, адаптувати до контексту шкільного життя

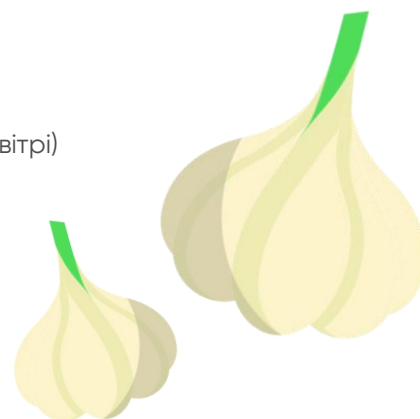
Вправа Крок за кроком

Мета вправи: формування розуміння соціальної нерівності як джерела дискримінації та відторгнення; викликати почуття співпереживання з тими, хто від нас відмінний; звернути увагу на нерівність можливостей у шкільній спільноті; обговорити можливі дії для вирівнювання можливостей для різних людей у шкільній спільноті.

Матеріали:

- Картки з описом ролей (додаток 1, стор. 33).
- Простір (коридор, велике приміщення або майданчик на відкритому повітрі)

Опис вправи.



Частина А. Рух уперед

Учасники отримують картки з соціальними ролями. Вони не мають показувати їх нікому, прослідкуйте за цим. Поставте їм завдання – увійти в образ отриманої ролі. Допомогти цьому можуть наступні дії: заплющте очі, спробуйте уявити, як виглядає людина, роль якої ви отримали. Перед початком проведення вправи наголосіть учасникам, що вони мають дотримуватися повної тиші й уникати будь-яких реплік і коментарів під час вправи. Попросіть їх стати в одну лінію, як на «старті». Ви зачитуєте список ситуацій (див. інформацію нижче). Кожного разу, коли хтось із учасників може ствердно відповісти на зачитане висловлювання – він/вона мають зробити крок уперед. Зачитуйте по одній ситуації. Після кожної з них робіть паузу і давайте можливість учасникам подивитися на власне розташування стосовно інших. Не допускайте коментарів та розпитувань. Коли ситуації завершаться, попросіть учасників запам'ятати місце, де вони стояли. Дайте їм пів-хвилини – хвилину для виходу з ролей.

Частина Б. Дебріфінг.

Опитайте різних людей, що стоять на різних позиціях, спитайте їх ролі, як почуваються, на які питання зробили кроки вперед, або не зробили. Як почуваються щодо інших, які далеко попереду, або навпаки далеко позаду. Чому так відбувається у суспільстві? Чи є такі люди в школі, які не зробили б стільки ж кроків, як і ви? Чим ми можемо покращити їхній доступ до тих чи інших можливостей? Чим можемо усунути бар'єри?

Частини В та Г рекомендовано проводити, якщо є запас часу на вправу.

Частина В. Робота в групах

Розподіліть групу на 3 частини. Запропонуйте трьом малим групам поміркувати над питанням: що могло б допомогти вашій школі вирівнювати можливості, щоб різні люди могли бути залучені у шкільні активності? Що можна врахувати, зробити інакше для більшого залучення як у класі, так і в позашкільних активностях?

1. Для представників різних культур, мов, релігій, молодіжних субкультур тощо.
2. Для представників різних гендерних груп (хлопчиків-дівчаток, юнаків та юнок, жінок та чоловіків, бабусь та дідусів)
3. Для представників різних соціоекономічних верств

Презентація напрацювань.

Частина Г. Дебріфінг

- Яких видів активностей було більше у ваших напрацюваннях, а яких менше? Чому?
- Як ви визначали, що саме допоможе людям, відмінним від вас, бути більш залученими? Чи буде у вас можливість обговорити з ними ваші пропозиції?
- Як ви визначали, в які саме активності важливо/можливо залучати тих, хто був мало представлений раніше? Як ви можете дізнатися, що для інших ваші пропозиції будуть привабливими? Як ви можете залучити представників до розробки та втілення пропозицій?



Вправа Культурний інтегратор

Мета вправи: продовжити вивчення теми розуміння різних культур, а також зануритись у розуміння особливостей у багатоманітні соціальних груп за етнічною, релігійною приналежністю, а також осіб з інвалідністю. Особливість вправи полягає в тому, що вона на конкретних реальних прикладах міжкультурної комунікації показує, як можна розрізняти особисті причини тої чи іншої поведінки від тих, які закладено у культуру і від культури до культури можуть відрізнятися. За поведінкою чи реакцією іншої людини, яка може здатися нам такою через певні риси характеру людини, її настрій чи ставлення до нас особисто, насправді може стояти не особисте, а культурне, ті правила чи норми, які можуть бути несхожі на звичні для нас, але є звичними для людини з іншої культури, соціальної спільноти чи групи.

Матеріали: додаток 2, стор. 34

Опис вправи.

Фасилітатор роздає учасникам матеріали вправи, де потрібно прочитати чотири ситуації та обрати варіант, який їм здається правильним. Учасники працюють самостійно протягом 5-10 хв.

Після завершення індивідуальної роботи, учасників об'єднують в групи по 3-4 особи, де вони проговорюються свої варіанти відповідей та аргументують, чому вважають так чи інакше. Протягом 10-15 хв вони мають обрати спільне рішення для всієї групи.

Після роботи у групах всі повертаються у спільне коло для обговорення результатів. Фасилітатор по колу проговорює з групами відповіді на різні ситуації і аргументацію, наводить додаткові приклади, чому так і не інакше, оскільки всі ситуації є реальними. Коли всі обмінялись відповідями, фасилітатор пропонує кілька питань до обговорення:

1. Про що нам говорить ця вправа? Чому важливо розуміти відмінності та справжні причини поведінки людей?
2. Як ми можемо розуміти, чому людина поводиться так, а не інакше? Як це може допомогти у школі? Більше вправ та інших заходів за темою чутливості для дорослих можна подивитися в збірці [Культура добросусідства. Батьківські збори по-новому: актуально, інтерактивно, корисно \[8\]](#).

2.4. Практики моделі "Мирна школа" у чутливий до різноманіття спосіб



Вправа «Коло цінностей»

Мета вправи: познайомити учасників з історією застосування Кіл у світових та вітчизняних традиціях ухвалення рішень; надати інформацію про суть і зміст процедури Кола. Надати учасникам можливість набутти досвід участі в Колі.

Матеріали:

- Мовник / Братина.
- Фліп-чарт з записаними правилами Кола.
- Зошит учасника: «Практики моделі "Мирна школа"», «Коло цінностей».

Опис вправи.

Частина А. Інформаційне повідомлення

Тренер знайомить учасників з традиціями застосування кіл у різних культурах для ухвалення рішень та обговорення важливих питань. Доречно звернути увагу на символи та ритуали, що використовуються під час проведення Кіл (додаток 3).

Після завершення презентаційної частини, фасилітатор (Хранитель Кола) пропонує учасникам ознайомитися з основними правилами Кола, які попередньо записані за фліп-чарті (додаток 3).

Частина Б. Коло цінностей

Тренер (Хранитель Кола) проводить ритуал відкриття Кола. Використовуючи Мовник / Братину, відбувається обговорення таких питань:

1. Назвіть людину, яку ви поважаєте\цінуєте та ту її рису (характеру), якій би ви хотіли у неї навчитися або яка вас вражає. За результатами цього обговорення складається список цінностей учасників тренінгу. Список цінностей слугує орієнтиром для розуміння рис, необхідних медіатору та засад, на яких базуються відновні практики.
2. Згадайте та назвіть громаду/команду, де ви відчували підтримку. Якщо зможете, пригадайте ситуацію, у якій ви насправді відчули себе частиною цієї команди.
3. Опишіть свій досвід участі в Колі. Які особливості (елементи Кола) проведення Кола ви помітили? Чому ці особливості (елементи Кола), на ваш погляд, є важливими? Після обговорення цих питань тренер (Хранитель Кола) проводить ритуал закриття Кола.

Дебрифінг:

1. Чому для нас важливо бути частиною більшого?
2. Чи пам'яєте ви досвід виключення? Як ви почувались? Чого вам не вистачило для включення?
3. Як включати тих, хто виключений?
4. Як можна використовувати Коло для просування теми «Чутливість до багатоманіття»

Вправа "Я-твердження"

Матеріали: Зошит учасника: «Практики моделі "Мирна школа"», додаток 4.

Частина А. Інтерактивна презентація

Тренер презентує схему «Я – твердження», за можливості – використовує відео «Аналізуй це» (для дорослої аудиторії) або ситуації "Ти-"\"Я-твердження" (для роботи з підлітками).

Питання для обговорення:



Відео
«Аналізуй це»

1. Які етапи Я-твердження ми зазвичай пропускаємо?
2. Яку роль відіграє етап «Інтереси / Потреби»?
3. Яку роль відіграє етап «Емоції» в «Я – твердженні»?

Частина Б. Робота в групах. Практика

Учасники об'єднуються в три групи та формулюють Я-твердження за схемою до ситуацій поданих в зошиті учасників (перше твердження можна пропустити, або на його основі зробити презентацію схеми Я – твердження).

Кожна група презентує свої напрацювання, а інші групи надають зворотній зв'язок.

Дебрифінг:

1. Чому важливо, щоб «Я-твердження» включало усі зазначені вище частини (див. попередню вправу)? Що буде, якщо пропустити одну з частин «Я-твердження»?
2. Які помилки можна зробити, формулюючи «Я-твердження»?
3. Яким чином можна застосовувати Я-твердження в ситуаціях, де необхідно проявити чутливість до багатоманіття? Наведіть, будь ласка, приклади. Застосування алгоритму вирішення конфліктів в темі «Чутливість до багатоманіття»

3. Кращі практики зі шкіл проєкту «Мирна школа»

Представляємо тематичну добірку кращих способів використання набутих знань з чутливості до багатоманіття – коли вони замість власних усвідомлень перетворюються на практичні ідеї та залучають інших. У цьому підрозділі ми пропонуємо наступну структуру: адаптація до навчального процесу; загальношкільні активності; позаурочні активності; пропозиції до змін. Маємо надію, що ця добірка допоможе віднайти цікавий досвід колег, втілити його у себе, або ж наштовхне на щось абсолютно нове.

Адаптація до навчального процесу

Найчастіше наші учасники з команди лідерів у школі* послуговуються можливістю поділитись думками про чутливість до багатоманіття на виховних або класних годинах чи на уроці «Громадянської освіти». Ми ж хочемо навести додаткові приклади, які можуть стати в пригоді. Адже прояв чутливості до багатоманіття не обов'язково має бути спланованим, а органічно проявляється як на рівні поведінки, думок, слів, так і в самій організації процесів.



Коло чутливості на фізкультурі. Один з прикладів від наших колег – це обговорення складнощів оцінювання на уроці з фізичної культури. Діти неодноразово піднімали питання, що вони всі розвинені по-різному, а вимоги зазвичай є однаковими. Щоб проговорити ці питання та щиро поділитись своїми думками та обов'язками, учитель запропонував частину уроку присвятити колу, де кожен висловив свої побоювання, обурення, а сам викладач пояснив власні умови роботи. За його словами, це допомогло суттєво змінити ставлення, пробудити емпатію та проговорити, що ми є різними і це важливо враховувати.

Вправа «Предмет з дому». Ця вправа підходить як для знайомства, так і для проговорення особливостей одне одного. Попросіть кожного по черзі розповісти про себе крізь призму улюбленого предмету з дому. Наприклад, це може бути улюблена книга, бо вона захоплює і схожа своєю особливістю на власника; певна колекція, що відображає інтерес, тощо. Це легкий спосіб підкреслити, що кожен має щось особливе та побудувати кращу довіру.



Благодійні акції по класах дають змогу подумати про тих осіб, яких ми можемо не помічати в повсякденному житті. Так, можливо розповідати про дітей з вадами слуху та мовлення, а також збирати кошти на їхню підтримку. Додатково можна запропонувати учням навчитись вітатись та казати «дякую» мовою жестів.

Вправа «Традиції родини». Іноді ця вправа використовується як тематична до певного свята в школі, однак, може бути і додатковою. Перед тим, як її застосувати, просимо звернути увагу на дітей, які можуть жити без батьків чи родичів, а тому проговорити під час завдання, що під поняттям родина можуть бути будь-які близькі люди – друзі, однокласники тощо. Діти та дорослі спільно розповідають в форматі кола про власні традиції (можуть бути й особисті) та дізнаються більше про особливості кожного.

*Команда лідерів – це ініціативна група з 7-10 активних учасників освітнього процесу (педагоги, батьки), які пройшли спеціальне навчання та координують процес запровадження Моделі в своєму освітньому закладі.



Чутливість до часу педагогів. За словами педагогів, вони особисто відчули на собі прояв чутливості до багатоманіття, коли нарешті вдалось врахувати індивідуальні побажання в розподілі уроків за часом. Наприклад, якщо в когось малі діти, то вони отримували уроки без зайвих вікон в першій половині дня, а ті колеги, кому їхати з передмістя, могли починати роботу пізніше. Важливо не забути про підтримку адміністрації, з можливим застосуванням вивчення потреб кожного учасника освітнього процесу.

Уроки літератури. Для 11 класів в школі на уроках зарубіжної літератури використовували елементи тренінгу "Чутливість до багатоманітності" для вивчення теми Ф. Кафки. Зображення відчуження особистості в новелі "Перевтілення" допомагало подумати над аспектами чутливості.

Вправа Сонечко. Цю вправу на самовизначення власної ідентичності можливо проводити як для учнів від 7-го класу, так і для дорослих – зокрема, на батьківських зборах. Про те, як це зробити, дивіться вправу 1.1.2 вище.

Тиждень толерантності онлайн. Його задачею буде звернути увагу на дискриміновані категорії. Він може відбуватись у форматі конкурсу соціальних фотографій – треба сфотографувати дискриміновану, на думку автора, особу (категорію) і потім пояснити, за якими саме ознаками обрали цю людину. **Нагадайте також, що варто спитати про дозвіл зробити фото людини. Особливо, якщо це також учень чи учениця школи. У такому випадку треба пояснити, для чого це і чому ми вважаємо, що цю людину можуть дискримінувати.** Після виконання завдання відбувається колективне обговорення, як саме можна подолати дискримінацію. Таку роботу може представити кожен клас або особисто учні в класі.

Перегляд фільму



free2choose

Можливо обирати тематичні фільми (навіть документальні), які розповідають про особливих людей та багатоманіття, щоб пізніше їх обговорити в спільному колективі та зробити висновки з точки зору чутливості. Додаткові можливості роботи з фільмами на теми прав людини, різноманіття та недискримінації, перелік доступних фільмів та методики роботи з ними ви зможете знайти на YouTube за запитом free2choose, методику до роботи з якими розробив Дім Анни Франк



Українською методика доступна у друкованому вигляді), а також на платформі <https://www.storiesthatmove.org/uk/>, де є необхідні матеріали українською.



Вправа «Драбина формування упереджень» може слугувати гарним прикладом для розбору з дітьми. Для прикладу найкраще обрати конкретну історію та розкласти її за всіма етапами формування упереджень, а пізніше запропонувати учасникам самостійно пригадати приклади з життя та проаналізувати їх відповідно.

Вправа «Європейське купе» використовується для формування розуміння чутливості до багатоманіття, коли дітей просять уявити, що у них є можливість обрати собі супутників до купе. За словами лідерів, діти з великим бажанням обирають собі «сусідами» по купе іноземців – представників різних рас, віддалених країн, різного віку та соціального статусу. Натомість, дорослі – педагоги, з якими проводили цю вправу, – обирають сусідами представників своєї країни, приблизно одного з собою віку та освітою. Після вправи можна провести обговорення і запитати чому учасники робили саме такий вибір і на чому він базувався.

Кола одного питання можуть також адаптуватись під запити чи певну тему і тоді тематичні вправи можуть лягати в основу для майбутньої рефлексії дорослих чи дітей. Більше подробиць про проведення кола шукайте в спеціальному посібнику, що видавався від проєкту «Мирна школа».

Позаурочні активності

Загальношкільний захід **«Родинне свято»**, де учні будуть мандрувати «станціями», підготовленими різними класами, із презентаціями країн, можливостями спробувати себе у творчих заняттях. Свято спрямоване на те, щоб засвідчити багатоманіття здібностей, талантів педагогів, учнів, батьків. Під час планування свята зверніть увагу на те, щоб були включені всі культури, які безпосередньо присутні у вашій школі.

Родинний пікнік, де також можуть обговорюватись теми багатоманіття, – уже за участі батьків та друзів учнів, аби розширити коло для обговорення та почути про це від інших осіб. Важливо звернути увагу на учнів, що можуть жити без батьків, та запропонувати їм запросити близьких, друзів тощо.



Загальношкільні активності

Загальношкільне святкування Тижня Миру, під час якого робили флешмоб «Мирна школа» та кожен клас мав зробити мініпроєкт, де представляли різні національності, які є в школі – за мовними ознаками, традиціями, ставленням до важливих життєвих питань. Потім проводили виставку робіт учнів та обговорення.

Гра «Слідопит». Метою гри було виявити рівень чутливості до багатоманіття в закладі освіти. Дітям були запропоновані запитання, які стосувалися різних аспектів багатоманіття. Час виконання завдань було обмежено одним навчальним днем. Після опрацювання матеріалу представники з кожного класу заповнили фінальну анкету, узагальнивши результати своєї роботи. Після підбиття підсумків, учасники в форматі кола обговорювали основні рефлексії та ділились з іншими.



Акція «Багатоманіття світу», під час якої у класах класні керівники та учні створювали й обговорювали колажі на тему «Багатоманіття світу» із використанням картинок, що асоціюються з цим словосполученням. У колажах використали зображення людей різних рас, гендеру, символи різних релігій, інфографіку, яка зображає людей з інвалідністю. Колажі використали для оформлення сходин. Також на сходинах було розміщено вислів: «Кожна людина має власну думку, релігію, національність, культуру, країну, особливі потреби – і це все – не привід для конфлікту». До процесу планування акції було залучено адміністрацію (директорку, завучку з виховної роботи) для узгодження місць розміщення колажів та вислову в загальношкільному просторі, соціальну працівницю та всіх класних керівників. Також класні керівники повідомили батькам про ідею створити колажі і багато з них відгукнулись ідеями картинок для колажу.

Чутливий випускний. Класні керівники випускних класів адаптували вправу «Крок вперед» до церемонії випускного. Коли випускники стали в дві шеренги обличчями один до одного з протилежних частин зали, їм запропонували робити крок вперед, якщо вони готові підтримати твердження. Їх зачитували педагоги і вони були дуже узагальненими, як-от «я хоч раз хотів втікти з уроків», «мене лякали тим, що викличуть батьків» тощо. У кінці, коли випускники зустрілись в центрі, вони обійнялись та подякували педагогам за особливу гру.

Пропозиції до змін



Зміни з точки зору чутливості до багатоманіття теж можуть стосуватись різного: від зовнішнього оформлення школи та класів, так і щодо запровадження суттєвих реформ. Так, наприклад, один зі шкільних колективів написав звернення до Департаменту освіти з пропозицією дозволити обирати предмет «Медична підготовка» чи «Стройова підготовка» не за гендерними ознаками, а за побажанням учнів.

Більшість представників команди лідерів мали можливість переглянути стиль та структуру свят, що проводяться в школі, та звіритись з потребами учнів щодо їхнього проведення.

Також важливо спільно з учнями чи іншими педагогами проводити тематичні заходи з чутливості до багатоманіття та моделі «Мирна школа» загалом, щоб самим розуміти це глибше та поширювати отримані знання у загальношкільній практиці.

Додаткові можливості занурення у тему чутливості до багатоманіття можуть полягати у виході за рамки лише власного закладу освіти і залучення до заходів інших членів громади – вулиці, села, району міста тощо.

Розуміння відмінностей, розвиток залучення інших – будь-яких інших – до взаємодії та співіснування може зрештою стати цікавою подорожжю з відкриттями, збагаченням власного досвіду кожного, хто йде цим шляхом. І не так важливо, якими саме транспортними засобами ви користуєтесь по дорозі, головне – йти!

Список літератури

1. AFS Orientation Handbook Vol4., New York: AFS Intercultural Programs Inc, 1984, p.14

2. Bennett, M. (2017) Development model of intercultural sensitivity.
// In Kim, Y (Ed) International encyclopedia of intercultural communication.
Wiley [Електронний ресурс]



3. Griffith Institute for Higher Education Good Practice Resource Booklet
– Designing Culturally Inclusive Learning and Teaching Environments
– Classroom Strategies. P.3 [Електронний ресурс]



4. Hofstede Insights [Електронний ресурс]



5. Springer K. The webinar on Culturally responsive teaching. [Електронний ресурс]



6. Гестеланд Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе. Маркетинговые исследования, ведение переговоров, менеджмент в различных культурах.
/ Гестеланд Р. ; Днепропетровск: ООО "Баланс-Клуб", 2003. – 273с.
[Електронний ресурс]



7. Кребер А.Л. Культура: критический обзор понятий и определений / А.Л. Кребер,
К. Клакхон // Культурология : дайджест. РАН. ИНИОН. – 2000. – № 1. – С. 105–183

8. Культура добросусідства. Батьківські збори по-новому: актуально, інтерактивно,
корисно. Програма та методичні рекомендації / [редактори-укладачі: О. В. Аніщенко,
М. А. Араджионі, А. І. Гусев, В. І. Потапова]. – К. : ТОВ «Прометей», 2019. – 544 с.:
іл. – Англ., рос., укр. [Електронний ресурс]



9. Мацумото Д. Психология и культура. / Мацумото Д. ; СПб.:
Прайм-Евразнак, 2002. – 416с [Електронний ресурс]



10. Момот В.Є. Вплив культурних розмірностей та суспільних цінностей на використання
принципів менеджменту / Момот В.Є. // Європейський вектор економічного розвитку.
– 2020. – № 1 (28). – с.113-126

Додатки

Додаток 1

Правила гри в карти (надрукувати або написати, розрізати і роздати за столи гравцям)

Правила гри в карти

1. Забороняється спілкуватися мовою (говорити, писати)
2. Починає гру наймолодший
3. Всі ходять до партнера зліва
4. «Старшинство» карт: найстарший туз-король-дама-валет-10-9-8-7-6
5. Козир - чирва
6. Виграє той у кого залишилося найменше карт на кінець раунду
7. Програє той, у кого залишилося найбільше карт на кінець раунду

Правила гри в карти

1. Забороняється спілкуватися мовою (говорити, писати)
2. Починає гру наймолодший
3. Всі ходять до партнера зліва
4. «Старшинство» карт: найстарший туз-король-дама-валет-10-9-8-7-6
5. Козир - піка
6. Виграє той у кого залишилося найбільше карт на кінець раунду
7. Програє той, у кого залишилося найменше карт на кінець раунду

Правила гри в карти

1. Забороняється спілкуватися мовою (говорити, писати)
2. Починає гру наймолодший
3. Всі ходять до партнера справа
4. «Старшинство» карт: найстарший туз-король-дама-валет-10-9-8-7-6
5. Козир відсутній
6. Виграє той у кого залишилося найменше карт на кінець раунду
7. Програє той, у кого залишилося найбільше карт на кінець раунду

Правила гри в карти

1. Забороняється спілкуватися мовою (говорити, писати)
2. Починає гру наймолодший
3. Всі ходять до партнера зліва
4. «Старшинство» карт: найстарша 6-7-8--9-10-валет-дама-король-туз
5. Козир-бубна
6. Виграє той у кого залишилося найбільше карт на кінець раунду
7. Програє той, у кого залишилося найменше карт на кінець раунду

Правила гри в карти

1. Забороняється спілкуватися мовою (говорити, писати)
2. Починає гру наймолодший
3. Всі ходять до партнера зліва
4. «Старшинство» карт: найстарша 6-7-8--9-10-валет-дама-король-туз
5. Козир- хрест
6. Виграє той у кого залишилося найменше карт на кінець раунду
7. Програє той, у кого залишилося найбільше карт на кінець раунду

Додаток 2

Вправа Крок за кроком

Ситуації та події (питання, які ви зачитуєте учасникам):

- Ви ніколи не відчували фінансових труднощів.
- У вас пристойне житло з сучасним телевізором, гарним видом з вікна.
- Ваша мова, релігія та культура користуються повагою в суспільстві.
- Люди навколо зважають на ваші соціальні та політичні погляди. До вас часто звертаються за порадою щодо різних питань – вас поважають.
- Коли вас зупиняє поліція, ви не боїтеся ускладнень.
- Ви знаєте, до кого звертатися за порадою та допомогою у разі потреби та не боїтеся відмови.
- Ви ніколи не відчували дискримінації через власне походження, через те, ким ви є.
- Ваші освітні, соціальні та медичні гарантії повністю відповідають вашим потребам.
- Раз на рік ви можете дозволити собі поїхати на відпочинок, у вас на це вистачає коштів.
- Ви можете дозволити собі запрошувати друзів на вечерю раз на тиждень, у вас є, чим їх пригостити.
- Ваше життя – цікаве, своє майбутнє ви бачите в позитивному світлі.
- Ви можете собі дозволити роботу чи хобі за власним вибором.
- Ви не відчуваєте ризику зазнати знущань чи переслідувань на вулиці через ваше походження чи через те, ким ви є.
- Ви можете і берете участь у загальнонаціональних чи місцевих виборах.
- Ви вільно святкуєте релігійні свята з рідними та близькими.
- Ви маєте можливість брати участь у міжнародних програмах, поїздках за кордон.
- Мінімум раз на тиждень ви можете собі дозволити собі ходити до театру чи кіно – вам це по кишені.
- Вам не доводиться переживати про майбутнє своїх дітей
- Ви можете дозволити собі купівлю стильного нового одягу як мінімум раз на три місяці.
- Ви можете собі дозволити виявляти закоханість до будь-кого.
- Ви користуєтеся визнанням та повагою в суспільстві, у якому живете.

Ролі, які ви роздаєте учасникам (роздрукуйте та розріжте на окремі аркуші)

- Ви – манекенниця, ваш батько – колишній чорношкірий студент із Сомалі
- Ви – водій таксі у провінційному місті
- Ви – 27-річний безхатченко
- Ви – студент-першокурсник із багатодітної сім'ї, батьки – будівельники
- Ви – 19-річний син селянина з віддаленого від центру області села
- Ви – журналіст молодіжного радіо
- Ви – продавець у магазині
- Ви – донька відомого актора, навчаєтесь у театральному інституті й знімаєтесь у молодіжних серіалах
- Ви – колишній народний депутат, голова консалтингової фірми
- Ви – сирота, що після закінчення школи-інтернату вступив до ПТУ
- Ви – безробітна мати-одиначка, переселенка
- Ви – непрацююча мати двох дітей, ваш чоловік – на заробітках за кордоном
- Ви – донька директора місцевого банку, навчаєтесь в університеті
- Ви – син емігранта-китайця, який зробив серйозний бізнес на ресторанній справі
- Ви – дівчина-мусульманка з кримських татар, які переїхали сюди, ви проживаєте разом з батьками
- Ви – власник успішної IT-фірми
- Ви – вчителька з районного центру
- Ви – пенсіонер, у минулому працівник взуттєвої фабрики
- Ви – молодий хлопець з інвалідністю, який пересувається лише у візочку
- Ви – голова молодіжної політичної організації, яка є складовою партії, що зараз при владі
- Ви – 17-річна ромка, яка навіть не закінчила середню школу й кочує разом із матір'ю
- Ви – незаконний мігрант із Судана похилого віку
- Ви – безробітний педагог
- Ви – пенсіонерка, чия донька вже два роки за кордоном на заробітках

Додаток 3

Вправа Культурний інтегратор

Шановні учасники!

Вам пропонуються ситуації, які є доволі типовими у щоденній взаємодії представників різних груп. Вашим завданням буде – уважно ознайомитися з кожною з наведених ситуацій та визначити найбільш правильне, на ваш погляд, її пояснення.

Ситуація 1

Зера та Осман з дітьми переїхали в 2014 році в одне з сіл Вінниччини. Сусіди одразу тепло прийняли сім'ю кримських татар. Хтось віддав дитячі речі, хтось допомагав налагодити побут в хаті, яку виділила сільрада, в школі нових учнів також зустріли гарно, хоча хустина на голові старшої доньки і викликала іноді посмішки чи здивування у однокласників. У неділю Петро з Галею вирішили запросити нових сусідів на святковий обід. Чого тільки не було за столом: і домашня кров'янка, і борщ з пампушками і салом, і солоні огірки, і вареники з різною начинкою, і гарбузи, і купу всього іншого, і звичайно горілочка. Втім, ані Зера, ані Осман, майже не їли нічого, крім вареників, і дітям пошепки казали не хапати всього підряд зі столу. Для Галини, про яку все село знає, як смачно вона готує борщ, це було украй образливо і вона вирішила, що більше не запросить нових сусідів в гості.

Як би ви пояснили Галині та Петру, чому Зера з Османом відмовились від їжі:

1. У кримських татар прийнято запрошувати в гості тільки близьких родичів, тому запрошення сусідів було для них геть незвичним кроком
2. Кримські татари – замкнута мусульманська спільнота, яка не дуже довіряє новим людям
3. Кримські татари постяться в неділю
4. Віруючі мусульмани, зокрема віруючі кримські татари не їдять свинини, тому не могли скуштувати ані сала, ані кров'янки.

Ситуація 2

Група студентів та викладачів одного українського вишу зустрічала колегу з США, літак якої ось-ось мав приземлитися. Щойно професорка вийшла з дверей з важкими валізами, частина молодих чоловіків із зустрічаючих кинулася їй допомогти. Швидко привітавшись англійською та посміхнувшись викладачці, хлопці поспішили звільнити жінку від частини явно важкої ноші. Однак американка доволі різко смикнула речі до себе, в її очах виникли обурення і страх, посмішка зникла з обличчя. Хлопці відчували, що щось пішло не так.

Як би ви пояснили студентам, в чому їх помилка:

1. Американці з підозрою ставляться до людей з інших країн
2. Професорка везла дещо цінне, що боялася довірити незнайомим людям.
3. В США не прийнято, щоби чоловіки таким чином виказували увагу до жінок, бо це нерівність.
4. Найвірогідніше, що хлопцям треба покращити свою англійську, оскільки вона просто не зрозуміла, що саме вони їй зустрічають.



Ситуація 3

Сьогодні Світлана Петрівна йшла до першого уроку в своєму 6-Б класі у піднесеному настрої, оскільки нарешті вчора з'їздила в райцентр, де вдалося купити елегантний брючний костюм, в якому вона зараз почувалася просто як голлівудська зірка.

Перший і другий урок пройшли звичайно, але на перерві директорка викликала її до себе і настійливо запропонувала Світлані Петрівні, як класному керівникові 6-Б піти після уроків до сім'ї ромського учня Петра, який вже другий місяць не ходить до школи, і з'ясувати причину. Коли Світлана Петрівна переступила поріг невеличкої хати сім'ї Петра, його мати Лола явно не була рада такому візиту. Відповідала коротко, неприязно якось дивилася на педагога і, здається, хотіла якнайшвидше завершити розмову.

Як би ви пояснили Світлані Петрівні, чому Лола так поводитися?

1. У традиційних ромів не прийнято, щоб жінка носила брюки, тому Лола хотіла завершити розмову, бо їй незвично спілкуватись з жінкою, що так вільно виглядає.
2. Роми не дуже бажають вчитися і не бачать в тому потреби для своїх дітей
3. Лола була у поганому настрої
4. Для Лоли такий костюм як в Світлани Петрівни був надто дорогим, а люди не люблять тих, хто багатше за них.

Ситуація 4

Софія звикла жити сама. Вона давно ні від кого не очікує допомоги після кількох дуже неприємних ситуацій. Софія кожного дня добирається до роботи тим єдиним 28-м автобусом, який ходить в її районі. Але на відміну від більшості пасажирів, Софія щоразу чекає саме того 28-го, що приходить на 8:15, тому що він має функцію нахилу до тротуару, і вона може сама завести свій візочок у автобус. Але минулого тижня вона, як завжди, приїхала трохи раніше, коли підходить 28-й на 8:10, і якийсь хлопець ухопився за її візочок і почав втягувати її в автобус. Та ще з такою силою, що вона ледь не випала. Вона закричала на нього: «Заберіть негайно свої руки від мене!».

Як би ви пояснили хлопцю реакцію Софії?

1. Оскільки Софія живе сама, їй незвично, коли її торкається чоловік, та й взагалі чужа людина
2. Софія трохи істерична особа, яка не вміє приймати допомогу
3. Софія розчарувалася в людях і не вірить, що хтось їй може допомогти
4. Допомога в цій ситуації для Софії недоречна, вона може впоратися сама, що і робить кожного дня.

Правильні відповіді.

- Ситуація 1. Відповідь 4.
- Ситуація 2. Відповідь 3.
- Ситуація 3. Відповідь 1.
- Ситуація 4. Відповідь 4.

Додаток 4

Вправа «Коло цінностей»

Коло цінностей

Ця форма роботи має назву «Community Circle» (коло громади), «Peacemaking Circle» (коло примирення) або просто «Circle» (коло). Коло – це дуже ефективний підхід, який сприяє залученню всіх зацікавлених у вирішенні певних проблем. Під час обговорення в колі кожен його член може виступити із власною точкою зору і бути почутим.

Процес кола примирення – це зібрання рівних людей для спілкування щодо складних питань та проблем в атмосфері взаємоповаги і турботи згідно з певними правилами.

Цей підхід базується на традиціях кіл, розповсюджених серед корінних народів Північної Америки, коли «предмет, що розмовляє» передається від одного учасника до іншого, регулюючи діалог між ними. Людина, яка тримає в руках «предмет, що передає право голосу» (Мовник / Братина), володіє увагою усіх інших учасників кола. Використання Мовника сприяє повному вираженню емоцій, уважному вислуховуванню, аналізу відповіді, плавності процесу. Крім того, «предмет, що передає право голосу», створює кращі можливості для людей, яким важко говорити у звичайній групі.

Матеріали: «Мовник»

Опис вправи

Працюючи в колі, учасники мають дотримуватися певних правил:

- Мовник завжди рухається по колу за годинниковою стрілкою.
- Учасник отримує право говорити лише тоді, коли йому в руки потрапив Мовник, або якщо він отримав особливий дозвіл ведучого.
- Коли Мовник потрапив до учасника в руки, а він/вона не має, що сказати, або не хоче, Мовник передається далі по колу, а учасник має право зберігати мовчання.
- Жоден з учасників не має право висловитися та піти, поки коло не завершилося
- «Предмет, що передає право голосу» продовжує рухатися по колу до тих пір, поки є учасники, які бажають висловитися на тему дискусії; якщо такі є, то остаточне рішення з приводу конфлікту не може бути прийняте, поки всі не висловляться.

Коли учасник тримає в руках Мовник, він повинен поважати мету проведення кола та інших його учасників, говорячи:

- «Від серця», чесно та відверто.
- З повагою до присутніх.
- Достатньо стисло і лаконічно, щоб кожен отримав можливість висловитися.
- Дотримуючись теми питань, що обговорюються в колі.

Переваги використання Мовника включають:

- Більше можливостей слухати одне одного – треба чекати, доки отримаєш право голосу, тому відбувається краще фокусування на предметі обговорення, а не на образах одне одного.
- Попередження суперечок «один на один», оскільки учасники не мають можливості відповідати, не дочекавшись черги;
- Розподіл відповідальності – за прийняття рішень та примирення – між усіма учасниками кола. Використання Мовника посилює принцип рівності в колі, надаючи рівні можливості як для участі, так і для особистого внеску в коло.
- Більше можливостей для «тихих» учасників бути почутими під час дискусії; «предмет, що передає право голосу» дає їм достатньо часу, щоб висловитися і не змагатися за таку можливість з більш «говіркими» учасниками.

Створення умов для досягнення спільної згоди: кожен буде почутий і всі питання озвучені перед тим, як учасники кола ухвалюють певне рішення.

Додаток 5

Вправа Алгоритм вирішення конфлікту на прикладі Я-твердження

Вправа Я-твердження для роботи з дорослими

Матеріали до вправи:



Опис вправи

Спробуйте скласти та записати «Я-твердження» для наступних ситуацій:

- Ваш молодший брат (дитина, чоловік) постійно розкидає свої речі по кімнаті, і вам доводиться прибирати за ним. Вам хотілося б, щоб ваш брат став охайнішим і сам прибирав за собою.
- Ви проводили урок зарубіжної літератури і розбирали твір "Фауст" Гете. Один з учнів, про якого ви знаєте, що він є протестантом (баптистом), почав відповідати, що цей твір – «від Сатани» і не можна його вчити у школі. Ви спробували пояснити, що це художній твір і важливо його критично розібрати, однак учень не послухав, встав з-за парти і пішов з уроку, чим фактично його зірвав. Ви викликали батьків до школи і хотіли проговорити, чому важливо спокійно обговорювати такі ситуації з повагою до різних позицій. Вам важливо відновити повагу до себе та серед учнів у класі, аби всім було комфортно вчитись та обговорювати різні світогляди, щоб попередити подібні ситуації в майбутньому.
- Ви – педагог з досвідом роботи, жінка, мама трьох дітей, чоловік – помер. Під час розподілу годин навантаження (що безпосередньо впливає на зарплатню), директор сказав: «Ну, нехай Олексію Івановичу буде більше годин, він же чоловік, має сім'ю годувати». Олексій Іванович – ваш колега, має дружину та доньку, добрий викладач, у хороших стосунках з директором (вони ж чоловіки). Ви дуже обурені і плануєте обговорити цю ситуацію з директором. Для вас важливо зберегти роботу в школі та мати більше годин викладання: ви самостійно забезпечуєте трьох дітей. Крім того, ви вважаєте несправедливим такий розподіл годин.

4. Ви – молодий спеціаліст, педагог-організатор, щойно цього року прийшли працювати до школи після інституту та декрету. Директор дуже часто завантажує вас роботою, яка не входить до ваших професійних обов'язків, часто наприкінці робочого дня, коли ви вже збираєтесь іти додому. Ви зацікавлені працювати в школі та виконувати свою роботу вчасно та якісно, але ніяк не можете працювати понаднормово, оскільки щовечора вам потрібно забирати дитину з садочка. Крім того, ви вважаєте, що не маєте займатись секретарською роботою, ви хочете припини цю практику, для вас важливе розуміння та повага до вашої праці з боку директора.

Вправа Я-твердження для роботи з підлітками

Запросіть двох добровольців з класу вийти і прочитати вголос перед усіма ситуацію "Ти-твердження", вживаючись в роль. Поаплодуйте учасників та запитайте групу що вони щойно почули та чи призведе, на їх думку, такий діалог до вирішення конфлікту.

Після цього запросіть інших двох добровольців і попросіть зачитати ситуацію "Я-твердження". Запитайте групу: Чим цей діалог відрізняється від першого? Чи призведе він до вирішення конфлікту?

Після сценок, переходьте до розгляду схеми Я-твердження.

- Замальовка №1. «Ти-твердження»

ЛОРА: Не можу повірити, що ти забула взяти з собою наш плакат. Ти така забудько! Завжди запізнюєшся і ніколи нічого не робиш своєчасно! Як же нам тепер робити презентацію?

ПОЛІНА: Але ж це ти відмовилася допомагати мені минулого вечора. Через це мені довелося працювати над плакатом до самої ночі, і я ледве не проспала школу цього ранку. Я так поспішала, що забула взяти з собою плакат. Моєї провини тут немає.

- Замальовка №2. «Я-твердження»

ЛОРА: Поліно, я дуже засмучена, що в нас немає плакату. Без нього ми не зможемо гарно зробити презентацію. Мені дуже хотілося б, щоб якимось чином ми отримали його ще до обіду.

ПОЛІНА: Мені дуже шкода, що я забула його дома. Я так поспішала сьогодні вранці. Чудово розумію, що без цього плакату ми не зможемо зробити презентацію. Може моя мама зможе завезти його в школу по дорозі на роботу?



