



ტოლერანტობა, მრავალფეროვნება და მშვიდობის კულტურა

კურიკულუმი
საზაფხულო
კურსისათვის
სტუდენტებისათვის



კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო კვლევითი ცენტრი

ICCN

2013



ტოლერანტობა, მრავალფეროვნება და მშვიდობის კულტურა სტუდენტებისათვის

სახელმძღვანელო მომზადებულია
კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო კვლევითი ცენტრის
(ICCN) ექსპერტების მიერ:

თინათინ ასათიანი
ნანა ბერეკაშვილი
რუსუდან გოცირიძე

ICCN
2013

პროექტის შესახებ	4
კურიკულუმის შესავალი	5
ინტერაქტიული სწავლება	11
ინტერაქტიული სწავლების აუცილებელი ელემენტები	6
ინტერაქტიულ სწავლებაში გამოყენებული მეთოდები	10
ტრენინგის დიზაინი	11
რაღაც	4
რაღაც	6
რაღაც	10
მრავალფეროვნების მართვა	13
მრავალფეროვნების დადებითი და უარყოფითი პოტენციალი	14
სტერეოტიპები	18
ტოლერანტობა	20
დისკრიმინაცია	22
მშვიდობის კულტურა	25
რაღაც	26
ლექსიკონი	?



წინამდებარე კურიკულუმი წარმოადგენს სასწავლო მასალას რომელიც მოემსახურება საზაფხულო უნივერსიტეტის ლექტორებს წარმართონ ერთკვირიანი პროგრამა სტუდენტებისთვის თემაზე “ტოლერანტობა, მრავალფეროვნება და მშვიდობის კულტურა”. კურიკულუმში თავმოყრილია **თეორიული მასალა**, მრავალფეროვანი **სავარჯიშოები** მათი ჩატარების **მეთოდებით**, **ლექსიკონი** და **მითითებანი** დამატებითი მასალის გამოყენებისთვის.

კურიკულუმში ასევე წარმოდგენილია 6 დღეზე გაწერილი სამოდელო დღის წესრიგი. კურიკულუმი გათვლილია ინტერაქტიული სწავლებისთვის და მასში შემავალი თემატური სავარჯიშოების გარდა დართულია ჯგუფური მუშაობის წარმართვისთვის აუცილებელი ელემენტები: გაცნობის, ყინულის გაღვობის და ჯგუფური პროცესის მოსაწესრიგებელი სავარჯიშოებიც. გვინდა აღვნიშნოთ, რომ კურიკულუმი ასევე იძლევა შესაძლებლობას რომ პროგრამა გადაასტრუქტურდეს საზაფხულო სკოლის სპეციფიკიდან და სტუდენტთა მომზადების დონიდან გამომდინარე.

კურიკულუმის შედგენაზე მუშაობდნენ კონფლიქტებისა და მოლაპარაკების საერთაშორისო ცენტრის თანამშრომლები: **თინათინ ასათიანი**, **ნანა ბერეკაშვილი** და **რუსუდან გოცირიძე**.

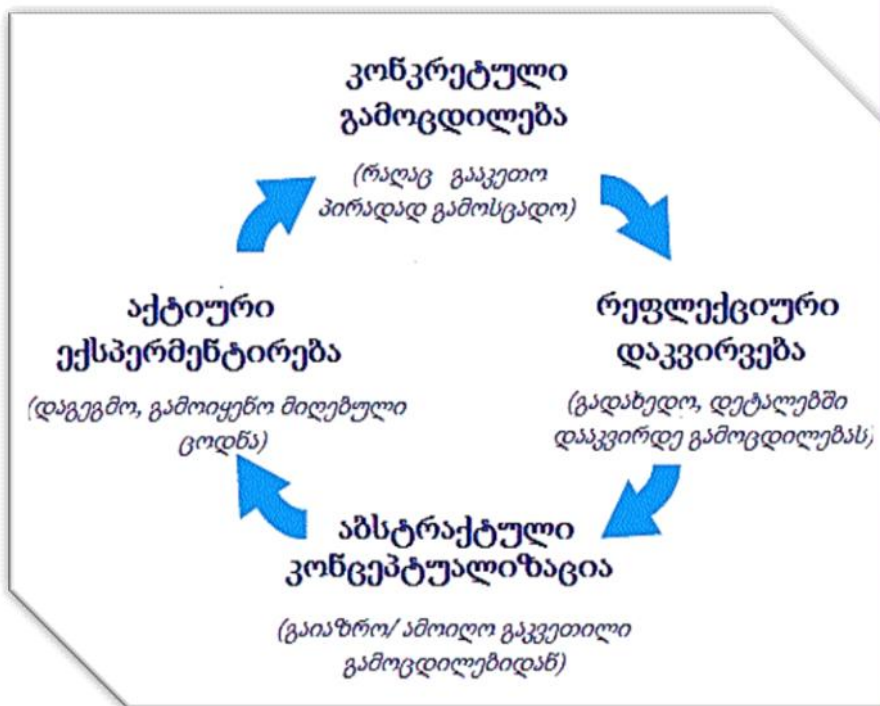
ინტერაქტიული სწავლება

გამოცდილებაზე დაფუძნებული სწავლების იდეა გასული საუკუნის 80იანი წლებიდან მოდის. მისი ფუძემდებელი დევიდ კოულბი _ იმ თეორიული მოდელის ავტორია, რომელიც განმარტავს, თუ რატომ არ უნდა დაემყაროს სასწავლო პროცესი მხოლოდ ლექციებს, არამედ გამოიყენოს როლური (ან სხვა სახის) თამაშები და რეალური ცხოვრებისეული სიტუაციების სიმულაციები. მეტიც, იგი მასწავლებლებს/ტრენერებს ამგვარი გამოცდილების გამოყენების რეალურ ცხოვრებაში მიებისაკენ უბიძგებდა.

გამოცდილებაზე დაფუძნებული სწავლების კონცეფციები თავდაპირველად მართლაც გარდატეხა იყო განათლების სფეროში. კოულბისათვის (1984) ამოსავალი დებულება ის იყო, რომ სწავლის პროცესი მხოლოდ განზოგადებულ კონცეფციებს, მზა განსაზღვრებებსა და უშუალოდ მიღებულ ინფორმაციას არ ეფუძნება. ადამიანი პრაქტიკითაც სწავლობს, დაკვირვებითაც და, გარდა ამისა, ცდილობს, ნასწავლი ისევ პრაქტიკაში გამოსცადოს. მხოლოდ ცოდნის (იგულისხმება თეორიული ცოდნა) ათვისება საკმარისი არ არის.

კოულბის სწავლის ციკლი ოთხ კომპონენტს მოიცავს:

1. **გამოცდილება** (წარსული ან ახალი გამოცდილება, პრაქტიკული აქტივობით შეძენილი)
2. **რეფლექტირება** (მიღებული გამოცდილების გააზრება)
3. **კონცეპტუალიზაცია** / დასკვნების გაკეთება (მიღებული ცოდნის აბსტრაგირება, გაკვეთილების გამოტანა)
4. **ექსპერიმენტირება** (გამოცდილების გამოყენება, ახალი უნარჩვევების რეალობაში გამოცდა, შემდგომი ნაბიჯების დაგეგმვა).



გამოცდილებაზე დაფუძნებულ სწავლების პროცესს წამყვანსა და მოსწავლეს შორის ურთიერთობის სრულიად განსხვავებული სტილი ახასიათებს. ტრენინგის დროს, ლექციებისა და გამოცდებისაგან განსხვავებით, უპირატესობა პრაქტიკულ სავარჯიშოებს (როლურ თამაშებს, სიმულაციებს და სხვ.) და ჯგუფურ მუშაობას ენიჭება. აქტიურობს/საუბრობს უმთავრესად მონაწილე და არა ტრენერი. მონაწილეებს შორის ინტერაქცია გაცილებით საინტერესოა, ვიდრე მონაწილის პირდაპირი ინტერაქცია ტრენერთან. ტრენინგის მონაწილის უკუკავშირი და შეხედულებები ისეთივე მნიშვნელოვანია, როგორიც წამყვანის. იმისათვის, რომ თითოეული მონაწილის ურთიერთობა ჯგუფის დანარჩენ წევრებთან გაადვილდეს, მათ ერთმანეთის თვალეში შეძლონ ჩახედვა, მონაწილეთა რაოდენობა დაახლოებით 15 ადამიანი უნდა იყოს.

მუშაობის გარემოც განსხვავებულია. არსებობს მონაწილეთა განლაგების სხვადასხვა ვარიანტები (უფრო ხშირად, ეს არის ნახევარი წრე ან ნალის ფორმის განლაგება, მაგიდების გარეშე.) ძალიან ხშირად ხდება ჯგუფის დაყოფა წყვილებად, ან 35კაციან მცირე ჯგუფებად, რაც ზოგჯერ მეტ სივრცეს მოითხოვს, რათა მონაწილეებს მუშაობაში, პრაქტიკაში, ერთმანეთისათვის უკუკავშირის მიცემაში არ შეეშალოთ ხელი. მცირე ჯგუფში მუშაობისას მათ უსაფრთხო, ინტიმური გარემო უნდა ჰქონდეთ.

ყველაზე მნიშვნელოვანი ის არის, რომ მონაწილეები აქტიურად იყვნენ ჩართული ტრენინგის პროცესში. ტრენერი მგრძნობიარე უნდა იყოს და რეაგირებდეს ჯგუფში მიმდინარე პროცესებზე. ამავე დროს, უნდა ისაუბროს მონაწილეებთან იმის თაობაზე, თუ რა ხდება და წახალისოს მათი აქტიური მონაწილეობა. არსებობს მეთოდები, რომელიც ყოველივე ამას ემსახურება. გარდა სასწავლო დანიშნულების სავარჯიშოებისა, არსებობს სპეციალური, მამოტივებელი აქტივობებიც “ყინულის გაღობის სავარჯიშოები” და ე.წ. “გასამხნეველები სავარჯიშოები”. პირველი გამოიყენება ტრენინგის ან ბლოკის დასაწყისში განტვირთვისა და გარკვეულ ტონალობაზე აწყობის მიზნით. გასამხნეველმა სავარჯიშოებმა მონაწილეები უნდა “გამოაცოცხლოს”, დაღლილობისას ახალი ენერგიით დატვირთოს, დაეხმაროს მათ ყურადღების კონცენტრაციაში, როდესაც იგი დაქვეითებულია. ყველა ეს ტექნიკა ნდობის ატმოსფეროს შექმნას, გააქტიურებას, ენერგიის მომატებასა და შესუსტებული ყურადღების მობილიზებას ემსახურება.

გარდა ამისა, თამაშები, სტრუქტურირებული დისკუსიები (დამყარებული “კრიტიკულ შემთხვევებზე” ან სხვა მასტიმულირებელ იმპულსზე – ფილმი, ტექსტი, სურათი, მუსიკა, მოძრაობა, ცეკვა, და ა.შ.), სასწავლო პროცესს მნიშვნელოვნად ამდიდრებს.

ტრენინგის აუცილებელი კომპონენტები

1. **მონაწილეთა გაცნობას** ორმაგი მნიშვნელობა აქვს. ერთის მხრივ, მონაწილეები ეცნობიან ერთმანეთს, მეორეს მხრივ, ამ გზით ტრენინგზე კეთილგანწყობილი და ღია ატმოსფერო ყალიბდება.
2. **მოლოდინების გარკვევა** ტრენერს ეხმარება იმაში, რომ მან ზუსტად დაადგინოს, თუ რას მოელიან მონაწილეები ამ ტრენინგისგან, რისი შესწავლა სურთ. მოლოდინები

სხვადასხვაგვარი შეიძლება იყოს: ურთიერთობა, ადამიანების გაცნობა, რაღაც კონკრეტული ცოდნის შეძენა.

3. ერთობლივი მუშაობის წესების განსაზღვრა – ეს ინტერაქტიული მეთოდების კიდევ ერთი სპეციფიკური ნაბიჯია. ტრენინგის შესავალ ნაწილში ამ კომპონენტის უგულებელყოფა, შესაძლოა, მოგვიანებით საკმაოდ სერიოზული გაუგებრობის მიზეზი გახდეს. ზოგიერთი ტრენერი წესებს თავად სთავაზობს. ეს, ერთი მხრივ, დროს დაგიზოგავთ, მაგრამ ხიფათიც არსებობს – მონაწილეები დიდი მონდომებით არღვევენ სხვის მიერ დადგენილ წესებს. ამიტომ უმჯობესია მათი ერთობლივი შემუშავება.

4. ტრენინგის დასკვნითი ნაწილია შეფასება.

ტრენინგში გამოყენებული მეთოდები

ტრენინგის მსვლელობისას არა მხოლოდ თამაშების, არამედ სხვადასხვა მეთოდებისა და ხერხების გამოყენებაც ხდება, რაც იმის საშუალებას იძლევა, რომ ტრენინგი საინტერესო და დინამიკური იყოს.

ლექცია – სწავლების კარგად ცნობილი, ტრადიციული მეთოდია. ინტერაქტიული სწავლების დროს ამ მეთოდის გამოყენების თავისებურება ისაა, რომ მაქსიმალურად წახალისებულია უკუკავშირი (კითხვები, კომენტარები) და მისი ხანგრძლიობა 15 წუთს არ უნდა აღემატებოდეს. ლექციის გასახალისებლად გამოიყენეთ ვიზუალური საშუალებები: სურათები, ცხრილები, გრაფიკები..

პრეზენტაცია მასალის ან ნამუშევრის წარდგენა – ტრენინგის დროს ტრენერსაც უხდება და მონაწილეებსაც. ტრენერი წარადგენს თეორიულ საკითხს ან სქემას, ხოლო მონაწილეები – ინდივიდუალური, ან ჯგუფური მუშაობის შედეგებს. ამა თუ იმ მასალის წარდგენისას მნიშვნელოვანია პრეზენტაციის ძირითადი პრინციპების გათვალისწინება:

- წინასწარ კარგად დაგეგმეთ პრეზენტაცია
- გაითვალისწინეთ აუდიტორია
- იყავით მსმენელზე ორიენტირებული
- ისაუბრეთ მსმენელისათვის გასაგებ ენაზე
- წახალისეთ შეკითხვები
- გამოიყენეთ თვალსაჩინოება და სხვ.

დისკუსია – დისკუსია ტრენინგის დროს რთულ საკითხებზე მსჯელობისას გამოიყენება. შეიძლება გამოიყოს დისკუსიის რამდენიმე სტადია:

- განსახილველი საკითხის ირგვლივ სხვადასხვა მოსაზრებების იდეების შეგროვება (ამ სტადიას ეწოდება გაფართოება)

- წინადადებების კლასიფიკაცია (დაჯგუფება) და რანჟირება (ამ სტადიას ეწოდება შევიწროვება)
- დასკვნები (გადაწყვეტილების მიღება).

მიუხედავად იმისა, რომ დისკუსიის წარმართვა საკმაოდ მარტივ პროცესად აღიქმება, ტრენერი უნდა ფლობდეს გარკვეულ უნარებს და სხვადასხვა მეთოდებს, რაც მას სამივე ეტაპის ეფექტურად განხორციელებაში დაეხმარება.

მცირე ჯგუფებში მუშაობა – მცირე ჯგუფებში მუშაობა ტრენინგის დროს სხვადასხვა მიზნით ხორციელდება. კარგია ამ მეთოდის გამოყენება, როდესაც პარალელურად რამდენიმე საკითხის გადაწყვეტა გვინდა, ან ჯგუფური აზრის შექმნა გვსურს, ან გვინდა, რომ საკითხი რამდენიმე მცირე ჯგუფში განიხილებოდეს პარალელურად. ამ დროს ყველა მონაწილეს აქვს აზრის გამოთქმის საშუალება. თუ ტრენინგში ათ კაცზე მეტი მონაწილეობს, მაშინ მცირე ჯგუფებში მუშაობა ტრენინგის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი ხდება. მცირე ჯგუფის მონაწილეთა ოპტიმალური რაოდენობაა 37 ადამიანი.

ტვინის შტურმი ჯგუფის მუშაობისას ტვინის შტურმი იდეების შეგროვების ყველაზე მნიშვნელოვანი და შემოქმედებითი მეთოდია. შეხვედრის დროს იგი თავიდან აგვაცილებს რომელიმე პიროვნების დომირებისა და იდეების ბლოკირების პრობლემას. მეთოდი გამოსადეგია თითქმის ყველა სახის პრობლემის გადასაჭრისათვის.

ტვინის შტურმის ძირითადი წესები

- არავითარი კრიტიკა კრიტიკა და შეფასება მოხდება მოგვიანებით. თავიდან მნიშვნელოვანია მხოლოდ იდეების რაოდენობრივი პროდუქცია. არსებითია, რომ იდეების ნაკადი არ შეფერხდეს. დრო არ უნდა იკარგებოდეს არგუმენტებზე, მობოდიშებაზე, ვერბალურ და არავერბალურ კრიტიკასა და თვითკრიტიკაზე, რაც მონაწილეთა იდეების ნაკადის ბლოკირებას იწვევს.
- რაოდენობის, ხარისხზე წინ დაყენება რაც უფრო მეტი იდეა იქნება, მით მეტია იმისი ალბათობა, რომ მათ შორის ოპტიმალური მოიხსნება.
- ასოციაციების თავისუფალი მიმდინარეობა სასურველია აზრთა თავისუფალი მიმდინარეობა. რაც უფრო ძალდაუტანებელია იდეები, მით უკეთესი. მნიშვნელოვანია, რომ მიღებული იყოს ყველა ინიციატივა, როგორც ექსპერტების, ასევე არასპეციალისტებისა.
- სხვისი იდეების შემდგომი განვითარება ტვინის შტურმი გუნდური მუშაობაა. სხვების იდეების ატაცება და შემდგომი განვითარება, არა მხოლოდ დაშვებულია, არამედ ძალზე სასურველიც.

ენერჯაიზერები და ყინულის გაღვობის სავარჯიშოები – გარდა სასწავლო დანიშნულების სავარჯიშოებისა, არსებობს სპეციალური, მამოტივებელი აქტივობებიც - “ყინულის გაღვობის სავარჯიშოები” და ე.წ. “გასამხნეველები სავარჯიშოები”. პირველი გამოიყენება ტრენინგის ან ბლოკის დასაწყისში განტვირთვისა და გარკვეულ ტონალობაზე აწყობის მიზნით. გასამხნეველმა სავარჯიშოებმა მონაწილეები უნდა “გამოაცოცხლოს”, დაღლილობისას ახალი ენერგიით დატვირთოს, დაეხმაროს მათ ყურადღების კონცენტრაციაში, როდესაც იგი დაქვეითებულია. ყველა ეს ტექნიკა ნდობის ატმოსფეროს შექმნას, გააქტიურებას, ენერგიის მომატებასა და შესუსტებული ყურადღების მობილიზებას ემსახურება.

უკუკავშირის მიცემის წესები – ცნობილია, რომ ტრენინგის ეფექტურობა იმ უკუკავშირის ხარისხზეა დამოკიდებული, რომელიც აქტიურად გამოიყენება, როგორც ტრენერის, ასევე მონაწილეების მხრიდან. უკუკავშირის მიცემასა და მიღებას თავისი წესები აქვს. ასეთ პროცესში ურთიერთობა უფრო სრულყოფილია და ტრენინგის ძირითადი მექანიზმიც ამოქმედებული - უკუკავშირი ჩვენ საკუთარი ქცევის შეცვლის/კორექტირების და სხვისი დახმარების/განვითარების ხელშეწყობის საშუალებას გვაძლევს. ტრენერმა ამ მექანიზმის ამოქმედებას ხელი უნდა შეუწყოს.

უკუკავშირის მიცემისას, სასურველია “**სენდვიჩის**” ტექნიკაც გამოიყენოთ: დაიწყეთ პოზიტიურით (შეაქეთ, აღნიშნეთ ჩატარებული სამუშაო), მოგვიანებით გამოხატეთ თქვენი კრიტიკული კომენტარები და ბოლოს გამოხატეთ თქვენი დარწმუნებულობა იმაში, რომ ყველაფერი კარგად იქნება.

გარდა ამისა, თამაშები, სტრუქტურირებული დისკუსიები (დამყარებული “კრიტიკულ შემთხვევებზე” ან სხვა მასტიმულირებელ იმპულსზე – ფილმი, ტექსტი, სურათი, მუსიკა, მოძრაობა, ცეკვა, და ა.შ.), სასწავლო პროცესს მნიშვნელოვნად ამდიდრებს.

ტრენინგის დიზაინი

სატრენინგო მოდული გათვლილია 7 სასწავლო დღეზე. თითოეული სატრენინგო დღე 5 საათს მოითხოვს, საიდანაც 1 საათი დასვენებაზე და სადილზეა გათვალისწინებული. სავარჯიშოებისა და პრეზენტაციების ხანგრძლივობიდან გამომდინარე რეკომენდირებულია შესვენების ადგილი დღის წესრიგში.

1 დღე: „დიდი ქარი უბერავს“	
➤ პროექტის წარდგენა ➤ მრავალფეროვნების მისაღება ➤ გაცნობა – მცირე ჯგუფებში ურთიერთგაცნობა, წარდგენა ➤ ჯგუფის ნორმები შემუშავება ➤ მოლოდინების დადგენა – მოლოდინების „ყვავილი“	
ს ა დ ი ლ ი	
➤ ძირითადი ცნებების დადგენა – სავარჯიშო არავერბალური ახსნა. გარჩევა. ვკითხულობთ განმარტებებს. ➤ მრავალფეროვნების გააზრება – სავარჯიშო „დომინო“ (ალტერნატივა „დიდი ქარი უბერავს“)	
დღის მასალის შეფასება	

2 დღე: სუბიექტური სამყარო და კომუნიკაცია	
➤ რეალობის სუბიექტურობა – „კვადრატები“ (ალტერნატივა „აგათა კრისტი“) ➤ ღირებულებები და იდენტობები – „იდენტობის წრეები“	
ს ა დ ი ლ ი	
➤ კომუნიკაციის სახეები – სავარჯიშო „გადაეცი მოძრაობა“ ➤ ცალმხრივი და ორმხრივი კომუნიკაცია: „გაკვეცე ქაღალდი“ (ფიგურები) ➤ კომუნიკაციის ბარიერები – ტრენინგის პრეზენტაცია	
დღის მასალის შეფასება	

3 დღე: მოსმენის ხელოვნება

- მოსმენა – სავარჯიშო წყვილებში დარბაზის წინაშე ერთი ყვება პრობლემას, მეორე უსმენს. ტრენერის შეჯამება
- ეფექტური მოსმენა – ტრენერის პრეზენტაცია

ს ა დ ი ლ ი

- აქტიური მოსმენა
- კითხვების ტიპები – შეუვსებელი ისტორია. დახურული კითხვების დასმით. გარჩევა. ტრენერის შეჯამება
- „მოუსმინე“ შეხებას – ზურგზე ხატვის გაკვეთილი

დღის მასალის შეფასება

4 დღე: კონფლიქტის მართვა

- კონფლიქტის გადაჭრის წარმატებული და წარუმატებელი მაგალითები – წყვილებში მუშაობა. წყველების პრეზენტაციები. ტრენერის შეჯამება.
- კონფლიქტის არსი და მიმდინარეობა – ტრენერის პრეზენტაცია

ს ა დ ი ლ ი

- კონფლიქტის ანალიზის მეთოდები კონფლიქტის წყაროების მიხედვით
- კულტურული და სტრუქტურული ძალადობა – მოკლე ფილმები და გარჩევა

დღის მასალის შეფასება

5 დღე: მრავალფეროვნების მართვა

- მრავალფეროვნების რისკები – „სხვადასხვანაირი მისალმება“,
- მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული ემოციები – სავარჯიშო „კულტურული ნორმები“
- მრავალფეროვნების მართვის საშუალებები. თანაარსებობის მოდელები – „ფორმულები“

ს ა დ ი ლ ი

- ემოციის მართვა
- ასერტიულობა – ვაფსებთ კითხვარს. გარჩევა. ასერტიულობის განმარტება– ტრენერის შეჯამება

დღის მასალის შეფასება	
6 დღე: სტერეოტიპები და დისკრიმინაცია	
➤ სტერეოტიპები– „მატარებლის კუპეში“ ➤ სტერეოტიპების მახასიათებლები – ვიწყებთ ტვინის შტურმით. ტრენერის შეჯამება. ➤ სტერეოტიპები– დისკრიმინაცია–ძალადობა – ტრენერის პრეზენტაცია ➤ დისკრიმინაცია – სავარჯიშო „იარლიყები“(ალტერნატივა „არათანაბარი სტარტი“) ➤ სტერეოტიპებისგან განთავისუფლება – სავარჯიშო „სტერეოტიპების ქსელში“	
ს ა დ ი ლ ი	
➤ ძალადობის სახეები –ტრენერის პრეზენტაცია. სავარჯიშო“ძალადობის სიტუაციები“ ➤ სიმუღვილის ენა და ქსენოფობია – საგაზეთო მასალის ანალიზი ➤ არაძალადობა ძალადობის საპირისპიროდ – სავარჯიშო „სკულპტურა“	
დღის მასალის შეფასება	

7 დღე: ტოლერანტობის ზეიმი	
➤ აგრესიასთან გამკლავება – სავარჯიშო „პლასტელინის ბურთი“ ➤ ემპათია – სავარჯიშო „ემპათიური წერილი“	
ს ა დ ი ლ ი	
➤ თანამშრომლობა – სავარჯიშო კომპიუტერის აგება ➤ ტოლერანტობის კონსტიტუცია	
ტრენინგის შეფასება	

“მრავალფეროვნების მართვის” ცნება

მიუხედავად იმისა, რომ თვითონ ცნება შედარებით ახალია, საკმაოდ დიდი ხანია არსებობს სფეროები, რომლებმაც არა მხოლოდ წარმოშვეს მრავალფეროვნების გათვალისწინების და მასთან მუშაობის აუცილებლობა, არამედ დღესაც აქტიურად მოქმედებენ ამ მიმართულებით.

1. ვაჭრობადამარკეტინგი, განსაკუთრებით საერთაშორისო ბიზნესი

საქონლის გაცვლის საჭიროება და სურვილი ჯერ კიდევ უძველესი დროიდან აიძულებდა თავგადასავალთა მაძიებლებს უცხო ქვეყნებში მოგზაურობას, სადაცმაც, წარმატების მიღწევის და გადარჩენის მიზნით, უწევდათ სრულიად უცხო ადამიანების ფასეულობების, მათი ყოფის გაგება და მათთან ეფექტური კომუნიკაციის დამყარება.

2. მთავრობა, სამოქალაქო ადმინისტრირება და დიპლომატია

ისევ და ისევ ძველი დროიდან მოყოლებული, ყველა სახელმწიფო, რომელსაც სურდა მეზობელ ქვეყნებთან კეთილმეზობლური ურთიერთობების შენარჩუნება, ურთიერთმომგებიანი ვაჭრობის დამყარება, ან თუნდაც არსებული კონფლიქტის მოგვარება, აგზავნიდა ამ ქვეყნებში მუდმივად მოქმედ (ანდროებით) ადმინისტრაციულ დიპლომატიურ მისიებს. ამ მისიებში მომუშავე ადამიანებს უნდა დაეძლიათ ყველა ის კულტურული პრობლემა, რომელიც უცხო ქვეყანაში ცხოვრებიდან გამომდინარეობდა.

3. სამღვდელოება და მისიონერები, ეკუმენიზმი

სამისიონერო საქმიანობა თითქმის ყველა მსოფლიო რელიგიის განუყოფელი ნაწილია. ყველა რელიგიას აქვს საკუთარი რწმენის უცხო კულტურაში ქადაგების გამოცდილება. სამისიონერო მოღვაწეობისათვის მხოლოდ უცხო ერის ენის ცოდნა რომ არ იყო საკმარისი, ამის მიხედვით შესაძლებელი გახდა ბევრი მტკივნეული და მძიმე გამოცდილების შემდეგ. ამის შემდეგ ბევრმა რელიგიურმა ჯგუფმა დაიწყო თავისი „მესიჯის“ ადაპტირება იმ ადამიანების კულტურული იდენტობის მიმართ, რომელსაც ისინი მიმართავდნენ. ბოლო წლებში ინტერკულტურული დიალოგი ეკუმენური მოძრაობის ერთერთი მთავარი საკითხია.

4. ნებაყოფლობითი გაერთიანებები და მოძრაობები

ცალკეული ჯგუფები, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან ჯანმრთელობის, მშვიდობის, ეკოლოგიისა და სხვა ჰუმანიტარული საკითხებით, აგზავნიან თავიანთ მოხალისე თანამშრომლებს მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში. ასეთ ორგანიზაციებს ხშირად გააჩნია მათ მიერ შემუშავებული საკმაოდ დახვეწილი სატრენინგო სისტემები და სხვა ტიპის რესურსები, რომლებიც ემსახურება უცხო გარემოში გადარჩენისა და ეფექტური მუშაობის უნარჩვევების შეძენას და გავარჯიშებას.

5. აკადემიური დისციპლინები, როგორებიცაა, მაგალითად, კულტურული და ლინგვისტური ანთროპოლოგია, სოციოლოგია, ისტორია და ლინგვისტიკა

ასეთი დისციპლინები ფოკუსირდება მსოფლიო კულტურის (დასხვადასხვა ეთნო ჯგუფების) წარმოშობაზე, განვითარებასა და მეცნიერულად წერაზე და შეისწავლიან ამ კულტურებში არსებულ რწმენებს, მითოლოგიას, ფასეულობებს, სოციალურ სტრუქტურებს, ქცევით და საკომუნიკაციო მოდელებს.

6. სოციალური მუშაობა და ფსიქოლოგია, როგორც კლინიკური, ასევე ინდუსტრიული ეს დისციპლინები ცდილობენ შეუქმნან მოტივაცია, მოაგვარონ კონფლიქტები და გააუმჯობესონ იმ ადამიანების და ჯგუფების ფსიქიური ჯანმრთელობა, რომლებიც ცხოვრობენ, ან მუშაობენ ერთად; ამდენად, ისინი ესწრაფიან უფრო ღრმად გააცნობიერონ და გაიაზრონ გონების და ემოციების ის მრავალფეროვნება, რომელიც რეალურად არსებობს ამაღამიანებში.

7. განათლება და ადამიანური რესურსების განვითარება

დაწყებული ბაგაბადის დონიდან და დამთავრებული საუნივერსიტეტო სწავლებით, ლექტორმასწავლებლებს (და შესაბამისად ტრენერებსაც) ხშირად უწევთ მუშაობა სხვადასხვა წარმოშობის მოსწავლეებთან და სტუდენტებთან; მათი აუდიტორიების მრავალფეროვნება გამოიხატება არა მხოლოდ ემიგრანტებისა და ადგილობრივი მოსახლეობის განსხვავებულ ცხოვრებისეულ წესჩვეულებებსა და სწავლის სტილში, არამედ აგრეთვე გენდერულ, რასობრივ და ეთნიკურ განსხვავებებში.

8. თანაბარი შესაძლებლობები; დასაქმების თანასწორობა

ადამიანის უფლებების დაცვის, სამოქალაქო უფლებების დაცვის, ხოლო უფრო მოგვიანებით კი ქალთა და მამაკაცთა უფლებების დაცვის მოძრაობები.

მრავალფეროვნების დადებითი და უარყოფითი პოტენციალი

ადამიანებთან მიმართებაში მრავალფეროვნება ნიშნავს ადამიანებს შორის არსებულ განსხვავებებს – სქესის, განათლების, რწმენების, ფასეულობების და სხვა მრავალი კუთხით. მრავალფეროვნების ყველა განზომილება მნიშვნელოვანია, მაგრამ ჩვენი ქვეყნისთვის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს ეთნიკური, კულტურული და რელიგიური მრავალფეროვნება, რომელიც როგორც დადებითი, ასევე უარყოფითი პოტენციალის მატარებელია.

მრავალფეროვნებას შეუძლია ხელი შეუწყოს ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდას. როდესაც შედარებით მცირე ერი ცდილობს გლობალურ გარემოში გადარჩენას, ამ პროცესში სხვადასხვა იდეების, კულტურების, წესჩვეულებების მონაწილეობა ფასდაუდებელია. მრავალფეროვნებიდან გამომდინარე შემოქმედებითობა, ინოვაციურობა და ერთგვარი გამოწვევა, რომლის წინაშეც დგება საყოველთაოდ აღიარებული ფასეულობები და სიბრძნეები, ძლიერი პოტენციალია საიმისოდ, რომ ჩვენ გავაუმჯობესოთ საქმიანი,

სამუშაო და სავაჭრო ურთიერთობები, რაც, თავისთავად დადებითად აისახება მთლიანად საზოგადოების და ცალკეული ოჯახების ცხოვრების დონეზე.

არსებობს ფაქტები, რომლებიც ადასტურებენ, რომ სამუშაო ძალის მრავალფეროვნება ეხმარება კომპანიებს პროდუქტების ახალ ბაზრებზე გატანაში.

რაც უფრო მრავალფეროვანია მოსახლეობა ქვეყანაში, მით უფრო მრავალფეროვანი ხდება ბაზარზე არსებული მოთხოვნა; ასე რომ ახალი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების მიზნით ბაზარი იწყებს ახალი მიმართულებებით განვითარებას. მრავალფეროვნება მიმზიდველობას და სიცოცხლეს მატებს ქალაქებს, რის გამოც ისინი სასურველი საცხოვრებელი ადგილი ხდებიან; ეს კი, თავის მხრივ, ხელს უწყობს კიდევ უფრო მეტი ადამიანური რესურსის შემოძინებას ამ ქალაქებში.

მაგრამ ამავდროულად, როგორც მთელი რიგი მოვლენები ადასტურებს, მრავალფეროვნებამ შესაძლოა შეამციროს საზოგადოების “შეკრულობა” და ერთიანობა; მოსახლეობა თავს საფრთხის ქვეშ გრძნობს, მატულობს დაუცველობის განცდა და შედეგად თავს იჩენს მტრობის, რასიზმისა და დისკრიმინაციის ფაქტები ცალკეულ უმცირესობათა მიმართ.

გარდა ამისა, მრავალფეროვანი მოსახლეობის სულ უფრო მრავალფეროვანი მოთხოვნილებები ზრდის ხარჯებს სხვადასხვა მომსახურების მიმწოდებელი სამთავრობო სტრუქტურებისთვის, რადგან საჭირო გახდება ამ მომსახურების გაუმჯობესება, დივერსიფიკაცია და ცალკეულ მოთხოვნებზე მორგება.

როგორ მივაღწიოთ იმას, რომ მრავალფეროვნება ჩვენს საზოგადოებაში მაქსიმალურად დადებითი პოტენციალის მატარებელი იყოს?

ამ საკითხზე პასუხის გაცემა არც ისე იოლია. აქ წინა პლანზე გამოდის მრავალფეროვნების მართვის, ქვეყნის და საზოგადოების სასიკეთოდ მისი ეფექტურად გამოყენების საკითხი. ამიტომ, ზემოხსენებულ კითხვაზე პასუხის ძეგლის პროცესში რამდენიმე მიმართულებით უნდა ვიფიქროთ და ვიმსჯელოთ:

რა ტიპის საზოგადოებაში გვსურს ვიცხოვროთ?

- როგორ აისახება ჩვენი საზოგადოების მრავალფეროვნება იმ სოციალურეკონომიკურ მიზნებზე, რომელთა მიღწევასაც ვცდილობთ?
- რას ნიშნავს იყო ქართველი?
- როგორ შეიცვლება ის, თუ რას ნიშნავს იყო ქართველი ჩვენი საზოგადოების მრავალფეროვნების ზრდის შედეგად?
- როგორ ვცდილობთ მივაღწიოთ იმას, რომ საქართველოში მცხოვრებ ადამიანებს გააჩნდეთ საერთო ინდენტურობის და ლოიალობის გრძნობა?
- გააჩნია თუ არა ჩვენს საზოგადოებას ისეთი ფასეულობები, რომლებიც ფუნდამენტური და საერთოა ყველასთვის?

როგორ შეგვიძლია გავზარდოთ მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული შესაძლებლობები?

- როგორ მივაღწიოთ იმას, რომ ადამიანებმა შეძლონ ეკონომიკურ და სოციალურ ცხოვრებაში სრული მონაწილეობის მიღება?
- რას შეიძლება ნიშნავდეს გაზრდილი მრავალფეროვნება იმ საჯარო და კერძო სააგენტოებისთვის, რომლების მომსახურებაზე არიან ორიენტირებულები?
- რას ნიშნავს გაზრდილი მრავალფეროვნება ჩვენი საკონსტიტუციო ფასეულობებისა და სტრუქტურებისთვის?
- რამდენად წარმომადგენლობითია ჩვენი ინსტიტუტები `დაწესებულებები?
- ხომ არ საჭიროებს ჩვენი მრავალფეროვანი მოსახლეობა მთავრობასთან ურთიერთობის ახალ გზებს?

როგორ ვმართოთ მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული რისკები?

- როგორ უნდა უზრუნველყოთ კანონის უზენაესობა მაშინ, როდესაც ის შესაძლოა არ შეესაბამებოდეს დიდი რაოდენობით ადამიანების ფასეულობებსა და რწმენებს?
- როგორ უნდა დავარწმუნოთ ადამიანები დამორჩილ კანონს მაშინაც კი, როდესაც ისინი მას არ ეთანხმებიან?
- რას ვაკეთებთ, როდესაც ზოგიერთი ფასეულობა არ შეესაბამება ადამიანის უფლებების ჩვენეულ გაგებას?
- რომელი უფლებებია ფუნდამენტური და სად უნდა მოვნიშნოთ ტოლერანტობის და თავისუფლების საზღვრები?
- უნდა შევზღუდოთ ზოგიერთი ადამიანის თავისუფლება იმისათვის, რომ მიცეთ ეს თავისუფლება სხვებს?
- რისი გაკეთება შეგვიძლია იმისათვის, რომ აზრიანად და შედეგიანად მოვუწოდოთ საზოგადოებას ტოლერანტობისკენ?
- როგორ უნდა გავაუმჯობესოთ ქვეყნის შიგნით ჩვენი ურთიერთობები ისე, რომ საქართველოში მცხოვრებმა ადამიანებმა არ იგრძნონ თავი დამცირებულად, ან საფრთხეში?
- როგორ მივაღწიოთ იმას, რომ ყველა ქართველმა მიიღოს სარგებელი იმ შესაძლებლობებისგან, რომლებიც თან სდევს მრავალფეროვან საზოგადოებაში ცხოვრებას?
- როგორ გავლენას ახდენს ეთნიკური მრავალფეროვნება საქართველოში მცხოვრებ ეთნიკურ უმცირესობებზე?

კულტურა და მემკვიდრეობა

მემკვიდრეობა არის კონკრეტული მნიშვნელობის მქონე ცნება: ის, რაც წარსულში მცხოვრები ადამიანებისგან მემკვიდრეობით გვერგო. თუმცა მიუხედავად ასეთი მკაფიო განმარტებისა, ამ სიტყვის მნიშვნელობა მაინც ძალიან ფართოა. ის შეიძლება ნიშნავდეს მატერიალურ სიმდიდრეს, პრივილეგიებს, იდეებს, შენობებს, ისტორიას – ყველაფერს, რაც არ არის უშუალოდ ჩვენს მიერ შექმნილი ან შეძენილი.

რასობრივი ურთიერთობების 1976 აქტის მიხედვით, რასობრივი დისკრიმინაცია ჩნდება, როდესაც ერთსა და იმავე გარემოებებში, რასობრივ საფუძველზე, გარკვეულ ადამიანს ან ჯგუფს ეპყრობიან უარესად, ვიდრე სხვებს. “რასობრივ საფუძველში” იგულისხმება კანის ფერი, “რასა” (რომელიც არ კონკრეტდება, თუ რას ნიშნავს), ეროვნება (მოქალაქეობის ჩათვლით), ეთნიკური წარმომავლობა. ასეთი ფართო განმარტება საჭირო გახდა იმიტომ, რომ უსამართლო მოპყრობის ძალიან ფართო დიაპაზონი არსებობდა; დისკრიმინაცია ხდებოდა იმიტომ რომ ადამიანი შავკანიანია ან, პირიქით, თეთრკანიანი (ფერი), იმიტომ რომ ის მაღაზიაში მცხოვრები ჩინელია (ეთნიკური წარმომავლობა), იმიტომ რომ პაკისტანელია (ეროვნება), ევროპელია, გერმანელია და ა.შ.

მიგრანტები, ემიგრანტები და იმიგრანტები

მიგრანტი აირს პიროვნება, რომელიც გადაადგილდება ერთი ქვეყნიდან მეორეში იმ განზრახვით, რომ დროებით, ან სამუდამოდ დასახლდეს მასში. ემიგრანტი არის ის, ვინც ტოვებს ქვეყანას, რათა დასახლდეს სადმე სხვაგან, ხოლო იმიგრანტი არის პიროვნება, რომელიც ჩამოდის ქვეყანაში სამუდამო ან დროებით საცხოვრებელზე.

ეთნიკური ჯგუფი

სიტყვა “ეთნიკური” წარმოიშვა ბერძნული “ეთნოსიდან”, რაც ნიშნავს რასას, ხალხს, ერს, ან თემს. დღესდღეობით ეს ტერმინი პირველ რიგში “ხალხის” აღსანიშნავად გამოიყენება. ეთნიკური ჯგუფი არის ადამიანთა ჯგუფი, რომელიც იზიარებს შემდეგი ჩამონათვალიდან ერთ ან რამოდენიმე მახასიათებელს: ენა, ნათესაობა, წარმოშობა, რასა, კულტურა, წარმომავლობა, რელიგია, ისტორია და ან ფიზიკური გარეგნობა.

როგორ ვსაზღვრავთ ჩვენს ინდივიდუალურ და ჯგუფურ იდენტურობას

ეთნიკური წარმოშობა ჩვენი ინდივიდუალურობის მნიშვნელოვანი ასპექტია. შესაძლოა, ადამიანის სოციალური განვითარების ადრეულ ეტაპებზე, როდესაც ადამიანები ამბობდნენ “ჩვენ”, ისინი გულისხმობდნენ მხოლოდ მცირე და იზოლირებულ ჯგუფს, რომლის შიგნითაც უშუალოდ ცხოვრობდნენ. დღესდღეობით, როდესაც ადამიანები

ამბობენ “ჩვენ”, მათ მხედველობაში აქვთ გაცილებით უფრო მრავალფეროვანი და დიდი ჯგუფი და არსებობს ტენდენცია იმისა, რომ ეს ჯგუფები კიდევ უფრო მეტად გაიზარდოს.

სტერეოტიპები

ქცევა, რომელიც ემყარება სტერეოტიპებს და ცრურწმენებს, ხშირად გაუგებრობების და კონფლიქტების, განსაკუთრებით კი ეთნიკური კონფლიქტების მიზეზი ხდება.

თავდაპირველად, ეს ცნება “სტერეოტიპი” ლითონის, ან რეზინის საბეჭდ შტამპს, კლიშეს აღნიშნავდა, რომელიც გამოიყენება ტიპოგრაფიაში დედანიდან ასლების გასამრავლებლად. გამოჩენილმა ჟურნალისტიმა ვალტერ ლიპმანმა გამოიყენა ეს ცნება, რათა აღეწერა ის, თუ როგორ ხდება საზოგადოებაში ადამიანების კატეგორიებში მოქცევა და მათი “დამტამყვა” გარკვეული ნიშანთვისებების მიხედვით.

სტერეოტიპების მინიჭება ადამიანის გონების ბუნებრივი ფუნქციაა, და მისი მიზანია რთული რეალობის გამარტივება; ასეთი გამარტივების შედეგად ჩვენი სხეული და გონება უკეთ ადაპტირდება გარემოში: მსგავს სტიმულებზე (გამღიზიანებლებზე) იგი ერთსა და იმავე ავტომატურ საპასუხო რეაქციას იძლევა, ხოლო უცნობი სტიმულის (გამღიზიანებლის) მიღებისას მაშინათვე ავლენს მომატებულ შფოთვის და შიშს. სტერეოტიპებს გააჩნია სასარგებლო ფუნქცია სოციალური ურთიერთობების პროცესშიც: ისინი იძლევიან ინდივიდების კლასიფიკაციის, მათი ქცევის ერთგვარი პროგნოზირების და შესაბამისად, ამ ქცევაზე შესატყვისი რეაგირების დაგეგმვის საშუალებას.

მაგრამ სტერეოტიპები ასევე ძალიან საშიშიცაა, რადგან ისინი ამარტივებენ ადამიანის რთულ ბუნებას, მის უნიკალურობას. როდესაც ამა თუ იმ კონკრეტული ადამიანის, ან ადამიანთა ჯგუფის შესახებ ინფორმაცია გვაკლია, სტერეოტიპული აზროვნება გვიბიძგებს რათა ეს სიცარიელე საკუთარი კულტურის “მონაცემთა ბაზებიდან” შევავსოთ. მაგრამ რაც უფრო განსხვავებული კულტურის წარმომადგენლები არიან ეს ადამიანები, მით უფრო დიდია შეცდომის დაშვების ალბათობა.

ეთნიკური სტერეოტიპები ხშირად ბადებენ ცრურწმენებს, რომლებიც ამა თუ იმ ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენელთა მიმართ სხვადასხვა ტიპის ნეგატიური ქმედებებითა და ემოციებით ვლინდება. ცრურწმენებს ხშირად საკმაოდ ტრაგიკული შედეგები – ძალადობა, დისკრიმინაცია და გენოციდიც კი მოყვება.

სტერეოტიპებს 4 ძირითადი მახასიათებელი გააჩნია:

1. **სტერეოტიპები მარტივია.** სტერეოტიპი გაცილებით უფრო მარტივია, ვიდრე რეალობა; მისი შეჯამება ხშირად სულ რაღაც ორიოდ წინადადების მეშვეობითაა შესაძლებელი;
2. **სტერეოტიპები შეძენილია.** ადამიანები იღებენ და ითავისებენ სტერეოტიპებს უფრო მეტად ე.წ. “კულტურული მედიატორებისგან”, ვიდრე საკუთარი გამოცდილებიდან. თანდაყოლილი “კულტურული” ლინზები ფილტრავენ რეალობას და რწმენებისა თუ ფასეულობების გამარტივებულ იმიჯებს გვაწვდიან;

3. **სტერეოტიპები მცდარია.** ყველა სტერეოტიპი არის იმთავითვე არასწორი, გამომდინარე მათი ბუნებიდან. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგიერთი სტერეოტიპი სხვებზე უფრო ნაკლებად მცდარი, ან ნაკლებად საზიანოა.
4. **სტერეოტიპები რთულად იცვლება.** სტერეოტიპები, განსაკუთრებით კი ბავშვობაში შეძენილი, ძალზე მყარია; ისინი მუდმივად ზემოქმედებენ ჩვენს აღქმებსა და ქცევაზე.

როგორაა შესაძლებელი ჩვენს ცხოვრებაში არსებული სტერეოტიპების შემცირება, ან გადალახვა?

- მოახდინეთ ფოკუსირება ადამიანების **ინდივიდუალობაზე**. ყველა ადამიანი უნიკალურია და იმსახურებს განიხილებოდეს ასეთად;
- შეეცადეთ უკეთ გააცნობიეროთ, თუ რა არის სტერეოტიპები და როგორ ცვლიან ისინი **ადამიანებთან ურთიერთობის** ჩვენს უნარს; სტერეოტიპების და ცრურწმენების ბუნების გაგება – პირველი ნაბიჯია მათი დაძლევისკენ;
- გახსოვდეთ, რომ შესაძლოა ერთი ჯგუფის შიგნით უფრო მეტი და უფრო ძლიერი **განსხვავებები** არსებობდეს, ვიდრე სხვადასხვა ჯგუფებს შორის;
- გააცნობიერეთ, რომ თითოეული **ჩვენგანი ბევრ ჯგუფსა და დაჯგუფებაშია** გაერთიანებული; ამ ჯგუფებიდან ვერც ერთი ვერ ახსნის სრულად ჩვენს პიროვნებას;
- ისწავლეთ შეხედოთ სიტუაციას **სხვა ადამიანების თვალეზიდან**;
- შეეცადეთ უფრო მოკრძალებულად შეაფასოთ საკუთარი **მოსაზრებების სისწორე** (სიზუსტე);
- მოინდომეთ და **შეისწავლეთ** თქვენგან განსხვავებული ადამიანების **კულტურა** და წარმომავლობა;
- ყოველთვის შეეცადეთ **გაანეიტრალოთ** სხვების მიერ გამოთქმული სტერეოტიპული მოსაზრებები.

რელიგია და უარყოფითი წინასწარგანწყობა

*“ნუ აპატიებ საკუთარ თავს
და მაშინ სხვებს ადვილად შეუნდობ”
თალმუდი*

რელიგია მშვენიერი ნიადაგია წინასწარგანწყობისა და სტერეოტიპების აღმოსაგენებლად. მას, ვინც სერიოზულად სარგებლობს სოციალური უთანასწორობით და თანაც აღიარებს, რომ “ყველა ადამიანი თანასწორადაა გაჩენილი”, თავისი მომგებიანი მდგომარეობის

გამართლება სჭირდება. რა შეიძლება იყოს უფრო მიმზიდველი, ვიდრე პოზიცია "არსებული მდგომარეობა ღვთის მიერ არის დაწესებული."

თითქმის ყველა ქვეყანაში ლიდერები ცდილობენ მიიმხრონ და მოიხმონ ღვთის მსახურები არსებული რეჟიმების დაკანონებისა და გამართლებისათვის. ხიროსიმას დაბომბვიდან რამდენიმე წლის შემდეგ, ამერიკული საჰაერო ეკიპაჟის კაპელანი უილიამ ჯეიმსი, რომელმაც აკურთხა ეს ოპერაცია, თავის აღსარებაში წერდა: *"ყველა საერო, რელიგიური და სამხედრო სტრუქტურა ცალსახად გვეუბნებოდა, იაპონელებს უნდა მიეზილოთ და ეს სწორი იქნება, რადგან ღმერთი ჩვენს მხარეზეა"*.

ფსიქოლოგებმა ალტემეიერმა და ჰანსბერგერმა შეისწავლეს ჩრდილოეთ ამერიკის მოსახლეობაში არსებული სტერეოტიპები და წინასწარგანწყობები. აღმოჩნდა, რომ რასობრივი ცრურწმენები მორწმუნეებში ჭარბობდა. ამასთანავე, **ტრადიციული კონფესიის წარმომადგენლებს უარყოფითი წინასწარგანწყობა არატრადიციული კონფესიის წარმომადგენლებთან შედარებით მეტი ჰქონდათ.** ეს მოვლენა მეცნიერებმა სწორედ იმით ახსნეს, რომ რელიგია ხშირად იყენებს სტერეოტიპებსა და წინასწარგანწყობებს უსამართლობის დასაკანონებლად. ძნელი სათქმელია, რელიგია განაპირობებს წინასწარგანწყობას, თუ პირიქით. ერთი რამ ცხადია: მათ შორის არსებობს გარკვეული ურთიერთმიმართება. თუ დავუშვებთ, რომ რელიგია ხელს უწყობს წინასწარგანწყობებს, მაშინ რელიგიურ ადამიანებს მეტი სტერეოტიპი და წინასწარგანწყობა უნდა ჰქონდეთ, მაგრამ კვლევებმა ეს არ დაადასტურა. აქვე გვინდა აღვნიშნოთ, რომ მნიშვნელობა აქვს რელიგიისადმი დამოკიდებულებასაც. ვისთვისაც რელიგია უფრო მეტია, ვიდრე უბრალოდ ცხოვრების წესი, მას სტერეოტიპიც ნაკლები აქვს. გარდა ამისა, ხშირად, სწორედ რელიგიური მოღვაწეები არიან სამოქალაქო უფლებების საუკეთესო დამცველები. მაშ რა ურთიერთობაა რელიგიასა და სტერეოტიპებს შორის? აძლიერებს თუ არა რელიგია სტერეოტიპებს? ფსიქოლოგ გორდონ ოლპორტის აზრით, *"რელიგიის როლი პარადოქსულია. იგი ქმნის სტერეოტიპებსა და წინასწარგანწყობებს და, იმავედროულად, თვითონ არღვევს მათ"*.

ტოლერანტობა

"გერმანიაში დაიწყეს კომუნისტების დევნა; მე ვდუმდი, რადგან არ ვიყავი კომუნისტი. შემდეგ მიადგნენ ებრაელებს, და მე ვდუმდი, რადგან არ ვიყავი ებრაელი. შემდეგ დადგა პროფკავშირების რიგი, და მე ისევ ჩუმად ვიყავი, რადგან არ ვიყავი პროფკავშირების წევრი. მერე შეუტყეს კათოლიკეებს და მე ვდუმდი, რადგან ვიყავი პროტესტანტი. ბოლოს ისინი მოვიდნენ ჩემთან, მაგრამ ამ დროისთვის ხმის ამომღები უკვე აღარავინ დარჩა."

გერმანელი პასტორი მარტინ ნიიმოილერი

ცნება ტოლერანტობა აქტიურად შემოდის ჩვენს ცხოვრებაში, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ სხვადასხვა ადამიანები სხვადასხვა აზრს დებენ ამ ცნებაში. ტოლერანტობა ხშირად ახსნილია, როგორც თვალის დახუჭვა ადამიანთა ნაკლზე. ასევე ხშირად გვხვდება მოსაზრება, რომ ტოლერანტობა არის ადამიანის, ან სახელმწიფოს უნარი, გაგებით მოეკიდოს და პატივი სცეს სხვების აზრს, არ მიიღოს მტრულად განსხვავებული შეხედულებები.

ბევრი თვლის, რომ ტოლერანტობა სხვების მიმართ მეგობრული დამოკიდებულება, მშვიდობიანი თანაარსებობაა. ის, ვინც ამ აზრს ეთანხმება, თვლის, რომ ტოლერანტული ადამიანი პატივისცემით ეკიდება სხვების ინტერესებსა და ჩვევებს, ცდილობს, გაუგოს სხვებს და მათთან შეთანხმებას ძალის გამოყენების გარეშე მიაღწიოს.

ტოლერანტობა არის განსაკუთრებული ზნეობრივი თვისება, რომელიც ასახავს პიროვნების აქტიურ სოციალურ პოზიციას და ფსიქოლოგიურ მზაობას რათა მან პოზიტიურად იურთიერთოს განსხვავებული ნაციონალობის, რელიგიურობის, სოციალური წარმოშობის, ან განსხვავებული შეხედულებების, მსოფლმხედველობის, აზროვნების და ქცევის მქონე ადამიანებთან.

თავისი სოციალური აზრით ექსტრემიზმი, ტოლერანტობის საპირისპირო კატეგორიაა, რომელიც პრობლემის მოგვარების უმთავრეს საშუალებად ძალადობას მიიჩნევს.

დღევანდელ დღეს არატოლერანტობა განიხილება, როგორც სერიოზული საფრთხე, რადგან ის ნიშნავს, რომ ერთ ადამიანს, ან სოციალურკულტურულ ჯგუფს მიაჩნია, რომ მათი რწმენათა სისტემა და ცხოვრების წესი ყველაზე მაღლა მდგომია. აქედან გამომდინარეობს მათი გარკვეული დამოკიდებულება “სხვების”, ანუ მათგან განსხვავებული ადამიანების მიმართ დისკრიმინაცია, შეურაცხყოფა, დევნა, დაშინება, სეგრეგაცია და ძალადობა, როგორც ამგვარი დამოკიდებულების უკიდური გამოხატულება. ტოლერანტობის ცნება გულისხმობს განსხვავებული აზრის მიმართ კეთილგანწყობისა და შემწყნარებლობის მაღალ დონეს და ამ აზრის თანასწორუფლებიანობის აღიარებას. იგი არ ნიშნავს გულგრილობას, “მოთმენას”, ან “დაუსჯელობას”. ამ ცნების არსი იმაში მდგომარეობს, რომ საზოგადოების ყველა ჯგუფის წევრი გრძნობს საერთო პასუხისმგებლობის აუცილებლობას საზოგადოებრივ ურთიერთობებში. ტოლერანტობა დაუშვებელია დამნაშავე პირების ან დაჯგუფებების, ექსტრემისტული ძალების მიმართ. იგი გულისხმობს არა მხოლოდ განსხვავებული აზრის აღიარებას, არამედ მომთმენ დამოკიდებულებას ოპონენტებთან ურთიერთობის დროს; იგი კონსტრუქციული ურთიერთობის, კრიტიკისა და თვითკრიტიკის საფუძველია.

პრობლემები, რომელიც საერთო საზოგადოების სხვადასხვა წევრებისათვის, ვერ გადაწყდება მხოლოდ რომელიმე ერთის ძალისხმევით. ამგვარი პრობლემების გადაწყვეტისას აუცილებელი ხდება ჭეშმარიტი, კონსტრუქციული თანამშრომლობა, რომლის განხორციელებაც შესაძლებელია მხოლოდ თანასწორუფლებიანი მონაწილეების ურთიერთგაგებითა და ერთობლივი ძალისხმევით.

მრავალეთნიკურ საზოგადოებაში, რომელშიც სუსტია კავშირები ეთნიკურ ჯგუფებს შორის, ყოველთვის არსებობს ეთნიკური ძალადობის რისკი. სახელმწიფოებმა და მთავრობებმა უნდა აქტიურად იმოქმედონ, წახალისონ ეთნიკურ ჯგუფებს შორის ურთიერთობა და გაატარონ მათთან თანაბარი შესაძლებლობების მინიჭების პოლიტიკა.

არანეკლებ ეფექტური შეიძლება აღმოჩნდეს სამოქალაქო საზოგადოების განვითარება და ინტეგრირებული სამოქალაქო ქსელების შექმნა. სხვადასხვა ეთნიკური წარმომავლობის ორგანიზაციები და ჯგუფები, რომლებსაც ერთობლივი პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური ინტერესები გააჩნიათ, საკმაოდ ეფექტურნი არიან ძალადობისა და კონფლიქტების პრევენციაში. ერთობლივი მუშაობა, ან სწავლა – საუკეთესო გზაა ქსელების შექმნისა და თანამშრომლობითი ურთიერთობების განვითარებისთვის.

დისკრიმინაცია

დისკრიმინაცია არატოლერანტული ქმედების ერთერთი გამოვლინებაა.

დისკრიმინაცია (ლათ. *discriminatio*) სიტყვასიტყვით მხოლოდ განსხვავებას ნიშნავს, მაგრამ ამ ცნებას ბევრად უფრო დამძიმებული მნიშვნელობა აქვს და გულისხმობს ადამიანებსა და ადამიანთა ჯგუფებს შორის არსებული განსხვავებების საფუძველზე უსამართლო მოპყრობას, ჩაგვრას, აკრძალვებს, დევნას, გადასახლებას, რეპრესიებსა და ა.შ..



“სიბუღილის პირამიდა”

სამყარო მრავალფეროვანია, სავსეა სხვადასხვა ეროვნების, კანის ფერის, რასის, ჩაცმულობისა და ტრადიციების ადამიანებით. იქმნება განსხვავებების საფუძველზე დისკრიმინაციული დამოკიდებულებების შექმნის საფრთხე.

ზოგიერთი ავტორის აზრით, დისკრიმინაცია თავისი არსით იგივეა, რაც არატოლერანტობა. ზოგიც დისკრიმინაციას განიხილავს, როგორც არატოლერანტობის ერთერთ მთავარ

შემადგენელ ნაწილს. ქვემოთ განხილულია “**არატოლერანტობის პირამიდა**”, რომელიც ნათლად ასახავს ურთიერთმიმართებას სტერეოტიპებსა და წინასწარგანწყობებს, დისკრიმინაციასა და ძალადობას შორის. ძალადობამდე სტერეოტიპული აზროვნებით მივდივართ, თუ კი ამას არ აღვუდგებით წინ. აი ტოლერანტობის სწავლების მიზანი: შევცვალოთ აზროვნების მიმართულება და ყველაზე დაბალ დონეზე შევუშალოთ ხელი შეუწყნარებლობის შემდგომ განვითარებას.

როგორც ვხედავთ, დისკრიმინაცია ამ პირამიდის შუაშია. რაც შესაძლოა ამგვარად ავხსნათ: როცა არსებობს უარყოფითი წინასწარგანწყობა რაიმე ჯგუფის ან ადამიანის მიმართ – ჩვენ უკვე საფუძველი გვაქვს, განსხვავებულად მოვექცეთ მათ, შევუზღუდოთ ან ავუკრძალოთ

ყველასათვის საერთო თავისუფლებებითა და უფლებებით სარგებლობა. ამ განსხვავებული მოპყრობიდან ერთი ნაბიჯია მათ მიმართ პირდაპირი ძალადობის გამოყენებამდე.

საინტერესოა, როგორ გარდაიქმნება უარყოფითი წინასწარი განწყობა დისკრიმინაციად, ხოლო დისკრიმინაცია ძალადობრივ ქცევად. რა შეიძლება გაკეთდეს ამის თავიდან ასაცილებლად.

ყველაზე ხშირად დისკრიმინაციის საფუძველია რწმენა, რომ ჩვენგან განსხვავებული ჩვენზე რაღაცით უარესია, რაც თითქოს ამართლებს მათდამი ნებისმიერ დამამცირებელ და მათი ადამიანური უფლებებისა და ღირსების შემლახავ დამოკიდებულებას. ამგვარ რწმენას "უარყოფით წინასწარგანწყობას" ვუწოდებთ.

ეს არის უარყოფითი განწყობა გარკვეული სოციალური ჯგუფის წევრების მიმართ, გამომდინარე სწორედ იქიდან, რომ ისინი ამ ჯგუფს მიეკუთვნებიან. ფსიქოლოგიაში არსებობს მონაცემები, რომ რაც უფრო მეტი წინასწარგანწყობა აქვს ადამიანს სხვა ჯგუფის მიმართ, ის მით უფრო მეტ აგრესიასა და ძალადობას ავლენს.

რომელიმე სოციალური ჯგუფის მიმართ აგრესიის მოტივად შეიძლება იქცეს წარმოსახულ ინტერესთა კონფლიქტი. როდესაც ადამიანები ჩათვლიან, რომ მათი და სხვა ჯგუფის ინტერესები წინააღმდეგობრივია, ისინი იწყებენ სხვა ჯგუფის დეჰუმანიზაციას: ამჩნევენ ამ ადამიანებში მხოლოდ უარყოფით მხარეებს, არ თვლიან მათ პატივისცემისა და სიკეთის ღირსად. წარმოსახული კონფლიქტის დროს თავს ვირწმუნებთ, რომ "ისინი" სრულიად განსხვავებულ ღირებულებებს იზიარებენ და რომ ჩვენს შორის გადაულახავი ზღვარია.

დისკრიმინაცია ხშირად გამართლებულია იმით, რომ რომელიმე ჯგუფს თითქოს მართლაც მიუძღვის ბრალი საზოგადოების ყველა "უბედურებაში". ამიტომ ამგვარი ჯგუფისგან ქმნიან ე. წ. "განტევების ვაცს" და ადანაშაულებენ მას ყველა შესაძლო მანკიერებაში. გავიხსენოთ "კუდიანებზე ნადირობა" შუა საუკუნეების ევროპაში, ან ებრაელთა დევნა ნაცისტურ გერმანიაში. ამ მოვლენების საფუძველი ის რწმენა იყო, რომ უამინდობა, ცუდი მოსავალი, სიკვდილიანობა, ეკონომიკური კრიზისი, ომებში დამარცხება სწორედ იმ ადამიანების ბრალი იყო. ყველამ ვიცით, რომ ამგვარ ბრალდებებს დისკრიმინაციის უმძიმესი გამოვლინებები მოჰყვა: დევნა, განადგურება, წამება, გენოციდი.

სხვადასხვა დროს და სხვადასხვა საზოგადოებებში დისკრიმინაციის მსხვერპლი მრავალი ადამიანი და ადამიანთა ჯგუფი ხდებოდა: ბოშები, ფიზიკური ნაკლის მქონე ადამიანები, წითურები, შავკანიანები, რელიგიური სექტების წევრები, "უცხოტომელები" და ა.შ.

არსებობს დისკრიმინაციის ამგვარი გამოვლენაც. ზოგჯერ დისკრიმინირებული ადამიანის ანდა ჯგუფის მიმართ იყენებენ ოსტრაქიზმს, ანუ მათ დევნიან, ხდება მათი სრული იგნორირება, თითქოს "სხვა" (დისკრიმინირებული ჯგუფი) სულაც არ არსებობდეს, არ ელაპარაკებიან, არ აღიარებენ მას ან მის კულტურას.

როგორი ფორმითაც არ უნდა ვლინდებოდეს დისკრიმინაცია, იგი მსხვერპლში უმძიმეს გრძნობებსა და განცდებს იწვევს. გარიყულობა, დათრგუნულობა, დაბალი თვითშეფასება,

შესაძლებლობების დაქვეითება, დეგრადაცია, შიში, შფოთვა, ღირსების შელახვა, შეურაცხყოფის გრძნობა, დაგროვილი აგრესია, შურისძიების სურვილი – ეს დისკრიმინირებული ადამიანის ან ადამიანთა ჯგუფის გრძნობებისა და განცდების არასრული სპექტრია.

1968 წელს ამერიკელმა პედაგოგმა და მწერალმა ჯეინ ელიოტმა არაჩვეულებრივი ექსპერიმენტი ჩაატარა და უჩვენა, თუ როგორ შეიძლება გადაიქცეს განსხვავებულობა დისკრიმინაციის საშუალებად და რა მოჰყვება მას შედეგად.

მან ერთი კლასის 78 წლის ბავშვები დაყო პრინციპით: "ცისფერთვალები" და "თაფლისფერთვალები". ექსპერიმენტის დასაწყისში მან გამოაცხადა, რომ ცისფერთვალა ბავშვები განსაკუთრებული ხალხია, ისინი უფრო გონიერები და წესიერები არიან, ამიტომ მათ უფლება აქვთ პირველებმა უპასუხოთ შეკითხვას, უფრო ადრე ისაუბრონ. მათი ყველა საქციელი კარგია იმიტომ, რომ ისინი ცისფერთვალები არიან. თაფლისფერთვალები ზარმაცები არიან, ისინი სწორად ვერ პასუხობენ, მათ არაფერი გამოსდით. მან თაფლისფერთვალებებს განსხვავებული ფერის ყელსახვევები გაუკეთა.

ცოტა ხანში "ცისფერთვალებიანებმა" დაიწყეს "თაფლიფერთვალებიანების" დისკრიმინაცია. მათი ჯგუფი შეიკრა და ერთობლივად შეუდგა სხვების ჩაგვრას. "თაფლისფერთვალებიანებმა" თავი გარიყულებად და უბედურებად იგრძნეს.

მეორე დღეს ელიოტმა სცენარი შეცვლა – ახლა თაფლისფერთვალები გამოაცხადა საუკეთესოებად.... ყველაფერი განმეორდა, ოღონდ პირიქით.

ელიოტმა ექსპერიმენტი მოზრდილებთან გაიმეორა. 40 პროფესიონალს მან წარუდგინა ყალბი მეცნიერული მონაცემები ცისფერთვალა ადამიანების არასრულფასოვნების შესახებ, რაზეც მიუთითებდა მათი ინტელექტის შეფასების ტესტის დაბალ შედეგები. მან აშკარა დისკრიმინაცია განახორციელა. რამდენიმე ხნის შემდეგ ცისფერთვალა მონაწილეებს დეპრესიული და დათრგუნული გუნებაგანწყობილება დაეტყოთ. ისინი ვერ პასუხობდნენ უმარტივეს დავალებებზეც კი.

ელიოტის ექსპერიმენტი გვიჩვენებს, რომ კანონისმიერი დისკრიმინაციის გარეშეც კი სიმუღვილის ენა, დაბალი მოლოდინები და უარყოფითი ქცევა დამრთავუნველ ზეგავლენას ახდენს უმცირესობის მიღწევებზე.

დისკრიმინაციის მოვლენების განხილვისას აუცილებლად მივალთ ძალაუფლების პრობლემამდე. საინტერესოა ვიცოდეთ, თუ ვინ ფლობს მეტ ძალაუფლებას მოცემულ სიტუაციაში, რადგან ის, ვინც ფლობს, აწესებს სტანდარტებს იმის შესახებ, თუ რა ჩაითვალოს სწორად, უკეთესად ან სამაგალითოდ. ძალაუფლების მქონენი "სისწორისა" და "სიკარგის" კრიტერიუმად საკუთარ ჯგუფს მიიჩნევენ.

ვის ხელშია ძალაუფლება? რა თქმა უნდა საზოგადოების დომინანტური ჯგუფის ხელში. სხვადასხვა საზოგადოებაში დომინანტური ჯგუფი სხვადასხვაა. ესენი, როგორც წესი, არიან მამაკაცები, საშუალო და მაღალი კლასის წარმომადგენლები, საზოგადოების

ეროვნული/ეთნიკური ან რასობრივი ნიშნით გამორჩეულნი, დომინანტური რელიგიის წარმომადგენელი ჯგუფები, ისინი, ვის ხელშიც იარაღია და სხვ.

დომინანტური ჯგუფი აწესებს სტანდარტებს, თავისი თვალთახედვით აფასებს მოვლენებს, დაწმუნებულია თავის უპირატესობაში, აკონტროლებს და ახორციელებს თავისივე შექმნილ კანონებს, სჯის ან წაახალისებს, მდიდრდება და ძლიერდება.

საინტერესოა, როგორ იქცევიან დომინანტური და მათდამი დაქვემდებარებული ჯგუფის წევრები. სოციალურმა მეცნიერებამ დაადგინა, რომ დომინანტური ჯგუფის წევრები

- თვლიან, რომ თითოეულს განსაკუთრებული ინდივიდუალობა აქვს;
- საკუთარ თავს ნორმად აღიქვამენ;
- დაწმუნებულნი არიან საკუთარ უპირატესობაში;
- დაქვემდებარებული ჯგუფის “კარგ” წევრს აღიქვამენ, როგორც ამ ჯგუფიდან გამონაკლისს;
- მოითხოვენ, რომ მათი ჯგუფის წევრებს არ ჰქონდეთ ძალიან ახლო ურთიერთობა დაქვემდებარებულებთან;
- დისკრიმინაციის შემთხვევებს აფასებენ, როგორც სხვათა ინდივიდუალურ ქმედებას და არა კანონზომიერებას;
- ფოკუსირებულები არიან უფრო მიზანზე, ვიდრე შედეგზე.

დაქვემდებარებული, ანუ სუბორდინირებული ჯგუფის (ჯგუფების) წევრებს ამის სრულიად საწინააღმდეგო მახასიათებლები უყალიბდებათ. სუბორდინირებული ჯგუფის წევრებმა:

- იციან, რომ განსაზღვრულ ჯგუფს მიეკუთვნებიან, მათ ახასიათებთ ჯგუფად ყოფნის განცდა;
- საკუთარ თავს აუტსაიდერებად და განსხვავებულებად აღიქვამენ;
- იზიარებენ დომინანტური ჯგუფის შეხედულებებს საკუთარი ჯგუფის ნაკლოვანებების შესახებ;
- ბაძავენ დომინანტური ჯგუფის წევრებს;
- ვერ პასუხობენ პირდაპირ, უშუალოდ მათ მიმართ უარყოფით მოპყრობას;
- უვითარდებათ დომინანტური ჯგუფის მასიამოვნებელი, მათთვის დამაკმაყოფილებელი თვისებები;
- მიმართულნი არიან უფრო შედეგზე, ვიდრე მიზანზე.

როდესაც საზოგადოებაში ასეთი დისპროპორციაა, კანონებით, ადამიანის უფლებებითა და თავისუფლებებით ყველა ერთნაირად ვერ სარგებლობს. ისინი განსხვავებულ "სასტარტო პირობებში" იმყოფებიან. ამ დროს შეიძლება განხორციელდეს როგორც პირდაპირი, ასევე ირიბი დისკრიმინაცია.

მშვიდობის კულტურა ძალადობისა და ომის ალტერნატივას წარმოადგენს. ძალადობის ესკალაცია უკანასკნელი ათწლეულის განმავლობაში ნათლად გამოიხატა. ძალადობის კულმინაციად 11 სექტემბრის ტერაქტი, ავღანეთსა და ერაყში მიმდინარე მოვლენები უნდა მივიჩნიოთ.

ძალადობის ციკლები კაცობრიობის ისტორიაში ახალი არ არის. ამის მაგალითად შეიძლება მოვიყვანოთ ბიბლიური მოთხრობები, როგორც ახალი, ასევე ძველი აღთქმიდან, ძველბერძნული ეპიკური ნაწარმოებები, შუა საუკუნეების ჯვაროსნული ლაშქრობები და ა.შ. ისმის კითხვა გამოსავლის არსებობაარსებობის, ადამიანის ძალადობისაკენ ბუნებრივი მიდრეკილების შესახებ. 1986 წელს გაეროს ეგიდით მსოფლიო მასშტაბის კვლევა ჩატარდა, ყველა სფეროს მეცნიერებმა სერიოზული მუშაობა გასწიეს იმის დასადგენად, არის თუ არა ადამიანის არსში გენეტიკურად ჩადებული ძალადობა. სევილიის ძალადობის დეკლარაცია გვარწმუნებს, რომ ეს ასე არ არის. ადამიანის ბიოლოგიური აგრესია, რომელიც მემკვიდრეობით გვერგო, უსამართლობის წინააღმდეგ ბრძოლის უნარების გამოვლენაა, რაც სამშვიდობო მოძრაობებისა და მშვიდობისათვის განათლების კარგი საფუძველია. თუ ომი ჩვენს გენში არ არის ჩადებული, საიდან მოდის ის? კაცობრიობამ შექმნა კულტურა, რომელიც ხელს უწყობს ძალადობას და იწვევს ომებს. მას “ომის კულტურა” ეწოდება.

ომისთვის საჭიროა:

- მტერი;
- შეიარაღება;
- საზოგადოება, რომელშიც ადამიანები ბრძანებებს ემორჩილებიან;
- რწმენა, რომ ძალაუფლების შენარჩუნება შესაძლებელია ძალადობით;
- ინფორმაციაზე კონტროლი (გასაიდუმლოება, პროპაგანდა).

თუ ერთერთი კომპონენტი არ არსებობს, ომი არ იქნება. საინტერესოა ასევე ომის კულტურის სამი მნიშვნელოვანი ასპექტი:

- მომგებიანობა – მრეწველობის, კოლონიების, ფინანსების კონტროლი;
- მამაკაცების დომინანტური როლი;
- განათლება ომისათვის.

ძალადობის ციკლიდან ერთი გამოსავალი არსებობს: მშვიდობის კულტურა, რაც გულისხმობს:

- მტრის ხატის ნაცვლად – ურთიერთგაგება, შემწყნარებლობა და სოლიდარობა;
- შეიარაღების ნაცვლად – განიარაღება საყოველთაო და კონტროლირებადი;

- ავტორიტარული მთავრობის საწინააღმდეგოდ დემოკრატიული მონაწილეობა;
- ინფორმაციის გასაიდუმლოებისა და პროპაგანდის ნაცვლად, ინფორმაციის თავისუფალი მოძრაობა და გაზიარება;
- ძალადობის ნაცვლად დიალოგი, მოლაპარაკებები, კანონის უზენაესობა და აქტიური არაძალადობრივი ქმედებები;
- მამაკაცების დომინირების ნაცვლად სქესთა თანასწორობა;
- ომისათვის განათლების ნაცვლად განათლება მშვიდობისათვის;
- სუსტის ექსპლუატაციის სანაცვლოდ მშვიდობის ეკონომიკა, მდგრადი განვითარება.

არაძალადობის ფილოსოფია

“წინააღმდეგობა ძალადობის გარეშე ემყარება რწმენას, რომ სამყარო სამართლიანობის მხარესაა. აქედან გამომდინარე, არაძალადობრივი მეთოდების მომხრეებს მომავლის ღრმა რწმენა აქვთ. ეს რწმენა კიდევ ერთი საფუძველია იმისა, რომ არამოძალადე მოწინააღმდეგემ აიტანოს ტკივილი და ტანჯვა შურისძიების სურვილის გარეშე, რადგანაც იცის, რომ სამართლიანობისათვის ბრძოლაში მას მთელი სამყაროს ძალები უჭერენ მხარს.”

მარტინ ლუთერ კინგი

ძალადობის საპირისპიროდ, არაძალადობა ადამიანთა ის ქცევაა, რომელიც ხასიათდება კონფლიქტურ სიტუაციებში ძალის გამოყენებაზე უარის თქმით. ეს არის უარი პრინციპული მოსაზრებების გამო და არა მხოლოდ იმიტომ, რომ ძალადობა მათ ქმედით იარაღად არ მიაჩნიათ.

ადამიანის სიცოცხლის შენარჩუნება არაძალადობრივი ქმედების ძირითადი მიზანია. ამ თვალსაზრისით, არაძალადობა სიტყვასიტყვით იარაღის აღების, მკვლელობისა და ადამიანისათვის ფიზიკური ზიანის მიყენებაზე უარის თქმას გულისხმობს.

სიტყვა “არაძალადობა” მე20 საუკუნეში გაჩნდა. ამ ტერმინს მე17 – მე19 საუკუნეებში “მორჩილებასთან”, “პასიურობასთან” აიგივებდნენ. განსხვავებით “დამორჩილებისაგან”, ტერმინი “არაძალადობა” სოციალური და ეკონომიკური უთანასწორობის ან ძალადობის სხვა მიზეზების აღმოფხვრას არაძალადობრივი გზებით ცდილობს.

ძალადობის წამალი ძალადობა და შურისგება ვერ იქნება. არაძალადობრივი ბრძოლის მიზანი შერიგების მიღწევაა.

არაძალადობა სამოქალაქო გაფიცვებისა და ლოკალური კონფლიქტების დროს გამოიყენება. ცვლილებების განხორციელების მიზნით, არაძალადობის სტრატეგიის განვითარება 20იან – 40იან წლებში **მაჰატმა განდიმ** გამოიყენა. იგი იმედოვნებდა, რომ არაძალადობრივი მეთოდი საუკეთესო იარაღი იყო მოწინააღმდეგის ცნობიერებასა და სულზე ზეგავლენის მოსახდენად.

იგი კანონს განზრახ არღვევდა... მისი ძირითადი მიზანი ბრიტანეთისაგან გამოყოფა და ინდოეთის დამოუკიდებლობის მიღწევა იყო.

განდი თავისი ქვეყნის გათავისუფლებისათვის, მარგინალური ჯგუფების – ღარიბი გლეხების, მუშებისა და უდაბლესი კასტების უფლებებისათვის იბრძოდა. განდის კამპანიამ უამრავი ადამიანის ყურადღება მიიქცია. ეს იყო სამოქალაქო დაუმორჩილებლობა “მარილის აქტებისადმი”, რომლის თანახმადაც მარილი მხოლოდ მთავრობისაგან უნდა შეესყიდა მოსახლეობას. აი, რას წერს მაჰატმა განდი აქციის დაწყებამდე. მან თავის წერილში ბრიტანელ მეფისნაცვალს ასე მიმართა: *“ჩემი ამბიციაა, არაძალადობრივი მეთოდებით გარდავექმნა ბრიტანელი ხალხი და დავანახო ის უსამართლობა, რაც მათ ინდოეთს დამართეს. მე არ ვაპირებ თქვენი ხალხისათვის ზიანის მიყენებას. მე მსურს, ვემსახურო მათ ისევე, როგორც საკუთარ ხალხს... და თუ ინდოელი ხალხი მე გამომყვება, ვფიქრობ, რომ ტანჯვა, რომელსაც ისინი გაივლიან... საკმარისი იქნება ყველაზე გულქვა გულების მოსაღებოდაც კი”*.

განდიმ და მისმა 75 მიმდევარმა 24 დღეში 250 მილი გაიარა ზღვისაქენ. ამ არაძალადობრივ აქციას სიხარულით ხვდებოდნენ ინდოეთის სოფლებში. 1930 წლის 5 აპრილს მათ ზღვამდე მიაღწიეს. განდიმ აიღო წყლისაგან გამოხდილი მარილი და კანონი დაარღვია. ასე დაიწყო აჯანყება იარაღის გარეშე. სოფლის მცხოვრებლები ტაფებით ხელში ზღვისკენ მიემართებოდნენ და მარილს ამზადებდნენ. ერთ თვეში 60 ათასი ადამიანი გისოსებს მიღმა აღმოჩნდა. ინდოელებს წინააღმდეგობა არ გაუწევიათ. პოლიცია თავს ესხმოდა დემონსტრანტებს და ხელკეტებით სცემდა. აქციის არცერთ მონაწილეს ხელი არ აღუმართავს, თუნდაც თავდაცვის მიზნით. ერთერთ დემონსტრაციაზე 300ზე მეტი დემონსტრანტი, რომელმაც დაზიანება მიიღო, საავადმყოფოში გადაიყვანეს. ბრიტანელები ინდოელებს ხელკეტებითა და იარაღის კონდახით სცემდნენ. მიუხედავად ყველაფრისა, ინდოელებს ქედი არ მოუხრიათ და არც უკან დაუხევიათ. ეს ინციდენტი ბრიტანეთის ადმინისტრაციისათვის დიდ სირცხვილად იქცა.

არაძალადობის საბოლოო მიზნად მიჩნეულია ძალადობრივი ეკონომიკური და სოციალური სტრუქტურების აღმოფხვრა. ძალადობა, თავის მხრივ, სტრუქტურულია, რადგან ის გამოხატულია ეკონომიკური ექსპლუატაციისა და პოლიტიკური იძულების ინსტიტუციონალიზებულ ფორმებში.

განდის ფილოსოფიის მიხედვით, ქაოსსა და ბატონობის სურვილს სიყვარულის მარცხი ახლავს თან. ნგრევისა და ტკივილის თავიდან ასაცილებლად, სიყვარულით უნდა დავებმართო სხვებს ზრდასა და განვითარებაში. ჭეშმარიტების მიღწევის საშუალება ხომ ადამიანების მიმართ გამოვლენილი სიყვარული და შემწყნარებლობაა.

არაძალადობა ომისა და ექსპლუატაციის ინსტიტუტებს ებრძვის. არაძალადობა პოლიტიკური ძალების ცვლილების შესაძლებლობას იძლევა. არაძალადობრივი მოძრაობების უმნიშვნელოვანესი ამოცანა ერთობლივი სოციალური გეგმისა და ალტერნატიული ხედვის განვითარებაა.

საჯარო არამალადობრივი ტექნიკა მოიცავს მარშებს, ბროშურების გავრცელებას, მჯდომარე აქციებს, პიკეტირებას, შიმშილობას, ბოიკოტს, გადასახადებზე უარის თქმას.

არამალადობრივი კამპანიის მამოძრავებელია დიალოგი, რომლის არსს ოპონენტში სასურველი ცვლილების მიღწევა წარმოადგენს. არამალადობრივი აჯანყება ასუსტებს მოწინააღმდეგე მხარის საბრძოლო სულს. ის ცდილობს გამოხატოს სიყვარული და მხარდაჭერა მოწინააღმდეგის მიმართ, იმავე დროს კი უარყოფს ბოროტებას, რომელიც ოპონენტში იღებს სათავეს. არამალადობის ფილოსოფიის ფუძემდებელია მაჰათმა განდი.

კონფლიქტი

კონფლიქტის არსი

იმისათვის, რომ გავერკვეთ კონფლიქტის დინამიკაში, მხარეებს შორის ურთიერთობასა და სიტუაციის თავისებურებებში, საჭირო იქნება გავანალიზოთ თვით კონფლიქტი. ეს მოგვცემს ქმედებების ეფექტური დაგეგმვისა და შესატყვისი მოქმედების საშუალებას. აქ შეიძლება, ერთი მხრივ, მოხდეს კონფლიქტის დეტალური ანალიზი სხვადასხვა თვალთახედვით, და მეორე, განხორციელდეს კონფლიქტთან დაკავშირებული გარე ფაქტორების კვლევა.

კონფლიქტის ანალიზი საჭიროა, რათა:

- გავერკვეთ მიმდინარე მოვლენებში, გავიგოთ კონფლიქტის ისტორია და მისი გამომწვევი მიზეზები;
- განვსაზღვროთ კონფლიქტში ჩართული ყველა ჯგუფი და არა მხოლოდ ისინი, ვინც ძირითად მონაწილედ მიგვაჩნია;
- გავიგოთ კონფლიქტში ჩართული თითოეული ჯგუფის მოსაზრებები და მათი ურთიერთდამოკიდებულება;
- განვსაზღვროთ ის ფაქტორები და ტენდენციები, რომელიც საფუძვლად უდევს კონფლიქტს;
- მივიღოთ გამოცდილება (ვისწავლოთ), როგორც წარმატებიდან, ასევე წარუმატებლობიდან.

კონფლიქტის ანალიზი ერთჯერადი ქმედება არ არის. იგი განვითარების მუდმივად თანმხლები პროცესია, რომელიც ცვალებადი გარემოს მიმართ შეგუების საშუალებას იძლევა.

კონფლიქტების ტიპოლოგია და წყაროები

კონფლიქტების კლასიფიკაცია და დახასიათება სხვადასხვა ნიშნების მიხედვით ხდება. კონფლიქტები შეიძლება დაჯგუფდეს: კონფლიქტის მონაწილე სუბიექტების, მისი შინაარსის, ხანგრძლივობის, ინტენსივობის, წყაროების, ფორმისა და მიმდინარეობის, გადაწყვეტის გზებისა და სხვ. მიხედვით.

კონფლიქტში მონაწილე სუბიექტების მიხედვით გამოყოფენ:

- პიროვნებათაშორის კონფლიქტებს;
- კონფლიქტებს მცირე ჯგუფებში;
- ორგანიზაციულ კონფლიქტებს;
- კონფლიქტებს დიდ სოციალურ ჯგუფებში.

კონფლიქტები დიდ სოციალურ ჯგუფებში, შინაარსის მიხედვით, შეიძლება დაიყოს:

- ეთნოკონფლიქტებად;
- პოლიტიკურ კონფლიქტებად;
- რელიგიურ კონფლიქტებად;
- კულტურათაშორის კონფლიქტებად;
- სოციალური პრობლემატიკის კონფლიქტებად.

ხანგრძლივობისა და ინტენსივობის მიხედვით გამოყოფენ:

- გაყინულ კონფლიქტებს;
- გაჭიანურებულ კონფლიქტებს.

დაპირისპირების პერიოდში ერთი ტიპის კონფლიქტი შეიძლება მეორე ტიპის კონფლიქტში გადავიდეს. მაგ., პოლიტიკურმა კონფლიქტმა შეიძლება ეთნოკონფლიქტის სახე მიიღოს, პიროვნებათაშორისი კონფლიქტი ჯგუფთაშორის კონფლიქტში გადაიზარდოს და პირიქით.

კონფლიქტების ანალიზისა და მართვისათვის აუცილებელია იმ მიზეზების ცოდნა, რომლებიც საფუძვლად ედება დაპირისპირებას. ნებისმიერი ტიპის კონფლიქტს მისთვის დამახასიათებელი ერთი ან რამდენიმე წყარო ასაზრდოებს (მაგ., რელიგიური კონფლიქტები გამოწვეულია განსხვავებული აღმსარებლობის მიმართ მიუღებლობითა და უპატივცემულობით). იმისდა მიხედვით, თუ რა უდევს დაპირისპირებას საფუძვლად, ხდება კონფლიქტების კლასიფიცირება მისი გამომწვევი მიზეზების მიხედვით.

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტები და მათი გამომწვევი მიზეზები. პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების კლასიფიკაცია შესაძლებელია:

- მისი გამომწვევი წყაროების მიხედვით;
- სფეროების (საქმიანი, ოჯახური, ყოფითი) მიხედვით;
- ეფექტის (კონსტრუქციული, დესტრუქციული) მიხედვით.

ჩვეულებრივ კონფლიქტს თან ახლავს როგორც დესტრუქციული, ასევე კონსტრუქციული ეფექტი. ლაპარაკია იმაზე, თუ რომელი ჭარბობს. პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების კონსტრუქციული ეფექტი იმაში ვლინდება, რომ მხარეები უკეთ ეცნობიან ერთმანეთსა და სიტუაციას, რაც ხელს უწყობს მათი ურთიერთობის დარეგულირებას.

პიროვნებათაშორის კონფლიქტში ჩართულია მინიმუმ ორი მხარე. კონფლიქტი იწყება რაიმე ინციდენტით, რომელიც კონკრეტულ სიტუაციაში ვითარდება. დაპირისპირების წყაროს გამოსავლენად საჭიროა მხარეების ქმედებების, პოზიციებისა და ფსიქოლოგიური თავისებურებების ანალიზი. პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების მამოძრავებელ ძალებად გამოყოფენ რესურსულსა და ღირებულებით მოტივებს. ამის მიხედვით, პიროვნებათაშორისი კონფლიქტები იყოფა რესურსულ და ღირებულებით კონფლიქტებად.

რესურსული კონფლიქტები დაკავშირებულია იმ საშუალებების განაწილებასთან, რომლებიც ადამიანების სიცოცხლისუნარიანობას განსაზღვრავს. (მატერიალური საშუალებები, ტერიტორია, დრო და ა.შ.)

ღირებულებითი კონფლიქტები ვითარდება ურთიერთგამომრიცხველი კულტურული სტერეოტიპების, განსხვავებული აღმსარებლობის, შეფასებების, დამოკიდებულებების ბაზაზე. კონფლიქტის წყაროა განსხვავებულ ღირებულებათა სისტემა.

პრაქტიკოსი კონფლიქტოლოგები დაპირისპირების ანალიზისას ხშირად იყენებენ კონფლიქტოლოგი ლინკოლნის მიერ შემოთავაზებულ კატეგორიზაციას, (მცირე მოდიფიკაციით). გამოყოფენ კონფლიქტის გამომწვევ ხუთი ტიპის მიზეზს:

- ინფორმაციულს
- ინტერესების
- ურთიერთობითს
- ღირებულებითს
- სტრუქტურულს

1. **ინფორმაციული** – ამ მიზეზით გამოწვეული კონფლიქტები ხშირია ჟურნალისტებსა და მათ რესპონდენტებს შორის. ინტერვიუს აღების შემდეგ გამოქვეყნებულ მასალაში ჩნდება ხოლმე უზუსტობები, რაც დაპირისპირების მიზეზი ხდება.

კონფლიქტის გამომწვევ ინფორმაციულ წყაროდ შეიძლება იქცეს:

- არასრული და არაზუსტი ინფორმაცია;
- ჭორი. გამიზნული თუ უნებლიე დეზინფორმაცია;
- ნაადრევი ან დაგვიანებული ინფორმაცია;
- ექსპერტების, მოწმეების და ინფორმაციის წყაროს არასანდოობა;
- არაზუსტი თარგმანი და მასმედიის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია;
- ინფორმაციაში გამოყენებული ენის თავისუფალი ინტერპრეტაცია;
- მხარეების მიერ ისეთი ინფორმაციის გამოქვეყნება, რომელიც არ არის შეთანხმებული.

2. კონფლიქტის გამომწვევი ინტერესების წყარო შეიძლება იყოს ნებისმიერი **მატერიალური თუ არამატერიალური ინტერესი** (ფული, ტერიტორია, აღიარება და სხვ.).

3. კონფლიქტის გამომწვევ ურთიერთობის წყაროდ განიხილება **უარყოფითი დამოკიდებულებები** მხარეებს შორის. დაპირისპირების გამომწვევი ურთიერთობის ფაქტორებისათვის მნიშვნელობა აქვს:

- მხარეების შეუთავსებლობას ღირებულებებში, ქცევებში, მიზნებში;
- განსხვავებას განათლებაში, სტატუსში;
- მხარეების ურთიერთობის ისტორიას, წინა კონფლიქტებით დატოვებულ კვალს;
- იმ ჯგუფის ღირებულებებს, რომელსაც ეკუთვნიან მხარეები.

4. კონფლიქტის გამომწვევი **ღირებულებითი წყაროები** ის განსხვავებული პრინციპებია, რომლებსაც მხარეები იზიარებენ. ღირებულებითი ფაქტორები ხშირად უდევს საფუძვლად რელიგიურსა და ეთნოკონფლიქტებს.

ღირებულებები თავისი მნიშვნელოვნებით ერთმანეთისაგან განსხვავდება. განასხვავებენ

- რწმენისა და ქცევის პიროვნულ სისტემებს (პრიორიტეტები, უპირატესობები);
- ჯგუფურ ტრადიციებს, ღირებულებებს, ნორმებს;
- რელიგიურ, კულტურულ, რეგიონულ და პოლიტიკურ ღირებულებებს;
- რწმენის ტრადიციულ სისტემებსა და მასთან დაკავშირებულ მოლოდინებს. (წარმოდგენები სწორი – არასწორი, სამართლიანი – უსამართლო და ა.შ.).

5. დაპირისპირების **სტრუქტურული წყაროებია** ის რაც ობიექტურად არსებობს, რაც არ ექვემდებარება ჩვენს სურვილებს და მნელად იცვლება, ან საერთოდ არ იცვლება. ასეთებია:

- ძალაუფლება, მართვის სისტემა;
- პოლიტიკური პარტიები და მიმართულებები;
- სოციალური ნორმები;
- გეოგრაფიული მდებარეობა, დრო, სტატუსი, როლები.

ზემოთ მოყვანილი კლასიფიკაცია საშუალებას იძლევა, არა მარტო გავიგოთ კონფლიქტის მიზეზები, არამედ მეტ-ნაკლები წარმატებით ვმართოთ ისინი, გადავდგათ პირველი ნაბიჯები მათ შესანელებლად.

რეალურ ცხოვრებაში მხოლოდ ერთი წყაროთი გამოწვეული კონფლიქტები იშვიათად გვხვდება. უმეტესად ერთდროულად კონფლიქტის რამდენიმე მიზეზი არსებობს. მაგრამ უმთავრესის გამოყოფა მაინც შესაძლებელია.

გარდა პიროვნებათაშორისი კონფლიქტებისა, მონაწილე მხარეების მიხედვით, გამოყოფენ ორგანიზაციული ტიპის კონფლიქტებს.

მიუხედავად იმისა, რომ კონფლიქტს, როგორც ვთქვით, კონსტრუქციული როლის შესრულებაც შეუძლია, მისი შედეგები მაინც უფრო ნეგატიურ ემოციებთან არის დაკავშირებული. ეს ემოცია ხშირად ხელს გვიშლის რაციონალური გამოსავლის ძიებაში და მტრის ხატის შექმნას უწყობს ხელს. მაგრამ ასეა თუ ისე, კონფლიქტები ნებისმიერ ორგანიზაციაში ხდება და აუცილებელია მათი მართვა. ზოგიერთი კონფლიქტოლოგის აზრით, კონფლიქტის არსებობა ორგანიზაციაში მისი განვითარების მანიშნებელიც კია.

შემადგენლობის მიხედვით, ორგანიზაციული კონფლიქტები სამ კატეგორიად იყოფა:

- პიროვნება – პიროვნება (პიროვნებათაშორისი კონფლიქტი);
- ჯგუფი – ჯგუფი (ჯგუფთა-შორისი კონფლიქტი);
- პიროვნება – ჯგუფი.

ორგანიზაციული კონფლიქტები, გარდა შემადგენლობისა, ერთმანეთისაგან განირჩევა მათი გამომწვევი წყაროების მიხედვით. ერთერთი გავრცელებული კლასიფიკაციის მიხედვით, ამ ტიპის დაპირისპირებაში ყველაზე გავრცელებული მიზეზებია:

- სტრუქტურული კონფლიქტები;
- ინოვაციური კონფლიქტები;
- პოზიციური კონფლიქტები (მნიშვნელობის კონფლიქტები);
- სამართლიანობის კონფლიქტები;
- მეტოქეობა რესურსებისათვის;
- დინამიკური კონფლიქტები (ჯგუფური დინამიკა).

ინოვაციური კონფლიქტები ორგანიზაციაში ვითარდება სიახლის შემოტანის დროს. შეიძლება შეიცვალოს ორგანიზაციის სტრუქტურა, გაჩნდეს ახალი მიზნები, გადანაწილდეს უფლებამოსილება და ა.შ. ნებისმიერი ცვლილება სიახლის შემოტანას უკავშირდება და მეტ-ნაკლებად შეეხება თანამშრომელთა ინტერესებს, ეს კი ხშირად კონფლიქტის წყარო ხდება. ინოვაციური კონფლიქტის საფუძველს ქმნის ის დისკომფორტი, რომელიც ექმნება ადამიანს სიახლესთან შეგუების პროცესში. სტაბილური მდგომარეობა (სტატუსკვო) "ქაოსით" იცვლება. ვიდრე ადამიანი მოახერხებს ახალ მდგომარეობასთან შეგუებას, გარემო მისთვის მტრული ხდება. ასეთ სიტუაციაში, ბუნებრივია, რომ, თუ არსებობს ამ სიახლის ავტორი ან ავტორთა ჯგუფი, გაღიზიანება ადვილად გადადის მათზე.

პოზიციური კონფლიქტები, სხვაგვარად მათ მნიშვნელობით კონფლიქტებსაც უწოდებენ, უპირატესობის გრძნობაზეა დამყარებული. კონფლიქტის მიზეზი ამ დროს არის იმის აღიარება, თუ ვინაა "უფრო მთავარი". ასეთი კონფლიქტის დროს ხშირად ხდება საკუთარი ძალების გადაფასება და სხვისი შესაძლებლობების არასწორი შეფასება.

პოზიციურ კონფლიქტებთან ახლოს დგას ე.წ. სამართლიანობის კონფლიქტები. მათი საფუძველია განსხვავებული ხედვა იმისა, თუ ვინ რა წვლილი შეიტანა საერთო საქმეში. თუკი პოზიციური კონფლიქტები ლოკალიზებულია ჯგუფისა თუ პიროვნების სიმბოლურ შეფასებაზე "ვინ უფრო მთავარია". სამართლიანობის კონფლიქტის საფუძველს, ხშირად მატერიალური ანაზღაურების განაწილება შეადგენს. შრომითი მოტივაციის ერთერთი თეორიის მიხედვით, პიროვნების მიერ ანაზღაურების სამართლიანად ან უსამართლოდ აღქმა ეფუძნება: ინდივიდის მიერ დახარჯული ძალისხმევისა და ამის საფუძველზე მიღებული შედეგების (ანაზღაურების) შედარებას სხვის შესაბამის მონაცემებთან. ამ სიტუაციაში ხშირია ტენდენციურობა, ეს კი სამართლიანობის კონფლიქტის საფუძველი ხდება.

ძალზე ხშირია ორგანიზაციებში კონფლიქტები, რომელთა საფუძველი რესურსების განაწილებაა. კონფლიქტური სიტუაცია იქმნება მაშინ, როდესაც გასანაწილებელი მატერიალური რესურსი შეზღუდულია. კონფლიქტის მიზეზი უმეტესად ხდება ახლად მიღებული ტექნიკა, რომელიც არ არის ყველასათვის საკმარისი. ითვლება, რომ რესურსებისათვის მეტოქეობა დრამატულ ხასიათს იღებს იდენტიფიკაციის მექანიზმის გამო. ადამიანი აიგივებს თავს სამსახურებრივ მოვალეობებთან. წარუმატებლობა პირად მარცხად აღიქმება იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მიზნის მისაღწევად არსებული რესურსები არასაკმარისია. რესურსებისთვის მეტოქეობა ძირითადად პრობლემას უქმნის ორგანიზაციის ხელმძღვანელს. მან უნდა გამოყოს პრიორიტეტები და პასუხისმგებლობაც თვითონ უნდა აიღოს.

კიდევ ერთი ტიპი კონფლიქტებისა ორგანიზაციებში არის დინამიკური კონფლიქტები. კონფლიქტი ხშირად ვითარდება ახალ, ჯერ ჩამოუყალიბებელ ორგანიზაციაში. ნებისმიერი ჯგუფი ჩამოყალიბების პროცესში განვითარების გარკვეულ ეტაპებს გაივლის. მათ შორის პირველობისათვის ბრძოლისა და ჯგუფის შეკავშირების ეტაპს. ჯგუფის დინამიკის შესწავლისას აღმოჩნდა, რომ ჯგუფი ყველაზე ადვილად მაშინ იკვრება, როცა მას საერთო მტერი გაუჩნდება. თუ ასეთი ვინმე ჯგუფის გარეთ არ არის, მაშინ ჯგუფი შიგნით ირჩევს "განტევების ვაცს" და მას მიაწერს ყველა უბედურებას.

შემდეგი ტიპის კონფლიქტი, რომელსაც განვიხილავთ, არის კონფლიქტი დიდ სოციალურ ჯგუფებში. დიდ სოციალურ ჯგუფებში პიროვნებას მისივე ჯგუფის "ნიშანი" მიეწერება და იგი ხდება კოლექტიური ქცევის მონაწილე. ამის კერძო მაგალითი შეიძლება იყოს ბრძოლა "თავისიანების" მხარეს.

ბოლო წლებში დაგროვილმა ემპირიულმა მასალამ საშუალება მისცა მეცნიერებს, შეექმნათ ე.წ. გამაერთიანებელი თეორიები, რომლებიც ერთგვარ უნივერსალიზმს

შესძენდა, როგორც ეთნოკონფლიქტების გამომწვევი მიზეზების, ასევე მათი დინამიკის შესწავლას.

გამოიყოფა რამდენიმე თეორია. მათ ყველას ერთი პრინციპი აერთიანებს – ისინი დაფუძნებულია კონფლიქტის გამომწვევ მოტივებზე.

თეორიებს ორ ჯგუფად ყოფენ იმისდა მიხედვით, თუ რა ფაქტორებს ეძლევათ უპირატესობა კონფლიქტის წარმოშობისას: ეკონომიკურ და კულტურული პლურალიზმის თეორიებად.

სახელწოდებიდანაც ნათელია, რომ პირველი რიგის თეორიებში კონფლიქტის წყაროდ მოიაზრება პოლიტიკური და ეკონომიკური ფაქტორები. მეორე რიგის თეორიებში გადამწყვეტია სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფების ღირებულებები, რწმენა, შეხედულებები, ენა და ყველაფერი ის, რაც კულტუროლოგიურ ფენომენად ითვლება.

ბოლო დროს ძალიან პოპულარულია ე.წ. ფსიქოანალიზური თეორიები, სადაც აქცენტი არაღნობიერ ფსიქიკურ ფაქტორებზე კეთდება.

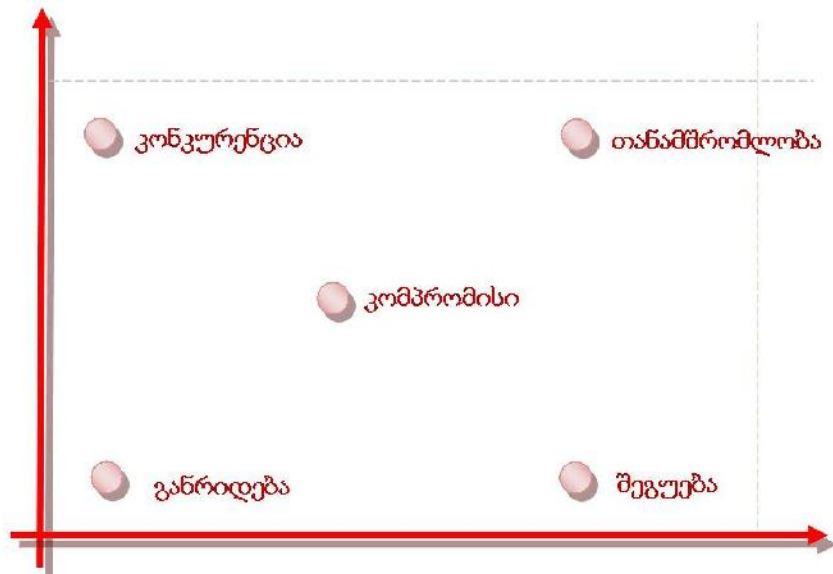
კონფლიქტოლოგი ჯ. ბარტონი თავის ნაშრომში ფაქტობრივად აჯამებს ზემოთ ნახსენებ სამ თეორიას (ეკონომიკურ, კულტურული პლურალიზმისა და ფსიქოანალიზურ თეორიას) და გამოყოფს შეიარაღებული დაპირისპირების სამ ძირითად წყაროს:

- ინსტიტუციურს (პოლიტიკა, ეკონომიკა);
- ადამიანურს (ფსიქოანალიზური, მტრის ხატი);
- კულტუროლოგიურს (ღირებულებები, შეხედულებები, ენა, რელიგია).

უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ამ დაყოფაში უმთავრესი მნიშვნელობა აქვს არა იმდენად პარამეტრების შემადგენლობას (ხშირად კონფლიქტის მსვლელობაში ყველა წყარო გვხვდება), როგორც იმას, ამ სამი ფაქტორიდან რომელია კონფლიქტში წამყვანი.

კონფლიქტის მართვის/ტრანსფორმაციისა და ანალიზის რა მოდელსაც უნდა ვიზიარებდეთ, ყოველი ჩვენგანი რეალურ ცხოვრებაში იყენებს კონფლიქტის მოგვარების განსხვავებულ გზებს. გარკვეულ სიტუაციაში, თუ ჩვენს ქცევას არ მოჰყვება სასურველი შედეგი, ჩვენ ვცდილობთ, შევცვალოთ ქცევის სტრატეგია. კონფლიქტოლოგიაში და ფსიქოლოგიაში სტრატეგიების სხვადასხვა კლასიფიკაციასა და აღნიშვნას მიმართავენ. ერთერთი ყველაზე ფართოდ გავრცელებული – თომასისა და ქილმენის კლასიფიკაციაა, რომელშიც გამოყოფილია ხუთი ძირითადი სტრატეგია:

1. განრიდება,
2. კონკურენცია (შეჯიბრი),
3. შეგუება,
4. კომპრომისი,
5. თანამშრომლობა.



მოცემული სტრატეგიები გამოყოფილია საკუთარი ინტერესების მიღწევისა და სხვათა ინტერესების გათვალისწინების ურთიერთშეფარდების საფუძველზე. ღერძი აღნიშნავს საკუთარ ინტერესზე ორიენტირების ხარისხს. X ღერძი აღნიშნავს სხვათა ინტერესების გაზიარების ხარისხს.

სხვანაირად, შეიძლება ვთქვათ, რომ, ღერძი აღნიშნავს ადამიანის ორიენტირებულობას საქმეზე, მიზანზე, ხოლო X ღერძი მის ორიენტირებულობას სხვა ადამიანთან ურთიერთობებზე.

ყველა სტრატეგიას აქვს თავისი ძლიერი და სუსტი მხარეები. უნივერსალური არც ერთი არ არის.

1. დასაწყისში არის ნულოვანი წერტილი, სადაც არც ერთი მხარის ინტერესი არ კმაყოფილდება; სხვა სიტყვებით, არ სრულდება საქმე და არ ხდება ურთიერთობა. ეს წერტილი შეესაბამება სიტუაციიდან **განრიდების** სტრატეგიას. ეს სტრატეგია გულისხმობს, რომ ადამიანი იგნორირებას უკეთებს კონფლიქტის სიტუაციას, არავითარ ზომას არ მიმართავს მის გადასაწყვეტად ან შესაცვლელად.

უნდა ითქვას, რომ ზოგ შემთხვევაში სწორედ ასეთი სტრატეგიაა ოპტიმალური, საუკეთესო. ეს ეხება სიტუაციებს, რომლებსაც ჩვენთვის დიდი მნიშვნელობა არა აქვს და არ ღირს იმად, რომ მათზე დრო, ენერგია, ან მატერიალური რესურსები ვხარჯოთ.

ზოგ სიტუაციაში განრიდებას შეიძლება მოჰყვეს კონფლიქტის ესკალაცია, რადგან პრობლემა არ წყდება და კონფლიქტის მონაწილეთა ინტერესები დაუკმაყოფილებელი რჩება. ცხადია, რომ ასეთი განრიდება ვერ ჩაითვლება ეფექტურად და ადეკვატურად. თუკი პრობლემა სერიოზულია, განრიდებით, მით უმეტეს, მუდმივი განრიდებით, იგი ვერ მოგვარდება და, ამდენად, ეს სტრატეგია ასეთი შემთხვევებისთვის შეუფერებლად უნდა ჩაითვალოს.

2. **ვერტიკალური ღერძი** აღნიშნავს საკუთარი ინტერესის დაკმაყოფილებისკენ სწრაფვას და პარტნიორის ინტერესების უგულებელყოფას. ღერძის უმაღლესი წერტილი შეესაბამება საკუთარი ინტერესების დაკმაყოფილების მაქსიმალურ მიდრეკილებას და მეორე მხარის ინტერესის სრულ გაუთვალისწინებლობას. ამას შეჯიბრის ან **კონკურენციის** სტრატეგია ეწოდება. შეიძლება ამას საქმეზე ორიენტირებულობაც ვუწოდოთ. კონკურენცია საშუალებას იძლევა სწრაფად მივაღწიოთ შედეგს, იგი სტიმულს აძლევს განვითარებას, პროგრესს. არსებობს სიტუაციები, სადაც კონკურენცია ყველაზე უფრო შესაფერისი, ზოგჯერ – ერთადერთი სტრატეგიაა. პირველ რიგში, ეს ეხება სპორტს, სამსახურში ან უმაღლესში მისაღებ კონკურსებს და სხვა.

მაგრამ, რადგანაც კონკურენციის სტრატეგია გულისხმობს საკუთარი მიზნების მიღწევას სხვათა ინტერესების ხარჯზე, ამ სტრატეგიასაც ბევრი ნაკლი აქვს. ჯერ ერთი, შეჯიბრი გულისხმობს მთელი ძალების დამაბვას, და გარდა ამისა, კონკურენცია თითქმის ყოველთვის აფუჭებს ურთიერთობებს ადამიანთა შორის. ეს ძალაზე ორიენტირებული სტრატეგიაა, ხოლო ძალთა თანაფარდობა შეიძლება შეიცვალოს და მაშინ ის, ვინც ადრე წაგებული იყო, შეეცდება "ჩადიროს" ყოფილი გამარჯვებული. მაგრამ ადამიანები, რომელთაც ძალის უპირატესობა აქვთ, როგორც წესი, ზედმეტად მაღალ შეფასებას აძლევენ ხოლმე საკუთარ შესაძლებლობებს და საკმარისად სწრაფად არ რეაგირებენ მოწინააღმდეგეთა პოზიციის გაძლიერებაზე. ხშირად ადამიანები კონკურენციის სტრატეგიას სრულიად დაუფიქრებლად, ავტომატურად მიმართავენ, როგორც ემოციურ რეაქციას უსიამოვნო ზეგავლენაზე ან იმიტომ, რომ ვერ წარმოუდგენიათ, რომ შეიძლება სხვა სტრატეგია გამოიყენონ.

თუკი ერთჯერადი ურთიერთობა არა გვაქვს ადამიანებთან, არ არის ჭკვიანური მათი ინტერესების უგულებელყოფა. კონფლიქტოლოგიაში მიღებულია, რომ, რაც უფრო ხანგრძლივი ურთიერთობა აკავშირებთ ურთიერთობის მონაწილეებს, მხარეებს (ოჯახი, საერთო სამუშაო, საზიარო ან მეზობელი ტერიტორია), მით უფრო მნიშვნელოვანია მათი ურთიერთობების შენარჩუნება, რაც წუთიერ მოგებას მსხვერპლად არ უნდა შეეწიროს.

3. **ჰორიზონტალური ღერძი X**, რომელიც მიმართულია ოპონენტის ინტერესების გათვალისწინებისკენ, გვიჩვენებს **შეგუების** სტრატეგიას. რაც უფრო შორს არის მოთავსებული წერტილი ამ ღერძზე, მით უფრო მიუთითებს ის ადამიანის მიდრეკილებაზე, დააკმაყოფილოს სხვისი ინტერესები საკუთარის ხარჯზე. უკიდურესი წერტილი შეესაბამება მეორე მხარის მოთხოვნების წინაშე სრულ კაპიტულაციას.

ისევე, როგორც სხვა სტრატეგიებს, ამ სტრატეგიასაც თავისი ღირსებები და ნაკლოვანებები ახასიათებს.

დათმობა შეიძლება ნიშნავდეს, რომ კონფლიქტში მყოფი ადამიანისთვის საკუთარ მიზნებზე უფრო, მეორე ადამიანთან ურთიერთობაა ღირებული. ასეთი სტრატეგია

გამართლებული იქნება სწორედ ისეთ სიტუაციებში, სადაც მიზანი არ არის იმდენად მნიშვნელოვანი, ხოლო ურთიერთობა, პირიქით, მნიშვნელოვანია. ასეთი სიტუაციები ხშირია, მაგალითად, ოჯახში, სადაც ოჯახის წევრებს შორის ურთიერთობათა შესანარჩუნებლად ღირს წვრილმან მიზნებზე უარის თქმა.

დათმობა აგრეთვე, შეიძლება იყოს შეგნებული სტრატეგია ოპონენტისთვის კეთილი ნების საჩვენებლად, რათა მას ამით მაგალითი მიეცეს. ხშირად ხდება, რომ დათმობა განმუხტავს დამაბულ ურთიერთობას და იქცევა გარდამტეხ მომენტად სიტუაციის უკეთესობისკენ შეცვლაში.

ზოგჯერ ჩვენ ვთმობთ იმიტომ, რომ ვაღიარებთ ოპონენტის სისწორეს.

თუკი ძალთა ბალანსი ჩვენს სასარგებლოდ არ არის, კაპიტულაცია შეიძლება საუკეთესო გამოსავალი აღმოჩნდეს.

მაგრამ დათმობას, შეგუებას ცუდი სამსახურის გაწევაც შეუძლია. ოპონენტმა შეიძლება აღიქვას იგი, როგორც სისუსტის გამოვლენა და გააძლიეროს მოთხოვნები და ზეწოლა. ჩვენ შეიძლება შევცდეთ, როცა მოპირისპირე მხარისგან საპასუხო დათმობებს ველოდებით. ბოლოს და ბოლოს, როცა ვუთმობთ, ჩვენ ვერ ვაღწევთ მიზნებს და ვერ ვიკმაყოფილებთ საკუთარ ინტერესებს.

- 4. ღერძებს შორის სივრცეში, ცენტრში, კომპრომისის ადგილია.** იდეალურ კომპრომისად შეიძლება ჩაითვალოს კონფლიქტის ორივე მხარის ინტერესთა სანახევრო დაკმაყოფილება.

კომპრომისული ქცევის ყველაზე გავრცელებული ფორმა ვაჭრობაა: გამყიდველი რაღაც ფასს ასახელებს, ვთქვათ, 100 ლარს; მყიდველს მხოლოდ 80 ლარის დახარჯვა უნდა; საბოლოოდ თანხმდებიან 90ზე, ორივემ თანაბრად 1010 ლარი დათმო.

ზოგჯერ კომპრომისი პრობლემათა მშვიდობიანი გადაწყვეტის ერთადერთ და საუკეთესო ვარიანტს წარმოადგენს. კონფლიქტის ყველა მხარე იღებს იმის ნაწილს, რაც მას აწყობს, იმის მაგივრად, რომ გააგრძელოს ბრძოლა, რომელშიც, შესაძლოა, ყველაფერი დაკარგოს.

მაგრამ კომპრომისი ხშირად მხოლოდ დროებით გამოსავალს წარმოადგენს, რადგანაც ვერც ერთი მხარე ინტერესებს ბოლომდე ვერ იკმაყოფილებს და, ამრიგად, კონფლიქტის საფუძველი კვლავ არსებობს. ხოლო თუ კომპრომისი არათანაბარია, ანუ ერთერთი მხარე მეტს უთმობს, კონფლიქტის ხელახალი გამწვავების რისკი კიდევ უფრო იზრდება.

როგორც ცნობილია, კუნძულ კვიპროსზე, სადაც ბერძნები და თურქები ცხოვრობენ, შეიარაღებული კონფლიქტი მოხდა. რადგანაც კუნძულზე ცხოვრობენ როგორც კვიპროსელები, ანუ, ბერძნები, ასევე კვიპროსელი თურქები, კონფლიქტში საბერძნეთი და თურქეთი ჩაერივნენ. ორივე მხარეს ტერიტორიული პრეტენზიები

აქვს. ამ კონფლიქტში საერთაშორისო საზოგადოება ჩაერთო და მოწინააღმდეგეთა შორის ნეიტრალური სამხედრო ძალები ჩააყენა. კუბული ორად გაიყო. ღია შეტაკებები აღარ ხდება, მაგრამ დამაბულობა, კონფლიქტის საფუძველი, დარჩა და რადგან ასეთი კომპრომისული გადაწყვეტილება არც ერთ მხარეს არ აძლევს ხელს, ამიტომ, საჭიროა მუდმივად მათ შორის საერთაშორისო ჯარების დგომა – რაც, ცხადია, დიდ ხარჯებთანაა დაკავშირებული – წინააღმდეგ შემთხვევაში, ხელახალი დესტაბილიზაცია თითქმის გარდაუვალია.

5. ბოლოს, კონფლიქტურ სიტუაციაში ქცევის კიდევ ერთი სტრატეგია გამოიხატება წერტილით, რომელსაც ერთდროულად X და Y კოორდინატა მაღალი მნიშვნელობა აქვს. ეს არის **თანამშრომლობის** სტრატეგია. იგი გამოირჩევა საკუთარი და, ამავე დროს, პარტნიორის ინტერესთა მაქსიმალური დაკმაყოფილებისკენ სწრაფვით. ადამიანები ხშირად ასეთ ვარიანტს სასურველად, მაგრამ მოცემულ, კონკრეტულ სიტუაციაში არარეალურად მიიჩნევენ. მაგრამ ბევრ შემთხვევაში სიტუაციის ჩიხში მოქცეულობა მხოლოდ მოჩვენებითია, რადგანაც ორივე მხარე წამოაყენებს მოთხოვნებს, რომლებიც ურთიერთგამომრიცხავია და არ ეძებს საკუთარ ინტერესთა დაკმაყოფილების სხვა ვარიანტებს. სხვა სტრატეგიათაგან, მაგ., კომპრომისისა და კონკურენციისაგან განსხვავებით, თანამშრომლობას უფრო ღრმა დონეზე გადასვლა სჭირდება, რომელზედაც შეიძლება გამოჩნდეს ინტერესთა შეთავსებადობა. არსებობს ამოცანები, რომლებიც გადაუწყვეტადია, თუკი ორი განზომილების ფარგლებში დავრჩებით და ძალიან ადვილად წყდება მესამე განზომილების შემოტანით.

თანამშრომლობა მიმზიდველია იმით, რომ პრობლემა მისი მეშვეობით სანდოდ, საფუძვლიანად წყდება. იგი ერთადერთი სტრატეგიაა კონფლიქტურ სიტუაციაში, რომელიც საშუალებას იძლევა, თან სასურველ მიზანს მიაღწიო, თან არ გააფუჭო ურთიერთობა მეორე მხარესთან.

ერთი შეხედვით ურთიერთგამომრიცხავი ინტერესები უფრო გულდასმით განხილვისას, სავსებით თავსებადი აღმოჩნდება ხოლმე. კონფლიქტის ყველა მხარის ინტერესთა დაკმაყოფილებას მოსდევს ის, რომ ნიადაგი, რომელზედაც ეს კონფლიქტი აღმოცენდა, ქრება, ხოლო პოსტკონფლიქტური გართულებების გაჩენის რისკი მინიმალურია.

ხშირად ხდება, რომ ადამიანები არ თვლიან საჭიროდ თანამშრომლობაზე დროის ხარჯვას და ურჩევნიათ პრობლემის ძალისმიერად გადაწყვეტა. მაგრამ, შემდგომში, ასეთი ქმედების შედეგების დასაძლევად ისინი იძულებულნი ხდებიან ბევრად უფრო მეტი დრო, ენერგია, ნერვები და ფული დახარჯონ (მაგალითად, სასამართლო გარჩევაზე).

მეორე მხრივ, თანამშრომლობა ყოველთვის არ არის შესაძლებელი. ამისთვის აუცილებელია პრობლემის ერთობლივი გადაწყვეტის ორმხრივი სურვილი, ყველა მხარის ინტერესთა გათვალისწინება. ცალმხრივი თანამშრომლობა წამგებიანია.

არც ერთი ჩამოთვლილი სტრატეგიათაგანი არ არის არც უნივერსალური, ანუ ყველა შემთხვევაში გამოსადეგი, არც ერთმნიშვნელოვნად "კარგი", ან "ცუდი". თითოეულ მათგანს შეუძლია საუკეთესო ეფექტი მოგვცეს კონფლიქტის აღმოცენებისა და განვითარების კონკრეტული პირობებისა და მიხედვით. მაგრამ თანამშრომლობის სტრატეგია ყველაზე უფრო შეესაბამება ადამიანთა შორის კონსტრუქციული და გრძელვადიანი ურთიერთქმედების თანამედროვე წარმოდგენებს.

როდესაც კონფლიქტში ქცევის სტრატეგიას ვირჩევთ, მიზანშეწონილია, ყველა კონკრეტულ შემთხვევაში ამოვიდეთ იქიდან, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია, ერთი მხრივ, შედეგის მიღწევა, მეორე მხრივ კი, ოპონენტთან კარგი ურთიერთობების შენარჩუნება. თუკი არც ერთი არ წარმოადგენს დიდ ღირებულებას, ოპტიმალური იქნება განრიდება. თუ შედეგი პრინციპულად მნიშვნელოვანია, ხოლო ურთიერთობები უმნიშვნელო, ღირს კონკურენციის მეშვეობით მივაღწიოთ ჩვენსას. თუ ურთიერთობა ყველაზე უფრო მნიშვნელოვანია, ჯობია დავუთმოთ. ხოლო, თუ საქმეც და ურთიერთობაც ერთნაირად მნიშვნელოვანია, ალბათ ღირს დავუთმოთ დრო და არ დავიშუროთ ძალა თანამშრომლობის მისაღწევად.

ადამიანი, რომელსაც ძალა შესწევს, ქცევის სხვადასხვა ფორმები (სტრატეგიები) გამოიყენოს – ზოგჯერ სიმტკიცე, ზოგჯერ სირბილე – პატივისცემას იმსახურებს, მას ანგარიშს უწევენ.

არსებობს კლასიფიკაცია, რომელიც ქცევას კონფლიქტურ სიტუაციაში აღწერს, როგორც: 1) აგრესიულს, 2) პასიურს, ან 3) ასერტიულს (მტკიცეს). აგრესიული ქცევის დროს ადამიანი ანგარიშს არ უწევს სხვას და თავის მიზანს მის ხარჯზე აღწევს, საკუთარ უფლებებს იცავს, სხვისას ლახავს; პასიური პოზიციისას ადამიანი თმობს თავის ინტერესს სხვისი "ხათრით", სხვის უფლებებს იცავს, თავისას ლახავს; ასერტიული ქცევისას, რომელიც, ავტორის აზრით, ერთადერთი ქცევაა, რომელსაც შეიძლება მოწიფული ადამიანის ქცევა უწოდო, ადამიანი საკუთარ უფლებებს იცავს სხვისი უფლებების შეუღალავად. აგრესიული და პასიური ქცევები განიხილება, როგორც ინფანტილური (ბავშვური, მოუმწიფებელი).

ეს კლასიფიკაცია ხუთგანზომილებიან სკალას არ ეწინააღმდეგება, პირიქით, ავსებს მას. იგი შეიძლება განვიხილოთ, როგორც მისი ფსიქოლოგიური ეკვივალენტი. ასე, განრიდება და დათმობა პასიური სტრატეგიებია; კონკურენცია – აგრესიული; კომპრომისი – შუალედური; თანამშრომლობა – ასერტიული.

ადამიანთა უმრავლესობა კონფლიქტურ სიტუაციებში ხუთი სტრატეგიიდან ძირითადად, იმ სტრატეგიას იყენებს, რომელიც მისთვის უფრო ჩვეულია.

სუბიექტური რეალობა. ყველა ადამიანს თავისი სუბიექტური, უნიკალური შინაგანი სამყარო აქვს. ერთსა და იმავე ობიექტურად არსებულ მოვლენას სხვადასხვა ადამიანი, თავისი სუბიექტური რეალობიდან გამომდინარე, სხვადასხვანაირად აღიქვამს. ჩვენ ხშირად გვგონია, რომ კონკრეტულმა მოვლენამ სხვაშიც ისეთივე

გრძნობები უნდა გამოიწვიოს, რაც ჩვენში, მაგრამ, ფაქტობრივად ემოციებს იწვევს არა ესა თუ ის მოვლენა თავისთავად, არამედ ის საზრისი, რასაც ჩვენ მასში ვდებთ.

როდესაც ჩვენ ვთხოვთ სხვას, შეიცვალოს თავისი სუბიექტური რეალობა, ფაქტობრივად ეს იმას ნიშნავს, რომ ვცდილობთ, მას უარი ვათქმევინოთ საკუთარ გამოცდილებაზე. იქნებ უმჯობესია, რომ არ მოვითხოვოთ სხვისაგან მისი გრძნობების ჩვენს გრძნობებთან მისადაგება? შესაძლოა, იგი პრობლემას სხვა თვალთა უყურებს.

პრობლემის მოგვარება იწყება მაშინ, როდესაც ჩვენ მზად ვართ გავუგოთ სხვას და ვალიართ მისი სუბიექტური სამყარო. აღიარება არ ნიშნავს დათანხმებას.

კომუნიკაცია

ნებისმიერი პრობლემური თუ არაპრობლემური სოციალური სიტუაცია ემყარება კომუნიკაციას (ურთიერთობას) მხარეებს შორის.

კომუნიკაცია არის ინფორმაციის ურთიერთგაცვლა ადამიანებს შორის. ამ დროს ადამიანები ატყობინებენ ერთმანეთს როგორც შინაარსს, ასევე გრძნობებს. ეს ინფორმაცია შეიძლება იყოს როგორც ვერბალური (სიტყვიერი), ასევე არავერბალური (უსიტყვო).

პრობლემის მოგვარება მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული იმაზე, თუ რამდენად ეფექტურია კომუნიკაცია.

მოსაუბრე გადასცემს მსმენელს შეტყობინებას, ანუ შინაარსსა და გრძნობას, რომელიც მის პიროვნებაშია გარდატეხილი. ამ ინფორმაციას იგი გადასცემს როგორც ვერბალურად, ასევე არავერბალურად. მსმენელი ინფორმაციას იღებს შესაბამისი გრძნობის ორგანოებით. მიღებული შეტყობინება გარდატყდება მსმენელის პიროვნებაში. როგორც წესი, მოსაუბრის მიერ გაცემული და მსმენელის მიერ მიღებული ინფორმაცია არაა იდენტური.

ეფექტური კომუნიკაციისთვის საწყისსა და ბოლო ინფორმაციას შორის მაქსიმალური დაახლოება უნდა მოხდეს.

რა უნდა გაკეთდეს ამისთვის:

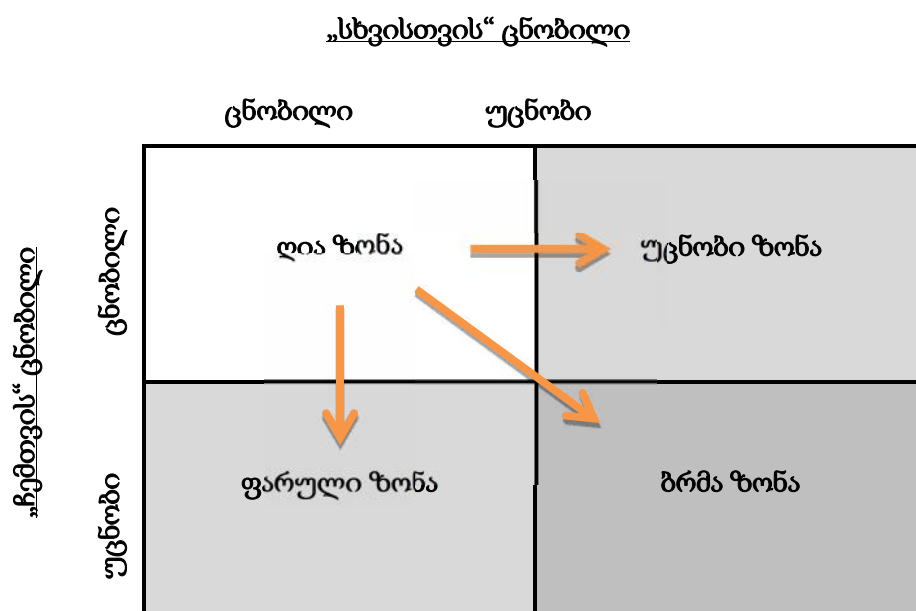
- მოსაუბრე უნდა შეეცადოს, რომ მის მიერ გადაცემული შეტყობინება იყოს კარგად ჩამოყალიბებული, აზრიანი, ლაკონური.

- მსმენელი, სასურველია, მაქსიმალურად იყოს ორიენტირებული მოსაუბრეზე, რათა ადეკვატურად აღიქვას მოწოდებული შეტყობინება (როგორც შინაარსი, ასევე გრძნობა). ესე იგი, ეფექტური კომუნიკაციისთვის მნიშვნელოვანია როგორც მოსაუბრის, ასევე მსმენელის როლი.

შეუფერხებელი კომუნიკაციის აუცილებელ პირობას წარმოადგენს საკუთარი თავისა და სხვა ადამიანის რეალისტური აღქმა. ამერიკელი ფსიქოლოგების ჯო ლუფტისა და ჰენრი ინგჰემის მიხედვით, ყოველი ადამიანი შეიძლება განხილულ იქნას, როგორც შემდეგი ოთხი “ზონის” ერთიანობა:

1. **“ღია ზონა”** – ინფორმაცია, რომელიც ცნობილია ჩვენთვის, ასევე სხვისთვის. მაგ., ჩემი საჯარო გამოსვლის შინაარსი;
2. **“ფარული ზონა”** – ინფორმაცია, რომელიც ცნობილია ჩვენთვის, მაგრამ უცნობია სხვისთვის. მაგ., ის, თუ რას განვიცდიდი მე აუდიტორიის წინ სიტყვით გამოსვლისას.
3. **“ბრმა ზონა”** – ინფორმაცია, რომელიც უცნობია ჩვენთვის, მაგრამ ცნობილია სხვისთვის. მაგ., გამომეტყველება, რომელიც მქონდა სიტყვით გამოსვლისას.
4. **“უცნობი ზონა”** – ინფორმაცია, რომელიც არც ჩვენთვისაა ცნობილი და არც სხვითვის. ეს პიროვნების ის ასპექტებია, რომლებსაც ჩვენ, მართალია, ვერ ვაცნობიერებთ, მაგრამ ისინი მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ჩვენს ქცევას. მაგ., ადრეული ბავშვობის გამოცდილება, რომელმაც ხელი შემიშალა სიტყვით გამოსვლაში.

ეფექტური კომუნიკაციის დროს ხდება ღია ზონის გაფართოება სხვა ზონების ხარჯზე.



ადამიანები ურთიერთობისას უმეტეს დროს მოსმენას ანდომებენ, ხოლო ურთიერთობას (თუ არ ჩავთვლით ძილს) მთელი ჩვენი დროის დაახლოებით 70%-ს ვუთმობთ. მაშასადამე, მოსმენა ცხოვრების უდიდეს ნაწილს იკავებს. საინტერესოა, თუ რამდენად ეფექტურად ვიყენებთ ამ დროს რამდენად ეფექტურად ვუსმენთ. აღმოჩნდა, რომ თურმე ჩვენ "ეფექტურად" მხოლოდ 25%-ით ვისმენთ. გასაგებია, რომ ეფექტური მოსმენის უნარჩვევა გააუმჯობესებს ჩვენი ურთიერთობების ხარისხს და საქმეში წარმატებას შეუწყობს ხელს.

ეფექტური მოსმენის უნარი საშუალებას გვაძლევს, განვმუხტოთ დაძაბული სიტუაცია, მოვუხსნათ მოსაუბრეს სტრესი და დაძაბულობა. როდესაც მოსაუბრეს ეძლევა საშუალება, ბოლომდე გამოთქვას თავისი აზრი ან საყვედური და თქვენ იყენებთ ეფექტური მოსმენის ტექნიკას, საგრძნობლად უმჯობესდება ურთიერთობები, ზოგადი ატმოსფერო და, შესაბამისად, განიმუხტება კონფლიქტური სიტუაცია.

ეფექტური მოსმენის უნარის უქონლობის შემთხვევაში, მისი განვითარება სავსებით შესაძლებელია, თუმცა დროსა და მონდომებას მოითხოვს.

კონფლიქტოლოგიაში ცნობილია მოსმენის სხვადასხვა ხერხები (არეკვლა, პერიფრაზი და სხვა). ერთერთი მათგანი, "აქტიური მოსმენა", ყველაზე ხშირად გამოიყენება და საკმაოდ ეფექტურია კონფლიქტური სიტუაციებში.

აქტიური მოსმენა

მიგიქცევიათ თუ არა ოდესმე ყურადღება იმისთვის, თუ როგორ უსმენენ ადამიანები ერთმანეთს ჩხუბის დროს? ისინი მოუთმენლად ელიან ოპონენტისაგან ისეთ სიტყვას, რომელიც მათ კონტრშეტევაზე გადასვლის საშუალებას მისცემს. ამასთან, ოპონენტის ნათქვამიდან მათ ესმით მხოლოდ ის, რაც საკუთარი პოზიციის დასაცავად გამოადგებათ.

სამწუხაროდ, ჩვენ ხშირად ვცდილობთ, ვაიძულოთ ადამიანი, იგრძნოს და იაზროვნოს სწორედ ისე, როგორც ჩვენ გვინდა. აქტიური მოსმენისას კი მსმენელი ორიენტირებულია მოსაუბრის გრძნობებსა და აზრებზე. ის ცდილობს, გაუგოს პარტნიორს. არ არის აუცილებელი, რომ იგი ეთანხმებოდეს მოსაუბრეს. აღიარება არ ნიშნავს დათანხმებას. აი, რამდენიმე რჩევა ადამიანისათვის, რომელსაც სურს, დაეუფლოს აქტიური მოსმენის ტექნიკას:

- შეაჯამეთ მოსმენილი, ნუ გამოიტანთ საკუთარ დასკვნებს;
- შეჯამებისას გაითვალისწინეთ, როგორც შინაარსი, ასევე ემოცია;
- შეეცადეთ მაქსიმალურად ზუსტად აღიქვათ და შეაჯამოთ ემოცია;
- თავი აარიდეთ შესავალ ფრაზებს – "მე ვფიქრობ.", "თუ მე სწორად გავიგე ." და ა.შ.

ემპათია ტოლერანტობის ერთერთი ძირეული ღირებულებაა. ამავე დროს ეს არის ადამიანის უნარი თანაუგრძნოს სხვას, შეძლოს მასავით და მასთან ერთად შეიგრძნოს და განიცადოს. ემპათია განსაზღვრავს ადამიანურ ურთიერთობებს და სოციალურ განწყობებს. თუკი ოჯახში, ან რაიმე მცირე სოციალურ ჯგუფში, არ არის ემპათია, მაშინ მის წევრებს შორის განხეთქილება უფრო ადვილი მოსალოდნელია, ვიდრე იქ, სადაც ემპათიური გაგება არის. როგორც წესი, ახლობლებს შორის ემპათიური კავშირი არსებობს კიდევაც. ემპათიური გაგება მიიღწევა, თუ საკუთარ თავს იმათ როლში წამოვიდგენთ, ვისი გაგებაც ან ვისი ქცევის ახსნაც გვსურს.

რადგან ტოლერანტობა სოლიდარობის, სხვათა პატივისცემის, ალტრუიზმის, ღიაობის და გაზიარების გრძნობების გაღვივების უნარის განვითარებას გულისხმობს, გასაგებია, რომ ემპათია უნდა იყოს ერთერთი სამშენებლო აგური, რასაც დაეფუძნება ტოლერანტობის "სახლი".

ემპათია, ფსიქოლოგების აზრით, შეძენილი თვისებაა. მისი განვითარება დამოკიდებულია სხვადასხვა სოციალურ გარემოებაზე. ემპათიურ უნარს ივითარებს ის ადამიანი, რომლისთვისაც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ამ თვისების ქონა: მშობელი, მასწავლებელი, მომვლელი, ფსიქოთერაპევტი, სოციალური მუშაკი, ექიმი – ეს ის როლებია, რომლებიც თავისთავად გულისხმობს ემპათიური უნარის არსებობას, რადგან მის გარეშე ადამიანი ვერ იქნება ამ როლში ეფექტური. ემპათია უფრო მოვლით და მზრუნველობით ფუნქციასთან არის დაკავშირებული.

ემპათიას კულტურათაშორისი განსხვავებაც ახასიათებს: არის მეტნაკლებად "ემპათიური კულტურები", სადაც კარგ ურთიერთობებს, ახლობლების სულიერ მხარდაჭერას, გაზიარებას უფრო დიდი მნიშვნელობა აქვს. ასეთ კულტურებს ე.წ. კოლექტივისტურ კულტურებს მიაკუთვნებენ. თითქმის ყველა კულტურაში გვხვდება ახლობლის გლოვაში და სიხარულში თანამონაწილეობის სხვადასხვა სახის რიტუალები და ტრადიციული ქცევები, რაც ემპათიური ქცევის დემონსტრაციას წარმოადგენს, თუმცა ამას შეიძლება არაფერი ჰქონდეს საერთო ნამდვილ ემპათიურ გაგებასთან.

ტოლერანტობის თვალსაზრისით, ემპათიის უნარი მნიშვნელოვანია როგორც ინტერესით, გაუგო "სხვას" და დააყენო საკუთარი თავი მის ადგილზე, ასევე სურვილით უჩვენო მას/მათ, რომ თქვენ შეიძლება ერთნაირად იგრძნოთ: გტკიოდეთ, გიხაროდეთ, წუხდეთ, გემინოდეთ და ა.შ.

ემპათიური ადამიანი თითქმის ყველა შემთხვევაში ტოლერანტულია, მაგრამ ტოლერანტობა შეიძლება არ იყოს აუცილებლად დაფუძნებული ემპათიაზე. მე შეიძლება არ თანაუგრძნობდე ვინმეს და არ ვიზიარებდე მის შეხედულებებს და მრწამსს, მაგრამ ვაღიარებდე მის უფლებას, იყოს ჩემგან განსხვავებული, ვაღიარებდე ადამიანის უფლებებს და კანონს, რომელიც ყველასთვის თანასწორია.

სავარჯიშო №1 - „მრავალფეროვნების მისაღება“

მიზანი:	სავარჯიშო ემსახურება ნდობის გარემოს შექმნას, მონაწილეთა მრავალფეროვნების ხაზგასმასა და ამ მრავალფეროვნების მიმდებლობისათვის ნიადაგის მომზადებას. ტრენერმა უნდა წინდაწინ შეარჩიოს მისაღებისათვის სავარაუდო ვარიანტები. გაითვალისწინეთ, რომ ამ მისაღებით უნდა ყველამ კომფორტულად იგრძნოს თავი, როცა ამა თუ იმ ნიშანთან გააკეთებს იდენტიფიკაციას. თუკი ჯგუფში ზის მაგ. სხვა ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენელი, ჯობია არ დაასახელო მისაღებისას კონკრეტული ეროვნება, რათა ამით არ მიაკერო მათთან დაკავშირებული სტერეოტიპები, არამედ, მიესალმე მას, როგორც ადამიანს, რომელიც ფლობს ქართულის გარდა სხვა ენას, ან ვისთვისაც მშობლიურია რამოდენიმე კულტურა...
I ეტაპი:	ტრენერი კითხულობს ან ზეპირად ესაღმება მონაწილეებს (იხ, ნიმუში) <i>მოგესალმებით თითოეულ თქვენთაგანს იმ იმედით, რომ ეს ტრენინგი საინტერესო იქნება თქვენთვის. ჩვენ, შეიძლება ბევრი რამ გვაერთიანებდეს, მაგრამ მაინც თითოეული ჩვენთაგანი მოვედით აქ ჩვენი საკუთარი, სხვებისაგან სრულიად განსხვავებული გამოცდილებით. ასე, რომ მინდა მოგესალმოთ ამ ოთახში მჯდომ თითოეულ მონაწილეს:</i> • მოგესალმებით ყველას, ვისაც ტრენინგების დიდი გამოცდილება გაქვთ და მათაც, ვინ პირველადაა დღეს ტრენინგზე ... • მოგესალმებით ქალებსა და მამაკაცებს ... • ახალგაზრდებსა და არც მთლად ახალგაზრდებს ... • მოგესალმებით მომავალ პედაგოგებს, ჟურნალისტებს, ადამიანის უფლებების დამცველებს . . • მოგესალმებით მათ, ვინც ქალაქში ცხოვრობთ და მათ, ვინც სოფლებიდან ხართ ჩამოსულები. • მოგესალმებით მათ, ვინც შეყვარებულები ხართ და მათ, ვისაც გულის სწორი ჯერ არ გიპოვიათ ☺ • მოგესალმებით მათ, ვისაც ეთნიკურად შერეული ოჯახი გაქვთ, ვინც შერეული ოჯახიდან მოდიხართ ... • მოგესალმებით თითოეულ თქვენთაგანს, რომელსაც მრავალფეროვანი სამეგობრო წრე გაქვთ • მოგესალმებით მათ, ვისთვისაც ქართული ენა მშობლიური ენაა, და მათაც ვისთვისაც მხოლოდ ერთი ენა არ არის მშობლიური ... • და ასე შემდეგ... <i>მინდა ვისურვო, რომ ეს დღეები ყველასათვის დასამახსოვრებელი, მნიშვნელოვანი და ცვლილებების მომტანი გამოცდილება იქნება.</i>
II ეტაპი:	პაუზის შემდეგ ტრენინგის მონაწილეებს დაუსვით შეკითხვები: • რას გრძნობდით, როცა საკუთარი თავი ამოიცანით მისაღების დროს? • როგორ ფიქრობთ, რატომ გადაწყვიტე ტრენინგის ასე დაწყება?

საჭირო მასალები: მრავალფეროვნების მისაღებისათვის წინდაწინ შედგენილი სავარაუდო ჩამონათვალი

სავარჯიშო №2 - „დიდი ქარი ქროდა“	
მიზანი:	ამ სავარჯიშოს დროს მონაწილეები იხალისებენ იმ მრავალფეროვნებით, რომელიც ჯგუფშია. ნახავენ ვინ არის ჯგუფში მათი მსგავსი და ვინ განდევნებული.
I ეტაპი:	ტრენერის ინსტრუქცია: მონაწილეები უნდა დასხდნენ წრეზე. სკამების რაოდენობა უნდა იყოს მონაწილეების რაოდენობაზე ერთით ნაკლები. სკამის გარეშე დარჩენილი მონაწილე ამბობს: „ დიდი ქარი ქროდა მათთვის, ვინც „ და ამბობს ისეთ რამეს, რაც მას პირადად ახასიათებს. მაგ. „ მათთვის, ვისაც უყვარს შემწვარი კარტოფილი“; „ ... ვისაც უყვარს მუსიკა“; „ ... ვინც ლაპარაკობს ფრანგულად“... სკამებზე მჯდომთაგან, ვინც იზიარებს იგივე მახასიათებელს უნდა წამოდგეს და სასწრაფოდ მოძებნოს სხვა სკამი. უსკამოდ დარჩენილი შუაში დგება და ახლა ის ამბობს „ დიდი ქარი ქროდა მათთვის, ვინც „ დააკვირდით, რომ რაც შეიძლება მეტმა მონაწილემ მოახერხოს შუაში დარჩენა. (კარგი იქნება, თუკი ტრენერიც ითამაშებს მონაწილეებთან.)
II ეტაპი:	ტრენერმა უნდა მოახერხოს ერთ მომენტში შუაში უსკამოდ დარჩენა და ამით დაასრულოს თამაში. მადლობა უთხარით მონაწილეებს და ტაშით მიესალმეთ ერთმანეთს.
III ეტაპი:	სავარჯიშოს გასრულების შემდეგ მონაწილეებს დაუსვით შეკითხვები. მაგ: • როგორ გრძნობდით თავს ისინი, ვისაც ხშირად გიხდებოდათ ადგომა? • როგორ გრძნობდით თავს, ვისაც ყველაზე იშვიათად მოგიწიათ ადგომა? • როგორ გრძნობდით თავს, როცა თქვენს დამახებულზე ბევრი წამოდგა? • როგორ გრძნობდით თავს, როცა თქვენს დამახებულზე ცოტა წამოდგა?

საჭირო მასალები :

სავარჯიშო №3 - „გაცნობა წყვილებში“	
მიზანი:	სავარჯიშო ემსახურება ნდობის გარემოს შექმნას, მონაწილეთა მრავალფეროვნების ხაზგასმასა და ამ მრავალფეროვნების მიმღებლობისათვის ნიადაგის მომზადებას.
I ეტაპი:	მონაწილეები იყოფიან წყვილებად. წყვილებად დაყოფა რამდენიმე გვარად შეიძლება: • უბრალოდ, მონაწილეები მეწყვილეებად ირჩევენ მის გვერდით მჯდომს. • ტრენერი წინდაწინ ამზადებს ფურცლებს. სიტყვების, ციფრების, ან გამოსახულებებიანი დასაწყვილებელი ფურცლები ურიგდებათ მონაწილეებს, რომლებმაც უნდა მოძებნონ მეწყვილე. • თემატიკის მიხედვით შერჩეულ გამონათქვამებს ან ანდაზებს ტრენერი ყოფს ორ ნაწილად და ცალ-ცალკე ფურცლებზე წერს და ისე ურიგებს მონაწილეებს. თითოეულმ უნდა იპოვოს საკუთარი ლექსის, ანდაზისა თუ გამონათქვამის მეორე ნაწილი.
II ეტაპი:	მას შემდეგ რაც წყვილები ერთმანეთს იპოვიან, სთხოვეთ რომე ერთმანეთის შესახებ გაიგონ შემდეგი ინფორმაციები(ეს ნუსხა თავადაც შეგიძლიათ შეადგინოთ, ოღონდაც ჩამონათვალი არ უნდა იყოს 3-4ზე მეტი): • სახელი, გვარი • პროფესია • ჰობი
III ეტაპი:	ყველა თავის მეწყვილეს წარუდგენს დანარჩენ მონაწილეებს.

საჭირო მასალები: მრავალფეროვნების მისაღმებისათვის წინდაწინ შედგენილი სავარაუდო ჩამონათვალი



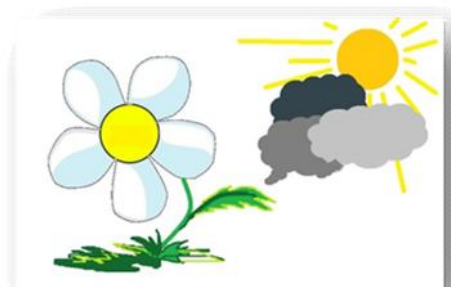
სავარჯიშო №4 - „კონსტიტუცია“

მიზანი:	მუშაობის შინაგანაწესის შემუშავება. მონაწილეებმა თავად უნდა გადაწყვიტონ რამ შეიძლება შეუშალოთ ხელი ნაყოფიერ მუშაობაში. თითოეული მუხლი შემოთავაზებულია მონაწილეების მიერ (შეიძლება გამხმევებისა და ნიმუშის მიცემისათვის პირველი მუხლი ტრენერმა დაწეროს).
I ეტაპი:	ტრენერი აკეთებს „კონსტიტუციის“ იდეისა და საჭიროების პრეზენტაციას. „კონსტიტუცია“ დაიწერება ფლიპჩარტზე, რომელიც მთელი ტრენინგის განმავლობაში კედელზე ეკიდება. თითოეულ მუხლს ასახელებენ მონაწილეები და ტრენერი (ან მუხლის ავტორი თავად) მიდის და ფლიპჩარტზე წერს. თითოეული მუხლი, მეტი სიცხადისათვის, უნდა დაიწეროს სხვადასხვა ფერის მარკერით. სავარაუდო ვარიანტი: 1. ტრენინგი იწყება ზუსტად X:X საათზე და როგორც მონაწილეები ასევე ტრენერები დროულად ცხადდებიან. 2. მობილური ტელეფონები ვიბრო რეჟიმზეა გადაყვანილი. 3. პატივს ვცემთ ყველას აზრს 4. „ტვინის შტურმის“ დროს არც ერთ მოსაზრებას არ ვაკრიტიკებთ 5. ყველა ატარებს დარიგებულ მასალებს (ე.წ. ჰენდაუტებს) 6. ...

საჭირო მასალები: ფლიპჩარტი და ფერადი მარკერები

სავარჯიშო №5 - „მოლოდინები“

მიზანი:	სავარჯიშო გათვლილია მონაწილეთა მოლოდინებისა და მათი ტრენინგში მონაწილეობისათვის მზაობის გასარკვევად. იგივე „მოლოდინები“ შეიძლება დაგეხმაროთ საბოლოოდ ტრენინგის შეფასებაში. შეინარჩუნეთ ნახატები ტრენინგის ბოლომდე.
I ეტაპი:	მონაწილეები იყოფიან მცირე ჯგუფებად (სულ სამი ან ოთხი ჯგუფი). თითოეულს აქვს თავისი ფლიპჩარტი და რამდენიმე ფერადი მარკერი. მათ უნდა დახატონ შემდეგი: • ყვავილი, რომლის თითოეულ ფოთოლზე უნდა დაწერონ რას ელოდებიან ამ კურსისაგან. • ყვავილის გულში უნდა ჩაწერონ ის, თუ თავის მხრივ, რის გაცემას აპირებენ სწავლების პროცესში (დრო, ჩართულობა, ღირებულება...). • მზის სხივებზე უნდა დაწერონ ის, თუ რას შეუძლია ხელი შეუწყოს სწავლების პროცესს, რომ წარმატებით ჩაიაროს ტრენინგმა. • ღრუბლებში ჩაწერონ ყველა ხელის შემშლელი ფაქტორი, რასაც შეუძლია ტრენინგის პროცესი შეაფერხოს (ჩართული მობილური, კონფლიქტი...)
II ეტაპი:	მას შემდეგ რაც ჯგუფები დამოუკიდებლად იმუშავებენ და ნახატებს შეასრულებენ თითოეული ჯგუფი წარმოადგენს თავის ნამუშევარს მთელი ჯგუფის წინაშე.



საჭირო მასალები: მრავალფეროვნების მისაღმებისათვის წინდაწინ შედგენილი სავარაუდო ჩამონათვალი	
სავარჯიშო №6 - „ცნებების ახსნა“	
მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია გავარკვიოთ რამდენად ესმით მონაწილეებს ის ტერმინები და ცნებები, რომელთა შესახებ და რომელთა ირგვლივაც უნდა მიდიოდეს საუბარი ამ დღეების მანძილზე.
I ეტაპი:	მონაწილეები იყოფიან ორ ჯგუფად. თითოეული ჯგუფი ირჩევს „ინტერპრეტატორს“, რომელსაც ტრენერი სათითაოდ აწვდის ბარათებს და ის ცდილობს ჯგუფს სიტყვების გარეშე, ჟესტების ენით აუხსნას ის, რაც ბარათზე წერია (ცნებები შეგიძლიათ ამოიღოთ სახელმძღვანელოს ბოლოში მოცემული ლექსიკონიდან). სავარჯიშო შეიძლება ინდივიდუალურადაც გაკეთდეს. თითოეულ მონაწილეს ურიგდებათ თითო ბარათი და ისინი უხსნიან დანარჩენ ჯგუფს ბარათზე მითითებულ ცნებას.
II ეტაპი:	მონაწილის ახსნისა და სავარაუდო პასუხების მიღების შემდეგ ტრენერი აძლევს „ინტერპრეტატორს“ მეორე ბარათს, რომელზეც წერია პირველ ბარათზე მოცემული ცნების ახსნას.
III ეტაპი:	ტრენერმა უნდა შემდეგი კითხვებით მიმართოს ჯგუფს: • რას გრძნობდით, როცა ისეთი ცნების ახსნა გიხდებოდათ, რომელიც კარგად გესმოდათ? • რას გრძნობდით, როცა ისეთი ცნების ახსნა გიხდებოდათ, რომელიც კარგად არ გესმოდათ? • ცნების ახსნა უფრო მარტივი იყო, თუ ცნების ამოცნობა? • რომელი ახსნა იყო ყველაზე შთამბეჭდავი? რატომ? • რომელი ახსნის გამო გაქვთ დაუკმაყოფილებლობის გრძნობას? რატომ?
საჭირო მასალები: ორ შეკვრა ბარათებიდან ერთზე დაწერილია ცნებები და მეორე წყებაში ამ ცნებების განმარტებები	

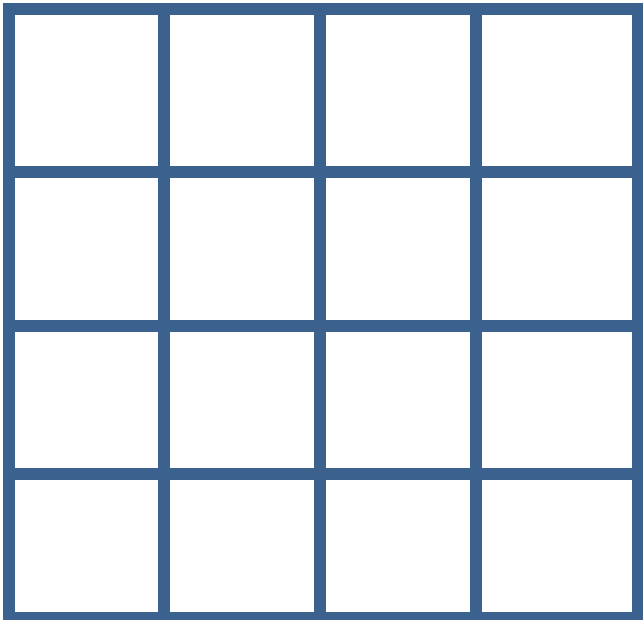
სავარჯიშო №7 - „დომინო“	
მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია ჯგუფში ღიაობის შექმნა; "ყინულის გაღება" (ხშირ შემთხვევაში, "ყინული" ჩნდება პირველ მეცადინეობაზე); მონაწილეების ჩართვა ღია დისკუსიაში, რომ მათ თავისუფლად ილაპარაკონ საკუთარ თავ-ზე; იმის დემონსტრირება, რომ მონაწილეებს აქვთ ერთმანეთისგან როგორც განსხვავებული, ისე საერთო/გამაერთიანებელი თვისებები.
I ეტაპი:	ტრენერი უხსნის თამაშის წესებს: პირველი მოთამაშე (სასურველია ეს იყოს წამყვანიც) გამოდის ოთახის ცენტრში და ასახელებს მისთვის დამახასიათებელ ორ თვისებას. მაგალითად, მან შეიძლება განაცხადოს: "ერთი მხრივ, მე ვატარებ სათვალეს, მეორე მხრივ, მიყვარს ნაყინი". მონაწილე, რომელიც აგრეთვე ატარებს სათვალეს და უყვარს ნაყინი, უახლოვდება პირველ მონაწილეს, ჰკიდებს ხელს და უზიარებს ჯგუფს თავისთვის დამახასიათებელ თვისებებს (მაგალითისთვის: "ერთი მხრივ, მე მიყვარს ნაყინი, მეორე მხრივ – მე მყავს ძაღლი". შემდეგი მონაწილე (რომელსაც უყვარს ნაყინი და უყვარს ძაღლი) უახლოვდება წინა მონაწილეს, ჰკიდებს ხელს და უზიარებს ჯგუფს თავისთვის დამახასიათებელ ახალ თვისებებს. თამაში გრძელდება იქამდე, ვიდრე თითოეული მონაწილე არ ხდება დომინოს ნაწილი.
II ეტაპი:	დასაშვებია ვარიაციები თამაშის სტრუქტურაში. ეს შეიძლება იყოს წრე ან დომინოს სტრუქტურა.

ასევე, მონაწილეებს შეუძლიათ ჩაკიდონ ერთმანეთს ხელები, მოეხვიონ ერთმანეთს, ისხდნენ ან იწვნენ იატაკზე, და ა.შ.

III ეტაპი:	„დომინოს“ აწყობის შემდეგ ტრენერმა უნდა შემდეგი კითხვებით მიმართოს ჯგუფს: - რა განცდა ჰქონდათ მონაწილეებს, როცა ისინი ელოდებოდნენ, ვინ “შემოუერთდებოდა” მათ? - ცდილობდნენ თუ არა მონაწილეები ორდინარული და გავრცელებული თვისებების დასახელებას, თუ მათ ჰქონდათ სურვილი ყოფილიყვნენ “განსაკუთრებულ მდგომარეობაში”? - რა გაიგეს მონაწილეებმა ერთმანეთის შესახებ? - რას გრძნობდნენ მონაწილეები ჯგუფში თავისი მხგავის თვისებების მქონე ადამიანების აღმოჩენისას? - როგორ აღიქვამთ ჯგუფში ამდენი განსხვავებული ადამიანის არსებობას?
------------	---

საჭირო მასალები: --

სავარჯიშო №8 - „კვადრატები“

მიზანი:	სავარჯიშოს მიზანია რეალობის სუბიექტურობისა და ობიექტურობის გააზრება.			
I ეტაპი:	ტრენერი აჩვენებს ფლიპჩარტზე წინდაწინ დახარულ კვადრატს, რომელიც 4-4 კვადრატად არის დაყოფილი და სთხოვს მონაწილეებს, რომ მათ რიგრიგობით უპასუხონ კითხვაზე – “რამდენ კვადრატს ხედავ”. მონაწილეები პასუხობენ სხვადასხვა ციფრებს და ტრენერი ყველას იწერს. მათ უნდა იმსჯელონ საკუთარი პასუხის ირგვლივ.			
II ეტაპი:	საბოლოოდ ტრენერი განაზოგადებს დისკუსიის შედეგებს.			

საჭირო მასალები: -- ფლიპჩარტზე დახარული კვადრატი, რომელიც 4 - 4 კვადრატად არის დაყოფილი.

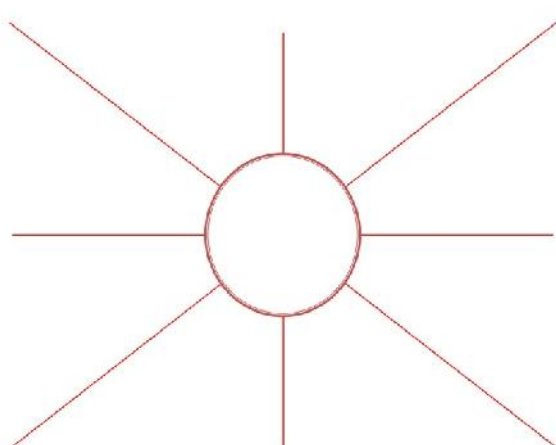
სავარჯიშო №9 - „აგათა კრისტი“

მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია აჩვენოს მონაწილეებს, რამდენად სუბიექტურია ადამიანების წარმოდგენები სხვაზე, როდესაც ისინი მოცემულობათა შეზღუდულ/ცალმხრივ რაოდენობას ეყრდნობიან.		
I ეტაპი:	მონაწილეები უნდა დაიყოს წყვილებად. თითოეულმა აირჩიოს თავისთვის უცნობი მეწყვილე. დასვით წყვილები ერთმანეთის პირისპირ. დასაწყისში სთხოვეთ მათ, ნუ ისაუბრებენ. შესთავაზეთ მონაწილეებს, შეიქმნან ერთმანეთზე აზრი უჩვეულო გზით. ამისთვის მათ მოუწევთ "ნივთების ენის" სწავლა;		

II ეტაპი:	თითოეული მონაწილე უჩვენებს მეწყვილეს საკუთარ 6 ნივთს (მაგ., ჩანთა, წიგნი, სამკაული, საათი და ა.შ.). ამასთან ერთად არც ერთი არაფერს არ ყვება. ეს ნივთები აწყვია მონაწილეების წინ და წამყვანი სთავაზობს მათ, კრიმინალისტების მსგავსად, ამ 6 ნივთზე დაყრდნობით, წერილობით გასცენ პასუხი შეკითხვას: "რა ტიპის ადამიანი ზის მათ გვერდით?" (5 წუთი).
III ეტაპი:	ამის შემდეგ თითოეული მათგანი კითხულობს ჩანაწერს და უზიარებს ერთმანეთს შთაბეჭდილებას წაკითხულის ირგვლივ (ავსებს, ამატებს, ასწორებს მეწყვილის ჩანაწერს, თუკი თვლის, რომ მიღებული შთაბეჭდილება არაზუსტია).
IV ეტაპი:	წყვილები ბრუნდებიან წრეში და წამყვანთან ერთად აჯამებენ სავარჯიშოს შედეგებს, სუბიექტური რეალობის კონტექსტში: • რომელი ნივთები დაგეხმარათ პორტრეტის შექმნაში? • რომელმა ნივთმა დაგაბნიათ? • რას გრძნობდით, როცა თქვენ ნივთებს „იკვლევდნენ“?

საჭირო მასალები: --

სავარჯიშო № 10 - „იდენტობის წრეები“

მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია მონაწილეებს დაეხმაროს საკუთარი იდენტობების გარკვევასა და მათ ირგვლივ გავრცელებული სტერეოტიპების დანგრევაში.
I ეტაპი:	დაურიგეთ მონაწილეებს „იდენტობის წრის“ ნახაზი და კალმები. მონაწილემ საკუთარი სახელი უნდა ჩაწეროს ცენტრში. წრის გარშემო რვა მოცემულ მონაკვეთში ჩაწერონ საკუთარი იდენტობის განმსაზღვრელი მნიშვნელოვანი რამ. (მაგ. <i>მამაკაცი, რაჭველი, ვეხბურთის ფანი, უფროსი შვილი...</i>) 
II ეტაპი:	ფურცლის ბოლოს მონაწილემ უნდა დაწეროს ფრაზა „ <i>მე ვარ _____ , მაგრამ სულაც არ ვარ _____</i> “) და ცარიელ სივრცეში ჩაწერონ რაიმე სტერეოტიპი რომელიც მათ მიერ ჩამოთვლილ რვა იდენტობათაგან ერთერთის შესახებ სმენიათ ხშირად (<i>მე ვარ რაჭველი, მაგრამ სულაც არ ვარ ნელი</i>).

III ეტაპი:	მონაწილეებს სთხოვეთ თავისი იდენტობები გაუზიარონ ჯგუფს. გაიხსენონ ამბავი, როცა საკუთარი ერთერთი იდენტობით იყო ძალიან ამაყი და ამბავი, რომელიც ძალიან მტკივნეული გამოცდილება იყო საკუთარი ერთერთი იდენტობის გამო. კითხეთ, ჩამონათვალის გაკეთებისას რამე ახალი ხომ არ აღმოაჩინეს საკუთარი თავის შესახებ?
IV ეტაპი:	დაფაზე დაწერეთ ადამიანის უფლებათა დამცველი სეზარ ჩავესის ეს ფრაზა: „ჩვენ უნდა დავეხმაროთ მოსწავლეებსა და მათ მშობლებს მოუფრთხილდნენ და შეინარჩუნონ საკუთარი ეთნიკური და კულტურული მრავალფეროვნება, რომელიც ასაზრდოვებს და აძლიერებს ჩვენს ქვეყანას.“
V ეტაპი:	სთხოვეთ მონაწილეებს დაფიქრდნენ სავარჯიშოს შესახებ. სთხოვეთ მათ საკუთარი აზრები გაგიზიარონ. სავარაუდო შეკითხვები: ≡ ჩვენი განმასხვავებელი თვისებები რამდენად ეხმარება ჩვენი საზოგადოების გაძლიერებას? ≡ რა სირთულეებს ქმნის საზოგადოებაში ჩვენი განსხვავებულება? ≡ განმასხვავებელი და საერთო მახასიათებლები როგორ თანაფარდობაშია (რომელი უფრო მეტია). ≡ განმასხვავებელი ნიშნები უფრო მნიშვნელოვანია, თუ საერთო (მაგ. ის რომ ჩვენ ყველანი ადამიანები ვართ...)?

საჭირო მასალები: მობეჭდილი წრეები, ფლიპჩარტზე დაწერილი სეზარ ჩავესის ფრაზა

სავარჯიშო № 11 - „გადაეცი მოძრაობა“

მიზანი:	სავარჯიშოს მიზანია კომუნიკაციის ბარიერების დადგენა
I ეტაპი:	მონაწილეები წრეში დგებიან. მათ არავერბალურად/უსიტყვოდ უნდა გადასცენ რაიმე მოძრაობა მეზობლად მდგომ მონაწილეს. თვლაზე ერთი – ასრულებენ საკუთარ მოძრაობას. თვლაზე 2,3, და ა.შ., მარჯვნივ მდგომის მოძრაობას, რომელიც მან წინა თვლაზე შეასრულა. თუ ყველაფერი სწორად შესრულდა, მონაწილეებს საკუთარი მოძრაობა უბრუნდებათ.
II ეტაპი:	თამაშის შემდეგ ტრენერი უსვამს კითხვებს, რათა მონაწილეებმა გამოხატონ თავისი გრძნობები, გამოცდილება. რა გაუჭირდათ? რა გამოუვიდათ?

საჭირო მასალები: --

სავარჯიშო № 12 - „დაასრულე ისტორია“

მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია მსმენელები დაეუფლონ კითხვის დასმის ტექნიკას.
I ეტაპი:	წამყვანი უყვება ჯგუფს ამბავს, სადაც ფრაგმენტებია გამოტოვებული. წამყვანი სთავაზობს ჯგუფს, დახურული კითხვების დასმით აღადგინონ გამოტოვებული ფრაგმენტები და შეავსონ ამბავი.
II ეტაპი:	სავარჯიშოს განხილვა:

- რა გაკეთდა წარმატებულად;
- რა სირთულეები გაუჩნდა ჯგუფს კითხვების დასმის დროს;
- რა შეიძლება გაკეთდეს სავარჯიშოს უფრო ეფექტურად შესრულებისათვის.

III ეტაპი: ანალოგიური სავარჯიშო შეიძლება შესრულდეს ღია კითხვების დასმის ეფექტური ტექნიკის გამოსამუშავებლად.

საჭირო მასალები: -- მოამზადეთ ისტორია

სავარჯიშო № 13 - „ზურგზე ხატვა“

მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია არასრულყოფილი კომუნიკაციის განცდა
I ეტაპი:	ტრენინგის მონაწილეები დგებიან რიგში თაბახის ფურცლითა და საწერი კალმით ხელში. მნიშვნელოვანია, რომ ფურცელი იყოს საკმარისად სქელი, რომ დახატვის დროს არ გაიხეხოს და ტანისამოსი არ დაისვაროს. ასევე საწერი არ უნდა იყოს ბასრწვერიანი (კალამი არ გამოგადგებათ) მაგრამ შეეძლოს მკვეთრად დახატვა. მარკერები საუკეთესო იქნება.
II ეტაპი:	მონაწილეები ფურცელს წინ მდგომის ზურგზე დებენ. ყველაზე პირველმა ფურცელი დააყრდნოს მაგიდას, ან კედელს. ყველზე ბოლოს დგას თავად ტრენერი და იწყებს მარტივი ფიგურების ხატვას (მზე, ვარსკვლავები, ადამიანი...). მონაწილეებმა თავად უნდა გადაწყვიტონ ბოლომდე დაელოდონ რას დაახატავენ ზურგზე, თუ ნაბიჯ-ნაბიჯ მიყვებიან ხატვის პროცესს.
III ეტაპი:	ერთად დააწყვეთ ნახატები და დააკვირდით როგორ მოახერხა პირველადმა ინფორმაციამ ბოლო ფურცელამდე მიღწევა. როგორც წესი სურათი ბევრად იცვლება.
IV ეტაპი:	დააკვირდით და გამოიტანეთ დასკვნები შემდეგი კითხვების მეშვეობით: ▪ რა უფრო იოლი იყო, ინფორმაციის მიღება თუ გაცემა? ▪ როგორ ფიქრობთ, რამ იმოქმედა იმაზე, რომ ინფორმაცია კარგად (ან ცუდად) გადავიდა ბოლომდე. ▪ რა გააიოლებდა კომუნიკაციას?



საჭირო მასალები: სქელი თაბახის ფურცლები და მარკერები

სავარჯიშო № 14 - „მისაღმეები სხვადასხვა კულტურიდან“

მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია სიტუაციის განმუხტვა; სხვადასხვა კულტურებში არსებული მისაღმეების ფორმების გაცნობა; სტერეოტიპული ქცევის ფორმების დანერგვა;
I ეტაპი:	მონაწილეები ღებულობენ ბარათებს სადაც აღწეილია სხვადასხვა ქვეყნის მოსახლეობის მისაღმეების ტრადიცია. მაგალითად: ▪ შევაერთოთ ხელები მკერდის დონეზე (როგორც ლოცვის დროს) და დავიხაროთ (იაპონური მისაღმეები); ▪ გავეხახუნოთ ერთმანეთს ცხვირებით (ახალი ზელანდია); ▪ ჩამოვართვათ ერთმანეთს ხელი დისტანციის შენარჩუნებით (დიდი ბრიტანეთი);

	▪ ჩავეხუტოთ და 3-ჯერ ვაკოცოთ ერთმანეთს ლოყაზე (რუსეთი); ▪ ვაჩვენოთ ენა (ტიბეტი); ▪ დავდგეთ ახლოს და ძალიან აქტიურად ჩამოვართვათ ერთმანეთს ხელი (გერმანია); ▪ დავუქნიოთ ერთმანეთს ხელი (; ▪ ჩავეხუტოთ და 4-ჯერ ვაკოცოთ ერთმანეთს ლოყაზე (პარიზი).
II ეტაპი:	მონაწილეები დაიშლებიან ოთახში და ესაღმებიან ერთმანეთს ბარათზე მითითებული ფორმის მიხედვით.
III ეტაპი:	სავარჯიშოს განხილვა: • მოგეწონათ თუ არა თამაში? • შეეცადეთ გამოიცნოთ, რომელ ქვეყნებს მიეკუთვნება თქვენი მისაღმება. • რთული იყო მოცემული მისაღმების “გამოყენება”? • მოგეჩვენათ თუ არა, რომ რომელიმე მისაღმება სასაცილოა? • როგორი რეაქცია ექნებოდათ ადამიანებს ამ ქვეყნებიდან თქვენს მისაღმებაზე? • რა როლს თამაშობს მისაღმება თქვენს ცხოვრებაში? სავარჯიშოს მონაწილეთათვის საშინაო დავალება: შენიშვნა: მოიფიქრეთ განსაკუთრებული მისაღმების ფორმა თქვენი ჯგუფისთვის და გამოიყენეთ ის ყოველი მეცადინეობის წინ.

საჭირო მასალები: სათითაოდ ამობეჭდილი მისაღმების სახეობები

სავარჯიშო № 15 - „ კულტურული ნორმები “	
მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია მონაწილეებმა გააცნობიერონ ნორმებისა და აკრძალვების ერთობლიობა; ნორმების მრავალფეროვნება სხვადასხვა კულტურაში; განიცადონ უცხოის შეგრძნება უცნობ კულტურაში.
I ეტაპი:	ამოარჩიეთ რამდენიმე ადამიანი და სთხოვეთ დატოვონ ოთახი. ისინი გახდებიან “უცხოელები” ეცადეთ, ეს ადამიანები იყვნენ ამ ჯგუფის აქტიური მონაწილეები ან ლიდერები.
II ეტაპი:	პირისპირ დაალაგეთ სკამები წყვილებად. ერთი წყვილი სკამი უნდა დაიდგას ოთახის ცენტრში. მასთან დგებიან მცველები, რომლებიც თვალყურს ადევნებენ, არავინ დაჯდეს ცენტრალურ სკამებზე და, თუ ვინმე დაჯდება, დამრღვევს თამაშიდან აგდებენ. გააცანით ჯგუფს წესები: • სანამ შეკითხვას დასვამთ, თავი სამჯერ უნდა დააქნიოთ. თუ ადამიანი ამ წესს არღვევს იგნორირება გაუკეთეთ; • საუბრის დასრულების შემდეგ ენა უნდა გამოყოთ. თუ ადამიანი არღვევს ამ წესს – მას ეუბნებიან “შენ საშინლად მოსაწყენი ადამიანი ხარ”; • არავის არა აქვს უფლება, დაჯდეს იმ სკამებზე, რომელიც ოთახის ცენტრში დგას. თუ მონაწილე არღვევს ამ წესს, მას თამაშიდან აგდებენ; • არც წამყვანი და არც მონაწილეები არ უხსნიან წესებს “უცხოელებს”, სანამ ისინი თავად არ დაარღვევენ მასს.
III ეტაპი:	შემოუშვით ოთახში “უცხოელები”. შემდეგ მთელ ჯგუფს მიეცით დავალება. თითოეულმა მონაწილემ ხუთ სხვა მონაწილეზე უნდა შეიტყოს სამი რამ, რომელიც მისთვის მანამდე უცნობი იყო და დაუსვას კითხვები, რომლებზეც შეიძლება პასუხი “კი” ან “არა”. საუბრის დროს მონაწილეები უნდა ისხდნენ სკამებზე. საუბრის დასრულების შემდეგ ორივე მონაწილე უნდა ადგეს და შეიცვალოს მეწყვილე და სკამი. თვალი ადევნეთ, რა ხდება. თუ “უცხოელები” იჩივლებენ, უპასუხეთ, რომ “ასეთი წესია”. დაელოდეთ, სანამ ყველა დაამთავრებს დავალებას და გადადით განხილვაზე.

IV ეტაპი:	სავარჯიშოს განხილვისას აუხსენით, რომ დავალება, რომელსაც მონაწილეები ასრულებენ, არ არის მთავარი. მთავარია წესები და “უცხოელების” ამ წესებთან შეჯახება. სთხოვეთ თითოეულ „უცხოელს“, გვიამ-ბოს, რას განიცდიდა ოთახში შესვლისას. • მალე მიხვდნენ თუ არა ისინი, რომ არსებობდა რაღაც წესები? • შეეცადნენ, თვითონ გაერკვიათ, თუ სხვა უცხოელებისაგან ცდილობდნენ გაეგოთ? • რას გრძნობდნენ და აკეთებდნენ, როცა მათი იგნორირება ხდებოდა? • სწყინდათ თუ არა, როცა მათ ლანძღავდნენ? • თუ გააძევეს ვინმე და როგორ მოიქცა ეს ადამიანი? • მოეწონა, თუ არა ჯგუფს წესების დაცვა და უცხოელებისაგან მათი დამალვა? • თუ არსებობს წესები რეალურ ცხოვრებაში? • რითი იყო სასარგებლო ეს წესები თამაშის დროს? • არის თუ არა ყოველთვის სასარგებლო ცხოვრებაში არსებული წესები? • ვისი მოგონილია ეს წესები? იქნებ არავის მოუგონია? • რატომ განსხვავდება ეს წესები სხვადასხვა კულტურაში? (მოიყვანეთ მაგალითი). • როგორი დამოკიდებულება გვაქვს მათ მიმართ, ვინც არღვევს ამ წესებს? • ხდება თუ არა ეს ყოველთვის დამსახურებულად?
-----------	---

საჭირო მასალები: --

სავარჯიშო № 16 - „თანაარსებობის ფორმულები“ ლეა უინგის მიხედვით

მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია მრავალფეროვნების გააზრება და განსხვავებული პესპექტივიდან ასიმილაციის პრობლემის დანახვა.
I ეტაპი:	თქვენს წინაშეა სხვადასხვა კულტურების ერთ სივრცეში/ქვეყანაში თანაარსებობის რამდენიმე ცონობილი მოდელი. ისინი წარმოდგენილი ფორმულების სახით და ზოგჯერ ანალოგიისთვის გამოყენებულია კულინარიული ასოციაციები: როგორ ერწყმის ერთ კერძში სხვადასხვა ინგრედიენტები ერთმანეთს. მოდელი 1 - თეთრი პურის ასიმილაცია: $A+b+c=A$ დომინანტური კულტურა (A) + სხვა კულტურები = სრულ ასიმილაციას (ადრე არსებული ჯგუფების კვალის წაშლით). <i>(ამის მიღწევა შეუძლებელია)</i> მოდელი 2 - ტრანზიციული, ე.წ. მრავალფეროვნების ზეიმი: $A+b+c=A+b+c$ ყველა ჯგუფი რჩება არასიმილირებული. პროპორციული საარჩევნო სისტემები. მეტაფორა – ინგრედიენტების კრებული, ერთმანეთში შერეული, მაგრამ არა გათქვეფილი. მოდელი 3 - “რეკონსტრუქციონისტული”: $A+b+c=A'B'C'$ მთავარი კულტურა გარდაქმნილია რაღაც სხვაში, ხოლო გარეშე კულტურები იმდენივე ყურადღებას იმსახურებენ და ისეთივე გავლენას ახდენენ. დომინანტური კულტურის მხრიდან აღიქმება, როგორც შეტევა სოციალურ წესრიგზე. მოდელი 4 - “სადნობი ქვაბი”: $A+b+c=A$“ ქვაბში რაც უფრო მეტი ინგრედიენს მოვათავსებთ, მით უფრო გემრიელი გამოდის კერძი. აშშ-ს გაცხადებული სოციალური მოდელი
II ეტაპი:	გაეცანით თითოეულ მოდელს. გაარჩიეთ მათი პლიუსები და მინუსები. მიუსადაგედ თქვენთვის ცნობილ ქვეყნებს. მოიფიქრეთ, რომელი მათგანი მიესადაგება საქართველოს შემთხვევას. გაითავალისწინეთ საქართველოში არსებული ეროვნული მრავალფეროვნება. შეგიძლიათ შექმნათ

სავარჯიშო № 17 - „მატარებლის კუპეში“

მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია გამოვავლინოთ წინასწარგანწყობები ჯგუფში. გავაცნობიეროთ წინასწარგანწყობების გარდაუ-ვალი არსებობა და ვისწავლოთ მათთან ერთად ცხოვრება.
I ეტაპი:	სავარჯიშოსათვის დაგჭირდებათ მგზავრთა სია. 1. ბოშა ქალი, 2. აშკარა ჰომოსექსუალი, 3. შიდასით დაავადებული ახალგაზრდა, 4. არაკურატულად ჩაცმული ბავშვიანი ქალი, 5. კავკასიელი _ მუსლიმი, 6. სოფლელი დიდი ტომრით, 7. აფრიკელი სტუდენტი, 8. ახალგაზრდა, რომელიც ძალიან ჰგავს ნარკომანს, 9. ყოფილი პა-ტიმარი, 10. ტაჯიკი ნაციონალურ ტანსაცმელში, 11. პოლიციელი, 12. უნარ-შეზღუდული დასაკეცი ეტლით, 13. კრიშნაიდი, 14. ჩინელი, რომელიც ჭამს საეჭვო სუნის მქონე საჭმელს, 15. გაუგებარ ენაზე მოლაპარაკე ადამიანი,
II ეტაპი:	სავარჯიშოს მსვლელობა: თითოეულ მონაწილეს დაურიგდება მგზავრთა სია. კითხვა ასეთია: “ამ ადამიანებიდან ყველა-ზე ნაკლებად ვისთან ერთად ისურვებდით მგზავრობას ერთ კუპეში?” მონაწილეებმა უნდა განსაზღვრონ სამი ყველაზე არასასურველი და სამი ყველაზე მისაღები არჩევანი. შემდეგ მონაწილეები იყოფიან სამკაცთან ჯგუფებად. ყოველი ჯგუფი ცალკე კუპეა. მიზანი: განავრცეთ სია იმისათვის, რომ აირჩიოთ მეოთხე თანამგზავრი. ამის შემდეგ ჯგუფი ერთად იკრიბება. განიხილეთ სხვადასხვა არჩევანი.
III ეტაპი:	სავარჯიშოს განხილვა: • რთული იყო თუ არა საერთო გადაწყვეტილებამდე მისვლა? • რატომ მოხდა, რომ სხვადასხვა ჯგუფს სხვადასხვა პასუხი ჰქონდა? • ხანდახან რატომ ემთხვეოდა ყველა ჯგუფის პასუხები? • რა მიზეზებით არ გსურთ იმ ადამიანთან ერთად კუპეში მგზავრობა? • რამდენადაა თითოეული შემთხვევა დასაბუთებული? • შეგვიძლია თუ არა, რაიმე მოვუხერხოთ ჩვენს გრძნობებს ასეთ შემთხვევაში? საჭიროა კი რამე ვიღონოთ საერთოდ? • შეიძლება ვინმემ არ ისურვოს მგზავრობა თქვენთან ერთად? ეს თუ ხდება სხვა ქვეყანაში? • როგორ ვიქცევით, როცა ერთ კუპეში აღმოვჩნდებით არასასურველ ადამიანთან?

ყოფილა თუ არა შემთხვევები, როცა თქვენ ცუდად მოექცით(ან ვინმე თქვენი თანდასწრებით ცუდად მოექცა) იმ ადამიანებს, რომლებიც არ მოგეწონათ?

- დამნაშავეა თუ არა ის, ვისთანაც არ გვსურს მგზავრობა?
- რას გრძნობენ ისინი, ვინც ხედავს ჩვენს უკმაყოფილებას?
- როგორ ჯობია ასეთ შემთხვევებში მოქცევა?

საჭირო მასალები: --

სავარჯიშო № 18 - „იარლიყები“

მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია საშუალება მიეცეთ მონაწილეებს, თავი იგრძნონ „სტიგმატიზებული“ (იარლიყმიწებებული) ადამიანების ადგილზე; დაინახონ ადამიანებთან ასეთი მიდგომის ნაკლი; შეისწავლონ ის პროცესები, რომლებიც აიძულებს გარიყულ და იარლიყმიწებებული ხალხს გაიზიარონ საზოგადოებაში მათზე ჩამოყალიბებული აზრი.
I ეტაპი:	თითოეულ მონაწილეს შუბლზე დააწებეთ წარწერიანი ქაღალდები. წარწერების არჩევანი შემთხვევითი უნდა იყოს. აუკრძალეთ მონაწილეებს სარკეში ჩახედვა და დანარჩენი მონაწილეებისათვის იმის თქმა, თუ რა აწერიათ შუბლზე. მიეცით მთელ ჯგუფს საერთო დავალება, მაგალითად, დახატონ რამე, ან ააშენონ სახლი. ამ დავალების შესრულების დროს მონაწილეები ერთმანეთს იმის მიხედვით უნდა ექცეოდნენ, თუ რა აწერიათ შუბლზე.
II ეტაპი:	სავარჯიშოს განხილვა: • რას გრძნობდით, როცა სხვისი დამოკიდებულება არაადეკვატური იყო თქვენი პიროვნებისად-მი? • ამართლებდნენ თუ არა მონაწილეები თავიანთ წარწერებს? • რატომ ხდებოდა ასე? • შეხვდა თუ არა ყველას ერთნაირი სამუშაო? • როგორ უკავშირდება ეს წარწერებს? • რეალურ ცხოვრებაში თუ არსებობს წარწერები? • როგორ ვიგებთ სხვა ადამიანების ღირსებებს? • ყოველთვის შეესაბამება თუ არა სიმართლეს ჩვენი აზრი სხვა ადამიანის მიმართ? • აქვს თუ არა გავლენა ჩვენს წარმოდგენებს ამ ადამიანებთან დამოკიდებულებაზე? • წარწერების არარსებობის შემთხვევაში ჯგუფი ცუდად იმუშავებდა თუ უკეთ? • რეალურ ცხოვრებაში როგორ ხდება? • მოიცვანეთ მაგალითები.

საჭირო მასალები: --

სავარჯიშო № 19 - „არათანაბარი სტარტი“

მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია დავანახვით მონაწილეს, თუ რას გრძნობს ადამიანი, რომელიც თავისთვის უცხო კულტურა-ში ხვდება; განვიხილოთ ადამიანის შესაძლო რეაქციები ამგვარ სიტუაციაში; განვიხილოთ, რა შეგვიძლია მოვიმოქმედოთ ამ ადამიანის დასახმარებლად.
I ეტაპი:	თქვენ უნდა მოიფიქროთ მარტივი, მაგრამ შემოქმედებითი დავალება. მაგალითად, მოიტანოთ ძველი ჟურნალები, მაკრატელი, ქაღალდი და წებო. ამ შემთხვევაში, დავალება კოლაჟის შექმნა იქნება.

დაყავით ჯგუფი ოთხად. დაურიგეთ თითოეულ ჯგუფს სამუშაო მასალა. ჯგუფები ოთახის სხვადასხვა კუთხეებში "დააბინავით". მიუახლოვდით პირველ ჯგუფს და ჩუმად სთხოვეთ, შექმნან "გაზაფხულის კოლაჟი". ასევე ჩუმად მიეცით დავალება დანარჩენ ჯგუფებში (მეორე ჯგუფს შესთავაზეთ შემოდგომის კოლაჟის შექმნა, მესამე ჯგუფს – ზაფხულის, და ა.შ.).

მიუახლოვდით მეოთხე ჯგუფს და უთხარით შემდეგი სიტყვები: "ოდ ავდარკუ მო პარსტახი კამ". არ უპასუხოთ არც ერთ შეკითხვას, რომელიც მეოთხე ჯგუფის მიერ იქნება დასმული. აქტიურად დაეხმარეთ დანარჩენ ჯგუფებს.

გარკვეული პერიოდის მერე შეამოწმეთ ვითარება და დახედეთ პირველი 3 ჯგუფის ნამუშევრებს. მიეცით მათ რამდენიმე რჩევა და შეაქეთ მონაწილეები.

მიუახლოვდით მეოთხე ჯგუფს. გამოხატეთ გულწრფელი აღშფოთება იმის გამო, რომ მათ ჯერ არც დაუწყიათ მუშაობა. დატუქსეთ მონაწილეები. აღელვებული დაუბრუნდით თქვენს ადგილს. გაიგეთ, რამდენი დრო სჭირდება კიდევ პირველ 3 ჯგუფს. დარწმუნდით, რომ ამ სამმა ჯგუფმა დაასრულა მუშაობა. შეაქეთ ისინი. ჩამოკიდეთ მათი ნამუშევრები კედელზე. მოიპა-ტიჟეთ მეოთხე ჯგუფის წევრები "გამოფენასთან" და აჩვენეთ მათ 3 ჯგუფის ნამუშევარი სიტყვებით "აი, ხომ ხედავთ, როგორ უნდა მუშაობა". დააჯილდოვეთ პირველი 3 ჯგუფის წევრები გემრიელი პრიზებით. მთელი თამაშის განმავლობაში, ჯგუფებს შორის კომუნიკაცია აკრძალულია. მეოთხე ჯგუფის წევრები არ მიიღებენ პრიზს.

II ეტაპი:

- სავარჯიშოს განხილვა:
- დაიწყეთ განხილვა მეოთხე ჯგუფის წევრებისთვის გემრიელი პრიზების დარიგებით.
 - მიეცით მონაწილეებს ემოციების გამოხატვის საშუალება;
 - რა განიცადეს მეოთხე ჯგუფის წევრებმა, როცა გაუგებარი დავალება მიიღეს?
 - როგორ ვითარდებოდა მოვლენები და როგორ იცვლებოდა მათი ემოციური მდგომარეობა?
 - რას გრძნობდნენ ისინი, როცა მათ აკრიტიკებდნენ და იგნორირებას უკეთებდნენ?
 - რას განიცდიდნენ მაშინ, როდესაც პრიზების გარეშე რჩებოდნენ?
 - რას გრძნობდნენ დანარჩენი ჯგუფების წევრები?
 - უნდოდათ თუ არა სამართლიანობისთვის გაბრძოლება და დაჩაგრული ჯგუფის დაცვა, თუ პირიქით, სიამოვნებდათ, რომ მათ აქებდნენ, ხოლო სხვებს ჩაგრავდნენ?
 - რატომ მოხდა ისე, რომ არც ერთმა ჯგუფმა არ დაარღვია წესი და არ დაეხმარა მეოთხე ჯგუფს? ამ შეკითხვაში დევს გარკვეული პროვოკაცია. თუ თქვენ მიიღებთ პასუხს "კი მაგრამ, თქვენ ხომ წინასწარ გაგვაფრთხილეთ, რომ კომუნიკაცია არ დაიშვება", თქვენ შეგძლიათ დაუსვათ შეკითხვა: "და რა მოხდებოდა, თქვენ რომ ეს წესი დაგერღვიათ?"
 - თუ აღმოჩნდა ისეთი მონაწილე, რომელიც დაეხმარა მეოთხე ჯგუფს, დაუსვით შეკითხვა ამ გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით. რამ გადაადგმევინა მას ეს ნაბიჯი?
 - რა მისცა ამ სავარჯიშომ ჯგუფს?
 - რას გრძნობენ უცხო ქვეყნებიდან ჩამოსული ადამიანები, რომლებსაც არ ესმით ჩვენი ენა და კულტურა?
 - სარგებლობენ თუ არა ეს ადამიანები საზოგადოების მხრიდან პრივილეგიებით?
 - როგორ იქცევიან საზოგადოების წევრები ჩამოსულ და "უცხო" ადამიანებთან მიმართებაში?
 - რა შეიძლება შევცვალოთ ჩვენს ქვეყანაში ისეთი, რაც გაუადვილებს ამ ადამიანებს არსებობას?
 - საჭიროა ცვლილებების შეტანა?
 - ვინ წარმოადგენს "მეოთხე ჯგუფს" რეალურ სამყაროში (შეახსენეთ მონაწილეებს სოფლიდან ჩამოსულების, ობლებისა და ლტოლვილების შესახებ).

საჭირო მასალები: ჟურნალები კოლაჟისთვის, მაკრატელი, ქაღალდი და სასუსნავი.

სავარჯიშო № 20 - „ძალადობა“	
მიზანი:	სავარჯიშო მიზანია დავანახოთ მონაწილეებს, როგორ მიეცევათ ძალადობამდე სტერეოტიპებსა და წინასწარგანწყობებს; ძალადობისადმი შეუწყნარებლობის გამომუშავება; მრავალფეროვნების აღიარება.
I ეტაპი:	1. ტრაგიკული შემთხვევა მოხდა თბილისის ერთ-ერთ სკოლაში. მე-10 კლასელმა მოსწავლემ თავის მოკვლა სცადა. საბედნიეროდ, ბიჭი გადაარჩინეს. შეკითხვაზე, თუ რა იყო ამ საქციელის მიზეზი, ბიჭმა თანაკლასელების მიერ მისი მასხრად აგდება, ფულის გამოძალვა, ცემა და დამცირება დაასახელა. თანაკლასელებმა კი იმით განმარტეს საკუთარი საქციელი, რომ ბიჭი ჰომოსექსუალია და ასეც მოუხდება. 2. გუმინ 20.00 საათზე ერთ-ერთ ქუჩაზე მოზარდების ჯგუფმა სასტიკად სცემა 13 წლის არმენ ხოჩიანცი. ბიჭი მუსიკალური სკოლიდან ბრუნდებოდა სახლში. მოზარდები პოლიციამ დააკავა. თავდასხმის მიზეზად ერთ-ერთმა ის დაასახელა, რომ წინა კვირას მისი მმა სცემეს სომხებმა. არმენი საავადმყოფოშია მძიმე მდგომარეობაში. 3. დილით ჩვენი ქალაქის ცენტრში არეულობა მოხდა. მთავარ ქუჩაზე მოდიოდა ორი ტრადიციულ ტანსაცმელში გამოწყობილი კრიშნაიდი. მათ დაცივნით ჩაუარა ახალგაზრდების ჯგუფმა. მალე ხუმრობიდან ხულიგნობაზე გადავიდნენ და ერთ-ერთმა კრიშნაიდს ტანსაცმელი ჩამოგლიჯა. დამნაშავენი მიიმალნენ. 4. უცხოელი სტუდენტები ჩვენი ქალაქის დატოვებას აპირებენ. აგრესიულად განწყობილი რამდენიმე ადამიანი მუდმივად მორიგეობს მათ საერთო საცხოვრებელთან. ისინი სცემენ ნიგერიელ და ვიეტნამელ სტუდენტებს და ართმევენ ძვირფასეულობას. რაიონულმა პო-ლიციამ იცის არსებული სიტუაციის შესახებ, მაგრამ არავითარ ზომებს არ მიმართავს. დაურიგეთ მონაწილეებს ბარათები აღწერილი სიტუაციებით და სთხოვეთ წაიკითხოთ. დაყავით მონაწილენი ჯგუფებად სიტუაციების რაოდენობისდა მიხედვით. მონაწილეებს სთხოვეთ განსაზღვრონ, რამდენი მოქმედი პირია ჩართული თითოეულ სიტუაციაში (კადრს მიღმა დარჩენილი დაზარალებულების ნათესავების ჩათვლით). სთხოვეთ მონაწილეებს, მოამზადონ ისტორიები მომხდარ შემთხვევაზე სხვადასხვა მონაწილეთა თვალით. გაანაწილეთ დავალება. ჯგუფებმა გააკეთონ ისტორიების პრეზენტაცია. შენიშვნა: ამ სავარჯიშოს შესრულების დროს შეეცადეთ შექმნათ განსაკუთრებული ატ-მოსფერო. თუ გაქვთ საშუალება, გამოიყენეთ შესაბამისი ფოტოები ან ჩანაწერები. თუ თქვენს ქალაქში ამგვარი შემთხვევები ყოფილა. შეეცადეთ მოიძიოთ მათზე ინფორმაცია.
II ეტაპი:	სავარჯიშოს განხილვა: განხილვის ნაცვლად სთხოვეთ მონაწილეებს, წერილი მისწერონ ერთ-ერთი ამგვარი შემთხვევის მსხვერპლს და წაუკითხოთ მეწყვილეებს
საჭირო მასალები: ბარათები სიტუაციებით (შესაძლო მაგალითები).	

სავარჯიშო № 21 - „ემპათიური წერილი“	
I ეტაპი:	I. თვადახუჭული პროცესი: გავიხსენოთ ემოციური სახის პრობლემა, რომელსაც ვაწყდები (გადავაწყდი) სხვა ეროვნების ადამიანთან ურთიერთობისას, რა მიჭირს (გამიჭირდა) ამ ურთიერთობაში ყველაზე მეტად? რას ვერ გავუმკლავდი და დღემდე მაწუხებს? II. ვაკეთებთ 4 მცირე ჯგუფს. მცირე ჯგუფებში გაზიარება და ერთი პრობლემის არჩევა. პრობლემა იწერება ფურცელზე. III. მივაწვდით პრობლემას მეზობელ მცირე ჯგუფს (ჩვენგან მარცხნივ) და იმათ უნდა

- დაწერონ მცირე დისკუსიის შემდეგ მათი ვარიანტი პრობლემის გადაწყვეტის, რეკომენდაცია ქცევისთვის.
- IV. შემდეგ ამ ფურცელს გადააწვდიან მარცხნივ მჯდომ ჯგუფს და ახლა ისინი წერენ თავიანთ ვარიანტს და გადასცემენ ისევ მარცხნივ მჯდომს ჯგუფს. პროცესი გრძელდება მანამ, სანამ პრობლემა არ დაუბრუნდება “ავტორ” გუნდს.
- V. გუნდი ეცნობა შემოთავაზებულ ვარიანტებს და დაალაგებს რეკომენდაციებს შესაბამისბის მიხედვით.
- VI. კეთდება გალერეა და ყველა მონაწილეს შეუძლია გაეცნოს ამ რეკომენდაციებს. ამ მომენტში კიდევ შეუძლიათ რაიმეს დამატება.

საჭირო მასალები: --

ლექსიკონი

აგრესია მიზანმიმართული მტრული დამოკიდებულება და/ან დესტრუქტიული ქმედება. ადამიანის აგრესიულ ქმედებას, ჩვეულებრივ, რისხვა ან შიში უღევს საფუძვლად.

აპარტიდი რასობრივი დაყოფის სისტემა, რომელიც სამხრეთ აფრიკის რესპუბლიკაში არსებობდა. ადამიანები იყოფოდნენ “თეთრკანიანებად”, “შავკანიანებად” და “ფერადკანიანებად”. ამგავრი დაყოფა განმტკიცებული იყო კანონმდებლობით.

ასერტიულობა მტკიცე/პრინციპული/დაჟინებული ქცევა, როდესაც ადამიანი ზრუნავს საკუთარი მოთხოვნილებების/ინტერესების დაკმაყოფილებაზე, იცავს საკუთარ უფლებებს, და ამავე დროს, არ ზღუდავს/ითვალისწინებს სხვის ინტერესებს/უფლებებს.

ატიტუდი სოციალური განწყობა.

აქტიური მოსმენა მოსმენის ტექნიკა, რომელიც გულისხმობს კონცენტრირებას მოსაუბრეზე, რათა მსმენელმა მაქსიმალურად ზუსტად გაიგოს მოსაუბრის მიერ გადმოცემული შინაარსი და მასთან დაკავშირებული ემოცია, გადაამოწმოს ინფორმაციის გაგების სიზუსტე.

გენოციდი რასობრივი, ეთნიკური, რელიგიური ან კულტურული ნიშნით განსაზღვრულ ადამიანთა ჯგუფების ან მთელი ერის, წინასწარ განზრახული და სისტემური განადგურება.

დეჰუმანიზაცია დაპირისპირებული მხარისაგან “მტრის ხატის” შექმნა, მისთვის ყოველგვარი ადამიანური თვისებების “ჩამორთმევა” და, შესაბამისად, იმ აზრის დამკვიდრება, რომ იგი ადამიანურ მოპყრობას არ იმსახურებს.

ეთნიკური ჯგუფი იმ ადამიანთა ჯგუფი, რომლთაც აქვთ საერთო ღირებულებები, ისტორია, რელიგია, ეროვნება, ენა, ტრადიციები, კულტურა, ურთიერთობის სტილი, მოლოდინები, სოციალური გამოცდილება, თვითიდენტიფიკაცია და იერსახე.

ეთნოცენტრიზმი გაუცხოება სხვა კულტურისა და ენის მატარებელი ხალხის მიმართ. საკუთარი კულტურის, როგორც უფრო მაღლა მდგომის, ღირებულისა და უნიკალურის აღქმა სხვა კულტურებთან მიმართებაში. უნდობლობა და მიკერძოებული დამოკიდებულება “სხვების” მიმართ.

ტოლერანტობა ეს არის განსაკუთრებული ზნეობრივი თვისება, რომელიც ასახავს პიროვნების აქტიურ სოციალურ პოზიციას და ფსიქოლოგიურ მზაობას რათა მან პოზიტიურად იურთიერთოს განსხვავებული ნაციონალობის, რელიგიურობის, სოციალური წარმოშობის, ან განსხვავებული შეხედულებების, მსოფლმხედველობის, აზროვნების და ქცევის მქონე ადამიანებთან.

ექსტრემიზმი ტენდენცია აგრესიული, ძალადობრივი ტაქტიკისაკენ, რომლისთვისაც შეუთავსებელია კომპრომისი და რომელიც მუდმივად სრული გამარჯვებისაკენაა მიმართული.

თანამშრომლობა ურთიერთმომგებიანი და კარგად განსაზღვრული ურთიერთობა მხარეებს შორის, რომელიც მიზნად ისახავს შედეგების გაუმჯობესებას, ერთობლივი მიღწევების უფრო მაღალ მაჩვენებელს ცალკეულთან შედარებით.

ინტერესები ადამიანის (ჯგუფის, ერი, ქვეყნის) მიერ ამა თუ იმ პოზიციის დაკავების საფუძველი. რეალურად ინტერესები განაპირობებს მხარეების მოტივირებას. ხოლო, მოტივი, თავის მხრივ მოთხოვნილებებს (უსაფრთხოების, აღიარების სამართლიანობის და ა.შ.) ეფუძნება. ინტერესები ხშირად ზედაპირზე არ ჩანს, მხარეებს უჭირთ მათზე საუბარი. მათი გამოვლენა სპეციალურ ცოდნასა და ძალისხმევას მოითხოვს.

კონფლიქტი კონფლიქტი არის ორი ან მეტი მხარის დაპირისპირება რეალური, ან წარმოსახული. ეს დაპირისპირება იდეების, ინტერესების, მოთხოვნილებების, ღირებულებების შეუთავსებლობას ემყარება.

კონფლიქტის გადაწყვეტა (Conflict Resolution) კონფლიქტის საბოლოო მოგვარება, ურთიერთმისაღები გადაწყვეტილების მიღწევისა და მასში მონაწილე მხარეების ინტერესების მაქსიმალური დაკმაყოფილების გზით.

კონფლიქტის მართვა (Conflict Management) კონფლიქტის კონსტრუქტიული გზით წარმართვა, რათა არ მოხდეს შემდგომი ესკალაცია და თავიდან ავიცილოთ ძალადობა.

კონფლიქტის ტრანსფორმაცია (Conflict Transformation) კონფლიქტის ბუნების შეცვლა (ჩვეულებრივ, უკეთესობისაკენ) – დეესკალაცია ან მორიგება. კონფლიქტის ტრანსფორმაციაზე ორიენტირებული მიდგომა აღიარებს, რომ კონფლიქტის პერიოდში იცვლება მასში ჩართული მხარეების ურთიერთდამოკიდებულება, შესაძლებელია ახალი რეალობის შექმნა, მხარეებისათვის ახალი მიზნების განსაზღვრა, რაც თავის მხრივ, ცვლის კონფლიქტის ბუნებას.

კონფლიქტის პრევენცია ქმედებები, რომელიც მიზნად ისახავს კონფლიქტის ადრეულ გამოვლენას, ძალადობის, კონფლიქტის ესკალაციის თავიდან არიდებას.

კომპრომისი კონფლიქტის გადაწყვეტის გზა, რომელიც თითოეული მხარის ინტერესების მხოლოდ ნაწილობრივ დაკმაყოფილებას გულისხმობს.

კონსენსუსი გადაწყვეტილება, რომელიც ყველა მხარისათვისაა მისაღები (იმ გადაწყვეტილებისაგან განსხვავებით, რომელიც ხმათა უმრავლესობით მიიღება).

კულტურა საზოგადოების განვითარების გზა, რომელიც მოიცავს წესჩვეულებებს, რიტუალებს, ენას, ჩაცმულობას, ქცევასა და მრწამსს.

კრიზისი ძლიერი კონფრონტაცია მხარეებს შორის, რომელიც შესაძლოა ძალადობაში გადაიზარდოს. დიდია ომის საშიშროება, წესრიგისა და კანონიერების დარღვევის ხიფათი.

მტრის ხატი უარყოფითი ჰიპოთეზების, თეორიების, შეხედულებების ერთობლიობა, დაპირისპირებულ მხარესთან მიმართებაში, რომელსაც ინდივიდი ან ჯგუფი შესატყვისად მიიჩნევს. ამგვარი ხატები კატეგორიულობით გამოირჩევა.

მესამე მხარე პროფესიონალი (პიროვნება ან გუნდი), რომელიც კონფლიქტში მისი მართვის, ან გადაწყვეტის მიზნით ერთვება. დაპირისპირების სიმძაფრიდან გამომდინარე, მესამე მხარე შეიძლება ასრულებდეს: კონსულტანტის (ერთ, ან ორივე მხარესთან), ფასილიტატორის, ან მედიატორის როლს.

ომი ხანგრძლივი ბრძოლა ორგანიზებულ შეიარაღებულ ძალებს შორის.

პოზიციები კონფლიქტში ჩართული მხარეების გაცხადებული მიზნები, რომელიც, ჩვეულებრივ საუბრის ზედაპირზეა და “მე მინდას” ტერმინებში ფორმულირდება. პოზიციებიდან მხარეების საუბარი, შესაძლოა, არაეფექტური და ზოგჯერ დესტრუქტიულიც იყოს.

რასიზმი სხვისი დისკრიმინაციისკენ მიმართული მრწამსის, იდეოლოგიის და სოციალური პროცესების ერთობლიობა, რომელიც რასობრივ ჯგუფთან შესაძლო მიკუთვნებულობიდან გამომდინარეობს. რასობრივი მიკუთვნებულობის საფუძველზე ხდება ადამიანის უფლებათა უგულვებელყოფა, რასაც ერთი რასის უპირატესობის აღიარება ედება საფუძველად.

სიძულვილის ენა სიძულვილის ენა – გულისხმობს დამამცირებელ გამონათქვამებს ინდივიდის, ან ადამიანების ჯგუფის მიმართ. სიძულვილის ენა არა ერთხელ იქნა გამოყენებული სხვადასხვა ქვეყანაში, სხვადასხვა ეპოქაში, როგორც შუღლისა და სიძულვილის გაღვივების საშუალება.

სტერეოტიპი გამარტივებულ განზოგადებათა ერთობლიობა, ცალკეული ინდივიდების ან ჯგუფის შესახებ, რომელიც ამ ჯგუფს გარკვეულ კატეგორიას მიაკუთვნებს და შესაბამისი მოლოდინებიდან გამომდინარე შაბლონურ აღქმას უწყობს ხელს.

ტერორიზმი პოლიტიკურად მოტივირებული ქმედების ფორმა, რომელიც ფსიქოლოგიურ (დაშინება) და ფიზიკურ (ძალადობრივი ქმედება) კომპონენტებს მოიცავს. იგი ხორციელდება ინდივიდუალურად ან ადამიანთა მცირე ჯგუფების მიერ. მისი მიზანია საზოგადოების ან სახელმწიფოს იძულება, რათა მან შეასრულოს წამოყენებული მოთხოვნები.

ტოლერანტობა ადამიანის ნება/განწყობა იყოს მომთმენი იმ ადამიანების მიმართ, ვისი შეხედულებები/გზები განსხვავებულია მისი საკუთარისაგან.

ფანატიზმი ურყევი და უალტერნატივო ერთგულება გარკვეული მრწამსისადმი, რომელიც ადამიანის ურთიერთობებში და ქმედებებში ვლინდება.

ქსენოფობია გაძლიერებული მტრობა/შიში/მიუღებლობა უცხოელების მიმართ.

ღირებულებები (values) ტრადიციებზე, რელიგიაზე, კულტურაზე, ოჯახზე პიროვნულ გამოცდილებაზე დამყარებული სიღრმისეულ რწმენათა/შეხედულებათა სისტემა.

ძალადობა მდგომარეობა კოფლიქტის ესკალაციის პროცესში, როდესაც ხდება კანონის უგულვებელყოფა/ჩანაცვლება შიშით, სიძულვილით, თავდაცვით, შურისძიებით.

ძალაუფლება (Power) სხვებზე ზემოქმედების უნარი/უფლება სასურველის მისაღწევად.

ჰარმონია კონფლიქტების ვირტუალური არ არსებობა საზოგადოებებსა და ერებს შორის.

კურიკულუმის მომზადებისას გამოყენებული მასალა:

1. „ვემნით ტოლერანტულ გარემოს– სახელმძვანელო მასწავლებლებისთვის“, ICCN, 2004.
2. დუშან ონდრუშეკი, „მრავალფეროვნები მართვა – სატრენინგო სახელმძვანელო“. პარტნიორები დემოკრატიული ცვლილებებისთვის, 2006.
3. ნ.ბერეკაშვილი, თ. ასათიანი, შ.ლორთქიფანიძე, რ.გოცირიძე. „დავძლიოთ გენდერული ძალადობა – ტრენერთა ტრენინგის კურიკულუმი“. 2009. ICCN. UNFPA პროექტი.