

СДЕЛАЙТЕ ЧТО-НИБУДЬ!

От «это невозможно» к пока «не случилось»

*Мы не осмеливаемся сделать что-то не потому,
что это сложно; напротив, все кажется сложным,
потому что мы не осмеливаемся это сделать.*

Сенека

*Другие защищались,
Другие защищались,
Другие боролись
Всегда кто-то другой
Борьбу нужно было довести до конца
Подумай только, если бы они не защищались
Позволили всему произойти
И тогда победил бы враг
Тогда ты бы стоял тут
С недовольным лицом
Теперь ты можешь наслаждаться плодами
Их победы
Ничего не сделав для нее.*
Петер Вайс

ЦЕЛИ

В своей работе мы хотим не только проанализировать «помойное ведро истории» (Карл Маркс) и научиться понимать действительность с разных точек зрения – мы хотим также что-то изменить. Важно «строить отношения по-человечески» (Эрнст Блох) – наши утопии дают нам представления о наших действиях в будущем.

Утопии редко популярны во времена, когда в обществе культивируется конкуренция и приспособленчество, а все человеческие желания должны подчиняться теории потребления. Однако у всех людей есть утопии, мечты, даже если они спрятаны за реализмом, прагматизмом и фатализмом. Возможно, это одна из важнейших задач просветительской работы – открыть пространство для формулирования утопий и фантазий, а также подумать вместе, как можно к этим мечтам приблизиться. Таким образом, просветительская работа требует не только «холодного потока анализа», но и «теплого потока утопии» (Эрнст Блох).

ЧТО И КАК? СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДЫ

Между анализом проблемы и действием находятся несколько важных этапов. Прежде чем я что-то сделаю, мне нужно разработать, проанализировать и запланировать будущие меры. Перед этим часто возникают как внешние или внутренние препятствия. Для

начала я должен сформулировать свои мечты и утопии – с чего бы мне становиться активным? Часто эти конкретные мечты происходят из какой-то более глобальной утопии.

Как и во всех процессах просветительской работы, здесь речь идет не о застывшей последовательности шагов, – всегда должна учитываться сама группа, ее предыдущий опыт и запросы. Группе, которая едет на семинар с конкретной идеей проекта, скорее всего вообще не нужны разговоры о мечтах и утопиях, потому что они уже давно все решили. Группа, которая постоянно встречается, будет говорить о конкретных проектах только после семинара. Мы советуем в любом случае учитывать все фазы семинара в каждой группе: когда участники не имеют возможности сформулировать и развить их желания и мечты, они не могут также и развить план дальнейших действий. Если не говорить о внешних и внутренних противоречиях и препятствиях, все хорошие намерения окажутся под угрозой провала. Если не разработать конкретных возможностей для действий, намерения не станут реальностью.

По окончании планирования мы даем обзор конкретных шагов уже в фазе действий, а также предлагаем подходящие упражнения и рабочие листы. Некоторые упражнения могут быть использованы во время любой фазы семинара, другие лучше применять только на определенном этапе, но при этом можно говорить и об осуществлении других шагов. Дальнейшие указания вы найдете в описании заданий.

Развивать утопии

В нашей жизни всегда найдется еще не осуществленная мечта. Надежды и желания – это микроформы утопии. Они начинаются в малейших повседневных мечтах: победа в лото, поездка на юг, новый друг/новая подруга, новое правительство (но иногда и в агрессивных формах, как, например, мысль о «смерти тещи»). Существуют не только личные утопии, они объединяются в группы, большие и маленькие сети и объединения по интересам. Для большинства людей решающими являются «сценарии будущего» не от экспертов, а достижимые перспективы и реальные «расширения горизонта». Такие утопии – это «еще-не-реализованные возможности в этом мире» (Эрнст Блох). Это вовсе не неосуществимые мечты – они, будучи «конкретными утопиями», могут стать реальностью. Без утопических размышлений о том, как все должно измениться по отношению к прошлому, не появится мотивации к действию.

Утопии – это продленное настоящее время и измененные пространства. Чтобы воспринять утопию, надо сформулировать вопросы к повседневной жизни. Таким образом высвобождаются фантазии, которые затем становятся конкретной утопией и после глубокого изучения ситуации переходят в фазу собственно действия.

Желания. Формулировка конкретных утопий

Исходным пунктом желаний и конкретных утопий является не потребность избежать «глобальных утопических идей», но рефлексия и критика существующего порядка в обществе. Утопии и конкретные мечты приводят к изменению неудовлетворительной реальности. Это «лучшее» можно спроектировать только из «сегодняшнего». Часто уже при обсуждении опыта участников всплывают мнения о недостатках общества, то есть собственный опыт рассматривается в призме лучшего. В любой критике всегда содержится идея, как должно быть лучше. В фазе действий семинара стоит «зацепиться» за конкретные утопии и развивать их.

Если конкретные утопии являются продолжением больших утопических проектов, важно, чтобы они на этой фазе были не просто проецированы на будущее, но конкретны и достижимы.

Столкновения с препятствиями

Кто действует, тот всегда рискует. Коллеги встретят ваши действия недоверием, семья будет жаловаться, устоявшийся распорядок дня изменится, придется услышать в свой адрес критику или даже угрозы, а при нарушении законов или правил подвергнуться

ся санкциям. Поэтому в семинарах всегда должно быть пространство для обсуждения страхов и опасений участников совершать те или иные действия. При этом результат таких дискуссий всегда открыт: участники должны сами решить, хотят они осуществлять мечту или нет. Общая дискуссия в группе может не только помочь в принятии личных решений, но и изменить общие прогнозы и ощущения участников: потому что, когда многие занимаются одним делом и поддерживают друг друга, ситуация сразу же выглядит по-другому. Таким образом, даже в дискуссии о возможных препятствиях и затруднениях мы можем найти новых союзников.

Замалчивание противоречий и возможных проблем ничего хорошего не принесет, тем более, что семинар – это свободное пространство по сравнению с обычной реальностью. Если что-то запланировано без учета потенциальных сложностей, на практике все легко может провалиться.

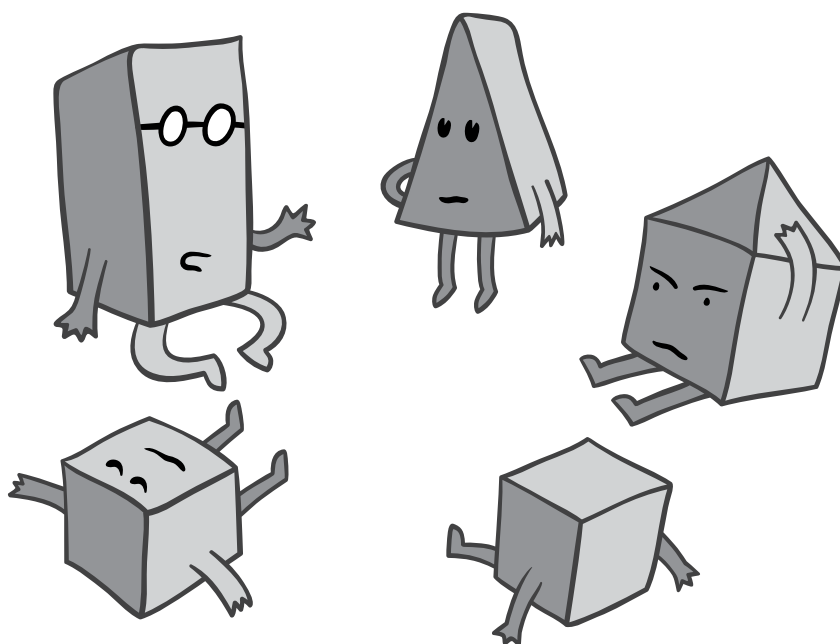
Разработка, критика и планирование действий

В просветительской работе планирование требует особого внимания, так как границы направлений деятельности могут быть осмыслены и изменены. Вместо быстрых идей и рецептов, которые либо неуместны, либо ссылаются только на социальную технологию, речь идет о расширении личных и коллективных возможностей для действий.

Согласно этому требованию, нужно оценить все конкретные проекты, которые возникнут на семинаре. Они должны соответствовать образу жизни конкретных участников, и их нужно проверить на «пригодность» к повседневной реальности. Чтобы разработать возможные действия, которые будут также действовать против дискриминации и расизма, нужно предусмотреть, как можно разрешить потенциальные конфликты или избежать их.

Начало «превращения». Проекты

Чем меньше опыта действий у участников, тем важнее, чтобы семинар закончился конкретными перспективами и пониманием, что можно делать дальше. Сделать что-то в короткие сроки и с помощью ограниченных средств может быть важнее какого-то сенсационного интеллектуального результата. Практический опыт можно приобрести во время семинара, например, на небольшой акции «на месте». Также можно включить в семинар «пробные действия» или подготовку к повседневной работе: запланировать собрание на производстве, написать информационные листы для доски объявлений, разработать макет листовок и т. д.



ОТОЙТИ ПОДАЛЬШЕ, ЧТОБЫ ЛУЧШЕ РАЗГЛЯДЕТЬ

Цель

Увидеть реальность под другим углом, включить фантазию, разработать разные подходы.

Условия:

- Время: ≈ 60 минут.
- Участники: семинарская группа.
- Помещение: место для стульев, поставленных по кругу.
- Материалы: бумаги формата А4 по числу участников, ручки.

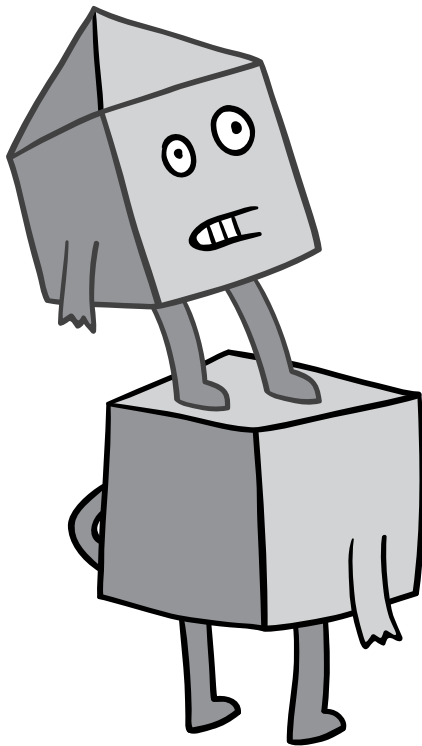
Ход упражнения

Тренеры делают краткое введение: иногда человеку нужен перерыв, чтобы подумать о возможностях что-то изменить. При систематических сомнениях и преувеличениях картина мира человека неизбежно отдаляется от реальности.

На основании темы семинара или одного из аспектов или собственно проблемы, участников попросят объединиться в группы по двое или трое. Каждая группа будет иметь разные задачи. Время для работы групп – 30 минут. Затем каждая группа представляет результаты.

Задания:

- Придумать историю о том, как современные проблемы видятся через 30 лет и как человек будет их преодолевать.
- Придумать историю, в которой современные тенденции преувеличенны до абсурда.
- Подумать, как подобные проблемы преодолеваются на другом континенте.



- Рассмотреть, какие правила можно нарушить и каков будет результат.

- Подумать над ситуацией, взглянув на нее с абсолютно неожиданного ракурса. Вместо того, чтобы, например, спросить традиционное: «Что сделать, чтобы улучшить качество образования?» – мы спрашиваем: «Что мы должны сделать, чтобы у студентов-прогульщиков не было возможности реализовать себя в будущем и чтобы они чувствовали себя плохо?» Так можно нащупать верные варианты решения тех или иных проблем.

- Представить себе, что произошло чудо, и проблема решилась. Как именно вы поймете, что чудо действительно произошло?

- Подумать, как данная проблема была бы решена в научно-фантастических фильмах.

- Найти ответы на вопрос: «Что бы сказал по настоящей проблеме ребенок, самая известная поп-звезда, что было бы сказано богатым и бедным человеком, слепым или иммигранткой?»

- Описать существующее абсолютно противоположным образом.

ПИЛА БЕНИТЫ ТОРРЕС

Кристоф Шпер

Первое, что бросается в глаза, когда приземляешься в шаттле на космодром Томоса – маленькой планеты во внешней спирали галактики Андромеды, – это огромный выпиленный стол, который возвышается рядом со взлетно-посадочной полосой. Вторая примечательная особенность, которую видишь, когда с трясущимися коленями выводишь шаттл из желоба, это огромная табличка на здании космодрома, на которой сверхъестественного размера буквами написано: «Bienvenido a la patria de Benita Torres».

Бенита Торрес – это что-то вроде национальной героини Томоса. Она была среди первых иммигрантов, прибывших на эту планету. Легенда гласит, что на своей родной планете она работала оператором по работе с информацией на одном из грязных высокотехнологичных потогонных заводов. «Я собиралась пробить заднюю стенку устройства памяти своей высокопроизводительной пилой, потому что не могла смириться с заранее запланированными износами, из-за которой работники выбрасывали испорченные приборы, чтобы хозяйство процветало», – сказала она, когда ее вызывали к начальству. Шеф доверял ей, он ценил ее превышение плана, предприятие было ей многим обязано, но экономическая ситуация, показатели прибыли, конкуренция... короче, она была уволена.

Бенита, в комбинезоне с засученными рукавами, с извечной пилой в руке – такой в тот день увидел ее шеф. Она так часто за что-то переживала... Вдруг она вскарабкалась на его стол, чудесный, дорогой стол, и, встав в самом центре, заговорила. Стол, вместе со всеми бумагами и приборами, опрокинулся с оглушительным шумом. Бенита схватила меньшую половину стола, включая ножки, которые еще кое-как держались, и сказала: «Но это мое!» – развернулась и вышла.

Имя начальника неизвестно. Говорят, что позже секретарша нашла его, пристально следящим через окно за удаляющейся Бенитой Торрес.

Это определенно можно считать минутой рождения томизма. История Бениты Торрес распространялась как чума и была сигналом к действию. Подобные столы вскоре вышли из офисной моды начальников. Что оставили томисты? След. След, по которому потом будет идти их планета – репрезентативный, основанный на демократии, на принципе государства всеобщего благосостояния, рыночной экономики, государственного социализма или криптократии – без разницы, какая будет форма правления. В одиночку, когда тебя увольняют, невозможно что-то предпринять. И тебя увольняют, потому что ты ничего не можешь сделать в одиночку.

Планеты, которые сегодня управляются не по такому принципу, были названы томистами «холодильниками» или «тюрьмами», потому что там постоянно находятся обреченные, которые ни в чем не могут разобраться, потому что якобы когда-то что-то подписали, еще до своего рождения. Им посылают конституции, законы, технологии и войны, хотя можно было поклясться, что никто ничего не заказывал и ни в чем не участвовал. «Тюремные планеты», потому что на них господствует не свободное сотрудничество, а вынужденное. Никто не пытается разобраться, все просто глотают то, что им дают. Нельзя повлиять на правила, потому что от совместных усилий отказываются и потому что никого не интересует, почему «Письменный стол» все еще стоит. Тюремные планеты, говорят томисты, как матрешки: государство, предприятия, школы или семьи, – целая система маленьких, больших и средних тюрем. Естественно, холодильники и тюрьмы признавали себя ответственными за свободу, равенство и братство. Но

это, как считали томисты, немногого стоило. Томисты назвали это «desking»: утаивать, что письменный стол был частью и продуктом одной кооперации. Спустя много лет из распиленных столов началось то, что называют колонизацией Томоса. В общем, он считался не слишком пригодной для жизни планетой, но для сторонников томизма стал идеалом. На Томосе можно было запросто делить все без ущерба для кого-либо. Это зависело от того, что сила тяжести работала не правильно; она была такой с самого начала, но иногда ее вектор указывал в не слишком определенном направлении. Поэтому на Томосе, если кому-то не нравятся соседи, можно взять и перенести свою квартиру в любое место так, что дом не обрушится. Строение молекул на Томосе тоже чуть более свободное, поэтому можно растягивать оборудование с небольшими расходами, когда с дальнейшим развитием предприятия или проекта больше не согласны.

На Томосе невозможно бить людей или стрелять в них. Конечно, можно попробовать, но результат будет неудовлетворительным – ткань просто-напросто уклонится от пули. Невозможно запереть кого-то внутри чего-то. Молекулярная структура стен или решеток просто разрушится.

Поэтому нельзя никого заставить сотрудничать, кооперироваться, чтобы один все забрал себе и сказал другим: «Ты получишь то, что тебе нужно, только когда будешь в моем распоряжении или будешь работать на меня», – все просто берут все, в чем нуждаются. Единственный способ давления, который присутствует на Томосе, – это отказ или прекращение каких-либо отношений, и это может сделать каждый.

«Холодильники» и «тюрьмы» приводили доводы против томизма – мол, что он не может работать, так как не используются конвейеры; что все время будет проходить только в бесконечных обсуждениях различных правил и т. д., – они кажутся в сегодняшней ретроспективе такими же смешными, как и в свое время на Земле. Представьте, там нельзя было развестись после заключения брака, потому что в противном случае дети обнищают, домашние животные будут несчастными, а мужчины умрут жалкой голодной смертью, потому что готовка не заложена в их природе.

Чем больше и лучше опытов ставили томисты со своим новым обществом, тем сильнее становилось их движение, которое больше не хотело никуда иммигрировать, но хотело менять «холодильники» и «тюрьмы». Когда молекулярная структура не поддавалась, нужно было создавать другие общественные и социальные условия для взаимного сотрудничества. Нужно было переосмыслить через какие мероприятия, соглашения и изменения можно симулировать молекулярные структуры Томоса на других планетах.

Дискуссии продолжают до сих пор. Пилы запрещено использовать почти на всех заводах планеты Земля, но движение не останавливается. Главный новый межпланетный манифест новых томистов, который скоро будет известен всюду, имеет два основных лозунга. Один гласит: «Мир есть тюрьма! Освободитесь!», – а второй: «Вы не заказывали холодильник и не должны его оплачивать!».

Множество дезертиров, которые бегут из бессмысленной войны, рисуют в качестве прощального письма холодильник в песке. Огромные суммы тратятся на то, чтобы снова и снова вытирать пыль, шпатлевать и заново белить решетки, которые будут окрашены невидимыми руками, на стенах фабрик, правительственных зданий и супермаркетов. Немало начальников видит вечерами на парковке свои машины, испещренные зазубренными, словно бы проведенными пилой, линиями и рядом записку: «Но это наше!».

В этой связи появился один популярный и часто неправильно понятый жест, так называемый «Fork». Ладони поднимались вверх, а средний и безымянный палец разводили в стороны друг от друга так, что получалась своеобразная вилка. В обычае томистов это означало: «Спасибо. Если твоя точка зрения такая, то мы лучше расстанемся».

на этом или начнем новые отношения». Некоторые томисты используют этот жест как приветствие или отличительный знак. Этот жест, должно быть, пошел от вулканических теоретиков, путешествовавшим по галактикам, которым никогда не удавалось прежде поймать ни одного вулканца и которые сделали огромный вклад в развитие томизма как системы с договорной силой тяжести и молекулярной структурой. Политические сочинения этих вулканцев будут, само собой, храниться на Земле под замком. Жест же, напротив, сохраняется в таком же виде – даже в популярных телесериалах.

В 4

ЦИКЛ ЖЕЛАНИЙ

Цели:

- Поразмышлять о желаниях, их формулировке.
- Вариация: разработать конкретные утопии.

Условия:

- Время: ≈ 30 минут (с конкретными утопиями – примерно 60 минут).
- Участники: семинарская группа.
- Помещение: комната, где можно сидеть в кругу, и есть место для малых групп по 7 человек.
- Материалы: листы бумаги А4 на всех участников, ручки/карандаши, что-либо твердое (папки, книги), на чем можно писать.

Ход упражнения

Группы более 10 человек делятся на малые группы приблизительно по 7 участников. Одного из участников просят написать на листе А4 свое главное желание по определенной теме в форме цельного предложения. Предложение начинается: «Я хочу, чтобы...». После этого листок передают соседу или соседке слева, которые дополняют его своим собственным желанием. Листы передаются по кругу до тех пор, пока каждый из участников не напишет свое желание на каждом из листков. Листы с результатами вывешивают на видное место, и каждый может прочитать их.

В продолжение можно подумать, как из желаний создать конкретную утопию. Для этого все делятся на маленькие группы примерно по 3 человека. Каждая группа выбирает для себя особенно важное или красивое желание и переводит его в конкретную утопию (например, желание: «Я хочу, чтобы все матери-одиночки могли бы дальше работать по своей специальности», – в конкретную утопию: «Для всех детей должна существовать бесплатная суточная поддержка, и предприятия должны поддерживать матерей-одиночек»). Конкретные утопии нужно обсудить всем вместе в виде презентаций, которые можно проделать в письменном, изобразительном виде, в форме истории или сценки. Важно, чтобы все общие задумки были представлены как можно более конкретно.

МИНИ-БУДУЩЕЕ ПРОФСОЮЗОВ

Цели:

- Сформулировать утопии.
- Оценить, что участники могут сделать, чтобы решить те или иные проблемы.
- Запланировать последующие действия.

Условия:

- Время: 90 минут.
- Количество участников: не имеет значения.
- Помещение: семинарское и комнаты для групп или «уголки» в этом же помещении.
- Материалы: флип-чарты или бумага для настенных газет, маркеры.
- Предпосылки: открытая, свободная атмосфера для перехода в «фазу фантазий», готовность участников заниматься по динамичным методам.

Ход упражнения

Команда тренеров объясняет методы и поясняет, что это очень укороченная модель так называемой «мастерской будущего».

Участники должны разделиться на группы, насчитывающие не более пяти человек. Каждой группе выдаётся большой лист ватмана и маркеры, чтобы они могли на нем отметить сделанные выводы. Команда тренеров предлагает каждой группе презентовать свою утопию и задаёт уточняющие вопросы. Участники должны быть готовы к возможным вопросам со стороны слушателей, но должна помнить, что от них ждут не «правильных» ответов, а спонтанных.

Фаза критики

На вопрос: «Что касается меня в xxx (например, расизме)?», – они должны в течение 15 минут подбирать ключевые слова.

Фаза фантазии

На вопрос: «Как бы мог выглядеть мир без xxx (например, расизма)?», – у всех есть 20 минут на то, чтобы поразмыслить и развить свои идеи. Каждая идея, какая бы она ни была сумасшедшая, может быть записана. Также стоит отметить, что на данном этапе речь идет не о реализации идей, а о развитии фантазии.

Фаза реализации

В последующие 15 минут участники размышляют над вопросом «Каким бы мог быть мой первый шаг на пути в этот мир?». Особое значение придаётся тому, что действительно возможно. Команда тренеров должна подчеркнуть, что эти шаги могут быть очень маленькими.

Подведение итогов

Результаты команд представляются на пленум и совместно обсуждаются. Каждая команда договаривается о сроках претворения планов в жизнь.

РАДУГА ЖЕЛАНИЙ

Цели:

- Проработать социальные изменения и утопии через постановку сценок о конкретных проблемах.
- Подумать вместе, как желание перемен может стать реальностью.

Условия:

- Время: 1 – 2 часа.
- Участники: до 20 участников, которые позднее делятся на малые группы.
- Помещение: достаточно места, чтобы показывать сценки.
- Материалы: фотоаппарат или видеокамера, если сценки нужно как-то фиксировать.
- Предпосылки: конфликтные ситуации должны быть предварительно проработаны. Вступлением должен послужить «театр статуй» и упражнения на работу с телом. К тому же участникам должно это нравиться!

Ход упражнения

Вначале тренеры представляют участникам конкретный конфликт, и дальше все пытаются так посмотреть на ситуацию, чтобы найти альтернативные возможности для действий (примерно 30-60 минут). Один человек (протагонист) олицетворяет конфликт, который он не в состоянии разрешить. Конфликт может выражаться через осанку, мимику, движения, предложения и звуки. Другие актеры обдумывают, какие желания может иметь протагонист, и противопоставляют их конфликту. Они также выражают это через свою осанку и мимику, движение и язык. Образ конфликта и образы желаний показывают по отдельности, чтобы они могли «сработать», впечатлить.

После этого общую картину представляют на сцене. Все двигаются, разговаривают или кричат одновременно. Разнообразные телесные и языковые средства выразительности становятся «радугой желаний». Через театральную сцену, движение и путаницу голосов особенно четким становится расхождение между конфликтом (ограничение, подавление, расизм, ...) и альтернативами (справедливый мир, ...). Радуга появляется после дождя в лучах вновь возвращающегося солнца.

Протагонист должен найти себе альтернативу, которая ему больше всего подходит, и поменяться с ней. Такое может произойти многократно. Протагонист переходит таким образом из неприятной ситуации в лучшую.

После этого можно подумать, КАК могут осуществляться изменения. Для этого альтернативы фиксируются письменно (мета-план). В маленьких группах развивают путь к желаемым ситуациям (конкретные утопии). Что можем мы сделать, какие условия необходимы, как нужно нам поступать, кто может нас поддержать, какие стоит делать следующие шаги, кто что делает, в какое время и чего хотим мы достичь.

В итоге результаты обсуждают все вместе. Можно ли разъехаться по домам после семинара и продолжить работать над этим? Что должно было быть по-другому? Что еще предстоит сделать?

«Радуга желаний» – элемент «Театра угнетенных» Августо Боала.

ПЛАНИРОВАНИЕ

Цели:

- Проанализировать условия, способствующие и затрудняющие достижение цели.
- Распланировать шаги и сферы ответственности для конкретной цели группы.

Условия:

- Время: ≈ 60 – 75 минут.
- Участники: семинарская группа.
- Помещение: семинарское помещение.
- Материалы: ватман, флип-чарт, маркеры, цветные карточки, готовый ватман с таблицей.
- Предпосылки: у группы уже должна быть выбранная цель, которую они хотят достигнуть.

Ход упражнения

Анализ: соотношение сил (30 минут)

Сначала группа дает общую формулировку своей цели. Если это сложно сделать, тренеры могут помочь участникам сформулировать цель в виде подцелей (например, «улучшить качество профессиональной подготовки на фирме или «впредь предупреждать расистские изречения»).

Ватман с записанной общей целью кладется в центр помещения или закрепляется на флип-чарте. После этого тренеры записывают предложения участников о том, какие люди, учреждения и т. д., работают с проблемой, и делят их на те, которые:

- [Зеленые карточки] полезны для реализации цели (в сложных темах – с обоснованием).
- [Красные карточки] препятствуют реализации цели (в сложных темах – с обоснованием).

Участники, которые назвали лицо или учреждение, крепят карточку ближе или дальше от цели (в зависимости от их возможного влияния на цель). Когда все карточки на местах, возникает общая картина: кто, прежде всего, может помочь достижению цели и является ли объединение разных акторов полезным или скорее затруднительным для достижения цели.

Что дальше? (30 – 45 минут)

Цель пишется на верху ватмана, на котором уже должна быть подготовлена таблица:

Что?	Кто?	С кем?	Когда?

Сначала отдельные шаги, необходимые для достижения цели, вносятся в графу «Что». В графу «Кто» будут тогда внесены ответственные лица, причем туда можно вписывать только присутствующих. Если нужно приобщить других людей, их можно внести в графу «С кем», причем должны быть учтены запросы в графе «Что» и сфера ответственности в графе «Кто». Шаги, за которые в группе никто не берет ответственность, вычеркиваются. Таким образом, группа получает реалистичную картину собственных сил и возможностей. В конце должно последовать взаимное заверение осуществить запланированное вместе.

ПОЛИЦЕЙСКИЙ В ТВОЕЙ ГОЛОВЕ

Цель

Это упражнение показывает, что препятствия для восприятия альтернатив находятся в нашей собственной голове. Оно делает заметными механизмы внутренних самоограничений. Так можно научиться отслеживать подобные мысли и ориентировать себя на планирование действий, с учетом возникающих внешних или внутренних трудностей.

Условия:

- Время: ≈ 45 минут.
- Участники: семинарская группа.
- Помещение: обычная семинарская комната.
- Предварительная подготовка: лучше всего, перед упражнением провести какой-то энерджайзер или простую игру в ассоциации по теме – например, упрощенный вариант задания (см. «Театр статуй», В6).

Ход упражнения

Один из участников представляет конфликтную ситуацию (по теме семинара, о разизме), в которой он находится и которую ему хотелось бы изменить. Он представляет эту ситуацию при помощи мимики, жестов и движений остальной группе. Если зрители не понимают ситуацию, ее можно потом просто рассказать словами.

После представления все зрители получают время, чтобы обдумать, какие мысли у них вызывает представленная конфликтная ситуация. Затем те, которым есть что сказать, начинают поочередно высказываться с позиции выступающего, то есть говорят как бы от его имени о причинах конфликта или как можно что-то изменить. Например, кто-то может сказать: «Если я выскажу свое мнение (в конфликтной ситуации – прим. переводчика), я могу потерять друзей», – и т. д. Так могут высказаться все, кто захочет. Таким образом тот, кто презентовал ситуацию, получает обратную связь на свои возможные страхи и опасения – то есть указание на «полицейского в голове», который мешает что-то изменить.

Тренеры в конце должны задать следующие вопросы:

Тому, кто делал пантомиму:

– Как ты себя чувствуешь теперь? Что можно было бы сделать теперь? Как ты будешь выбираться из конфликтной ситуации?

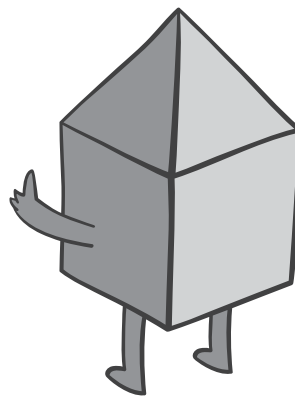
Участникам:

– Что мешает нам делать то, что мы хотели бы делать? Что помогает преодолеть «полицейского в голове»?

Советы тренерам

После этого задания необходимо еще одно, в котором есть позитивная установка на изменения – например, «Радуга желаний».

«Полицейский в моей голове» – это часть технологии «Театр угнетенных» Августо Боала.



СКАЖИ НЕТ

Цель

Научиться говорить «нет», даже когда все остальные требуют согласия.

Условия:

- Время: ≈ 15 минут.
- Участники: по желанию.
- Помещение: достаточно места для разделения людей на малые группы.
- Материалы: флип-чарт, ватманы и маркеры.

Ход упражнения

Участников просят быстро и спонтанно придумать высказывания, которые считаются в обществе беспрекословными. Тренеры записывают их на ватмане. После этого участники образуют пары. Один человек подходит к другому и выдает ему свои утверждения, которые оформлены в виде высказываний типа «Ты же знаешь...», например:

- Ты же знаешь, что профсоюзы вредят экономике!
- Ты же знаешь, что сегодняшняя молодежь не умеет себя вести!
- Ты же знаешь, что кто-то снова должен принять решительные меры!

Говорящий должен попытаться склонить своего оппонента к согласию, и может использовать для этого различные стратегии (интонация, аргументы, жесты...). Оппонент должен стараться говорить «нет» и остаться при своем мнении, и может использовать для этого также различные стратегии. Для каждого утверждения дается одна минута времени на обсуждение, команда останавливает время. После каждого высказывания пары меняются ролями. Каждая пара должна обсудить в общей сложности 6 утверждений.

В коротком подведении итогов в общей группе можно обсудить, как это говорить «нет» и какие использовать методы, чтобы остаться при своем мнении.

ГРАНИЦЫ ПОВИНОВЕНИЯ

Цель

Через описание ситуаций с точки зрения определенного лица необходимо представить себе и обсудить жизненные обстоятельства и дилеммы в решении этических вопросов «соучастия» или «сопротивления».

Условия:

- Время – 60 минут.
- Участники – группа семинара.
- Помещение – комната для семинара и 2 комнаты для групповой работы.
- Материалы: копии описания ситуаций для участников рабочих групп, большие листы бумаги, маркеры и листы А4.

Ход упражнения

Группу инструктируют, что впоследствии речь будет идти о возможностях действий и конфликтах действий, а затем разделяют на три рабочих группы. Группы получают различные описания ситуаций и задания представить эту ситуацию из определенной перспективы (отражающую определенную точку зрения).

Внимание: участникам сообщают, что им следует держать свой «случай» в секрете, так чтобы все не сразу узнали, что они описывают одну и ту же ситуацию из различных перспектив.

После 30-минутной групповой работы в «малых группах» результаты представляются и обсуждаются в общей группе. Наряду с определенным («ангажированным») описанием ситуации и представлением решений необходимо учитывать путь нахождения решений в группе. Так же как и возможные альтернативы.

Вопросы для подведения итогов:

– Тяжело ли вам далось решение о совместном описании и совместной форме действий? Как вы пришли к этому решению?

– На кого или на что вы при этом обращали внимание (мораль, карьера, перспектива семьи, предписания и т. д.), кого или что вы не включали в ваше решение (игнорировали при вынесении решения)?

– Какие другие возможности действия вы видите?

Ситуации для работы групп с точки зрения полицейского

Иракская семья в ФРГ живет 10 лет, при этом трое маленьких детей рождены в Германии. Их срок разрешения на пребывание в Германии уже давно истек. Уже два года семья живет с «временным разрешением», которое каждый месяц надо продлевать. Государственные иммиграционные службы давно стремятся их депортировать, однако правовая основа для депортации здесь не ясна. Отцу семейства в Ираке грозит пытка или смерть. Аргументация семьи и иммиграционных служб уже была рассмотрена в судебных инстанциях. В настоящее время семья подала документы на обжалование судебных решений, поэтому возможность дальнейшего пребывания семьи в Германии неясна. При последней попытке установить место пребывания семьи полиция нашла квартиру пустой.

Вы – полицейский и должны установить местонахождение семьи. Ваш начальник по службе до этого не упустил ни единой возможности, чтобы показать, как для него важно, чтобы его люди жестко обходились с иностранцами. При этом вам, конечно же, не разрешается преступать закон. Как вы опишете другим ваш «случай»? Что вы будете делать?

С точки зрения сотрудника государственной службы по иммиграции

Иракская семья в ФРГ живет 10 лет, при этом трое маленьких детей рождены в Германии. Их срок разрешения на пребывание в Германии уже давно истек. Уже два года семья живет с «временным разрешением», которое каждый месяц надо продлевать. Государственные иммиграционные службы давно стремятся их депортировать, однако правовая основа для депортации здесь не ясна. Отцу семейства в Ираке грозит пытка или смерть. Аргументация семьи и иммиграционных служб уже была рассмотрена в судебных инстанциях. В настоящее время семья подала документы на обжалование судебных решений, поэтому возможность дальнейшего пребывания семьи в Германии неясна. При последней попытке установить место пребывания семьи полиция нашла квартиру пустой.

Вы – сотрудник государственной иммиграционной службы и должны найти основания для депортации данной семьи, чтобы это произошло как можно скорее и обжалование семьи осталось безуспешным. Ваш руководитель не жалуется иностранцев. Как вы опишете другим ваш случай? Что вы будете делать?

С точки зрения преподавателя политики для государственных служащих

Иракская семья в ФРГ живет 10 лет, при этом трое маленьких детей рождены в Германии. Их срок разрешения на пребывание в Германии уже давно истек. Уже два года семья живет с «временным разрешением», которое каждый месяц надо продлевать. Государственные иммиграционные службы давно стремятся их депортировать, однако правовая основа для депортации здесь не ясна. Отцу семейства в Ираке грозит пытка или смерть. Аргументация семьи и иммиграционных служб уже была рассмотрена в судебных инстанциях. В настоящее время семья подала документы на обжалование судебных решений, поэтому возможность дальнейшего пребывания семьи в Германии неясна. При последней попытке установить место пребывания семьи полиция нашла квартиру пустой.

Вы – хотите быть преподавателем политики для государственных служащих. В настоящий момент вы находитесь на курсах повышения квалификации. Из коллег, обучающихся с вами, только 50% получают работу. Вы знаете, что от вас ожидают преданность праву, либеральность и отстаивание интересов государства. На одном из экзаменов вы вызваны рассказать об этом случае перед группой других слушателей. Как вы опишете другим ваш случай? Что вы будете делать?

В 4

РАСИЗМ И АНТИСЕМИТИЗМ КАК ПРИЧИНА УВОЛЬНЕНИЯ

Враждебность к иностранцам стала причиной увольнения

Майнц, 24 ноября (информационное агентство ФРГ).

«Враждебное поведение по отношению к иностранцам на предприятии является причиной для увольнения. Таким было опубликованное в понедельник постановление суда земли Рейнланд-Пфальц по трудовым делам в Майнце. Вердикт суда: работодатель должен эффективно препятствовать тенденциям, способным развить на предприятии настроения, враждебные иностранцам. Исходя из своего решения суд отклонил иск 47-летнего машиниста о якобы необоснованном увольнении. Истец преследовал коллегу из Турции унижительными высказываниями и рисунками. Среди всего прочего он угрожал коллеге тем, что его повесят, «как только поступит приказ сверху». Узнав об этом, работодатель уволил истца без предупреждения, несмотря на возражения профсоюза. Суд земли по трудовым делам нашел увольнение, хотя и без предупреждения, обоснованным».

Франкфуртский обзор, 22.01.97

Антисемиту разрешено остаться на государственной службе

Киль, 21 января.

«Несмотря на антисемитские высказывания на работе, уволенный без предупреждения сотрудник на общественном посту будет и впредь трудоустроен. Так постановил суд земли Шлезвиг-Гольштейн по трудовым делам в Киле после заседания. Суд решил, что увольнение без предупреждения допустимо только в том случае, если антисемитские высказывания нарушают мирную обстановку предприятия. Начальник порта Киля обвинялся в том, что он, как утверждалось, сказал двум сотрудникам относительно фильма о Холокосте, что «и не было столько жирных еврейских свиней, сколько их якобы убили». Кроме того, мужчина утверждал, что не принадлежит ни к какой партии».

и что его партию запретили в 1945 году. Некоторое время спустя он высказался по поводу запланированной постройки мемориала жертвам Холокоста в Берлине в том смысле, что он знает в Берлине уже шесть памятников евреям и еще один считает излишним. Исходя из этих высказываний, муниципалитет обвинил его в антисемитских и антидемократических убеждениях и уволил без предупреждения.

Суд пришел к решению, что не было оснований увольнять мужчину без предупреждения, несмотря на его антисемитские высказывания, так как он не нарушал мирной обстановки на предприятии и не нарушил доверия горожан в выполнении своих полномочий в качестве начальника порта. Порядок на предприятии был бы нарушен в том случае, если значительное количество работников высказали бы возмущение и прекратили работу. Но в данном случае город был вынужден сделать только предупреждение».

Франкфуртский обзор, 25.01.97

Вопросы для подведения итогов:

- Есть ли у вас опыт переживания расистских или антисемитских высказываний на рабочем месте?
- Что говорит в пользу увольнения таких сотрудников, что – против?
- Какой или чей мир подразумевается под «мирной обстановкой предприятия»?
- Как следует реагировать на расистские и антисемитские действия на рабочем месте?
- Что, по вашему мнению, происходит на предприятии после увольнения?
- Какие возможны альтернативы? Что можно сделать внутри предприятия, чтобы не допустить подобных происшествий?

В 4

МИРНАЯ АТМОСФЕРА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Цели:

- Побудить к размышлениям о случаях проявления расизма на работе со всеми возможными реакциями.
- Порассуждать о том, что такое «мирная атмосфера» на рабочем месте.

Условия:

- Время: около 60 минут.
- Участники: семинарская группа.
- Место: комната, где можно сидеть в кругу, и место для работы в малых группах.
- Материалы: копии сценария для всех участников, ватман, маркеры, бумага и ручки.

Ход упражнения

Сначала тренеры объясняют правила, потом предлагают прочесть сценарий, копии которого должны быть у всех. После этого участников просят разделиться на 4 маленькие группы: 2 группы рассуждают о том, что значит «мирная атмосфера» на рабочем месте и фиксируют на ватмане свои идеи. Две другие группы пишут продолжение сценария, причем таким образом, чтобы финал был согласован между ними. При этом нужно подробно описать, какие герои что делали, чтобы конфликт так или иначе разрешился. Группам дается 20 минут на всю работу.

Потом участники собираются все вместе. Сначала первые две группы презентуют свои результаты. Участники могут задавать уточняющие вопросы, но не дискутировать. Затем две другие группы читают вслух свои сценарии. Здесь тоже можно задавать уточняющие вопросы.

После этого можно провести дискуссию по темам:

- Что вы думаете о том, что такое мирная атмосфера в коллективе?
- Как по-вашему, нормально ли разрешился конфликт?
- Какие альтернативы вы видите?

Советы тренерам

Дополнительные материалы по возможным действиям против дискриминации и расизма на производстве (см. В4).

Сценарий

На предприятии – чрезвычайная ситуация. Вот уже пару недель в мужском туалете появляются расистские надписи. Подозревается группа из 8 мужчин, которые несколько недель назад пытались завязать ссору с Сэмом. Они толкали его и кричали: «Проваливай домой!». Сначала Сэм пытался не воспринимать все серьезно и рассказал об этом только своим друзьям. Но в конце прошлой недели во время ночной смены за ним пошли два человека и кричали ему вслед: «Мы тебя заполучим, дрянь!». Это переполнило чашу терпения Сэма. Он рассказал о случившемся не только своим ближайшим коллегам, но и Анне из Молодежного образовательного центра. Вместе с членом профсоюза Куртом Шмидтом Анна попросила руководство предприятия о разговоре. Мнения собравшихся были самые разные. Сэм и его друзья считают, что ситуация только ухудшится. Марио, который работает с сотрудниками, о которых идет речь, в одном отделе, видит все несколько позитивнее. Курт Шмидт хочет, прежде всего, сохранить спокойствие, так как за 20 лет работы предприятия случалось всякое.

Во встречи принимали участие: представитель молодежной организации Анна, Сэм, Марио, Курт Шмидт, руководитель предприятия Стефан Фридеманн. Из подозреваемых не пригласили никого.

Руководитель производства **Стефан Фридеманн:**

– На нашем предприятии нет проблем с расизмом. Очевидно, вы просто преувеличиваете. Мы ведь недавно издали производственный указ о продвижении мирного сотрудничества и толерантности. У нас все люди должны работать в согласии, и ни в коем случае эта история не должна выйти за пределы нашего коллектива. Иностранные партнеры всегда очень серьезно относятся к таким вещам. Даже рассказ о сегодняшнем разговоре может очень повредить атмосфере в коллективе.

Член профсоюза **Курт Шмидт:**

– Нельзя же наказывать коллег из-за такой мелочи. Конечно, нельзя исключить наверняка, что такого больше не повторится. Мне очень приятно работать с моим коллегой-турком и мне очень жаль, что ему пришлось такое пережить. Сотрудники, которые все это затеяли, наверняка, переживают какой-то стресс или неприятности. Не стоит серьезно воспринимать все, что они говорят. Я же ничего не говорю, когда Сэм шутит о немцах.

Если мы обратимся в профсоюзный совет, наши нарушители сразу обозлятся. Один из них работает в моем отделе, другой живет со мной на одной улице. После того самого производственного указа о толерантности у нас и так достаточно проблем. Давайте подождем. Если выяснится, что они действительно нарушают мирную атмосферу на предприятии, тогда мы их уволим.

Представитель молодежной организации Анна:

– Если эти типы бросаются расистскими лозунгами, то это нужно наказывать. Если мы сейчас их как-то накажем и четко покажем свою позицию, то может удастся все изменить. Главное – показать, что мы больше не будем терпеть никаких ультраправых лозунгов. Мы как молодежно-образовательный центр можем провести тренинг против таких высказываний для ваших сотрудников, взяв за конкретный пример ситуацию с надписями на двери туалета.

Вы должны проводить как можно больше мероприятий против расизма на производстве, чтобы ультраправые не смели выразить публично свои идеи, а может, и вовсе изменили убеждения. Надписи и провокации – это только начало. Лично мне не хотелось бы работать на предприятии, где расисты себя чувствуют вполне нормально и заставляют других бояться.

Сэм:

– Высказывания моих коллег абсолютно точно являются расистскими, и их действия ясно показывают, что они готовы перейти к насилию. Но атмосфера в коллективе ухудшилась не вчера. Все знают, что на самых плохих местах работают иностранцы, и что людей, которые родились в этой стране, как и я, все еще называют турками. Даже на те должности, где не нужен блестящий немецкий, не берут мигрантов. Вот уже две недели я вынужден ездить на работу с кем-то вдвоем. Вы, похоже, просто не знаете, каково это бояться ходить на работу. Все здесь говорят о мире и согласии в коллективе, но, прежде всего, хотят сохранить свое собственное спокойствие. У меня и моих коллег с турецкими корнями его нет уже давно. Если так будет и дальше, нам придется по-настоящему защищаться.

Марио:

– Что же, если те самые сотрудники создают такую ситуацию, они встретят ответную реакцию. В целом, это хорошие люди, которые просто не понимают, что они говорят. Мы тоже иногда говорим что-нибудь об иностранцах, но мы же не расисты. Это просто рядовые восемь человек.

В 4

ВМЕШАЙСЯ!

Цели:

- Подумать над ситуациями, на которые люди реагируют насилием.
- Попробовать разные ненасильственные реакции в подобных ситуациях.

Условия:

- Время: минимум 60 минут.
- Участники: минимум 10.
- Помещение: достаточно места, чтобы разыграть сценки.
- Материалы: бумага (отрывные листы).

Ход упражнения

Тренеры вкратце объясняют цели и ход упражнения. Затем они распределяют между семью желающими 3 роли – см. ниже. Роли А и Б достаются по одному разу, а роль С – четыре раза. Актеры не знают, кто какую роль должен исполнить. Они должны быстро вжиться в свои роли и по сигналу тренеров начинать свою игру. Остальные участники наблюдают за действиями. Тренеры останавливают происходящее, когда больше не происходит никаких изменений.

Роли:

- А) иммигрантка, которая раздает листовки в пешеходной зоне.
- Б) прохожий, который громко и грубо обругал иммигрантку и вырвал из ее рук листовки.
- С) прохожие с покупками, которые проходят мимо.

Вопросы для подведения итогов

Актерам:

- Как вы себя чувствовали?
- Как вы оцениваете свое поведение и поведение остальных?

Зрителям:

- Что вы наблюдали?
- Какие способы вмешательства вы считаете наиболее рациональными?
- Есть ли смысл не вмешиваться?
- Какие альтернативы были бы возможны?

Советы тренерам

Инсценировка должна быть как можно точнее приближена к жизненной ситуации участников, соответственно, она может изменяться содержательно. Например: два рабочих громко беседуют друг с другом на арабском языке в столовой. Один коллега крикнул на них, чтобы они разговаривали по-немецки. Остальные сотрудники сидели за этим столом.

Вариация

Вместо ролевой игры группа смотрит какой-то тематический короткий фильм (например, «Безбилетник»/«Schwarzfahrer», 1993, Германия), и после этого обсуждает вышеназванные вопросы.

В 4

СВЕТОФОР: СОГЛАШАТЬСЯ, ТЕРПЕТЬ, ПРОТИВОСТОЯТЬ

Цели:

- Обсудить, как нужно обращаться с политически спорными вопросами.
- Рассмотреть практически концепцию толерантности, обсудить ее границы и противоречия.

Условия:

- Время: 60 – 90 минут.
- Участники: семинарская группа.

- Помещение: семинарское помещение со свободным пространством
- Материалы: карточки с тезисами, цветная бумага или веревки для оформления 3-х полей красного, желтого, зеленого цвета
- Предпосылки: группа должна иметь опыт работы над темой расизма или доводами расистов.

Ход упражнения

Подготовка.

Тренеры готовят карточки с тезисами. Если упражнение должно помочь обсудить конкретные спорные темы, карточки должны быть выбраны соответствующим образом. Если упражнение, напротив, должно рассмотреть концепцию толерантности в целом, карточки могут представлять широкую тематическую палитру. Вот несколько вариантов тезисов:

Выполнение упражнения

Тренеры коротко объясняют цель и ход занятия. Затем они размечают цветной бумагой или цветными веревками 3 поля на полу: зеленое (чтобы соглашаться), желтое (чтобы допускать), красное (чтобы возражать). Подготовленные карточки размещаются вокруг на полу.

Участников просят теперь подумать, как они отреагировали бы на то, что написано на карточках. Далее все должны положить карточки в подходящее для них поле. Другие участники могут перекладывать карточки в другие поля, мотивируя свой выбор. Упражнение продолжается до тех пор, пока все не договорятся или пока не станет ясно, что по некоторым тезисам согласие невозможно. Тогда карточки можно отложить за поля.

Обсуждение 1

Вопросы могут быть следующими:

- Вам было просто принимать решения?
- С какими карточками Вы не могли определиться? Почему?
- С какими карточками решение в группе было ясным? Почему?
- Какие карточки оспаривались в группе, однако впоследствии могли быть включены? Почему?
- Какие карточки сейчас лежат вне полей? Какие аргументы для какого поля были выдвинуты? Что было камнем преткновения, почему не было общего мнения?
- Что значит для вас «соглашаться», «допускать» и «возражать»?

Обсуждение 2

Можно подумать, как понятия «соглашаться», «допускать» и «возражать» могут осуществляться на практике (при необходимости привести примеры):

- Если вы не хотите допускать антисемитские высказывания на предприятии, как именно может выглядеть сопротивление?
- Если вы думаете, что призыв муэдзина можно допустить, даже если он иногда нервнует, что можно сделать, чтобы общество тоже так думало?
- Если вы думаете, что мечети нужно не запрещать или разрешать, а признавать как часть свободного отправления религиозного обряда, что можно для этого сделать?

Обсуждение 3

Можно также рассмотреть концепцию толерантности:

- Где у вас самих уже был положительный опыт толерантности?
 - У вас самих уже был хотя бы один негативный опыт толерантности?
- Если да, как и почему?

Здесь может иметь смысл ввести понятие противоречивости концепции толерантности: она принимает то, от чего собственно отказывается. Без отказа нет никакой толерантности (иначе была бы она согласием или безразличием).

Поэтому на практике всегда появляются, как минимум, два вопроса:

– То, от чего я отказываюсь, так «незначительно плохо», что я это все же могу допускать, или я, собственно, не должен был возражать?

– То, что я допускаю, вообще «плохо», или я должен это, собственно, признать или даже с этим согласиться? Переношу ли я также, когда отказываешься от того, от чего вообще не нужно отказываться?

– Какие общественные нормы устанавливают, что такое согласие, толерантность или сопротивление? Соответствуют ли ваши личные нормы нормам общества?

– Когда нужно быть «толерантным»? Когда «нетерпимым»?

Берцы	НДП (Неонацистская партия в ФРГ)	Распятия в школах	Шутки про блондинок
Головной платок	Преподавательницы в головном платке	Мечети	Призыв муэдзина
Мачо	Религиозность	Генитальное обрезание	Депортация
Школы Корана	Расистские высказывания	Антисемитские высказывания	Звон церковных колоколов

В 4

СОПРОТИВЛЯТЬСЯ, НО КАК?

Цели:

– Познакомиться с аргументацией по отношению к расистским и антисемитским высказываниям.

– Поупражняться в субверсивной аргументации.

Условия:

– Время: ≈ 90 минут.

– Участники: семинарская группа.

– Помещение: комната для семинара (стулья расставлены по кругу).

– Материалы: флип-чарт, бумага, маркеры, подготовленные заранее карточки с примерами аргументации.

– Предпосылки: группа должна иметь опыт вербального выражения своих мыслей.

Ход упражнения

Введение от тренеров (2 минуты)

Мы всегда противостояли и противостояим проявлениям ультраправых идей, неонацистским и антисемитским убеждениям. Часто нам приходится довольно сложно. В этом упражнении мы попробуем развить стратегию обоснования наших аргументов и узнаем, где заканчиваются пределы нашей аргументации.

Фаза 1 (10 минут)

Участники должны написать на карточках расистские, антисемитские и разного рода шовинистические высказывания, с которыми они сталкиваются в повседневной жизни, на работе, среди знакомых, в журналах, газетах, телевизоре. Можно выбрать высказывания, которые являются «чисто» расистскими или антисемитскими, или те, которые чаще всего являются скрытыми или бессознательными. Каждый участник пишет свои примеры. Наиболее интересно выбирать те выражения, аргументацию к которым подобрать особенно сложно, или же те, с которыми выступающий совершенно не знаком, не знает, что они из себя представляют и как с ними обращаться.

Фаза 2 (15 минут)

Все участники вешают свои карточки на флип-чарт и отвечают на уточняющие вопросы.

Тренер дает короткое пояснение: ко многим расистским и антисемитским высказываниям достаточно сложно подобрать аргументацию, так как далеко не все основывается на аргументах. Но в таких случаях все же не стоит молчать, как говорил философ Хьюберт Шлейхер: «<...> что изначально задумывалось без аргументов, не может быть опровергнуто с помощью аргументов. Но можно встряхнуть, заминировать и подорвать это. Это – «субверсивное использование» разума».

Субверсивное = подрывное, от lat. subvertere = переворачивать, опрокидывать (sub = под, vertere = снимать, поворачивать).

Тренер представляет 8 форм субверсивной аргументации и вешает их для общего доступа.

Тренер объясняет, что все эти стратегии уместны не для каждого высказывания. Ответ на вопрос – какую стратегию выбрать – зависит от темы, от степени «сложности» высказывания. Поэтому все стратегии ранжируются от *** – «очень серьезных высказываний» до * – «менее хороших высказываний».

Фаза 3 (60 минут)

Все участники делятся на группы по 4 человека и выбирают одно высказывание. Один человек обыгрывает данное высказывание. Другой пытается подобрать стратегии. Третий – колеблется между ЗА и ПРОТИВ, четвертый играет роль молчаливого большинства (также можно создать группы из 3 человек и исключить роль «большинства»). Тренер указывает нужную ситуацию (в обществе, на работе...).

Всем дается 5 минут времени для подготовки своих ролей. Каждая группа демонстрирует свою ситуацию (на это отводится 3 мин). Остальные участники делают пометки, записывают замечания. После выступления каждой группы приступаем к анализу увиденного (на это отводится 30 минут).

Вопросы для подведения итогов:

– К участникам: каким образом вы вживались в свои роли, переживали их? Как выбирали стратегию?

– К зрителям: что вы заметили?

– Ко всем: как вы оцениваете выбор стратегии?

– Получили ли вы «обратную связь» от группы?

– Что может быть сделано для того, чтобы было меньше таких высказываний?

ЛОЗУНГИ

Цели:

- Потренировать свою реакцию на лозунги.
- Перебороть свое нежелание говорить/молчание.
- Познать границы реакции и подискутировать, как можно по-другому реагировать.

Условия:

- Время: ≈ 1 час.
 - Участников: любое количество, не ограничено.
 - Помещение: комната для семинаров, где можно удобно сесть в круг всей группе участников.
 - Материалы: ватман для стенгазеты, карандаши и маленькие листы бумаги.
 - Предпосылки: участники должны понимать, какие лозунги будут унижительны.
- Задания не должны служить собиранию глупых высказываний.

Ход упражнения

С помощью «мозгового штурма» собираются лозунги и глупые высказывания. При этом разрешено говорить все, что участники увидели в обществе или то, что с ними произошло. Лозунги собираются на ватмане. В этом собрании каждый участник находит 2

<p>Нарисовать идеал</p> <p>Это означает поймать теорию на слове, проработать каждое слово и каждое предложение, выставить абсурдность и брутальность в ярком свете и сделать непосредственные выводы.</p> <p>***</p>	<p>Напомнить об ужасах истории</p> <p>Служит в качестве предупреждения новой бесчеловечности, когда мы призываем к воспоминаниям о бесчеловечности в истории и делаем более отчетливой ее связь с идеологиями.</p> <p>***</p>	<p>Отчуждение</p> <p>Идеология рассматривается со стороны, глазами зрителя, который вырос вне ее.</p> <p>**</p>
<p>Изменить объект</p> <p>Показывается весь ужас высказывания с использованием другой группы людей, которая не воспринимается как объект ненависти и агрессии.</p> <p>***</p>	<p>Посмеяться</p> <p>Тот, кто смеется над какой-то вещью, больше не боится и не уважает ее.</p> <p>**</p>	<p>Уменьшение значимости</p> <p>Как можно чаще и точнее делать вывод о том, что высказывание неинтересное, несущественное или смешное.</p> <p>***</p>
	<p>Карикатура</p> <p>Карикатура изображает четкую картину, она неоднозначна и выносит определенные аспекты в центр внимания, но она не врет – и на этом ее действие заканчивается.</p> <p>**</p>	<p>Защищать что-то заведомо плохими аргументами</p> <p>Высказывание поддерживается, но такими аргументами, которые воспринимаются как неуместные или недопустимые.</p> <p>*</p>

лозунга, которые он сам написал (если больше 15 участников, тогда по одному лозунгу), и записывает их на отдельные листики. Листы складываются, собираются, перемешиваются и раздаются заново. Участники не сразу открывают эти листики. Группа становится в круг. Один за другим открывают по одному листочку и прочитывают лозунг группе. Все имеет возможность вызвать реакцию в кругу стоящих.

Таким образом, совместно находятся различные решения, возникают творческие идеи.

Оценка будет включать в себя среди прочих следующие вопросы:

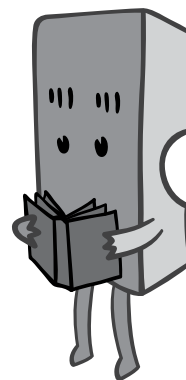
- Какая должна быть достигнута реакция стремительным лозунгом?
- Какое влияние оказывает лозунг на пропагандиста и респондентов?
- Как вы себя чувствуете?
- Где вы видите границы реакции?
- Какие могут быть другие возможности действий, кроме спонтанного вмешательства?

Вариации

Фразы могут начинаться со стратегии внезапного нападения, о них можно дискутировать во время оценки.

Например:

- Научно наказано, что ...
- Мне не нужно тебе рассказывать, что ...
- Как настоящий немец/россиянин/... ты должен...
- Ты еще слишком молодой, чтобы оценивать это ...
- Опыт учит нас, что ...
- Не нуждается в обосновании тот факт, что ...
- Дело в том, что ...
- Кто в этом разбирается, знает, что ...
- Вот увидишь через 10 лет ...



В 4

ОТ А ДО Я ПРОТИВ РАСИЗМА. ИДЕИ ДЛЯ ДЕЙСТВИЙ

Б

Бороться с дискриминацией и насилием, организуя семинары, ролевые игры с друзьями и на работе.

Бороться за свои права.

Быть откровенным в ответ на доверие.

В

Выбирать равенство, вести активную политику равных возможностей в области труда и образования.

Восстанавливать сети по борьбе с расизмом или оказанию поддержки.

Г

Готовиться к ненасильственному гражданскому неповиновению.

Д

Документально подтверждать происхождение товаров и условия их производства, а также собирать документы, свидетельствующие об условиях жизни людей.

Делать дискриминацию заметней (например, барьеры для инвалидов-колясочников).

Делать осознанные покупки: отдавать предпочтение социальным и экологически чистым продуктам.

Делать граффити против нацизма.

Делать сопротивление все более видимым.

Действовать напрямую против дискриминации и депортации (например, у стоек авиакомпаний, занимающихся депортацией).

З

Защищать тех, кто зависит от представителей иммиграционных властей.

И

Использовать законы и положения за равноправие и против дискриминации на рабочем месте.

Интересоваться жизнью беженцев, их взглядами, пристрастиями.

Использовать вызывающие и провокационные лозунги.

Использовать skype-конференции, например, для деятельности, направленной против дискриминации.

Изготавливать транспаранты.

Изготавливать футболки и эко-сумки.

Использовать методы «Театра угнетенных».

М

Менять уличную рекламу с помощью граффити или коллажей.

Н

НЕ СДАВАТЬСЯ!

О

Организовывать альтернативные экскурсионные маршруты (по истории национал-социализма, истории миграции и т. д.).

Организовывать выставки.

Организовывать просмотры фильмов о борьбе с расизмом.

Организовывать культурные проекты совместно с жертвами ультраправого насилия.

Организовать open-air против расизма и депортаций.

Откровенно и открыто обвинять виновных в социальных проблемах и конфликтах.

Организовывать семинары для политических активистов.

Организовать сбор пожертвований (например, доходы от корпоративных вечеринок).

Организовывать волонтерские лагеря и ярмарки вакансий против дискриминации и расизма.

Организовать велосипедную эстафету против, например, расизма.

Организовать серию встреч с рассказами о принудительном труде во времена нацистской Германии в вашей местности.

П

Посещать собрания своего профсоюза.

Проводить антирасистскую учебную работу на курсах повышения квалификации, на встречах профсоюзов.

Провести велотур с остановками на памятных исторических местах.

Посещать еврейские музеи и синагоги.

Пресекать распространение фашистской риторики.

Проводить демонстрации.

Предъявлять иски работодателям, которые не выплачивают зарплату.

Поддерживать беженцев напрямую, в том числе, проводить совместные мероприятия.

Посещать памятник жертвам фашизма и отмечать дни памяти (9 ноября, 27 января и др.), международные дни (День беженца и др.), создавать новые события (чтения, театр, демонстрация).

Проводить пресс-конференции, устанавливать контакты со СМИ с целью заявить о себе.

Проводить викторины против дискриминации и предрассудков.

Проводить ролевые игры на семинарах, в дороге.

Помогать искать бывших принудительных рабочих и других жертв нацизма с целью выплаты им компенсации.

Помогать разным социальным группам в реализации их права на изучение законов:

Производить стикеры и значки.

Проводить встречи с жертвами нацизма и мигрантами первого поколения.

Писать и распространять статьи о гражданском мужестве в повседневной жизни.

Пытаться разрешать конфликты в любом месте в любое время.

Поддерживать самоорганизацию.

Р

Регулировать применения антидискриминационных принципов.

Разработать манифесты против расизма, дискриминации и пр.

Развивать рекламно-информационную деятельность, оставаясь независимыми от средств массовой информации.

Разработать радиопередачу для независимого радио.

Работать с футбольными фанатами.

С

Сопровождать мигрантов в иммиграционную службу, чтобы поддержать и помочь узнать необходимую информацию или зарегистрироваться, а также задокументировать практики обращения с мигрантами в этой службе.

Создать и поддерживать профсоюзы.

Собирать воспоминания репрессированных и узников концлагерей.

Сделать общедоступными причины и основания для выезда из стран с тяжелой политической и экономической ситуацией, поддерживать совет беженцев.

Создавать и распространять листовки.

Собирать деньги на восстановление разрушенных надгробий после осквернения кладбищ.

Создать информационные стенды для школ и вузов.

Создать интернет-сайт.

Создать альтернативные памятники жертвам.

Создать мобильные консультативные группы против правого экстремизма (такие уже существует в Восточной Германии).

Символически переименовать улицы.

Собирать подписи в поддержку или против чего-нибудь.

Т

Требовать равные права в школе, на работе, на дискотеке.

У

Участвовать в проведении антиграницных лагерей.

Удалять свастики и других нацистских символов из публичного пространства.

Устанавливать плакаты и рекламные щиты (например, на вокзалах).

Участвовать в выборах лидеров профсоюза: например, требовать включить в список кандидатов также людей с ограниченными возможностями или не-немцев.

ПРОДОЛЖИТЬ ЭТОТ СПИСОК!

В 4

МЫ РЕПЕТИРУЕМ МАССОВОЕ ВОССТАНИЕ

Цель

Построение команды.

Условия:

- Время 5 – 10 минут.
- Участники: без ограничений.
- Место: свободная территория.

Ход упражнения

Вся группа осуществляет «общее восстание», и для этого необходимо сотрудничество. Упражнение может быть использовано в качестве разминки или в конце общего занятия. Это забавно, расслабляет, привносит силу и уверенность в группу.

Все участники по парам садятся на пол спина к спине и сцепляются руками. Затем пары пытаются встать, упираясь в спину друг другу. Если это получается, группы можно увеличить до трех, четырех человек... Немного практики и настойчивости, и «массовое восстание» увенчается успехом.

В 4

ПОСЛУШАНИЕ И НЕПОВИНОВЕНИЕ

Цель

Разобраться, что такое неповиновение как средство политического выражения и способ действия.

Условия:

- Время: 60 – 120 минут.
- Количество участников: 18 – 25 человек.
- Помещение: семинарская комната и место для работы в группах.
- Материалы: копии с примерами и определениями, ручки, ватман, скотч.

Ход упражнения

«Должен ли гражданин доверять свою совесть законодателю? Зачем человеку совесть? Я считаю, мы должны в первую очередь быть людьми и лишь затем подданными. Нужно заботиться об уважении не к закону, а к справедливости. Я готов взять на себя только одно обязательство – всегда делать то, что мне кажется правильным. Говорят, что у толпы нет совести, и это отчасти так, но совестливые люди образуют союзы, в которых совесть есть. Закон не сделал людей ни на йоту справедливее; именно из-за повиновения закону даже благонамеренные люди каждый день становятся пособниками несправедливости».

Генри Давид Торэ. «О долге неповиновения государству», 1849 г.

В зависимости от количества участников, семинарская группа делится на 2-3 рабочие группы по 4-6 человек в каждой.

На первом этапе каждая группа получает пример акций гражданского неповиновения (см. ниже тексты).

У каждой группы есть 30 – 45 минут, чтобы поразмышлять и ответить на следующие или похожие вопросы (набросать на карточках тезисы, ключевые слова):

- Как были проведены и чем были обоснованы (вызваны) эти акции?
- Насколько важны внезапность, непредсказуемость и дисциплина в разных стратегиях?
- Как вы оцениваете эту акцию?
- Какие еще примеры гражданского неповиновения вы знаете?

Группы представляют результаты друг другу и сравнивают их между собой. Сравнения заносятся командами в таблицу на большом листе бумаги.

На втором этапе раздается текст «Гражданское неповиновение» и задаются следующие вопросы:

- Как описывается неповиновение?
- С какими ценностями и обоснованиями (мотивами) связан акт непокорности?
- Чем различаются эти акции?
- Какая из акций понравилась вам больше и почему?
- В чем роль и значение СМИ?

Тексты

Нет генномодифицированному хлебу в продуктовых корзинах!

Так посчитали активисты Гринписа 08.04.2003 в тюрингском городе Фримаре. Они отметили участок 30x40 метров, выделенный под пробную посадку ГМ пшеницы, огражденной лентой и желтыми треугольниками с надписями: «Генномодифицированная пшеница не придет на пашни! ГМ-хлеб не придет в магазины!». Активисты сеяли биопшеницу и высаживали посевное зерно таким образом, что опытный участок превратился в поле био-пшеницы, на котором для генетически модифицированной не осталось места. Спустя несколько дней геннотехнический концерн «Сингента» отказался от плана, высаживать в Тюрингии ГМ пшеницу в этом году. «Если крестьяне и потребители откажутся от ГМ пшеницы, у концернов вроде «Сингенты» не будет шансов. Руководство «Сингента» должно понять, что генная инженерия в Эссене – неприбыльное занятие!», – считает один из активистов.

Disobbedienti – Непокорные. Солидарность с рабочими FIAT

23 ноября наша группа («Непокорные» из Венеции) захватила Палаццо Грасси (один из важнейших музеев Италии), собственность Арнелли, владельца FIAT. Он увольняет сотни рабочих, потому что они обходятся дороже, чем рабочие в других странах. FIAT лучше будет эксплуатировать для своих грязных предприятий более бедные страны. Наша акция прошла как раз тогда, когда в Палаццо открылась крупная выставка, посвященная египетским фараонам. Полиция поджидала нас на входе, но их было всего десять человек. Мы выпрыгнули из лодки и после 30-секундной драки прорвали оцепление и вбежали в музей. Мы спросили о деньгах (450 тыс. евро), последней зарплате для уволенных рабочих в южной Италии. Все посетители были шокированы, но полицейские не могли бить нас, потому что в здании были сотни человек и мы кричали: « Это мирная демонстрация!». Так каждый знал, что у нас нет с собой оружия или камней. Мы требовали у ответственных выплатить деньги рабочим FIAT, но они не шли на уступки. Поэтому мы решили продлить оккупацию на всю ночь. На акцию прибыли важнейшие телеканалы. <...> Газеты писали, что даже рабочие в 1968 году никогда не проводили такой зрелищной акции. Также они написали: «Непокорные» ударили в самое сердце экономического гиганта FIAT...»

Свобода передвижения – наше право!

«Свобода передвижения – против приписки по месту жительства, – это девиз кампании гражданского неповиновения организации беженцев «The Voice» («Голос»). Так беженцы борются против ограничения свободы передвижения. Беженцы, находящиеся в процессе предоставления убежища, не могут покидать выделенный им район без специального на то разрешения. На эти ограничения они отвечают практическим несоблюдением. Во время демонстрации в Берлине в 2002 году много сотен беженцев просто воспользовались своим правом на свободу передвижения.

«Я принял решение больше не покупать свою свободу передвижения, и я рискую попасть в тюрьму, так как отказываюсь оплачивать две штрафные квитанции. Если мы перестанем исполнять этот расистский закон, он станет бесполезным. Мы хотим связаться с беженцами, а также со спонсорами и активистами в Германии и вне ее, чтобы надавить на ответственных лиц, чтобы отменить этот закон и другие легальные расистские меры воздействия. Германия не может бороться против ультраправого радикализма, пока существуют подобные законы», – считает активист «Голоса» Корнелиус Юфанийи, который со своим делом собирается дойти до Европейского суда в Страсбурге.

Только половина правды...

Как город Зальцбург украшал себя цитатой Теодора Герцеля.

В прошлом году город Зальцбург предпринял попытку, с одной стороны вспомнить свое прошлое и в то же время добавить новых граней сиянию прекрасного Зальцбурга. Не простое дело. Но тут наткнулись на еврея Теодора Герцеля, духовного отца идеи еврейского государства. В 1885 году в своих мемуарах он написал, что прекрасно провел время в Зальцбурге. Это признание администрация города приказала выгравировать в мраморе и повесить на наружную стену земельного суда. То, что Герцель сказал что-то приятное о Зальцбурге, радовало бургомистра и, конечно же, посетителей города. Но однажды в город приехал мюнхенский художник Вольфрам Кастнер и нарушил спокойствие Зальцбурга. Он заметил, что вторая часть цитаты Герцеля отсутствует. Полностью его слова звучали так: «В Зальцбурге я провел одни из счастливейших часов в моей жизни. Я охотно остался бы в этом прекрасном городе, но как еврей я никогда не буду назначен на должность судьи». «У Зальцбурга как минимум столь же много темных пятен, сколько конфет у знаменитой местной кондитерской фабрики. Здесь не заботятся о своем прошлом, но вместо этого искажают цитаты ради привлечения туристов», – сказал Вольфрам Кастнер.

Дополнение цитаты фломастером заняло у Кастнера и пары студентов немного времени. Мазня фломастером на защищенном как памятник старины здании – это порча имущества, решил город. Официальное преступление чистой воды! Проходит расследование. Теперь Кастнер должен заплатить 148 евро компенсации земле Зальцбург. Но Вольфрам Кастнер не хочет платить, так как считает свою акцию правильной: « Я, конечно же, не буду платить. Я ничего не нарушил, виноваты те, кто искажил цитату. Я обратил внимание на то, как все должно быть. Я вообще-то исправил ее». Чтобы замять это неловкое дело нашлись люди, которые были готовы заплатить 148 евро за Кастнера. Но и на это он не согласился. Так потихоньку сладкий конфетный имидж Зальцбурга оказался под угрозой. Когда же в дело вмешался австрийский президент и потребовал изменения плиты, небольшая мазня превратилась в дело государственной важности, и даже бургомистр Зальцбурга извлек из этого урок. «И поэтому мое желание было вместе с еврейским сообществом изменить табличку и написать на ней полную цитату», – рассказал бургомистр Зальцбурга Хайнс Шаден. Теперь Зальцбург получит полную цитату в мраморе, чего на самом деле никто не хотел.

Премия мира и лишение свободы Ханны Яскольски

Четырехнедельное пребывание в тюрьме Ханны Яскольски, 67-летней активистки за мир из Эрфштадта, последовало непосредственно за награждением ее премией мира Дюссельдорфа, которую она получила за свой вклад в борьбу с милитаризмом, атомной энергетикой и депортациями. 7 апреля 2002 года она приняла участие в «Гражданской инспекции» военно-воздушной базы Бюхель в Кохеме, чтобы протестовать против хранения там 10 атомных бомб американской армии и участия Германии в ядерной программе. В своей защитной речи Ханна Яскольски подчеркнула, что своей символической акцией разрушения забора она хотела выразить активное пренебрежение политическим барьерам. Нарушая правила, она хотела добиться, чтобы существующее беззаконие государства предстало перед судом и стало достоянием общественности. Она нарушила существующий закон, чтобы служить высшему праву на жизнь и физическую неприкосновенность, а также народному праву, которые нарушаются одним только участием Германии в размещении, техобслуживании и управлении (навигации) реактивных самолетов «Торнадо» для сбрасывания атомных бомб. Судья Иоганн приговорил троих причастных к этому делу активистов мира к тюремному заключению на срок от 4 до 6 недель без права досрочного освобождения. По словам судьи, это особенно серьезно, так как, учитывая преклонный возраст осужденных и их прошлые судимости, они были бы плохим примером для детей и внуков. Из-за отсутствия позитивных социальных прогнозов существует опасность повторения.

Гражданское неповиновение

Гражданское неповиновение – это открытое, ненасильственное, обусловленное совестью и сознательное нарушение некоторых законов. Отправной точкой является мысль, что совесть стоит превыше законов конкретного государства. Гражданское неповиновение имеет своей целью устранение несправедливости. Само понятие пришло в Европу из США (англ.: Civil Disobedience). Гражданское неповиновение это ограниченное нарушение правил, законов, постановлений, конвенций, несмотря на осознание возможных наказаний, так как в них находится противоречие высшим правовым ценностям.

«Никто не обязан повиноваться закону» (Ханна Арендт).

«Они спросят: «Как вы можете оправдать нарушение одних законов и исполнение других?» Все дело в том, что существует 2 вида законов, справедливые и несправедливые. «Несправедливый закон – это не закон». Как можно узнать справедлив закон или нет? Справедливый закон – это закон, созданный людьми, который совпадает с законом

морали и законом божьим. А несправедливый закон, напротив, не гармонирует с законом морали. <...> Каждый закон, унижающий личность человека несправедлив» (Мартин Лютер Кинг, 1964).

Характерной чертой гражданского неповиновения является то, что действие основывается на решении совести, происходит из морального обязательства по отношению к обществу и имеется связь между целью акции и образом действия. Акции, которые в одной стране относятся к демократическому стандарту (например, демонстрация транспаранта в общественном месте), в другой (например, в Китае) могут привести к тюремному заключению.

«Люди, практикующие гражданское неповиновение, не подчиняют себя порядку, который поддерживается полицией, военными, угрозой наказания или иными санкциями, а отказываются от поддержки аппарата власти. Особенно радикальные формы принимает гражданское неповиновение там, где нарушение прав случается часто, где участвующие в неповиновении люди выражают готовность принять страдания, отрицательные последствия и нести за это ответственность. Гражданское неповиновение имеет целью изменить жестокость и несправедливость, но не уничтожить противника. Нарушая правила или доводя их до абсурда, люди определяют правила игры и становятся партнерами в борьбе за правду» (Теодор Адорно).

В 4

ЦЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ – ГРАЖДАНСКОЕ МУЖЕСТВО

Петер Краулек

В словаре Дуден гражданское мужество толкуется как: «Мужественное поведение, с помощью которого кто-то выражает свое недовольство чем-то, не считаясь с возможными отрицательными последствиями со стороны руководства, начальства (Lexikon, 1995)». Большой словарь Брокгауза и Эфрона того же года говорит о «мужестве выступать в гражданской жизни за собственные убеждения».

Классическое возражение против такого обобщения без уточнения понятия метко дала Габриэла фон Арним: «Тогда и у господина Шенхюбера есть гражданское мужество!» Что же надо включить в это понятие, чтобы мы с нашими ограниченными возможностями остались «внутри» понятия, а господин «Шенхюбер» отдельно «снаружи»?

Ободряющая дефиниция из социальной практики и ее практическое применение

«Чтобы показать имеющийся потенциал солидарности с более слабыми», австрийское объединение профсоюзов в 1996 году объявило о «Премии гражданского мужества». «Позитивные примеры людей, защитивших других в явных случаях дискриминации или насилия», согласно сопровождающим документам, должны с одной стороны «показать побудительные причины к солидарным действиям», а с другой стороны придать мужества «остальным», «не отворачиваться в подобных случаях, а активно вмешиваться в ситуацию и помогать». Призерами за спонтанное мужественное поведение стали, например, Гвидо Целлингер из Книттенфельд, защитивший цветного от оскорблений, и Адельхайд Бергер из Граца, взявшая под защиту ребенка, просящего милостыню

у банкомата. Вопрос: что особенно важно: субъективное вмешательство или объективные условия, которые делают подобный поступок «стоящим»? Мой познавательный интерес, как человека, который обучает «помогающих», направлен на это про-социальное полезное поведение. В мрачно описанных в связи с «индивидуализмом» общественных процессах я ищу «звездапады», которые освещают горизонт общественного блага, так как они:

– Выражают действие, направленное на помощь, которое они делают «без страха перед собой» или, как минимум, преодолевая этот страх.

– Ориентированы на права человека, видят в других такую же ценность, что и в себе.

– Выступают против любой формы дискриминации и нарушения человеческого достоинства, (социально-) педагогический взор направлен на слабого.

– И потому, что они в конечном итоге присутствуют в повседневной жизни «как второе дыхание» и представляют собой незаменимый фундамент гражданского общества.

Крушение обманчивого представления о себе

Стоит мне проанализировать с помощью этого познавательного интереса повседневное поведение (в том числе и свое собственное), я буду вынужден быстро поспрашивать с привычными представлениями о себе, и, не в последнюю очередь, с классическими представлениями, что человек является «благородным, хорошим и всегда готовым помочь». Отрезвляющие результаты исследований ситуативного альтруизма Латанэ, Родена, Дарли и легендарной школы Мильрама могут быть обобщены провокационным высказыванием Бирхоффа: «Если кто-то находится в опасной для жизни ситуации, его шансы получить помощь, несмотря на большое количество свидетелей, крайне невелики!» Латанэ называет причину: «социальное торможение вследствие присутствия других людей». Оно возникает внутри неструктурированной группы и одновременно усиливает «диффузию ответственности». В многочисленных экспериментах было доказано, если два незнакомых между собой человека приближаются к месту несчастного случая и один его демонстративно игнорирует, пассивная модель становится ситуативной нормой, говорящей, что вмешательство не является необходимостью. Ответственность за ситуацию испаряется с увеличением количества присутствующих людей (незнакомых между собой), что ведет к ситуативному состоянию «плюралистического игнорирования». Неожиданное событие предъявляет чрезмерные требования для большинства свидетелей, и они реагируют ожиданием. Эта растерянность воспринимается остальными, которые так же растеряны, как сигнал, что вмешиваться не стоит, поэтому они берут ее за пример собственной пассивности. К этому прибавляется признак, который привносится в ситуацию в обществах, «ориентированных на достижения», как наше, – «страх оценки». Действовать в обществе, рисковать в опасных ситуациях с неопределенным исходом – все это вызывает желание избежать риска. В таком дискурсе паралича социальности Адорно приходит к следующему: «Почти неразрешимое задание состоит в том, чтобы не дать ни власти других, ни собственному бессилию выставить себя дураком». Но как это работает?

Помогающие люди: банальность добра

Новейшие результаты исследований Холокоста с точки зрения «зритель/спаситель» обосновывают парадигму историко-политических учебных работ. Своего апогея они достигли в одном из прекраснейших, вследствие своей честности и придания мужества, произведений, которое я когда-либо читал, – «Мы не были героями. Спасители перед лицом Холокоста» Эвы Фогельман. Будучи докторантом Мильрама, она писала: «Хватали все же не тех, кто следовал авторитету, а других, тех, кто не повиновался». В течение 10 лет было проведено более 300 глубоких интервью со спасателями по всему миру, и всегда проявлялась огромная диспропорция: «На оккупированных нацистами

территориях проживало почти 700 миллионов человек. Только очень незначительная часть из них принимала участие в спасательных работах».

И что же нам показывают такие исследования, каковы условия для гражданского мужества? Изучив труды Вольфганга Хойера, Тиля Бастиана, а также исходя из опыта своих исследований я могу подвести итог: помогающие люди, это в первую очередь люди, у которых есть близкий человек. Корень гражданского мужества в испытанной любви и привязанности. Это в большой степени поддерживается фантазией, которая в прямом смысле слова необходима, чтобы поставить себя в положение другого человека, является ключевым навыком для эмпатии. Добровольцы в большинстве своем в хорошем смысле слова аутсайдеры, так как независимость им нужна так же, как и интерес других людей. Только в «жизненном плане нонконформизма» они могут защищать свое собственное достоинство и общее с другими и только так они могут противостоять большинству, не попадая в изоляцию. Представители моего поколения «естественно» вспомнят Ханнеса Вадера: «Живи отдельно и свободно, как дерево и при этом по-братски, как лес...». Большинство помогает/не помогает не из-за абстрактных принципов, а из-за конкретных людей; гражданское мужество основывается на активных и равноправных отношениях с другими людьми, а не на полной идеологии солидарности или снисходительном сострадании. Фраза Георга Эльзера, который в 8 ноября 1939 года в одиночку пытался убить Адольфа Гитлера в Мюнхене с помощью самодельной бомбы: «Кто-то должен был это сделать!», – никогда не забудется.

Как человек становится мужественным?

Эва Фогельман заканчивает свое исследование требованием: «По моему мнению, недостаточно изучать толерантность и сочувствие только на словах. Ценности не могут существовать в вакууме. Если у человека нет возможности вмешаться и применить эти ценности на практике, эти альтруистические порывы превращаются в добрые намерения. Таким образом, она формулирует старую педагогическую максиму: «Опыт идет перед поучением» (или «Обучение через опыт»).

Тиль Бастиан предлагает кардинальную смену перспективы. При этом он подхватывает наблюдения израильского медицинского социолога Аарона Антоновского, которые посвящены выжившим в концлагерях, и развивающие концепцию «Salutogenese» (что сохраняет здоровым?), в отличие от «Pathogenese» (что делает больным?). Какие факторы помогают людям так успешно справляться с угрозами жизни? Антоновский констатирует «внутреннее чувство когерентности» (уже описанное, например, Беттельхаймом в Бухенвальде), по Бастиану, это «способность, которой в полной мере обладают люди, которые помогают другим и спасают их. Они не «тормозят», сетуя: «Это все равно не поможет», – не сомневаются чрезмерно в том, что их действия важны и имеют большое значение».

Путь в тысячу миль начинается с 1 шага. Пять шагов, которые с большой долей вероятностью сделают от непричастного свидетеля человека, готового помочь, согласно Латане и Дарлею, я передам их своими словами:

- Желание замечать несправедливость!
- Осознание: что-то здесь не так!
- Интерпретация: человек нуждается в помощи!
- Готовность, принять ОТВЕТственность.
- Выбор подходящих средств.
- Оказание помощи.

Всему этому можно научиться, можно тренировать, корректировать это – даже с учетом жизненного риска. Только когда все позади, понимаешь, насколько это было смело.