

**კულტურათმორისი  
სნავლეზა  
T-Kit**

## მოგესალმებათ ტრეინინგების სახელმძღვანელო,

მკითხველთა ნაწილს, ალბათ, აინტერესებს თუ რას ნიშნავს ტრეინინგ-სახელმძღვანელო (ინგლისურად "T-kit" — გამოითქმის, როგორც თი-ქით). ჩვენ შეგვიძლია შემოგთავაზოთ ორგვარი პასუხი - პირველი მარტივია და ამ სიტყვათა კომბინაციის სრული ვერსიისგან წარმოდგება ინგლისურ ენაზე: "ტრეინინგების სახელმძღვანელო". მეორე პასუხი ამ სიტყვათა კომბინაციის უღერადობას უკავშირდება და ინგლისურ სიტყვასთან "Ticket"-თან (ქართულად ბილეთი) ასოცირდება, რაც მგზავრობისას ყველაზე საჭირო დოკუმენტს წარმოადგენს. სახელმძღვანელოს თავფურცელზე გამოხატულ ფიგურას ხელში მატარებლის ბილეთი უჭირავს, რაც წინამდებარე სახელმძღვანელოში სიმბოლურად მოგზაურობის საშუალებით ახალი იდეების აღმოჩენას გამოხატავს. კერძოდ, ამ სახელმძღვანელოს მეშვეობით გვსურს ახალგაზრდული განვითარების საკითხებით დაინტერესებულ პროფესიონალებს და ტრენერებს მივმართოთ და შევთავაზოთ მათ თეორიული და პრაქტიკური მეთოდები ახალგაზრდული ჯგუფებთან მუშაობისა და მათთვის ტრეინინგების დაგეგმვისთვის.

ტრეინინგ-სახელმძღვანელოების სერიული გამოცემა სხვადასხვა კულტურის, პროფესიული და ორგანიზაციული გამოცდილების ადამიანების აქტიური ერთნაირი შრომის შედეგია. ახალგაზრდების ტრენერები და ლიდერები არასამთავრობო ორგანიზაციებში, ასევე, პროფესიონალი მწერლები მაღალი ხარისხის სახელმძღვანელოს შექმნის მიზნით ერთობლივად მუშაობდნენ სამიზნე ჯგუფის საჭიროებების გათვალისწინებით. წინამდებარე სახელმძღვანელო, ამავე დროს, ახალგაზრდული საკითხების მიმართ ევროპის მასშტაბით ბევრ სხვადასხვა მიდგომას აღიარებს.

წინამდებარე სახელმძღვანელო - ოთხნაწილიანი სერიული გამოცემის პირველი ტომი - 2000 წელს გამოიცა. მომდევნო ტომების გამოცემა უახლოეს წლებში იგეგმება. ეს გამოცემა კი ევროპის ახალგაზრდული საკითხებით დაინტერესებულ პროფესიონალთა პარტნიორობის პროგრამის ნაყოფია. პროგრამის ადმინისტრირება ევროკომისიის და ევროპის საბჭოს კომპეტენციაში შედიოდა. ტრეინინგ-სახელმძღვანელოზე მუშაობის გარდა ამ ორ ინსტიტუტს შორის პარტნიორობამ ბევრი სხვა დადებითი შედეგიც გამოიღო, შეიქმნა ტრეინინგების კურსები და დინამიკური ვებ-გვერდი, გამოიცა უფრნალი "კოიოტი".

თუ გსურთ მეტი ინფორმაცია მოიპოვოთ აღნიშნული პარტნიორობის განვითარების შესახებ (ახალი გამოცემები, ტრეინინგის კურსები, განცხადებები და ა.შ.) ან ჩამოტვირთოთ ტრეინინგ-სახელმძღვანელოს ელექტრონული ვერსია, ენვიეთ შემდეგ ვებ-გვერდს: [www.training-youth.net](http://www.training-youth.net)

ევროპის საბჭოს გამოცემლობა F-67075, სტრასბურგი

ევროპის საბჭო და ევროკომისია, ნოემბერი, 2000 წელი

წინამდებარე მასალების რეპროდუქცია დასაშვებია არაკომერციული საგანმანათლებლო საქმიანობისთვის შესაბამისი წყაროს მითითებით.

ეს დოკუმენტი არ გამოხატავს ევროკომისიის ან ევროპის საბჭოს ან მათი წევრი ქვეყნების და პარტნიორი ორგანიზაციების ოფიციალურ შეხედულებას.



კულტურათმორისი  
სწავლება  
T-Kit

**T-kit-ის სერიის კოორდინატორი:**

სილვიო მარტინელი

**რედაქტორი:**

სილვიო მარტინელი, მარკ ტელიორი

**ავტორები: (ასევე იხილე ბოლო გვერდი)**

არნე გილერტი  
მოჰამედ ჰაჯი-კელა  
მარია დე იესუს კამიო გუედესი  
ალექსანდრა რაიკოვა  
კლაუდია შაჩინგერი  
მარკ ტელიორი

**სარედაქციო კომიტეტი**

ბერნარდ აბრიგნანი  
ახალგაზრდობისა და საჯარო  
განათლების ეროვნული ინსტიტუტი  
ელისაბედ ჰარდტი  
კულტურათმორისი სწავლების  
ევროპული ფედერაცია  
ესტერ ჰოკვეი  
Lingua Franca  
კაროლ-ანა მორისი  
ევროპის ახალგაზრდული ფორუმი  
ჰეთერ როი  
გოგო გიდებისა და გოგოთა  
სკაუტების მსოფლიო ასოციაცია

**სამდივნო**

საბინე ვან მიგემი (ადმინისტრაციული მხარდაჭერა)

ჯენევიევე ვუდსი (ბიბლიოთეკარი)

**თავფურცელი და გრაფიკა**

The Big Family

**განსაკუთრებულ მადლობა:**

პატრიკ პენინქსს T-kit-ის სერიის კოორდინაციის წამოწყების, მხარდაჭერისა და პარტნიორული შეთანხმების სხვა პროექტებთან კავშირების განმტკიცებისთვის; ანა კოსგროუეს და ლენა კალიბატაიტეს პროექტის პირველ ფაზაში გაღებული წვლილისთვის

ყველა გამომცემელსა თუ ავტორს საავტორო მასალის გამოცემის ხელშეწყობისთვის.

და ბოლოს, ყველა იმ ადამიანს, რომელთაც სხვადასხვა გზებით შესაძლებელი გახადეს ყოველივე ამის გახორციელება.

**თარგმანი:**

თეო ნეფარიძე



საქართველოს  
ევროპის საბჭოსთან  
სწავლების ცენტრი

**ევროპის საბჭო**

**IV განვალური დირექტორატი**

**ახალგაზრდობის და სპორტის დირექტორატი**

ევროპის ახალგაზრდული ცენტრი,  
სტრასბურგი, პიერ დე კუბერტინის ქ.  
№ 30, 67000 სტრასბურგი, საფრანგეთი  
ტელ: +33-3-8841 2300  
ფაქსი: +33-3-8841 2777

ევროპის ახალგაზრდული ცენტრი,  
ბუდაპეშტი, ზივატარ უქტა 1-3, 1024  
ბუდაპეშტი, უნგრეთი  
ტელ: +36-1-2124078  
ფაქსი: +36-1-2124076

**ევროკომისია**

**განათლებისა და კულტურის განვალური დირექტორატი  
ახალგაზრდული პოლიტიკისა და პროგრამების განყოფილება**

გლოის ქ. №200, 1049 ბრიუსელი, ბელგია  
ტელ: +32-2-295 1100  
ფაქსი: +32-2-299 4158



## სარჩევი

შესავალი .....	9
<b>1. კულტურათმორისი სწავლება და ევროპული ფასეულობები.....</b>	<b>11</b>
1.1 რა არის ევროპა და საით მიდის იგი.....	11
1.1.1 ევროპა: კულტურული მრავალფეროვნების ცნება.....	11
1.1.2 რამდენიმე სიტყვით ევროპული ინსტიტუტების ისტორიისა და ფასეულობების შესახებ.....	12
1.1.3 ევროპის წინაშე არსებული სირთულეები.....	13
1.2. ათვლის ახალი წერტილები .....	15
1.3 ახალგაზრდები და კულტურათმორისი სწავლება .....	19
<b>2. კულტურათმორისი სწავლების ცნებები .....</b>	<b>21</b>
2.1 შესავალი .....	21
2.2 სწავლის პროცესი .....	21
2.3 რა არის კულტურა? და რა არის კულტურათმორისი? .....	22
2.4 კულტურის ხედვა.....	23
2.4.1 აისბერგის მოდელი .....	23
2.4.2 კულტურული კატეგორიების გვერტ ჰოფსტედისეული მოდელი .....	25
2.4.3 ედუარდ თ. და მილდრედ რიდ ჰოლის კულტურის ქცევის ელემენტები .....	28
2.4.4 ჟაკ დემორგონის და მარკ მოლცის დისკუსია კულტურის შესახებ.....	31
2.5 კულტურათმორისი სწავლების ანალიზი.....	35
2.6 თეორიების შეჯამება .....	39
2.7 ინტერკულტურული განათლება .....	41
<b>3. ინტერკულტურული სწავლების ჩარჩო-პროექტი საგანმანათლებლო სისტემაში .....</b>	<b>43</b>
3.1 ძირითადი მოსაზრებანი .....	43
3.2 მეთოდის შერჩევა, შექმნა და ადაპტაცია.....	46
<b>4. მეთოდი .....</b>	<b>48</b>
4.1 გამამხნეველი სავარჯიშოები .....	48
4.1.1 შესავალი .....	48
4.1.2 “შეგიძლია დაინახო ის რასაც ვხედავ მე? შემიძლია დავინახო ის რასაც ხედავ შენ?”.....	49
4.1.3 “გრრრ — ფუუ — ბუმ!” .....	51
4.1.4 “60 წამი = ერთ წუთს, არა?” .....	52



---

4.1.5 “მრავალფეროვნების წრე” .....	53
4.2 ინდივიდუალური სავარჯიშოები .....	54
4.2.1 შესავალი .....	54
4.2.2 “ჩემი ბილიკი, რომელიც სხვისკენ მიდის” .....	54
4.2.3 “ჩემი სარკე” .....	58
4.2.4 “საკუთარი იდენტობის ანალიზი” .....	60
4.3 დისკუსია, არგუმენტაცია, კონფრონტაცია .....	62
4.3.1 “როგორია ჩვენი პოზიცია” .....	62
4.3.2 “შესაძლებელია ფასეულობებით ვაჭრობა?” .....	66
4.3.3 “აბიგეილი” .....	68
4.4 სიმულაციური თამაშები .....	71
4.4.1 რამდენიმე პრაქტიკული მითითება.....	71
4.4.2 ლიმიტი 20 .....	72
4.4.3 „დადებითზე ორიენტირებული კვლევა“ .....	73
4.4.4 „დერდინალები“ .....	76
4.5 როლური თამაშები.....	82
4.5.1. როლური თამაში, როგორც მეთოდი .....	82
4.5.2 „გამოიცანით ვინ მოდის სადილზე“.....	83
4.5.3 „ურთიერთობები უმცირესობათა ორგანიზაციებს შორის“ .....	83
4.6 პრობლემების გადაჭრა.....	86
4.6.1 „ცხრა ნერტილიანი პრობლემა“ .....	86
4.6.2 “საკვერცხვარჯიშო” .....	88
4.6.3 “ვის აქვს ელემენტები?” .....	91
4.7 კვლევა და პრეზენტაციები.....	93
4.7.1 “კულტურის ლაბორატორია” .....	93
4.8 შეფასება .....	96
4.8.1 ზოგადი ინფორმაცია .....	96
4.8.2 “საკომუნიკაციო ხე” .....	97
4.8.3 “გამოხატე ხტუნვა” .....	100
4.9 სხვადასხვა .....	103
4.9.1 შესავალი .....	103
4.9.2 WWW - მსოფლიო ქსელი .....	103
4.9.3 კულტურათმშორისი ჩვენებები .....	106
4.9.4 “ძალაუფლების დიდი თამაში” .....	108
4.9.5 “ევრო-რეილ ა ლა კარტ” .....	109
<b>5. საშუაო სემინარები .....</b>	<b>110</b>
5.1 ცვლილებისთვის მზადება .....	110
5.2 უმცირესობა და უმრავლესობა .....	112
5.3 კულტურათმშორისი კონფლიქტის გადაჭრა .....	114
5.4 ხალხის დაინტერესება ინტერკულტურული სწავლებით .....	118



კულტურათმორისი  
სწავლება  
T-Kit

---

დანართი 1: ტარმინების ლექსიკონი .....	120
დანართი 2: კულტურათმორისი სსსნავლო მასალის შაფასება .....	122
დანართი 3: გამოყენებული ლიტერატურა .....	124
დანართი 4: შამღომი მოქმედაბა .....	126



კულტურათმორისი სწავლების სფეროში პუბლიკაციებზე მუშაობა ყოველთვის სირთულეებთან იქნება დაკავშირებული - წინამდებარე ტრეინინგ-სახელმძღვანელოს გამოცემა არ განეკუთვნება გამოცემა-ს. აღნიშნულ საკითხზე მუშაობის შესაძლებლობას ინტერესით მოეკიდნენ ავტორები (იხილეთ ავტორთა ბიოგრაფიები ბოლო გვერდზე). ეს თანამშრომლობა თავის მხრივ კულტურათმორისი პროცესს აღმოჩნდა.

ჩვენ შევეცადეთ ერთმანეთთან შეგვეზავებინა ჩვენი მრავალფეროვანი გამოცდილება, იდეები და შეგვექმნა ისეთი სახელმძღვანელო, რომელიც ახალგაზრდულ ჯგუფებთან მუშაობის და მათთვის ტრეინინგების მომზადებისას, კულტურათმორისი სწავლების თეორიასა და პრაქტიკაში საკუთარი დასკვნების გამოტანაში დაგეხმარება.

პირველ შეხვედრაზე 1999 წელს, ჩვენ შევძელით სახელმძღვანელოს ზოგადი შინაარსის განსაზღვრა, როლებსა და პასუხისმგებლობების განაწილება სხვადასხვა თავის დასაწერად. პირველი მონახაზების კომენტარებს და განხილვას, ელექტრონული ფოსტის საშუალებით, შესწორებების შეტანა და დისკუსიები მოჰყვა იმავე წლის დეკემბერში მოწვეულ მეორე შეხვედრაზე. სახელმძღვანელოს შემადგენელი ყოველი თავი კონკრეტულ ავტორს უკავშირდება, თუმცა, თითოეულ თავში შეტანილია შესწორებები პროექტში მონაწილეთა და ტრეინინგ-სახელმძღვანელოს სარედაქციო კომიტეტის კონსტრუქციული კომენტარების საფუძველზე.

ვფიქრობთ, აღსანიშნავია რამდენიმე დეტალი. პროექტზე მუშაობის დასაწყისშივე მივხვდით, რომ სამიზნე სფეროში მსგავსი ტიპის სახელმძღვანელოს შექმნით არსებული შესაძლებლობები მხოლოდ ნაწილობრივ იქნებოდა გამოყენებული. სახელმძღვანელოს შემადგენელი თავების პრიორიტეტების მიხედვით დალაგება რთული საქმე აღმოჩნდა და ამიტომაც ამ საკითხს გრძელვადიანი დისკუსიები და განხილვები დაეთმო. შედეგად კი, აი, რას აღმოაჩინეს მკითხველი:

- კონტენტის გათვალისწინების სხვადასხვა ხერხი და კულტურათმორისი

- სწავლების მნიშვნელობა;
- რამდენიმე წამყვანი თეორიის მოკლე მონახაზი, რომელიც კულტურათმორისი სწავლების საფუძვლების გააზრებაში დაგეხმარება;
- რჩევები კულტურათმორისი სწავლების მეთოდოლოგიის განსაზღვრისთვის;
- სხვადასხვა აქტუალური მეთოდების მოკლე რეზიუმე;
- თემატური სამუშაო შეხვედრების ორგანიზების მოდელები;
- სამომავლო რჩევები;
- შეფასების ფორმა (ვინაიდან თქვენი კომენტარი ყველაზე მნიშვნელოვანია მომავალ გამოცემებზე მუშაობისთვის);

პრაქტიკულად, შესაძლოა წინამდებარე ტრეინინგ-სახელმძღვანელოს შევხედოთ, როგორც მომდევნო გამოცემების შესავალს. კულტურათმორისი სწავლების სფეროში დაგეგმილი სერიული გამოცემების კამპანიის ეპითეტი შესაძლოა იყოს “ყველა ტომი განსხვავებული - ყველა თანაბრად მნიშვნელოვანი”, განსაკუთრებით კი საგანმანათლებლო პაკეტი და დომინო. ეს ორი გამოცემა ხელმისაწვდომია, როგორც წიგნის, ასევე ელექტრონული ვერსიის სახით. ელექტრონული ვერსიის მოპოვება შესაძლებელია ევროკომისიის ანტირასისტული და შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ მიმართულ ვებ-გვერდზე.

იმედი გვაქვს, რომ წინამდებარე სახელმძღვანელოში თქვენ აღმოაჩენთ ბევრ საინტერესო იდეას და სასარგებლო მეთოდს. ერთი რამ, რასაც ამ სახელმძღვანელოში ვერ იპოვნით, არის ინტერკულტურული სწავლების ტიპური აბრივიატურია ICL. ჩვენ ვფიქრობთ, რომ აბრივიატურის გამოყენება მკითხველისთვის მეტ დაბრკოლებას და გაუგებრობას ქმნის.

მოუთმენლად ველით თქვენი მხრიდან ტრეინინგ-სახელმძღვანელოს შეფასებებს.

არნე ჯილბერტი, მოჰამედ ჰაჯი-კელა, მარია დე ისესუს კაჩაო გუედესი, ალექსანდრა რაიკოვა, კლაუდია შაჰინგერი, მარკ ტილორი.



კულტურათმორისი  
სწავლება  
T-Kit





# 1. კულტურათმშორისი სწავლება და ევროპული ფასეულობები



კულტურათმშორისი  
სწავლება  
T-Kit

## 1.1 რა არის ევროპა და საით მიდის იგი

### 1.1.1. ევროპა: კულტურული მრავალფეროვნების ცნება

ევროპა ყოველთვის მნიშვნელოვან როლს თამაშობდა გლობალურ ეკონომიკაში, პოლიტიკასა და ისტორიაში. დღესდღეობით, ევროპა მხოლოდ გეოგრაფიულ და პოლიტიკურ ტერმინს აღარ წარმოადგენს; ევროპა დღეს ასევე გამოხატავს სხვადასხვა ევროპულ ინსტიტუტებთან ასოცირებულ ცნებათა სერიას, ყველას, ვინც მის ტერიტორიაზე ცხოვრობს, და დანარჩენ მსოფლიოს. აღნიშნულ ცნებებს მრავალი განსხვავებული ინტერპრეტაცია აქვს, თუმცა, მათი ძირითადი არსი ყოველთვის ერთია — ევროპა ჩვენი საერთო სახლია.

ევროპა ყოველთვის იყო განვითარების და ცივილიზაციის მამოძრავებელი ძალა, თუმცა, მეორე მხრივ, ევროპა მრავალი რევოლუციის და გლობალური ომების კერასაც წარმოადგენდა.

დღესდღეობით, ეგრეთ წოდებულ “ძველ კონტინენტს” ახალი სახე აქვს. ეს სახე კი მზარდ და ცვალებად კულტურულ მრავალფეროვნებას გულისხმობს. მრავალფეროვნების ფესვები კი ისტორიასა და კოლონიალიზმში უნდა ვეძიოთ. შუა საუკუნეებიდან მოყოლებული უახლეს ისტორიამდე ბევრი ევროპული ქვეყანა (გაერთიანებული სამეფო, პორტუგალია, ესპანეთი, საფრანგეთი და ა.შ.) კოლონიებში სხვა კონტინენტებზე ბატონობდა. დღეისთვის, მრავალი ადამიანი მოძრაობს კონტინენტებს შორის, ნაწილი ტურისტების, ნაწილი კი თავიანთი სურვილის წინააღმდეგ ემიგრირებული მუშახელის სახით, რომლებიც ცოცხდებიან არახელსაყრელ პირობებს საკუთარ ქვეყნებში. ჩვენს დროში, ჩვეულებრივი მოვლენაა ის, რომ ჩრდილოეთ აფრიკელი ცხოვრობს ფრანგის მეზობლად, ინდოელი ინგლისელის და ა.შ.. როდესაც ემიგრაციის ტალღაში გავითვალისწინებთ ჩინელებს, ბოშებს, შავკანიან ემიგრანტებს ან ლტოლვილებს ბალკანეთის რეგიონიდან, უკვე სრულ სურათს მივიღებთ. ევროპის დღევანდელი სახის შექმნა წარმოუდგენელი იქნებოდა იმ მრავალფეროვანი ხალხების და კულტურების მონანილეობის გარეშე, რომლებიც დღეს ევროპულ კულტურულ მრავალფეროვნებას ამდიდრებენ.

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში მსოფლიო თავისუფალია ცივი ომისგან, ხოლო აღმოსავლეთ და დასავლეთ ევროპას შორის აღარ არსებობს რკინის ფარდა თავდაპირველი ფორმით. თუმცა, ხალხებმა ჯერ კიდევ არ იციან ბევრი რამ ერთმანეთის შესახებ, ევროპაში არ იცნობენ მეზობლად მცხოვრებ ადამიანს, კოლეგას სამსახურში ან ადამიანს გვერდით სუფრაზე. ჩვენ აუცილებლად უნდა ვისწავლოთ მეტი რამ ერთმანეთის შესახებ, დავძლიოთ ჩვენი ილუზიები და ყალბი შეხედულებები ერთიანი პერსპექტიული მომავლის შესაქმნელად.

ყოველი ადამიანი, როგორც წესი, საკუთარ კულტურას და იმ ფასეულობებს იცავს, რომელსაც მისი სოციალური იზიარებს. ამიტომაც არის ადვილი დანარჩენ მსოფლიოს მივანეროთ ესა თუ ის იარლიყი. თუმცა, დღევანდელი რეალობა, მიუხედავად იმისა ვიქნებით თუ არა კულტურული მრავალფეროვნების მომხრე, ღია სხვა კულტურის წარმომადგენლების მიმართ, მკაფიოდ გვიჩვენებს რომ, ჩვენ აუცილებლად ერთად უნდა ვიპოვოთ ერთ საზოგადოებაში ცხოვრების გზა, წინააღმდეგ შემთხვევაში წავანყდებით ისეთ დილემას, როგორიცაა:

### ყოფნა ან არყოფნა

თუ გადავხედავთ ევროპის ისტორიას, დავინახავთ, რომ არასოდეს იყო და არც დღეს არის ადვილი კულტურათმშორისი სხვაობების მიღება და განსხვავებული კულტურული შტრიხების მქონე ადამიანებთან მშვიდობიანად ცხოვრება. იმისთვის, რომ გაჩნდეს კონფლიქტი, აგრეთვე პოლიტიკური და სოციალური ძალაუფლების, ისევე როგორც გეოგრაფიული ტერიტორიების ახალი გადანაწილების შესაძლებლობები, პოლიტიკა და ინტერესები ყოფს ადამიანებს ეთნიკური, რელიგიური თუ სხვა მახასიათებლების მიხედვით.





ასე მოხდა პირველი და მეორე მსოფლიო ომების დროს, ეგრეთ წოდებული ცივი ომის, ევროპის მუდმივი კონფლიქტების (ირლანდიის, ესპანეთის, კვიპროსის მაგალითზე) და უახლესი, ბალკანეთის და კავკასიური კონფლიქტების შემთხვევებში.

1947 წელს პოლიტიკურ ასპარეზზე, ბრიტანეთის ომისდროინდელმა ლიდერმა უინსტონ ჩერჩილმა შემდეგი შეკითხვა დასვა - რა არის ევროპა ახლა? - და მანვე უპასუხა: - რიყის ქვის გროვა, აკლდამა, ნოყიერი მიწა მოარული სენისა და სიძულვილისთვის - ჩერჩილის საკმაოდ უსიამოვნო ხედვა სულაც არ იყო გადაჭარბებული. ევროპა ფერფლად იყო ქცეული მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, მაგრამ გავითვალისწინეთ კი მწარე გაკვეთილი განვლილი ისტორიიდან? რატომ არის ჩერჩილის ხედვა დღეს კვლავ აქტუალური ევროპის ზოგიერთ ნაწილში?

მილიონობით ადამიანი დაიღუპა ზემოთ ჩამოთვლილ ომებში. მრავალი ადამიანი კვლავ იტანჯება და ახლაც ცხოვრობს ისეთ პირობებში, რომელიც ბევრად არ განსხვავდება ომის შემდეგდროინდელი პირობებისგან. ადამიანები რომ საკუთარი ტრაგიკული გამოცდილების მაგალითზე ვერაფერს სწავლობენ გლობალური პრობლემისა, - ადამიანები კვლავ იგივე მეთოდებით სარგებლობენ, რომლითაც თავად დაზარალებულნი, ხშირად ისინიც კი რომლებიც კონფლიქტის უშუალო მონაწილეები არ ყოფილან.

ასეთ ვითარებაში, ევროპის მოქალაქეს სწამს და იმედი აქვს, რომ საერთაშორისო ორგანიზაციები დაუყოვნებლივ ადეკვატურ რეაგირებას გააკეთებენ პრობლემების მოგვარების მიზნით. თუმცა, ევროპის მოქალაქეთა უმრავლესობა ვერ ასხვავებს ევროპის საბჭოს ევროპის კავშირისგან, ხოლო მოქალაქეთა იმ მცირე ნაწილმა, რომელიც ამ ორ ინსტიტუტს შორის განსხვავებას ხედავს, ძალიან ცოტამ თუ იცის ამ ორგანიზაციების ისტორიაზე, პოლიტიკასა და ფასეულობებზე. მშვიდობიანი ევროპის მშენებლობის სათავეებში ჩვენ ვხედავთ ევროპის საბჭოს, ევროპის უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციას (ეუთო) და ევროპის კავშირს. არსებითად მნიშვნელოვანია ამ ინსტიტუტების ისტორიის და ფასეულობების გაცნობა, ისევე როგორც მათი

შესაძლებლობების და საზღვრების გააზრება. მსგავსი ცოდნა გვეხმარება განვსაზღვროთ ამ ორგანიზაციების გამოცდილების და მეთოდების უკეთესი გამოყენების და გავრცელების გზები, მათი მიდგომა ადგილობრივი და ეროვნული ორგანიზაციების განვითარების ხელშეწყობისადმი.

ადამიანები ხშირად ვერ იაზრებენ იმას, რომ უმეტეს შემთხვევაში მეტი ძალუძთ საკუთარი პრობლემების გადასაჭრელად. ხშირ შემთხვევაში მათი კონკრეტული ქმედება მნიშვნელოვნად ეხმარება ადგილობრივ საზოგადოებებს. ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებს და ახალგაზრდობას განსაკუთრებული როლი ენიჭებათ საზოგადოებაში.

### 1.1.2 რამდენიმე სიტყვით ევროპული ინსტიტუტების ისტორიისა და ფასეულობების შესახებ

1949 წლის 5 მაისს, ლონდონში, წმინდა ჯეიმსის სასახლეში, ხელი მოეწერა საერთაშორისო ხელშეკრულებას, რომელიც ათი ქვეყნის მიერ ევროპის საბჭოს დაარსებას ითვალისწინებდა. ეს ქვეყნები იყო: ბელგია, საფრანგეთი, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, გაერთიანებული სამეფო, ირლანდია, იტალია, დანია, ნორვეგია და შვედეთი.

ამჟამად (ივნისი 2000) ევროპის საბჭოში 41 წევრი სახელმწიფო ერთიანდება და მისი მიზანია დაიცვას ადამიანის უფლებები, პლურალისტული დემოკრატია და კანონის უზენაესობა, გაზარდოს ცნობადობა და ხელი შეუწყოს ევროპის მრავალფეროვანი კულტურული წარმომადგენლობის განვითარებას, ევროპული საზოგადოების წინაშე არსებული პრობლემების გადაჭრას, დემოკრატიული სტაბილურობის უზრუნველყოფას ევროპაში პოლიტიკური, საკანონმდებლო და კონსტიტუციური მხარდაჭერის საშუალებით.

ის ფაქტი, რომ აღნიშნული ევროპული ინსტიტუტი მუშაობს მთელ კონტინენტზე, გვიჩვენებს იმას, თუ რამდენად დიდი და მრავალფეროვანია ევროპა, და რამდენად მნიშვნელოვანია ამ ინსტიტუტის პოლიტიკური როლი გაფართოებულ ევროპაში.



1950 წელს, საფრანგეთის საგარეო საქმეთა მინისტრმა რობერტ შუმანმა, წარმოადგინა ჯინ მონეს პროგრამა ევროპული ქვანახშირის და ფოლადის ინდუსტრიების გაერთიანებაზე. “ალარ არის დრო ამაო სიტყვებისა”, განაცხადა შუმანმა, “მშვიდობის გარანტიებისთვის, უპირველესად უნდა არსებობდეს ერთიანი ევროპა.” შემდეგ წელს ექვსი ქვეყანა შეუერთდა ევროპული ქვანახშირის და ფოლადის ინდუსტრიის საზოგადოებას (ECSC): საფრანგეთი, გერმანია, იტალია, ბელგია, ნიდერლანდები და ლუქსემბურგი. თავდაპირველად, მოსალოდნელი იყო, რომ ბრიტანეთი იკისრებდა ლიდერი ქვეყნის როლს, თუმცა, თამაშიდან გავიდა იმ მიზეზით, რომ ევროპული ქვანახშირის და ფოლადის ინდუსტრიის საზოგადოებაში გაერთიანება ქვეყნის სუვერენიტეტის გარკვეულ შეზღუდვებთან იყო დაკავშირებული.

1955 წელს ევროპული ქვანახშირის და ფოლადის ინდუსტრიის საზოგადოების ექვსი წევრ-ქვეყნის წარმომადგენლები შეხვედნენ სიცილიაში, რათა განეხილათ უფრო მრავალპროფილიანი ეკონომიკური კავშირის შექმნის შესაძლებლობები. შეხვედრის შედეგად 1957 წელს, რომის საერთაშორისო ხელშეკრულების ხელმოწერით შეიქმნა ევროპის ეკონომიკური საზოგადოება, რომელიც ხშირად მოიხსენიება, როგორც ევროპის ერთიანი ბაზარი.

ევროპის ეკონომიკური საზოგადოების დამფუძნებელი მამების — მონე, შპაკი, შუმანი და სხვების აზრით, **ევროკავშირის** პოლიტიკური მომავალიც ჰქონდა. ამჟამად (2000 წლის ივნისი) ევროკავშირი 15 წევრ სახელმწიფოსგან შედგება, 5 ქვეყანა აქტიური მოლაპარაკებების ფაზაშია, 6 ქვეყანა მონვეულია წევრობაზე მოლაპარაკების დასაწყებად.

**ევროპის უსაფრთხოების და თანამშრომლობის ორგანიზაცია** (ეუთო) წარმოადგენს პანევროპულ უსაფრთხოების ინსტიტუტს, რომლის 55 წევრი სახელმწიფო მოიცავს გეოგრაფიულ არეალს ვანკუვერიდან ვლადივასტოკამდე. გაერთიანებული ერების (გაერო) წესდების მე-7 თავის თანახმად, რომელიც რეგიონალურ განლაგებას იხილავს, ეუთო დაარსდა ევროპის რეგიონში კონფლიქტების პრევენციის,

კრიზისის მართვის და პოსტკონფლიქტურ პერიოდში სარეაბილიტაციო საქმიანობის განხორციელების მიზნით.

ეუთო დაარსდა 1975 წელს ევროპის უსაფრთხოების და თანამშრომლობის კონფერენციის სახელით (ეუთკ), რომელსაც უნდა შეესრულებინა მრავალმხრივი მოლაპარაკებების ტრიბუნის როლი აღმოსავლეთსა და დასავლეთს შორის. 1999 წლის პარიზის სამიტის გადაწყვეტილებით, ეუთკ-მ ახალი კურსი აიღო. პარიზის სამიტზე, რომელიც ახალი ევროპის კონფერენციის შექმნას ისახავდა მიზნად, ეუთკ მონვეულ იქნა იმ მიზნით, რომ ინსტიტუციონალური წვლილი შეეტანა ევროპის ისტორიული ცვლილებების ფონზე და რეაგირება გაეკეთებინა ცივი ომის შემდეგდროინდელ პრობლემებზე. 1994 წლის ბუდაპეშტის სამიტზე აღიარეს, რომ ეუთკ უკვე არ შემოიფარგლებოდა კონფერენციის შინაარსით, და შესაბამისად მისი სახელიც შეიცვალა და ეუთო ეწოდა.

დღეს ეუთოს წამყვანი როლი უჭირავს ევროპაში თანამშრომლობის გზით უსაფრთხოების გარანტიების გამყარების საქმეში. ეუთო მუშაობს მისი მისიის შესრულების მიზნით, რისთვისაც აქტიურად თანამშრომლობს სხვა საერთაშორისო და რეგიონალურ ორგანიზაციებთან, ინარჩუნებს მჭიდრო კავშირებს მრავალ არასამთავრობო ორგანიზაციასთან.

### 1.1.3 ევროპის წინაშე არსებული სირთულეები

ახალი ევროპა მიმდინარე ეკონომიკურ, პოლიტიკურ და გეოგრაფიულ რეკონსტრუქციასთან დაკავშირებული სირთულეების წინაშე დგას. თუმცა, დღეს, ყველაზე დიდ სირთულეს ევროპაში მშვიდობის და სტაბილურობის შენარჩუნება წარმოადგენს. ასევე, სირთულეების წინაშე დგას პოლიტიკური სტრუქტურები — მშვიდობიანი ევროპის მშენებლობის მიზნით შუალედური და გრძელვადიანი სტრატეგიების დასახვის, სხვადასხვა ინსტიტუტს შორის თანამშრომლობის გზების გამოწახვის საკითხებში.

და ბოლოს, ევროპამ უნდა დაიკავოს ახალი როლი მსოფლიოში, კონსტრუქციული



და პასუხისმგებელი მოთამაშის სახით, გლობალურ პოლიტიკასა და ეკონომიკაში. ევროპამ უნდა გაიზიაროს და იმუშაოს მსოფლიოს მასშტაბით არსებული სირთულეების დასაძლევად, ხელი შეუწყოს მსოფლიოს ხალხთა საკეთილდღეო ფასეულობების დანერგვას და გავრცელებას. აღსანიშნავია, რომ სხვადასხვა ინსტიტუტს შემუშავებული აქვს განსხვავებული მეთოდები აღნიშნული მიზნის მისაღწევად - ადამიანთა უფლებების ევროპის კონვენცია, სხვადასხვა ჩარჩო კონვენცია, ინტეგრირებული პროგრამები, ერთიანი ბაზრის სტიმულირების ზომები და ა.შ.

ევროპული ინსტიტუტების მუშაობა ეფუძნება იმ ფასეულობებს, რომლებიც მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ ერთიანი მშვიდობიანი ევროპის შექმნაში, აღმოსავლეთსა და დასავლეთს შორის არსებული უთანხმოების აღმოფხვრაში, უმცირესობების მონაწილეობის გააქტიურებაში, ინტერკულტურული საზოგადოების მხარდაჭერაში. ახალი ევროპის მშენებლო-

ბაში ყველას უნდა ჰქონდეს ჩართულობის, მონაწილეობის და თავისი წვლილის შეტანის საშუალება. ამდენად, საკითხი მნიშვნელოვანია არა მარტო ევროპული პოლიტიკისთვის, არამედ ეროვნულ და ადგილობრივ დონეზე არსებული რეალობისთვის, რათა ხალხებმა თანაცხოვრების პრინციპები ისწავლონ.

წინამდებარე პუბლიკაციაში ჩვენ განვიხილავთ ურთიერთკავშირს კულტურათმშორის სწავლებასა და ადამიანთა უფლებების, უმცირესობათა უფლებების პატივისცემას, სოლიდარობას, შესაძლებლობათა თანასწორობას, მოქალაქეობრივი აქტივობას და დემოკრატიას შორის. სწორედ ეს ფასეულობები წარმოადგენს კულტურათმშორის სწავლების საფუძვლებს. ეს ფასეულობები ევროპული ინსტიტუტების, ევროპული თანამშრომლობის და ინტეგრაციის საფუძველია. და როგორ უნდა გარდაიქმნას აღნიშნული ფასეულობები, ევროპის მოქალაქეების ფასეულობებად?



## 1.2. ათვლის ახალი წერტილები

ამ სირთულეების ფონზე აუცილებელია გამოიყოს ევროპის განვითარების რამდენიმე ასპექტი - ევროპისა, რომელიც კულტურულად ასე მრავალფეროვანია და მჭიდრო კავშირშია სხვა კონტინენტებთან. უფრო მეტიც, თუკი ევროპას განვიხილავთ გლობალურ ქრილში — აქტიური გლობალიზაციის ფონზე — დავინახავთ, რომ ევროპის განვითარებაში განსაკუთრებული ყურადღება

კულტურათმორის ურთიერთობებს ენიჭება. ევროპა ახალი და რთული ათვლის წერტილების წინაშე დგას და დიდი პოტენციალი გააჩნია ევროპასა და მსოფლიოს სხვა ნაწილებს შორის კულტურული დიალოგის კატალიზატის როლის შესასრულებლად.

### ერთიანი ევროპა: ინტეგრირებული მრავალფეროვნება?

რკინის ფარდის დანგრევის შემდეგ, ევროპული ქვეყნები ახლა ახალი დაახლოების პროცესში არიან. წარსულში არსებულმა პოლიტიკურმა, რელიგიურმა და ეკონომიკურმა დანაწილებამ განსხვავებული და ზოგჯერ განვითარების საწინააღმდეგო მიმართულებები წარმოშვა აღმოსავლეთსა და დასავლეთს შორის. აღნიშნული გამოცდილების განხილვა რთულია და კომპლექსური — კულტურული და პოლიტიკური ხედვის გაზიარება ხშირად ლიმიტირებულია. რთულია ყველა ამ სფეროში - კულტურული, რელიგიური, სოციალური, ეკონომიკური და პოლიტიკური - ნამოჭრილი პრობლემების გადაჭრა. ევროპის ქვეყნების დაახლოებამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს მსოფლიოს სხვა ქვეყნებს შორის კულტურული დიალოგის დაწყებას, გამოცდილების გაზიარებას, და ბოლოს, მსოფლიოს სხვა ქვეყნებთან ურთიერთობის გადაფასებას.

რამდენად იქნება შესაძლებელი წარსული და მიმდინარე მიმართულებების (არასასიამოვნო საკითხების განხილვის ჩათვლით), იდეოლოგიური დაძაბულობების და განსხვავებული გამოცდილებების შესახებ ღია დიალოგი? ვიბრძობებით კი თანასწორუფლებანი ინტეგრაციისთვის? როგორ

უნდა შევექმნათ დიალოგის ისეთი ფორმები, რომლითაც შევძლებთ შიშისა თუ იმედის გამოხატვას, ერთმანეთის უკეთ გაცნობას? როგორ შევძლებთ, ჩვენ, ჩვეულებრივი მოქალაქეები, დიალოგში ჩართვას და მონაწილეობას ახალი ევროპის შესაქმნელად? იქნება თუ არა “ერთიანი” ევროპა ისევე მრავალფეროვანი, სადაც განსხვავებებს აფასებენ? იქნება თუ არა “ერთიანი” ევროპა ღია მსოფლიოს სხვადასხვა კულტურების მიმართ?

### გლობალიზაცია: გაერთიანებული თუ ერთიანი?

მსოფლიო ეკონომიკის გლობალიზაციის პროცესი ადამიანური ცხოვრების ყველა სფეროში — პირად, სოციალურ, კულტურულ — არსებით ცვლილებებს იწვევს. ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა ერთსა და იმავე დროს იზრდება და ქრება. მდიდარსა და ღარიბს შორის უფსკრული კიდეე უფრო ღრმავდება, თუმცა, ერთის მეორეზე გავლენა ნაკლებად ხილვადია. ჩვეულებრივმა ბროკერმა ნიუ-იორკში შესაძლებელია გაუცნობიერებლად გადაწყვიტოს უმწეო ბავშვის ბედი კუალა ლუმპურში, თუმცა, საპირისპირო გავლენა ნაკლებად მოსალოდნელია. გამომწვევი მიზეზების დადგენა უფრო და უფრო რთულდება. მსოფლიო ვითარდება მჭიდროდ დაკავშირებული სისტემის სახით, სადაც ერთიან კულტურულ ღონისძიებებს აღნიშნავენ, მაგალითად როგორცაა მსოფლიო ჩემპიონატი ფეხბურთში. დროისა და სივრცის მნიშვნელობა იკარგება - თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გავრცელება მსოფლიოს აახლოებს, ჩვენს ცოდნას ზრდის, თუმცა, ნაკლებად გვეხმარება რეალური ინტეგრაციის შესაძლებლობებში. ამიტომაც, დღეს არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება იმას, თუ როგორ მიდგომას შევიშუშავებთ ამ კომპლექსური პროცესისადმი.

ნიშნავს თუ არა მეტი საინფორმაციო საშუალებების გაჩენა მეტ სოლიდარობას? ინტერნეტით დაკავშირებული მსოფლიო ხელს შეუწყობს თუ არა დემოკრატიის და ადამიანთა უფლებების წინსვლას? შეცვლის თუ არა გაზრდილი ცნობადობა მსოფლიო ისტორიას? დაგვეხმარება თუ არა შექმნილი ცოდნა ათვლის ახალი წერტილების და პრობლემური საკითხების ახლებურად





გადაჭრაში? უახლოესი მომავლის კულტურული არტეფაქტები - კოკა-კოლა, სატელიტური ტელევიზია და მაკდონალდსი იქნება? რა წინა პირობები არსებობს გლობალიზებულ მსოფლიოში პლურალიზმის და სხვადასხვა კულტურების თანაარსებობისთვის? არსებობს თუ არა “მსოფლიო საზოგადოების” შექმნის შესაძლებლობა, რომელიც ყველას თანასწორობის და ღირსეული ცხოვრების გარანტი იქნება? ვინ დომინირებს მსოფლიო ეკონომიკაში? ცვლის თუ არა დროისა და სივრცის ცვლილება კულტურის აღქმას?

**ახალი საზოგადოებაში:  
მრავალკულტურული თუ  
ინტერკულტურული?**

დღესდღეობით, სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენლები თანაცხოვრობენ ერთ სოციალურში. ერთი მხრივ, მეტი ინფორმაცია და მობილურობა, მეორე მხრივ, უსამართლო პოლიტიკური და ეკონომიკური გარემოებები ხელს უწყობს მიგრაციას სხვადასხვა ქვეყნებს შორის. სხვა კონტინენტებთან შედარებით, მიგრაციის დონე ევროპაში დაბალია. რაც უფრო მეტ საზღვარს გადაუქმებთ, მით უფრო უსაფრთხოდ დავიცავთ ერთმანეთს (მსგავსი განცხადების გაკეთება შეიძლება შენგენის საერთაშორისო ხელშეკრულების შესახებ). “უცხოელი აღარ არსებობს” — ასე ჟღერს ახალი პოლიტიკა. ხშირად ჩვენ კატეგორიზაციას ვაკეთებთ “კარგ” და “ცუდ” უცხოელებს შორის, მიგრაციის “საფუძვლიან” და “უსაფუძვლო” მიზეზებს შორის. მრავალ საზოგადოებაში პოპულაციის პრობლემების გადაჭრის ახალ, ან არც თუ ისე ახალ გზებს, რომლებიც მრავალ სხვადასხვა პრობლემათიკასთანაა დაკავშირებული, მაგალითად, როგორიცაა გეტოები გარეუბნებში, სეგრეგაცია, რასიზმი, იზოლაცია. განიხილება ხალხთა თანაცხოვრობის შესაძლო ფორმები. ჩვენ, უბრალოდ, გვსურს გავარკვიოთ შეუძლიათ თუ არა სხვადასხვა კულტურული წარმომავლობის ადამიანებს თანაცხოვრება ერთ, მულტიკულტურულ საზოგადოებაში, ან შესაძლებელია თუ არა ისეთი “ინტერკულტურული საზოგადოების” განვითარება, სადაც კულტურათა შორის აქტიური კავშირები დამყარდება.

როგორ ზეგავლენას იქონიებს სხვადასხვა კულტურების შეხვედრა ჩვენზე? შეუძლებთ თუ არა შევეგუოთ კულტურულ მრავალფეროვნებას ყოველდღიურ ცხოვრებაში? შეგვიძლია თუ არა გულწრფელად პატივი ვცეთ კულტურულ მრავალფეროვნებას? აქვს თუ არა პლურალურ საზოგადოებას მომავალი, თემის, ქალაქის ან ქვეყნების ფარგლებში? შეუძლიათ თუ არა სხვადასხვა კულტურებს თანაცხოვრება, ერთმანეთის გათავისება და პატივისცემა? რა პროცესები უნდა გაიაროს საზოგადოებამ აღნიშნული მიზნის მისაღწევად? რა სირთულეებს შეიძლება წაგვანყდეთ ამ პროცესში?

**იდენტობა: ეროვნული თუ  
გლობალური მოქალაქე?**

ახალი პლურალური და მულტიკულტურული საზოგადოებები წარმოშობს გარკვეულ არამდგრადობას. ტრადიციული კულტურული ფასეულობები ქრება; მზარდი კულტურული მრავალფეროვნება აღიქმება კულტურული იდენტობის საფრთხედ. კულტურის მთავარი ელემენტები და ღირებულებები სწრაფად იცვლება და თავდაპირველ მნიშვნელობას კარგავს. იცვლება ისეთი ცნებების გაგება როგორებიცაა ერი, ტერიტორია, რელიგიური მიმდინარეობა, პოლიტიკური იდეოლოგია, პროფესია, ოჯახი და ა.შ. კულტურული ცნობიერების ძირითადი ელემენტები ნაწევრდება და შემდეგ სხვა ფორმით ერთიანდება ახალი კულტურული გამოხატულებების სახით. ამდენად, ჩვენ ვემგვანებით “ნომადებს”, რომლებიც საერთო კულტურული შტრიხების მუდმივ ძიებაში არიან და შედეგად უფრო ინდივიდუალისტური ცნობიერება უყალიბდებათ. იდეოლოგიურად ჩაკეტილი ჯგუფები, სექტები იზრდება, ნაციონალიზმი ძლიერდება, პასუხისმგებლობა “ძლიერ ლიდერებს” ენიჭებათ. ეკონომიკური არამდგრადობა, მზარდი სოციალური უსამართლობა და პოლარიზაცია მეტი საფრთხეების წინაშე გვაყენებს. იდენტობის გლობალური გაგება კონკურენციას უწევს იდენტობის ვიწრო ჯგუფთან მიკუთვნების ტრადიციას.

როგორ უნდა განვსაზღვროთ ჩვენი იდენტობა ცვალებად მსოფლიოში? როგორი უნდა იყოს ჩვენი ორიენტაცია? როგორი



იქნება იდენტობის გაგება? შევძლებთ თუ არა ჩვენი ცხოვრების შეცვლას და მუდმივი კულტურათმშორისი დიალოგის ჩრილში დანახვას? შესაძლოა თუ არა შევინარჩუნოთ რწმენა ჩვენი კულტურული წარსულის წინააღმდეგ და თან ვიგრძნოთ გლობალური პასუხისმგებლობა და ერთიანი ევროპის ან მსოფლიოსთვის მიკუთვნების შეგრძნება?

### **ქალაუფლება: უმცირესობები და უმრავლესობები**

მრავალფეროვან მსოფლიოში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ძალთა განაწილებას. თუ ჩვენი კულტურული მრავალფეროვნება უმცირესობისა და უმრავლესობისგან შედგება, დიდი მნიშვნელობა ენიჭება რომელ ნაწილს ვეკუთვნით, ძლიერს თუ სუსტს. კულტურული მრავალფეროვნების ასეთ ფორმას მოსდევს ახალი კონფლიქტების გაღვივება და ძველის განახლება, სხვადასხვა რელიგიური ან ეთნიკური წარმომავლობა ომებისა და ძალადობის მიზეზი ხდება, ქვეყნის შიგნით, ქვეყნებს შორის ან რეგიონის მასშტაბით, ცხადდება “ცივილიზაციების შეჯახება”, “კულტურათა შორის ომი”. ადამიანთა უფლებები უხეშად ირღვეოდა და მუდმივად ირღვევა ახლაც, რადგან თანასწორუფლებიანობის სლოგანს არავინ იცავს და რადგან უმრავლესობა მუდმივად იყენებს ძალას უმცირესობის წინააღმდეგ. დღესდღეობით, ჩვენს ვცდილობთ მხარი დაუჭიროთ უმცირესობათა უფლებების დაცვას.

იქნება თუ არა ეს უფლებები ყველას მიერ გაზიარებული, კულტურული მრავალფეროვნება მიგვიყვანს თუ არა მშვიდობიან ცხოვრებამდე და კეთილდღეობამდე? შევძლებთ თუ არა მივიღოთ ერთმანეთის სხვაობები ისე, რომ არავის მივაყენოთ ზიანი ან არავინ დავაყენოთ საფრთხის წინაშე? შევძლებს თუ არა სამყარო დაიტიოს ყველა სახის კულტურული მრავალფეროვნება? შევძლებთ თუ არა შევთანხმდეთ ადამიანთა უფლებების საერთო განსაზღვრებაზე? შევძლებს თუ არა ევროპა წარსულ და მიმდინარე ურთიერთობებში დაშვებული შეცდომები აღარ გაიმეოროს, იმ ტრაგიკული სისხლისღვრების მაგალითზე, რომლებიც მძიმე კულტურათმშორისი ურთიერთობების შედეგად მივიღეთ?

ყველა ეს შენიშვნა თუ შეკითხვა კულტურული ურთიერთდამოკიდებულების ზოგად ჩარჩოებს უკავშირდება და ისეთ კომპლექსურ სურათს ქმნის, რომლის გადმოცემა რამდენიმე პარაგრაფში შეუძლებელია. დღეს პოლიტიკა და კულტურა, კულტურა და ეკონომიკა ერთმანეთს მჭიდროდ უკავშირდება. ეს ტენდენციები კი ყოველივე ჩვენგანს მრავალი კითხვის წინაშე აყენებს. ყველა ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა, ალბათ, შესაძლებელი არც კი არის.

რა წვლილი უნდა შევიტანოთ ევროპის შენებაში, ისეთი ევროპისა, რომელშიც ჩვენ გვსურს ცხოვრება?

### **კულტურათმშორისი სწავლება – მონაწილეობის ერთ-ერთი გზა**

ცხადია, აქ წარმოდგენილი ხედვა და შეკითხვები ნეიტრალური ხასიათის არ არის. ისინი ევროპული ინსტიტუტების ძირითად ფასეულობებს და მიზნებს ახმოვანებენ და ამდენად, პოლიტიკური ხასიათი აქვთ. რადგან ჩვენ ვართ ინდივიდებიც და ამავე დროს მოქალაქეები, რომლებიც სხვა ადამიანებთან ერთად ამა თუ იმ თემში თანაცხოვრობთ და მუდმივ კავშირში ვართ სხვა ადამიანებთან, ჩვენ საერთო პასუხისმგებლობაც გვაკისრია საზოგადოების ფორმირების პროცესში.

მშვიდობის არარსებობა ომის მაჩვენებელია. ნიშნავს თუ არა ომის არარსებობა მშვიდობას? როგორია მშვიდობის განსაზღვრება? “ნუ გამიმეტებ მე და არც მე გაგიმეტებ შენ” — ამ ფრაზაშია მშვიდობის ძირითადი არსი, თუ ჩვენ უფრო მეტისკენ მივისწრაფვით და ჩვენი თანაცხოვრების იდეალური მოდელი სხვაგვარია? თუ ვაღიარებთ იმ ფაქტს, რომ დღევანდელ მსოფლიოში გავრცელებული მჭიდრო კავშირები და ურთიერთდამოკიდებულება ყოველ ჩვენგანს შეგვჩეხება, მაშინ ჩვენ, ალბათ, თანაცხოვრების ახალ გზებს მოვიძიებთ და “სხვა ადამიანის/კულტურის” ფენომენი მეტად პატივსაცემი იქნება.

“კულტურათმშორისი სწავლება” დღევანდელი მსოფლიოს კომპლექსურობის აღქმის ერთ-ერთი ხერხია, რომლის საშუალებითაც შეგვიძლია მეტი შევიტყოთ



სხვებზე, ისევე როგორც საკუთარ თავზე. უფრო მეტიც, კულტურათმშორისი სწავლება ახალი საზოგადოების კარის გახსნის საშუალებაც შეიძლება იყოს. ამ მეთოდის საშუალებით შესაძლოა სირთულეების უკეთ გამკლავებაც შევძლოთ. კულტურათმშორისი სწავლება ავითარებს ჩვენს უნარს შევეგუოთ მოსალოდნელ ცვლილებებს, რომლებიც დადებით და კონსტრუქციულ გავლენას იქონიებენ ჩვენს საზოგადოებებზე. ინტერკულტურული სწავლის უნარი, დღეს, ყველაზე დიდ აუცილებლობას წარმოადგენს.

ამ კონტექსტში, კულტურათმშორისი სწავლება პიროვნული ზრდის პროცესია, რომელსაც საზოგადოებრივი მნიშვნე-

ლობა აქვს. სწავლების ამ გზაზე ადამიანი მუდმივად აფასებს საკუთარ ხედვას და მიზნებს. კულტურათმშორისი სწავლება მნიშვნელოვანია არა მარტო იმ ადამიანების პიროვნული ზრდისთვის, რომლებიც საერთაშორისო ორგანიზაციებში არიან დასაქმებული, არამედ ყოველი ჩვენგანისთვის, ჩვენს ყოველდღიურ ცხოვრებაში, საზოგადოებასთან ურთიერთობისას.

ინტერკულტურული სწავლება, ამ გამოცემის სახით, იმედია ხელს შეუწყობს აქ წამოჭრილ შეკითხვებზე პასუხების გაცემას, სირთულეების გამკლავებას, ახალი საზოგადოების და საზოგადოებრივი ურთიერთობების წარმოდგენას.





### 1.3 ახალგაზრდები და კულტურათმშორისი სწავლება

ახალგაზრდები, ზოგადად, აქტიური ცხოვრებით არიან დაკავებულნი და ცვლილებების მიმართ მათი ღიაობა უფრო მაღალია, ვიდრე სხვა ასაკობრივი ჯგუფებისა. ისინი ხშირად ეკონომიკურად და სოციალურად სხვებზე დამოკიდებული და ნაკლებად დაცულები არიან უარყოფითი გარემოებებისგან. ხშირად ისინი ან პირველი გამარჯვებულები ან პირველი დამარცხებულები არიან განვითარების პროცესში. თუ გავანალიზებთ უმუშევრობის მზარდ დონეს გერმანიაში და ეკონომიკურ სასწაულებს, უბედურებებს რუსეთში, აღმოვაჩინებთ რომ, ახალგაზრდები ერთ-სა და იმავე დროს ზარალდებიან და სარგებელსაც იღებენ.

ახალგაზრდები ზეიმობენ გლობალურ კულტურას ლურჯი ჯინსებით და გიჟური წვეულებებით. პირველებმა სწორედ ახალგაზრდებმა გადალახეს ბერლინის კედელი. ახალგაზრდები სწავლობენ საზღვარგარეთ ან ემიგრაციაში მიდიან, ისინი კვებენ საზღვრებს ლეგალურად ან არალეგალური პასპორტებით, სათავგადასავლო პატარა ნავეებით. შედეგად, ახალგაზრდები ყველაზე მეტად გახსნილები არიან კულტურათმშორისი სწავლების მიმართ, იმისთვის, რომ გაეცნონ და ამასთანავე ისწავლონ სხვა კულტურების შესახებ.

თუმცა, სხვადასხვა გარემოებაში მყოფი ახალგაზრდების ცხოვრების სტილი ყოველთვის არ ქმნის კულტურათმშორისი სწავლების მდიდარი და რთული პროცესისთვის ადეკვატურ საფუძველს. როდესაც ჩვენ ვსაუბრობთ კულტურათმშორისი სწავლებაზე და ახალგაზრდულ საკითხებზე, მხედველობაში გვაქვს ახალგაზრდების მიდგომა რთული და მრავალფეროვანი კულტურული შტრიხების მიმართ, რაც ამასთანავე, წინააღმდეგობრივი საკითხების გადაჭრაში მონაწილეობის მიღებას ნიშნავს.

ჩვენ წარმოგიდგინებთ ახალგაზრდულ საკითხებზე მუშაობის ტენდენციებს

და ახალგაზრდული საკითხების სფეროში სოციოლოგიური კვლევების შედეგებს. გახსოვდეთ, რომ ჩვენ შემოგთავაზებთ ზოგად რეკომენდაციებს, რომლებიც ყველა პიროვნებას ვერ მოერგება. ერთი მხრივ, ჩვენ წარმოგიდგინებთ საზოგადოებაში განვითარების განსხვავებულ მიმართულებებს, რომლებიც ახალგაზრდებზე გარკვეულ გავლენას ახდენენ და მეორე მხრივ, თუ როგორ ენიშნაღმდეგება აღნიშნული პროცესები კულტურათმშორისი სწავლების მთავარ ელემენტებს (რომელთა დეტალური განხილვა წარმოდგენილია გამოცემის ბოლო თავებში კულტურათმშორისი სწავლების თეორიებსა და საგანმანათლებლო პრინციპებთან კავშირში)

- თანამედროვე კულტურა გაზრდილი ტემპებით, ძლიერი შეგრძნებებით და დაუყოვნებელი შედეგებით ხასიათდება, რაც თანამედროვე მსოფლიოს ინტენსიური მოვლენების სერიუზად წარმოგიდგინებს. დღეს ემოციების სიჭარბე უპირისპირდება რაციონალური ახსნა-განმარტებების საჭიროებას. კულტურათმშორისი სწავლება მუდმივი, ნელი და შეფერხებებით სავსე პროცესია, მასში ცხოვრების ამა თუ იმ ეტაპზე მონაწილეობს გონიც და გრძნობაც, ხოლო მათი მნიშვნელობა დროთა განმავლობაში იზრდება.
- ახალგაზრდები იღებენ განათლებას მზა პასუხებით და ცნებებით, მოვლენების მარტივი ახსნით. მასმედიასა და რეკლამაში ცნებების გამარტივების ტენდენცია ჭარბობს და შესაბამისად, სტერეოტიპების და წინასწარი შეხედულებების გამყარებას უწყობს ხელს. კულტურათმშორისი სწავლება მოიცავს კულტურული მრავალფეროვნების და სხვაობების საკითხებს, პლურალიზმს, სირთულეებს და ღია შეკითხვებს, და ასევე, ფასეულობების გადაფასებას და ცვლილებებს.
- როცა ახალგაზრდები მომხმარებლის როლში განიხილებიან, მაშინ ინდივიდუალური სურვილების, ძირითადად, მატერიალურის, დაკმაყოფილება მთავარ პრიორიტეტად იქცევა. ყალიბდება თავისუფლების სპეციფიკური ფორმა - "ის იმარჯვებს, ვინც ძლიერია". პროფესიული და ეკონომიკური დაუცველობა ზრდის კონკურენციას. კულ-





ტურათმორისი სწავლება მოიცავს ურთიერთობებს და სოლიდარობას, “სხვა ადამიანის” პატივისცემას, ჩემს და შენს ურთიერთობებს.

- ახალგაზრდები უფრო და უფრო ნაკლებ კავშირს პოულობენ წარსულთან; გამოცდილება და რეალობის აღქმა უფრო ფრაგმენტულია. ადამიანები ჰარმონიულობისა და სტაბილურობისკენ ისწრაფვიან. კულტურათმორისი სწავლება პიროვნული იდენტობის ჩამოყალიბების და შეცვლის, ცვლილებების მნიშვნელობის განსაზღვრის, დაძაბულობის და წინააღმდეგობების მიღების პროცესია.
- საზოგადოება ახალგაზრდებს მცირეოდენ მაგალითებს აჩვენებს და აძლევს შესაძლებლობას გამოხატონ და ნახა-ლისონ მრავალფეროვნება, მოითხოვონ განსხვავებული ქმედების უფლება, ისწავლონ თანაბარუფლებიანობის შესახებ. კულტურათმორისი სწავლება კულტურულ სხვაობებს, ცხოვრების განსხვავებულ შესაძლებლობებს ან გარემოებებს და კულტურულ რელატივიზმს განიხილავს.
- ახალგაზრდები უმწეოები არიან საზოგადოებრივ ცხოვრებაში. რთულია პოლიტიკური პასუხისმგებლობების და ინდივიდუალური აქტივიზმის შესაძლებლობების გამოვლენა. კულტურათმორისი სწავლება დემოკრატიისა და მოქალაქეობრივი მრწამსის პროპონენტია, რომელიც ჩაგვრის და ადამიანის იზოლირების წინააღმდეგ ილაშქრებს.
- პოლიტიკური და საჯარო დისკუსიები ფაქტებს ამარტივებს და იშვიათად აანალიზებს მოვლენების მიზეზებს. ახალგაზრდებს გადაეცემათ მოკლე და ცალსახა ისტორია. ახალგაზრდები

მომზადებული არ არიან რთული რეალობისთვის მომავალში. კულტურათმორისი სწავლება განიხილავს წარსულს და ეძებს იდეალური მომავლის შენების გზებს. კულტურათმორისი სწავლება ევროპის კონტექსტში ნიშნავს, აღმოსავლეთსა და დასავლეთს შორის, ურთიერთობების ისტორიის გადაფასებას და რეალური დიალოგისთვის მომზადებას.

ამ ტენდენციების გარდა, კიდევ ბევრის დასახელებაა შესაძლებელი. ზემოთ ჩამოთვლილ თემებს შესაძლოა სხვადასხვა საზოგადოებაში ან ქვეყანაში სხვადასხვა ისტორია ჰქონდეს. წარმოდგენილი სია სრულყოფილი ან ექსკლუზიური არ არის, თუმცა, მათი საშუალებით ჩვენ კიდევ ერთხელ შეგვიძლია შევაფასოთ ჩვენი საზოგადოების მდგომარეობა და ჩვენს საზოგადოებაში, უფრო კონკრეტულად კი ახალგაზრდულ ჯგუფებში, კულტურათმორისი სწავლების მნიშვნელობა.

კულტურათმორისი სწავლება ახალგაზრდებისთვის მათ რეალობას უნდა ეფუძნებოდეს. კულტურათმორისი სწავლების ტიპურ სცენარში ინტეგრირებული უნდა იყოს წინააღმდეგობრივი ტენდენციები. თუ წინააღმდეგობრივი ტენდენციები ღიად განიხილება, ისინი გულწრფელი ინტერკულტურული დიალოგის საფუძველი შეიძლება იყოს.

დღევანდელი ევროპის რეალობაში საკმაოდ ბევრი სირთულე იჩენს თავს ახალგაზრდებისთვის და კულტურათმორისი სწავლებისთვის. სწორედ ვითარების ასეთი სირთულე ქმნის ინტერკულტურული სწავლების და დიალოგის აუცილებლობას.

## 2. კულტურათმორისი სწავლების ცნებები



კულტურათმორისი  
სწავლება  
T-Kit

### 2.1 შესავალი

კულტურათმორისი სწავლების ცნებების განხილვა თავისთავად ინტერკულტურული გამოცდილებაა. ერთსა და იმავე ტერმინის - “კულტურათმორისი სწავლების” - უკან სხვადასხვა იდეა მოიაზრება და დიდ ინფორმაციას გვანვდის იმ ადამიანების შესახებ, რომელთაც აღნიშნული ცნება ჩამოაყალიბეს.

წინამდებარე სახელმძღვანელოსთვის იდეების შერჩევა და კონკრეტული კომენტარების გაკეთება მისი ავტორების წარსულზე და შეხედულებებზე მეტყველებს უფრო მეტად, ვიდრე ინტერკულტურულ სწავლებაზე.

შესაბამისად, სახელმძღვანელოს ეს თავი მიზნად არ ისახავს კულტურათმორისი სწავლების შესახებ “ჭეშმარიტების” აღმოჩენას, მისი მიზანია განიხილოს კულტურათმორისი სწავლებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა გავრცელებული თეორია და ცნება, თუნდაც სუბიექტურად, საკუთარი შეხედულებისამებრ.

როგორც წესი, თეორიები, ტრადიციულად, მაღალმხატვრული ენით განიხილება. ამ მხრივ, არც აქ წარმოდგენილი თეორიები მიეკუთვნება გამონაკლისს. ჩვენ გამიზნულად ავირჩიეთ ისეთი თეორიები, რომელთა განხილვის ენა არათუ შეგაშინებთ, არამედ თეორიული დისკუსიებისთვის საჭირო ტერმინოლოგიითაც კი მოგამარაგებთ.

ადამიანები იყენებენ ამ ტერმინებს კულტურათმორისი ურთიერთობებზე თუ კულტურათმორისი სწავლებაზე საუბრის დროს. აღნიშნული თეორიები თქვენი ყოველდღიური გამოცდილების ნაწილია.

ტერმინი “კულტურათმორისი სწავლება” სხვადასხვანაირად მოიაზრება. პირდაპირი გაგებით — იგი სხვა კულტურასთან ურთიერთობისას წარმოადგენს ცოდნის, შეხედულებების და ქცევის ჩამოყალიბების ინდივიდუალურ პროცესს.

თუმცა, უფრო ხშირად, კულტურათმორისი სწავლება უფრო ფართო კონტექსტში განიხილება და აღნიშნავს ცნებას, რომლის

მიხედვითაც სხვადასხვა წარმომავლობის და კულტურული შტრახების მქონე ადამიანები თანაცხოვრობენ მშვიდობიანად, ასევე გამოხატავენ იმ პროცესს, რომელიც საჭიროა ასეთი საზოგადოების შესაქმნელად.

“სწავლება” ამ კონტექსტში ნაკლებად გულისხმობს ინდივიდუალურ პროცესს. აქ აქცენტი სწავლების იმ ზოგად თვისებებზეა, რომლებიც მრავალკულტურულ საზოგადოებრივ ურთიერთობებს ახასიათებს.

წინამდებარე სახელმძღვანელოში ტერმინი “კულტურათმორისი სწავლება” განხილულ იქნება სხვადასხვა ასპექტში და სხვადასხვა ინტერპრეტაციების გათვალისწინებით.

### 2.2 სწავლის პროცესი

რა არის “სწავლა”?

სიტყვა “სწავლა” ოქსფორდის თანამედროვე ინგლისურ-ინგლისურ ლექსიკონში განიმარტება, როგორც “ცოდნის ან უნარ-ჩვევის შექმნა სწავლის, პრაქტიკის ან სწავლების საშუალებით”. ამ ზოგადი განმარტების საფუძველზე შესაძლებელია მრავალგვარი დისკუსიის გამართვა აღნიშნული ტერმინის გარშემო.

#### სწავლა სხვადასხვა დონეზე

სწავლის პროცესი სამ სხვადასხვა ერთმანეთთან დაკავშირებულ დონეზე მიმდინარეობს. ეს დონეებია: კოგნიტური, ემოციური და ქცევითი.

**კოგნიტური სწავლა** მოიცავს ცოდნის და საერთო შეხედულებების შექმნას, რაშიც მაგალითად, იგულისხმება იმის ცოდნა რომ 3 პლუს 3 ექვსია, რომ დედამიწას ბურთის ფორმა აქვს, ან ის, რომ დღეს ევროპის საბჭოში 41 წევრი ქვეყანა ერთიანდება.

**ემოციური სწავლის** პროცესის ცნება უფრო რთული გასააზრებელია. შეგიძლიათ თქვენს წარსულს გადახედოთ და გააანალიზოთ როგორ ისწავლეთ საკუთარი ემოციების გამოხატვა და როგორ იცვლება თქვენი ემოციები დროთა განმავლობაში. ის რაც ოცი წლის წინათ გაშინებდათ, ალ-





ბათ, დღეს აღარ გაშინებთ, ადამიანები რომლებიც არ მოგწონდათ, შესაძლოა, დღეს თქვენი მეგობრები არიან და ა.შ.

**ქცევითი სწავლის** პროცესი სწავლის ხილვადი მხარეა. სხვადასხვა უნარ-ჩვევები, როგორცაა, ლურსმნის ჩაჭედება ხის ნაჭერზე, კალმით წერა, ჩხირებით ჭამა ან სტუმრის სათანადოდ გამასპინძლება, სწორედ ამ პროცესის ნაწილია.

ჭეშმარიტი სწავლება მოიცავს სამივე - კოგნიტურ, ემოციურ და ქცევის - დონეს. თუ გსურს ისწავლო ჩხირებით ჭამა, უნდა იცოდე ჩხირების სწორად დაჭერა და სწორი მოძრაობების გაკეთება. თუმცა, თუ ჩხირებით ჭამა არ მოგწონთ, სწავლის პროცესში შექმნილი უნარ-ჩვევები დიდხანს არ გაგყვებათ.

**სწავლა, როგორც (არა)ორგანიზებული პროცესი** რაიმეს სწავლა შესაძლოა დაგეგმილი პროცესის ან შემთხვევითობის შედეგი იყოს. თუ ჩვენს წარსულ გამოცდილებას გადავხედავთ, დავინახავთ, რომ ბევრი რამ ვისწავლეთ გამიზნული, დაგეგმილი სწავლის პროცესის გარეშე. მეორეს მხრივ, სწავლის პროცესი აუცილებლად საჭიროებს ორგანიზებულ ან უარეს შემთხვევაში გამიზნულ პროცესს. შემთხვევითი გამოცდილებიდან ვერაფერს ვისწავლით თუ მას არ გავიაზრებთ და დასკვნებს არ გამოვიტანთ. როგორც ფორმალური ისევე არაფორმალური საგანმანათლებლო სისტემა სწავლების ორგანიზებულ პროცესს მოიცავს. როგორც კი გადაწყვეტთ გაცნობთ წინამდებარე ტრენინგ-სახელმძღვანელოს იმ მიზნით, რომ უკეთ შეისწავლოთ კულტურათმორისი სწავლების პროცესი ჯგუფურ გარემოში, თქვენ ცხადად ამჟღავნებთ ორგანიზებული სწავლების მიმართ ინტერესს. კულტურათმორისი სწავლება ტრენინგის კურსების, სემინარების, ჯგუფური შეხვედრების, სამუშაო სემინარების მეშვეობით, ორგანიზებული სწავლის პროცესის მკაფიო მაგალითებია.

**როლები სწავლის პროცესში**  
სწავლის პროცესის შემადგენელი ნაწილია როლების განაწილება. ვინაიდან ბავშვებისთვის სწავლის პროცესი, ძირითადად, სკოლაში მიმდინარეობს, როლები მოსწავლესა და მასწავლებლებს შორის ნაწილ-

დება. არაფორმალურ საგანმანათლებლო პროცესში კი სწავლა ორმხრივი პროცესია, სადაც ადამიანები ეფექტურად სწავლობენ ერთმანეთთან ურთიერთობის საფუძველზე. ფაქტობრივად, ჩვენ მუდმივი სწავლის პროცესში ვართ, თუმცა, ბევრი ადამიანი სწავლის პროცესში მასწავლებლის როლს ირჩევს და ვერ აცნობიერებს, რომ აღნიშნული პროცესიდან თვითონაც ბევრს სწავლობს. ახალ ჯგუფთან მუშაობის დაწყებისას ორმხრივი სწავლების პროცესის დაწერგვა ერთ-ერთი ყველაზე რთული და მნიშვნელოვანი საკითხია არაფორმალურ საგანმანათლებლო სისტემაში. ჩემი პირადი შეხედულებით, კარგი იქნებოდა თუ ფორმალური საგანმანათლებლო სისტემა ცა გაიზიარებს ორმხრივი სწავლების პროცესს და შეეცდება ამ სირთულესთან გამკლავებას.

**სწავლის მეთოდები**  
თუ სწავლას ორგანიზებული პროცესის სახით განვიხილავთ, მაშინ აუცილებელია სწავლის მეთოდების განხილვა. მკვლევარებმა უკვე მერამდენედ დაადგინეს, რომ ადამიანები საკუთარი გამოცდილებიდან ყველაზე უკეთ სწავლობენ — იმ სიტუაციებიდან, რომლებშიც ჩართულია კოგნიტური, ემოციური და ქცევითი აქტა. თუ ჩვენ გვსურს სწავლას ფართო დიაპაზონი მივცეთ, სწავლის პროცესში უნდა ჩავრთოთ გამოცდილებაზე და ანალიზზე დაფუძნებული მეთოდები. წინამდებარე ტრენინგ-სახელმძღვანელო წარმოგიდგინთ რეკომენდებულ მეთოდებს და მეთოდოლოგიებს კულტურათმორისი სწავლების სფეროში.

**2.3 რა არის კულტურა?  
და რა არის  
კულტურათმორისი?**

ტერმინი, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება “კულტურათმორისი სწავლებაში” არის კულტურა. კულტურათმორისი სწავლებაში ჩართული ყველა იდეის საფუძველი კულტურაა. ამ იდეებს აერთიანებს ის შტრიხი, რომ კულტურას აღიქვამენ ადამიანის შექმნილად. კულტურა განიხილება, როგორც სისტემა, რომელსაც ადამიანები იყენებენ ყოველდღიურ ცხოვრებაში. კულტურაში იგულისხმება საერთო ფა-



სეულობები, ნორმები და ღირებულებები, რომლებიც ადამიანთა ამა თუ იმ ჯგუფს მიეკუთვნება. კულტურის ცნების გარშემო ბევრი თეორიული და პრაქტიკული დისკუსია და არგუმენტაცია არსებობს.

არის თუ არა კულტურა, აუცილებლად, ადამიანთა ჯგუფთან კავშირში, არსებობს თუ არა “ინდივიდუალური კულტურა”?  
რა არის კულტურის ელემენტები?  
შესაძლოა თუ არა მსოფლიოს კულტურული რუკის მოხაზვა?  
იცვლება თუ არა კულტურა? რატომ და როგორ?  
რამდენად მჭიდროა კავშირი კულტურასა და ინდივიდების ან ჯგუფების ქცევას შორის?  
რამდენად მოქნილია კულტურა? შესაძლებელია თუ არა კულტურის ინდივიდუალური ინტერპრეტაცია?

ხშირად კულტურის ანალიზი კულტურათა შორის ურთიერთობის ანალიზსაც ნიშნავს. ბევრი ავტორის აზრით, სხვადასხვა კულტურები რომ არ არსებობდეს, ადამიანები კულტურაზე არც ვიფიქრებდით. სხვაობები კულტურებს შორის კიდევ უფრო ცხადი ხდება ადამიანთა აზროვნებაში, ემოციებსა და ქცევებში აშკარა სხვაობების გამო. შესაბამისად, კულტურის გააზრება შეუძლებელია ერთი კულტურის ფარგლებში, კულტურის ანალიზი სხვადასხვა კულტურას უნდა მოიცავდეს. ამდენად, გამართლებულია მომდევნო თავში განვიხილოთ შეხედულებები, რომლებიც კულტურათმშორის ურთიერთობებს და ინტერკულტურულ გამოცდილებას ემყარება.

ტერმინები “ინტერ-კულტურული” და “კულტურათ-შორისი” ან “მრავალ-კულტურული” ერთმანეთის ჩანაცვლებით გამოიყენება. ზოგიერთი ავტორისთვის აღნიშნული ტერმინები იდენტურია, ზოგიერთი კი მათ სხვადასხვა კონტექსტში განიხილავს. აღნიშნულ ტერმინებს შორის სხვაობები მოგვიანებით ამავე თავში განიხილება.

## 2.4 კულტურის სედა

### 2.4.1 აისბერგის მოდელი

კულტურის ანალიზის ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული მოდელია აისბერგის მოდელი. აისბერგის მოდელში მთავარი აქცენტი კულტურის შემადგენელ ელემენტებზე კეთდება, რომელთაგან ზოგიერთი ელემენტი ხილვადია, ხოლო ზოგიერთის აღმოჩენა რთულია.

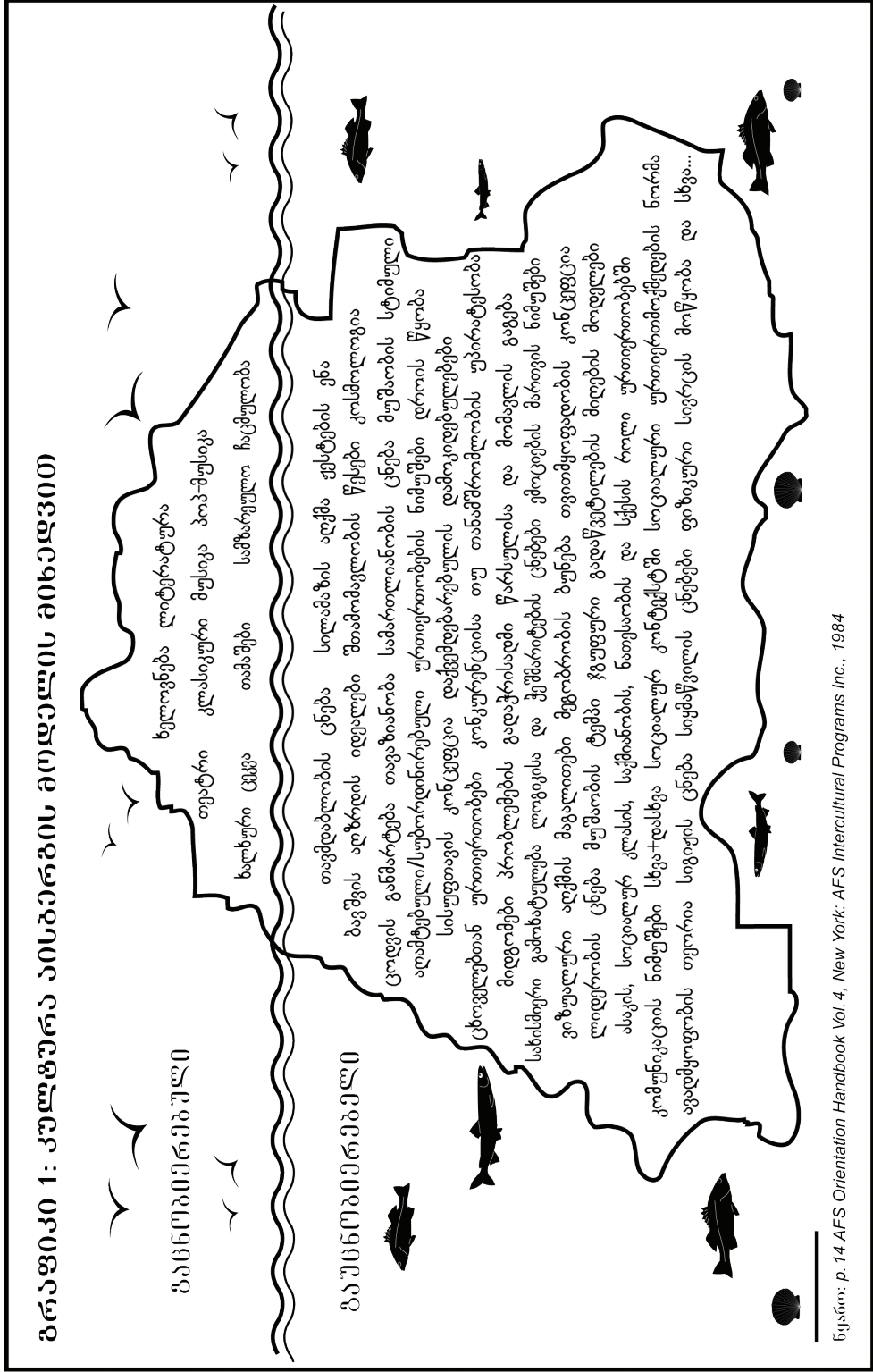
ამ მოდელის ძირითადი არსი იმაში მდგომარეობს, რომ კულტურის წარმოდგენა შესაძლებელია აისბერგის სახით. აისბერგის მხოლოდ მცირე ნაწილი ჩანს წყლის ზემოთ, წყლის ქვეშ კი აისბერგის უფრო დიდი ნაწილია, რომელიც უხილავია. თუმცა, წყალქვეშა ნაწილი აისბერგის ძლიერ ფუნდამენტურ ნაწილს წარმოადგენს.

აისბერგის მოდელის მიხედვით, კულტურას აქვს თავისი ხილვადი მხარე: არქიტექტურა, ხელოვნება, სამზარეულო, მუსიკა, ენა და ა.შ., ხოლო კულტურის ფუნდამენტური ნაწილის დანახვა შედარებით რთულია. უხილავია იმ ადამიანების ისტორია, რომლებიც ერთ კულტურას ქმნიან, ის ნორმები, ფასეულობები და შეხედულებები სივრცის, ბუნების და დროის შესახებ, რომლებსაც ერთი კულტურის წარმომადგენლები იზიარებენ. აისბერგის მოდელის მიხედვით, კულტურის ხილვადი ელემენტები უხილავი ნაწილის გამოხატულებაა. ეს მოდელი გვთავაზობს სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენლებს შორის წარმოშობილი გაუგებრობების მიზეზების ახსნას. ჩვენ შესაძლოა ვიცნობდეთ აისბერგის ხილულ ელემენტებს, თუმცა, ამა თუ იმ კულტურასთან შეხვედრის საწყის ეტაპზე, ვერ შევიცნობთ აისბერგის ფუნდამენტის ელემენტებს, რომლებიდანაც ხილული ნაწილი მომდინარეობს.

მეორე მხრივ, აისბერგის მოდელი ბევრ შეკითხვას უპასუხოდ ტოვებს. უმეტესწილად, აისბერგის მოდელი გამოიყენება ათვლის წერტილად კულტურის უფრო სიღრმისეული ანალიზისთვის. აისბერგის მოდელი ვიზუალურად წარმოგვიდ-



### ბრაფიკი 1: კულტურა აისბარბის მოდელის მიხედვით



წყარო: p. 14 AFS Orientation Handbook Vol. 4, New York: AFS Intercultural Programs Inc., 1984



გენს კულტურის კომპლექსურ და რთულ ხასიათს.

**აისბერგის მოდელი  
აქტუალურობა ახალგაზრდულ  
საკითხავა მუშაობისთვის**

აისბერგის მოდელი, ძირითადად, კულტურის უხილავ ასპექტზე ამახვილებს ყურადღებას. ეს მოდელი გვახსენებს, რომ კულტურათმშორისი ურთიერთობაში სხვადასხვა კულტურებს შორის არსებული მსგავსებები შესაძლოა ფუნდამენტურად განსხვავებულ ღირებულებებს ეფუძნებოდეს. ახალგაზრდებს შორის კულტურული სხვაობები ნაკლებ შესამჩნევია. ახალგაზრდები მსოფლიოს მასშტაბით ატარებენ ჯინსებს, უსმენენ პოპ მუსიკას და იყენებენ ელექტრონულ ფოსტას. კულტურათმშორისი სწავლება გულისხმობს მათი კულტურების უხილავი ნაწილის გაცნობას და ანალიზს, კულტურული თავისებურებების განხილვას იმ მიზნით, რომ უკეთ გაეცნონ ერთმანეთს და იპოვონ საერთო კულტურული მახასიათებლები.

**2.4.2 კულტურული  
კატეგორიების გეარტ  
მოვსტადისაული მოდელი**

კულტურის გეარტ ჰოფსტედისეული წარმოდგენა ეფუძნება კულტურულ სხვაობებზე გაკეთებულ ერთ-ერთ უდიდეს ემპირიულ კვლევას. 1970-იან წლებში, IBM-მა (რომელიც იმ დროისთვის უკვე საერთაშორისო კომპანია იყო) რჩევა ჰკითხა გეარტ ჰოფსტედს იმის შესახებ თუ რატომ იყო შეუძლებელი საერთო პროცედურების და სტანდარტების შემუშავება სხვადასხვა ქვეყანაში, თუ რატომ ფუნქციონირებდა, მაგალითად, ბრაზილიის და იაპონიის ქარხნები განსხვავებულად მიუხედავად მუშაობის სტანდარტიზაციის ბევრი მცდელობისა. კომპანიამ სცადა გამოეყვინა განსხვავებები სხვადასხვა ქარხნის მუშაობის სტანდარტებში და ამ მიზნით დაუგზავნა კითხვარები და ჩაუტარა თვისობრივი ინტერვიუები მის ყველა თანამშრომელს. რამდენადაც კომპანიის თანამშრომლების განათლების დონე ყველა ქვეყანაში მსგავსი იყო, ხოლო ორგანიზაციის სტრუქტურა, პროცედურები და წესები კი ერთი და იგივე, კომპანიამ ივარაუდა, რომ აღმოჩე-

ნილი სხვაობების მიზეზები ადგილობრივი კულტურის თავისებურებებიდან გამომდინარეობდა. ჰოფსტედი კულტურას განიხილავს როგორც “გონების კოლექტიურ სისტემას, რომელშიც ადამიანთა ჯგუფის ერთი წარმომადგენელი განსხვავდება მეორისგან”.

კვლევის რამდენიმე ეტაპის შემდეგ, ჰოფსტედმა კულტურათა შორის სხვაობები ოთხი კატეგორიის მიხედვით ჩამოაყალიბა. ყველა სხვა განსხვავება, განაცხადა მან, უკავშირდება ძირითად ოთხ კატეგორიას. ჰოფსტედისეული ოთხი კატეგორია იყო ძალთა თანაფარდობა, ინდივიდუალიზმი, კოლექტივიზმი, მამაკაცურობა, ქალურობა და გაურკვევლობის შიში. დამატებითი კვლევების შემდეგ ჰოფსტედმა დაამატა ახალი კატეგორია — დროის ელემენტი.

**ძალთა თანაფარდობა** განსაზღვრავს იმას თუ რამდენად მისაღებია საზოგადოებისთვის პოლიტიკურ ინსტიტუტებში და ორგანიზაციებში ინდივიდებს შორის ძალთა არათანაბარი განაწილება. ძალთა თანაფარდობა მოიცავს იერარქიის ცნებას, გადანყვეტილებების მიღების პროცესს. ყველას თანაბარი ხმის უფლება უნდა ჰქონდეს? უნდა ჰქონდეს თუ არა გამგეობის თავმჯდომარეს გადანყვეტილება დამოუკიდებლად მიიღოს საჭიროების შემთხვევაში?

**გაურკვევლობის შიში** განსაზღვრავს იმას თუ რამდენად აქვს შიში საზოგადოებას ბუნდოვანი მოვლენებისადმი და რამდენად ცდილობს უზუსტობების თავიდან აცილებას სათანადო წესების და უსაფრთხოების ზომების საშუალებით. გაურკვევლობის შიში, ასევე, უკავშირდება ადამიანების უნარს განიონ რისკი, ან მათ მოთხოვნილებას წინასწარ დაგეგმონ და გათვალონ ესა თუ ის მოქმედება. მთავარი შეკითხვა კი ისაა, თუ რამდენია შემთხვევითობის, იმპროვიზების ან დაუგეგმავი მოვლენების განხორციელების შესაძლებლობა.

**ინდივიდუალიზმი/კოლექტივიზმი** მეტყველებს იმაზე თუ რამდენად მჭიდროა ან თავისუფალი საზოგადოების წევრებს შორის დამყარებული კავშირები. გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს იმას თუ რა არის საზოგადოებისთვის დამახასიათებელი: მხოლოდ საკუთარ თავზე და მათ







ოჯახის წევრებზე თუ ოჯახის გარეთ არსებულ დაახლოებულ სოციალურ ჯგუფებზე ზრუნვა, არსებობს თუ არა შიდა და გარე ჯგუფები, რომელთაგან პირველს ეკისრება ამავე ჯგუფის სხვა წევრებზე ზრუნვა. კოლექტიურ კულტურებში, მაგალითად, ოჯახის წევრებს შორის მჭიდრო კავშირებია და ურთიერთპასუხისმგებლობებიც, ხოლო ოჯახის წევრები, ამასთანავე, სხვადასხვა დაახლოებული ჯგუფის წევრებადაც მოიაზრებიან, რომელთა ერთობლიობა, თავის მხრივ, ერთ საერთო ჯგუფს ქმნის.

**მამაკაცურობა/ქალურობა** იმის მარჯვენებელია თუ რამდენად განსაზღვრავს გენდერი მამაკაცთა და ქალთა როლებს საზოგადოებაში. არსებობს თუ არა ვალდებულებების “ბუნებრივი” განაწილება ქალებსა და მამაკაცებს შორის და ხელშეუხებლად გადაეცემა თუ არა როლების ასეთი განაწილება თაობიდან თაობებს.

**დროის ელემენტი** განსაზღვრავს იმას, თუ რამდენად ეფუძნება საზოგადოების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები ტრადიციას და წარსულის მოვლენებს, მოკლევადიან ან მიმდინარე სარგებლიანობას, მომავლის ხედვას და პერსპექტივას. რამდენად მნიშვნელოვანია ამა თუ იმ საზოგადოებისთვის მისი რეგიონის ისტორია დღევანდელი ან ხვალისდელი დღისთვის? როდის ტრიაზობენ ადამიანები თავიანთი წარმომავლობით: ისინი წარსულს განიხილავენ, აწმყოს თუ მომავალს?

ჰოფსტედი წარმოგვიდგენს რამდენიმე გრაფას კატეგორიების მიხედვით, რომლებშიც ის განათავსებს სხვადასხვა კულტურას. კულტურების კატეგორიზაცია ეფუძნება კითხვარების და განმეორებითი კვლევების შედეგებს (იხილეთ გრაფიკი 2, გვ 24).

ჰოფსტედის მოდელს თავისი ემპირიული საფუძვლების გამო, დადებითი გამოხმაურება მოჰყვა. ძნელად თუ მოიპოვება სხვა რომელიმე კვლევა ან თეორია კულტურის შესახებ, რომელსაც მსგავსი რაოდენობრივი მნიშვნელობა ექნება. მეორე მხრივ, მოდელი არ გვთავაზობს იმის ახსნას, თუ რატომ უნდა არსებობდეს კულტურის ელემენტების მხოლოდ ხუთი კატეგორია და რატომ არის მაინც და მაინც ეს კატე-

გორიები კულტურის არსებითი ნაწილი. უფრო მეტიც, ამ მოდელის მიხედვით, კულტურა სტატიკურია და არა დინამიკური; ამ მოდელის მიხედვით, ვერ ავხსნით რატომ ან როგორ ვითარდება კულტურა. ჰოფსტედი გააკრიტიკეს იმის გამო, რომ მის თეორიაში ძირითადი აქცენტი კულტურის, როგორც ერის მახასიათებლის თავისებურებაზე კეთდება. ამ მოდელის ფარგლებში შეუძლებელია განვიხილოთ კულტურული მრავალფეროვნება, სუბ-კულტურები, შერეული კულტურები, და ინდივიდუალური განვითარება. კულტურების კატეგორიების მიხედვით განხილვა ქმნის ამა თუ იმ კულტურის უფრო მეტად დაფასების, უკეთესი კულტურების აღიარების საფრთხეს. და მაინც, აღნიშნულ მოდელში წარმოდგენილი კატეგორიები მრავალი მკითხველისთვის მაინც მისაღები და აქტუალურია.

### თეორიის მნიშვნელობა ახალგაზრდულ საკითხებზე მუშაობისთვის

აღბათ, ყველა ვერ დაეთანხმება ჰოფსტედის მოდელს და შესაბამისად, კულტურული ელემენტების ხუთ კატეგორიად დაყოფას. თუმცა, აღნიშნული კატეგორიები ხშირად კულტურული თავისებურებების არსებით ელემენტებს წარმოადგენენ და შესაბამისად, გვეხმარებიან სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენელ ინდივიდებსა და ჯგუფებს შორის წარმოშობილი კონფლიქტის ახსნაში. მონაწილეები დაუყოვნებლივ ადარებენ სხვადასხვა ერის კულტურას ჰოფსტედის გრაფიკზე: ვარ თუ არა იერარქიული? მჭირდება თუ არა სხვებზე მეტი უსაფრთხოება? — მეორე მხრივ, ჰოფსტედის მოდელის მიხედვით, შესაძლოა ვეძებოთ კულტურული გაუგებრობების მიზეზები და ვცადოთ კულტურული სხვაობების განხილვა მონაწილეებს შორის (მაგ: რას ფიქრობთ ძალაუფლებაზე და ლიდერობაზე?). ამასთანავე, მონაწილეები დაფიქრდებიან საკუთარ კულტურულ მახასიათებლებზე და განსაზღვრავენ თუ რამდენად იზიარებენ ამავე ქვეყნის სხვა მოქალაქეების კულტურულ ფასეულობებს.

მოცემული კატეგორიები და კულტურული სხვაობების ზოგადი ჩარჩო მნიშვნელოვანია ჩვენი ყოველდღიური ცხოვრების სხვადასხვა კონტექსტის განხილვისას (სტუდენტის “კულტურა”, ოჯა-



ხის და მეგობრების “კულტურა”, სოფლისა და ქალაქის “კულტურა” და ა.შ.). ალბათ, ღირს ჩვენ თავს ვკითხოთ რამდენად გვეხმარება ეს მოდელი კულტურის უკეთ შეცნობაში ან თუ რა დოზით ვქმნით ჩვენს სტერეოტიპებს.

გარდა ამისა, კულტურის მახასიათებლების შერჩევას მოცემული კატეგორიების მიხედვით, კულტურულ რელატივიზმის განხილვამდე მივყავართ: არსებობს თუ არა უარესი და უკეთესი კულტურები? იერარქიული სტრუქტურები ისეთივე კარგია, როგორც თანაბარუფლებიანი? მკაცრი და დახურული გენდერული როლები ისეთივე მისაღებია, როგორც გენდერული როლების თანაბარუფლებიანი განაწილება? და ბოლოს, თუკი ჩვენ მოგვინევს კულტურულ კონფლიქტში ჩარევა, შევძლებთ კი დავიჭიროთ ნეიტრალური პოზიცია?

### 2.4.3 ედუარდ თ. და მილდრედ რიდ ჰოლის კულტურის სტრუქტურის ელემენტები

ედუარდ თ. და მილდრედ რიდ ჰოლებმა განავითარეს კულტურის მოდელი პრაქტიკული კუთხით: მათი მიზანი იყო სასარგებლო რჩევები მიეცათ ამერიკელი ბიზნესმენებისთვის, რომლებიც საზღვარგარეთ აპირებდნენ მოღვაწეობას. მათი კვლევა მოიცავდა ბევრ თვისობრივ და თავისუფალ ინტერვიუს სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენლებთან. მკვლევარები ყურადღებით აკვირდებოდნენ სხვაობებს რესპონდენტთა ქცევაში, რომლებიც, პოტენციურად, კულტურათმშორისი კონფლიქტების საფუძველი შეიძლება გამხდარიყო.

კვლევის საფუძველზე მათ ჩამოაყალიბეს კულტურული სხვაობების რამდენიმე კატეგორია. ეს კატეგორიები უკავშირდებოდა კომუნიკაციის ტიპებს, სივრცეს ან დროს.

**სწრაფი და ნელი გზავნილები** გულისხმობს ამა თუ იმ ინფორმაციული გზავნილის გაშიფვრის და მასზე რეაგირების სისწრაფეს. სწრაფი გზავნილებია: რუბრიკის სათაურები, სარეკლამო განცხადებები და ტელევიზია. ადამიანებთან კონტაქტში სწრაფად შესვლა შეუძლია იმ ადამიანებს, რომლებიც სწრაფი გზავნილების გადამცემ და მიმღებ ტიპებს მიეკუთვნებიან. ცხადია, ზოგიერთ

ადამიანს სხვა ადამიანის გასაცნობად მეტი დრო სჭირდება (განეკუთვნება “ნელი გზავნილის” ტიპს), შესაბამისად, ზოგიერთ კულტურაში უფრო უადვილდებათ დამეგობრება, ზოგში კი უძნელდებათ. სწრაფი ნაცნობობა სწრაფი გზავნილის იდენტიფიკაცია. ნელი გზავნილების მაგალითებია: ხელოვნება, სატელევიზიო დოკუმენტური ფილმი, ღრმა ურთიერთობები და ა.შ.

**მაღალი და დაბალი კონტექსტი** მოიცავს ინფორმაციას, რომელიც ამა თუ იმ მოვლენას უკავშირდება. თუ გადაცემულ ინფორმაციულ გზავნილში მხოლოდ მცირე მოცულობის ინფორმაციაა და თუ ინფორმაციის მეტ ნილს მიმღები მხარე უკვე ფლობს, სიტუაცია მაღალი კონტექსტით ხასიათდება. მაგალითად, კომუნიკაცია პარტნიორებს შორის, რომელთაც მრავალი წლის თანაცხოვრების გამოცდილება აქვთ, მაღალი კონტექსტით ხასიათდება: მხოლოდ მცირედი ინფორმაციის გაცემა არის საჭირო დროის ნებისმიერ მონაკვეთში იმისთვის, რომ მხარეებმა ერთმანეთს გაუგონ. გზავნილი შესაძლოა ძალიან მოკლე იყოს, მაგრამ გაიშიფროს იმ ინფორმაციის მოშველებით, რომელსაც მხარეები ერთმანეთის შესახებ წლების განმავლობაში ფლობენ.

ჰოლი და ჰოლის (1990) თანახმად, ტიპური მაღალი კონტექსტის კულტურებია: იაპონური, არაბული და ხმელთაშუა ზღვის აუზის კულტურები, სადაც არსებობს მჭიდრო საინფორმაციო სისტემები და ახლო პირადი ურთიერთობები. შესაბამისად, ყოველდღიური კომუნიკაციის პროცესში ვრცელი შესავლის ტიპის ინფორმაციის მიწოდება საჭიროებას არ წარმოადგენს. ასეთ კულტურაში ადამიანები ყოველთვის ინფორმირებულები არიან იმ ადამიანებზე და მოვლენებზე, რომლებიც მათთვის მნიშვნელოვანია.

ტიპური დაბალი კონტექსტის კულტურებია: ამერიკული, გერმანული, შვეიცარიული და სკანდინავიური კულტურები. ამ კულტურებში პირადი ურთიერთობები, ადამიანების მრავალფეროვანი ინტერესების და საქმიანობის სფეროების გამო წყდება. ასეთ კულტურებში დიდია შესავალის ტიპის ინფორმაციის გაცემა კომუნიკაციის პროცესში.



მაღალი და დაბალი კონტექსტის და შესაბამისად, კომუნიკაციის სტილში აშკარა სხვაობების გაუთვალისწინებლობა შესაძლოა გაუგებრობების საფუძველი გახდეს. მაღალი კონტექსტის კულტურის წარმომადგენელმა შესაძლოა დაბალი კონტექსტის კულტურის წარმომადგენელი შეაფასოს, როგორც ზედმეტად მოსაუბრე, ზედმეტად ზუსტი, არასაჭირო ინფორმაციის მომწოდებელი. მეორე მხრივ, დაბალი კონტექსტის კულტურის წარმომადგენელმა მაღალი კონტექსტის კულტურის წარმომადგენელი შესაძლოა შეაფასოს არაჭეშმარიტ (რადგან ინფორმაციის ნაწილი უთქმელია და ნაგულისხმევი) და არაკომპეტენტურად. გადანაცვლებების მისაღებად, დაბალი კონტექსტის კულტურის წარმომადგენლებს ესაჭიროებათ დიდი მოცულობის გაცნობითი ხასიათის ინფორმაცია, მაშინ როცა მაღალი კონტექსტის კულტურის წარმომადგენლები გაცნობითი ხასიათის ინფორმაციის გარეშე შეძლებენ გადანაცვლების მიღებას, რადგან ისინი საკითხის გარშემო მიმდინარე მოვლენების შესახებ მუდმივად საქმის კურსში არიან. პარადოქსულია სიტუაცია, როცა მაღალი კონტექსტის კულტურის წარმომადგენლებს ევალებათ ახალი მოვლენის შეფასება; მათ სურთ ყველაფერი შეიტყონ აღნიშნული მოვლენის შესახებ, რადგან ისინი აღნიშნული კონტექსტის ნაწილს არ წარმოადგენენ.

**ტერიტორიალიზმი** გულისხმობს ფიზიკური სივრცის ორგანიზებას, მაგალითად, ოფისის მოწყობას. პრეზიდენტის ოფისი შენობის ბოლო სართულზეა ან სადმე შუაში? თუ მაგალითად, სამუშაო მაგიდაზე დაწყობილი კალმები ადამიანისთვის პირადი ტერიტორიის ნაწილია, ამ ადამიანს არასოდეს ესაუბრება თუ ვინმე მისი მაგიდიდან კალამს დროებით ითხოვს უნებართვოდ. ტერიტორიალიზმი უკავშირდება ადამიანის მიერ სივრცის და მათ გარშემო არსებული მატერიალური ნივთების აღქმას, და რაც ძალაუფლების დონეზეც მეტყველებს.

**პირადი სივრცე** არის მანძილი სხვა ადამიანებამდე, რომლის დაცვის შემთხვევაში ადამიანი კომფორტულად გრძნობს თავს. ჰოლენბი პირად სივრცეს ახასიათებენ, როგორც დამცავ რგოლს, რომელიც ადამი-

ანს მუდამ თან ახლავს. დამცავი რგოლი იცვლის ზომებს სიტუაციების და გარემომყოფი ადამიანების გათვალისწინებით (ადამიანებს, ვისთანაც ახლოს ხარ, პირად სივრცეშიც უფრო ახლოს უშვებ). დამცავი რგოლი აჩვენებს სასურველ მანძილს სხვა ადამიანთან. შენგან შორ მანძილზე მდგომი ადამიანი შენი შორეული ნაცნობია. თუ ვინმე იმაზე მეტად მოახლოვებას, ცდილობს რაც შენთვის მისაღებია, მისი საქციელი შეურაცხმყოფელად, დამამცირებლად ან უხეშად მიიჩნევა. თუ ერთ კულტურაში, ჩვეულებრივი დიალოგის დროს, ადამიანებს შორის დაცული მანძილი მოკლეა, ზოგჯერ ისე მოკლე, რომ ინტიმურ მანძილსაც უახლოვდება, მეორე კულტურაში ასეთი მანძილი გაუგებრობის და განსხვავებული ინტერპრეტაციების საფუძველი შეიძლება აღმოჩნდეს.

**მონოქრონული და პოლიქრონული დრო** დროის განაწილებასთან არის დაკავშირებული. მონოქრონული დრო გულისხმობს საქმის თანმიმდევრობით გაკეთებას, ისეთი განრიგების შემუშავებას, სადაც ერთი საქმე მეორეს მოსდევს და თითოეულ მათგანს კონკრეტული დრო აქვს დათმობილი. მონოქრონულ კულტურაში დრო პრაქტიკულად გამოიყენება, დროს ლამის ეხები და მას რესურსის სახით იყენებ: ხარჯავ, ფლანგავ ან ეკონომიას უკეთებ. დრო უწყვეტი ძაფია, ის წარსულის რაღაც წერტილიდან იწყება, აწყობი და შემდეგ მომავალში გრძელდება. დრო გამოიყენება დღის დასაგეგმად და პრიორიტეტების ჩამოსაყალიბებლად, მაგალითად, შესაძლოა არ გქონდეს დრო ვინმეს შესახვედრად. პოლიქრონული დრო კი სრულიად საპირისპიროს ნიშნავს - თანადროულად ბევრი რამ კეთდება, ადამიანებთან მჭიდრო ურთიერთობები გაქვს, რაც იმას ნიშნავს, რომ განრიგზე მეტად ადამიანთან ურთიერთობები არის მნიშვნელოვანი. პოლიქრონული დრო არ გამოიყენება რესურსის სახით, მისი შედარება წერტილთან და არა უწყვეტ ხაზთან შეიძლება.

ჰოლი და ჰოლი ზემოთ აღწერილ კატეგორიებს ერთობლიობაში და ერთმანეთთან კავშირში განიხილავენ. მათ კვლევაში მონოქრონული დროის აღქმა მჭიდროდ უკავშირდება დაბალი კონტექსტის კულტურას და სივრცის ისეთ განაწილებას,



სადაც ცხოვრების ელემენტების დანაწევრებაა შესაძლებელი (სტრუქტურა, სადაც შენი ცხოვრების სხვადასხვა ასპექტი გამიჯნულია ერთმანეთისგან). აღნიშნული სტრუქტურების გარდა, ჰოლი და ჰოლი გვაცნობენ რამდენიმე სხვა მნიშვნელოვან ცნებასაც, მაგალითად, როგორ მუშაობს დაგეგმვა ამა თუ იმ კულტურაში, რამდენი ხნით ადრე უნდა დაიგეგმოს შეხვედრა, როგორია პუნქტურალობის ნორმები, რამდენად სწრაფად მოძრაობს ინფორმაცია სისტემაში — ინფორმაციის მიმოცვლა იერარქიული სტრუქტურის თუ მრავალმხრივი ქსელის მოდელით ხორციელდება?

სხვა კულტურებთან ურთიერთობისას, ჰოლი და ჰოლი თავის სამიზნე ჯგუფს, ამერიკელ ბიზნესმენებს ურჩევს, აღიარონ კულტურული სხვაობები და შეძლებისდაგვარად შეითვისონ იმ კულტურისთვის დამახასიათებელი ქცევის ნორმები, რომელშიც ისინი იმუშავებენ.

ჰოლისა და ჰოლის მთავარი ცნებები განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს იმ მნიშვნელოვან სხვაობებზე, რასაც ადამიანები კულტურათმშორისი ურთიერთობებისას აწყდებიან და შესაბამისად, ადვილად შეცნობადია ბევრი მკითხველისთვის. თუმცა, ავტორებისადმი კრიტიკაც გაისმა. ჰოლი და ჰოლი, პირველ რიგში კატეგორიებს დამოუკიდებლად გამოყოფენ და კულტურის ერთგანზომილებიან მოდელს აყალიბებენ. ეს მოდელი კულტურებს ერთ სიბრტყეზე - მონოქრონულ, დაბალ კონტექსტიან და პოლიქრონულ, მაღალ კონტექსტიან კულტურებად განლაგებს. ყველა დანარჩენი კატეგორია ამ ღერძს უკავშირდება. კითხვა კი იმაში მდგომარეობს, თუ რამდენად ასახავს რეალობას კულტურების ასეთი მარტივი კატეგორიზაცია.

გარდა ამისა, ჰოლი და ჰოლი ძალიან ცოტას თუ ამბობენ იმის შესახებ, თუ რატომ ჩამოყალიბდა ამა თუ იმ კულტურაში მაინც და მაინც ასეთი მახასიათებლები, როგორ ვითარდება კულტურები (კულტურა სტატიკურია თუ დინამიკური), როგორ იყენებენ ადამიანები საკუთარ კულტურულ მახასიათებლებს კულტურათმშორისი ურთიერთობების დროს. ჰოლისა და ჰოლის მოდელის დადებითი მხარე, უთუოდ,

მის პრაქტიკულ გამოყენებაშია. კულტურის მახასიათებლების კატეგორიები, რომლებიც ფაქტობრივად ძალიან ჰგავს ჰოფსტედის მოდელს, გვთავაზობს ჩარჩოს, რომლის ხელმძღვანელობითაც შეგვიძლია შევიცნოთ ან გავაანალიზოთ კულტურული სხვაობები.

### თეორიის მნიშვნელობა ახალგაზრდულ საკითხავაზე მუშაობისას

*ინტერკულტურულ ჯგუფებში, ჰოლისა და ჰოლის მიერ წარმოდგენილი კატეგორიების გამოყენება შეიძლება პირველი თეორიული მიდგომის სახით, რომელიც კულტურულ სხვაობებს აანალიზებს. თეორია მრავალი საინტერესო საკითხის გაკეთების საშუალებას იძლევა, მაგალითად, მონაწილეები ესაუბრებიან ერთმანეთს და საუბრისას ცვლიან მათ შორის არსებულ მანძილს. ორივე მოსაუბრეს მსგავსი შეგრძნება აქვს მანძილის შეცვლისას? როგორ მოიქცევიან იმ შემთხვევაში თუ მეორე ადამიანს მეტი ან ნაკლები სივრცე სჭირდება?*

*ჰოლისა და ჰოლის თეორიაში წარმოდგენილი კულტურული სხვაობები აქტუალურია ინტერკულტურული ჯგუფებისთვის. მათი საშუალებით, ჯგუფს შეუძლია განიხილოს კულტურული სხვაობები კულტურებისთვის "უარესი" და "უკეთესი" იარლიყების მინიჭების გარეშე.*

*გარდა ამისა, ახალგაზრდების ტრენერებს აღნიშნული კატეგორიები დაეხმარება ინტერკულტურულ ჯგუფებში კულტურული სხვაობების შეცნობაში (მაგალითად, როგორი დამოკიდებულება აქვთ ჯგუფის წევრებს პუნქტუალურობასთან, შეხებასთან, საუბრის მოცულობასთან და ა.შ.), ისევე როგორც უზრუნველყოფს მათ აღნიშნული კულტურული სხვაობების შესახებ სასაუბრო ლექსიკით. მაგრამ გამოიჩინეთ სიფრთხილე, რადგან მონაწილეებმა შესაძლოა ეს მოდელი ყველა დარღვევის გამამართლებელ საბუთად მოიშველიონ: "უკაცრავად, მე ერთი საათით დავაგვიანე, მე პოლიქრონული კულტურის წარმომადგენელი ვარ!" ..*



## 2.4.4 უაკ დემორგონის და მარკ მოლციის დისკუსია კულტურის შესახებ

უაკ დემორგონი და მარკ მოლცი კატეგორიულად უარყოფენ კულტურის კიდევ ერთი მოდელის შემოთავაზებას. ისინი ამტკიცებენ, რომ კულტურის ნებისმიერი განმარტება მიკერძოებულია იმ კულტურის მიმართ, სადაც ჩამოყალიბდა აღნიშნული განმარტება — არ არსებობს დედამიწაზე ისეთი ადამიანი, რომელიც რომელიმე კულტურას არ მიეკუთვნება. შესაბამისად, დემორგონი და მოლცი მიიჩნევენ, რომ კულტურის კატეგორიების სახით წარმოდგენა მიუღებელია და თვლიან, რომ ბევრად უფრო ღირებულია კულტურების შესახებ დიალოგში ჩართვა და ანალიზის გაკეთება.

კულტურის შესახებ წინააღმდეგობრივი დისკუსიების შედეგად იკვეთება სამი მთავარი საპირისპირო შეხედულება:

- როგორ უნდა გავართვათ თავი, ერთი მხრივ, კულტურულ სტაბილურობასა და კულტურულ სტრუქტურებს შორის დაძაბულობას და მეორე მხრივ, კულტურულ ცვლილებებს და სიახლეებს?
- როგორ გავართვათ თავი ურთიერთობებს ერთი კულტურის ფარგლებში ან მრავალ კულტურებს შორის? რა წილი აქვს ამა თუ იმ კულტურის თავისებურებებს კულტურათმორის ურთიერთობებში? კულტურა თავისთავადია თუ მხოლოდ სხვა კულტურებთან მიმართებაში და მათთან ურთიერთობისას ვლინდება?
- რამდენად მნიშვნელოვანია ხაზი გავუსვავთ ადამიანების უნივერსალურ ნიშნებს (რა თვისებები გვაქვს საერთო)? როგორია ჩვენი რწმენა: ადამიანები არიან ინდივიდები, რომლებიც ამა თუ იმ კულტურის მახასიათებლებით გამოირჩევიან, თუ არსებობს მხოლოდ ერთი გლობალური კულტურა (*უნვერსალისტური მიდგომა*)? რამდენად უნდა გავამახვილოთ ყურადღება კულტურის როლზე დღევანდელი კულტურული გლობალიზაციის პირობებში? როგორია ჩვენი შეხედულება: ყოველი ადამიანი მიეკუთვნება მსოფლიოს ამა თუ იმ კულტურას, სადაც ყველა კულტურა თანაბრად კარგია (*რელატივისტური მიდგომა*)?

აღნიშნული საკითხები აკადემიური განხილვების საგანია და პრაქტიკული გამოყენება არ აქვს, თუმცა, ისინი პოლიტიკურად აქტუალურია. პოლიტიკური კუთხით, საინტერესოა მოსალოდნელი ცვლილებები რაიმე საფრთხეებთან არის თუ არა კავშირში? (კითხვა 1). არის თუ არა მრავალფეროვნება ნებისმიერი კულტურის სამომავლო განვითარების წინაპირობა, თუ მოსალოდნელი ცვლილებები ტრადიციული კულტურებისთვის საფრთხის მომტანია? (კითხვა 2). არიან თუ არა ადამიანები ყველა ქვეყანაში თანასწორუფლებიანი (ინდივიდის უფლებების ფრანგული მოდელი) თუ ინდივიდის უფლებები იმ სოციალური ჯგუფის მიხედვით განისაზღვრება, რომელსაც ესა თუ ის ადამიანი მიეკუთვნება (საზოგადოების ჰოლანდიური მოდელი; აღნიშნული მოდელის მიხედვით საზოგადოება ჯგუფებისგან შედგება, ხოლო საზოგადოების ამა თუ იმ ჯგუფს საკუთარი ინსტიტუტები აქვს)? (კითხვა 3).

ამ წინააღმდეგობების გადასალახად, დემორგონი და მოლცი გვთავაზობენ კულტურის ახალ მოდელს. მათი აზრით, კულტურის შეცნობა შესაძლებელია მხოლოდ ადაპტაციის ცნებასთან კავშირში. ადამიანები მუდმივ ჭიდილში არიან და ცდილობენ დაამყარონ გრძელვადიანი ურთიერთობა თავინთ შინაგან სამყაროსთან (საჭიროებებთან, იდეებთან და ა.შ.), ისევე როგორც გარემოსთან (სხვა ადამიანებთან, გარემო პირობებთან და ა.შ.). ადამიანები ამ ამოცანების მიღწევას ყოველდღიურ სიტუაციებში ცდილობენ, ამდენად, მათი ყოველდღიური ქცევა დაკვირვების სფეროს წარმოადგენს. ადამიანები სხვადასხვა სიტუაციაში გავლენას ახდენენ გარესამყაროზე (ყველა ადამიანს აქვს უნარი გავლენა იქონიოს მის გარშემო მიმდინარე მოვლენებზე); მეორე მხრივ კი, გარესამყარო გავლენას ახდენს ადამიანებზე (ნებისმიერი ადამიანი შეიძლება შეცვალოს მის გარშემო მიმდინარე მოვლენებმა). ორივე ეს ასპექტი, ადამიანის გავლენა გარესამყაროზე და გარემო პირობების გავლენა ადამიანზე, “ადაპტაციის” პროცესის ორი სხვადასხვა მხარეა.

დემორგონი და მოლცი ამ პროცესის ერთ მხარეს “ასიმილაციის” სახელით განიხილვენ. ასიმილაციაში იგულისხმება ადამი-



ანების მიერ გარე სამყაროს მორგება საკუთარ რეალობასთან. ყველაფერი, რასაც გარესამყაროში აღვიქვამთ ასიმილაციის განიცდის და ჩვენი ტვინის უჯრედებში უკვე არსებულ სტრუქტურებს ერწყმის. ასიმილაციის ექსტრემალური მაგალითია მოთამაშე ბავშვები, რომლებიც ქვიშის დიდ გროვას (გარესამყაროს რეალობა) ევერესტის ზომის მთად აღიქვამენ (შინაგანი წარმოსახვა). როცა ბავშვები ქვიშის გროვაზე აცოცდებიან გარესამყარო მათ შინაგან წარმოსახვასთან ასიმილაციის განიცდის. რეალობის აღქმა მათი ქმედების მოტივაციად იქცა. მათ წარმოდგენაში, ისინი ქვიშის გროვაზე კი არ ადიან, არამედ მთა ევერესტს იპყრობენ. თუმცა, ასიმილაციის უნარ-ჩვევა მხოლოდ ბავშვებისთვის არ არის დამახასიათებელი. როდესაც ჩვენ ახალ ადამიანს ვეცნობით, პირველ რიგში, ვხედავთ და ვაფასებთ მის გარეგნობას. ამ ლიმიტირებული ინფორმაციის საფუძველზე, ამ ადამიანზე გვექმნება გარკვეული შეხედულებები, მის შესახებ ვქმნით სტერეოტიპებს იმისათვის, რომ შევარჩიოთ ამ ადამიანთან ქცევის შესაფერისი ნორმები.

ადაპტაციის პროცესის მეორე მხარეს დემორგონი და მოლცი “შეგუებას” უწოდებენ. ამ ტერმინში იგულისხმება გონებაში არსებული სტრუქტურების (“ცნობიერების” ან “აზროვნების სქემების”) ცვლა გარესამყაროდან მიღებული ინფორმაციის შესაბამისად. ჩვენ შესაძლოა უცხო ადამიანთან შეხვედრისას ამ ადამიანის საქციელი შევაფასოთ ჩვენს გონებაში არსებული სტერეოტიპების მიხედვით. თუმცა, მოგვიანებით ვაცნობიერებთ, რომ რეალობა ჩვენეული წარმოსახვისგან განსხვავდება - ჩვენი სტერეოტიპები ან აზროვნების სქემები არ შეესაბამება სინამდვილეს; ამის შემდეგ ჩვენ დამოკიდებულებას ვცვლით.

კულტურათმშორის ურთიერთობებში არ არის მისაღები - არც ექსტრემალური შეგუება და არც ექსტრემალური ასიმილაცია. ექსტრემალური შეგუების პირობებში ჩვენ ჭარბი ინფორმაციით ვიქნებოდით დატვირთული, ხოლო ექსტრემალური ასიმილაციის პირობებში, ჩვენ, სინამდვილის უარყოფა მოგვიწევდა და გადარჩენის უნარიც არ გვექნებოდა.

ცხოველებთან შედარებით ადამიანები ნა-

კლებად არიან საკუთარი გენეტიკის გავლენის ქვეშ, თუმცა, ადამიანის ცხოვრებას მაინც აქვს კავშირი ბიოლოგიურ სანყისებთან. ამდენად, ჩვენს ცხოვრებაში არის სიტუაციები, რომელთა მიმართ ჩვენ არ გვაქვს ინსტიქტური ან ბიოლოგიური რეაქციები. ჩვენ ცხოვრების განმავლობაში გვივითარდება გარკვეული ორიენტაცია და მოვლენებისადმი სათანადო რეაგირების უნარ-ჩვევები. სწორედ ამ სისტემას უწოდებენ დემორგონი და მოლცი კულტურას. მათი აზრით, ადაპტაციის ძირითადი ფუნქციაა მრავალი სხვადასხვა სიტუაციის მიმართ შესაბამისი რეაქციების შენარჩუნება და განვითარება. კულტურა არის ის სტრუქტურა, რომელიც ამა თუ იმ სიტუაციის მიმართ გვიყალიბებს ორიენტაციას (კულტურული ადაპტაცია არის ადამიანის გონებაში არსებული აზროვნების სქემების მიერ ასიმილაციის ან შეგუების უნარი). კულტურული ადაპტაცია ბიოლოგიური პროცესის გაგრძელებას წარმოადგენს. კულტურა არსებობს იმისათვის, რომ დაგეხმაროს სიტუაციებისადმი ადაპტაციის უნარის განვითარებაში, იმ პირობებში, როდესაც გარე მოვლენების მიმართ ბიოლოგიურად წინასწარ განსაზღვრული პასუხები არ არსებობს.

თუ ადაპტაცია ორიენტაციის ძიებაა, მაშინ ადაპტაციის პროცესი ასიმილაციისა და შეგუების ჭიდილის ნაწილია. ამასთანავე, აუცილებელია მყარი სტრუქტურების და ქცევის ნორმების განვითარება, რომელთა განზოგადება და სხვადასხვა სიტუაციაში გამოყენებაც შესაძლებელი იქნება. როგორც ჰოფსტედმა აღნიშნა, ასიმილაციის პროცესში კულტურა გონების იარაღია. ეს იარაღი გარესამყაროდან მონოდებული ინფორმაციის გადასამუშავებლად გამოიყენება.

დემორგონი და მოლცი აკრიტიკებენ იმ მოსაზრებას, რომ კულტურა გონების იარაღია, რომელიც ადამიანში პროგრამის სახით, ახალგაზრდულ ასაკში იწერება. ასეთ შემთხვევაში ჩვენ ვერ შევძლებდით ახალ გარემოსთან შეგუებას ან ჩვენი ორიენტაციის შეცვლას. ადამიანებს ესაჭიროებათ ასიმილაციის უნარი გარემოსთან შეგუების და გადარჩენისთვის.

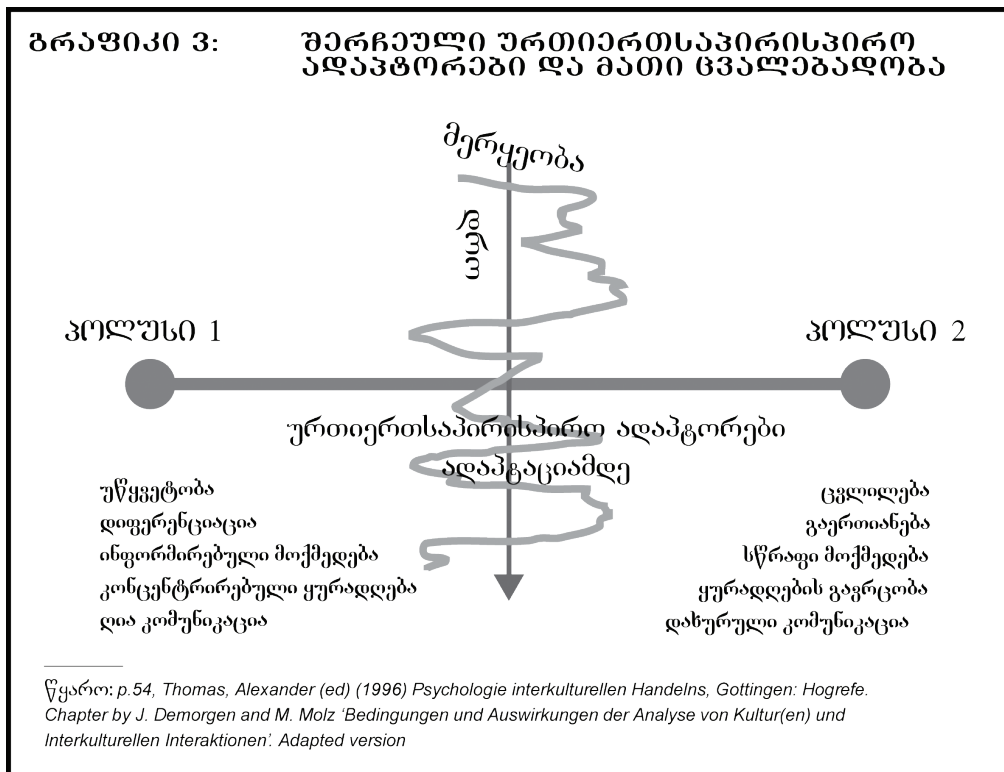
ამ მოსაზრების მიხედვით ნებისმიერი ქცევა წარმოადგენს როგორც ჩვეულ, შეძენილ და



წარმატებულ ქმედებათა ნაზავს, ასევე ახალ სიტუაციასთან ადაპტირების პროცესს.

სხვადასხვა სიტუაციაში ჩვენ ყოველთვის ვდგავართ არჩევანის წინაშე. ჩვენ შეგვიძლია გავაკეთოთ სწრაფი რეაგირება მოვლენისადმი დეტალური ინფორმაციის გარეშე. მეორე მხრივ, შეგვიძლია ვიმოქმედოთ აუჩქარებლად, თუმცა, ვიყოთ მოვლენის შესახებ სრულად ინფორმირებული. ჩვენ შეგვიძლია ყურადღება გავამახვილოთ

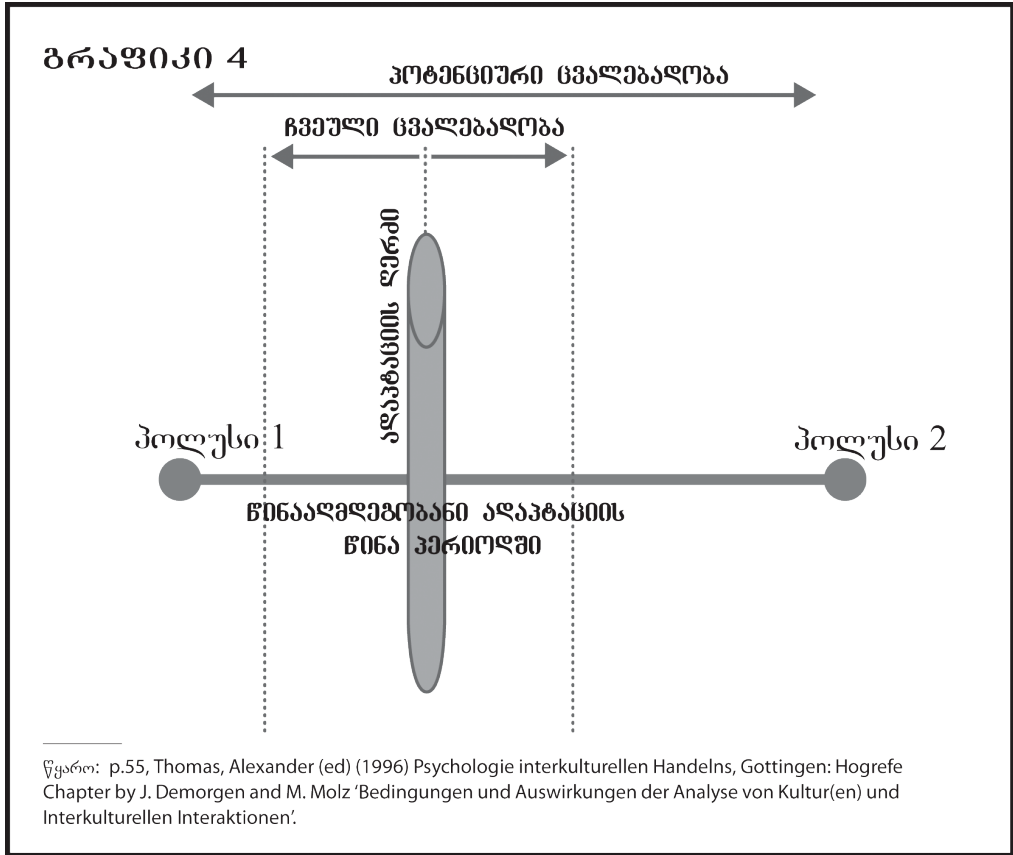
სიტუაციის მხოლოდ ერთ ასპექტზე ან გადავანანილოთ ყურადღება ჩვენს გარშემო მომდინარე სხვადასხვა მოვლენაზე. ჩვენ შეგვიძლია დავამყაროთ ღია კომუნიკაცია (სილრმისეული ახსნა-განმარტებებით) ან ფარული (ბევრი სიმბოლოს გამოყენებით). თუ სიტუაცია გვთავაზობს ასობით ურთიერთსაპირისპირო შესაძლებლობას, მაშინ ჩვენ მუდმივად ვდგავართ არჩევანის წინაშე (იხილეთ მაგალითები: ნახაზი 3).



მოცემული ურთიერთსაპირისპირო ადაპტორები წარფივის საპირისპირო პოლუსებზე უნდა წარმოვიდგინოთ (იხილეთ ნახაზი 4). მთლიანი წრფივი კი წარმოადგენს ქცევის სრულყოფილ პოტენციას. დემორგონი და მოლცი ამტკიცებენ, რომ კულტურული ორიენტაცია ამ პოტენციის შემცირებას და მის შემცირებულ მარყაზე მორგებას გულისხმობს. წარმოიდგინეთ, რომ წრფივზე მოთავსებული წერტილები დანომრილია 0-დან 10-მდე (სადაც 0 ერთი უკიდურესობაა და 10 მეორე). კულტურულ-

ლი ორიენტაცია ადგენს სათანადო ქცევას კონკრეტულ წერტილში, მაგალითად, მე-3 წერტილში. ჩვენ, როგორც კულტურის განმასახიერებლები, ვიღებთ სასტარტო წერტილს და ვირჩევთ ყველაზე შესაფერის ქცევას სიტუაციის მიხედვით. ჩვეულებრივ, ჩვენი არჩევანი ამა თუ იმ ქმედების შესახებ, მე-2 და მე-4 წერტილებს შორის ჩერდება.

მოდით, განვიხილოთ კომუნიკაციის მაგალითი. დაფუშვით, რომ თქვენს კულტურაში



ადამიანები ფარულად ამყარებენ კომუნიკაციას (რაც იმას ნიშნავს, რომ ადამიანები კომუნიკაციის დროს, თავს არიდებენ დეტალურ ახსნას და ფარულად მიუთითებენ იმ კონტექსტზე, რაც ყველასთვის ცნობილია). ასეთ კულტურაში, საზოგადოდ მიღებული კომუნიკაციის სტილი ფარულია. მოსაუბრე ფარულ კომუნიკაციას საწყის წერტილად ირჩევს და ქცევის მარჯვს აღნიშნული საწყისი წერტილიდან ავითარებს.

ეს იმას ნიშნავს, რომ ასეთ კონტექსტში მოსაუბრეს შეუძლია მეტ-ნაკლებად ფარული კომუნიკაცია დაამყაროს, ხოლო ღია კომუნიკაცია რეკომენდებული საერთოდ არ არის. შერჩეული მარჯვის გაფართოება და ღია კომუნიკაციის დამყარება, მხოლოდ მაშინ არის შესაძლებელი, როცა მოსაუბრე გამოცდის ფარული კომუნიკაციის წარუმატებლობას აღნიშნულ კონტექსტში.

კულტურა მოითხოვს ადაპტაციის პროცესში ორ უკიდურესობას შორის სათანადო

გადაწყვეტილებების მიღებას. კულტურული ორიენტაცია კი გვთავაზობს, ადამიანთა ამა თუ იმ ჯგუფთან ურთიერთობისას, წარმატებულ ქცევის კატეგორიებს.

შესაფერისი ქცევის კატეგორიების გარშემო დადგენილი მარჯვა, სიტუაციასთან ადაპტაციის შესაბამისად, იტევს ცვლებადობას. დადგენილი მარჯვის მიღმა არსებული ქცევა, მოცემულ კონტექსტში, მიუღებელი, არანორმალური და არასწორია.

კულტურა ცვლებადია: როდესაც მისაღები ქცევის კატეგორიები მრავალფეროვანი ხდება და მათი ორიენტაცია წრფივზე ერთი მიმართულებით იზრდება ანუ ადამიანები აღნიშნულ კულტურაში ერთი მიმართულებით ვითარდებიან, ქცევის კატეგორიების საწყისი წერტილიც ამ მიმართულებით გადაადგილდება.

ამ მოდელის თანახმად, კულტურა ერის წარმომავლობასთან არ არის კავშირში.





იგი ადამიანების ჯგუფების ორიენტაციის დამახასიათებელია. კულტურული ორიენტაცია განისაზღვრება ოჯახის, მეგობრების, მშობლიური ენის, საცხოვრებელი ადგილის, თანატოლების და კოლეგების მიერ. ამ მოსაზრების მიხედვით, ერთი და იგივე ჯგუფი შეიძლება ერთსა და იმავე კულტურას ან კულტურულ ორიენტაციას იზიარებდეს. ადამიანები, ძირითადად, იზიარებდნენ ქცევის დადგენილ ნორმებს, თუმცა, კონკრეტული კონტექსტიდან გამომდინარე, შესაძლებელია აღნიშნულ ნორმებში ცვლილებების შეტანა. მაგალითად, სამუშაო გარემოში თქვენ უფრო მეტად ღია კომუნიკაციას ამყარებთ, ხოლო სახლში ფარულს. თუ ოჯახსა და სამსახურს ბევრი საერთო რამ აკავშირებთ, მაშინ თქვენი კომუნიკაციის სტილი სახლსა და სამსახურში მსგავსი იქნება და ზოგიერთ შემთხვევაში გადაკვეთს ერთმანეთს.

კულტურათმორისი სწავლების დროს, ტრენინგის მონაწილეები აცნობიერებენ საკუთარ კულტურულ ორიენტაციას და მას სხვა სტანდარტებს ადარებენ. ორმაგი კულტურული ორიენტაციის შემთხვევაში, ადამიანები აფართოებენ ქცევის ნორმებს ისე, რომ ორ სხვადასხვა კულტურაში დადგენილი სტანდარტები გაიზარონ. სხვადასხვა სიტუაციაში ასეთ ადამიანებს დიდი არჩევანი აქვთ. რაც უფრო მეტია შესაძლებლობები, მით უფრო დიდია ადაპტაციის და შეგუების ალბათობა. მეორე მხრივ, შესაძლებლობების სიმრავლე მეტ დაუცველობას უკავშირდება: მეტი შესაძლებლობები ნაკლებ სტაბილურ გარემოს ქმნის.

სხვადასხვა კულტურას შორის მედიატორის როლი იმ ადამიანებს ეკისრებათ, რომელთაც ორივე კულტურის ნორმები აქვთ შეთვისებული და შესაბამისად, ორი სხვადასხვა მხარის ქცევის ნორმებს შორის საერთო წერტილებს აღმოაჩენენ.

დემორგონი და მოლცის შეხედულება ბევრის ყურადღებას იზიდავს, რადგან ისინი, კულტურის თეორიის სფეროში, ახალ მიმართულებებს გვთავაზობენ. მეორე მხრივ, მათი მოდელი წმინდად თეორიულია და შეზღუდული რაოდენობის ემპირიული კვლევის შესაძლებლობას იძლევა. რამდენად ასახავს ეს მოდელი სინამდვილეს? ამ მოდელის საუკეთესო გამოცდა კულტურ-

რათმორისი ურთიერთობების პრაქტიკაში გამოყენება იქნება.

### **თეორიის მნიშვნელობა ახალგაზრდულ საკითხებზე მუშაობისთვის**

*დემორგონი და მოლცის კულტურის თეორია შესაძლოა დაგვეხმაროს კულტურის სიღრმისეულ ანალიზში, მისი საჭიროების და ფუნქციის გააზრებაში. დემორგონი და მოლცის მოდელი კულტურას ადამიანთა ჯგუფებს უკავშირებს და არა ერებს.*

*ახალგაზრდულ საკითხებზე მუშაობისას, აღნიშნული მოდელი კომპლექსური შეკითხვების განსახილველად და სიღრმისეული ანალიზის გასაკეთებლად გამოიყენება.*

*სინამდვილეში, მოდელი გვთავაზობს კულტურათმორისი სწავლების სპეციფიკურ გაგებას: საკუთარი თავის შეცნობას, სხვადასხვაგვარი ქცევის შესაძლებლობების გააზრებას, სხვადასხვა სირთულესთან გამკლავების გზებს. სწავლების პროცესი რეალურ გამოცდილებას უკავშირდება; სწავლების პროცესი სირთულეებით სავსეა, რადგან ის ადამიანური არსებობის ძირეულ ელემენტს, კულტურულ ორიენტაციას, უკავშირდება.*

## **2.5 კულტურათმორისი სწავლების ანალიზი**

### **მილტონ ჯ. ბანეტის ინტერკულტურული ურთიერთპატივისცემის განვითარების მოდელი**

ბენეტი (1993) ინტერკულტურული ურთიერთგაგების უნარს განსაზღვრავს პიროვნული ზრდის საფეხურების ანალიზის საშუალებით. განვითარების მისეული მოდელი ითვალისწინებს განვითარების უწყვეტ პროცესს. აღნიშნულ პროცესში თანდათანობით იზრდება ცოდნა კულტურული სხვაობების შესახებ, ენთონოცენტრული მიდგომა, გარკვეული საფეხურების გავლის შემდეგ, იცვლება ეთნორელატივისტური მიდგომით, რაც განსხვავებების აღქმის და მათი პატივისცემის უნარის შექმნას გულისხმობს.



ნახაზი 5: ინტერკულტურული ურთიერთაქტივისციების  
უნარიან განვითარების მოდელი

**ეთნოცენტრიზმის საფუძუარები**

**1. უარყოფა**

იზოლაცია  
განცალკეეება

**2. თავდაცვა**

დამცირება  
ქედმალობა  
უკუქცევა

**3. მინიმიზაცია**

ფიზიკური უნივერსალიზმი  
ტრანსცენდენტული უნივერსალიზმი

**ეთნორელატივიზმის საფუძუარები**

**4. მიღება**

პატივისცემა განსხვავებული  
საქციელის მიმართ  
პატივისცემა განსხვავებული  
ფასეულობებისადი

**5. ადაპტაცია**

კეთილგანწყობა  
პლურალიზმი

**6. ინტეგრაცია**

კონტექსტუალური შეფასება  
კონსტრუქციული მარგინალიზმი

წყარო: ციტირებულია ფეიჯ რ. მაიკლის (1993) სწავლებანი კულტურათმშორისი გამოცდილებისთვის, გვ. 29. იარმაუთი: ინტერკულტურული პრესა, ერთ-ერთი თავი ილტონ ჯ. ბენეტის წიგნიდან "ეთნორელატივიზმისკენ: ინტერკულტურული ურთიერთაქტივისციების განვითარების მოდელი"



ბენეტის მოდელის საფუძვლები განსხვავებების გარჩევის, მათი პატივისცემის და მათთან შეგუების უნარს ეხება. “განსხვავებების გარჩევა”, თავის მხრივ, ორ ფენომენთან არის კავშირში: პირველი - ადამიანები ხედავენ ერთსა და იმავე მოვლენას სხვადასხვანაირად და მეორე - “კულტურები ერთმანეთისგან სისტემურად განსხვავდება მსოფლმხედველობის თვალსაზრისით”. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ამა თუ იმ კულტურისთვის დამახასიათებელი სისტემური მსოფლმხედველობა რეალობის, გარემოს ხედვას განსაზღვრავს. რეალობის აღქმა ან მსოფლმხედველობა განსხვავებულია სხვადასხვა კულტურაში. აქედან გამომდინარე, ინტერკულტურული ურთიერთპატივისცემის უნარის განვითარებისთვის გადამწყვეტ როლს თამაშობს კულტურებს შორის მსოფლმხედველობის ფუნდამენტალური სხვაობების გააზრება და გაცნობიერება.

### ეთნოცენტრიზმის საფუძვლები

ბენეტის აზრით, ეთნოცენტრიზმთან გვაქვს საქმე თუ ინდივიდებს სწამთ, რომ მათი ხედვა ობიექტური რეალობაა. ეთნოცენტრული მსოფლმხედველობის ძირითადი სიმპტომი **უარყოფაა**, რაც იმას ნიშნავს, რომ ადამიანი არ აღიარებს განსხვავებებს, სხვა ადამიანის ხედვას. უარყოფის მიზეზი შესაძლოა იყოს იზოლაცია, განსხვავებულ კულტურასთან შეხების მინიმალური შანსი ან ასეთი შესაძლებლობის არარსებობა. უარყოფის სიმპტომი ასევე შესაძლოა განცალკევების (სეპარატიზმის) შედეგი იყოს. ამ შემთხვევაში ადამიანი ან ადამიანთა ჯგუფები გამიზნულად ქმნიან ბარიერებს განსხვავებული ხალხის ან კულტურების წინააღმდეგ რათა არ აღიარონ განსხვავებული კულტურა. განცალკევება, ცხადია, მოიცავს განსხვავებების შეცნობას რაღაც დოზით, რაც შემგომში ადამიანის ან ადამიანთა ჯგუფის განცალკევებაში გამოიხატება. რასობრივი სეგრეგაცია დღევანდელ მსოფლიოში სეგრეგაციის მკაფიო მაგალითია.

რეპრესირებული ჯგუფის წარმომადგენლები განიცდიან უარყოფის გრძნობას. განსხვავებული ხედვის ან ქცევის უარყოფა მხოლოდ მათი იდენტიფიკაციის შემდეგ არის შესაძლებელი.

მეორე საფეხური ბენეტის თეორიაში არის **თავდაცვა**. კულტურულ სხვაობებში ზოგჯერ საფრთხეს ხედავენ, რადგან სხვაობები ადამიანის სუბიექტური ხედვის ან იდენტობის ალტერნატივას გვთავაზობს. თავდაცვის საფეხურზე, სხვაობები ხილვადია და გაცნობიერებული, თუმცა ისინი იდევნება.

კულტურული სხვაობების წინააღმდეგ ბრძოლის ერთ-ერთი ფორმაა დამცირება, რაშიც განსხვავებული მსოფლმხედველობის უარყოფითად შეფასება იგულისხმება. დამცირების მაგალითებია უარყოფითი სტერეოტიპების შექმნა და უკიდურეს შემთხვევაში რასისტული დამოკიდებულება. დამცირების შემადგენელი ნაწილი ქედმაღლობაა, რაშიც ამა თუ იმ კულტურისთვის დამახასიათებელი დადებითი თვისებების ხაზგასმა და შედარებით ნაკლებად ღირებული ტრადიციების მიჩქმალვა იგულისხმება. ზოგჯერ პრაქტიკაში ვხვდებით კულტურულ სხვაობებთან ბრძოლის მესამე სტრატეგიასაც, რომელსაც ბენეტი “უკუქცევას” უწოდებს. უკუქცევა გულისხმობს ერთი კულტურის მიერ მეორე კულტურის უპირატესობის აღიარებას და საკუთარი კულტურული ტრადიციების დაუფასებლობას. აღნიშნული სტრატეგია, ერთი შეხედვით, მტკივნეულად შეიძლება ყდურდეს, თუმცა, მისი რეალური გამოხატულება ეთნოცენტრიზმის ერთი ტიპის აქცენტის მეორეთი ჩანაცვლებაა.

ეთნოცენტრიზმის ბოლო საფეხურს ბენეტი **მინიმიზაციას** უწოდებს. ამ შემთხვევაში, კულტურულ სხვაობებს აღიარებენ, არ დევნიან დამცირებით და უპირატესობის გრძნობის გამოხატვით, თუმცა, ცდილობენ მათი მნიშვნელობის მინიმიზაციას; მეტი აქცენტი კეთდება მსგავსებებზე, ვიდრე სხვაობებზე. ბენეტი აღნიშნავს, რომ ბევრი ორგანიზაცია მინიმიზაციას ინტერკულტურული განვითარების ბოლო საფეხურად აღიქვამს და ხელს უწყობს საერთო ფასეულობებს და გამოცდილების განვითარებას. აღნიშნული მიდგომის საფუძველს ფიზიკური უნივერსალიზმი წარმოადგენს, რაც ადამიანებს შორის ბიოლოგიურ მსგავსებას გულისხმობს. ჩვენ ყველა ვიბადებით, ვიზრდებით, ვბერდებით და ვკვდებით. თუკი კულტურა ბიოლოგიური სანყისის გაგრძელებაა, მისი მნიშვნელობა მინიმიზაციას განიცდის.



## ეთნორელატივიზმის საფხეურები

“ეთნორელატივიზმის ძირითადი არსი იმაში მდგომარეობს, რომ ერთი კულტურის აღქმა შეუძლებელია მეორე კულტურასთან შეუდარებლად და რომ კონკრეტული ქცევა შეიძლება გაგებულ იქნას კულტურულ კონტექსტში”. ეთნორელატივიზმის საფხეურებზე კულტურული სხვაობები საფრთხეს არ წარმოადგენს, თუმცა, გარკვეულ სირთულეებთან არის დაკავშირებული. კულტურული სხვაობების გააზრებისას, უმჯობესია ახალი კატეგორიების ჩამოყალიბება, ვიდრე ძველ კატეგორიებზე დაყრდნობა.

ეთნორელატივიზმის წინაპირობაა კულტურული სხვაობების აღიარება. ეს პროცესი კი პირველ რიგში, კულტურებს შორის არსებული განსხვავებული ვერბალური და არავერბალური ქმედების აღიარება ხდება. შემდეგ ეტაპზე, აღნიშნული პროცესი განსხვავებული მსოფლმხედველობის და ფასეულობების აღიარებით გრძელდება. მეორე ეტაპზე, ადამიანს შეცნობილი აქვს საკუთარი ხედვა და ფასეულობები, რომლებიც კულტურაში გავრცელებული ნორმებითაა განპირობებული. ფასეულობების ჩამოყალიბება მუდმივი პროცესია, ხოლო ადამიანები საკუთარ კულტურულ ფასეულობებს სხვა კულტურებთან ურთიერთობის ორგანიზებისთვის იყენებენ. ის ფასეულობებიც კი, რომლებიც ერთი კულტურის უპირატესობას გულისხმობს, მეორესთან შედარებით, გარკვეულ ფუნქციას კისრულობს კულტურათა შორის ურთიერთობის ორგანიზებისას.

კულტურული სხვაობების აღიარების შემდგომი საფხეურია ადაპტაცია. ადაპტაცია ასიმილაციისგან მკვეთრად განსხვავებული ცნებაა. ასიმილაციის დროს საკუთარი ფასეულობები, მსოფლმხედველობა, ქცევის და კულტურული იდენტობა იკარგება. ადაპტაცია კი ახლის შექმნას გულისხმობს. ადამიანი, სხვა კულტურასთან ადაპტაციის დროს, ისეთ ქცევის ნორმებს ითვისებს, რომლებიც მისაღებია სხვა კულტურისთვის. ამავე დროს, ვითარდება კომუნიკაციის ახალი სტილი. კულტურა განვითარებადი, მოძრავი მოვლენაა და არა სტატიკური.

ადაპტაციის პროცესის შემადგენელი

ნაწილია სიმპათიის გაჩენა სხვა კულტურის მიმართ. ადაპტაციის პროცესი გულისხმობს სხვა კულტურის წარმომადგენლის შეხედულებების გააზრებას და გაზიარებას.

ეთნორელატივიზმის შემდგომი საფხეურია პლურალიზმი. პლურალიზმის საფხეურზე სხვა კულტურების აღიარება და მიღება იმდენად მრავალმხრივია, რომ ადამიანი სხვადასხვა კულტურის ნორმებს ითავისებს. სხვა კულტურის ჩარჩოებში შეღწევა, როგორც წესი, აღნიშნულ კულტურულ კონტექსტში დიდი ხნით ყოფნის შემდეგ ხდება. პლურალიზმის საფხეურზე განსხვავებები ჩვეულებრივი მოვლენა ხდება; ადამიანები განსხვავებულ კულტურულ შტრიხებს სხვადასხვა კულტურებიდან ითვისებენ.

ბენეტის თეორიის ბოლო საფხეურია ინტეგრაცია. თუკი ადაპტაციის საფხეური გულისხმობს ადამიანის მიერ სხვადასხვა კულტურული შტრიხების ათვისებას, ინტეგრაციის საფხეურისთვის დამახასიათებელია სხვადასხვა კულტურული შტრიხების გაერთიანება საწყისი კულტურულ ნორმებში ცვლილებების შეუტანლად. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ეს პროცესი მარტივი სულაც არ არის, რადგან განსხვავებული შეხედულებების მშვიდობიანი თანაცხოვრება რთულად მისაღწევი მიზანია. ინტეგრაციის პროცესი, მიღებული გამოცდილებიდან გამომდინარე, ადამიანის იდენტობის მუდმივ გადაფასებას მოითხოვს. ინტეგრაციის პროცესი ზოგჯერ იმითაც შეიძლება დამთავრდეს, რომ ადამიანმა ვერც ერთ კულტურას ვერ მიაკუთვნოს თავი და მუდმივად ინტეგრირებულ “აუთსაიდერად” დარჩეს.

კონტექსტუალური შეფასება, ინტეგრაციის პირველ საფხეურზე, სხვადასხვა სიტუაციის და შეხედულების შეფასებას განსხვავებული კულტურული პოზიციიდან მოითხოვს. სხვა დანარჩენ საფხეურზე, გამიზნულად ხდება შეფასებების თავიდან აცილება, რათა შესაძლებელი გახდეს ეთნოცენტრული შეხედულებების დაძლევვა. კონტექსტუალური შეფასების სტადიაში ადამიანებს შეუძლიათ სხვადასხვა კულტურულ კონტექსტში გადაადგილება გარემოებებიდან გამომდინარე. შეფასება შედარებით ხასიათს ატარებს. ბენეტს, თავისი თეორიის განხილვისას, მაგალითად,



მოჰყავს ინტერკულტურული არჩევანი: “მისაღებია თუ არა პირდაპირ მივუთითოთ ჩვენს ან სხვა ადამიანის მიერ დაშვებულ შეცდომაზე? ამერიკულ კულტურაში მისაღებია, ხოლო იაპონურში არა. თუმცა, ზოგიერთ შემთხვევაში, იაპონურ კონტექსტშიც უმჯობესია ამერიკული სტილის გამოყენება ან პირიქით, სხვადასხვა გარემოებებიდან გამომდინარე. ორივე სტილის გამოყენების უნარი ადაპტაციის საფეხურის ნაწილია, ხოლო არჩევანის გაკეთებისას, კულტურული კონტექსტის და შესაძლებლობების გათვალისწინება და ეთიკური გადაწყვეტილების მიღება კი ინტეგრაციის საფეხურის ნაწილი.

ბენეტის თეორიის ბოლო საფეხური, კონსტრუქციული მარგინალიზმი, სრულყოფის წერტილია და არა სწავლის პროცესის დასასრული. აღნიშნული ცნება გულისხმობს სრულყოფილ თვითშეფასებას, კულტურული წარმომავლობის დაკარგვას და მუდმივ აუთსაიდერობას. მეორე მხრივ კი, აღნიშნული საფეხურის მიღწევა ადამიანს ქვემარტივი ინტერკულტურული ურთიერთობების და სხვადასხვა კულტურულ კონტექსტში ფუნქციონირების უნარს უწყალებს.

ბენეტის მოდელი კროსკულტურული ტრენინგებისა და საორიენტაციო სემინარების დაგეგმვისთვის საუკეთესო საწყისი წერტილია. აღნიშნული მოდელი აღიარებს და ხაზს უსვამს კულტურული სხვაობების მნიშვნელობას კულტურათმშორისი სწავლების პროცესში და წარმოგვიდგენს რამდენიმე (არაეფექტურ) სტრატეგიას კულტურათმშორისი სხვაობების დასაძლევად.

ბენეტი ამტკიცებს, რომ კულტურათმშორისი სწავლება მუდმივად განვითარებადი პროცესია (აღნიშნული პროცესი განვლილი საფეხურებიდან კვლავ უკან დაბრუნების საშუალებასაც იძლევა). პროცესში შესაძლებელია ამა თუ იმ ადამიანის მიერ კულტურათმშორის ურთიერთობებში მიღწეული საფეხურის განსაზღვრა. თუმცა მკითხველს, ალბათ, გაუჩნდება კითხვა იმის შესახებ, თუ რამდენად რეალურია, რომ კულტურათმშორის სწავლების პროცესი მუდმივად აღნიშნული თანმიმდევრობით გახორციელდეს, სადაც ერთი საფეხური მეორეს აუცილებელი წინაპირობაა. იმ შემთხვევაში, თუ ბენეტის მიერ წარმოდგე-

ნილი საფეხურების თანმიმდევრობის მკაცრად დაცვა არ არის აუცილებელი, მაშინ აღნიშნული მოდელი კულტურათმშორის ურთიერთობებში არსებით დაბრკოლებებს ამჟღავნებს და ინტერკულტურული სწავლების სასარგებლო სტრატეგიებს ვეთავაზობს.

### **თეორიის მნიშვნელობა**

*ბენეტის მიერ აღწერილი საფეხურები სასარგებლო წყაროა ინტერკულტურული ტრენინგების დაგეგმვისას, კატეგორიების, შინაარსის და მეთოდების დადგენისთვის. სამიზნე ჯგუფის მონაცემების გათვალისწინებით, არის თუ არა საჭირო განვიხილოთ კულტურული სხვაობები, თუ უმჯობესია პირდაპირ სხვაობების აღიარებაზე ვამახვილოთ ყურადღება? განვითარების თეორია საკმაოდ პრაქტიკული მიდგომაა და საჭიროებების ზუსტად დადგენას განაპირობებს. ბენეტი თავადვე წარმოგვიდგენს ტრენინგების სხვადასხვა ფაზის მოსალოდნელ შედეგებს.*

*საერთაშორისო ახალგაზრდულ ღინისძიებაში ბენეტი ბევრ პროცესს კონდენსირებულად აღწერს. მისი მოდელი პროცესების ანალიზში და მოვლენების მართვაში გვეხმარება.*

*და ბოლოს, განვითარებადი მოდელი მკაფიოდ გვიხსნის რა არის კულტურათმშორისი სწავლების მიზანი - იმ საფეხურის მიღწევა, სადაც კულტურული სხვაობები ჩვეულებრივი მოვლენაა, კულტურული სხვაობები პიროვნების იდენტობის ნაწილია, და კულტურული მახასიათებლები სხვადასხვა კულტურებიდან მომდინარეობს.*

## **2.6 თეორიების შეჯამება**

სწავლების, კულტურის და ინტერკულტურული გამოცდილების შესახებ სხვადასხვა თეორიების განხილვის შემდეგ ცხადი ხდება, რომ კულტურათმშორისი სწავლება ხანგრძლივი პროცესია. კულტურათმშორისი სწავლების პროცესი პირველ რიგში საკუთარი თავის კარგად შეცნობას მოითხოვს, ხოლო შემდეგ სხვის აღიარებას. აღნიშ-



ნულ პროცესს უამრავი სირთულე ახლავს, რადგან პიროვნებაში ღრმად გამჯდარ შეხედულებებს, სამყაროსა და ცხოვრებისადმი არსებით დამოკიდებულებებს ეხება. კულტურათმორისი სწავლებაში, ჩვენთვის ყველაზე ბუნებრივი მოვლენები და აუცილებელი საჭიროებები კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება. კულტურათმორისი სწავლება პიროვნებას სირთულეების წინაშე აყენებს, თუმცა, როგორც ბენეტი აღნიშნავს, ამასთანავე, სავსებით შესაძლებელია, რომ სწავლების პროცესი ადამიანის ცხოვრების

სტილად, მისი პიროვნების განვითარების წყაროდ გადაიქცეს.

ბენეტის მოდელი ნაწილობრივ პოლიტიკურ ხასიათსაც ატარებს - სადაც კულტურათმორისი სწავლება ინდივიდუალური პროცესია, თუმცა, ის ადამიანთა თანაცხოვრებას, სხვადასხვა კულტურასთან ურთიერთობებს გვასწავლის. ამ კუთხით დანახული კულტურათმორისი სწავლება ხალხთან მშვიდობიანი თანაცხოვრების საწყისი წერტილია.



## 2.7 ინტერკულტურული განათლება

მიუხედავად იმისა, რომ სახელმძღვანელოს ძირითადი სამიზნე სკოლის გარეთ დაგეგმილი ტრენინგებია, წინამდებარე თავი ეხება ინტერკულტურულ სწავლებას სკოლაში. აღნიშნული თავის შეტანა ამ სახელმძღვანელოში განაპირობა იმ ფაქტმა, რომ სკოლას შეუძლია უდიდესი როლი ითამაშოს ინტერკულტურული საზოგადოების ჩამოყალიბებაში. ცხადია, ბევრი რამ შეიძლება შევიძინოთ და ვისწავლოთ ფორმალური განათლების მესვეურებისგან.

წარსულში, ადამიანის სოციალური სტატუსის მიუხედავად, განათლება ყველასთვის ხელმიწვდომი იყო. ლოზუნგი, განათლება ყველასთვის, მიზნად ისახავდა სამართლიანობის დამყარებას, სოციალური სხვაობების შემცირებას და სოციალურ ინტეგრაციას. დღეისთვის, ჩვენი საზოგადოების მთავარი თავსატეხი კი ისაა, თუ როგორ გავართვათ თავი სხვაობებს. როგორ ვაღიაროთ და დაუფიქროთ მხარი კულტურულ სხვაობებს და ამავდროულად ხელი შევუწყოთ ჭეშმარიტ კულტურულ ინტეგრაციას ჯერ სკოლებში და შემდეგ საზოგადოებაში.

ინტერკულტურული პრინციპები მოითხოვს კულტურული სხვაობების აღიარებას, მათ პატივისცემას, ტოლერანტობას, სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენლებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების მიცემას, დისკრიმინაციის აღმოფხვრას. სხვადასხვა კულტურულ იდენტობებს შორის კომუნიკაცია შესაძლოა პარადოქსული აღმოჩნდეს, რადგან კულტურათმშორისი ურთიერთობა გულისხმობს იმის აღიარებას, რომ სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენლები გვანან ერთმანეთს და განსხვავდებიან კიდევ ერთმანეთისგან. ამ კონტექსტში, ოულეტის (1991) თანახმად, ინტერკულტურული სწავლება ხელს უწყობს:

- კულტურების უკეთ შეცნობას თანამედროვე საზოგადოებაში;
- სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენლებს შორის კომუნიკაციის დიდ შესაძლებლობებს;
- ღია დამოკიდებულებას კულტურული მრავალფეროვნებისადმი;
- სოციალურ ურთიერთობებში მონაწილეობის უკეთეს შესაძლებლობებს, კაცობრიობის საერთო მემკვიდრეობის აღიარებას.

ინტერკულტურული სწავლების მთავარი მიზანია მოსწავლეებს და მათ გარშემო მყოფ ადამიანებს შორის კომუნიკაციის და ურთიერთობების ხელშეწყობა. გუერას (1993) აზრით, ინტერკულტურული სწავლების არსებითი პრინციპებია:

- პლურალიზმის ცნების სწავლება ყველა საგანმანათლებლო დაწესებულებაში (მიუხედავად იმისა, სწავლობენ თუ არა აღნიშნულ დაწესებულებაში უმცირესობები)
- უმცირესობების მიერ საკუთარი კულტურული მტრების შენარჩუნება;
- ყველა კულტურის თანაბრად დაფასება;
- წარმატების მისაღწევად უმრავლესობის და უმცირესობებისთვის მხარდაჭერის იდენტურად უზრუნველყოფა.

აუცილებლად არის გასათვალისწინებელი ის, რომ ინტერკულტურული სწავლების დაგეგმვისა და განხორციელებისას არსებობს გაცნობიერებული თუ გაუცნობიერებელი მიკროძოების საშიშროება. ლადმირალი და ლიპიანსკი (1989) მასწავლებლებს ურჩევენ, აღნიშნული საშიშროების გამორიცხვის მიზნით თავი აარიდონ:

- 1) მოსწავლეების კულტურულ თავისებურებებზე დაყრდნობით განზოგადების გაკეთებას;
- 2) კონფლიქტების კულტურულ ჭრილში განხილვას, ფსიქოლოგიური და სოციალური ფაქტორების გაუთვალისწინებლობას, კონფლიქტური საქციელის ან დევიაციური ქცევის დროს.

მასწავლებლებს ყოველთვის უნდა ახსოვდეთ, რომ საგანმანათლებლო საქმიანობა საკმაოდ ღრმა, რთული და ბევრი მნიშვნელოვანი წვრილმანის შემცველი პროცესია, სადაც უდიდეს როლს თამაშობს როგორც მოსწავლის შეხედულებები, ასევე მასწავლებლის პიროვნება და გარემო პირობები.





პედაგოგები ვალდებული არიან ანალიზი გაუკეთონ საკუთარ კულტურულ იდენტობას და პიროვნულ ნიშან-თვისებებს, რათა მომზადებული იყვნენ სწავლების პროცესში მოსწავლეებთან ურთიერთობისთვის. ჭუფსი (ციტირებული ოულეტისგან — 1991) მასწავლებლებს ურჩევს განვიტარონ საკუთარი აზროვნების მოდელის და კომუნიკაციის სტილის ანალიზის უნარი და განიმტკიცონ მოსმენის უნარ-ჩვევები. (ამ უკანასკნელი რჩევის განხორციელება სავსებით შესაძლებელია თუ აქცენტს აქტიური მოსმენის უნარ-ჩვევებზე გავაკეთებთ). ამასთანავე, აუცილებელია მასწავლებელს კარგად ესმოდეს საკუთარი კულტურის თავისებურებები და მორალური პრინციპების, ფასეულობების და რწმენის საფუძვლები.

ინტერკულტურული სწავლების ამოსავალი წერტილია “სხვა”. ინტერკულტურული სწავლება მუდმივად ეჭვის ქვეშ აყენებს სტერეოტიპებს და ხელს უწყობს სიახლის, უცხოის და შეუცნობლის მიმართ ღია დამოკიდებულების ჩამოყალიბებას. ადამიანები ერთმანეთთან ურთიერთობის პროცესში მუდმივად ახალ აღმოჩენებს აკეთებენ, ურთიერთობის პროცესში ხდება ადამიანის პიროვნული, სოციალური და გლობალური თვითრეალიზება. საგანმანათლებლო სფერო მიზნად ისახავს მოსწავლეების გაძლიერებას, რათა გაიზარდოს ახალგაზრდების შესაძლებლობები საზოგადოებრივი ფუნქციების შესასრულებლად.

ეფექტური ინტერკულტურული განათლებისთვის საკმარისია არ არის ამ ტერმინის განსაზღვრა და სკოლის ვალდებულებების ჩამოყალიბება კანონმდებლობაში. ყველაზე მთავარი ის არის, რომ რეალურად განხორციელდეს ინტერკულტურული სწავლების პროცესი, განვითარდეს მასწავლებელთა ტრენინგები აღნიშნულ სფეროში და საბოლოოდ, საზოგადოებაში მოხდეს გაცნობიერებული ცვლილება. აღნიშნული პროცესი, ფაქტობრივად გადაუდებელ აუცილებლობას წარმოადგენს, რადგან მრავალკულტურულ საზოგადოებაში ადამიანებს უნდა შეეძლოთ ერთმანეთის მხარდაჭერა. ცნობილი ფრანგი პოლიტიკოსი ედგარ ფორი (1908-1988) გვასწავნებს, რომ “სწავლება ნიშნავს ადამიანს დაეხმაროს ისწავლოს ცხოვრება”. ჩვენ, მასწავლებლები, მუდმივი განვითარების პროცესში უნდა ვიყოთ, რათა შესაბამისად ჩვენი ცოდნის დიაპაზონი გაიზარდოს. მასწავლებლებს მოეთხოვებათ მეტად გააქტიურდნენ დამოუკიდებელი კვლევისა და სწავლის სფეროში. მასწავლებლების ხელშია ახალგაზრდა თაობების აწმყო და მომავალი და მასწავლებლებსვე ევალებათ ცვლილებების ინიცირება.

სკოლებს, დღეს, ორმაგი ფუნქცია აქვთ - საგანმანათლებლო და მოსამზადებელი. ყოველი მოსწავლე სკოლაში უზრუნველყოფილი უნდა იყოს განვითარების თანაბარი შესაძლებლობებით და ამასთანავე, ყოველი მოსწავლის კულტურული შტრიხები ყველასთვის მისაღები უნდა იყოს. ზოგიერთი სამაგანმანათლებლო რეფორმა სწავლების ინდუქციურ მეთოდს ემყარება. რეფორმა, პირველ რიგში, მოსწავლეთა ინტერესებს ითვალისწინებს. რეფორმის მიზანია, რეალური გამოცდილების გამოყენება კულტურული სხვაობების მიმართ, პატივისცემის და ინტერკულტურული ცნობიერების გასაძლიერებლად. მასწავლებელი, როგორც ცვლილებების მთავარი ინიციატორი, ვალდებულია მოსწავლეები უზრუნველყოს ღია სასწავლო გარემოთი და ხელი შეუწყოს ყველა კულტურის მონაწილეობას დემოკრატიული პრინციპების დაცვით. მაშასადამე, ინტერკულტურული განათლება ყველა სკოლის მიზანს უნდა წარმოადგენდეს დღევანდელ საზოგადოებაში. თუკი ამ მიმართულებას არ ავირჩევთ, მაშინ სეგრეგაციის და ელიტიზმის საშიშროების წინაშე დავდგებით!

თუ საგანმანათლებლო საქმიანობით ადამიანებს დავანახებთ კულტურულ სხვაობებს და მსგავსებებს, ამავდროულად თუ დავარწმუნებთ, რომ ყველა კულტურას აქვს განვითარების უფლება, შედეგად მივიღებთ მოქალაქეთა აქტიურ მონაწილეობას საზოგადოებრივ საქმიანობაში. საგანმანათლებლო სისტემაში გამორიცხული უნდა იყოს სეგრეგაცია და მაქსიმალურად უნდა განვითარდეს ახალი, ურთიერთპატივისცემაზე დაფუძნებული ცნობიერება. ინტერკულტურული განათლება საგანმანათლებლო სისტემის და მთელი საზოგადოების ნაწილი უნდა გახდეს, თუკი ჩვენს ინტერესებში შედის ყოველი ადამიანის შესაძლებლობების რეალიზება. და ვინ იცის, იქნებ მომავალში ტრანსკულტურული განათლების საკითხიც კი დადგეს.



### 3. ინტერკულტურული სწავლების ჩარჩო-პროექტი საგანმანათლებლო სისტემაში



კულტურათმორისი  
სწავლება  
T-Kit

#### 3.1 ძირითადი მოსაზრებანი

კულტურათმორისი სწავლებაში ერთ-ერთ ყველაზე დიდ სირთულეს “ინტერკულტურული განათლების” დამოუკიდებელი დისციპლინის არარსებობა წარმოადგენს. ერთი მხრივ, ეს სირთულე საინტერესოა, რადგან ჩვენ მეტი თავისუფლება გვეძლევა სიახლეების დასაწერად.

მეთოდების ადაპტირება ან შექმნა საგანმანათლებლო ჩარჩო-პროექტის სახით უნდა გახორციელდეს. აღნიშნულ პროცესზე, სავარაუდოდ, გავლენას ვიქონიებთ ჩვენ, გარემო პირობები, ტრენერების გუნდი და მონაწილეები. ჩარჩო-პროექტის შექმნისას აუცილებელია განისაზღვროს რა არის (და რა არ არის) ინტერკულტურული განათლების ამოცანები. რეკომენდაციას გავუწევდით რამდენიმე მნიშვნელოვან და არსებით პრინციპს. ჩვენი რეკომენდაციები ეფუძნება დ მჭიდროდ უკავშირდება კულტურათმორისი სწავლების თეორიებს და კონცეფციებს. რეკომენდაციები განსაკუთრებით სასარგებლო სწავლების პროცესში იქნება.

ქვემოთ წარმოდგენილი რჩევების მიზანი ცოდნის ამაღლება, შეკითხვების დასმა და კონკრეტული მითითებების ჩამოყალიბებაა, შესაბამის საგანმანათლებლო მეთოდებთან დაკავშირებით. . .

#### თავდაჯერებულობა და პატივისცემა

თავდაჯერებულობის ამაღლება კულტურათმორისი სწავლების არსებითი ნაწილია და სწავლების პროცესში ორმხრივ ღიაობას განაპირობებს. აუცილებელია სწავლების პროცესში მონაწილე მხარეებმა კომფორტულად იგრძნონ თავი საკუთარი შეხედულებების, გრძნობების და დამოკიდებულების გაზიარებისას, რითაც საფუძველი უნდა ჩაეყაროს კულტურული სხვაობების მიღებას და გაცნობიერებას. ღია სასწავლო გარემოს შექმნის პროცესი დიდ მოთმინებას და სიფრთხილეს მოითხოვს და ერთმანეთის მოსმენას, თანაბარუფლებიანობას და პიროვნების თავდაჯერებულობის ამაღლებას გულისხმობს. სასწავლო გარემო ყველა მონაწილეს უნდა აძლევდეს

საკუთარი აზრის დაფიქსირების საშუალებას, უნდა უზრუნველყოფდეს ყველანაირი ნიჭის, გამოცდილების, მოსაზრების, საჭიროებების და მოლოდინების დაფასებას. როდესაც ადამიანები საკუთარ ფასეულობებზე, კულტურულ ნორმებზე და შეხედულებებზე საუბრობენ, ისინი, პირველ რიგში, მსმენელის კეთილგანწყობაში უნდა იყვნენ დარწმუნებული. ორმხრივი ნდობა ორმხრივ პატივისცემას და გულწრფელობას განაპირობებს.

#### პიროვნების გამოცდილება

კულტურათმორისი სწავლების სანყისი ნერტილი ჩვენი საკუთარი კულტურა და გამოცდილებაა. კულტურათმორისი ურთიერთობებში წარმოშობილი სირთულეები ყოველთვის ჩვენს კულტურულ ძირებს უკავშირდება. ჩვენ, ყველამ, გავიარეთ პირადი ცხოვრების გზა, რომელმაც ჩვენი დღევანდელი რეალობა განაპირობა. ჩვენ ვაგრძელებთ ცხოვრებას, ვიღებთ ცოდნას და ვიძენთ გამოცდილებას. ამდენად, ინტერკულტურული სწავლის პროცესში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება პიროვნების კულტურას, მის განვლილ გზას და მის გამოცდილებას. ადამიანს საკუთარი თავის შესაცნობად აუცილებლად სჭირდება სხვასთან ურთიერთობის გამოცდილება. შესაძლოა ადამიანი ურთიერთობებში შეცვალოს კიდევ, თუმცა ძნელად თუ შეძლებს გარემოს შეცვლას. ამდენად, ინტერკულტურული სწავლების პროცესი ადამიანს აკისრებს პასუხისმგებლობას, სთავაზობს პოტენციალს და ადამიანის შესაძლებლობების გახორციელების საზღვრებს აწესებს.

#### კონსტრუქციული რეალობა

არაფერია ამ ქვეყნად აბსოლუტური. რეალობის აღქმის და გაანალიზების მრავალი გზა არსებობს. თეორია იმის შესახებ, რომ ყველა თავის სამყაროს ქმნის, ინტერკულტურული სწავლების პროცესის მთავარი შემადგენელი ნაწილია. კულტურული სხვაობების შესახებ არსებული თეორიების სხვადასხვა განზომილებები (იხ.: ჰოფსტედი და ჰოლი და ჰოლი) გვაჩვენებს, რომ ადამიანები სხვადასხვაგვარად აღიქვამენ რეალობას, ისეთი არსებითი განზომილებების ჩათვლით, როგორცაა დრო და სივრცე. და





მინც, ჩვენ ყველა ერთ სამყაროში ვცხოვრობთ და ამ სამყაროში მიმდინარე მოვლენები ჩვენზე ახდენს ზეგავლენას. ამდენად, ინტერკულტურულმა სწავლებამ ხელი უნდა შეუწყოს ადამიანის პირად თავისუფლებას, ერთმანეთის გადწვევტილებების პატივისცემას, სხვისი მოსაზრების თანასწორუფლებიანობას და განსხვავებული მოსაზრებების შეჯერებას, ისევე როგორც ადამიანის პირადი პასუხისმგებლობის გაზრდას. თუმცა, სხვაობების არსებობა გარდაუვალია. ამიტომაც, ბენეტის მოდელი ინტერკულტურული ურთიერთობების და კულტურათა შორის პატივისცემის ბოლო ფაზაში სხვადასხვა მსოფლმხედველობის შეჯერების აუცილებლობას ხედავს.

### დიალოგი სხვასთან

კულტურათმორისი სწავლებაში ყველაზე მნიშვნელოვანია აღიარო “სხვა”. “სხვისი” აღიარება დიალოგით იწყება. დიალოგის დაწყება პირველი წინ ნადგმული ნაბიჯია. საკმაოდ რთულია აღიქვა საკუთარი თავი და შემდეგ სხვა, რომელიც შენგან განსხვავდება; მით უფრო ძნელია აღიქვა, ის რომ სხვა ადამიანის განსხვავებული შტრიხები განსაზღვრავს შენს ვინაობას. ადამიანებს შორის არსებული სხვაობები ერთმანეთს ავსებს და შესაბამისად, საკუთარი თავის აღმოსაჩენად აუცილებელია სხვისი შეცნობა. კულტურათმორისი გამოცდილება ბევრი სირთულის წინაშე გვაყენებს, სიახლეები შემოაქვს ჩვენს ცხოვრებაში და ჩვენი მხრიდან შემოქმედებით მიდგომას მოითხოვს. შესაბამისად, კულტურათმორისი სწავლების აუცილებელი ელემენტი ხდება საკუთარი თავის შეცნობა და შეცვლა. კულტურათმორისი სწავლება საშუალებას გვაძლევს გავეცნოთ სხვა ადამიანის შეხედულებებს, დავიხუროთ სხვა ადამიანის ქუდი და შევინარჩუნოთ საკუთარი “მე”. თუ ამ პროცესის მონაწილე გავხდებით, შესაძლებელია ვისწავლოთ ნამდვილი სოლიდარობა, ვირწმუნოთ გუნდური მუშაობის მნიშვნელობა. კულტურათმორისი სწავლება, ასევე, საშუალებას გვაძლევს შევისწავლოთ და აღმოვაჩინოთ საკუთარი შესაძლებლობები.

### შაკითხვაში და ცვლილებაში

კულტურათმორისი სწავლება მუდმივი ცვლი-

ლებებისგან შედგება (ისევე როგორც მსოფლიო იცვლება მუდმივად). კულტურათმორისი სწავლება პროცესზე ორიენტირებული ფენომენია. კულტურული თავისებურებების განხილვა, სტაგნაციასა და ცვლილებას შორის არსებული ჭიდილი, უსაფრთხოების გარანტიებისკენ და ძალთა ბალანსისკენ მისწრაფება მუდმივად იჩენს თავს. მსოფლიოში ჯერ კიდევ არსებობს ბევრი ღია კითხვა და, ალბათ, გაჩნდება ბევრი ახალიც. ამიტომ აუცილებელია გავაცნობიეროთ ის, რომ ყოველთვის ყველა შეკითხვაზე მზა პასუხი არ არსებობს; პასუხები მუდმივად უნდა ვეძებოთ და მზად ვიყოთ სიახლეების და ცვლილებების მისაღებად. ამ პროცესში აუცილებლად დაგვჭირდება თვითკრიტიკის უნარიც, რადგან ყოველთვის არ გვეცოდინება თუ საით მივყავართ ინტეგრაციის პროცესს. აღნიშნულ პროცესში სასურველია ცნობისმოყვარეობის გამოჩენა და ახალი შეხედულებების ჩამოყალიბება. ყოველთვის უნდა გვახსოვდეს ასევე ისიც, რომ ახლის შექმნა ლოგიკურად გულისხმობს ძველის განადგურებას — ძველი იდეების, რწმენის, ტრადიციების... ახლის ჩამოყალიბების პროცესში ძველის დამსხვრევა და გაქრობა გარდაუვალია. ჩვენ, ტრენერებს, ამ პროცესის ეფექტური და ფრთხილი მართვა გვევალება.

### სრულყოფილი ჩართულობა

კულტურათმორისი სწავლებაში ჩართული უნდა იყოს სწავლის ყველა სენსორი, ცოდნა, ემოციები და საქციელი. კულტურათმორისი სწავლება ბევრ შეგრძნებას აღვივებს; შესაძლოა დაგვანახოს ჩვენსა და “სხვის” აზროვნების მექანიზმებს შორის არსებული შეუთავსებლობა. ამ პროცესის კომპლექსურობის და მისი შედეგების გათვლა და გააზრება, ჩვენგან, საკმაოდ ბევრს მოითხოვს. ენა, როგორც კულტურის შემადგენელი ელემენტი, ინტერკულტურული კომუნიკაციის ცენტრალური ელემენტია და ამავე დროს, ხშირად გაუგებრობების წყაროდაც გვევლინება. ამიტომ კულტურათმორისი ურთიერთობებში ენა კომუნიკაციის ინსტრუმენტის როლს უნდა ასრულებდეს და არა დომინირების საშუალებას, განსაკუთრებით როცა საქმე განსხვავებულ ენობრივ უნარ-ჩვევებთან გვაქვს. კომუნიკაციის ყველა დანარჩენი



საშუალება — შესტებისა და მიმიკის ენა — ასევე პატივისცემას იმსახურებს. ვინაიდან ჩვენ სრულყოფილად ვართ ჩართული ინტერკულტურული სწავლების პროცესში, ჩვენ, ასევე, აქტიურად მოგვინევს მიმდინარე მოვლენებში მონაწილეობის მიღება.

### კონფლიქტის მოსალოდნელობა

თუკი ჩვენთვის ცხადია, რომ სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენლებს შესაძლოა ჰქონდეთ დროის, სივრცის, სოციალური და პირადი ურთიერთობების განსხვავებული აღქმა, მაშინ მარტივი იქნება იმ დასკვნის გამოტანა, რომ კულტურათმორისი სწავლებაში კონფლიქტი გარდაუვალია. ამდენად, აუცილებელია კონფლიქტის მოსალოდნელობის განსაზღვრა და განხილვა. ამავე დროს, წინამდებარე სახელმძღვანელოში წარმოდგენილ თეორიულ მოდელებში უპირატესობა ენიჭება კულტურული სხვაობების განხილვას მათი ეტიკეტირების გარეშე. ამდენად, აღნიშნული მოდელების მიხედვით შესაძლებელია კონფლიქტის კონსტრუქციული ელემენტების და მოსალოდნელობის განსაზღვრა. ჩვენი მხრიდან კი, აუცილებელია კონფლიქტის მართვის უნარ-ჩვევების განვითარება და ამ პროცესში კულტურის ცნების კომპლექსურობის გათვალისწინება. პიროვნების მრავალმხრივი გამოხატულება და განსხვავებების ველორიზება რთული პროცესია. კულტურათმორისი სწავლება მოითხოვს ძიებას, გვაყენებს დაუცველ მდგომარეობაში და ამდენად, კონფლიქტურ ხასიათს ატარებს. რა თქმა უნდა, ყოველივე ეს, კულტურათმორისი სწავლების სრული პროცესის მხოლოდ ნაწილია, რომლის მეორე მხარეს კულტურული მრავალფეროვნების დადებითი მხარეები იმალება. კულტურული მრავალფეროვნება პრობლემების ახლებურად გადაჭრას, ურთიერთობის ახალ ფორმებს გვთავაზობს. ყველა კონფლიქტის მოგვარება, ალბათ, შეუძლებელია, თუმცა, აუცილებელია ყველა კონფლიქტის განმეორება.

### წარდის მიღვა

კულტურათმორისი სწავლება საკმაოდ ღრმა პროცესებზე, დამოკიდებულების და ქცევის შეცვლაზეა ორიენტირებული. ეს იმას ნიშნავს, რომ კულტურათმორისი სწავლების პროცესი ჩვენი კულტურის და

შინაგანი “მეს” (იხ: აისბერგის მოდელი) უხილავ ძალებს და ელემენტებს უკავშირდება. აისბერგის მოდელის მიხედვით, კულტურის ძირითადი ელემენტები წყალქვეშა მოქცეული და მათი მკაფიოდ გამოხატვა შეუძლებელია. ამ უხილავი ნაწილის აღმოჩენა, შესაბამისად, გარკვეულ რისკებთან და სირთულეებთან არის დაკავშირებული. ცხადია, ამ პროცესის გაძლოა ადვილი საქმე არ არის. ერთი მხრივ, ჩვენ მეტი სიმამაცე გვჭირდება, რომ წინ წავინიოთ და რისკებს გავუმკლავდეთ. მეორე მხრივ, ამ პროცესში მონაწილე ადამიანების საჭიროებებს და შესაძლებლობებს დიდი სიფრთხილით უნდა მოვეკიდოთ და ამავე დროს პატივი ვცეთ მათ. ამ ორი მთავარი პრინციპის გათვალისწინება კი ყოველთვის მარტივი არ არის.

### კომპლექსური საკითხი კომპლექსურ სამყაროში

ზემოთ წარმოდგენილი თეორიული მოდელები, ამკარად, მეტყველებენ კულტურათმორისი სწავლების კომპლექსურობაზე; თეორიების სისტემატიზაციასთან დაკავშირებულ სირთულეებზე. თუ ამ მოდელებს დღევანდელ საზოგადოებას მოვარგებთ, ცხადი ხდება, რომ უნდა ჩამოვყალიბოთ ზუსტი და სრულყოფილი მიდგომა პრობლემების მაქსიმალურად უკეთ დასაძინებად. დღეს კულტურა ცდება ეროვნულ საზღვრებს და სხვადასხვა კულტურა ბევრ წერტილში იკვეთება. ასეთ პირობებში აუცილებელი ხდება სხვადასხვა პერსპექტივის, დამოკიდებულების და კონფლიქტების გათვალისწინება: წარსულის, აწმყოს და მომავლის გაანალიზება, ინდივიდისა და საზოგადოების წინააღმდეგობრივი საჭიროებების შედარება.

ერთ-ერთი არსებითი საჭიროებაა დანაწევრებული გამოცდილების გაერთიანება. სხვადასხვა რეალობისა თუ ისტორიის, ფასეულობების, გამომწვევი მიზეზების თუ შედეგების გაუმარტივებლად წარმოდგენა, ნებისმიერი საგანმანათლებლო პროგრამისთვის, სირთულეს წარმოადგენს. კულტურათმორისი სწავლება, აუცილებლად, პატივისცემით უნდა მიუდგეს სხვადასხვა გამოცდილებას, ინტერპრეტაციას და ცოდნას, ხოლო შემდეგ გაითვალისწინოს ისინი მეთოდოლოგიაში გამოყენებული ენისა და ტერმინოლოგიის შესარჩევად.



### 3.2 მეთოდის შერჩევა, შეჯამა და ადაპტაცია

ყველა სიტუაცია განსხვავებულია. თუ თქვენ ამზადებთ ტრენინგის კურსს, გაცვლით სემინარს, სამუშაო ბანაკს ან უბრალოდ სამუშაო შეხვედრას, ნაიკითხეთ ნინამდებარე სახელმძღვანელოში წარმოდგენილი მეთოდები და თქვენი სამიზნე ჯგუფის საჭიროებებიდან გამომდინარე — შეარჩიეთ და ადაპტირება გაუკეთეთ მათ. შექმენით ახალი, ინდივიდუალური პროგრამა. აქ წარმოდგენილი მეთოდები არც გენიოსების დაწერილია და არც ქვაზე ამოტვიფრული ჭეშმარიტებაა. ეს მეთოდები უბრალოდ შემოთავაზებასა და სასარგებლო გამოცდილების კრებულს წარმოადგენს. ამ მეთოდების გამოყენებისას, აუცილებლად გასათვალისწინებელია ადგილობრივი თავისებურებები, ტრენინგში მონაწილეების ინტერესები, მათი გამოცდილება და ცოდნა. ქვემოთ ჩამოთვლილი კითხვები დაგეხმარებათ ახალი პროგრამის შექმნაში. ცხადია, კითხვების რაოდენობა აქ მოცემული ვარიანტებით არ შემოიფარგლება. სავსებით შესაძლებელია თქვენვე აღმოაჩინოთ უფრო აქტუალური შეკითხვებიც.

#### ა. მიზნები და ამოცანები

კონკრეტულად რისი მიღწევა გვსურს მოცემული მეთოდით, მოცემულ დროში და მოცემული პროგრამის სახით? მკაფიოდ არის თუ არა ჩვენი ამოცანები ჩამოყალიბებული და შესაბამისია თუ არა შერჩეული მეთოდი? პასუხობს თუ არა შერჩეული მეთოდი ჩვენს ზოგად მიზნებს? დაგვეხმარება თუ არა აღნიშნული მეთოდი შემდგომ განვითარებაში? რამდენად შეესაბამება მეთოდი ჩვენი მეთოდოლოგიის მთავარ პრინციპებს? არის თუ არა აღნიშნული მეთოდი კულტურათმშორისი სწავლების კონკრეტული სიტუაციის შესაბამისი? გათვალისწინებულია თუ არა, შერჩეული მეთოდის გამოყენებისას, წინა მოვლენების დროს გამოვლენილი ყველა მოთხოვნა (მაგალითად: ჯგუფის დინამიკა, სასწავლო გარემო, ურთიერთობები, ცოდნა, ინფორმაცია, გამოცდილებები...)? რა კონკრეტულ საკითხებზე / თემებზე ვსაუბრობთ? რა სახის სირთულეებმა (და კონფლიქტებმა) შეიძლება იჩინოს თავი, რამდენად შეიძლება მათი წინასწარ გა-

თვალისწინება და თავიდან აცილება? რამდენად არის შესაძლებელი აღნიშნული მეთოდით კომპლექსური საკითხების განხილვა? რამდენად არის შესაძლებელი ამ მეთოდის ფარგლებში განვითარდეს ახალი პერსპექტივები და მოსაზრებები?

#### ბ. სამიზნე ჯგუფი

ვისთან ერთად და რა მიზნით ვავითარებთ და ვიყენებთ შერჩეულ მეთოდს? რა წინაპირობები არსებობს ჯგუფურ დინამიკასთან და ჯგუფში მონაწილე ინდივიდებთან დაკავშირებით? რა შედეგები და გავლენა ექნება მეთოდს მონაწილეთა ურთიერთობებზე და მოსაზრებებზე? ამართლებს თუ არა მეთოდი ჯგუფის (ინდივიდების) მოლოდინებს? რამდენად ამძაფრებს მეთოდი მონაწილეთა ინტერესს საკითხისადმი? რა საჭიროებები აქვს ჯგუფს ან ყოველ მონაწილეს და რა წვლილის შეტანის საშუალება აქვს ყოველ მათგანს მოცემულ სასწავლო გარემოში? იძლევა თუ არა მოცემული მეთოდი შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოყენების საშუალებას? უწყობს თუ არა ხელს შერჩეული მეთოდი არსებული პოტენციალის რეალიზებას? როგორი მიდგომა აქვს მეთოდს ჯგუფში არსებული მსგავსებების და განსხვავებების მიმართ? არის თუ არა ჯგუფში განსაკუთრებულად ყურადღაღები საჭიროებები (ასაკთან, სქესთან, ენობრივ უნარ-ჩვევებთან, შესაძლებლობებთან თუ დევექტებთან დაკავშირებით...)? რამდენად არის შესაძლებელი ამ მეთოდის ფარგლებში განსაკუთრებული საჭიროებების დამყოფილება? შეინიშნება თუ არა ჯგუფში რიამე წინააღმდეგობა ან განსაკუთრებული მგრძობიარობა კონკრეტული საკითხისადმი (მაგალითად: უმცირესობების, გენდერის, რელიგიის საკითხებზე), ან არის თუ არა ისეთი ექსტრემალური განსხვავებები, რომლებიც გავლენას იქონიებს ჯგუფის დინამიკაზე? კულტურათმშორისი სწავლების რა საფეხურზეა სამიზნე ჯგუფი? არის თუ არა შერჩეული მეთოდი ჯგუფის ზომასთან შესატყვისი?

#### გ. გარემო, სივრცე და დრო

რა გარემოში (კულტურული, სოციალური, პოლიტიკური, პიროვნული) ვიყენებთ მოცემულ მეთოდს? რა გავლენა აქვს მოცემულ მეთოდს გარემოზე და პირიქით,



გარემოს მეთოდზე? რა თავისებურებებით (გამოცდილებით) გამოირჩევა ჯგუფის თითოეული მონაწილე? რა გარემო (ელემენტები, ნიმუშები) დომინირებს ჯგუფში და რატომ? არის თუ არა შერჩეული მეთოდი, ჯგუფის ატმოსფერო და კომუნიკაციის დონე ერთმანეთთან შესატყვისი? კულტურათმორისი სწავლების კონკრეტული კონტექსტი ხელს უწყობს თუ აბრკოლებს დინამიკას? როგორია სივრცის საერთო (და ინდივიდუალური) აღქმა? საკმარისია თუ არა “ჯგუფის საერთო სივრცე” მეთოდის გასახორციელებლად? რამდენად უწყობს ხელს მეთოდი პოზიტიური გარემოს დამყარებას (ყველა მონაწილესთვის სათანადო კომფორტის შექმნას)? რა ადგილი უჭირავს მოცემულ მეთოდს სრულ პროგრამაში (რა აქტივობა უსწრებს წინ და რა მოსდევს ამ მეთოდს)? გამოვყავით თუ არა საკმარისი დრო შერჩეული მეთოდის გამოსაყენებლად და შესაფასებლად? შეესაბამება თუ არა მეთოდი პროგრამის სრულ ხანგრძლივობას? როგორ გავართმევთ თავს, მონაწილეების მხრიდან, დროის განსხვავებულ აღქმას?

### დ. რას ურსაში / პროექტის ჩარჩო

როგორ შესაბამისობაშია მეთოდი არსებულ რესურსებთან (დრო, სივრცე, ოთახის სიდიდე, მონაწილეთა რაოდენობა, მასალები, მედია...)? გამოიყენება თუ არა რესურსები ეფექტურად? რა ორგანიზაციული საკითხების გათვალისწინება არის აუცილებელი? საჭიროა თუ არა მეთოდის გამარტივება? როგორ შეიძლება გაეინაწილოთ პასუხისმგებლობები მეთოდის გამოყენებისას? ვფლობთ თუ არა საჭირო უნარ-ჩვევებს? რომელ (ინსტიტუციონალურ, ორგანიზაციულ...) ჩარჩოებში გამოვიყენებთ მეთოდს? რა მოსალოდნელი შედეგების გათვალისწინება და წინასწარი გათვლა არის საჭირო (მაგალითად, ორგანიზაციული კულტურა ან ინტერესები, ინსტიტუციონალური მიზნები...)? მონაწილეობენ თუ არა გარეშე აქტორები პროცესში (მაგალითად, ინსტიტუციონალური პარტნიორები, სხვა პირების შენობაში...)?

### ი. წინა შეფასება

გამოგვიყენებია თუ არა მოცემული მეთოდი (ან მსგავსი) მანამდე? რა აღმოჩენები ან დასკვნები გავაკეთეთ მოცემული მეთოდის გამოყენების შემდეგ? გვაქვს თუ არა რაიმე დამატებითი ინფორმაცია ან გამოცდილება მეთოდის გამოყენებასთან დაკავშირებით? რა გამოცდილების გამოყენება შეგვიძლია ამჟამად? არსებობს თუ არა მეთოდის და მისი შედეგების შეფასებები, როგორ შეიძლება ჩვენი ამოცანების ფარგლებში მიღწეული შედეგების გაზომვა? როგორ შევძლებთ მიმდინარე შედეგების და შეფასებების გამოყენებას მომავალში? რა ელემენტებია ინტეგრირებული მეთოდში აქტივობის საბოლოო შეფასებისას?

დის გამოყენების შემდეგ? გვაქვს თუ არა რაიმე დამატებითი ინფორმაცია ან გამოცდილება მეთოდის გამოყენებასთან დაკავშირებით? რა გამოცდილების გამოყენება შეგვიძლია ამჟამად? არსებობს თუ არა მეთოდის და მისი შედეგების შეფასებები, როგორ შეიძლება ჩვენი ამოცანების ფარგლებში მიღწეული შედეგების გაზომვა? როგორ შევძლებთ მიმდინარე შედეგების და შეფასებების გამოყენებას მომავალში? რა ელემენტებია ინტეგრირებული მეთოდში აქტივობის საბოლოო შეფასებისას?

### 3. გამოცდილების გადაცემა

რამდენად არის შერჩეული მეთოდი დამყარებული (ან დაკავშირებული) თითოეული მონაწილის გამოცდილებაზე და ცოდნაზე? რამდენად სასარგებლოა მოცემული მეთოდი მონაწილის რეალურ გამოცდილებისთვის ან რა სახის ცვლილებების შეტანა სასურველი? რამდენად არის მეთოდი ორიენტირებული მონაწილის ყოველდღიურ ცხოვრებაზე და შექმნილი უნარ-ჩვევების რეალურ ცხოვრებაში გამოყენებაზე? შეუწყობს თუ არა ხელს მეთოდის გამოყენების შემდგომ გამართული დისკუსია უნარ-ჩვევების რეალურ ცხოვრებაში გადატანას? რა ელემენტების ჩართვა შეუწყობს ხელს, მონაწილეების მხრიდან, შექმნილი უნარ-ჩვევების ეფექტურად გამოყენებას? როგორი სახით არის შესაძლებელი დამატებითი ელემენტების ჩართვა სასწავლო პროცესში?

### ზ. ტრენინგის ან ფასილიტატორის როლი

ფასილიტატორი ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი გარემო, სადაც მონაწილეები შეძლებენ საკუთარი აზრის გამოხატვას თავისუფლად და მაქსიმალურად ეფექტურად. ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელია გათვალისწინებული იქნას ზემოთ ჩამოთვლილი შეკითხვები და დეტალურად დაიგეგმოს პროგრამის ყველა კომპონენტი. რა როლი გვეკისრება ამ ჯგუფთან მიმართებაში? გვიცდია თუ არა წარმოსახვითი კადრების სახით წარმოგვედგინა დაგეგმილი პროგრამის თანმიმდევრობა? როგორია ჩვენი ზემოქმედება აღნიშნულ პროცესზე? რამდენად მზად ვართ მოულოდნელი შედეგების საპასუხოდ?



## 4. მეთოდები

### 4.1 გამამხნეველი სავარჯიშოები

#### 4.1.1 შესავალი

სამიზნე ჯგუფის თავისებურებებიდან გამომდინარე, გამამხნეველი სავარჯიშოები სასარგებლო შეიძლება იყოს:

- ტონის შესარჩევად და სათანადო გარემოს შესაქმნელად;
- აქტივობის წინ ან მის განმავლობაში მონაწილეების გასააქტიურებლად;
- ახალი თემის მარტივად გაცნობის მიზნით.

პრაქტიკაში არსებობს უამრავი გამამხნეველი სავარჯიშო. უმეტეს შემთხვევაში მონაწილეები დგებიან წრეზე, მღერიან სიმღერას ან აკეთებენ კონკრეტულ მოძრაობას.

ჩვენ შევარჩიეთ რამდენიმე გამამხნეველი სავარჯიშო, რომლებიც ჩავთვალეთ, რომ კულტურათმორისი სწავლებისთვის სასარგებლო იქნებოდა, თუმცა, შესაძლებელია თქვენი შთაბეჭდილებები ქვემოთ აღწერილ გამამხნეველ სავარჯიშოებზე სულ სხვაგვარი აღმოჩნდეს.

#### **ყურადღება!**

გახსოვდეთ, რომ ზოგჯერ გამამხნეველი სავარჯიშოები ძალიან მოსწონთ (თვლიან, რომ სასიამოვნო გარემოს შესაქმნელად, ისინი აუცილებელია), ხოლო ზოგჯერ ვერ იტანენ მათ (რადგან თვლიან, რომ ისინი “სულელურია”).





#### 4.1.2 “შეგიძლია დაინახო ის რასაც ვხედავ მე? შეგიძლია დავინახო ის რასაც ხედავ შენ?”

ყველა ადამიანს განსხვავებული ხედვა აქვს. მონაწილეებს დაავალეთ, დააკვირდნენ შეხვედრის ოთახს. ყოველი მონაწილე ირჩევს ხედს, რომელიც განსაკუთრებით მოსწონს და შემდეგ წარმოუდგენს მას სხვა მონაწილეებს. ასეთი სახის გამამხნეველებელი სავარჯიშო ხელს უწყობს, ადამიანებს შორის, დადებითი დამოკიდებულების ჩამოყალიბებას, ამასთანავე გუნდს და მონაწილეებს არაფორმალური ატმოსფეროს შექმნაში ეხმარება.



##### საჭირო რესურსები

- დიდი ფართობის ოთახი, მონაწილეებმა რომ ადვილად შეძლონ მოძრაობა
- A4 ფორმატის ფურცელი, კალამი ან ფანქარი ყოველი მონაწილისთვის
- მისაკრობი სკოჩი
- მხოლოდ ერთი ფასილიტატორი



##### ჯგუფის სიდიდე

ნებისმიერი სიდიდის ჯგუფი



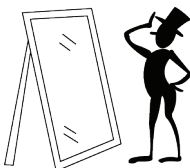
##### ხანგრძლივობა

მინიმუმ 15-20 წუთი



##### დეტალური ინსტრუქციები

- 1 დაურიგეთ თითოეულ მონაწილეს A4 ფორმატის ერთი ფურცელი, ერთი კალამი ან ფანქარი.
- 2 აუხსენით მონაწილეებს, რომ დაწერონ თავიანთი სახელი ფურცელზე, გახვრიტონ ფურცელი ისე, რომ დაემსგავსოს ნახატის ჩარჩოს (ფაქტობრივად, მნიშვნელობა არ აქვს, რა ზომის იქნება ნახვრეტი, მთავარია რომ მის მიღმა არსებული ნივთების დანახვა იყოს შესაძლებელი)
- 3 შემდეგ ყველამ უნდა იპოვოს ხედი ან ობიექტი, რომელზეც თავის ჩარჩოს მიაკრავს. მონაწილეები წაახალისეთ, გამოიყენონ ფანტაზია — არაფერია აკრძალული!
- 4 ამის შემდეგ მონაწილეები წარმოუდგენენ და აღუწერენ ერთმანეთს თავიანთ ჩარჩოს და მის მიღმა არსებულ სურათს.
- 5 გამამხნეველებელი სავარჯიშო დაასრულეთ, როცა შენიშნავთ, რომ მონაწილეებმა ჩარჩოების უმეტესობა დაათვალიერეს.



##### ანალიზი და შეფასება

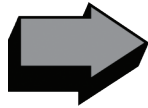
ამ სავარჯიშოს დამატებითი განხილვა არ მოჰყვება, თუმცა, დისკუსია შესაძლოა ნაყოფიერი იყოს.



რეკომენდებული შეკითხვები:

- როგორ იგრძენით თავი არჩევანის გაკეთებისას?
- როგორ დაეხმარეთ სხვებს ზუსტად დაენახათ ის, რაც თქვენ დაინახეთ?
- რამ გაგაკვირვათ?
- როგორ მოახერხეთ დაგენახათ ის, რაც სხვებმა გაჩვენეს თავიან ჩარჩოებში?

**ეს მეთოდი პრაქტიკაში**



არ გაგიკვირდეთ ის, რომ მონაწილეები აღმოაჩინენ მრავალფეროვან ადგილმდებარეობებს თავიანთი ჩარჩოებისთვის. შესაძლოა მონაწილემ თავისი ჩარჩო მიამაგროს აბაჟურს, რომელიც 3 მეტრის სიმაღლეზეა ქერში, ან რადიატორის ქვეშ, და ა.შ. ეს სავარჯიშო სასარგებლოა სიმპათიების, დადებითი და კონსტრუქციული დამოკიდებულების შესაქმნელად.

*წყარო: ენდი კრაუსი, ქსელური თოკი*





### 4.1.3 “ბრრრ — ფუუ — გუმი!”

უმნიშვნელო მელოდიის ლილინი საინტერესო პროცესი შეიძლება აღმოჩნდეს. ასევე, საინტერესო იქნება ამ პროცესს რაიმე მნიშვნელობას თუ მივანიჭებთ.



#### საჭირო რასურსები

- ქალაღდის დაფა ან სხვა საწერი საშუალება
- ოთახში საკმარისი სივრცე
- ერთი ფასილიტატორი ჯგუფში



#### ჯგუფის სიღიდი

ნებისმიერი სიღიდის ჯგუფი



#### ხანგრძლივობა

დაახლოებით 5 წუთი



#### ღეტაღური ინსტრუქციები

- 1 ფასილიტატორი დაფაზე წერს მომღევნო “სიტყვებს” ისე, რომ მონაწილეებმა წაიკითხონ ისინი

**ანა**

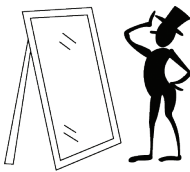
**ნა**

**ბრრრრ**

**ფუუუ**

**გუმი!**

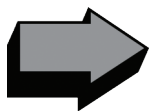
- 2 ფასილიტატორი ნელა კითხულობს სიტყვებს და ინვევს მონაწილეებს მასთან ერთად გაიმეორონ დაფაზე მოცემული სიტყვები
- 3 შემდეგ ფასილიტატორი ნელ-ნელა ზრდის კითხვის ტემპს - ლიღინებს უფრო ხმამაღლა და რბილად, სწრაფად და ნელა, (შესაძლებელია ლიღინს მონაწილემ მცირე ცეკვაც დაურთოს).
- 4 სავარჯიშო სრულდება ღიდი “გუმი“-ით!



#### ანალიზი და შეფასება

მონაწილეებმა სავარჯიშოს საშუალებით ისწავლეს ახალი ენის ელემენტები განსხვავებული რითმით, ტონებით და შუქ-ჩრდილებით. სავარჯიშოს შემდეგ შესაძლოა გაიმართოს დისკუსია იმის შესახებ, თუ რისგან შედგება ენა, როცა ყველა თავისებურად სწავლობს მას.

#### ეს მეთოდი პრაქტიკაში



სიფრთხილით მოეკიდეთ ამ სავარჯიშოს ინტენსიურობას. სავარჯიშო შესაძლოა ძალიან ხმაურიან და სასაცილო სცენებში გადაიზარდოს. სავარჯიშომ შესაძლოა ზოგიერთი მონაწილე უხერხულ მდგომარეობაშიც ჩააგდოს, განსაკუთრებით მაშინ, როცა ისინი, ჯერ კიდევ, არ იცნობენ ერთმანეთს.

წყარო: მარკ ტეიღორი (1998) “მარტივი იდეები ენის ბარიერის გადასალახად” ენისა და კულტურათმშორისი სწავლების ტრეინინგის კურსის ანგარიში, ევროპის ახალგაზრდული ცენტრი, სტრასბურგი



#### 4.1.4 “60 წამი = ერთი წუთს, არა?”

ყველამ კარგად ვიცით, რომ დრო ფარდობითია, მაგრამ რას ნიშნავს რეალურად დროის ფარდობითობა? მონაწილეები მარტო რჩებიან ერთი წუთით და შემდეგ ადარებენ ერთწუთიანი განმარტოების შედეგებს.

##### საჭირო რესურსები



- ფასილიტატორს აუცილებლად უნდა ჰქონდეს საათი
- თითოეულ მონაწილეს სჭირდება სკამი
- თუ ოთახში კიდია საათი, აუცილებლად ჩამოაფარეთ რაიმე, ხოლო თუ საათი წიკნიკებს ჩამოხსენით ის

##### ჯგუფის სიდიდე



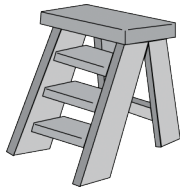
ნებისმიერი სიდიდის ჯგუფი

##### სანგრძლივობა



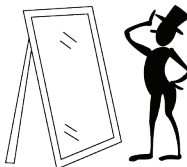
2 წუთი და 30 წამი

##### დეტალური ინსტრუქციები



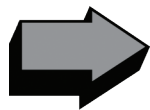
- 1 ფასილიტატორი მონაწილეებს სთხოვს, რომ მოიხსნან და და-მალონ საათები.
- 2 შემდეგ ყველა ცალ-ცალკე ვარჯიშობს, დახუჭული თვალებით.
- 3 შემდეგ ფასილიტატორი ყველას სთხოვს, დადგნენ და დახუჭონ თვალები. “დაიწყეთ!” შეძახილის შემდეგ, თითოეულმა მონაწილემ ჩუმად უნდა დაითვალოს 60-მდე და დააჯდეს თავის ადგილას. ყურადღება გაამახვილეთ იმ ფაქტზე, რომ აღნიშნული სავარჯიშო მხოლოდ მაშინ არის ეფექტური, თუ ყველა მონაწილე ჩუმად არის აქტივობის დროს. როგორც კი მონაწილეები დასხდებიან, ყველას შეუძლია გაახილოს თვალი.

##### ანალიზი და შეფასება



ცხადია, მოცემული სავარჯიშო აქცენტს აკეთებს დროის ცნება-სა და ყოველი მონაწილის ინდივიდუალურ დროის აღქმაზე. ამის შემდეგ კი შესაძლებელია მონაწილეებმა განიხილონ კულტურული სხვაობები დროის ცნების გარშემო.

##### ეს მეთოდი პრაქტიკაში



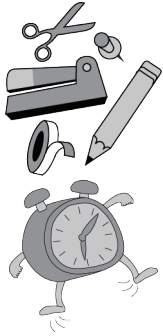
კულტურულად ჰომოგენურ ჯგუფთანაც კი მოცემული სავარჯიშო საკმაოდ ეფექტურია. უბრალოდ, შესაძლოა ამ სავარჯიშოს გარშემო დისკუსია იმდენად აქტიური არ იყოს, როგორც ის მრავალკულტურულ ჯგუფში იქნება.

წყარო: სვოჩი, თაიმექსი და ა.შ.



#### 4.1.5 “მრავალჯეროვნების წრე”

ამ სავარჯიშოსთვის არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს რა ტიპის ჯგუფთან ვმუშაობთ. ჩვენ ბევრი საერთო და მრავალი განსხვავება გაგვაჩნია, რომლებიც ერთმანეთს ავსებენ. თუმცა, მათი, აღმოჩენა საინტერესო აქტივობაა!



##### საჭირო რაუნსაზი

დიდი სივრცე ოთახში

##### ჯგუფის სიდიდე

10-დან 40 მონაწილემდე, მონაწილეთა რაოდენობა ლუნი უნდა იყოს

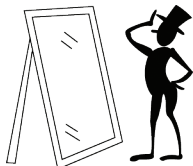
##### ხანგრძლივობა

30 წუთამდე

##### დეტალური ინსტრუქციები

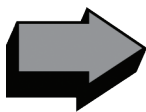


- 1 მონაწილეებმა უნდა შეკრან შიდა და გარე წრე; წრეში მდგომი მონაწილეები ერთმანეთის პირისპირ დგანან
- 2 ყოველმა წყვილმა ძალიან სწრაფად უნდა აღმოაჩინოს ერთი მსგავსი რამ (ჩვევა, ასპექტი, ფონი, დამოკიდებულება...) და ამ მსგავსებას უპოვონ შესაბამისი სიტყვიერი გამოხატულება (სიტყვიერი გამოხატულება შეიძლება იყოს ყოველ ჯერზე სხვადასხვა “სიმღერა”, “შაირის თქმა”, “ორხაზიანი ლექსის დაწერა”, “ხმაურით გამოხატვა”, “სიმბოლოთი გამოხატვა”...)
- 3 პირველი ეტაპის დასრულების შემდეგ, გარე წრე გადაინაცვლებს მარჯვნივ და ყოველი ახალი წყვილი ისევ იწყებს ერთმანეთში მსგავსების ძებნას და მათ სიტყვიერად ჩამოყალიბებას. მსგავსებები შესაძლებელია კატეგორიებადაც დაიყოს (საყვარელი საჭმელი, რა არ მომწონდა სკოლაში, ოჯახი, მუსიკა, ჩვევა, დამოკიდებულება, პოლიტიკური განცხადება...), ყოველ ჯერზე უფრო და უფრო მცირე ზომის შიდა წრეებზე გადავივარდეთ.
- 4 წყვილებს შეუძლიათ ჩაანაცვლონ ერთმანეთი რამდენჯერმე, მანამ სანამ წრე დასრულდება (ჯგუფის ზომიდან გამომდინარე). უფრო რთული პროცესია განსხვავებების მოძებნა წყვილში და იმის გარკვევა, თუ რამდენად ავსებს ერთმანეთს აღმოჩენილი განსხვავებული შტრიხები (მათი გამოხატულება ან ინტეგრირების გზები).



##### ანალიზი და შეფასება

დისკუსია შესაძლოა გაიმართოს შემდეგი შეკითხვების გარშემო: რომელმა მსგავსებებმა და განსხვავებებმა გაგაკვირვათ? საიდან მომდინარეობს ეს თავისებურებები? რამდენად არის შესაძლებელი, რომ ჩვენმა განსხვავებებმა შეავსონ ერთმანეთი?



##### ეს მითოდი პრაქტიკაში

ეს სავარჯიშო ეფექტური იქნება სესიის დასაწყისში ან ბოლოში (იმის მიხედვით, თუ როგორ შეკითხვებს შეარჩევთ), ყურადღება - სავარჯიშო შესაძლოა იყოს ხმამაღალი და ქაოტური

წყარო: კლაუდია შაჰინგერი



## 4.2 ინდივიდუალური სავარჯიშოები

### 4.2.1 შესავალი

ინდივიდუალური სავარჯიშოები, როგორც თავად ტერმინი მეტყველებს, წარდმოადგენს დამოუკიდებლად შესასრულებელ სავარჯიშოთა ნუსხას (თუმცა, ჯგუფის თანდასწრებით). შესაძლოა თქვენ კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენოთ აღნიშნული სავარჯიშო და თქვათ, რომ ურთიერთობების გარშემო არ უნდა იყოს აგებული კულტურათმორისი სწავლება? ჩვენი პოზიცია კი ასეთია - კულტურათმორისი სწავლების ამოსავალი ნერტილია ურთიერთობები, თუმცა, მცირე

დროით თუ არ განვმარტოვებთ და დავაკვირდებით საკუთარ თავს, ძნელია შევიძინოთ კულტურათმორისი ცოდნა სრულყოფილად. ამდენად, ქვემოთ აღწერილი სავარჯიშოები მიზნად ისახავს თვითკრიტიკულობის გაღრმავებას, მრავალფეროვანი შეკითხვების დასმის შესაძლებლობების გაჩენას, გულსა და გონებას შორის დიალოგის შესაძლებლობების გაზრდას, საკუთარი თავის აღმოჩენას და საკუთარ თავზე დაკვირვებით სწავლას.

### 4.2.2 “ჩემი ბილიკი, რომელიც სხვისკენ მიდის”

ჩვენი დამოკიდებულება სხვის მიმართ (კულტურათმორისი სწავლების არსებითი ნაწილი) სხვადასხვა ფაქტორის გავლენის ქვეშ იმყოფება ჩვენი ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე... ეს “მოგზაურობა” სხვადასხვა ფიზიკურ, ემოციურ და გონებრივ სტადიას გადის, რომლებიც საბოლოოდ ხელს უწყობენ ან აბრკოლებენ სხვა ადამიანისადმი კონსტრუქციული დამოკიდებულების ჩამოყალიბებას. ეს სავარჯიშო საშუალებას მოგცემთ გააანალიზოთ თქვენი შანსები და დაბრკოლებები, მოსაზრებები და სტერეოტიპები.

#### საჭირო რეზურსები



შენობა, სულ მცირე ხუთი ოთახით, რომლებიც სხვადასხვა “საკანს” წარმოადგენს; ნივთები ოთახში განსაღებლად (ფურცლები და კალმები, მაკრატელი და წებო, სათამაშოები, ერთჯერადი იარაღები შერჩეული თემიდან გამომდინარე, მუსიკალური კასეტები ან დისკები, ფოტოები, საღებავი, რბილი ნაჭრები, ნითელი შალი, ბალიშები, ყავა...) და საგნები, რომლებიც ზემოთ ჩამოთვლილი ნივთების მოსაწყობად იქნება საჭირო (სკამები, ფარდები, თოკები...). ფასილიტატორს დასჭირდება დრო, რომ მოამზადოს ოთახები მონაწილეების არყოფნაში. თითოეულ მონაწილეს უნდა დაურიგდეს ფურცელი და კალამი (ან დლიური). წინასწარ შეატყობინეთ სავარჯიშოს შესახებ შენობაში მყოფ სხვა ადამიანებს ისე, რომ არავის გაუკვირდეს სპეციფიკური დეკორაციები.

#### ჯგუფის სიდიდე



მონაწილეთა რაოდენობა შეიძლება იყოს ორი ან ორზე მეტი, იმის მიხედვით თუ რა ზომის არის ოთახი (სასურველია რამდენიმე მონაწილე მაინც იყოს ჩართული, რათა საინტერესო გაცვლა-გამოცვლა მოხდეს, ხოლო ძალიან დიდი ზომის ჯგუფმა შესაძლოა უარყოფითი შედეგი გამოიღოს).



### სანბრკლივობა

თუ ოთახები სათანადოდ არის ორგანიზებული, მაშინ მათ წარდგენას დასჭირდება 30 წუთი. სავარჯიშოს დამოუკიდებელი ნაწილის გახორციელებას 45-დან 90 წუთამდე ესაჭიროება, ხოლო მონაწილეებს შორის განხილვას - 30 წუთი.

### დეტალური ინსტრუქციები



- 1 ყოველი ოთახი დანაწილებულია პატარა “უჯრედებად”; დეკორაციებში ყურადღება გამახვილებულია კონკრეტულ ასპექტებზე (ბავშვობა — ოჯახი — სკოლა — საზოგადოება...), რომლებიც ჩვენი ცხოვრების მოგზაურობის ამა თუ იმ სტადიას შეესაბამება. “ბილიკი, რომელიც სხვისკენ მიდის” შესაძლოა სიმბოლურად გამოიხატოს უჯრედების დამაკავშირებელი წითელი თოკით (ან შალით). ყოველ უჯრედში ნივთები, დინამიკა და შეკითხვები უბიძგებს მონაწილეებს ღრმა და სრულყოფილი ანალიზისკენ და მათი მეხსიერების გაღვივებისკენ.
- 2 ინდივიდუალური სავარჯიშოს განხორციელების წინ, მონაწილეები მოისმენენ ზოგად შესავალს და გაეცნობიან სავარჯიშოს ამოცანებს, შემდეგ მიიღებენ “გეგმას” საკუთარი მოგზაურობისთვის (სადაც ოთახები გეგმიურად არის განლაგებული, მათი თემები, საფეხურები, დრო და პროცესი წინასწარ არის გათვლილი...), ისევე როგორც ახსნა-განმარტებებს საჭიროების შემთხვევაში. აუცილებელია ხაზი გაუფსვთ აღნიშნულ სავარჯიშოში მოხალისეობრივი მონაწილეობის შესაძლებლობას.
- 3 მონაწილეებს ინვევენ ოთახებში სათითაოდ, ერთმანეთის ხელშეუშლელად. მონაწილეები პოულობენ კომფორტულ ადგილს დასაჯდომად და დამოუკიდებელი ანალიზის გასაკეთებლად. მონაწილეებმა უნდა აწარმოონ დღიური ან ჩაინიშნონ კომენტარები “მოგზაურობის” განმავლობაში, რომლებიც შემდეგ შეუძლიათ დისკუსიაში გამოიყენონ. ქვემოთ მოცემულია ოთახების განლაგების ვარიანტები, თუმცა, შესაძლებელია მათი ადაპტირება თქვენი სურვილის მიხედვით.

- **პირველი ოთახი:** ბავშვობა (ჩემი ფესვები, ჩემი თავშესაფარი, პირველი გამოცდილება...). ამ ოთახში მონაწილეს უნდა აღეძრას ბავშვობის მოგონებები, “კულტურის” პირველი ღრმა გამოცდილება.
- საკანი 1 და შესაძლოა 2: შეკითხვები ოჯახის შესახებ, პირველი ურთიერთობები, სიახლოვე და ნდობა... (ხელშემწყობი დეკორაციები შედგება ბავშვების სურათებისგან, მყუდრო გარემოსგან, რბილი მუსიკისგან, ოჯახური სურნელისგან...)
- საკანი 3: ცნობიერება და სხვაობები, საკუთარი სივრცე და პიროვნული განვითარება... (დეკორაციები შედგება სათამაშოებისგან, სხვადასხვა იარაღისგან, საგნებისგან, რომლებსაც მონაწილეები გრძნობენ და რომლითაც თამაშობენ, განიცდიან მაგ. ყვავილები ან მინა, კონსტრუქტორები, თოჯინები, ნაჭრები, სამზარეულოს ნივთები, მაკრატლები, ფურცელი და კალმები, სასტვენის, საბავშვო წიგნები, ტელეფონი...)
- საკანი 4: კულტურა, ფასეულობები, შეხედულებები და მათი



წარმომავლობა (ნახატები, სიმბოლოები, ნიგნები, ტელევიზორი, თამაშები... დაეხმარება მონანილეებს ანალიზი გაუკეთონ საკუთარ ფასეულობებს და მათ “წყაროებს”, წარმომავლობას).

- **მეორე ოთახი:** პირველი ნაბიჯები... (სირთულეები და აღმოჩენები) ოთახში წარმოდგენილი უნდა იყოს სხვადასხვა ტიპის სირთულეები: ერთი მხრივ, შესაძლებლობების აღმოჩენა და წახალისება, მეორე მხრივ, სირთულეები, შეზღუდვები და იმედგაცრუებები. აღნიშნული დიქტომია, სიმბოლურად, შეიძლება გამოიხატოს საკნების ორ ნაწილად გაყოფით, რომლებიც დეკორირებული იქნება სხვადასხვა ფერით. თითოეული ნაწილი შეიცავს წინადადებებს და განცხადებებს, რომლებიც სხვადასხვა “სოციალური აქტორების” მიერ არის გაუქმებული. უჯრედის ცენტრში წარმოდგენილია ძირითადი შეკითხვა, რომელსაც ყველა მონანილემ უნდა გასცეს პასუხი. ამ ოთახში წარმოდგენილი საკითხების შინაარსი შეიძლება მოიცავდეს შეფასების სისტემას, კონკურენციას, შეხედულებებს და ფასეულობებს, ურთიერთობებს, თანამშრომლობას, რელიგიას, ინდივიდუალური ტალანტის წახალისებას, უცხოურ კულტურასთან კონტაქტს...

- საკანი 1: სკოლა
- საკანი 2: ოჯახი და ახლობლები
- საკანი 3: საზოგადოება

- **მესამე ოთახი:** “კუნძულები” (სივრცე ანალიზისა და დაკვირვებისთვის)

კუნძულები უნდა ქმნიდეს “თბილ” და კომფორტულ გარემოს, მატრასებით და ბალიშებით, ყავით და სხვა ფუფუნების ნივთებით. გარემო უნდა ქმნიდეს დასვენების და ანალიზის შესაძლებლობებს, სადაც მონანილეები მშვიდად იგრძნობენ თავს, შეეძლება დაფიქრდნენ და გაიხსენონ კონკრეტული სიტუაციები, დისკუსიები, აქტივობები, პიროვნებები და ა.შ., რომლებიც დაეხმარა მათ დადებითი გამოცდილების მიღებაში.

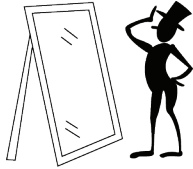
- საკანი 1: მეგობრები
- საკანი 2: ჩემი ორგანიზაცია
- საკანი 3: ანალიზის სხვა სფერო

- **მეოთხე ოთახი:** ჩემ გზაზე... (ცნობიერების საფეხურები) მონანილეები გზად ნააწყდებიან სიმბოლოებს, ნახატებს, შეკითხვებს, რომლებიც გაახსენებენ მათ სხვადასხვა საკითხებს კულტურული სხვაობების შესახებ ცნობიერების ჩამოყალიბების პროცესის ფარგლებში, ასევე იმას თუ რამდენად ვითარდებოდა ან ბრკოლდებოდა აღნიშნული ცნობიერება. შეკითხვები შესაძლებელია კონცენტრირებული იყოს ცნობისმოყვარეობაზე და დადებით დამოკიდებულებაზე, შეხედულებებზე და ქცევებზე, კონფორტაციებზე, დაბრკოლებებზე და ბარიერებზე, რეალობაზე და “ხედვაზე”, წარმოსახვით საჭიროებებზე, ცვლილებებზე, ახალ აღმოჩენებზე...

- **მეხუთე ოთახი:** პერსპექტივები (ჩემი სიამაყე, ჩემი ამოცანები...) ოთახის მოწყობა უნდა გამოხატავდეს ჩვენს პერსპექტივებს. ოთახის ყოველ კუთხეში იზოლირებული სივრცე აქვს დათმობილი კონკრეტულ “ურთიერთობებს”, “არსებით გამოცდილებებს”, “დადებით მაგალითებს”, “წახალისების პრინციპებს”...



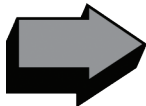
### ანალიზი და შეფასება



მონაწილეებს აუცილებლად უნდა ჰქონდეთ საკმარისი დრო და სივრცე იმისათვის, რომ დააფიქსირონ განსხვავებული გამოცდილებები და აღმოჩენები და პატივი სცენ ისეთ გამოცდილებას, რომლის გაზიარების სურვილიც არ აქვთ. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამახვილდეს ფასილიტატორის მხრიდან პირად არჩევანზე და პიროვნული სივრცის დაცვაზე. ფასილიტატორები მზად უნდა იყვნენ იმისთვის, რომ საჭიროების შემთხვევაში ესკორტი გაუკეთონ მონაწილეებს. აუცილებელია ხელსაყრელი გარემო არსებობდეს საკუთარი მოსაზრებების გაზიარებისთვის. პლენარული განხილვა შესაფერისი არ არის ამ სავარჯიშოსთვის. სასურველია დაისვას მარტივი შეკითხვები (რა აღმოვაჩინე მე?), რომლებიც ხელს შეუწყობს მცირე ზომის ჯგუფში განხილვების ინიცირებას (ჯგუფები შეირჩევა ინდივიდუალურად; მონაწილეები ნაწილდებიან იმ ჯგუფებში, რომლებშიც კომფორტულად გრძნობენ თავს). ჯგუფის ზომიდან გამომდინარე, შეგიძლიათ გამოიყენოთ ცარიელი პლაკატებით განყოფილი კედელი (ან “აღმოჩენების კედელი”) ან სხვა ისეთი მეთოდები, რომლებიც ხელს შეუწყობს გამოცდილების ანონიმურად გაზიარებას.

საინტერესო იქნება ყურადღების გამახვილება ისეთ თემებზე, როგორცაა სწავლის მეთოდი, ალქმა და სტერეოტიპები... ძალიან მნიშვნელოვანია აქცენტი გაკეთდეს წარმოდგენილი გამოცდილების კონსტრუქციულ გამოყენებაზე, სხვადასხვა ისტორიების ღირებულებაზე, ინდივიდუალური მოსაზრების პატივისცემაზე; ასევე მნიშვნელოვანია ხაზი გავუსვათ იმას, რომ ადამიანები განვლილი ცხოვრების “მონები” არ არიან, არამედ ისინი გამოცდილებიდან სწავლობენ.

### ეს მეთოდი პრაქტიკაში



პირველად მეთოდი გამოიყენეს ბუდაპეშტში 30 ადამიანის მონაწილეობით. ლიფტი ბლოკირებული იყო წითელი რგოლებით, თანამშრომლები იყვნენ გაოგნებული. შენობა სავსე იყო ადამიანებით, რომლებიც სხვადასხვა კუთხეში იდგნენ და დღიურებს წერდნენ. აქტივობას მოჰყვა მრავალი აღმოჩენა და ღრმა ანალიზი. მონაწილეები განხილვაში აქტიურად ჩაერთვნენ.

სხვადასხვა კუთხეში მოცემული შეკითხვები ადაპტირებული და ფორმულირებული უნდა იქნას სამიზნე ჯგუფის ინტერესებიდან და თავისებურებებიდან გამომდინარე. აქტივობისთვის აუცილებელია საფუძვლიანი მომზადება. აქტივობაში ჩართეთ მონაწილეთა გამოცდილება, თუმცა, გამოიჩინეთ სიფრთხილე და შეეცადეთ არც ერთი მონაწილე აღმოჩინდეს უხერხულ მდგომარეობაში. ყველა ადამიანს, ალბათ, არ შეუძლია ერთი საათის განმავლობაში ინდივიდუალური ანალიზით დაიტვირთოს. პატივი ეცით მონაწილეთა განსხვავებულ ტემპებს. უარყოფითად ან მდარედ არ შეაფასოთ, მონაწილეთა მხრიდან, გაზიარებული გამოცდილებები და მოგონებები. ფასილიტატორები იქვე უნდა ტრიალებდნენ და მუდმივად მზად უნდა იყვნენ დახმარებისთვის. პატივი ეცით ყოველი მონაწილის არჩევანის თავისუფლებას და საკითხის საკუთარი სურვილის მიხედვით განხილვის გადანყვეტილებას.

(წყარო: JECI-MIEC კვლევის ადაპტაცია 1997. EYC ბუდაპეშტი)



### 4.2.3 “ჩემი სარკე”

სავარჯიშოს მიზანია თვითდაკვირვება და საკუთარი “მეს” შესახებ ცნობიერების ამაღლება; მონაწილეები აკვირდებიან საკუთარ თავს, ქცევებს და კონკრეტული საგნის მიმართ რეაქციებს. ჩვენ გაგვიკვირდება იმის, რასაც აღმოვაჩენთ, თუ სხვა თვალთ შევხედავთ საკუთარ თავს.

#### საჭირო რესურსები



- აქტიური მონაწილეობის მსურველი ჯგუფი;
- სასურველია ჯგუფი წინასწარ გაეცნოს ცნობიერების ამაღლების რამდენიმე განზომილებას (მაგ. შესტებისა და მიმიკის ენა, შეხედულებები, სტერეოტიპები, კულტურის თეორია და ინტერკულტურული სწავლება...)
- რვეული ყოველი მონაწილისთვის.



#### ჯგუფის სიდიდე

ნებისმიერი სიდიდის ჯგუფი



#### სანგრძლივობა

შესაძლებელია გახორციელდეს ერთი კონკრეტული სავარჯიშოს ფარგლებში ან მთელი დღის (კვირის) განმავლობაში...

#### დეტალური ინსტრუქციები

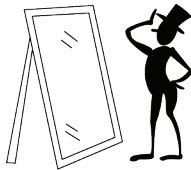


- 1 აქტივობის დასაწყისში მონაწილეები გაეცნობიან თვითდაკვირვების ცნებას. მონაწილეებს დაევალებათ საკუთარი თავის დაკვირვება დღის განმავლობაში. მონაწილეები აკვირდებიან თავის ქცევებს, რეაქციებს (გაგონილი, ნანახი ან შეგრძნებადი მოვლენების მიმართ), შესტების და მიმიკის ენას, გრძნობებს და უპირატესობებს ...
- 2 მონაწილეები აწარმოებენ კონფიდენციალურ “კვლევით დღიურს” და ჩაინიშნავენ ნებისმიერი სახის დაკვირვებას, გარემოებას, სიტუაციას, გამომწვევ მიზეზებს.
- 3 თითოეული მონაწილე, დაკვირვების სფეროდან გამომდინარე, მიიღებს სახელმძღვანელო შეკითხვების ნუსხას. დაკვირვების მეთოდის გამოყენება, მაგალითად, შესაძლებელია სტერეოტიპებზე საუბრისას (როგორ აღვიქვამ და ვპასუხობ სხვებს? ...) ან კულტურის ელემენტების განხილვისას (რა მალიზიანებს და მიზიდავს სხვა კულტურაში? რა რეაქციები და ქცევები მომწონს და რა არ მომწონს? რა რეაქცია მაქვს განსხვავებების მიმართ? რა დისტანციას ვიცავ? რა გავლენას ახდენს სხვა კულტურა ჩემს ურთიერთობებზე? შეგიძლიათ, ასევე, გამოიყენოთ ჰოლისა და ჰოლის (1990) თეორიები, დროისა და სივრცის შესახებ, ეფექტური შეკითხვების ჩამოსაყალიბებლად.
- 4 სავარჯიშოს პირობა (დასაწყისი და დასასრული) უნდა იყოს მკაფიო; შეგიძლიათ დაურთოთ რამდენიმე მარტივი წესი (მაგ. ურთიერთპატივისცემა, თავდაჯერებულობა და ა.შ.). სავარჯიშოს განხორციელება უწყვეტად უნდა მიმდინარეობდეს, შესვენებების და თავისუფალი დროის ჩათვლით. დასაწყისში, სავარჯიშოში აქტი-



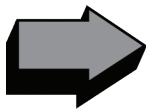


- ურად ჩართვის მიზნით, მონაწილეებმა სცადონ საკუთარი თავის დატოვება და სარკეში ჩახედვა (ხანმოკლე სავარჯიშო). შემდეგ, შეგიძლიათ გააგრძელოთ გეგმის სრულყოფილად გახორციელება.
- 5 სავარჯიშოს ბოლოს მონაწილეები კვლავ უბრუნდებიან საკუთარ თავს, გადახედვენ მათ მიერ წარმოებულ დაკვირვების დღიურს და დაურთავენ კომენტარებს (ეს პროცესი შეგიძლიათ წარმოიდგინოთ, როგორც ინტერვიუ საკუთარ თავთან)
  - 6 ბოლო საფეხურზე შეგიძლიათ გამართოთ განხილვა სხვადასხვა ფორმატით. აირჩიეთ ინტერვიუ ორ მონაწილეს შორის ან დისკუსია მცირე ჯგუფებში. თუ ჯგუფი საკმარისად ღიაა და ხელსაყრელი გარემოც არსებობს, მონაწილეებმა შესაძლოა, მოგვიანებით, არაფორმალურ გარემოში, ერთმანეთთან განიხილონ თავიანთი რეაქციები და დაკვირვების შედეგები, რათა ჩამოაყალიბონ ახალი სტრატეგიები აღნიშნულ სიტუაციებში სამოქმედოდ.
  - 7 და ბოლოს, შეგიძლიათ მოაწყოთ პლენარული სხდომა, სადაც მონაწილეები ერთმანეთს გაუზიარებენ სავარჯიშოს შესრულების დროს მიღებულ გამოცდილებას, საინტერესო მომენტებს და სირთულეებს.



### ანალიზი და შეფასება

- პირადი: როგორი იყო თვითდაკვირვების პროცესი? რა სირთულეებს წავეწყდით? რა აღმოვაჩინეთ? როგორ გავიაზრებ შედეგებს? რატომ მქონდა ასეთი რეაქცია? რაზე მეტყველებს ჩემი ასეთი ქცევა? არის თუ არა ჩემს საქციელში მსგავსი, განმეორებადი ელემენტები? საიდან მოდის კონკრეტული ქცევა? შესაძლებელია თუ არა ჩემი დასკვნების დაკავშირება კულტურის რომელიმე თეორიასთან? მექნებოდა თუ არა სხვაგვარი რეაქცია სავარჯიშოზე კონცენტრირებული რომ არ ვყოფილიყავი? შეინიშნება თუ არა პარალელები ჩემს ყოველდღიურ ცხოვრებასთან და სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის გამოცდილებასთან?
- ერთმანეთთან გაზიარების მიზნით: მონაწილეებმა ერთმანეთს გაუზიარონ ის, რისი გაზიარების სურვილიც აქვთ და სავარჯიშო გამოიყენონ ათვლის წერტილად დამატებითი ანალიზისა და შეკითხვებისთვის.



### ეს მეთოდი პრაქტიკაში

სავარჯიშოს წარმატება მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული ჯგუფში შექმნილ გარემოზე. რადგან ამ სავარჯიშოს მიზანი საკუთარი ქცევების ანალიზია, აუცილებელია ჯგუფში დადებითი ატმოსფეროს შექმნა. სავარჯიშო დაგეხმარება გაუცნობიერებელი კულტურული თავისებურებების აღმოჩენაში. ჩვენ უფრო ყურადღებიანი გავხდებით კულტურათმშობრის ურთიერთობებში, ჩვენს სტრატეგიებში. შეკითხვები უნდა მოერგოს სავარჯიშოს კონკრეტულ ამოცანებს (რაც უფრო ზუსტია შეკითხვები, მით უკეთესია) და ჯგუფის მიერ განვიღო გზას.

ყურადღება: გაითვალისწინეთ, რომ ყველასთვის ადვილი არ არის საკუთარი თავის დაკვირვება, ყოველთვის უფრო მარტივია სხვისი ანალიზი. არ დაგავინწყდეთ, რომ ყურადღება გაამახვილოთ საკუთარი თავისთვის შეკითხვების დასმაზე. ასევე რთულია ბუნებრივი დარჩე ამ სავარჯიშოს შესრულებისას.



#### 4.2.4 “საკუთარი იდენტობის ანალიზი”

საკუთარი თავის ჩვენეული ხედვა შესაძლოა განსხვავებული იყოს სხვისი წარმოდგენისგან. სავარჯიშო გულისხმობს ჩვენი იდენტობის ანალიზს...



##### საჭირო რესურსები

- მონაწილეებს უნდა ჰქონდეთ ზოგადი წარმოდგენა იდენტობის ელემენტარულ ცნებასთან
- დიდი ზომის ფურცელი და კალამი ყოველი მონაწილისთვის
- სხვადასხვა ფერის კალმები და ფანქრები



##### ჯგუფის სიდიდე

სხვადასხვა სიდიდის ჯგუფი



##### სანგრძლივობა

დაახლოებით 45 წუთი დამოუკიდებელი სამუშაოსთვის, 45 წუთი - განხილვისთვის



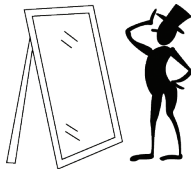
##### დეტალური ინსტრუქციები

- 1 ყოველი მონაწილე მიიღებს ფურცელს და კალამს და დახატავს ავტოპორტრეტს (დამოუკიდებლად ან ვინმეს დახმარებით)
- 2 მონაწილეები დამოუკიდებლად გაუკეთებენ ანალიზს საკუთარი იდენტობის სხვადასხვა ელემენტს (ეს ელემენტები უნდა გამოისახოს დახატულ სახეზე). მონაწილეებს სავარჯიშოს ამ ნაწილის შესასრულებლად საკმარისი დრო უნდა ჰქონდეთ, რათა მრავალმხრივ დაფიქრდნენ იდენტობის შემადგენელ ნაწილებზე (ოჯახი, ეროვნება, განათლება, გენდერი, რელიგია, როლები, რომელიმე ჯგუფთან საკუთარი თავის იდენტიფიცირება...) მონაწილეები უნდა დაფიქრდნენ იმ შეხედულებებზე და დამოკიდებულებებზე, რომლებიც მოსწონთ და არ მოსწონთ.
- 3 სავარჯიშოს მეორე ნაწილში მონაწილეები ანალიზს უკეთებენ - საკუთარი თავის ხედვასა და მათზე სხვისი წარმოდგენის ურთიერთკავშირებს, ისევე როგორც სხვადასხვა ასპექტს შორის კავშირებს (შესაძლებელია ანალიზის წარმოდგენა, ვიზუალურად, დამაკავშირებელი შტრიხების და შუქ-ჩრდილების გავლებით) - სხვადასხვა ელემენტის / შეხედულებების განვითარებას ცხოვრების განმავლობაში და განვითარებასთან დაკავშირებულ ფაქტორებს (შესაძლებელია ამგვარი ანალიზის ვიზუალურად წარმოდგენა ფერებით, რომლებიც ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპს წარმოადგენენ; ვიზუალურად, ასევე, შესაძლებელია ამა თუ იმ ეტაპის ხანგრძლივობის წარმოდგენა ნახატის გვერდით პატარა ბურთულების ჩამატებით)
- 4 მონაწილეები შემდეგ გაერთიანდებიან მცირე ზომის ჯგუფებში (მაქსიმუმ ხუთი მონაწილე ერთ ჯგუფში) და გაუზიარებენ ერთმანეთს თავიანთი ანალიზის შედეგებს და დასკვნებს, იმ დროით რა დროითაც მათ თავად სურთ. მონაწილეებს შეუძლიათ განხილვისას ისარგებლონ შემდეგი შეკითხვებით: როგორ ვხედავთ



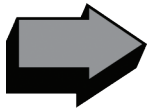
საკუთარ თავს? როგორ გვხედავენ სხვები? რა ახდენს ჩემზე გავლენას? რა გამოცდილება მაქვს მე? როგორ შეიცვალა ჩემი აზროვნება და შეხედულებები დროთა განმავლობაში და რატომ? როგორია აღნიშნული ცვლილებების დინამიკა და რამდენად არის ისინი ერთმანეთთან კავშირში? როგორ ვართმევ თავს ჩემი იდენტობის იმ ელემენტებს, რომლებიც არ მომწონს და საიდან მოდის ისინი? რა კავშირები არსებობს ჩემი იდენტობის სხვადასხვა ასპექტს შორის?

### ანალიზი და შეფასება



განხილვა რეკომენდებულია მცირე ზომის ჯგუფებში, თუმცა, გაერთიანებულ პანელზე შესაძლებელია რამდენიმე ზოგადი კომენტარის ან მონაწილეების შეფასებების გაზიარება (სიმბოლოების გამოყენებით და შენიშვნების საშუალებით). პანელის შესაძლო შეკითხვებია: როგორ ვიმუშაოთ ჩვენი იდენტობის ჩვენი ელემენტები და სხვის შეხედულებებზე? რამდენად დინამიკურია “იდენტობის ცნება” და რა ფაქტორები მოქმედებს ცვლილებებზე? ჯგუფისა და საზოგადოებრივი დინამიკის რა ელემენტები ახდენს გავლენას ჩვენს იდენტობაზე და რა კავშირშია ეს ელემენტები ერთმანეთთან? (დისკუსია ეროვნების, უმცირესობების და კულტურული თავისებურებების შესახებ). დამატებითი განხილვის სფეროებია “ცნობიერება და სტერეოტიპები”, “იდენტობა და საზოგადოებრივი ურთიერთობები”, “კულტურული მტრისების სიღრმისეული განხილვა”.

### ეს მეთოდი პრაქტიკაში



“იდენტობა” კულტურათმორისი სწავლების არსებითი კომპონენტია, თუმცა მისი შესწავლა და გაანალიზება რთული საქმეა. უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება პიროვნულ სხვაობებს და საზღვრებს. ანალიზის შედეგების და კომენტარების გაკეთება დიდ წინდახედულობას მოითხოვს. უმჯობესია თუ მონაწილეები ერთმანეთს პირად ისტორიებს გაუზიარებენ და არ მოხდება სხვისი გამოცდილების ინტერპრეტაცია და განზოგადება. ინდივიდუალური დავალების შესასრულებლად მონაწილეებს საკმარისი დრო უნდა ჰქონდეთ (პატივი უნდა ვცეთ მონაწილეების განსხვავებულ შესაძლებლობებს და მუშაობის ტემპებს) და განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს ხელსაყრელი გარემოს შექმნას. სავარჯიშოს დროს გაკეთებულ აღმოჩენებს მონაწილეები პატივისცემით უნდა მოექცნენ. რეკომენდებული არ არის აღმოჩენების განხილვა კონკრეტულ ინდივიდთან მიმართებაში. სასურველია თუ მონაწილეები გააგრძელებენ განხილვებს და სადისკუსიო თემებს გამოყოფენ.

წყარო: ადაპტირებულია კულტურათმორისი სწავლების EYC კურსიდან, ივნისი 1998”



## 4.3 დისკუსია, არგუმენტაცია, კონფრონტაცია

### 4.3.1 “როგორია ჩვენი კოზიცია”

სადისკუსიო სავარჯიშო, მოიცავს სხვადასხვა საკითხს.



#### საჭირო რაზუსნაბი

- ოთახში დიდი სივრცე, იმისათვის, რომ შესაძლებელი იყოს მონაწილეების დაყოფა მცირე ზომის ჯგუფებად, თითოეულ ჯგუფში 10 მონაწილე.
- ქალაქის დაფა, რომელზეც წარმოდგენილია მოსაზრებები, თითოეულ გვერდზე ერთი განაცხადი
- ორი ნიშანი: “დიახ” და “არა” - განთავსებული უნდა იყოს ერთ-მანეთის მოპირდაპირე კედლებზე

#### ჯგუფის სიდიდე



მცირე ჯგუფი შედგება სულ მცირე 5 და მაქსიმუმ 10 მონაწილისგან. მცირე ჯგუფების რაოდენობა შეზღუდული არ არის, რადგან შედეგების პრეზენტაცია გაერთიანებულ ჯგუფთან საჭიროებას არ წარმოადგენს. დამაბრკოლებელი ფაქტორი შეიძლება იყოს ფასილტატორების საჭირო რაოდენობის არარსებობა ან ოთახის სივრცე

#### ხანგრძლივობა



სავარჯიშოს სრულად გასათამაშებლად საჭიროა 30 წუთიდან 60 წუთამდე, იმის მიხედვით თუ რამდენი მოსაზრების განხილვა დაგეგმილი. ვინაიდან სხვადასხვა ჯგუფში გამართულ დისკუსიებზე დასკვნები არ კეთდება, თითოეული განაცხადის განხილვას დაეთმობა 5-10 წუთი ჯგუფში.

#### დეტალური ინსტრუქციები

მომზადეთ რამდენიმე განაცხადი (დაახლოებით 5-10), რომლებიც იმ საკითხებს შეეხება, რაზეც გსურთ რომ მონაწილეებმა იმსჯელონ. ეფექტური განაცხადი:



- შედგენილია ისეთი სიტყვებისგან, რომლებიც ყველა მონაწილეს ესმის
- ისეთი, ფორმულირება აქვს, რომ მონაწილეებს დამატებითი დრო არ სჭირდებათ მისი მნიშვნელობის გასაზრებლად
- მკაფიო განაცხადია (მაგ. “კულტურა ერთი ეროვნების ფარგლებით არ იზღუდება” და არა “შესაძლოა არსებობდეს ეროვნული კულტურა, მაგრამ როგორც ჩანს ასეთი რამ არ არსებობს”)
- უტყუარ ჭეშმარიტებასთან ძალიან ახლოს არ არის (მაგალითად “დედამინას ბურთის ფორმა აქვს” დისკუსიის გასაღვივებლად ეფექტური განაცხადი არაა)



- მონაწილეებს საშუალებას აძლევს იმჯგელონ საკითხის ერთი კონრეტული (და არა სამი სხვადასხვა) ასპექტის გარშემო (მაგ. “კულტურა ერთი ეროვნების ფარგლებით არ იზღუდება” და არა “ეროვნული კულტურა არ არსებობს, ყოველ თაობას თავისი კულტურა აქვს”. ეს უკანასკნელი განაცხადი უმჯობესია თუ ორ ნაწილად გაიყოფა).

განაცხადების შერჩევის ეფექტური ტექნიკაა წინასწარი გუნდური ანალიზი, რაც იმ საკითხების გამოვლენას გულისხმობს, რომლებიც მნიშვნელოვანია. როდესაც საკითხების სიას გაამზადებთ, გადახედეთ თითოეულ თემას და წინასწარ გათვალეთ თითოეულ საკითხთან მიმართებაში ორი შესაძლებელი უკიდურესი პოზიცია. შემდეგ ჩამოაყალიბეთ თითოეულ თემაზე ერთი განაცხადი, რომელიც ამ საკითხის გარშემო ორი უკიდურესი მოსაზრებიდან ერთ-ერთს ამტკიცებს. თუმცა, შეეცადეთ დაიცვათ ბალანსი ისე, რომ თქვენი განაცხადი არ იყოს ჭეშმარიტებასთან ძალიან ახლოს (განაცხადი არც ძალიან უკიდურესი უნდა იყოს); ასევე შეეცადეთ თავიდან აიცილოთ ისეთი განაცხადის გაკეთება, რომელსაც ყველა მონაწილე იმთავითვე დაეთანხმება (თავი აარიდეთ ისეთი სიტყვების გამოყენებას, რომლებიც შედარებით ან ბუნდოვანია, მაგ., “საკმაოდ”, “ალბათ” და ა.შ.).

თითოეული მცირე ზომის ჯგუფისთვის მოამზადეთ დიდი ფორმატის ფურცელი, თითოეულ ფურცელზე დაწერეთ ერთი განაცხადი, რათა მონაწილეებმა ერთი შეხედვით ერთი მოსაზრება წაიკითხონ.

თითოეული ჯგუფისთვის მოამზადეთ დამოუკიდებელი ოთახი, ქალაქის დაფა დადგით ოთახში და ნიშნები დაკიდეთ მოპირდაპირე კედლებზე. გახსოვდეთ, რომ თითოეულ ჯგუფს გამოყოფილი აქვს 5-დან 10 წუთამდე.

გააცანით სავარჯიშო მონაწილეებს. განაცხადი წარუდგინეთ მათ, ჰკითხეთ ეთანხმებიან თუ ეწინააღმდეგებიან მოცემულ მოსაზრებას და თხოვეთ დადგინონ ოთახის შესაბამის მხარეს (თუ მონაწილე ეთანხმება მოცემულ მოსაზრებას, მაშინ ის უნდა დადგეს “დიახ” ნიშნის ქვეშ, ხოლო თუ მოცემული მოსაზრების წინააღმდეგია, მაშინ ადგილი უნდა დაიკავოს “არა” ნიშნის ქვეშ). აუცილებელია, რომ ყველა მონაწილემ დაიკავოს რომელიმე პოზიცია; დაუშვებელია ოთახის შუაში დადგომა. მას შემდეგ, რაც ყველა დაიკავებს ადგილს, მონაწილეები ერთმანეთს აუხსნიან, თუ რატომ ეთანხმებიან ან ეწინააღმდეგებიან მოცემულ მოსაზრებას. დისკუსიის დროს ნებისმიერ მონაწილეს შეუძლია გადაინაცვლოს ოთახის მეორე მხარეს, თუ მათ სანინააღმდეგო მხარის არგუმენტი დაარწმუნებს.

აღსანიშნავია, რომ ეს სავარჯიშო ერთგვარი საშუალებაა მონაწილეების წახალისებისთვის, სხვადასხვა არგუმენტების აკუმულირებისთვის და განსხვავებულ აზრთა შორის ჭიდილის გაღვივებისთვის. ცხადია, მონაწილეები უნდა შეეცადონ მათი არგუმენტები დამაჯერებელი იყოს, თუმცა, სირცხვილი არ არის თუ პირიქით სხვის არგუმენტს ირწმუნებს მონაწილე და დისკუსიის განმავლობაში რამდენჯერმეც კი შეიცვლის აზრს.



დაინყეთ სავარჯიშო პირველი განაცხადის წარმოდგენით. მიეცით მონაწილეებს დრო, წაიკითხონ და გაიაზრონ წინადადება. მონაწილეები დასვამენ შეკითხვებს წინადადების მნიშვნელობის დასაზუსტებლად. თუ შეკითხვა, მართლაც, წინადადების მნიშვნელობის დასაზუსტებლად არის დასმული შეგიძლიათ უპასუხოთ, მაგრამ არასოდეს გასცეთ ისეთი პასუხი, რომელიც თავის თავში არგუმენტს შეიცავს.

თხოვეთ მონაწილეებს დაიკავონ ოთახის რომელიმე მხარე და მას შემდეგ, რაც ყველა მონაწილე მიიღებს გადაწყვეტილებას, მოუწოდეთ მათ, მონაწილეებს გააცნონ თავიანთი არგუმენტაცია. საჭიროების შემთხვევაში, შეგიძლიათ მონაწილეებს სტიმული მისცეთ და ჰკითხოთ მათ, როგორ გრძნობენ თავს სავარჯიშოს შესრულების პროცესში; თუმცა, როგორც წესი, დისკუსიის დაწყება პრობლემა არა არის ხოლმე. ფასილიტატორმა უნდა გააკონტროლოს ჯგუფის ჩართულობა და დარწმუნდეს, რომ ყველა მონაწილეს აქვს აზრის გამოთქმის საშუალება და რომ რამდენიმე ადამიანი არ დომინირებს დისკუსიაში.

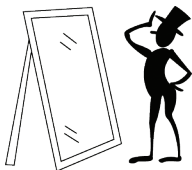
ამ სავარჯიშოს მიზანი არ არის კონსენსუსის მიღწევა. თავად გადაწყვეტეთ როდის იქნება შესაფერისი დრო დისკუსიის დასრულებისთვის და გადადით შემდეგი განაცხადის განხილვაზე. გადასვლა შესაძლოა გამოაცხადოთ შუა დისკუსიაში. სავარჯიშო შეიძლება იყოს უფრო გრძელვადიანი ფიქრის პროცესის დასაწყისი.

განიხილეთ ყველა მოსაზრება თანმიმდევრობით. როდესაც დაასრულებთ განხილვას, შეგიძლიათ დასკვნითი სახის შეკითხვები დაუსვათ მონაწილეებს - ჰკითხოთ როგორ გრძნობდნენ თავს სავარჯიშოს შესრულებისას და გადაჭრათ გადაუდებელი საკითხები. თუ რომელიმე მოსაზრება იმდენად წინააღმდეგობრივია, რომ მონაწილეებს შორის უთანხმოება გაჩნდა, ჩაინიშნეთ ეს საკითხი და განიხილეთ პროგრამის სხვა ნაწილში. ამ ეტაპის შემდეგ მეორე საფეხურზე გადაინაცვლეთ.

### საფეხური 2 (არჩევითი)

ყველა მოსაზრების განხილვის შემდეგ, დაუბრუნდით მათ სათითაოდ. ამჯერად, მონაწილეებს ევალებათ შეცვალონ განაცხადის ფორმულირება ისე, რომ ყოველი მათგანი ეთანხმებოდეს მიღებულ განაცხადს. მიეცით მონაწილეებს დრო, განიხილონ და შეცვალონ ყველა მოსაზრება ისე, რომ ყველა მონაწილე დაეთანხმოს.

### ანალიზი და შეფასება



ხშირ შემთხვევაში ეს სავარჯიშო არ საჭიროებს სიღრმისეულ შეფასებას. მაგრამ მაინც, კარგი იქნება თუ მონაწილეებთან შემდეგ შეკითხვებს განიხილავთ:

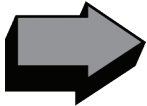
- რატომ იყო რთული შეთანხმების მიღწევა ერთ შემთხვევაში და უფრო მარტივი სხვა შემთხვევაში?
- აქვთ თუ არა მონაწილეებს უფრო მყარი პოზიცია, ამჟამად, რომელიმე საკითხის მიმართ? რატომ?



- არის თუ არა კიდევ სხვა საკითხები, რომლის განხილვის სურვილიც აქვთ მონაწილეებს?

თუ მრავალენოვან ჯგუფთან მუშაობთ, ეს სავარჯიშო მოგცემთ დიდ სტიმულს განიხილოთ ენის როლი და ძალა, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როცა საქმე შეთანხმების მიღწევასთან გვაქვს.

### ეს მეთოდი პრაქტიკაში



ეს მეთოდი გამოიყენება მრავალ სხვადასხვა თემასთან მიმართებაში და აქვს განსხვავებული შედეგებიც. თუკი ამ სავარჯიშოში გამოიყენებთ ისეთ თემებს, რომლებიც მონაწილეებისთვის ნაცნობია, მაშინ სავარჯიშო დიდი დებატების დასაწყისად გადაიქცევა. ასე მოხდა ერთ-ერთი კულტურათმორისი სწავლების სემინარის დროს, რადგან მონაწილეები ტრეინინგის კურსის განმავლობაში უკვე კარგად იცნობდნენ სადისკუსიო თემებს. ამ შემთხვევაში, მონაწილეებს ძალიან მყარი პოზიცია ჰქონდათ მოცემულ თემებთან დაკავშირებით და ამიტომაც გართულდა ჯგუფში გამართული დისკუსიების გაკონტროლება და ერთმანეთის მოსმენა.

ერთ-ერთ ტრეინინგზე კი მოცემული განაცხადები ტრეინინგების ფასეულობებს ეხებოდა. ბევრი მონაწილე არ იცნობდა აღნიშნულ საკითხს მანამდე, ასე რომ, სავარჯიშო დაეხმარა მათ მოეხდინათ იდეების გენერირება. ამ შემთხვევაში სირთულეს წარმოადგენდა განაცხადების თეორიული საფუძვლების რეალური ღირებულებად გადაქცევა.

განაცხადების მაგალითები შეგიძლიათ ჟურნალ “კოიოტში” იხილოთ, სადაც ისინი რუბრიკის სახით რეგულარულად არის წარმოდგენილი.



### 4.3.2 “შესაძლებელია ფასეულობებით ვაჭრობა?”

სავარჯიშო მიზნად ისახავს ფასეულობების გაზიარებას და გაცვლა-გამოცვლას.



#### საჭირო რესურსები

- ოთახში დიდი სივრცე, ისე რომ მონაწილეებმა შეძლონ სიარული
- მუყაოს ბარათები; თითოეულ ბარათს მინიჭებული აქვს კონკრეტული ფასეულობა (მაგ., “ადამიანთა უმეტესობას ვერ ენდობი”, “ადამიანებმა უნდა იცხოვრონ ბუნებასთან ჰარმონიაში” და ა.შ.). ბარათების საკმარისი ოდენობა ისე, რომ თითოეულ მონაწილეს ჰქონდეს რვა ბარათი. შესაძლოა ბარათების გამეორება, თუმცა, ჯამში უნდა გაამზადოთ სულ მცირე 20 განსხვავებული ფასეულობათა ბარათი.



#### ჯგუფის სიდიდე

მინიმუმ 8 და მაქსიმუმ 35 მონაწილე

#### ხანგრძლივობა



სავარჯიშოს ხანგრძლივობა განსხვავდება. დაახლოებით გაგრძელდება 1 ან 2 საათს (10 წუთი სავარჯიშოს პირობების ასახსნელად, 20 წუთი - ვაჭრობისთვის, 20-დან 60 წუთამდე - კომპრომისებისთვის, 30 წუთი - დასკვნითი განხილვისთვის). მოცემულ დროში ცვლილებების შეტანა დასაშვებია (მაგ., შეგიძლიათ მეტი დრო დაუთმოთ მოლაპარაკების ნაწილს).

#### დეტალური ინსტრუქციები



მომზადეთ ფასეულობათა ბარათები. ბარათებზე მოცემული უნდა იყოს ღირებულებები, სიღრმისეული რწმენა და შეხედულებები კეთილისა და ბოროტის შესახებ. გაითვალისწინეთ, რომ ადვილად უნდა შეიძლებოდეს მოცემული ფასეულობების დაცვა ერთ-ერთი მონაწილის მიერ მაინც. მას შემდეგ რაც მონაწილეებს აუხსნით სავარჯიშოს, დაურიგეთ მათ ბარათები და დარწმუნდით, რომ ყოველმა მონაწილემ მიიღო 8 ბარათი. თხოვეთ მონაწილეებს გაუმჯობესონ ბარათების ღირებულება ანუ გაცვალონ მიღებული ბარათები მათთვის უფრო ღირებულ ბარათებზე. აუცილებელი არ არის ბარათები გაცვალოს ერთი ერთზე. ერთადერთი წესი ისაა, რომ არც ერთი მონაწილე არ უნდა აღმოჩნდეს 2 ბარათზე ნაკლები რაოდენობით ხელში.

ვაჭრობის და მოლაპარაკებების დასრულების შემდეგ, თხოვეთ მონაწილეებს დაჯგუფდნენ მსგავსი ფასეულობების მიხედვით და განიხილონ მცირე ჯგუფებში რა მსგავსებები აკავშირებთ მათ ერთმანეთს. მათ, ასევე, შეუძლიათ განიხილონ საიდან მოდის ეს ფასეულობები და რატომ აღმოაჩნდათ მათ მსგავსი ბარათები.

შემდეგ თხოვეთ მონაწილეებს დაჯგუფდნენ განსხვავებულების მიხედვით. განსხვავებული ბარათების მფლობელმა წყვილებმა უნდა ეცა-



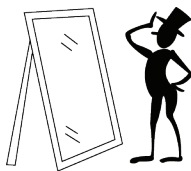


დონ და აღმოაჩინონ ისეთი ღირებულებები, რომლებიც საერთოა მათთვის. მონაწილეებს შესაძლოა გაუადვილდეთ განზოგადებული და აბსტრაქტული მოსაზრებების საშუალებით მიაღწიონ კომპრომისს, მაგრამ აუხსენით მათ, რომ ორიენტირებული იყვნენ, შეძლებისდაგვარად, კონკრეტულ საკითხებზე.

დაასრულეთ სავარჯიშო, როცა დაინახავთ, რომ წყვილების უმეტესობამ იპოვა ორი ან სამი კომპრომისული განაცხადი. შემდეგ ერთიან ჯგუფთან გააკეთეთ სავარჯიშოს შეფასება.

### ანალიზი და შეფასება

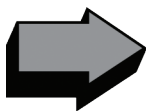
აღბათ, ნაყოფიერი იქნება თუ მონაწილეებთან განიხილავთ შემდეგ შეკითხვებს:



- როგორ იგრძნეს მონაწილეებმა თავი სავარჯიშოს შესრულებისას? რამდენად ადვილი იყო ფასეულობებით ვაჭრობა? რამ გაადვილათ ან გაგირთულათ პროცესი?
- აღმოაჩინეთ თუ არა რაიმე სიახლე საკუთარი ფასეულობების და მათი წარმომავლობის შესახებ?
- როგორი იყო კომპრომისი? რა სირთულეებთან არის დაკავშირებული კომპრომისები? შესაძლებელია თუ არა ფასეულობების დათმობა?

შემდეგ დისკუსია შეგიძლიათ დაუკავშიროთ კულტურათმორის სწავლებაში ფასეულობების როლის ანალიზს. ფასეულობები ხშირად “კულტურის” ფუნდამენტად აღიქმება, და ისინი იმდენად ღრმადაა ადამიანის ცნობიერებაში გამჯდარი, რომ მათი დათმობა ძალიან ძნელია, და მაშინ რამდენად არის შესაძლებელი მრავალკულტურულ გარემოში ცხოვრება? არსებობს თუ არა ისეთი ფასეულობები, რომლებზეც ყველა თანხმდება?

### ეს მეთოდი პრაქტიკაში



მოცემული მეთოდის გამოყენება აპრობირებულია განსხვავებულ ჯგუფებში. განსაკუთრებით ეფექტურია ამ სავარჯიშოს გამოყენება ისეთ ჯგუფში, სადაც მონაწილეებს არ აქვთ კულტურათმორის ურთიერთობასთან დაკავშირებული სირთულეების გამკლავების გამოცდილება. ამ შემთხვევაში, მოცემული სავარჯიშო ფასეულობების ანალიზის და მათზე მსჯელობის დაწყებისთვის კარგი საწყისი წერტილია. ძალიან დიდი მნიშვნელობა აქვს ფასეულობების ფორმულირებას ბარათებზე; არსებობს რეალური საშიშროება, რომ ბარათზე წარმოდგენილი ფასეულობები აღმოჩნდეს ძალიან ზოგადი (ყველა მარტივად შეთანხმდეს) ან ძალიან სპეციფიკური. უმჯობესია თუ სამუშაო ჯგუფი წინასწარ შეთანხმდება და შეარჩევს ფასეულობებს ისე, რომ ბარათებზე მრავალფეროვანი ღირებულებები იყოს წარმოდგენილი.



### 4.3.3 “აბიგეილი”

სევდიანი სასიყვარულო ისტორიის განხილვა. ძირითადი შეკითხვაა “ვინ არის უარესი, ვინ არის საუკეთესო?”

#### საჭირო რესურსები



- თითოეული მონაწილისთვის ქვემოთ მოცემული ისტორიის ასლი

აბიგეილს უყვარს თომი, რომელიც მდინარის მეორე მხარეს ცხოვრობს. წყალდიდობამ ყველა ხიდი დაანგრია და მხოლოდ ერთი ნაწილა გადარჩა მდინარის ორი მხარის დამაკავშირებლად. აბიგეილი თხოვს სინბადს, ნაგის მეპატრონეს, რომ მდინარის მეორე მხარეზე გადაიყვანოს. სინბადი დათანხმდება, თუმცა, დაჟინებით ითხოვს, რომ აბიგეილმა სანაცვლოდ ერთი ღამე გაატაროს მასთან ერთად.

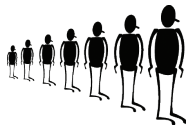
აბიგეილმა არ იცის რა ქნას და გაიქცევა დედასთან, რომ რჩევა კითხოს მას. დედა პასუხობს, რომ არანაირი სურვილი არა აქვს ჩაერიოს მის პირად ცხოვრებაში.

სასონარკვეთილი აბიგეილი სინბადთან გაატარებს ღამეს, რომელიც სანაცვლოდ გადაიყვანს მას მდინარის მოპირდაპირე მხარეს. აბიგეილი სიხარულით გარბის თომთან რომ გადაეხვიოს და უამბოს ყველაფერი, რაც მოხდა. მონათხრობის მოსმენის შემდეგ, თომი ხელს კრავს აბიგეილს და აბიგეილი გაიქცევა.

თომის სახლთან ახლოს აბიგეილი შეხვდება ჯონს, თომის საუკეთესო მეგობარს. აბიგეილი თომის მეგობარსაც მოუყვება ყველაფერს. ჯონი დაარტყამს თომს, რადგან აბიგეილს ასე მოექცა, დატოვებს მეგობარს და თან წაიყვანს აბიგეილს.

- დამოუკიდებელი მუშაობისთვის საკმარისი სივრცე; ჯგუფები იმუშავენ 4-5 კაცის შემადგენლობით და შემდეგ გაერთიანებულ პანელზე.

#### ჯგუფის სიდიდე



სულ მცირე 5 მონაწილე, არა უმეტეს 30 მონაწილისა (შეგიძლიათ დიდი ჯგუფის დაყოფა და შეფასების დამოუკიდებლად გაკეთებაც)

#### ხანგრძლივობა



სავარჯიშოს სრული ხანგრძლივობაა 1 საათი და 15 წუთიდან 2 საათსა და 15 წუთამდე.

- 5 წუთი - შესავალი
- 10 წუთი - დამოუკიდებელი საკითხავი და შეფასება
- 30-45 წუთი - მცირე ზომის ჯგუფებში მუშაობა
- (არჩევითი) 30 წუთი - განხილვა გაერთიანებულ ჯგუფთან
- 30-45 წუთი - შეფასების პანელი



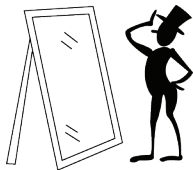
### ღებულის ინსტრუქციები



გააცანით მონაწილეებს სავარჯიშო და აუხსენით, რომ სავარჯიშოს მიზანია სხვადასხვა ფასეულობების გამოვლენა. ყველა მონაწილე კითხულობს ამბავს დამოუკიდებლად და ქულას უწერს თითოეულ პერსონაჟს (აბიგელი, თომი, სინბადი, აბიგელის დედა და ჯონი), მათი საქციელის მიხედვით. ვინ მოიქცა ყველაზე უარესად? ვინ მოიქცა ნაკლებად უარესად? და ა.შ. მას შემდეგ, რაც მონაწილეების უმეტესობას მზად ექნება ქულები, დაყავით ისინი მცირე, 3-6 კაციან ჯგუფებად, რათა განიხილონ მათი შეხედულებები ამა თუ იმ პერსონაჟის საქციელის შესახებ. ჯგუფების დავალებაა შეიმუშაონ საერთო სია, რომელზეც ყველა თანხმდება. აუხსენით მონაწილეებს, რომ არ უნდა გამოიყენონ მათემატიკური მეთოდები ქულებზე დაყრდნობით სიის შესადგენად, არამედ შექმნან სია საკუთარ აზრთა გაზიარების საფუძველზე.

მას შემდეგ რაც ჯგუფები შეადგენენ საკუთარ სიებს, შეგიძლიათ მცირე ზომის ორი ჯგუფი გააერთიანოთ საშუალო ზომის ჯგუფად (თუ ამ მეთოდს მიმართავთ, მაშინ პირველ საფეხურზე ჯგუფში მონაწილეთა რაოდენობა 4-ს არ უნდა აღემატებოდეს). სავარჯიშო შეაფასეთ პანელზე შედეგების განხილვით და შემდეგ მსგავსებებისა და სხვაობების ანალიზის საშუალებით. შემდეგ გადაინაცვლეთ შეკითხვაზე: რის საფუძველზე გადანყვიტეს მონაწილეებმა ქულის დანერა? როგორ გადანყვიტეს რომელი იყო კარგი და რომელი ცუდი საქციელი?

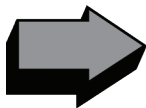
### ანალიზი და შეფასება



შეფასებისას ძირითადი აქცენტი უნდა გაკეთდეს იმაზე, თუ რა გავლენა აქვს ჩვენს ფასეულობებს ჩვენს მიერვე კარგისა და ცუდის გარჩევისას. ამ საკითხში ღრმად ჩახედვის შემდეგ, მომდევნო ნაბიჯია გავანალიზოთ რამდენად მარტივი ან რთულია ფასეულობებზე მოლაპარაკება და საერთო ფასეულობების სიის ჩამოყალიბება. შეგიძლიათ ჰკითხოთ მონაწილეებს, როგორ შეთანხმდნენ ფასეულობათა საერთო სიაზე — რომელი არგუმენტი იყო მათთვის დამაჯერებელი და რატომ? არსებობდა თუ არა ზღვარი ან სირთულე სხვისი პოზიციის გაზიარებისას.

დამატებითი განხილვის შესაძლო სფეროა ჩვენი გამოცდილება და ის თუ როგორ ვისწავლეთ კარგისა და ცუდის გარჩევა, ასევე, თუ რა გავლენა აქვს ჩვენს გამოცდილებას მსგავსებებისა და განსხვავებების აღმოჩენისას.

### ეს მეთოდი პრაქტიკაში



აბიგელის ამბავი ხშირად გამოიყენება მონაწილეებს შორის კულტურათმშორისი ურთიერთობების დამყარების მოსამზადებელი ფაზისთვის. ეს სავარჯიშო პროდუქტიულია, რადგან აბსტრაქტული ფასეულობების მონაწილეებამდე ეფექტურად მიტანას განაპირობებს. მონაწილეები განიხილავენ კონკრეტულ ამბავს და ქულების დასაწერად პერსონაჟების საქციელს ამა თუ იმ ფასეულობას უკავ-



შირებენ. ამ სავარჯიშოს მეორე ვარიანტია მოცემული ამბის განხილვა, ზემოთ აღწერილი წესების მიხედვით და შემდეგ იმავე წესების დაცვით სხვა ისტორიის განსჯა, სადაც ყველა ქალი კაცად გადაიქცევა და პირიქით. მონაწილეთა მიერ მინიჭებული ქულები იგივე რჩება თუ იცვლება ამ შემთხვევაში? თუ იცვლება, რატომ?

შესაძლებელია სხვა ვარიანტების გამოყენებაც, ამბავში ჩანდეს პერსონაჟების ასაკი, შეგიძლიათ ითამაშოთ პერსონაჟებით, გახადეთ ისინი ერთი სქესის, ჩართეთ ეთნიკური და ეროვნული წარმომავლობა. შემდეგ დააკვირდით, რამდენად ცვლის ქულების განაწილებას მსგავსი ცვლილებები.

სავარჯიშოდან საუკეთესო შედეგის მისაღწევად, აუცილებელია შეიქმნას ღია გარემო, სადაც ნებისმიერი ქულა მისაღებია და სადაც ადამიანებს არ “ადანაშაულებენ” უსარგებლო არგუმენტების წარმოდგენაში.



## 4.4 სიმულაციური თამაშები

### 4.4.1 რამდენიმე პრაქტიკული მითითება

#### რას გულისხმობს სიმულაციური თამაში?

მეთოდი, რომელიც გამოიყენება ქცევითი მოდელების და პროცესების წარმოდგენისა და სწავლებისთვის, ამასთანავე, გულისხმობს ადამიანური რესურსების ჩართვას რეალურ, თუ სიმულაციურ როლურ სიტუაციაში, წარმოადგენს სიმულაციურ თამაშს (1975 წლის შუბიკის თეორიის მიხედვით). სიმულაციური თამაშის გამოცდილება რეალისტური სიტუაციის მოდელს გულისხმობს, რომლის ფარგლებშიც მონაწილეებს შესაძლებლობა ეძლევათ, განსაზღვრონ არსებული დაბრკოლებები და აღმოაჩინონ ის პიროვნული ასპექტები, რომელთა არსებობაც წარსულში არ ჰქონდათ გაცნობიერებული. თამაშის ეფექტური დიზაინი ფართო შესაძლებლობებს აძლევს მოთამაშეებს, დააკავშირონ სიმულაციური აქტივობები და განაზოგადონ მიღებული გადაწყვეტილებები ყოველდღიურ გამოცდილებასთან მიმართებაში, რაც უზრუნველყოფს ქცევითი უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბებას და შემდგომ განვითარებას. ამასთანავე, სიმულაციური თამაშები იძლევა მიდგომების გამოცდის შესაძლებლობას უსაფრთხო სასწავლო გარემოში. სიმულაციური სიტუაციები წარმოადგენს ახალგაზრდებთან მუშაობის ეფექტურ საშუალებას სხვა კულტურებთან დაკავშირებული ცრურწმენისა და სტერეოტიპების რღვევის საკითხებზე.

#### რატომ მივმართავთ სიმულაციურ თამაშებს კულტურათმორისის სწავლებაში?

სიმულაციური თამაშები მიზნად ისახავს ჯგუფის განვითარების და საზოგადოების მრავალფეროვანი წარმომადგენლობითი ხასიათის გაცნობიერების ხელშეწყობას. ახალგაზრდების ჯგუფებთან მუშაობის ხასიათის გათვალისწინებით, სიმულაციური თამაშები ქმნის თანამშრომლობით გარემოს, რომლის ფარგლებშიც ახალგაზრდებს შესაძლებლობა ეძლევათ გააცნობი-

ერონ საკუთარი პოტენციალი და შემოქმედუნარიანობა. მოცემული აქტივობები სავალდებულო არაა ტრადიციულ საკლასო ოთახის გარემოში განხორციელდეს.

სიმულაციური თამაშების გამოყენება კულტურათმორისი სწავლების პროცესის მრავალმხრივ განვითარებას უწყობს ხელს. ერთი მხრივ, მოთამაშეებს უვითარდებათ კრიტიკული აზროვნების უნარ-ჩვევები, რაც უზრუნველყოფს მათ მომზადებას სამომავლო სტრატეგიების ეფექტურად განსაზღვრისთვის და მიღებული გადაწყვეტილებების შედეგების გაცნობიერებისთვის. მეორე მხრივ, მოთამაშეები ეცნობიან სიმულაციურ სიტუაციებში მიღებული ცოდნის და შესწავლილი მოდელების პრაქტიკულ გარემოში გამოყენების საშუალებებს. აგრეთვე, სიმულაციური თამაშების პროცესი შესაძლებლობას აძლევს მოთამაშეებს, მიიღონ რეალური სამყაროსთვის დამახასიათებელი პრაქტიკული გამოცდილება. მაგალითად, კონკურენცია, აპათია და კომუნიკაციის გზები. კულტურათმორისი სწავლების აღნიშნული მოდელის ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტია, სიმულაციური გარემოს შექმნა, რაც, მონაწილეებისათვის კულტურული მრავალფეროვნების და განსახვავებების შემეცნების პროცესში, უსაფრთხო და დაცულ პირობებს უზრუნველყოფს. კერძოდ, ზოგიერთი კულტურათმორისი ურთიერთობის საკითხის განხილვისას, რომელიც შესაძლოა პოლემიკურ ხასიათს ატარებდეს, სიმულაციური თამაშები უსაფრთხო გარემოს ქმნის. აღნიშნულს ისეთი სირთულის საკითხები წარმოადგენს, როგორებიცაა რელიგიური მრწამსი, გენდერული როლები და თანასწორუფლებიანობა. სიმულაციური თამაშები წარმოადგენს ალტერნატიულ მეთოდს, განსაკუთრებით ახალგაზრდებისათვის პრაქტიკული გამოცდილების საფუძველზე არაფორმალურ სასწავლო გარემოში ცოდნის დასაუფლებლად. და ბოლოს, სიმულაციური თამაშების კონსტრუქციული გამოყენება ეფექტურ გზას წარმოადგენს ახალგაზრდების მოტივაციის და დაინტერესების დონის ასამაღლებლად.

#### რა უნდა გავითვალისწინოთ სიმულაციური თამაშების სანსაზლო მეთოდის სახით გამოყენებისას?

სიმულაცია, როგორც სწავლების მეთოდი





მაღალი ზემოქმედებითი ეფექტით ხასიათდება, თუ გათვალისწინებულია შემდეგი ფაქტორები: ა) მაქსიმალური ემოციური ჩართულობა; ბ) უსაფრთხო გარემო და გ) სიმულაციური თამაშის განხორციელებისა და პროცესირებისთვის შესაბამისი დროის ჩარჩო, მკაფიოდ განსაზღვრული აქტივობის შინაარსი მიღებული გამოცდილების ნათლად გაცნობიერებისთვის. ანუ, მოცემული საჭიროა წარმოადგენდეს „სწავლების და სწავლის ინტეგრირებულ პროცესს“, რომელიც ფოკუსირებულია შინაარსობრივი, მოსაზრებების და სწავლების სტილის მრავალფეროვნებაზე ღია სწავლების პროცესის გარემოში. მეტად მნიშვნელოვანია, შემდეგი სამი ასპექტის გათვალისწინება სასურველი შედეგის მისაღწევად:

- 1) ახალი იდეების, პრინციპების და კონცეფციების გავრცელება (განსაზღვრული, როგორც „შინაარსი“);
- 2) შინაარსის გამოყენების შესაძლებლობა გამოცდილებით გარემოში (განსაზღვრული, როგორც „გამოცდილება“);
- 3) გახორციელებული ქმედებების და სიმულაციური სიტუაციის სხვადასხვა ეტაპებს შორის არსებული კავშირების შესახებ მოსაზრებების გაზიარება. რაში მდგომარეობს მიღებული გამოცდილება, რა ცოდნის მიღება გახდა შესაძლებელი და როგორ შეიძლება მიღებული გამოცდილების ყოველდღიურ რეალობაში გამოყენება.

#### სიმულაციური თამაშის სტრუქტურის განსაზღვრა

სიმულაციური თამაშის სტრუქტურის განსაზღვრის სხვადასხვა გზა არსებობს და შესაბამისად, განსხვავებულია მიღებული შედეგებიც. ქვემოთ წარმოდგენილი ელემენტები, ძირითადად, მიღებულ და აქტიურად გამოყენებად პრაქტიკას წარმოადგენს ახალგაზრდების ჯგუფებთან მუშაობისას.

გარემო: ითვალისწინებს აქტივობის განხორციელებისთვის შექმნილ ფიზიკურ გარემოს, ჯგუფის მოტივაციას და იმას, თუ რამდენად იცნობენ ჯგუფის წევრები ერთმანეთს. აღსანიშნავია, რომ აქტივობის შინაარსი განსაზღვრავს გარემოების საჭიროებებს.

სიმულაციური თამაშის შინაარსი და მიზანი: ყოველ თამაშს გააჩნია მიზანი და შინაარსი. საჭიროა, ფასილიტატორმა ნათლად განუმარტოს თამაშის შინაარსი და მიზანი მოთამაშეებს. ხშირ შემთხვევაში, შინაარსი და მიზანი ყოველდღიურ რეალობას ასახავს.

ნესები: ცნობილია, როგორც ძირითადი ნესები და მნიშვნელოვანია მათი გამოყენება კომუნიკაციის დამყარებისას და როლების განსაზღვრის პროცესში. ამასთანავე, აღნიშნული წარმოადგენს გასათვალისწინებელ ინსტრუქციებს თამაშის ფასილიტატორისთვის.

ხანგრძლივობა: წარმატებული სიმულაციური თამაში საჭიროებს, მოსამზადებელი ეტაპიდან განხილვის ჩათვლით, დროის ჩარჩოს განსაზღვრას. დროის ჩარჩო სასურველია, უზრუნველყოფდეს მონაწილეების ჩართულობას და მათ მოტივირებას მონაწილეობა მიიღონ აქტივობაში. სიმულაციური თამაშის დროის ჩარჩო შესაძლოა რამდენიმე დღით ან საათით განისაზღვროს. თამაშის შინაარსი და მიზანი განსაზღვრავს დროის ჩარჩოს. მონაწილეებს საჭიროა საკმარისი დრო მიეცეს აქტივობის დასრულების შემდეგ მიღებული გამოცდილების გაანალიზებისთვის, განხილვის ეტაპზე გადასვლამდე.

#### 4.4.2 ლიმიტი 20

ლიმიტი 20 ეფექტურ სიმულაციურ სიტუაციას წარმოადგენს, რომელიც ეხმარება მონაწილეებს გააცნობიერონ დისკრიმინაციის და საზოგადოებიდან განდევნის მოვლენის არსი. აღნიშნული აერთიანებს ისეთ საკითხებს, როგორსაც არათანასწორუფლებიანობა, უმცირესობათა და უმრავლესობას შორის ურთიერთობა და ზოგადად, ძალაუფლება წარმოადგენს. სიმულაციური თამაშის პროცესში მონაწილეები პრაქტიკულად გამოცდიან ჩვენი საზოგადოების რეალობისთვის დამახასიათებელ უსამართლობას და სესიის განხილვის ნაწილი, მათ შესაძლებლობას მისცემს მიღებული გამოცდილების საფუძველზე, გაავლონ პარალელები საკუთარ ცხოვრებისეულ გამოცდილებასთან. მოცემული მეთოდის სრული აღწერილობისთვის, იხილეთ, სასწავლო პაკეტი.



### 4.4.3 „დადებითი ორიენტირებული კვლევა“

დადებითზე ორიენტირებული კვლევა წარმოადგენს ყველაზე ეფექტურ მეთოდს საზოგადოების მრავალფეროვანი წარმომადგენლობითი ხასიათის და კულტურათა ფასეულობების გაცნობიერებისთვის. დადებითზე ორიენტირებული კვლევა გამოიყენება ფასეულობების და საზოგადოების მნიშვნელობის არსის დასაკავშირებლად, განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, როცა სხვადასხვა კულტურათა შორის უნდობლობა არსებობს. მოცემულ გარემოებაში სიმულაციური თამაშის პირობები მკაცრად არ არის დაცული და გამოიყენება გამოცდილი ფასილიტატორების მიერ. ამ შემთხვევაში, სიმულაციური სავარჯიშო მონაწილეების კულტურათმორისი ურთიერთობების შესახებ დიალოგში ჩართვას ისახავს მიზნით. მაგალითად, შესაძლებელია ჯგუფში განიხილონ კულტურული ფასეულობების საკითხი. შესაძლებელია, განახორცილოთ აღნიშნული მეთოდის ადაპტირება თქვენი რეალობის და სამიზნე ჯგუფის საჭიროებებიდან გამომდინარე.



**საჭირო რესურსები:**

საწერი კალმები, ფლიპ-ჩარტი, მარკერები და ნებო



**ჯგუფის სიდიდე:**

მინიმუმ ოთხი მონაწილე



**სანბრკლივობა:**

1-2 სთ. განისაზღვრება ჯგუფის სიდიდის მიხედვით.

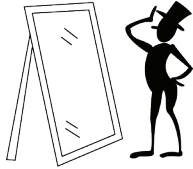
**დეტალური ინსტრუქციები:**

- 1 დაყავით ჯგუფი წყვილებად, ყოველი წყვილი - უმცირესობის და უმრავლესობის წარმომადგენლად;
2. დაარიგეთ კითხვარები და ინსტრუქციები. როგორც შესავალშია წარმოდგენილი, განუმარტეთ მონაწილეებს სავარჯიშოს შინაარსი და მიზანი. სთხოვეთ, თითოეულ მონაწილეს დაუსვან კითხვები თავიანთ მენწყვილეს 15 წუთის განმავლობაში (30 წუთი სულ);
- 3 თხოვეთ თითოეულ ინტერვიუერს ინდივიდუალურად შეაჯამოს ის ფასეულობები, რომლებიც საკუთარი მენწყვილის გამოკითხვისას გამოიკვეთა და საკუთარი კულტურული თვალსაზრისით მოახდინონ მოცემული ფასეულობების პრიორეტიზაცია; და ბოლოს, ჩამოწერონ მოცემული ფასეულობები ფლიპ-ჩარტზე (10 წუთი);
- 4 თხოვეთ ჯგუფს, შეადგინონ საერთო და განმასხვავებელი ფასეულობების 2 ნუსხა. მონაწილეებს საკმარისი დრო დაუთმეთ მოცემული დავალების შესასრულებლად (15 წუთი);
- 5 გამოკითხვისა და გაზიარებისთვის გამოყავით 40 წუთი.



**ანალიზი და შეფასება**

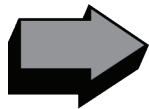
ჰკითხეთ მონაწილეებს, რა შეგრძნებები დაეუფლათ გამოკითხვის პროცესში ან მოპასუხის როლში. უკანასკნელად როდის შეიგრძნეს



უმრავლესობის ან უმცირესობის წარმომადგენლის დადებითი განწყობა. ჰკითხეთ, თუ როგორ არის შესაძლებელი დაუკავშირონ მოცემული გამოცდილება უმცირესობა-უმრავლესობის ურთიერთობებს? აღმოაჩინეს საერთო ფასეულობები? არსებობს მნიშვნელოვანი განსხვავებები უმცირესობათა და უმრავლესობის ფასეულობებს შორის? რომელი ფასეულობების განსაზღვრა და აღიარება წარმოადგენს მიღებულ პრაქტიკას საზოგადოებისთვის, მაგრამ რეალობაში მათი გათვალისწინება არ ხორციელდება.

### ეს მეთოდი პრაქტიკაში

აღნიშნული მეთოდი ევროპელ ფასილიტატორებს შორის დიდი პოპულარობით სარგებლობს. მონაწილეების მიერ მიღებული გამოცდილების განზოგადოებისთვის ხელმისაწვდომი მასალების მოცულობა, მეთოდის ერთ-ერთ ძლიერ მხარეს წარმოადგენს.



*კითხვები უმრავლესობისთვის:*

- A) განიხილეთ თქვენი გამოცდილების ყველაზე პოზიტიური ურთიერთობის მაგალითი თქვენს ქვეყანაში წარმოდგენილ უმცირესობებთან; დროის მონაკვეთი, როდესაც შეიგრძენით პიროვნული სიამაყე, შემოქმედებითობა და ეფექტურობა. რა ვითარებაში იმყოფებოდით? რას გრძნობდით? გაიხსენეთ ყველაზე პოზიტიური ასპექტი, რომელიც აღმოაჩინეთ მათთან მიმართებაში?
- B) რა ფაქტორები და მიდგომები მიგაჩნიათ აუცილებელად მსგავსი გამოცდილებების მისაღებად მომავალში?

*კითხვები უმცირესობისთვის:*

- A) აღწერეთ თქვენი ყველაზე პოზიტიური გამოცდილება უმრავლესობის ჯგუფთან ურთიერთობისას. გაიხსენეთ შემთხვევა, როდესაც შეიგრძენით პიროვნული სიამაყე, შემოქმედებითობა და ეფექტურობა. რა ვითარებაში იმყოფებოდით? რას გრძნობდით? გაიხსენეთ, ყველაზე პოზიტიური ასპექტი, რომელიც თქვენ აღმოაჩინეთ მათთან მიმართებაში?
- B) რა მიგაჩნიათ აუცილებელად მსგავსი გამოცდილებების მისაღებად მომავალში?

*მითითებები გამოკითხვების ჩასატარებლად*

გამოიყენეთ ზემოთ წარმოდგენილი კითხვები და ნუ შეეცდებით, მონაწილეების პასუხებზე ზემოქმედებას.

საშუალება მიეცით მოპასუხეებს სრულად წარმოადგინონ საკუთარი ისტორია. ნუ გაუზიარებთ თქვენ ისტორიას ან მოსაზრებას მათი გამოცდილების შესახებ.





**ყურადღებით მოისმინეთ და სცადეთ განსაზღვროთ მათი  
გამოცდილების შესაბამისი ფასეულობები:**

გამოიყენეთ კითხვები განხილვის პროცესის შემდგომი გააქტი-  
ურების მიზნით:

მეტი გაგვიზიარეთ? რატომ გგონიათ, რომ იმაზე მეტი გაგვიზი-  
არეთ, ვიდრე საჭირო იყო? რა იყო თქვენთვის მნიშვნელოვანი?  
რა ზემოქმედება მოახდინა აღნიშნულმა გამოცდილებამ თქვენზე?  
შეუძლია მოცემულ გამოცდილებას უმცირესობაზე ან უმრავლესო-  
ბაზე თქვენი წარმოდგენის შეცვლა?

ზოგიერთ მონაწილეს მეტი დრო დასჭირდება პასუხების ფორ-  
მულირებისთვის, საკმარისი დრო განსაზღვრეთ მიღებული გამო-  
ცდილების გაანალიზების მიზნით.

გაითვალისწინეთ, რომ მისაღებია, ზოგიერთ მონაწილეს თუ არ  
სურს ან არ შეუძლია რიგ კითხვებზე პასუხის გაცემა.

ადაპტირებული ბრაჰმა კუმარისიდან, World Spiritual University,  
ლონდონი, გაერთიანებული სამეფო



#### 4.4.4 „დერდიანელები“

თამაში წარმოადგენს ორი სხვადასხვა კულტურის სანყისი შეხვედრის სიმულირებას. იპოვეთ გასაღები უცხოური კულტურული ქვეყნისთვის, გაანალიზეთ უცხო კულტურასთან შეჯახების ეფექტი. ინჟინრების ჯგუფი მიემგზავრება უცხო ქვეყანაში ადგილობრივი თემისთვის ხიდმშენებლობის სწავლების მიზნით.



##### საჭირო რესურსები

მუყაო, ნებო, მაკრატელი, სახაზავი, ფანქარი, თამაშის აღწერილობა დერდიანელებისა და ინჟინრების ჯგუფებისთვის; ორი ოთახი.



##### ჯგუფის სიდიდე:

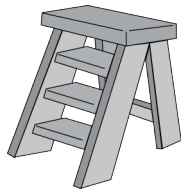
მინიმუმ 12 მონაწილე, გაყოფილი ორ ჯგუფად.



##### სანგრძლივობა:

1/2 - 2 საათი, მოიცავს განხილვის ნაწილს.

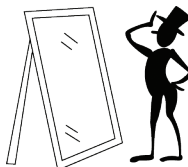
##### დეტალური ინსტრუქციები :



- 1 ჯგუფის სიდიდის მიხედვით, შეადგინეთ ინჟინრების ჯგუფი (4-8 მონაწილე), რომლებიც დერდიანელებს ხიდმშენებლობას შეასწავლიან. ჯგუფი მიიღებს სპეციალურ ინსტრუქციებს და ცალკე ოთახში განთავსდება.
- 2 დანარჩენი მონაწილეები წარმოადგენენ დერდიანელებს და შესაბამისად, მიიღებენ ინსტრუქციებს დერდიანელებისთვის. თუ ჯგუფში ბევრი მონაწილე გყავთ, შესაძლოა დამკვირვებლების ჯგუფის განსაზღვრაც, რომელიც დააკვირდება დერდიანელების ჯგუფის მუშაობას და გააკეთებს შესაბამის ჩანაწერებს. დამკვირვებლებს წინასწარ არ გააცნოთ დერდიანელების კულტურა, ამიტომ დასაწყისში ისინი ინჟინრების ჯგუფის ოთახში განათავსეთ.

##### ანალიზი და შეფასება

თამაშის დასრულების შემდეგ ორივე ჯგუფი ქაღალდის დაფაზე განათავსებს საკუთარ კომენტარს და შენიშვნებს შემდეგ სამ ასპექტთან დაკავშირებით:



- 1) ფაქტები      2) შეგრძნებები      3) ინტერპრეტაცია

შემდეგი საკითხები განიხილეთ მთელ ჯგუფთან ერთად:

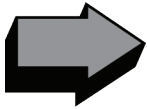
- ჩვენ გვახასიათებს ტენდენცია, ვიფიქროთ, რომ ყველა ჩვენ-ნაირად ფიქრობს და აზროვნებს.
- ჩვენ სშირად ვახდენთ მოვლენების ინტერპრეტაციას, კულტურული განსხვავებების გაუცნობიერებლად;
- როგორ იყო როლები გადანაწილებული? რა როლს ვასრულებდი მე? რა პიროვნული ნიშნების გამოვლენა შევძელი? რამდე-



ნად კომფორტულად ვგრძნობ თავს ჩემთვის განსაზღვრულ როლში?

- რა ზეგავლენას ახდენს ჩემი კულტურული წარმომავლობა მოცემული როლის შესრულებაზე?
- რამდენად ანალოგიურად აღიქმებოდა ჩემი როლი სხვა მონაწილეების მიერ?

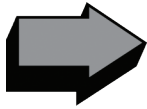
**ბარათები:**



იხილეთ შემდგომ გვერდზე:



## ინსტრუქციები დერდიანელებისათვის:



### სიტუაცია:

თქვენ ცხოვრობთ ქვეყანაში სახელწოდებით დერდია. თქვენი სოფელი შორს არის იმ მეზობელი ქალაქიდან, სადაც ბაზარია განთავსებული. ბაზარში ჩასასვლელად თქვენ ვრცელი დაბლობი უნდა გადალახოთ, რისთვისაც ორი დღე გჭირდებათ. ველზე ხიდის აგების შემთხვევაში, ბაზარში ჩასვლას მხოლოდ ხუთი საათი დასჭირდებოდა.

დერდიის მთავრობამ შეთანხმება გააფორმა უცხოურ ფირმასთან, თქვენს სოფელში ჩამოსვლის და ხიდმშენებლობის სწავლების შესახებ. თქვენი ადგილობრივი თემის წარმომადგენლები, სამომავლოდ, პირველი დერდიანელი ხიდმშენებელი ინჟინრის პრაქტიკას მიიღებენ. უცხოელ ექსპერტებთან თანამშრომლობის გზით პირველი ხიდის აგების გამოცდილების მიღების შემდეგ, თქვენ შესაძლებლობა მოგეცემათ ააგოთ ხიდები დერდიაში, რაც ადგილობრივი თემების საცხოვრებელ პირობებს საგრძნობლად გააუმჯობესებს.

ხიდი აიგება ქალაქის, ფანქრების, სახაზავების, მაკრატლების და ნების გამოყენებით. თქვენ იცით, რა მასალები და ხელსაწყოები გჭირდებათ, მაგრამ უცნობია სამშენებლო ტექნოლოგიები.

### სოციალური ქცევა:

დერდიანელები, კომუნიკაციის ერთ-ერთ საშუალებად, ხელით შეხებას იყენებენ. მათთვის კომუნიკაცია ხელის შეხების გარეშე წარმოუდგენელია. შესაბამისად, კომუნიკაცია შეხების გარეშე, ურთიერთობის უხეშ ფორმად არის მიჩნეული. მიუხედავად ამისა, არ არის აუცილებელი პირდაპირ კონტაქტში იმყოფებოდეთ. თუ თქვენ შეუერთდებით ჯგუფს, ჯგუფის რომელიმე წარმომადგენელს დაეყრდნობით და საუბარში ჩაერთვებით.

ამასთანვე, მნიშვნელოვანია მიესალმეთ ყველა გამგელს, მიუხედავად იმისა, რომ თქვენთვის მისი ვინაობა სრულიად უცნობია.

### მისაღება

ტრადიციულად, მისაღება მხარზე კოცნას გულისხმობს. ვინც მისაღებას იწყებს, მოსაუბრეს მარჯვენა მხარზე კოცნის. ხოლო ეს უკანასკნელი, მარცხენა მხარზე. ყველა სხვა სახის კოცნა შეურაცხმყოფელია! ხელის ჩამორთმევა ყველაზე დიდი შეურაცხყოფად დერდიანელებისთვის. თუ დერდიანელი ოდესმე შეურაცხყოფილად იგრძნობს თავს, ვინაიდან არ მიესალმეთ, ან ხელით არ შეეხეთ საუბრისას, იგი ყვირილით გამოხატავს საკუთარ მოსაზრებას.

### დაიხ/არა

დერდიანელები არ იყენებენ სიტყვას "არა". ისინი ყოველთვის სიტყვა დაიხ-ს გამოიყენებენ, მაშინაც კი, როცა „არა“-ს გულისხმობენ.



ბენ. ამ შემთხვევაში, „დიას“-ს ერთვის თავის დაქნევა (საჭიროა, ამაშიც გაივარჯიშოთ).

#### **საფუძვალ ეთიკა:**

მუშაობისას, დერდიანელები, ხშირად ეხებიან ერთმანეთს. თამაშში გამოყენებული ხელსაწყოები სქესის მიხედვით არის განაწილებული: მაკრატელი — მამრობითი; ფანქარი და სახაზავი - მდედრობითი. ნებო საშუალო სქესისაა. მამაკაცები არასდროს ეხებიან ფანქარს და სახაზავს. იგივე ვრცელდება ქალებზეც მაკრატელის გამოყენებისას. (ვფიქრობ, აღნიშნული გარკვეულწილად დაკავშირებულია ტრადიციებსა და რელიგიასთან).

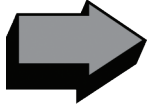
#### **უცხოელები:**

დერდიანელები ღია არიან კომუნიკაციისთვის. მათ უყვართ უცხოელები, მაგრამ, ამავედროულად, ძალიან ამაყობენ საკუთარი თვითმყოფადობით და კულტურით. მათ იციან, რომ მხოლოდ საკუთარი ძალისხმევით ვერასდროს ააგებენ ხიდს. მეორე მხრივ, ისინი არ მიიჩნევენ უცხოელების კულტურას და ცოდნას მათზე აღმატებულად. ერთადერთი რაც არ იციან ისაა, თუ როგორ ააშენონ ხიდი. ისინი უცხოელებისგან მოედიან, რომ მათ კულტურას გაითავისებენ. ვინაიდან დერდიანელებისთვის დამახასიათებელი ქცევითი გამოხატულება ჩვეულებრივი ცხოვრების წესს წარმოადგენს, ისინი ვერაფერს აუხსნიან ექსპერტებს. (აღნიშნული საკითხის გათვალისწინება, მნიშვნელოვანია!)

დერდიანელი მამაკაცი არასდროს გაიცნობს მეორე მამაკაცს, თუ იგი ქალმა არ წარადგინა. არა აქვს მნიშვნელობა ქალი დერდიანელია, თუ არა.



## ინსტრუქციები ინჟინრებისთვის



### სიტუაცია

თქვენ წარმოადგენთ უცხოელი ინჟინრების ჯგუფს ერთ-ერთი საერთაშორისო სამშენებლო კომპანიიდან. თქვენმა კომპანიამ ახლახან გააფორმა კონტრაქტი დერდიის მთავრობასთან, რაც დერდიანელებისთვის ხიდმშენებლობის სწავლებას ითვალისწინებს. კონტრაქტის პირობების თანახმად, მნიშვნელოვანია განსაზღვრულ ვადებში ვალდებულებების შესრულება, წინააღმდეგ შემთხვევაში, კონტრაქტი გაუქმდება, რაც, თავის მხრივ, თქვენს სამსახურიდან დათხოვნას გამოიწვევს.

დერდიის მთავრობა დიდ დაინტერესებას გამოხატავს მოცემული პროექტის მიმართ. პროექტს ევროპის გაერთიანება აფინანსებს. დერდია მთიანი რელიეფით ხასიათდება, ბევრი კანიონითა და ვრცელი დაბლობით, თუმცა აქ ხიდებს ვერ ნახავთ. ამიტომაც დერდიანელებს დიდი დრო სჭირდებათ ბაზრამდე მისაღწევად, რომელიც დიდ ქალაქშია განთავსებული. პროექტის თანახმად, ხიდი დერდიანელებს 5 საათამდე შეუმცირებს მგზავრობის ხანგრძლივობას.

იმის გათვალისწინებით, რომ დერდიაში ბევრი კანიონი და მდინარეა, უბრალოდ, ხიდის აშენება და შემდგომ, საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი შეცვლა შეუძლებელია. საჭიროა ასწავლოთ დერდიანელებს, დამოუკიდებლად როგორ ააშენონ ხიდი მომავალში.

### თავაშის პროცესი

თავდაპირველად, დეტალურად გაეცანით მოცემულ ინსტრუქციებს და ერთობლივად გადაწყვიტეთ ხიდის აშენების სტრატეგია. მითითებული დროის შემდეგ, ორ თქვენგანს შესაძლებლობა მიეცემა, ეწვიოს დერდიანელებს და სამი წუთის განმავლობაში კომუნიკაცია დაამყაროს მათთან. (მაგალითად, შეამონმოს ბუნებრივი და მატერიალური პირობები, დაუკავშირდეს დერდიანელებს და ა.შ.). 10 წუთის განმავლობაში თქვენ უნდა გააანალიზოთ მათი ანგარიში და დაასრულოთ მომზადების ეტაპი.

შემდგომ ეტაპზე, დერდიანელებისათვის ხიდმშენებლობის სასწავლებლად, ინჟინრების მთელი ჯგუფი დერდიაში გადაინაცვლებთ.

### ხიდი

ხიდი, სიმბოლურად, ქალღმრთელისგან დამზადდება და ორ სკამს ან მაგიდას დააკავშირებს 80 სმ დისტანციაზე. მთავარი მოთხოვნა ხიდის სიმყარეა. მშენებლობის პროცესის დასასრულს ხიდის მოთხოვნებთან შესაბამისობა, მასზე მაკრატლების და წებოს განთავსებით შეფასდება.

ხიდის სამშენებლო კომპონენტები არ შეიძლება უბრალოდ მოიჭრას და აიწყოს დერდიაში, ვინაიდან, ამ შემთხვევაში, დერდიანელები ვერ მიიღებენ შესაბამის ცოდნას ხიდის აგების პრაქტიკის შესახებ.



საჭიროა, მათ მონაწილეობა მიიღონ მშენებლობასთან დაკავშირებულ ყველა ეტაპში.

ხიდის თითოეული ნაწილი საჭიროა დაიხაზოს ფანქრის და სახაზავის მეშვეობით და ამოიჭრას მაკრატლით.

### **მასალები**

ხიდი შენდება ქალაღდის ან მუყაოს გამოყენებით.

ხიდის დაგეგმვისა და აგებისთვის, აგრეთვე, შესაძლოა გამოიყენოთ: ქალაღდი, ნებო, მაკრატელი, სახაზავი და ფანქრები.

### **ხანგრძლივობა:**

ღერღიაში გამგზავრებამდე, დაგეგმვისა და მოსამზადებელი პერიოდისთვის - 40 წო;

ღერღიანელებსათვის ხიდმშენებლობის სწავლებისთვის - 25 წო.



## 4.5 როლური თამაშები

### 4.5.1. როლური თამაში, როგორც მეთოდი



როლური თამაში სწავლების აქტიურ მეთოდს წარმოადგენს და ეფუძნება მონაწილეების გამოცდილების შესწავლას, მათთვის სცენარის გაცნობით, რომლის ფარგლებში ყველა მონაწილეს კონკრეტული როლი აქვს მინიჭებული. როლური თამაშის ძირითადი მიზანია მონაწილეებმა მეტი ცოდნა მიიღონ ერთმანეთის გამოცდილების გაზიარების საფუძველზე.

#### რამდენიმე პრაქტიკული მითითება

როლური თამაში ერთ-ერთ **ეფექტურ საშუალებას** წარმოადგენს მონაწილეებს შორის გამოცდილების გაზიარებისთვის შესაბამისი გარემოს შესაქმნელად. განსაკუთრებით, აღნიშნული მეთოდი გამოიყენება კულტურათმშორისი სწავლების პროცესში. შესაბამისად, აუცილებელია კონკრეტული წინაპირობის გათვალისწინება სესიის ამოცანების სათანადოდ გახორციელებისთვის, კერძოდ:

- სესიის **მიზნების და ამოცანების მკაფიოდ** განსაზღვრა;
- **მონაწილეთა ჯგუფის სპეციფიკური ხასიათის და საჭიროებების** განსაზღვრა. სცენარის ადაპტირება შესაძლებელია მონაწილეთა ჯგუფის ნიშანთვისებების გათვალისწინებით. გაითვალისწინეთ, რომ სცენარით გათვალისწინებული აქტივობის გახორციელება არ უნდა აღმოჩნდეს შეურაცხმყოფელი მონაწილეებისთვის. სცენარის მიხედვით, შესაძლოა მონაწილეებს იმ როლის შესრულება მოუწიოთ, რომლის გამოცდილებაც რეალურ ცხოვრებაში არ ჰქონიათ.
- შესაბამისი **გარემოს** შექმნა აქტივობის გახორციელებისთვის. როლური თამაშის გახორციელებისას უზრუნველყავით მშვიდი გარემო, რაც მონაწილეებს მეტი ფოკუსირების საშუალებას მისცემს მოცემულ სიტუაციაზე.
- **დრო** - საკმარისი დროის ჩარჩო

განსაზღვრეთ როლური თამაშისთვის, სადისკუსიო საკითხების გამოკვეთის მიზნით. ამასთანავე, მნიშვნელოვანია მონაწილეებს საკმარისი დრო ჰქონდეთ საკუთარი როლის გაცნობიერებისა და გათავისებისთვის. ნუ დაივიწყებთ, შუალედში შესვენებისათვის დროის გამოყოფას, მას შემდეგ რაც როლური თამაში გახორციელდება. მცირედი შესვენება საშუალებას მისცემს მონაწილეებს განაზოგადონ როლური თამაშის პროცესში განკუთვნილი როლის შესრულებისას მიღებული გამოცდილება.

- **დამკვირვებლები** — იმ მონაწილეებს, რომლებიც არ მონაწილეობდნენ როლურ თამაშში, აუცილებელია, დეტალურად მიენოდოს ინფორმაცია, ვინაიდან მათი ჩართულობა განხილვის პროცესში ძალზედ მნიშვნელოვანია.
- **ტრენერების გამოცდილება** სესიის ამოცანების დასახვაში, როლური თამაშის და შემდგომ განხილვის ფასილიტაციაში მნიშვნელოვან კომპონენტებს წარმოადგენს სასურველი შედეგების მისაღწევად. ზოგიერთ მონაწილეს შესაძლოა მოერიდოს როლურ თამაშში მონაწილეობა. ამიტომ, როლური თამაშისთვის განსაზღვრეთ მოხალისეები თქვენს აუდიტორიაში, ამასთანავე, კონკრეტული მონაწილეებისთვის განსაზღვრული როლების მინიჭების ალტერნატივა, როლური თამაშის ერთ-ერთ სასურველ ვარიანტს წარმოადგენს.

როლური თამაში არსებული გამოცდილების გაანალიზების წარმატებულ მეთოდს წარმოადგენს. როლური თამაშის კულტურათმშორისი სწავლების ლექციაზე გამოყენებისას, დასახეთ შემდეგი ამოცანები: ცრურწმენის ანალიზი ჯგუფის ფარგლებში და სხვადასხვა კულტურების მიმართ ტოლერანტული დამოკიდებულების დამკვიდრება, უმცირესობის და უმრავლესობის ურთიერთობების ანალიზი, ტოლერანტიზმის საზღვრები და ა.შ.





### 4.5.2 „გამოიცანით ვინ მოდის სადილზე“

მოცემული წარმოდგენს სავარჯიშოს საგანმანათლებლო პაკეტიდან და შეგიძლიათ გამოიყენოთ, ტოლერანტობის საზღვრების საკითხის განხილვისთვის, განსაკუთრებით, თუ ამ საკითხის მნიშვნელობას ეროვნულ დონეზე განიხილავთ. მოცემული სავარჯიშო მაღალი ეფექტურობით ხასიათდება, როდესაც კონკრეტული საკითხები უკვე ერთხელ განხილულ იქნა ჯგუფთან მუშაობისას. მაგალითად, სტერეოტიპები და ცრურწმენა, ფასეულობები და ა.შ. როლების ადაპტირება, სესიის ამოცანების მიხედვით, არის შესაძლებელი.

### 4.5.3 „ურთიერთობები უმცირესობათა ორგანიზაციებს შორის“

ჩვენ ხშირად მოველით ადამიანებისგან, იყვნენ ტოლერანტული ჩვენსადმი. მაგრამ, თუ ვეკითხებით საკუთარ თავს, რამდენად ტოლერანტული ვართ სხვების მიმართ, სად სრულდება ჩვენი ტოლერანტობა და რატომ? რა წარმოდგენს სხვა ადამიანებისადმი ჩვენი დამოკიდებულების და ქცევის საფუძველს? მეთოდი გულისხმობს არსებული გამოცდილების შესწავლას, ტოლერანტიზმის საზღვრების განხილვას, სხვადასხვა უმცირესობებთან ურთიერთობებს, დისკრიმინაციას და სოლიდარობის პრინციპების მხარდაჭერას.

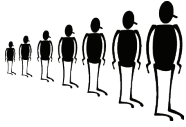


**საჭირო რაესრსაზი:**

მოცემული სიტუაციის ასლები და როლები მონაწილეებისთვის.

**ჯგუფის სიდიდე:**

10-15 მონაწილე;



შესაძლოა განხორციელდეს მთელი ჯგუფისთვისაც, მაგრამ აღნიშნული შეამცირებს მონაწილეების შესაძლებლობას გაითავისონ სხვა ადამიანების განცდები და გამოცდილება. როლური თამაში შესაძლოა მინიმუმ 13 მონაწილის ჩართვით ჩატარდეს. მოცემულ შემთხვევაში შესაძლოა გადაიღოთ თამაში და უჩვენოთ მონაწილეებს განხილვის ეტაპის დაწყებამდე.

**სანბრკლივობა:**



განსაზღვრეთ 45-50 წუთი სავარჯიშოს გასახორციელებლად. დამატებითი დრო შესვენებისათვის. მოკლე შესვენება საშუალებას მისცემს მონაწილეებს, განაზოგადონ როლური თამაშის პროცესში განსაკუთრებული როლის შესრულებისას მიღებული გამოცდილება.

**დეტალური ინსტრუქციები - სიტუაცია:**



ჰომოსექსუალ ახალგაზრდას თქვენს ქალაქში ახალგაზრდების ჯგუფი დაესხა თავს, მას შემდეგ რაც იგი ღამის კლუბიდან გამოვიდა. იგი მიიმედა დაშავდა და ამჟამად საავადმყოფოში იმყოფება. აღნიშნული ინციდენტის შემდეგ, თქვენი ქალაქის ჰომოსექსუალების ასოციაციამ წერილით მიმართა უმცირესობათა სხვადასხვა ორგანიზაციებს და მოუწოდა, საპროტესტო აქციის გამართვის გზით, ერთობლივად გამოხატონ საკუთარი დამოკიდებულება



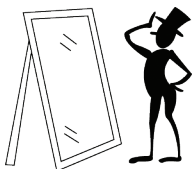
მომხდარი ფაქტისადმი. პოლიცია არ იჩენს ძალისხმევას თავდამსხმელების დასაკავებლად.

**როლები:**

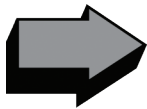
- 2 წარმომადგენელი ჰომოსექსუალების ორგანიზაციიდან
- 1 წარმომადგენელი ადგილობრივი ბოშათა ორგანიზაციიდან
- 1 წარმომადგენელი აფრიკელი ემიგრანტების ასოციაციიდან
- 1 წარმომადგენელი ადგილობრივი კათოლიკური ეკლესიიდან

როლები შესაძლოა შეიცვალოს სესიის ამოცანების მიხედვით. საჭიროებისამებრ, მოამზადეთ ინსტრუქციები, თუ როგორ უნდა გახორციელდეს როლების შესრულება.

**მიღებული შედეგების ანალიზი და შეფასება**



- რამდენად რთული იყო სავარჯიშო?
- როგორ გრძნობდნენ მოცემულ როლში მსახიობები თავს?
- სხვა მონაწილეების დაკვირვების შედეგები?
- რამდენად ასახავს მოცემული სავარჯიშო ჩვენს რეალობას?
- რა კონკრეტული პრობლემებია წარმოდგენილი მოცემულ სავარჯიშოში?
- როგორ შეგვიძლია ჩვენ ან იმ ორგანიზაციებს, რომელსაც დღეს წარმოვადგენთ, წვლილი შევიტანოთ მოცემული პრობლემების გადაჭრაში?



**ეს მეთოდი პრაქტიკაში**

როლური თამაში შეიმუშავეს ალექსანდრა რეიკოვამ და ანტე როსემენდმა კულტურათმორისი სასწავლო სესიისთვის „ჩართულობისა და აქტიური მოქალაქეობის“ შესახებ გრძელვადიანი ტრენინგის კურსში გამოსაყენებლად 1998 წელს. მოცემულ პერიოდამდე, აღნიშნული მეთოდი გამოიყენებოდა უმრავლესობათა და უმცირესობებს შორის ურთიერთობის შესახებ სემინარების ჩასატარებლად. აქტივობის მონაწილეთა რაოდენობაც ხუთით შემოიფარგლებოდა, დამკვირვებლების გარეშე. ამიტომ თამაშის მსვლელობისას ხორციელდება პროცესის ვიდეო ფირზე გადაღება, რაც თავის მხრივ, სესიის ეფექტს აძლიერებს, ვინაიდან მონაწილეებს შესაძლებლობა ეძლევათ ნახონ ფილმი დისკუსიის დაწყებამდე. ჯგუფი წარმომადგენლობითი ხასიათისაა: აფრიკელი ემიგრანტი, ქურთი დანიიდან, ბოშა შვედეთიდან, თურქი ბელგიიდან და ახალგაზრდა ქალი თურქეთიდან.

როლები შემდეგი სახით გადანაწილდა:

- ქურთი და ბოშა — ჰომოსექსუალთა ორგანიზაციის წარმომადგენლები
- აფრიკელი ემიგრანტი — ბოშათა ორგანიზაციის წარმომადგენელი
- ფინელი ქალი — აფრიკელი ემიგრანტი
- თურქი მამაკაცი — კათოლიკური ეკლესიის წარმომადგენელი



---

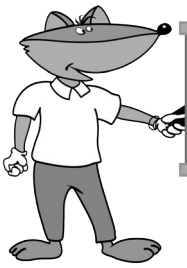
განხილვის საკითხები: ჰომოფობია, დისკრიმინაცია, რასიზმი, ტოლერანტობის საზღვრები, უმცირესობათა და უმრავლესობის ურთიერთობები და სხვადასხვა უმცირესობის ჯგუფებს შორის ურთიერთობები.

შემოქმედებითად მიუდევით სავარჯიშოს, განავითარეთ სხვადასხვა იდეები და როლური თამაშის სცენარები.



## 4.6 პრობლემების გადაჭრა

### 4.6.1 „ცხრა წერტილიანი პრობლემა“



არწე  
გილურტ

მარტივი და მოკლე სავარჯიშო ადამიანის მიერ შემეცნების საზღვრების დემონსტრირებისათვის.



#### საჭირო რაწაშრსაბი:

ქალაღლი შესაბამისი მონახაზით თითოეული მონაწილისთვის.

- 
- 
- 
- 
- 
- 



#### ჯგუზის სიღიღე:

განუსაზღვრელი



#### სანბრქლიწობა:

15 წუთი

#### ღეღალური ინსტრუქციები:

ღაურღეღე მონახაზი ყველა მონაწილეს. სთხოვეღ მონაწილეებს, იმუშაონ ინდივიღალურად და შეაერთონ ცხრა წერტილი ოთხი ხაზის საშუალებით, ქალაღლიღან ფანქრის მოუცილებღად. (მონაწილეები მხოლოდ მონახაზის დასრულების შემდეგ მოაცილებენ ფანქარს ქალაღლის ზეღაპირს — ოთხი სწორი ხაზით ცხრა წერტილის დაკავშირების შემდეგ).

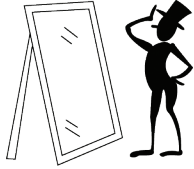


ჰკითხეთ მონაწილეებს, თუ შესღღეს დავალების შესრულება და შეამონწმეთ დავალების სისწორე. რეაღურად, მოცემული ამოცანის გადაჭრა შესაღღებელია, მხოლოდ ორი ხაზის ცხრა წერტილის წარმოსახვითი კვადრატის ზეღაპირზე გადატანის შეღდეგად.

მაგალითად, წრფე ინყება მარცხენა ზემო კუთხესთან და მიემართება დღაგონაღურად მარჯვნივ. მარჯვენა ქვემო კუთხეში, წერტილიღან მეორე წრფე ინყება ჰორიზონტაღურად მარცხნივ და გრღღეღება ქვემო მარცხენა წერტილაღმდე. დაინყეთ მესამე ხაზი კვადრატის გარეთ და შეაერთეთ მეორე პუნქტი პირველ სვეტში - მეორე პუნქტი პირველ რღგში, და კღდევ ერთხელ, გადაატარეთ ხაზი კვადრატის ფარგლებს. მეოთხე ხაზი დაინყეთ კვადრატის გარეთ, მარჯვენა ზემო კუთხის წერტილიღან და მიაერთეთ ქვევით.

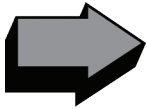


### ანალიზი და შეფასება



ჰკითხეთ მონაწილეებს, რატომ გაუჭირდათ დავალების შესრულება. განავითარეთ მოსაზრება, რომ ადამიანებს ახასიათებთ საგნების, მოვლენების პერსპექტივების და მასშტაბების შეზღუდული ხედვა და ზოგჯერ, საჭიროა გავაფართოვოთ შემეცნების საზღვრები, განსაკუთრებით, კულტურათმორისი სწავლების პროცესში. კულტურული სტანდარტებით განპირობებული ჩვენი ხედვა საგნების და მოვლენებისა, შესაძლოა სერიოზულ შეზღუდვებს გვიქმნიდეს კულტურათმორის ურთიერთობებთან გადანყვეტილებების მიღების პროცესში. საჭიროა — ფართო სურათის დანახვა.

### ეს მეთოდი პრაქტიკაში



მოცემული მეთოდი წარმოადგენს ეფექტურ რესურსს კულტურათმორისი სწავლების პროცესში. მეთოდი წარმოდგენილია პრაქტიკული და თეორიული ინფორმაციის ეფექტურად შეჯერების გზით, რომლის ფარგლებშიც პრაქტიკული სავარჯიშოები აძლიერებს თეორიული ნაწილით წარმოდგენილ ინფორმაციას. აქტივობა შესაძლოა ძალიან მარტივი მოეჩვენოს მონაწილეებს. მიზანშეწონილია, სავარჯიშოს სამუშაო დღის ბოლოს ჩატარება. ამასთანავე, არ არის საჭირო მოცემული სავარჯიშოს კონტექსტუალური გადართვა.



#### 4.6.2 “საკვირცხვარჯიშო”

როგორ შეიძლება კვერცხის დაჭერა კულტურათმორის ნამონყებად იქცეს?

##### საჭირო რესურსები



4-5 მონაწილეს ერთი კვერცხი ერგება. მათ, ასევე, დასჭირდებათ თოკი კვერცხის ჭერზე დასამაგრებლად, ბევრი ქალაღი, მაკრატელი, ძველი ჟურნალები, კორდონი, ნებო.

4-5 მონაწილისაგან შემდგარი ჯგუფები, თითოეული ჯგუფისთვის 4 კვადრატური მეტრი ფართობი

##### ჯგუფის სიდიდე



ჯგუფის წევრთა მინიმალური რაოდენობა 5 მონაწილეს მაინც უნდა შეადგენდეს, მაქსიმალური რაოდენობა — 35. აღნიშულ რაოდენობაზე მეტი მონაწილის არსებობის შემთხვევაში, შესაძლებელია ჯგუფის რამდენიმე დიდ ქვეჯგუფად დაყოფა, რომლებიც ერთ სრულ სავარჯიშოს (გამოკითხვისა და შეფასების ჩათვლით) ცალკე შეასრულებენ.

##### ხანგრძლივობა



1 სთ 15 წუთი

10 წუთი შესავალს დაეთმობა, 30 წუთი პრობლემის გადაწყვეტისთვის გამოიყოფა, დარჩენილ 30 წუთის მანძილზე შეფასება გახორციელდება.

##### დეტალური ინსტრუქციები



1 მოამზადეთ ოთახები, რომლებშიც მონაწილეთა მცირერიცხოვანი ჯგუფები (4-5) იმუშაებენ. თითოეული ჯგუფისთვის გამზადებული კვერცხი, თოკის დახმარებით, ჭერზე დაკიდეთ ისე, რომ იატაკს 1.75 — 2 მეტრით იყოს დაშორებული. კვერცხი ძალიან არ გადაახვიოთ, რადგან ჩამოვარდნის შემთხვევაში, ის უნდა გატყდეს. თითოეული ჯგუფი უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ძველი ქალაღით, მაკრატლითა და ნებოთი.

2 დიდი ჯგუფები 4-5 მონაწილისაგან შემდგარ ქვეჯგუფებად დაყავით და გააცანით სავარჯიშოს არსი: სავარჯიშოს დაწყებიდან ზუსტად 30 წუთის გასვლის შემდეგ, ოთახში დამხმარე ჩამოივლის და გადაჭრის თოკს, რომელზეც კვერცხი ჰკიდია. ჯგუფს ევალება ისეთი კონსტრუქციის აშენება, რომელიც კვერცხის გატეხვას შეუძლის ხელს. გასათვალისწინებელია შემდეგი წესები:

- \* კვერცხისა და თოკის შეხება ხელით ან იმ მასალით, რომლებსაც მონაწილეები იყენებენ არ არის ნებადართული.
  - \* მონაწილეებს მხოლოდ იმ მასალის გამოყენება შეუძლით, რომლებიც თქვენ მოუზადეთ (სკამებისა და მაგიდის გამოყენება დაუშვებელია)
- 3 დააკვირდით ჯგუფებს (შესაძლოა დაგჭირდეთ 2 ჯგუფზე დამა-



ტებითი დამხმარის გამოყენება) და დარწმუნდით, რომ ისინი  
ნესებს ემორჩილებიან.

- 4 ზუსტად 30 წუთის შემდეგ თხოვეთ ჯგუფის წევრებს, რომ გა-  
ჩერდნენ. თითოეულ ოთახში შედით. გადაჭერით თოკი და ნა-  
ხეთ, მოახერხეს თუ არა მონაწილეებმა კონსტრუქციის აგება,  
რომლითაც კვერცხის გატეხვა შეუძლებელი გახდა.
- 5 გამოკითხვა ორ ეტაპად შეიძლება გახორციელდეს: თავდაპირ-  
ველად, ქვეჯგუფებში, შემდეგ დიდ ჯგუფში.

დამატებითი ვარიანტები:

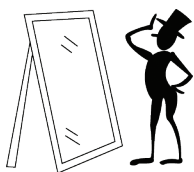
როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სავარჯიშოს წყალობით, ვერცხვით გუნ-  
დურ მუშაობას. არსებობს რამდენიმე გზა, რომლითაც სავარჯიშოს  
მოდულიცირება შესაძლებელი იმისათვის, რომ თქვენს მოთხოვნებს  
უკეთესად აკმაყოფილებდეს.

აღნიშნული მეთოდისთვის კულტურათმორისი ასპექტის დასამატე-  
ბლად, შესაძლებელია საკვერცხვარჯიშო გააერთიანო თამაშში,  
რომლის დროსაც მონაწილეები განსხვავებულ როლს ასრულებენ.  
გამოკითხვისას, შეგიძლიათ, ყურადღება გაამახვილოთ კულტურათ-  
მორისი თანამშრომლობის შესაძლებლობებსა და სირთულეებზე.  
ერთად მუშაობისას რა იყო ყველაზე რთული შესასრულებლად?  
როგორ მიაღწიეს გუნდის წევრებმა კომპრომისს?

იმისათვის, რომ სავარჯიშოს კულტურათმორისი შეფერილობა მი-  
ვცეთ, შესაძლებელია, შევქმნათ დაბრკოლებები ჯგუფის წევრები-  
სთვის:

- აკრძალეთ ერთმანეთში საუბარი;
- ერთმანეთს დაუპირისპირეთ ლიდერობაზე ორიენტირებული და  
ლიდერობის არამოსურნე მონაწილეები;
- ასევე ერთმანეთს დაუპირისპირეთ, ერთი მხრივ, მონაწილეები,  
რომლებიც დროის ფაქტორით შეპყრობილი არიან და მეორე  
მხრივ, ისინი, ვინც დროის ფაქტორს ნაკლებ ყურადღებას  
აქცევენ.

### ანალიზი და შეფასება



გამოკითხვისას, ნებისმიერ შემთხვევაში, ინფორმაცია უნდა მივი-  
ლოთ იმის შესახებ, თუ როგორ მუშაობდა ჯგუფი კონსტრუქციის  
ასაგებად. რა დაკვირვებებს აწარმოებდნენ ჯგუფში? რა სირთუ-  
ლეებს წააწყდნენ ერთმანეთთან კომუნიკაციის დროს? რა გავლე-  
ნას ახდენს ჯგუფურ მუშაობაზე პრობლემის გადაწყვეტის განსხ-  
ვავებული სტილი?

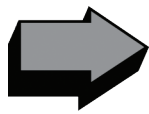
კულტურათმორისი კომპონენტის დამატების შემთხვევაში, ბევრად  
კონკრეტული კითხვების დასმა რეკომენდებული, მაგ: რამდენად  
იქონია გავლენა ამა თუ იმ დაბრკოლებამ ჯგუფურ მუშაობაზე?  
როგორ მოხდა სირთულეების გადალახვა?

გაითვალისწინეთ, რომ სავარჯიშო არ უნდა იქცეს სესიად, რომ-



ლის დროსაც მონაწილეებს ბრალს დებენ რომელიმე ქმედებაში. ეცადეთ, სიტუაცია (მუშაობის განსხვავებული სტილი, ქცევა ა.შ.) რეალურ ცხოვრებას მიუსადაგოთ, განსაკუთრებით კი კულტურათმორის ჯგუფებში. უმეტესწილად ერთად მუშაობისას ბევრი პრობლემა იქმნება. როგორ შეიძლება, განსხვავებებს კონსტრუქციულად გაუმკლავდე? რა კომპრომისებზე წასვლაა შესაძლებელი და სად უნდა ვეძებოთ ისინი?

### ეს მეთოდი პრაქტიკაში



საკვერცხვარჯიშო ჩვეულებრივ მოქნილია — მარტივ სამზადისს მოითხოვს და მრავალი ისეთი საკითხის განხილვის შესაძლებლობას იძლევა, როგორებიცაა: ჯგუფის შექმნა, როგორ წყვეტენ ადამიანები პრობლემებს და როგორ მუშაობენ ისინი ერთად კულტურათმორის გარემოში. თუმცა, არსებობს იმის ალბათობაც, რომ სავარჯიშო აზრს დაკარგავს, თუკი მას შესაფერისი ფორმით არ გავუკეთებთ ორგანიზებას. EYC ტრენინგის კურსში, რომელიც საერთაშორისო ახალგაზრდობის აქტივობების ორგანიზების შესავალს წარმოადგენს (1999), აღნიშნული სავარჯიშო პროგრამის ნაწილს შეადგენდა და იქვე მიუთითებდნენ, რომ თუკი მეთოდს ტრენინგის კურსის შესაბამის კონტექსტში არ მოათავსებდნენ, ის შეიძლება სათამაშოდ სახალისო ყოფილიყო, მაგრამ კურსში მისი ფუნქცია ნამდვილად დაიკარგებოდა.





### 4.6.3 “ვის აქვს ელემენტები?”

სავარჯიშო მოლაპარაკებისა და ურთიერთდამოკიდებულების შესახებ



#### საჭირო რაღისაა

4-5 მონაწილისაგან შემდგარ ჯგუფში ელექტროფანარი, რომელიც ორ ელემენტზე მუშაობს, ხუთ ნაწილად უნდა დაიშალოს. ჯგუფის მხოლოდ გარკვეულ ნაწილს უნდა ჰქონდეს სხვადასხვა ნაწილი. ერთი, შედარებით დიდი ოთახი, საკმარისია იმისთვის, რომ რამდენიმე ჯგუფმა განცალკევებით დაიწყოს დისკუსია.



#### ჯგუფის სიდიდე

მონაწილეთა რაოდენობა 12-ს მაინც უნდა შედგენდეს, მაქსიმალური რაოდენობა — 30 (თუკი ფანარი 6 ნაწილად შეგვიძლია დავშალოთ)



#### ხანგრძლივობა

დაახლოებით 90 წუთი: 10 წუთი სავარჯიშოს გასაცნობად შეიძლება გამოვიყენოთ, 40 წუთი დავალების შესრულებას მოხმარდება, დარჩენილი 40 წუთი კი გამოკითხვას დაეთმობა.



#### დეტალური ინსტრუქციები

დაშალეთ ნაწილებად ელექტროფანარი და მსგავსი კომპონენტები ცალკეულ სათავსოში მოათავსეთ (მაგ., ნათურები ერთ ყუთში, ელემენტები — მეორეში და ა.შ.).

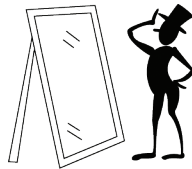
ჯგუფი მცირე ქვეჯგუფებად დაყავით და თითოეულს ერთი ყუთი მიანოდეთ. აუხსენით სავარჯიშო მონაწილეებს: მათ ევალებათ ააწყონ მთლიანი ფანარი ისე, რომ ამ უკანასკნელმა იმუშაოს. ჯგუფებმა გუნდური პრინციპით უნდა იმუშაონ, გუნდურად მიიღონ გადაწყვეტილება სტრატეგიებსა და ტაქტიკაზე, სანამ რამე ქმედებას განახორციელებდნენ.

მალე ცალკეული ინდივიდები მიხვდებიან, რომ აუცილებელია სხვა ჯგუფებთან ვაჭრობა, მოლაპარაკების წარმოება იმისთვის, რომ დავალება შეასრულონ. რამდენიმე შეიძლება სცადოს მოპარვაც. გაუჭირდებათ იმის სწრაფად აღმოჩენა, რომ აუცილებელია ელემენტების წყვილად ყიდვა სხვა ცალკეული ნაწილის სანაცვლოდ. ხანდახან ელემენტის მფლობელი ჯგუფი შეგნებულად ცდილობს მათ ცალ-ცალკე გაყიდვას. სავარჯიშო დასრულებულად ჩაითვლება მაშინ, როცა თითოეულ ჯგუფს მუშა ფანარი აქვს ან როცა ნათელი გახდება, რომ მოლაპარაკება ჩიხში შევიდა.

სავარჯიშო მთელ ჯგუფთან ერთად შეაფასეთ.

#### ანალიზი და შეფასება

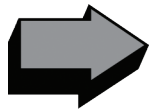
არსებობს დაკვირვების რამდენიმე ასპექტი. სავარჯიშოს დაწყებამდე კარგია, თუ გადახედავთ სხვადასხვა პროცესებს — გუნდური



მუშაობა მცირერიცხოვან ჯგუფებში, მოლაპარაკების პროცესი სხვადასხვა ჯგუფებში. როგორ იმუშავებთ ერთად? რა გამოვიდა კარგად, რა არ გამოვიდა? როგორც ჯგუფმა, აშკარად, ღიად თუ შინაგანად და გაუმჟღავნებლად, რა მიიჩნით სავარჯიშოს მსვლელობისას მნიშვნელოვნად, რისი მიღწევა ჩათვალეთ აუცილებლად? სტრატეგიები სწორად შეიმუშავებთ? რამდენად გაამართლეს მათ?

აღნიშნულ სავარჯიშოში კულტურათმშორისი ასპექტი თანამშრომლობისა და ურთიერთდამოკიდებულების პრინციპით გამოიკვეთება. სისტემების მაქსიმალური რაოდენობის ასაწყობად ჯგუფებმა ერთად უნდა იმუშავონ და ერთმანეთის წინააღმდეგ. მაგრამ თუკი ელემენტების მფლობელი ჯგუფი გადაწყვეტს, რომ მას მეტი რესურსი აქვს, შესაძლებელია შედეგად ძალაუფლების დისბალანსი მივიღოთ. როგორ ვუმკლავდებით მსგავს სიტუაციებს? რამდენად შეიძლება გავავლოთ პარალელი მდიდარ და ღარიბ ჯგუფებს, ქვეყნებს შორის ურთიერთობასთან? როგორია, როცა ურთიერთობებში უპირატეს პოზიციას ფლობ? ძალაუფლების თვალსაზრისით, სხვაობა მხოლოდ მოჩვენებითია თუ რეალური?

### ეს მეთოდი პრაქტიკაში



შესაძლებელია დასაწყისში ვერც შეამჩნიოთ, მაგრამ აღნიშნული სავარჯიშო შესანიშნავია უმრავლესობასა და უმცირესობას შორის ურთიერთობის შესახებ საუბრის დასაწყებად. საზოგადოებაში მშვიდობიანი თანაცხოვრების უზრუნველსაყოფად ძალიან მნიშვნელოვანია უმრავლესობამ და უმცირესობამ ითანამშრომლოს. თუმცა, დღესდღეობით სხვა ფაქტორებთან ერთად, უმრავლესობის წარმომადგენლები თვლიან, რომ მეტ ძალასა და რესურსებს ფლობენ და ამდენად, მოლაპარაკება რთულდება, სტერეოტიპები იჩენს თავს, ცრურწმენები ქცევაზე ახდენს ავლენას.

გამოკითხვის დროს მონაწილეები მონაწილეებს ხშირად სავარჯიშოს ამ ასპექტზე ესაუბრებიან. ასეთი შეფასება დაცულ გარემოში უნდა გახორციელდეს, როცა დამხმარე ცდილობს, თავიდან აიცილოს ცალკეულ მონაწილეთა საქციელის განსჯა.

ცალკეული ადამიანებისთვის, აღნიშნული სავარჯიშოს კავშირი კულტურათმშორის სწავლებასთან ნაკლებად თვალნათელია. ხშირად აუცილებლობას წარმოადგენს გამოკითხვის ნაწილში დროის დიდი ნაწილის სწორედ ამ კავშირზე საუბრისთვის დათმობა და იმის გარკვევა, თუ როგორ შეუძლია კულტურათმშორის სწავლებას ჯგუფებს შორის არსებული ბარიერების გადალახვა. კულტურათმშორისი ასპექტის გამაფრებულად მიწოდებისთვის შეგიძლიათ სიმულაციის ჩარჩო გამოიყენოთ (როგორც ეს საკვერცხვარჯიშოში მოხდა). თუმცა, მანამდე უნდა დარწმუნდეთ, რომ დამატებითი კომპონენტების შეტანა სავარჯიშოს ზედმეტად რთულად არ აქცევს და რომ ის ჯერ კიდევ თქვენ მიზნებს ემსახურება.



## 4.7 კვლევა და პრეზენტაციები

გამოვიყენოთ ადამიანების გამოცდილება, დაკვირვებები, გრძობები, საგნები, მედია, სტრუქტურები. აღნიშნული სავარჯიშო

გვეხმარება იმის გარკვევაში, თუ კულტურისადმი დამოკიდებულებები როგორ გავლენას ახდენს თითოეულის ცხოვრებაზე.

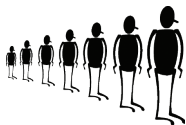
### 4.7.1 “კულტურის ლაბორატორია”

ტრენინგის კურსში, სემინარსა თუ სამუშაო შეხვედრაზე “კულტურათმორისი სწავლება” შეიძლება განსჯის ძირითად ობიექტად იქცეს — მაგრამ როგორ ვაქციოთ თვითონ მონაწილეები და მათი ურთიერთობები სწავლების საგნად?



#### საჭირო რაღისაგანი

- ქაღალდი, კალმები, ქაღალდის დაფა
- საათები
- სხვა აღჭურვილობა, რაც, თქვენის აზრით, ასევე გამოსადეგი იქნება
- აუცილებელია ერთი დამხმარის ჩართვა. მეთოდი გამოიყენება მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მონაწილეები რამდენიმე დღის მანძილზე ერთად იყვნენ და განიხილეს კულტურის რამდენიმე ძირითადი კონცეფცია.



#### ჯგუფის სიდიდე

მონაწილეების მინიმალური რაოდენობა — 6; მეტი მონაწილე მეტი თემის განხილვის შესაძლებლობას იძლევა.



#### ხანგრძლივობა

სავარჯიშო 2 საათის მანძილზე მაინც გრძელდება, თუმცა, შესაძლებელია, მთელი დღეც მოითხოვოს.



#### დეტალური ინსტრუქციები

- 1 დამხმარე მონაწილეებს მეთოდს წარუდგენს და უხსნის, რომ ოთახში მყოფი ყველა ადამიანი კულტურის მკვლევარი ან ანთროპოლოგია — მათ, ყველას, ევალებათ კულტურული ქცევის შესწავლა.
- 2 განიხილეთ, თუ რა ელემენტების შესახებ სურთ საუბარი მონაწილეებს. მათ ეძლევათ შეთავაზებული თემების ნუსხა:
  - სივრცე — რა საშუალებები ვიპოვნეთ იმისთვის, რომ აღნიშნული შენობა გაგვენაწილებინა? გვაქვს პერსონალური სივრცე?
  - დრო — როგორ გავმიჯნავთ სამუშაო დროს და თავისუფალი დროისგან? (ყავას რომ მივირთმევთ შესვენების დროს, ნამდვილად განვიტვირთებით, თუ ისიც სამუშაო დროდ იქცევა? რას ნიშნავს პუნქტუალობა თითოეული ადამიანისათვის?)

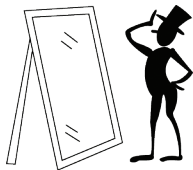




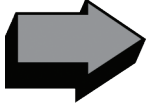
- ურთიერთობები — როგორ ვურთიერთობთ ერთმანეთთან? რა ტიპის მეგობრობა ჩამოყალიბდა და რატომ? (დაინტერესებული ვართ ერთმანეთით სექსუალურ ასპექტში?)
  - სუბკულტურები — რა სახის ქვეჯგუფების ფორმირება მოხდა ერთ დიდ ჯგუფში? არსებობენ გარიყული უმცირესობები?
  - საერთო მნიშვნელობები და შეხედულებები — რა სახის ხუმრობებს აღვიქვამთ სასაცილოდ? რა გვაერთიანებს?
  - პრობლემის გადანყვეტის გზები — როგორ ვპოულობთ იმ პრობლემების გადაჭრის გზებს, რომლებიც თანაცხოვრების საფუძველზე წარმოიშვა?
  - საზოგადოება და ინდივიდუალიზმი — “ყველა ერთისათვის და ერთი ყველასათვის” თუ მხოლოდ “მე, მე, მე”?
  - კომუნიკაცია და ინფორმაცია — კომუნიკაციის რა ფორმები არსებობს ჩვენს შორის? როგორ ხდება ინფორმაციის გადაცემა? ვინ იკვლევს და ელოდება მას?
  - ქალები და მამაკაცები — რა განსხვავებები და მსგავსებებია ქალებსა და მამაკაცებს შორის? რისი უფლება აქვთ ქალებს და რისი — მამაკაცებს?
3. მონაწილეები 4-6 კაცისგან შემდგარ ჯგუფებად დავანაწილოთ, თითოეულ ჯგუფს კვლევისათვის განსხვავებული თემა უნდა გადაეცეს.
  4. ჯგუფები თავად წყვეტენ, თუ როგორ ურჩევნიათ მუშაობა, მაგ., დაკვირვებისა და კითხვარების გამოყენებაა შესაძლებელი და უნდა გაარკვიონ, თუ რა სახით სურთ შედეგების წარმოდგენა. დრო ლიმიტირებულია პრეზენტაციებისათვის.
  5. ხელთარსებული დროის 50% კვლევას დაუთმეთ, 25% - შედეგების პრეზენტაციას და 25% - შეფასებას.

### ანალიზი და შეფასება

დისკუსიის დროს განვიხილავთ შემდეგ საკითხებს:



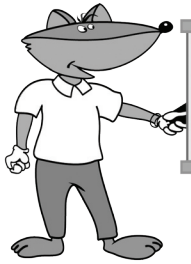
- როგორი განცდა დაგეუფლათ, როცა თქვენ კულტურის მკვლევარის როლს თამაშობდით?
- რა სირთულეებს წააწყდით კვლევით ჯგუფში?
- რისი სწავლა მოახერხეთ?
- როგორ განაცალკევეთ პიროვნება კულტურისგან?
- რამდენად მიზანშეწონილია კულტურათმორის განსხვავებებზე ლაპარაკი, თუ მხოლოდ რამდენიმე დღის მანძილზე ვიცნობთ ერთმანეთს? (თუკი ამ მეთოდს ისეთ ჯგუფს სთავაზობთ, რომლის წევრები ადრე უკვე შეხვედრიან ერთმანეთს, მაშინ, თავისთავად, კითხვა განსხვავებულად უნდა იყოს ფორმულირებული)
- კვლევისთვის დათმობილი დროის გავრცობა რომ იყოს შესაძლებელი, რა საკითხების განხილვას მოახმარდით მას?



### ეს მეთოდი პრაქტიკაში

როცა კლაუდია შაჰინგერმა და ლუსია პოპოვსკამ აღნიშნული მეთოდი პირველად წარუდგინეს ჯგუფს, თეატრალიზებული დასაწყისი შეარჩიეს: მათ თეთრი პალტოები ეცვათ და ერთმანეთს მიმართავენ შემდეგი სიტყვებით: “დოქტორო, პროფესორო”. ისინი ჯგუფის წევრებს მიესალმნენ და მათ სხვადასხვა უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, ცნობილი მეცნიერები უწოდეს. გვერდით ტიტლიმ იგივე სავარჯიშო ტრენინგის კურსის ნაწილად აქცია და სამუშაო სემინარის სახე მისცა. ამდენად, აღნიშნული მეთოდი მოქნილია და მისი გადაცემა განსხვავებული გზებით არის შესაძლებელი.

ლიტერატურა: კლაუდია შაჰინგერი და ლუსია პოპოვსკა, კულტურათმშორისი სწავლება და კონფლიქტის მართვის სატრენინგო კურსი, ევროპული ახალგაზრდობის ცენტრი, მაისი 1999.



## 4.8 შეფასება

### 4.8.1 ზოგადი ინფორმაცია

მარტივი სიტყვა "შეფასება". . .

- ... რას ნიშნავს იგი?
- ... რისთვის?
- ... როდის? რა გარემოებებში?
- ... ვისთან ერთად?
- ... როგორ გავახორციელოთ იგი?

შეფასება გულისხმობს ქმედების შედეგების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებასა და მის წინასწარგანსაზღვრულ კრიტერიუმებთან მისადაგებას იმისათვის, რომ შედეგების ღირებულებაზე ვიმსჯელოთ. შეფასება შესაძლებლობას გვაძლევს, შევინარჩუნოთ, შევცვალოთ ან არგუმენტირებულად შევაჩეროთ დასახული გეგმა. ამგვარად, უზრუნველყოფთ ხარისხის კონტროლს და ვიღებთ გადაწყვეტილებას იმასთან დაკავშირებით, თუ რისი დატოვება ან რისი უგულვებელყოფა არის საჭირო გეგმაში.

ჩვენი კონტექსტის გათვალისწინებით, შეფასების გახორციელებაზე პასუხისმგებლობა მოსამზადებელ ჯგუფს ევალება, თუმცა, მონაწილეებიც უნდა ჩაებან შეფასების პროცესში. ყველას წვლილი მნიშვნელოვანია, როცა ვიღებთ ანმყო და სამომავლო გადაწყვეტილებებს.

არსებობს შეფასების რამდენიმე მეთოდი და ტექნიკა. თითოეულის გამოყენების შესახებ გადაწყვეტილება არსებული სიტუაციის, კონტექსტის გათვალისწინებით მიიღება. აუცილებელია, რომ მეთოდის ადაპტაცია მოვახდინოთ თანმიმდევრულად და გარემოებათა გათვალისწინებით. ასევე რეკომენდებულია, ტრენერებმა თავადაც მოახდინონ საკუთარ საქმიანობაზე დაკვირვება და შეაფასონ იგი. ეს მათ ცვლილებების გახორციელებასა და ტრენინგების გაუმჯობესებაში დაეხმარება. ქვემოთ მოტანილია რამდენიმე კითხვა, რომლებიც პერსონალურ შეფასებას აადვილებს (ნასესხები კირიაკუსაგან, 1995):

- საქმიანობის გახორციელებისას, რამდენად გამოგვეთ იმ ასპექტებს, რომლებიც სამომავლო დახვეწას მოითხოვს?
- სამომავლო დაგეგმვისას რამდენად ვიღებ მხედველობაში ამჟამინდელი პრაქტიკის სუსტ მხარეებს?
- ამჟამინდელი პრაქტიკის მონაცემთა შეკრების ადეკვატურ მეთოდებს რამდენად ვიყენებ?
- ვცდილობ თუ არა, რომ მოვიპოვო ინფორმაცია იმ ტენდენციების შესახებ, რომლებსაც კულტურათმშორის სწავლებაში და ზოგადად, განათლების სფეროში აქვთ ადგილი?
- რამდენად ვცდილობ, გამოვიყენო ყველა ის საშუალება, რომლებიც კონკრეტული სამუშაო უნარ-ჩვევების განვითარებაში დაეხმარება (მაგ., სამუშაო სემინარზე დასწრება, სატრენინგო ინსტრუქციების მოძიება, კოლეგებთან თანამშრომლობა)?
- საკუთარი უნარ-ჩვევების განვითარების მიზნით წარმატებულად ვიყენებ თუ არა ახალგაზრდობის შეფასების სქემაში ჩემს ჩართულობას?
- ხშირად ვეხმარები კოლეგებს მათი სამუშაოს შეფასებასა და დახვეწაში?
- რეგულარულად ვფიქრობ თუ არა საკუთარი დროის სწორად ორგანიზებასა უკეთესი შედეგების მიღების გზებზე?
- რამდენად ვიყენებ ყველა იმ საჭირო სტრატეგიასა და ტექნიკას, რომლებიც სტრესთან ეფექტურად გამკლავებაში მეხმარებიან?
- ვაძლევ თუ არა კოლეგებს საკუთარი მუშაობის შეფასების საშუალებას იმისთვის, რომ მათ გარკვეული ცოდნა დაგროვონ და გადალახონ დაბრკოლებები?



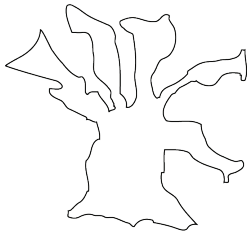


## 4.8.2 “საკომუნიკაციო ხე”

მეთოდი, რომელიც საბოლოო შეფასების დროს არის გამოსადეგი. მისი გამოყენება მუდმივი შეფასებისას არის შესაძლებელი.

“საკომუნიკაციო ხე”

ფოთლების შკალა



1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 5  
(მინიმუმი) (მაქსიმუმი)

- 1) ყვითელი
- 2) მწვანე
- 3) ლურჯი
- 4) წითელი
- 5) ყავისფერი

### აქტივობის მიზნები

იმის სწრაფად და მკაფიოდ დემონსტრირება, თუ სად არის კონსენსუსი და რამდენად განსხვავებული დამოკიდებულებები იჩენს თავს ჯგუფში.

დისკუსიის ინიცირება, რომელიც მსგავსებებსა და განსხვავებებზე არის ფოკუსირებული და ვეხმაროთ მონაწილეებს, გადალახონ ენობრივი ბარიერები.

### საჭირო რესურსები



- ერთი დიდი ზომის ქაღალდი. დახატეთ ხე, რომლის ტოტებს ფოთლები არ აქვს — ფოთლების რაოდენობა უნდა შეესაბამებოდეს აქტივობების რიცხვს, მათში ჩანურეთ იმდენი ელემენტი, რამდენის შეფასებაც გინდათ.
- მინიმუმ 5 კალამი (კალმების რაოდენობა ჯგუფის სიდიდეზეა დამოკიდებული. (სასურველია, გვქონდეს სხვადასხვა ფერის კალმების ერთი და იგივე რაოდენობა): 1 ყვითელი, 1 მწვანე, 1 ლურჯი, 1 წითელი და 1 ყავისფერი.
- ერთი ფურცელი ფოთლების შკალით: 1 (მაქსიმუმი) — 5 (მინიმუმი). თითოეული ციფრის შესატყვის ციფრს, სხვადასხვა ფერი უნდა მივუსადაგოთ: 1 - ყვითელი, 2 - მწვანე, 3 - ლურჯი, 4 - წითელი, 5 -ყავისფერი.
- 2 დამხმარე: ერთი - თითოეული ოთახისათვის
- სამაგრები ან სკოჩი



### ჯგუფის ზომა

მონაწილეთა მინიმალური რაოდენობა — 4; მაქსიმალური რაოდენობა — 20.



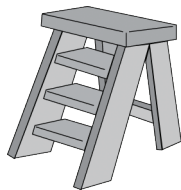
### ხანგრძლივობა

სავარჯიშოს ხანგრძლივობა ჯგუფის სიდიდეზეა დამოკიდებული. მაგალითად, ავიღოთ 20 მონაწილე: სავარჯიშოს დასრულება აღნიშნულ შემთხვევაში 60 - 70 წუთს მოითხოვს:



საწყისი ახსნისთვის 5 წუთი დაგეგმვა;  
საკომუნიკაციო ხის დასამთავრებლად 30 წუთია გათვალისწინებული;  
საკომუნიკაციო ხის დაკვირვებასა და ჩუმი ანალიზს 10 წუთი დაეთმობა;  
დისკუსიები და შეფასება 15-25 წუთს მოითხოვს.

### ღია ინსტრუქციები



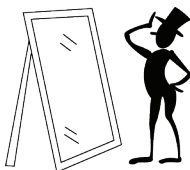
პირველი დამხმარე, ოთახში (მეორე ოთახი) ათავსებს ორ მოზრდილ ქალაქსა ( ერთზე საკომუნიკაციო ხეა გამოსახული, მეორეზე კი — შკალა) და კალმებს. ოთახის მაგივრად შეიძლება გამოვიყენოთ სივრცე, რომელიც მონაწილეებს შესაძლებლობას აძლევს, ხე, შეძლებისდაგვარად, ანონიმურად დაასრულონ. მეორე დამხმარე პირველ ოთახში მონაწილეებს თამაშის მიზნებზე ესაუბრება.

მეორე დამხმარე, თამაშის წესებს გააცნობს სავარჯიშოში ჩაბმულ ადამიანებს: მონაწილეები სათითაოდ უნდა შევიდნენ მეორე ოთახში და ხეზე, შკალის მიხედვით, ფოთლები დახატონ. შკალა, თავის მხრივ, წარმოაჩენს აქტივობებით გამოწვეულ მათ კმაყოფილებას ან უკმაყოფილებას. შემდეგ თითოეული ადამიანი პირველ ოთახში ბრუნდება და სავარჯიშოს დასრულებას ელოდება.

დარწმუნებული უნდა იყოთ, რომ ყველამ გაიგო სავარჯიშოს აკეთების პრინციპი.

დააკვირდით, როგორ აკეთებს ყველა მონაწილე დაკისრებულ დავალებას.

### ანალიზი და შეფასება



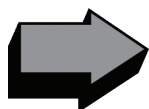
ქალაქის ფურცლები პირველ ოთახში შემოიტანეთ და ყველასათვის თვალსაჩინო ადგილზე მოათავსეთ. ხე დასრულებულია და მონაწილეებს საშუალება აქვთ, დაინახონ რაში ეთანხმებიან და რაში არა ერთმანეთს.

მონაწილეებს თხოვეთ, დააკვირდნენ და ჩუმიად გაუკეთონ ანალიზი საკომუნიკაციო ხეს. მათ ამისათვის რამდენიმე წუთი მიეცით.

დარწმუნდით, რომ დავალებას ყველა ასრულებს.

მოგვიანებით წამოიწყეთ დისკუსია შეფასებებზე დაყრდნობით.

### ეს მეთოდი პრაქტიკაში შეთანხმებულია



თუ ჯგუფის სიდიდე 20 ადამიანს აღემატება, შეგიძლიათ იგი ორ ან მეტ გუნდად დაჰყოთ. მათ მთელი სავარჯიშოს შესრულება გუნდში შეუძლით, მხოლოდ გარკვეული განსხვავების გათვალისწინებით: ყველა დასრულებული ნახატი, შეფასების ეტაპის შემდეგ, მთელ ჯგუფს უნდა წარედგინოს. მხოლოდ ამ შემთხვევაშია შესაძლებელი მთლიანი აქტივობის შედეგების ანალიზი ყველას მონაწილე-





---

ობით. არ დაგავიწყდეთ გარკვეული ცვლილებების შეტანა მასალაში, უნდა მოდიფიცირდეს დამხმარეთა და ოთახების რაოდენობა, აგრეთვე სავარჯიშოს ხანგრძლივობა.

აღნიშნული მეთოდი უნდა გაერთიანდეს სხვა დანარჩენთან საბოლოო შეფასებისას, სასურველია, წერილობით სავარჯიშოში (მაგ., კითხვარის საშუალებით).

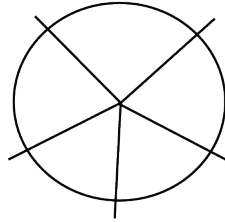


### 4.8.3 “გამოხატვა სტუნვა”

მეთოდი გამოიყენება საბოლოო შეფასებისთვის. მისი გამოყენება უწყვეტი შეფასების სისტემის ფარგლებშიც არის შესაძლებელი.

“გამოხატვა სტუნვა”

დროშების შკალა



1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 5  
(მინიმუმი) (მაქსიმუმი)

- 1) ნარინჯისფერი
- 2) იისფერი
- 3) ლურჯი
- 4) ვარდისფერი
- 5) მწვანე

#### აქტივობის მიზნები

დისკუსიის გაღრმავება და დასკვნების გამოტანა

დარწმუნდით, რომ ყველა მონაწილე გამოხატავს საკუთარ აზრს.

დაუპირისპირდით და მოახდინეთ რეაგირება თითოეულის აზრზე.

#### საჭირო რესურსები



- 2 დამხმარე
- 1 დიდი ჯოხი
- 5 დროშა
- 100 მ თოკი
- დროშების დასამზადებელი მასალის 5 დიდი სამკუთხედი: 1 ნარინჯისფერი უნდა იყოს, 1 - იისფერი, 1 - ლურჯი, 1 - ვარდისფერი და 1 - მწვანე.
- ფურცელზე გამოსახული დროშათა შკალა: 1 (მინიმუმი) — 5 (მაქსიმუმი), განსხვავებული ფერებით: 1 შეესტყვისება ნარინჯისფერს, 2 — იისფერს, 3-ლურჯს, 4-ვარდისფერს და 5-მწვანეს.
- დიდი ფურცელი. დახატეთ დანაყოფებიანი წრე; დანაყოფები წარმოადგენენ შეფასებისთვის მომზადებულ აქტივობებს. ჩაწერეთ მათში ელემენტები, რომელთა შეფასებაც გსურთ.
- კალმები: 1 სტაფილოსფერი, 1 ლურჯი, 1 ვარდისფერი და 1 მწვანე.
- ჭიკარტები ან სკოჩი
- რამდენიმე წინადადებით გარკვეული ინფორმაცია მიაწოდეთ ყველა იმ ელემენტების შესახებ, რომელთა შეფასებაც გაქვთ დაგეგმილი. თითოეული ასლი მონაწილეებს დაურიგეთ.



#### ჯგუფის სიდიდე

მონაწილეთა მინიმალური რაოდენობაა 4, მაქსიმალური — 20.



### ხანგრძლივობა



სავარჯიშოს ხანგრძლივობა ჯგუფის სიდიდეზეა დამოკიდებული. 20 მონაწილისათვის რეკომენდებულია 90 წუთის გამოყოფა: სანყისი ახსნისათვის გვაქვს 5 წუთი; სავარჯიშოს შესრულებას ვუთმობთ 45 წუთს; დაკვირვებისა და ანალიზისთვის ყველა მონაწილეს 10 წუთი ეძლევა; შეფასების გარშემო დისკუსიას სჭირდება 30 წუთი.

### ღებულური ინსტრუქციები

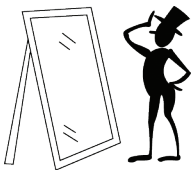


1 თამაშის დაწყებამდე ორმა დამხმარემ უნდა მოამზადოს ოთახი ან ის სივრცე, რომელშიც სავარჯიშო შესრულდება:

- კედელზე დაკიდეთ ორი დიდი ფურცელი (ერთზე გამოსახული იქნება წრე, მეორეზე კი — შკალა);
- დახატეთ წრე ხუთი თანაბარი ზომის დანაყოფით. თითოეული დანაყოფის ბოლოს დაამაგრეთ დროშა. წრის შუა ნაწილში დადეთ ჯოხი და თითოეულ დროშას თოკით დაუკავშირეთ 0.5 მ სიმაღლეზე.

- 2 პირველი დამხმარე მონაწილეებს თამაშის მიზნებს გააცნობს.
- 3 მეორე დამხმარე მონაწილეებს სავარჯიშოს წესებს აუხსნის.
- 4 პირველი დამხმარე წრის გარეთ დგას და იმ კომპონენტების შესახებ კითხულობს წინადადებებს, რომელთა შეფასებაც გაქვთ განზრახული. დასაწყისში, მონაწილეები წრის გარეთ დგანან, მაგრამ პირველი წინადადების მოსმენის შემდეგ, ისინი წრის შუაგულში, იმ დროშის თოკის მახლობლად გადახტებიან, რომელიც შეფასებას შეესატყვისება. ყველა ის მონაწილე, რომელიც მწვანე დროშას (მაქსიმალურ შეფასებას) ირჩევს, ყველაზე მაღლა გადაახტება თოკს და საკუთარ გადაწყვეტილებას დაასაბუთებს. მას შემდეგ, რაც ყველა დააფიქსირებს აზრს, ხელს ჩაკიდებენ ერთმანეთს (რაც სიმბოლურად ერთიანობას გამოხატავს) და წრიდან ამოხტებიან.
- 5 იმავე ადგილსა და იმავე დროს მეორე დამხმარე შედეგებს, სწორად შერჩეული ფერით, ნახატზე გადაიტანს.
- 6 სხვა წინადადებებთან მიმართებაშიც იმავეს გავაკეთებთ, სანამ სავარჯიშო მთლიანად არ დასრულდება.
- 7 დარწმუნდით, რომ ყველა მონაწილემ დაამთავრა სავარჯიშო.

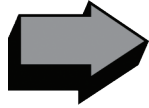
### ანალიზი და შეფასება



- დამხმარე, მონაწილეებს თხოვს, ჩუმად დააკვირდნენ და ანალიზი გააკეთონ წრისა და მასში ჩახატული დროშების შესახებ. თითოეულ მონაწილეს იმ წინადადებების ასლი გადაეცემა, რომლებიც შეფასდა. მიეცით მათ ანალიზისთვის რამდენიმე წუთი.
- მომდევნო ეტაპზე, შეფასებასთან დაკავშირებით, ზოგადი დისკუსია გამართეთ. ჯგუფის ყველა წევრს თხოვეთ, რომ საკუთარი აზრი გამოხატონ.
- მონაწილეები უნდა ფლობდნენ შეხვედრის ოფიციალურ ენას იმისათვის, რომ საკუთარი აზრი დააფიქსირონ.



### ეს მეთოდი პრაქტიკაში შეთავაზდება



- თუკი ჯგუფში შემავალ ადამიანთა რაოდენობა 20-ს აღმატება, შესაძლებელია ქვეჯგუფების შექმნა. მათ ცალ-ცალკე შეუძლიათ მთელი აქტივობის შესრულება მხოლოდ ერთი განსხვავების გათვალისწინებით: ყველა ფურცელი, რომელზეც თითოეული ჯგუფის შეფასებაა დაფიქსირებული, მონაწილეებს მიეწოდებათ. ამის შემდეგ მთლიანი აქტივობის ანალიზი შესაძლებელია. არ დაგავინწყდეთ მასალის ადაპტირება, დამხმარეთა და ოთახთა რაოდენობის, ასევე, დროის შეცვლა.
- თუკი ჯგუფის ნევრთა რაოდენობა 20-ს აღემატება და თქვენ ქვეჯგუფების ფორმირება მოახდინეთ, აუცილებელია აქტივობის ადაპტირება იმისათვის, რომ სიღრმისეული შეფასება გახორციელდეს. მოგვიანებით ყველა დასკვნა ერთ დიდ ფურცელზე გადაიტანეთ, რომელზეც ყოველი ჯგუფის შეფასებაც არის წარმოდგენილი. განიხილეთ ყველა ქვეთემა და ეძებეთ დასკვნა — ამისათვის მეტი დროა საჭირო, რაკი ახალი ქვეთემების განხილვა გიხდებათ. არ დაგავინწყდეთ ქვეთემების წინადადებებისათვის ახალი წანამძღვარის შექმნა. წანამძღვრების ასლი მონაწილეებს დაურიგდებათ, ოღონდ, აუცილებლად, აქტივობის დასასრულს. არ დაგავინწყდეთ მასალების ადაპტირება, დამხმარეებისა და ოთახების, ასევე, დროის შეცვლა სავარჯიშოსთვის.

წყაროები: Sources: Kyriacou, C. (1992).  
*Essential Teaching Skills*. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education



## 4.9 სხვადასხვა

### 4.9.1 შესავალი

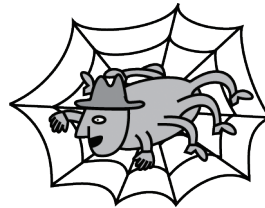
ამ თავში თქვენ შეხვდებით მეთოდებს, რომლებიც შესაძლოა წინა თავებში არ იყო განხილული. კულტურათმორისი სწავლება სხვადასხვა მეთოდებით შეიძლება განხორციელდეს, ასევე, განსხვავდება ერთმანეთისგან ის ასპექტები, რომელთაც ამ პროცესში უნდა შევეხოთ და საკითხები, რომლებიც უნდა წამოიჭრას. იმის გათვა-

ლისწინებით, რომ ინსტრუქციათა ეს პაკეტი მიზნად ისახავს, თქვენს მიერ კონკრეტული სიტუაციის შესაბამისად, ახალი მეთოდების შემუშავებას, ამ კონკრეტულ თავში მოცემულია რამდენიმე განსხვავებული შეხედულება. ვიმედოვნებთ, რომ ეს გააფართოებს თქვენს თვალსაწიერს და წაახალისებს თქვენს შემოქმედებითობას.



### 4.9.2 WWW - მსოფლიო ქსელი

WWW მთელ მსოფლიოს აკავშირებს სხვადასხვა საშუალებების გამოყენებით. ექსკლუზიის "მსოფლიო ქსელი" - შესაბამისი სავარჯიშო ჩატარების საშუალებით - ექსკლუზიის სხვადასხვა მიზეზებს აერთიანებს. იგი წარმოაჩენს მათ ურთიერთდამოკიდებულებასა და კავშირებს კონკრეტულ მაგალითებზე დაყრდნობით, იგი გვთავაზობს კულტურათმორისი სწავლების ფართო ხედვას!



#### საჭირო რაესურსები

- ოთახში დიდი სივრცე
- სამი გრძელი ჯოხი (ან ასევე შესაძლებელია იატაკზე ხატვაც)
- სქელი გრძელი თოკი ქსელისათვის, ორი ფასილიტატორი ჯგუფში, ქაღალდები და კალამი



#### ჯგუფის ზომა

10-დან 30-მდე (რაც უფრო დიდია ჯგუფი, მით უფრო დიდი დრო დაგჭირდებათ და უფრო დიდი არის "ქაოსი", თუმცა, მით უფრო მდიდარია თვალსაზრისთა სპექტრი).



#### ხანგრძლივობა

თითო მაგალითზე 30 წუთამდე  
თუკი სავარჯიშო დისკუსია მოყვება - გამოყავით დამატებით 45 წუთი.



#### დეტალური ინსტრუქციები

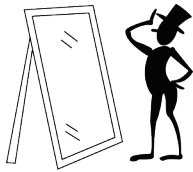
- 1 დახატეთ (გამოიყენეთ თოკი) სამი პარალელური ხაზი იატაკზე ისე, რომ მათ შორის საკმარისი სივრცე იყოს. ამ ხაზებით აღნიშნეთ სამი დონე: პერსონალური - ჯგუფური — საზოგადოებრივი. მონაწილეები, ამ ხაზების ირგვლივ, დიდ წრეში დგებიან.
- 2 საჭიროა, სავარჯიშოს ახსნა-განმარტება, ექსკლუზიის ფენომენის სხვადასხვა ასპექტთა ასახვისთვის. ჯგუფს სთხოვენ,



- აირჩიონ ერთი ადამიანი, რომელიც ექცევა ასეთ კატეგორიაში (მაგალითად “ემიგრანტი”, ან “უმცირესობა”...).
- 3 იწყებს ერთი ადამიანი, რომელსაც ხელში უჭირავს თოკი, პიროვნულ ხაზზე, რომელიც წარმოადგენს ამ ადამიანს და ასახავს რაღაცას მის შესახებ: “მე ვარ ემიგრანტი და თავს ძალიან მარტოსულად ვგრძნობ, ველოდები დოკუმენტებს...”. ფასილიტატორი ეკითხება: “რატომ?” ხაზზე მდგომმა ადამიანმა უნდა უპასუხოს და დაასახელოს მიზეზი: “რადგან აქ არავინ მხვდება კარგად, საიმიგრაციო სამსახურის მოხელეს არ მოვწონვარ...” “რატომ?”
  - 4 ახლა უკვე სხვა ადამიანს შეუძლია ჩაერთოს სავარჯიშოში, იგი პასუხობს შეკითხვებს და ყველა თავის შესახებ (“მე, რადგანაც საიმიგრაციო სამსახურის მოხელე ვარ, მუდმივად წნეხის ქვეშ ვიმყოფები. მე ვარ პრეზიდენტი ქვეყნისა, რომელიც საომარ ვითარებაშია და ჩემი ხალხი მშიერი. მე ქვეყნის მოქალაქე ვარ და არ მომწონს უცხოელები, რადგან ისინი სამუშაოს მართმევენ...”). ამ მეორე ადამიანმა უნდა აირჩიოს ადგილი სამი ხაზიდან ერთ-ერთზე, იმის მიხედვით, თუ რომელი კატეგორიის მოსაზრებას მიაკუთვნებს იგი თავის შემოთავაზებულ ახსნა-განმარტებას (მაგ., სიღარიბე - სტრუქტურული, შიში - პირადული, სამუშაო წნეხს - ჯგუფურ დონეს). ის ხელში იღებს თოკის მომდევნო ნაწილს. თუ ნათელი არ არის, რომელ კატეგორიას მიეკუთვნება ახსნა-განმარტება, შესაძლოა მონაწილეებმა დისკუსია გამართონ, მაგრამ გადაწყვეტილება თვითონ ამ კონკრეტულმა მონაწილემ უნდა მიიღოს.
  - 5 შემდეგ, კიდევ, ერთი ადამიანი ერთვება, რომელიც ასახელებს სხვა მიზეზს, ხსნის ადრე მოსმენილი მიზეზის შედეგს და ირჩევს ადგილს ხაზზე, იჭერს ხელში თოკს და წყვეტს, რომელ დონეს შეესაბამება მიზეზი - პირადს (გრძნობები, აღქმა, მოსაზრებები...), ჯგუფური (ოჯახი, სკოლა, მეგობრები, სამუშაო ადგილი...) ან საზოგადოებრივი დონე (სტრუქტურული მიზეზები, პოლიტიკური სისტემები, ინსტიტუტები, ქვეყნები...).
  - 6 თხრობა გრძელდება მანამ, სანამ მასში ახალი ადამიანები ერთვებიან. თოკის ალების და ადგილის დაკავების შემდეგ, ისინი ამ ადგილებზე რჩებიან. ასეთნაირად ჯგუფი გარიყული ადამიანის ინდივიდუალურ ისტორიას ქმნის. ამასთანავე, “მსოფლიო ქსელს”, რომელიც სიმბოლურად გამოისახება თოკით; ამ “ისტორიის” სხვადასხვა დონეების აღქმა ძალიან ამაღლებელი და ემოციურია. ფასილიტატორი პროცესში ერევა მხოლოდ იმისათვის, რომ ჯგუფმა დინამიურობა შეინარჩუნოს ან წესრიგი დაამყაროს. ასევე სასურველი იქნება, თუ რომელიმე სხვა პირი დასახელებულ მიზეზებს, პროცესში მონაწილე პირების მოსაზრებებს და დასახელებულ დონეებს ჩაინიშნავს - ეს ჯგუფს განხილვის პროცესში გამოადგება.
  - 7 თუ ჯგუფი პატარა ზომისაა, შესაძლებელია ხალხი ხელმეორედ ჩაერთოს მასში. მას შემდეგ, რაც ერთი ისტორია “დამთავრდება” (არგუმენტები ამოიწურება), სავარჯიშო, შესაძლებელია ხელახლა ახალი ისტორიით და ახალი შეხედულებებით დაიწყოს.

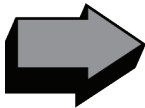


### ანალიზი და შეფასება



სავარჯიშოს დასრულების შემდეგ, შეიძლება ჩატარდეს დისკუსია (ან შესაძლებელია გადატანილ იქნას სამუშაო ჯგუფში და შემდეგ განიხილოს). ამ გზით შესაძლებელია ადრე ჩატარებული სამუშაოს სისტემურად ჩამოყალიბება ან საკითხზე დისკუსიის დაწყება მონაწილეთა შეხედულებებისა და გამოცდილებების გაზიარების გზით. დისკუსიის შედეგად უნდა შემუშავდეს სხვადასხვა მიდგომები და გამოცდილებები, რომლებსაც მონაწილეები ერთმანეთს გაუზიარებენ (და სხვა მიზეზები) და კავშირები უნდა გახდეს უფრო გაცნობიერებული. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კავშირი მონაწილეთა პირადი გამოცდილების, ურთიერთდამოკიდებულების და ურთიერთშეცნობის ელემენტებს (ადგილობრივი და გლობალური) შორის. ამ საკითხის კომპლექსურობის გამოსაკვლევად საჭიროა სივრცე და მიზეზთა ერთობლივად ძიება. დასაწყისისათვის კარგი იქნება დავსვათ შეკითხვა: “რა საშუალებები გვაქვს იმისათვის, რომ ჩავერიოთ და შევცვალოთ რამე?”

### ეს მეთოდი პრაქტიკაში



ეს სავარჯიშო გამოიყენება ექსკლუზიის მიზეზთა სისტემატიზაციის მიზნით, მას შემდეგ, რაც მონაწილეები პირადად შეხვდებიან გარიყულ ადამიანებს და გაცნობიან სტრუქტურულ განზომილებასაც. შესაბამისად, სავარჯიშო ძალიან დინამიკური აღმოჩნდა და ბევრ ადამიანს დაეხმარა სხვადასხვა ელემენტის ინტეგრირებაში. დინამიკაში საინტერესო იყო, რომ მონაწილეებმა ექსკლუზიის უფრო მეტი სტრუქტურული მიზეზი დაასახელეს ვიდრე პირადული (ანუ ისეთი სიტუაციები, რომელთა შეცვლაც მათ არ შეეძლოთ).

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



### 4.9.3 კულტურათმორისი ჩვენებები

“კულტურათმორისობა” ძალზე ადვილია, მაგრამ, ამასთანავე, ძალიან ძნელიც. საოცარია, რამდენ რამეს აღმოვაჩინეთ საკუთარი თავის შესახებ, მაშინ, როცა სხვათა გამოცდილებაზე ვისმენთ. “მართვადი ანალიზის” მცდელობა.



#### საჭირო რესურსები

სავარჯიშოს მონაწილეები მზად უნდა იყვნენ თავისი გამოცდილების შესახებ ისაუბრონ და ამასთანავე, გამოწვევად მიიღონ სხვათა გამოცდილება. უზრუნველყავით მშვიდი, წყნარი ატმოსფერო.



#### ჯგუფის სიდიდე

12 (შესაძლოა, ასევე, რამდენიმე ჯგუფში ერთდროულად ჩატარდეს)



#### სანგრძლივობა

1 და 1/2 საათი, დამოკიდებულია დისკუსიის დინამიკაზე.

#### დეტალური ინსტრუქციები

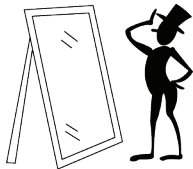


- ჩვენ ვინვეთ “მონმებს” (მონაწილეთა შორის ან გარედან), რომლებიც მზად არიან, გაგვიზიარონ კონკრეტული გამოცდილება კულტურათმორის სწავლებასთან დაკავშირებით (მაგალითად, სხვადასხვა ეთნიკურ ჯგუფთა თანაარსებობა, უმცირესობათა გამოცდილებები, უცხოელთა ინტეგრაციის საკითხებზე ან კონფლიქტის მოგავრების საკითხებზე მუშაობა). ეს გარკვეულ წილად წარმოადგენს კულტურათმორისი სწავლების საკითხების ასახვას. ინტერაქტიული მიდგომის საშუალებით, თითოეულ მონაწილეს შესაძლებლობა აქვს, შეხედოს საკუთარ ისტორიას, რეალობას და ამავდროულად, დაუპირისპიროს მონმეთა მაგალითებს.
- სავარჯიშოს ჩატარება შესაძლებელია მხოლოდ მცირე ჯგუფში (წრეში), საჭიროა ურთიერთნდობის ატმოსფერო. მონმეს შესაძლოა ჰქონდეს სხვადასხვა ქვეთემებიც (მაგალითად, კონფლიქტები, სტერეოტიპები, ექსკლუზია...). მათ უნდა ეთხოვოთ, მოამზადონ თავიანთი ისტორიები ისეთნაირად, რომ ეს პროცესზე ორიენტირებული იყოს: ღია და ნათელი (ნაბიჯები, რომლებიც მათ გაიარეს, პროცესის პოლიტიკური და საგანმანათლებლო ასპექტები, პროცესის ძირითადი მომენტები, ეჭვები და იმედები, მათი ხელისშემშლელი და მხარდამჭერი ფაქტორები, აღმოჩენები, წარმატებები და წარუმატებლობები...). ერთმა ფასილიტატორმა უნდა წარადგინოს მონმე და დაეხმაროს მას. ისტორია ისეთნაირად უნდა იყოს მოთხრობილი, რომ სხვადასხვა ეტაპები კარგად ჩანდეს და მონაწილეებს საშუალება მიეცეთ, დაფიქრდნენ საკუთარ რეალობაზე, დასვან შეკითხვები...
- მონაწილეებს საშუალება უნდა მიეცეთ, შეანყვეტინონ და დასვან შეკითხვები, გაუზიარონ თავიანთი გამოცდილება. სურვილის შემთხვევაში, მონმებს შეუძლიათ, მოყვნენ ისტორიის ნაწილი და შემდეგ მოხდეს გამოცდილებათა და მოსაზრებების გაზიარება. შესაძლებელია, ასევე, შეკითხვებისა და ძირითადი





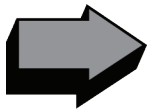
- მოსაზრებების შეგროვება და შემდგომ განხილვა.
- 4 მონაწილეთა დამოკიდებულება თვითშეფასებისკენ უნდა იყოს მიმართული. მოწმეთა მონაყოლი წარმოადგენს მონაწილეთათვის საკუთარი თავისადმი შემდეგი კითხვების დასმის საფუძველს: “მე როგორ რეაგირებას ვაკეთებ ამაზე ჩემს რეალობაში?” “რას აღძრავს ეს ჩემში, რა შეკითხვებს ბადებს ჩემში?” “რა მახსოვს მე?”
  - 5 საბოლოო დისკუსიის შედეგად, შესაძლებელია სხვადასხვა ელემენტის შეჯამება. ამბის გაგრძელება შესაძლებელია მონაწილეთა მიერ თავიანთ გამოცდილებასთან დაკავშირების გზით, თუ მათ სურთ. ინტერაქციის ფორმები მნიშვნელოვანწილად არის დამოკიდებული იმაზე, თუ როგორ აანყობენ მოწმე და ფასილიტატორი სესიას.



#### ანალიზი და შეფასება

ჩართული უნდა იყოს სავარჯიშოში აღწერილი წესისამებრ.

#### ეს მეთოდი პრაქტიკაში



ამ მეთოდის გამოყენებისას შედეგები ძალიან განსხვავებული იყო, დაწყებული “ძალზე ღრმა და მდიდარი” შედეგებით, დამთავრებული “წინააღმდეგობრივით” და “ჩავარდნით”. მოწმეები კარგად უნდა იყვნენ მომზადებულნი და კარგად უნდა იცოდნენ სესიის კონკრეტული მიზნები. მათი იდენტიფიცირება ადვილი უნდა იყოს და საკმაოდ ძლიერი იმისათვის, რომ შეძლოს ჯგუფის შეკვრა. მათ შეუძლიათ წამოიწყონ დებატები და ამის საფუძველი მონაწილეებს შესთავაზონ. (ყურადღებით: თუ თქვენ მონაწილეებს მოინვეთ მოწმეებად, ისინი უნდა იყვნენ საკმაოდ მყარნი, რადგან სხვა მონაწილეებმა შეიძლება ისინი უფრო გააკრიტიკონ, ვიდრე საკუთარ თავს დაუსვან შეკითხვები). ძალზე მნიშვნელოვანია თბილი და ღია ატმოსფეროს შექმნა, მოწმესთან ერთად უნდა იყოს ფასილიტატორიც, რომელმაც უნდა გაითვალისწინოს ჯგუფის მოთხოვნები და საჭიროებები.

წყარო: *Colloquium JECI-MIEC and ATD Quart Monde, belgia 1998*



#### 4.9.4 “ქალაუფლების დიდი თამაში”

ეს თამაში ადაპტირებულია აუგუსტო ბოულის (1985) “ჩაგრულთა თეატრიდან”. იგი წარმოადგენს არავერბალურ თამაშს, რომელიც იკვლევს ქალაუფლების ზეგავლენას საზოგადოებაზე, განსაკუთრებით კულტურებს ან საზოგადოებებს შორის.



##### საჭირო რესურსები

მაგიდა, ექვსი სკამი და ბოთლი, დიდი ოთახი



##### ჯგუფის ზომა

7-35 ადამიანი (შესაძლოა 7-კაციანი ქვეჯგუფებად დაყოფა)

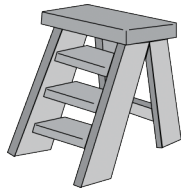


##### ხანგრძლივობა

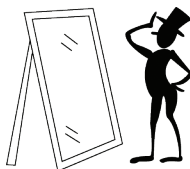
1-2 საათი

##### დეტალური ინსტრუქციები

- 1 სთხოვეთ ჯგუფის წევრებს, დასხდნენ წრეში იატაკზე, რომლის ცენტრშიც მოთავსებული იქნება სხვადასხვა საგნები.
- 2 მოუყევით ჯგუფს თამაშის მიზნისა და შინაარსის შესახებ. განმარტეთ ჯგუფის ფუნქცია. ჯგუფის დავალებას წარმოადგენს საგნების ისეთნაირად დალაგება, რომ ერთი სკამი იყოს ყველაზე მეტი ქალაუფლების მქონე საგანი მაგიდასთან, ბოთლთან და სხვა სკამებთან მიმართებაში. მონაწილეებმა ცალ-ცალკე უნდა შესთავაზონ ჯგუფს საკუთარი ვარიანტები, შეასწორონ და შეავსონ სხვათა ვარიანტები. უზრუნველყავით ამ ნაწილის უწყვეტობა. ჩვეულებისამებრ, ნებისმიერი ტიპის განლაგება არის დასაშვები, საგნის წრიდან გატანის გარდა.
- 3 როცა ჯგუფი შეთანხმდება ისეთ განლაგებაზე, რომელიც თითოეულ მათგანს ყველაზე ქალაუფლებიანად მიაჩნია, ჯგუფის ერთმა წევრმა უნდა დაიკავოს ეს პოზიცია. შემდეგ სთხოვეთ სხვებს, უფრო დიდი ქალაუფლების მქონე ადგილები დაიკავონ და ასეთი გზით იმ პირველ წევრს წაართვან ქალაუფლება.



##### ანალიზი და შეფასება



ჯერ ადამიანებს მიეცით საშუალება გამოხატონ, რას გრძნობდნენ, როცა ისინი იპყრობდნენ ქალაუფლებიან პოზიციას, ან რეაგირებდნენ ქალაუფლებიანი პოზიციის წინააღმდეგ. განიხილეთ საზოგადოებებში კულტურებს შორის ქალაუფლების ურთიერთობათა სიმულაციის მიზანი. განიხილეთ სხვადასხვა ტიპის მოწყობა და მათი კავშირი ყოველდღიურ სიტუაციებთან. იყავით მკაფიო და ნათელი, მოიყვანეთ კონკრეტული მაგალითები საკუთარი გამოცდილებიდან. დისკუსიების ფასილიტაციის პროცესში გამოიყენეთ შეკითხვები: როგორ გავლენას ახდენს ქალაუფლება პირად ურთიერთობებზე, სახლში, სამსახურში და თქვენს საზოგადოებაში? როგორ ხდება ქალაუფლების შენარჩუნება და როგორ უკავშირდება იგი კულტურულ იერარქიას? ვის აქვს თქვენს საზოგადოებაში ქალაუფლება და რა ემუქრება ამ ქალაუფლებას? და ა.შ.

წყარო: ადაპტირებულია აუგუსტო ბოულიდან



#### 4.9.5 “ევრო-რეილ ა ლა კარტ”

“Euro-Rail à la carte” წარმოადგენს სავარჯიშოს, რომელიც შეეხება ჩვენს სტერეოტიპებსა და წინასწარ განწყობებს. წარმოიდგინეთ, რომ თქვენ სამოგზაუროდ მიდიხართ და გაძლევენ დახასიათებას იმ ადამიანებისა, რომლებიც შესაძლოა თქვენთან ერთად წამოვიდნენ. თქვენ უნდა აირჩიოთ, ვისთან მოგინდებოდათ ყველაზე მეტად მოგზაურობა და ვისთან - ყველაზე ნაკლებად.

ეს სავარჯიშო გვაძლევს დიდ მასალას რეალურ ცხოვრებაში არსებული სტერეოტიპების შესახებ მსჯელობისათვის. იგივე ტიპის სავარჯიშო ტარდება, როცა თქვენ ცხოვრობთ სახლში სხვადასხვა მეზობლებთან ერთად, ხვდებით კუნძულზე ან გზად ვინმე უნდა დაიმგზავროთ. ასეთი მოქნილობის წყალობით, ამ სავარჯიშოს მორგება შესაძლებელია სხვადასხვა სიტუაციაზე და გამოცდილებაზე (ეროვნებები, კონფილქტები, არსებული პრობლემები...).

იმ შემთხვევაში, თუ გსურთ, მეტი გაიგოთ ამ სავარჯიშოს შესახებ, იხილეთ საგანმანათლებლო პაკეტი, გვ. 78.

#### წყაროები

*მეთოდების სექციაში ჩვენ შევკრიბეთ იმ სავარჯიშოთა მაგალითები, რომლებიც ტრენინგებისათვის გამოგვიყენებია. შესაძლებლობის შემთხვევაში, ჩვენ დავასახელებთ ამ სავარჯიშოთა წყაროები, მაგრამ ზოგიერთი მათგანი ზუსტად არ გვახსოვს, პირველად სად და როდის გავიგეთ მათ შესახებ. ამიტომ ბოდიშს ვუხდით ყველა იმ პირსა თუ ორგანიზაციას, ვისი სახელიც გამოტოვებულია. ჩვენ სიამოვნებით მივიღებთ ინფორმაციას წყაროების შესახებ, რათა შემდგომ გამოცემაში და ასევე, ონლაინ პუბლიკაციაში ეს ინფორმაცია დავამატოთ.*



კულტურათმორისო  
სწავლება  
T-Kit

## 5. სამუშაო სემინარები

### 5.1 ცვლილებისთვის მზადება

#### შესავალი



საერთაშორისო ახალგაზრდული პროექტები, ძალიან ხშირად, სხვადასხვა ტიპის კულტურათმორისო გაცვლის ელემენტებს შეიცავს. ეს გაცვლა შესაძლოა გამოიხატოს შემდეგნაირად - ახალგაზრდა ჯგუფების შეხვედრა ერთი კვირით, ან სემინარი, სადაც მონაწილეობენ სხვადასხვა ქვეყნის, კულტურის ან საზოგადოების წარმომადგენლები.

არა აქვს მნიშვნელობა, რა ტიპის გაცვლა უნდა გახორციელდეს, საჭიროა, მონაწილეები მომზადებული იყვნენ ამ გამოცდილებისათვის, რათა მათ მაქსიმალურად მეტი მიიღონ ამ აქტივობისგან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მომზადების ორ უმთავრეს მიზანს წარმოადგენს, პირველ რიგში, მონაწილეების დახმარება, რომ რაც შეიძლება კარგად შეიცნონ საკუთარი თავი, როგორც “კულტურული წარმონაქმნი”. მეორეც, მომზადების ასეთ პროცესში მონაწილეები ეცნობიან კულტურულ განსხვავებებს, ისინი სწავლობენ, როგორ უნდა იგრძნონ და აღმოაჩინონ კონკრეტულ სიტუაციაში კულტურული განსხვავებები.

ქვემოთ მოცემულია მოსამზადებელი სემინარის რამდენიმე ძირითადი მახასიათებელი:

- დროის ხანგრძლივობა არის ორნახევარი დღე (კვირის ბოლოს)
- მონაწილეობს დაახლოებით 12 მონაწილე და 2-3 ტრენერი
- ყველა ერთ ენაზე საუბრობს
- ცალკეული მონაწილეებს შორის ხანგრძლივი დიალოგისთვის მზადება

#### პროგრამა

##### პარასკევი საღამო:

- ენერჯის მობილიზება (20 წუთი): “შენ ხედავ იმას, რასაც მე?” შეეცადეთ, დისკუსიის კონცენტრირება მოახდინოთ იმაზე, თუ რას ნიშნავს სხვა პერსპექტივით საკითხის აღქმა, და რატომ ხდება, რომ თქვენ, როგორც წესი, არ შეგიძლიათ სხვაგვარად შეხედოთ საგნებს. აფასებთ თუ არა თქვენ განსხვავება; სხვა ადამიანის პერსპექტივას?
- ჯგუფის ჩამოყალიბება (90 წუთი): ეს კომპონენტი აუცილებელია იმისათვის, რომ ჯგუფის წევრებს შორის გაჩნდეს ნდობა. ამისათვის შეგიძლიათ სხვადასხვა სავარჯიშო გამოიყენოთ, მაგრამ ეს მთელმა ჯგუფმა ერთად უნდა გააკეთოს. განსაკუთრებით კარგი შედეგი გექნებათ ისეთ ჯგუფთან, რომლის წევრებიც სწრაფად ამყარებენ ერთმანეთთან ურთიერთობებს. ამის სანაცვლოდ, ასევე, შეგიძლიათ გამოიყენოთ “ყინულის მსხვრევის” (გამამხნეველები სავარჯიშოების) მეთოდი, რათა ჯგუფის წევრებმა უკეთ გაიცნონ ერთმანეთი. თუ გრძნობთ, რომ ჯგუფის წევრები უკვე კარგად ურთიერთობენ, შეგიძლიათ მოინვიოთ ისინი და მოაწყოთ “ბრმა გასეირნება” - მონაწილეები წყვილ-წყვილად ისეირნებენ, მათგან ერთი თვალდახუჭულია, მეორეს კი მიჰყავს. დაახლოებით 20 წუთის შემდეგ როლები უნდა გაცვალონ მონაწილეებმა.
- საღამოს დახურვა შესაძლებელია სესიით, ყველა ბუნდოვანი პრაქტიკული საკითხის გასარკვევად. ამ სესიის ჩატარება, ადრეულ ეტაპზე გამართლებულია იმდენად, რამდენადაც ეს შეკითხვები მაინც ჩნდება და შესაძლოა მათ შემდგომ მთელი პროგრამის მიმდინარეობაზე იქონიონ ზეგავლენა.



## შაბათი დღი

- ინდივიდუალური სავარჯიშო (დილის განმავლობაში): “ჩემი გზა სხვებისაკენ.” აუცილებლად უნდა გაამახვილოთ ყურადღება ბავშვობაზე, ოჯახზე, სკოლაზე, მეგობრებზე, თქვენი ცხოვრების მნიშვნელოვან ადამიანებზე. ასევე, მონანილეებს საშუალება უნდა ჰქონდეთ, იფიქრონ იმ საზოგადოებაზე/რეგიონზე/ერზე, რომელსაც ისინი მიეკუთვნებიან. საკითხი, აუცილებლად, ისეთნაირად უნდა წარმოადგინოთ, რომ მონანილეებს ფიქრის საშუალება მიეცეთ, მათ უბრალოდ უნდა ასახონ თავიანთი აზრი, მაგრამ, ამასთანავე, არ უნდა იქონიოს მათზე ან მათი ფიქრის მიმართულებაზე ზეგავლენა. განსაკუთრებით კი საზოგადოების შეხედულებების განხილვისას, შესაძლოა თქვენ იფიქროთ, რომ ადვილია ამ ზეგავლენის ასახვა, რადგანაც იგი არ არის ინდივიდუალური. თუმცა, მნიშვნელოვანია გახსოვდეთ, რომ მონანილეებს უნდა მისცეთ საშუალება, თვითონ გაარკვიონ, რას ნიშნავს, იზრდებოდე გარკვეულ ადგილას (ან რამდენიმე ადგილას) სხვა ენის და ა.შ. მქონე ხალხთან ერთად.

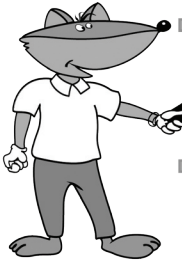
გამოყავით საკმარისი დრო (მინიმუმ ერთი საათი) შესვენებამდე იმისათვის, რომ მონანილეებმა ერთმანეთს გაუზიარონ თავიანთი აღმოჩენები. ამის გაკეთება ადვილია უფრო მცირე, 4-5 კაციან ჯგუფში. დასასრულისათვის მოაწყვეთ შეხვედრა, სადაც განიხილავთ წარმოშობის როლს სხვადასხვა წარმომავლობის ხალხთა შეხვედრისას.

## შაბათი შუადღი

- დაიწყეთ შუადღე “აბიგეილით” (90 წუთი). გამოკითხვისას თხოვეთ მონანილეებს, დააკვირონ “უკეთესი” და “უარესი” ქცევები მათ წარმომავლობასთან, წარსულთან. აღინიშნება თუ არა მათ მოსაზრებებზე ზეგავლენა ოჯახის, საზოგადოების, მეგობრების და ა.შ. მხრიდან?
- შუადღის დარჩენილი ნაწილის განმავლობაში ჩაატარეთ კვლევა. მაგალითად, შეგიძლიათ გახვიდეთ ქალაქში, სადაც იმართება შეხვედრა და ჩაატაროთ ანთროპოლოგიური სამუშაო - შეისწავლოთ იმ ადგილის კულტურა, სადაც თქვენ იმყოფებით. რისი გაგება შეგიძლიათ მის შესახებ? შეგიძლიათ გაიგოთ, როგორი რეაქცია ექნება ხალხს “აბიგეილის” თამაშზე - თუ ეს მხოლოდ მოსაზრებაა, რომელიც ეფუძნება სტერეოტიპებსა და ცრურწმენებს? რას ნიშნავს თქვენთვის საზღვარგარეთ საცხოვრებლად წასვლა?

## კვირა დღი

- უფრო მოკლე სიმულაციური თამაში, რომელიც აგებულია “განსხვავებებზე”. ერთი დილის განმავლობაში შეუძლებელია ძალზე გავრცობილი სიმულაციის გახორციელება. თუმცა, შესაძლებელია “განსხვავების” მცირე გამოცდილების სიმულირება და შესაბამისი კულტურათმშორისი სწავლების აგება. მთავარ მიზანს წარმოადგენს ჯგუფის (ნაწილის) ჩართვა თამაშში, სადაც ისინი ხვდებიან სხვა ადამიანებს, რომლებიც განსხვავებულად იქცევიან, რომელთა საქციელის გაშიფვრა ადვილი არ არის. გამოკითხვა კონცენტრირებას ახდენს ადამიანთა გრძნობებზე, როდესაც ისინი ისეთ სიტუაციაში ხვდებიან, როცა არ შეუძლიათ თავიანთი გამოცდილების გაშიფვრა, როდესაც მათი ქმედებები “უცნაურია”. მას შემდეგ, რაც გააცნობიერებთ დაურწმუნებლობის, ბავშვურობის და ა. შ. გრძნობებს, შესაძლოა აქცენტი გადაიტანოთ ამ სიტუაციების მოსაგვარებელ სტრატეგიებზე. რა ხერხებს იყენებთ თქვენ, როცა ვიღაცის არ გესმით?
- კვირა სრულდება შეფასებითა და მოსაზრებებით გაცვლის შესახებ იმაზე, თუ რა მოხდება მონანილეთა გამგზავრებამდე დღეების ან კვირების განმავლობაში.



ალექსანდრა  
რაიკოვა  
და  
მოჰამედ  
ჰაჯი კელა

## 5.2 უმცირესობა და უმრავლესობა

ეს სამუშაო-სემინარი უმცირესობა-უმრავლესობის ურთიერთობაზე შემუშავებულია იმ მიზნით, რომ მონაწილეებს ჩვენს საზოგადოებებში უმცირესობებსა და უმრავლესობებს შორის არსებული პრობლემების იდენტიფიცირებისა და განხილვის საშუალება მისცეს. სემინარის ჩატარება შესაძლებელია ყველა მიზნობრივ ჯგუფთან და არ არის აუცილებელი, რომ ჯგუფში უმცირესობები და უმრავლესობები იყვნენ. სემინარი შესაძლებელია დამოუკიდებლად ან სხვა ღონისძიების ფარგლებში ჩატარდეს.

სემინარზე უნდა განიხილოს ისეთი საკითხები, როგორებიცაა:

- რასიზმი
- ქსენოფობია
- ანტისემიტიზმი
- რომაფობია
- რელიგია
- ეთნოცენტრიზმი
- სტერეოტიპები და ცრურწმენები

რისი გათვალისწინება გჭირდებათ სემინარის ჩატარებისას:

სემინარი უმცირესობა-უმრავლესობის ურთიერთობებზე წარმოადგენს მონაწილეთათვის უნიკალურ გამოცდილებას. ფასილიტატორებმა უნდა შეაფასონ, მონაწილეთა მზაობა და განიხილონ შესაბამისი საკითხები. ფასილიტატორთა გამოცდილება განაპირობებს სემინარის შედეგებს. შესაძლოა ქვემოთ მოცემული მოსაზრებები დაგეხმაროთ ჯგუფის წარმატებით მართვაში:

- **შესაბამისი გარემო (ატმოსფერო):** როგორც ფიზიკური, ისე ემოციური სივრცე ძალზე მნიშვნელოვანია. სემინარი უნდა ჩატარდეს დიდ ოთახში, შესაძლებელია დიდ ოთახში მოთავსდეს სკამები წრეში, რათა მონაწილეებმა უფრო თავისუფლად იგრძნონ თავი. ფასილიტატორმა უნდა იცოდეს, რომ ზოგმა მონაწილემ შეიძლება თავი კარგად არ იგრძნოს დასაწყისში. გამამხნეველები სავარჯიშოები, ამ შემთხვევაში, საკმაოდ სასარგებლოა.
- **დრო:** უზრუნველყავით საკმარისი დრო და გახსოვდეთ, რომ თითოეულმა მონაწილემ მაქსიმალურად ბევრი მიიღოს ამ დროის განმავლობაში.
- **მეთოდების შერჩევა:** შერჩეულმა მეთოდებმა უნდა უზრუნველყოს მონაწილეთაგან, მათი გამოცდილების შესახებ, ინფორმაციის მიღება, უნდა შეგროვდეს საკმარისი მასალა ყოველდღიურ გამოცდილებათა გასაღრმავებლად და გასაანალიზებლად.

ასეთი სემინარის ჩატარების შემოთავაზებული სტრუქტურა შემდეგნაირია:

- 1) შესავალი: სახელების გაცვლა-გამოცვლა, თუკი მონაწილეები ერთმანეთს არ იცნობენ. თუ იცნობენ, მონაწილეთა შესამზადებლად მოკლე (10 წუთიანი) შესავალი სავარჯიშო.
- 2) სემინარის წარდგენა: რატომ ვარ მე აქ? ეს მიზნად ისახავს მონაწილეთა მოლოდინების აღწერას. ეს უნდა გაკეთდეს 2-3 კაციან ჯგუფში (დამოკიდებულია ჯგუფის ზომაზე). ჯგუფებმა უნდა წარმოადგინონ ჯგუფური მუშაობის შედეგები. გააკეთეთ მოლოდინების შეჯამება და სთხოვეთ მონაწილეებს კომენტარი ნებისმიერ საკითხზე, რასაც ისინი უჩვეულოდ, მნიშვნელოვნად ან არამნიშვნელოვნად ჩათვლიან, აგრეთვე და შესაბამისი დასაბუთება.



- 
- 3) კონცეფციის წარმოდგენა: თეორიული ნაწილი, დატოვეთ დრო შეკითხვებისა და განმარტებებისათვის.
  - 4) სიმულაციური სავარჯიშო, რომელშიც თეორიული საკითხები გაცოცხლდება.
  - 5) გამონკვევები და გადანკვევტა: ინფორმაციის მინოდება (კულტურათმშორისი სწავლება) ან ღია დისკუსია გადაჭრის შესაძლო გზებზე.
  - 6) მონაწილეთა ისტორიების გავრცობა: რა უნდა გავაკეთოთ შემდეგ? განხილვა უნდა მიმდინარეობდეს მცირე ჯგუფებში და შემდეგ შედეგები მთელს ჯგუფს უნდა წარედგინოს.
  - 7) შეფასება: შემოქმედებითი სავარჯიშო, რომლის საშუალებითაც მონაწილეები საკუთარ აზრს გამოხატავენ და სტიმული მიეცემათ. შემდგომში ამ საკითხზე იმუშაონ.



### 5.3 კულტურათმორისი კონფლიქტის გადაჭრა

კულტურათმორის კონფლიქტებს, როგორც წესი, ადგილი აქვს ორ ან მეტ დაპირისპირებულ ჯგუფს შორის. ჩვენ დღითიდღე, უფრო მეტად, გვითრევს კონფლიქტები იმ განსხვავებების გამო, რომლებიც ჩვენსა და გარემოს შორის არსებობს. კულტურათმორისი კონფლიქტების უმრავლესობა გამომწვეულია შეუწყნარებლობითა და განსხვავებების უგულვებლყოფით. ზოგადად, განვითარებისთვის კონფლიქტი შესაძლოა სასარგებლო ფაქტორი იყოს, რამდენადაც ადამიანები ცდილობენ განსაზღვრონ საკუთარი სივრცე განვითარების პროცესში. მეორე მხრივ, ასევე, დადასტურებულია, რომ კონფლიქტი, უმრავლეს შემთხვევაში დესტრუქციული და არაპროდუქტიულია, განსაკუთრებით მაშინ, როცა ერთი მხარე დომინანტია და არ არსებობს კონსტრუქციული, არაძალადობრივი დიალოგის შესაძლებლობა.

#### რატომ არის საჭირო სემინარის ჩატარება კულტურათმორისი კონფლიქტის შესახებ?

ამ შეკითხვას ხშირად უსვამენ ფასილიტატორებს და ლიდერებს ტრენინგების ჩატარებისას. სამწუხაროდ, ამაზე მარტივი პასუხი არ არსებობს. უპირველეს ყოვლისა, ყველა კონფლიქტი უნიკალურია თავისი ხასიათით. გარდა ამისა, კონფლიქტის გადაჭრის მეთოდები შედარებითია და დამოკიდებულია კონფლიქტის ტიპზე. მიუხედავად ამისა, აუცილებელია, რომ ფასილიტატორებსა და მონაწილეებს კარგად ესმოდეთ, რომ კონფლიქტები, განსაკუთრებით კულტურათმორის გარემოში, შესაძლოა წინასწარი შეტყობინების გარეშე გაჩაღდეს.

#### ვინ არის პასუხისმგებელი?

*კატეგორიზაცია და ეთნოცენტრიზმი ჩვენს საზოგადოებებში:*

ადამიანებს ჩვევიათ სხვათა კატეგორიზაცია. ეს ჩვენ ხშირად გვეხმარება, ჩვენს ირგვლივ არსებულ სამყაროს გარკვეული ფორმა მივცეთ და შესაბამისად, საცხოვრებლად უფრო მოსახერხებელი გავხადოთ. ასეთი კატეგორიებია, მაგალითად: ქქესი, რასა, სოციალური სტატუსი და ა.შ. ჩვენი საკუთარი სამყაროს გაუმჯობესების აუცილებლობა გვაიძულებს, მოვახდინოთ ჯგუფების პრიორიტეტიზაცია ჩვენი აღქმის შესაბამისად. პრიორიტეტიზაციის პროცესში ჩვენს ჯგუფს წინა ადგილებზე ვათავსებთ, დანარჩენებს კი, უკან, რადგან ისინი ჩვენთვის ნაკლებად მნიშვნელოვანია. შედეგები ხშირად სტერეოტიპების შექმნას, სხვათა კულტურისადმი პატივისცემის ნაკლებობას, დისკრიმინაციასა და რასიზმს იწვევს. ასეთ სიტუაციებში კონფლიქტების თავიდან აცილება ძალიან ძნელია, რამდენადაც “ნაკლებად ღირებული” ჯგუფები დაუცველები არიან.

#### რა ტიპის კონფლიქტებს ვხვდებით, ძირითადად?

კონფლიქტები, ჩვეულებრივ, სხვადასხვა დონეზე ხდება: პირადი ცხოვრებიდან დაწყებული, ორგანიზაციული და ეროვნული დონით დასრულებული. ამ დონეთა შეჯამება შემდეგნაირად არის შესაძლებელი:

**შიდაპიროვნული:** როგორც ინდივიდებს, ჩვენ ხშირად საკუთარ თავთან გვაქვს კონფლიქტები, ჩვენი ღირებულებების, არჩევანის და ცხოვრებისეული პრინციპების შესახებ.

**პიროვნებათშორისი:** უთანხმოება ორ ადამიანს შორის წმინდა პიროვნულ დონეზე

**ჯგუფთაშორისი ან ორგანიზაციული დონე:** ასეთ კონფლიქტებს ადგილი აქვს ჯგუფებს შორის ღირებულებების, ძალაუფლებისა და შედარებითი თანასწორობის ნიადაგზე, მაგ.: ორგანიზაცია და მთავრობა.





კულტურათმშორისი ან საზოგადოებრივი: კონფლიქტები, რომლებსაც ადგილი აქვს ორ ჯგუფს შორის, რომლებიც იბრძვიან ტერიტორიისთვის, რელიგიური უპირატესობის მოსაპოვებლად, კულტურული ღირებულებებისა და ნორმებისთვის, მაგ.: ებრაელები და არაბები, მუსულმანები და ქრისტიანები და ა.შ.

**ეროვნული კონფლიქტი:** კონფლიქტი ერებს შორის

### **ნარმოადგენენ თუ არა კულტურათმშორისი კონფლიქტები ყოველდღიური კონფლიქტების ნაწილს?**

ყველა კონფლიქტი გამომდინარეობს განსხვავებებიდან, ჩვეულებრივ მაშინ, როდესაც მათი ადეკვატურად ან კონსტრუქციულად აღქმა არ ხდება. ამას განაპირობებს სხვადასხვა ფაქტორთა კომპლექსი. კულტურათმშორისი კონფლიქტის ყველაზე ხშირი მაგალითებია:

**ფაქტები** — რა ფაქტები იციან გარკვეულმა ჯგუფებმა ერთმანეთის შესახებ და როგორ ხდება ამ ფაქტების აღქმა და გაგება. მცდარი აღქმის სცენარი აქ გადამწყვეტ როლს თამაშობს.

**საჭიროებები** — განსაკუთრებით უმცირესობა-უმრავლესობის შემთხვევაში, ხალხს სჭირდება, თავი დაცულად იგრძნოს. ეს გულისხმობს საზოგადოებისადმი მიკუთვნებულობის გრძნობას, სხვებთან თანაბარ დონეზე ყოფნის საჭიროებას.

**ღირებულებები** — გულისხმობს ერთმანეთის კულტურული ტრადიციებისა და პრაქტიკის პატივისცემას. კულტურათმშორისი კონფლიქტების უმრავლესობაში სხვათა ღირებულებებს საფრთხე ემუქრება, მაგ., გენდერული თანასწორობის ან რელიგიური თავისუფლების საკითხებს. ასეთ სიტუაციაში, როგორც წესი, ერთი კულტურა დომინირებს, მეორე კი საფრთხის ქვეშ არის.

### **კულტურათმშორისი კონფლიქტების შესაძლო ინდიკატორები**

სხვა ტიპის კონფლიქტებისგან განსხვავებით, კულტურათმშორისი კონფლიქტების გაგება რთულია, განსაკუთრებით გარე დამკვირვებლისთვის. ეს განსაკუთრებით გამოწვეულია საინკუბაციო პერიოდის ხანგრძლივობით (დროის იმ მონაკვეთით, რომელიც წინ უსწრებს კონფლიქტის აშკარა გამოვლენას).

- კონფლიქტის ჯგუფებს ახასიათებთ კონკრეტული და უკომპრომისო მიზნები
- სტერეოტიპები უფრო ნათლად არის გამოკვეთილი
- მხარეთა შორის კომუნიკაცია რთული ხდება
- ჯგუფები შიგნით უფრო თანმიმდევრული ხდება, მაგრამ, ამასთანავე, ჰიპერ-უარყოფითი სხვებისადმი
- ძლიერი უკომპრომისო ლიდერები ჯგუფის შიგნით

### **ინტერკულტურული კონფლიქტის გადაჭრის პრინციპები**

**კათარზისი:** ეს არის აუცილებელი პირობა ყველა ჯგუფისათვის, ვინც კონფლიქტზე მუშაობს, რადგან მათ უნდა ჰქონდეთ საშუალება, ერთმანეთისადმი გრძნობები გამოხატონ. კათარზისის კონცეფციით ხაზგასმულია, პიროვნებათა საჭიროება, უარყოფითი გრძნობები გამოხატონ ერთმანეთის მიმართ. იგი, ასევე, იძლევა ნდობის ატმოსფეროს შექმნის საშუალებას, რაც გარანტია ჯგუფის წარმატებულობისა.

**თვითგამოხატვა:** საშუალებას აძლევს ჯგუფებს, გამოხატონ თავიანთი მოტივაციები და გრძნობები ერთმანეთის შესახებ.

**საერთო შიშები და იმედები:** ჯგუფებმა უნდა გააცნობიერონ, რომ მათ აქვთ ერთნაირი შიშები და იმედები და რომ ამის განხილვის შედეგად, შესაძლებელია ბარიერების დასაგრევა, საერთო იმედებისა და გაგების პოვნა.



### კულტურათმშორისი კონფლიქტის გადაჭრის მეთოდები

ინტერკულტურული სწავლების რამდენიმე მეთოდის გამოყენება არის შესაძლებელი კონფლიქტის გადაჭრაში. ქვემოთ მოცემული პრინციპების დაცვის შედეგად, შესაძლებელია სათანადო მეთოდების შერჩევა.

**უსაფრთხო სივრცე:** უნდა ჩატარდეს სემინარი, სადაც კონფლიქტის მხარეებს შეეძლებათ პიროვნულ და ჯგუფურ დონეზე შეხვედრა.

**თანაბარი სტატუსი შეხვედრებზე:** გაცვლა-გამოცვლა უნდა მოხდეს ერთმანეთის თანაბარ დონეზე აღქმის პირობებში.

**დისკუსიის წესები:** ჯგუფმა კონსენსუსით უნდა გადანყვიტოს სემინარის ჩატარების წესები.

წესები უნდა გულისხმობდეს ერთმანეთის მოსმენასა და ურთიერთპატივისცემას.

საქმიანობა, რომელიც ხელს უწყობს საერთო ინტერესს: ძალზე მნიშვნელოვანია ჯგუფში საერთო ინტერესის ჩამოყალიბება.

### სემინარის სტრუქტურის ჩამოყალიბება - რა უნდა იცოდეს ფასილიტატორმა

ხშირად ისმება შეკითხვები:

- როდის უნდა ჩავატარო სემინარი ინტერკულტურული კონფლიქტის გადაჭრის გზების შესახებ?
- რა უნდა გავაკეთო მე, როგორც ფასილიტატორმა?
- როგორ უნდა უზრუნველვყო, რომ ახალგაზრდებმა მაქსიმალური სარგებელი მიიღონ სემინარისგან?

ეს არის ის პრაქტიკული შეკითხვები, რომლებზეც თვითონ უნდა იპოვოთ პასუხი. შესაბამისად, აქ ჩვენ არ ვიძლევი პასუხებს ამ შეკითხვებზე, მაგრამ გაძლევი მითითებებს, თუ როგორ შეგიძლიათ ჩაატაროთ კარგად აწყობილი სემინარი. მაგრამ სანამ ამას შეუდგებოდეთ, შემდეგი კითხვები დაუსვით საკუთარ თავს:

- ვისთვის არის ეს?
- რამდენად რელევანტურია ეს, თქვენი მიზნობრივი ჯგუფისთვის?
- რას მიიღებენ ისინი აქედან?
- რამდენად მზად ხართ, ჩართოთ თქვენი მიზნობრივი ჯგუფი ამ პროცესში?

არსებობს ბევრი სხვა შეკითხვა, რაც თქვენ საკუთარ თავს უნდა დაუსვათ, მაგრამ ალბათ ეს ზემოთ ჩამოთვლილი შეკითხვებია, რომელთაც ყველაზე ხშირად სვამენ. მას შემდეგ, რაც კარგად ჩამოყალიბდებით ამ შეკითხვებზე, დროა დაიწყოთ სამუშაო, სემინარის სტრუქტურაზე ფიქრი. კიდევ ერთხელ ვუსვამთ ხაზს, რომ არ არსებობს ერთიანი სტრუქტურა ან წესი. ეს, როგორც წესი, დამოკიდებულია თქვენს მიზნობრივ ჯგუფსა და მათ მოლოდინებზე. მეთოდების შერჩევასთან დაკავშირებით, მე-4 თავში მოცემულია რამდენიმე საყურადღებო მითითება. ქვემოთ მოცემულია სემინარის ტიპური სტრუქტურა:

- 1) **დაწყება და გაცნობა:** საკითხიდან გამომდინარე შესაძლოა დაიწყოთ გამამხნეველი სავარჯიშოთი ან სახელების გაცვლა-გამოცვლით, ისე, რომ ხალხმა ერთმანეთთან უსაფრთხოდ იგრძნოს თავი.
- 2) **მონაწილეთა ჩაბმა თემაში და თემის მნიშვნელობა მათთვის** (პირადი გამოცდილებები): აქ უნდა წარმოჩინდეს მონაწილეთა პირადი გამოცდილებები, მათი მოლოდინები და თუ რას მოელონ ისინი ამ სესიისგან.



- 
- 3) **თემის წარმოდგენა:** თეორიული მხარე (სტერეოტიპები, წინასწარი განწყობები და ა.შ.) წარსული და მისი დაკავშირება არსებულ რეალობასთან.
- 4) **სიმულაციური სავარჯიშო:** თემაში უფრო ღრმად ჩასვლა და დაკავშირება პირად გამოცდილებასთან... კვლავ ძალიან მნიშვნელოვანია პირადი გამოცდილება.
- 5) **დასკვნები და შემდგომი ქმედება.** ფასილიტატორებმა, ძირითადად, უნდა განიხილონ კონფლიქტის გადაჭრის ან თავიდან აცილების სხვადასხვა გზა. შესაძლოა სასარგებლო იყოს კონფლიქტის გადაჭრისას საჭირო უნარ-ჩვევების შესახებ მოკლე ინფორმაციის მიწოდება და მონაწილეებისათვის საშუალების მიცემა, დააკავშირონ საკუთარ გამოცდილებასთან.

ორივე მხარე იგებს

შემოქმედებითი რეაქცია

- ემპათია
- ასერტიულობა
- ემოციის მართვა
- კონფლიქტის გადაჭრის სურვილი
- კონფლიქტის სტრატეგიული აღწერა
- ვარიანტების შემუშავება და შეთანხმება
- მოლაპარაკება
- შუამავლობა
- პერსპექტივების გაფართოება



## 5.4 ხალხის დაინტერესება ინტერკულტურული სწავლებით

### შესავალი

ინტერკულტურული სწავლების სფეროში იმდენად ბევრი პირველადი საკითხია, რომ, ზოგჯერ, ეს საშიშიც კი შეიძლება იყოს. აუცილებლად ჩნდება კითხვა: საიდან დავიწყობთ? აქ მოცემულია რეკომენდებული ფორმატი ერთდღიანი სამუშაო სემინარისათვის, რომელიც ცდილობს, ამ შეკითხვას გასცეს პასუხი. მასში მოცემულია ზოგიერთი ისეთი ძირითადი კონცეფცია, რაც ინტერკულტურული სწავლების გაგებაში გვეხმარება:

- კულტურა
- სტერეოტიპები და ცრურწმენები
- ინტერკულტურული სწავლება, როგორც პროცესი
- გადაყვანა ყოველდღიურობაში
- რეკომენდაციები შემდგომი ქმედებისთვის

ეს სემინარი შეიძლება ჩატარდეს დამოუკიდებლად ან ჩატარდეს როგორც უფრო ფართომასშტაბიანი პროექტის ნაწილი. მეორე ვარიანტის უპირატესობას წარმოადგენს შემდეგი: მონაწილეები უკვე იცნობენ ერთმანეთს (ცოტათი მაინც); და უფრო მეტი შესაძლებლობაა სემინარის შედეგების განხილვისა.

ცხადია, რომ მეოთხე თავში (მეთოდოლოგია და მეთოდები) მოცემული ყველა შეკითხვა და კომენტარი აქაც ვალიდურია. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ის შეკითხვები, რომლებიც თქვენს მიზნობრივ ჯგუფს უკავშირდება - რაში იქნებიან ისინი დაინტერესებულნი? როგორ შეგიძლიათ აღძრათ მათი ცნობისმოყვარეობა? როგორ შეგიძლიათ დაეხმაროთ მათ, სემინარი რეალობას დაუკავშირონ?

### 1 ინტერკულტურული სასწავლო გარემოს შექმნა

უნდა დარწმუნდეთ, რომ თქვენი შერჩეული სამუშაო სივრცე მონაწილეებს წაახალისებს. მაქსიმალური მონაწილეობისა და ჩართულობისთვის, შესაძლებელია წრეში მოთავსება, ან თუ დიდი ჯგუფი გყავთ, რამდენიმე ჯგუფად განლაგება მაგიდებთან.

თუ მონაწილეები ერთმანეთს არ იცნობენ, მაშინ თქვენ უნდა იზრუნოთ იმაზე, რომ ისინი ერთად თავს კარგად გრძნობდნენ - ინტერკულტურული სწავლება ემოციურ ასპექტსაც მოიცავს და თუ ადამიანები თავს კომფორტულად არ გრძნობენ, ისინი ვერ გაიხსნებიან. სახელების გაცვლა-გამოცვლის შემდეგ შესაძლოა სასარგებლო იყოს ხალხის დაყოფა პატარა ჯგუფებად, რათა მათ ერთმანეთს გაუზიარონ თავიანთი მოლოდინები და შემდგომ მთელ ჯგუფს გააცნონ. ამის შემდეგ შეგიძლიათ წარმოადგინოთ სემინარის სტრუქტურა მონაწილეთა მოლოდინების ჩათვლით ან მის გარეშე (საჭიროებისამებრ).

### 2 მასტიმულირებელი სავარჯიშო 1: შენ ხელავ იმას რასაც მე? მე ვხელავ იმას რასაც შენ?

იხ. 4.1.2

### 3 “კულტურა” — ინფორმაცია და დისკუსია

იხ. 2.4 “კულტურის” განსაზღვრებისათვის



---

#### **4 სტერეოტიპები და ცრურწმენები - სავარჯიშო**

იხ. მაგალითისთვის 4.3.3, 4.3.4, 4.5.2, 4.9.5.

#### **5 სიმულაციური სავარჯიშო**

იხ. 4.4.4

შენიშვნა: თქვენი მიზნებიდან და გამოყოფილი დროის ხანგრძლივობიდან გამომდინარე, შესაძლოა დაგჭირდეთ, მე-4 და მე-5 ეტაპებს შორის, არჩევანის გაკეთება.

#### **6 მასტიმულირებადი სავარჯიშო 3: 60 წამი = 1 წუთს, თუ არა?**

იხ. 4.4.4

#### **7 ინტერკულტურული სწავლება - ინფორმაცია და დისკუსია**

- რა არის ეს? [იხ. გრაფიკი 1: “აისბერგი” ინტერკულტურული სწავლების ვიზუალური წარმოდგენისათვის]
- როდის შეუძლიათ ადამიანებს სწავლა ინტერკულტურულად?

#### **8 გადაყვანა მონანილეთა ყოველდღიურობაში - დისკუსია**

როგორ შეგვიძლია ყოველივე ამის გამოყენება ყოველდღიურ ცხოვრებაში, საერთაშორისო ახალგაზრდულ საქმიანობაში?

#### **9 რეკომენდაციები შემდგომი მოქმედებისთვის**

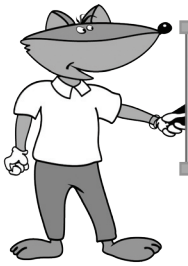
მოამზადეთ ბიბლიოგრაფია მონანილეთათვის დასარიგებლად

#### **10 შეფასება**

იხ. 4.8



კულტურათმორისი  
სწავლება  
T-Kit



მოპამედ  
ჰაჯი კელა

## დანართი 1: ტერმინების ლექსიკონი

ფრთხილად! კულტურათმორისი სწავლების პროცესში ტერმინების განმარტება ყოველთვის სასიამოვნო საქმიანობა როდია. ამისათვის ორი უმთავრესი მიზეზი არსებობს: პირველ რიგში, მიუხედავად იმისა, რომ კულტურის შესახებ მოძღვრება ახალ ფენომენს არ წამოადგენს, მაინც არ არსებობს ნათლად ჩამოყალიბებული მოსაზრება კონცეფციასა და მისი განსაზღვრის ფორმაზე. ამის გამო ბევრმა ტერმინმა (განსაკუთრებით კულტურათმორისი სწავლების პროცესში) შესაძლოა განიცადოს ზეგავლენა და ხშირად შესაძლოა არასწორად იქნას გამოყენებული. გარდა ამისა, მხოლოდ ერთი ავტორის განსაზღვრებების აღება და ტერმინის ასე გამოყენება შესაძლოა არასასურველი გამოდგეს და ეს საკმაოდ ლოგიკურია. ბევრი ექსპერტი ტერმინებს სხვადასხვაგვარად იყენებს. მაგალითად, ამ ინსტრუქციებში ჩვენ ყურადღებას ვამახვილებთ ახალგაზრდებზე, ზოგჯერ, სხვისი კულტურების შესახებ, ბიზნესმენტა ჯგუფებს მიმართავენ. ანთროპოლოგებისათვის კი შესაძლოა სრულიად სხვა ჯგუფი იყოს ამოსავალი წერტილი. ხშირად გამოყენებადი ტერმინების შემთხვევაში, აუცილებელია, რომ ისინი გაიგოთ ფართო მნიშვნელობით და განსაზღვრებისას ამოხვიდეთ თქვენეული გაგებიდან და ასევე იმ კონტექსტიდან, რომელშიც იყენებთ ამა თუ იმ ტერმინს. აქ მოცემული ტერმინების განმარტება ეფუძნება მხოლოდ ერთ ამოსავალ წერტილს (განსაზღვრულია უმცირესობათა წარმომადგენელი ახალგაზრდების პერსპექტივიდან) და პიროვნების საკუთარი გაგებიდან. შესაძლებელია ეს განსაზღვრებები შეადაროთ სხვა წიგნებში მოცემულ განსაზღვრებებს და იპოვოთ განსხვავებები. ასევე, მნიშვნელოვანია იმის აღნიშვნა, რომ აქ სრულად არ არის მოცემული იმ ტერმინთა სია, რომლებიც მნიშვნელოვანია კულტურათმორისი სწავლებისთვის. მაგრამ აქ შერჩეულია ისეთი ტერმინები, რომლებიც საშუალებას მოგცემთ, თქვენ თვითონ მოიძიოთ დამატებითი და დაკავშირებული ტერმინები. ასე მაგალითად, აქ ჩვენ განმარტებული გვაქვს “უმცირესობა”, მაგრამ არა “უმრავლესობა”, მაგრამ კვლევის პროცესში თქვენ შესაძლოა აღმოაჩინოთ თუ რატომ არსებობს ეს ტერმინი და ასევე შეიტყუოთ უმცირესობებსა და უმრავლესობებს შორის ურთიერთობის შესახებ.

**კულტურათმორისი სწავლება:** გულისხმობს ჩვენგან განსხვავებული ჯგუფების ჩვენს მიერ აღქმის შესწავლას. ეს არის სწავლება ჩვენ შესახებ, ჩვენი მეგობრების შესახებ და იმის შესახებ, თუ როგორ ვმუშაობთ ერთად სამართლიანი საზოგადოების შესაქმნელად; იმის შესახებ, თუ როგორ თანამშრომლობენ საზოგადოებები **თანასწორობის, სოლიდარობისა და ყველასათვის თანაბარი შესაძლებლობების** მხარდასაჭერად, რაც ითვალისწინებს კულტურათა ურთიერთპატივისცემის **მხარდაჭერას** და ღირსეული ურთიერთობების **დამყარებას**, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როცა ზოგი **უმცირესობას** მიეკუთვნება, ზოგიც — **უმრავლესობას**.

**კულტურა:** გულისხმობს ცხოვრებისა და საქმიანობის წესს. იგი წარმოადგენს გონების უწყვეტ პროგრამირებას, რომელიც დაბადებისთანავე იწყება. იგი მოიცავს ნორმებს, ღირებულებებს, ჩვეულებებსა და ენას. იგი მუდმივად ვითარდება და მდიდრდება ახალგაზრდის მიერ თავის გარემოზე ორიენტირებულობის მატებასთან ერთად.

**იდენტურობა:** იდენტურობა ფსიქოლოგიური პროცესია. იგი ინდივიდს ეფუძნება და აღნიშნავს იმ აღქმას, რომელიც მას აქვს საკუთარი თავის შესახებ გარემოსთან მიმართებაში. საკუთარი, როგორც პიროვნების არსებობის აღქმა სხვებთან მიმართებაში, როგორც არის მაგალითად ოჯახი, ან სოციალური ჯგუფი, რომლის ნაწილსაც იგი წარმოადგენს. უმცირესობებისათვის მათი იდენტურობა პასუხობს იმას, თუ როგორ აღიქმებიან ისინი უმრავლესობის მიერ. იდენტურობა ფუნქციონალურია, ამდენად, უწყვეტია და იზრდება.

**უმცირესობა:** პიროვნებათა ჯგუფი, რომელთაც აქვთ უნიკალური იდენტურობა და საზოგადოების დანარჩენი ნაწილისაგან განსხვავებული კულტურა. ამის გამო ისინი სოციალურად და იურიდიულად მარგინალიზებული არიან უმრავლესობისგან. უმცირესობათა მაგალითად შეგვიძლია დავასახელოთ, ემიგრანტები, ეთნიკური და ეროვნული უმცირესობები, განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის ხალხი, შეზღუდული შესაძლებლობების ადამიანები. უმცირესობებს კულტურათმორისი



სწავლების პერსპექტივიდან გამომდინარე, წარმოადგენენ ის ადამიანები, ვისაც საზოგადოებაში სხვებთან შედარებით ნაკლები შესაძლებლობები ეძლევათ.

**ეთნოცენტრიზმი:** ერთი კულტურის მიჩნევა უპირატესად და ამასთანავე, სხვა კულტურების დამცირება. ეს ძალზე ხშირია უმრავლესობა-უმცირესობათა ურთიერთობაში და უმცირესობის წარმომადგენელი ახალგაზრდებისათვის იგი შეიძლება პიროვნული კონფლიქტების მიზეზიც კი გახდეს.

**ძალაუფლება:** სხვათა მიერ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის მიღების, ან არმიღების გაკონტროლების და შეზღუდვის შესაძლებლობა. უმცირესობათა წარმომადგენელი ახალგაზრდებისათვის ეს ხშირად, სოციალურ მარგინალიზაციას ნიშნავს.

**კატეგორიზაცია:** სხვათა კულტურული გამოცდილების განზოგადება. ეს გვეხმარება, ხალხი მოვათავსოთ სხვადასხვა კატეგორიებში. უმრავლესობებს იგი ეხმარება, მოაწესრიგოს ირგვლივ არსებული სამყარო, უმცირესობებში კი შიშსა და უნდობლობას იწვევს.

**სტერეოტიპები:** კატეგორიზაციის უკიდურესი ფორმა. სტერეოტიპები წარმოადგენს მტკიცებას, მოსაზრებას, რომელიც გვიყალიბდება სხვების შესახებ საკამრისი საფუძვლის ან სათანადო დასაბუთების გარეშე.

**წინასწარი განწყობა/ცრურწმენები:** ეფუძნება სხვების შესახებ არასაკმარის ფაქტებს. ხშირად ფაქტებს არასწორად განვსჯით, უბრალოდ, იმის გამო, რომ არ ვიცნობთ მათ ან არ ვიყენებთ საკმარის ძალისხმევას მათ გასაცნობად. იგი ეფუძნება სხვათა გამოცდილებას ან გაზეთში წაკითხულ მოსაზრებებს.

**შემწყნარებლობა:** შემწყნარებლობა არის გლობალური გაგებით განსხვავებათა პა-

ტივისცემა, დაფასება და გათავისება. შემწყნარებლობა გულისხმობს სხვათა კულტურების მიღებას ღიად, განუსჯელად. შემწყნარებლობა კულტურათმშორისი სწავლების კონტექსტში, აბსოლუტურად, განსხვავდება მისი ტრადიციული გაგებისგან. იყო შემწყნარებელი არ ნიშნავს იყო ინტერკულტურულად შემწყნარებელი. აქ ვსაუბრობთ ადამიანის უფლებათა ღირებულებების და სხვათა თავისუფლების შესახებ.

**შეუწყნარებლობა:** შეუწყნარებლობა წარმოადგენს განსხვავებებისადმი პატივისცემის ნაკლებობას. ეს მოიცავს სხვათა ჩვეულებებს ან რწმენებს. შეუწყნარებლობის მაღალი დონის არსებობის შემთხვევაში, უმცირესობათა კულტურის წარმომადგენლებს არ ეპყრობიან უმრავლესობასთან თანაბარ დონეზე რელიგიური რწმენების, სექსუალური ორიენტაციის და ეთნიკური წარმომავლობის, ან სუბ-კულტურის გამო. ეს წარმოადგენს რასიზმის, ქსენოფობიის, შეუწყნარებლობისა და დისკრიმინაციის საფუძველს.

**მრავალკულტურული საზოგადოებები:** საზოგადოება, რომელშიც ერთად ცხოვრობენ განსხვავებული კულტურული, ეროვნული და სხვა ჯგუფები, მაგრამ ერთმანეთთან კონსტრუქციული და რეალისტური კონტაქტის გარეშე. ასეთ საზოგადოებებში განსხვავება საფრთხედ აღიქმება და, როგორც წესი, სტერეოტიპიზაციის, რასიზმის და დისკრიმინაციის სხვა ფორმების საფუძველს წარმოადგენს.

**ინტერკულტურული საზოგადოებები:** საზოგადოება, სადაც განსხვავება აღიქმება სოციალური, პოლიტიკური და ეკონომიკური ზრდისათვის დადებით ხელისშემწყობ ფაქტორად. საზოგადოება, სადაც არსებობს სოციალური ინტერაქციის, გაცვლის, ღირებულებათა, ტრადიციათა და ნორმების ურთიერთპატივისცემის მაღალი დონე.



კულტურათმორისი  
სწავლება  
T-Kit

## დანართი 2

### კულტურათმორისი სასწავლო მასალის შეფასება

იმედი გვაქვს, რომ კულტურათმორისი სასწავლო მასალის ეს პირველი ვარიანტი თქვენთვის სასარგებლო იქნება. “პარტნიორობის შეთანხმების” ფარგლებში ასეთი ტიპის პუბლიკაცია პირველად გამოიცა და ჩვენ მოხარული ვიქნებით მომავალი გამოცემებისათვის თქვენი კომენტარების მიღებით. მადლობას გიხდით კითხვარის შევსებისთვის, თქვენს კომენტარებს ყურადღებით წავიკითხავთ.

რამდენად კარგად პასუხობს ეს პუბლიკაცია თქვენს მოთხოვნებს კულტურათმორისი სწავლების სირთულეების დასაძლევად და კულტურათმორისი სწავლების წარმატებისთვის?

0%-დან..... 100 %-მდე

თქვენ ხართ.....

(შეგიძლიათ მონიშნოთ ერთზე მეტი)

ტრენერი

ადგილობრივ

ეროვნულ

საერთაშორისო დონეზე

გამოგიყენებიათ ეს მასალა ტრენინგის პროცესში?

დიახ

არა

თუ დიახ...

რა კონტექსტსა და სიტუაციაში? .....

.....

რა ასაკობრივ ჯგუფთან (ჯგუფებთან)?.....

.....

რომელი იდეები გამოიყენეთ, რა იდეების ადაპტირება მოახდინეთ? .....

.....

.....

.....

რომელი იდეები იყო თქვენთვის ყველაზე ნაკლებად სასარგებლო? .....

.....

.....

.....





- ახალგაზრდული ორგანიზაციის აქტიური წევრი
    - ადგილობრივი
    - ეროვნული
    - საერთაშორისო დონის
    - გამგეობის წევრი
    - პერსონალი
    - სხვა (გთხოვთ, მიუთითოთ)
- ორგანიზაციის სახელი.....

- ზემოხსენებულიდან არც ერთი (გთხოვთ მიუთითოთ) .....

რას ფიქრობთ მთლიანად სტრუქტურაზე?.....  
 .....  
 .....

რას ფიქრობთ დიზაინზე? .....

საიდან მიიღეთ ეს მასალა? რა რეკომენდაციებს და რჩევებს მისცემდით მომავალ რედაქტორებს? .....

სახელი: .....

ტიტული: .....

ორგანიზაცია/დანესებულება:.....

თქვენი მისამართი: .....

ელ-ფოსტა:.....

გთხოვთ, ეს კითხვარის ფორმა საპაერო ან ელექტრონული ფოსტით გაგზავნოთ შემდეგ მისამართზე:

**კულტურათმორისი სასწავლო მასალა**

ახალგაზრდობისა და სპორტის დირექტორატი — ევროპის საბჭო - F-67075 სტრასბურგი, საფოსტო ინდექსი, ელ-ფოსტა: [info@training-youth.net](mailto:info@training-youth.net)



კულტურათმორისი  
სწავლება  
T-Kit

## დანართი 3

### ბამოყენებული ლიტერატურა

- Abdallah-Preteceille, M. (1986)  
'Du pluralisme à la pédagogie interculturelle' in ANPASE (Association nationale des personnels de l'action sociale en faveur de l'enfance et de la famille) *Enfances et cultures*. Toulouse: Privat
- Abdallah-Preteceille, M. (1990).  
*Vers une pédagogie interculturelle*. (2nd ed.). Paris: Publications de la Sorbonne
- Bennet, Milton J. (1993)  
'Towards ethnorelativism: a developmental model of intercultural sensitivity', in Paige, R. Michael (ed) *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Boal, Augusto (1985)  
*Theatre of the oppressed*. New York: Theatre Communications Group
- Conseil de l'Europe. Conseil de la coopération culturelle. Division de l'enseignement scolaire. (1989)  
*Pistes pour activités pédagogiques interculturelles. (Expériences d'éducation interculturelle)*. Strasbourg: Conseil de l'Europe
- Council of Europe (1999)  
*Activities and achievements*. Strasbourg: Council of Europe
- Demorgon, Jacques and Molz, Markus (1996)  
'Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und interkulturellen Interaktionen', in Thomas, Alexander (ed) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie
- European Youth Centre (1991)  
*Intercultural learning: basic texts* (Training courses resource file, no. 3). Strasbourg: Council of Europe
- Fitzduff, Mari (1988)  
*Community conflict skills: a handbook for anti-sectarian work in Northern Ireland*. Cookstown: Community Conflict Skills Project
- Fowler, Sandra M. and Mumford, Monica G. (eds) (1995)  
*Intercultural sourcebook: cross-cultural training methods*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Guedes, M. J. Cascão (1995)  
*A relação pedagógica na educação intercultural*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
- Guedes, M. J. Cascão (1999)  
*A árvore de comunicação : jogos apresentados no workshop 'Intercultura na Escola'*. Santa Cruz: Intercultura Portugal
- Guerra, I. C. (1993)  
*A educação intercultural: contextos e problemáticas*. Conferência apresentada na abertura da Formação dos Professores Participantes no Projecto de Educação Intercultural. Lisbon: Entreculturas.
- Hall, Edward T. and Hall, Mildred Reed (1990)  
*Understanding cultural differences: keys to success in West Germany, France, and the United States*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Hewstone, Miles and Brown, Rupert (1986)  
*Contact and conflict in intergroup encounters*. Oxford: Basil Blackwell
- Hofstede, Geert (1991)  
*Cultures and organisations: software of the mind*. London: McGraw-Hill
- Kyriacou, Chris (1992)  
*Essential teaching skills*. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education
- Ladmiral, J. and Lipiansky, E. (1989)  
*La communication interculturelle*. Paris: Armand Colin.



---

Lampen, John (1995)

*Building the peace: good practice in community relations work in Northern Ireland.*  
Belfast: Community Relations Council

Morrow, Duncan and Wilson, Derick (1996)

*Ways out of conflict : resources for community relations work.* Ballycastle: Corrymeela Press

Ohana, Yael (1998)

*Participation and citizenship: training for minority youth projects in Europe.* Strasbourg: Council of Europe

Ouellet, F. (1991)

*L'Éducation interculturelle: essai sur le contenu de la formation des maîtres.* Paris: Editions L'Harmattan.

Ross, Marc Howard (1993)

*The management of conflict: interpretations and interests in comparative perspective.* New Haven: Yale University Press

Shubik, Martin (1975)

*The uses and methods of gaming.* New York: Elsevier

## ინტერნეტ რესურსები

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

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

OSCE – <http://www.osce.org>



## ღანართი 4

### შედეგობი მოქმედება

ერთი რამ ცხადია - კულტურათმორისი სწავლებასთან დაკავშირებული მასალების რაოდენობა უსასრულოა! ინტერნეტში “კულტურათმორისი სწავლების” ძიების შედეგად 8432 გვერდი მივიღეთ და წყაროების რაოდენობა სულ უფრო და უფრო მატულობს, თუკი მოვძებნით ისეთ ტერმინებს, როგორც არის “ანტირასიზმი”, “კულტურათმორისი კომუნიკაცია” ან “კულტურათმორისი განათლება”. ბევრ საგანმანათლებლო დაწესებულებას უკვე აქვს შესაბამისი კურსები ან ამჟამად აყალიბებენ მას. კულტურულ საკითხებს, ასევე, ბევრი ჟურნალ-გაზეთიც შეეხება.

აქ ჩვენ გვინდა მოვიყვანოთ ბიბლიოგრაფიის მოკლე ანოტაცია და ინტერნეტ წყაროები. თქვენ შეგიძლიათ დამატებით მიიღოთ უფრო გრძელი ბიბლიოგრაფიის სია ევროპის ახალგაზრდული ცენტრის ბიბლიოთეკიდან (სადაც ასევე შეგიძლიათ მიიღოთ სატრენინგო კურსების ანგარიშები და სხვა მნიშვნელოვანი გამოუქვეყნებელი მასალა) და ამ მასალის ინტერნეტ ვერსიიდან.

ევროპული ახალგაზრდობის ცენტრი (1995) საგანმანათლებლო პაკეტი: *იდეები, რესურსები, მეთოდები და საქმიანობები არაფორმალური კულტურათმორისი განათლებისათვის ახალგაზრდებისა და ზრდასრულთათვის*. სტრასბურგი: ევროპის საბჭო.

ნიგნს აქვს ორი მთავარი განყოფილება, მათგან პირველი შეეხება კულტურათმორისი განათლების ძირითად ცნებებს, მეორეში კი მოცემულია რეკომენდებული საქმიანობები, მეთოდები და რესურსები. ეს მასალები წარმოადგენს მკითხველთათვის სასწავლო მასალას, ასევე, რესურსს საქმიანობათა ორგანიზებისათვის. პაკეტის ტექსტი ინტერაქტიულ ხასიათს ატარებს, მასში მკითხველისათვის მოცემულია ბევრი კომენტარი და შეკითხვა დიალოგის დინამიკური გრძობის შესაქმნელად. ნიგნი ხელმისაწვდომია ინგლისურ, ფრანგულ, გერმანულ, რუსულ ენებზე.

ბრისლინი, რიჩარდ და ტომოკო, იოშიდა (1994) *კულტურათმორისი ურთიერთქმედების გაუმჯობესება: მოდულების კროს-კულტურული ტრენინგ პროგრამებისათვის*. ლონდონი: სეიჯ ფაბლიკეიშენზ.

ამ გამოცემაში მოცემული მოდულები ხელს უწყობს პროდუქტიულ და ეფექტურ კულტურათმორის ინტერაქციას ბიზნესს, საგანმანათლებლო, სოციალურ და ჯანმრთელობის დაცვის გარემოში. ყოველ მოდულს აქვს ერთნაირი სტრუქტურა. ისინი ყველა შეიცავს ექსპერიმენტული სავარჯიშოების ერთობლიობას, თვითშეფასების ინსტრუმენტებს, ტრადიციულ “ტექსტურ” მასალას, რომელშიც აღწერილია კონცეფციები, მოცემული მოდულისათვის საჭირო კვლევის მეთოდები და კონკრეტული შემთხვევების აღწერა და /ან კრიტიკული შემთხვევები.

ცენტრუმ ინფორმატივე სპელენ (1998) *ინტერკულტურული თამაშები*, ლიუვენი: CIS

ინტერკულტურული თამაშების კრებული და მათი გამოყენების ინსტრუქციები, გამოქვეყნებულია ინგლისურად, ესპანურად და ფრანგულად ერთსა და იმავე ნიგნში. თავდაპირველად გამოქვეყნდა ჰოლანდიურად “ახალგაზრდობა ევროპისათვის: ფლამანდრიული და ჰოლანდიური წარმომადგენლობების თანამშრომლობის შედეგად ანუ, როგორც ავტორები ამბობენ, ეს გამოცემაც კულტურათმორისი გამოცდილების ნაყოფია. სასარგებლოა კულტურათმორისი სწავლებისათვის გაცვლებსა და კურსებზე.

ფენსი, ჰელმუტი და ჰაფგუდი, კარენი (1997) *ინტერკულტურული სწავლება კლასში: საზღვრების გადაჭრა*. ლონდონი: კასელი

მიუხედავად იმისა, რომ იგი გამიზნულია სკოლებში სასწავლო გარემოზე, ეს ნიგნი, ასევე, მიმოიხილავს კულ-



ტურათმშორის წყაროებს და გვანჯდის ღირებულ სავარჯიშოებს, რომელთა ადაპტირებაც შესაძლებელია არაფორმალურ განათლებაში.

ფაულერი, სანდრა მ. და მამფორდი, მონიკა გ. (რედ.) (1995) *ინტერკულტურული წყაროები: კროს-კულტურული ტრენინგის მეთოდები*.

განხილულია შემდეგი მეთოდები: სიტუაციის გათამაშება, კონტრასტული კულტურა, სიმულაციური თამაშები, კრიტიკული შემთხვევები. კულტურის ასიმილაციური და შემთხვევების აღწერა.

კოლსი, ლობერტ ლ. და ნაითი, ჯონ მ. (1994) *ინტერკულტურული ცნობიერების განვითარება: კროს-კულტურული სწავლების სახელმძღვანელო*. იარმუთი, მეინი: კულტურათმშორისი პრესა.

ერთ ან ორდღიანი სემინარის ძალზე პრაქტიკული აღწერა ინტერკულტურული ცნობიერების გასავითარებლად. დაიწერა აშშ-ს აუდიტორიისათვის, მაგრამ ბევრი სავარჯიშოს გამოყენება შესაძლებელია ნებისმიერ გარემოში.

ოტენი, ჰენდრიკი და ტროიჰაიტი, ვერნერი (რედ) (1994) *ინტერკულტურული სწავლების თეორია და პრაქტიკა*. ოჰლადენი: ლესკებუდრიკი

სახელმძღვანელო (გერმანულ ენაზე), რომელშიც შეჯამებულია მთავარი ლიტერატურა და სადაც მოცემულია ინტერკულტურული სწავლების პრაქტიკული მაგალითები. შესავალი გვეუბნება, რომ ინტერკულტურული სწავლება იწყება ჩვენს შესასვლელ კართან, შესაბამისად, მოცემულია როგორც ადგილობრივი პროექტების, ასევე, საერთაშორისო ახალგაზრდული საქმიანობების ანგარიშები.

პეიჯი, რ. მაიკლი (რედ) (1993) *განათლება ინტერკულტურული გამოცდილებისთვის*. იარმუთი, მეინი: ინტერკულტურული პრესა

დარგის ცნობილი თეორეტიკოსების და პრაქტიკოსების სტატიების კრებული. თემები მოიცავს ინტერკულტურულ შეგუებას, რეგულირებას და სწავლების როლს. გამოვლენილია ინტერკულტურული სწავლების საკითხები, შეგუების სტრესთან გამკლავების საკითხები, ტრენერთა კომპეტენციები და ინტერკულტურული სწავლების დამოუკიდებელი ეფექტურობა და შედეგები. ეს არის ის საკითხები, რომლებიც ხშირად გვხვდება ინტერკულტურულ სწავლებაზე მომუშავე ჯგუფებთან.

პაიკი, გრეჰემი და სელბი, დევიდი (1988). *გლობალური მასწავლებელი, გლობალური მსწავლელი*. ლონდონი: ჰოდერი და სტოუტონი

სახელმძღვანელო გლობალური განათლების საკითხით დაინტერესებული ადამიანებისთვის. იწყება გლობალურობის კონცეფციიდან და შეიცავს პრაქტიკულ მაგალითებს გლობალური განათლების საჭიროების დასამტკიცებლად. შემდგომ ნიგში მოცემულია მეთოდების სახესხვაობა, რომელთა გამოყენებაც შესაძლებელია ტრენინგის პროგრამის სხვადასხვა ეტაპზე. თუ მეთოდებს ეძებთ, ეს სასარგებლო რესურსებით სავსე ნიგნია.

თომასი, ალექსანდრე (რედ) (1996). *ინტერკულტურული ქმედებების ფსიქოლოგია*. გიოტინგენი: ჰოგრეფე, ვერლაგ ფურ ფსიქოლოგი

(გერმანულად) თეორიული სტატიების კრებული "ინტერკულტურული ქმედებების ფსიქოლოგიაზე". შეიცავს დემოგენისა და მოლცის სტატიას, რომელიც განხილულია ამ გამოცემაში. ასევე, იგი შეიცავს სტატიებს, რომლებშიც განხილულია კულტურული სტანდარტები, როგორც სხვათა კულტურების გაგების საშუალება და რამდენიმე სპეციფიური სტატია მაგ., ჩინეთში ენობრივ ტრადიციებზე ან საზღვარგარეთ მი-



მავალი მენეჯერებისათვის საორიენტაციო ტრენინგების ფსიქოლოგიურ ასპექტებზე. საინტერესოა, ძირითადად, ექსპერტებისა და სპეციალისტებისათვის.

## ინტერნეტ-წყაროები

ევროპის საბჭოს რასიზმისა და შეუწყნარებლობის საწინააღმდეგო კომისია

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

გამოცემები და საგანმანათლებლო რესურსები არაფორმალური ინტერკულტურული განათლების შესახებ, მაგ., საგანმანათლებლო პაკეტი და დომინოს სახელმძღვანელო.

Europublic

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

ორგანიზაცია, რომელიც მუშაობს ინტერკულტურული კომუნიკაციებისა და ურთიერთობების სფეროში, მიზნად ისახავს ევროპელთა შორის კულტურული განსხვავებების და ამ განსხვავებათა ყოველდღიურ ცხოვრებაზე - როგორც პირად, ასევე, პროფესიულ დონეზე შესწავლას.

ინტერკულტურული განათლების საერთაშორისო ასოციაცია

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

კულტურის ქსელი

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

“შექმნილია კროს-კულტურულ ურთიერთობებზე სწავლებისა და გართობისათვის”. იხილეთ მათი კულტურული ნიგნის მაღაზია და ბმულები სხვა საიტებზე.

ჟურნალი “კიდე”: ინტერკულტურული ურთიერთობების ელექტრონული ჟურნალი

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

კვარტალური ელექტრონული ჟურნალი ინტერკულტურული თემით. იხილეთ მათი რესურს-ცენტრი.



## ინტერკულტურული სწავლების მასალათა პაკეტის ავტორები:

**არნე გილერტი (წერა)** არის ტრენერი და კონსულტანტი ამსტერდამში, იგი არის ინტერკულტურული ჯგუფური მუშაობის, საერთაშორისო პროექტების მართვის, ფასილიტაციის და სხვა მსგავსი საკითხების სპეციალისტი [arne.gillert@usa.net](mailto:arne.gillert@usa.net)

**მოჰამედ ჰაჯი-კელლა (წერა)** არის ტრენერი და კოორდინატორი ევროპის უმცირესობებისთვის. მუშაობდა თავისუფალ ტრენერად ევროპის საბჭოში და სხვადასხვა ორგანიზაციებში ინტერკულტურული სწავლების, უმცირესობის წარმომადგენელ ახალგაზრდათა და პროექტების განვითარების საკითხებზე. დაიბადა სიერა ლეონეში, პროფესიით სოციალური პედაგოგი, ცხოვრობს და მუშაობს გაერთიანებულ სამეფოში [mhkella@usa.net](mailto:mhkella@usa.net)

**მარია დე ჯესუს ცასკაო გუედესი (წერა)** არის მასწავლებელი და მკვლევარი ლისაბონში. იგი არის ინტერკულტურული განათლების, განათლების შეფასების, ეთნიკური/მორალური და რელიგიური განათლების, პიროვნული და სოციალური განათლების, მასწავლებელთა მომზადების და გლობალური განათლების სპეციალისტი. [jucascaoguedes@teleweb.pt](mailto:jucascaoguedes@teleweb.pt)

**ალექსანდრა რაიკოვა (წერა)** არის ახალგაზრდა ბოშა ქალი ბულგარეთიდან. ბოშათა მხარდამჭერი ფონდის დირექტორი სოფიაში, ბულგარეთში და ევროპელი ბოშა ახალგაზრდობის ევროპული ფორუმის წევრი. 1997 წლიდან ევროპის საბჭოს პროექტებში ტრენერი უმცირესობათა, ინტერკულტურული სწავლების, პროექტების მართვის, ადამიანის უფლებათა და ა.შ. საკითხებზე. [alexandra@sf.icn.bg](mailto:alexandra@sf.icn.bg) ან [alexandra.raykova@usa.net](mailto:alexandra.raykova@usa.net)

**კლაუდია შაჰინგერი (წერა)** ავსტრიიდან, 1996-1999 წლიდან მუშაობს საერთაშორისო ახალგაზრდა კათოლიკე სტუდენტთა ასოციაციის ევროპის მდივნად ბრიუსელში. ამჟამად არის ვენაში ბავშვთა სოფლების საზოგადოებრივ ურთიერთობათა ოფიცერი. თავისუფალ დროს დაკავებულია ინტერკულტურული ტრენინგითა და წერით. [clauschach@yahoo.de](mailto:clauschach@yahoo.de)

**მარკ ტეილორი (კორექტირება, რედაქტირება, წერა)** არის თავისუფალი ტრენერი და კონსულტანტი სტრასბურგში, ადამიანის უფლებათა განათლების, ინტერკულტურული სწავლების და საერთაშორისო ჯგუფური მუშაობის სპეციალისტი. [brazav@yahoo.com](mailto:brazav@yahoo.com)

