

ЧАСТЬ

**A**

---

**BAUSTEIN**

---

---

## НАША КОНЦЕПЦИЯ

Является ли это пособие еще одной рекомендацией для образования в области антирасизма, еще одним призывом не игнорировать расизм? И да, и нет. Да, потому что образовательные программы против расизма по-прежнему не являются чем-то само собой разумеющимся. Нет, так как вопрос не столько в том, чтобы размышлять о расизме, сколько в том, как это делать.

Мы – группа авторов из 17 человек с разным опытом образовательной работы. Одни из нас ведут семинары для профсоюзов и общественных организаций, другие готовят различные рекомендации для работы с молодежью и взрослыми. Мы отличаемся по гендеру, сексуальной ориентации, социальному положению, возрасту и происхождению.

Что касается расизма, мы, как большинство белых немцев или других европейцев, достаточно защищены. Это значит, что мы живем с уверенностью, что не будем дискриминированы, и, следовательно, можем работать только над нашей способностью осмыслить подобный опыт. Часть наших материалов рассчитана именно на представления большинства о расизме. Другая часть отражает опыт работы с «черными» тренинговыми группами, группами мигрантов.

Данное пособие предназначено для внешкольной образовательной работы. Но некоторые материалы и упражнения можно также использовать и в классной работе в школе. Пособие представляет сокровищницу для опытных участников, участниц, команд; готовых к экспериментам преподавателей, преподавательниц, внешкольных организаторов, а также различных заинтересованных участников.

Далее мы объясним наши цели, расскажем о содержании пособия и его методологических принципах.

### ПОЧЕМУ? НАШИ ЦЕЛИ

Чтобы понять, как установить справедливость и равенство, необходимо изучать поведение человека и знать, что надо изменять. Мы анализируем общество, чтобы сделать его лучше. При этом нашими ведущими идеями являются справедливость и равенство.

Расизм и антисемитизм не являются результатом индивидуальных предубеждений, прежде всего, это – реальность неравенства, которая в обществе давно представляется естественной.

Мы не хотим индивидуализировать или психологизировать расизм, поэтому предлагаем проанализировать мнения и опыт людей именно в социальном контексте. Для этого мы рассматриваем структуру общества, государства и экономики.

### Другой мир – возможен!

Мы настаиваем на том, что реальность не должна оставаться такой как есть. Мы рассматриваем интерес к семинарам со стороны участников как интерес к большим знаниям о мире и желание стать в нем более про-активными.

Мы основываемся на раскрытии социальной и политической креативности каждого. Мы хотим стимулировать фантазию и утопические мысли, поощрить настойчивость в реализации на практике желаний и идеи.

Расизм пронизывает все сферы жизни общества, и поэтому необходимо научиться отслеживать самые разные его проявления. Образование играет важную роль в том, как люди интерпретируют мир и свое место в нем, в каком направлении они хотят его изменить.

### **Быть «нормальным» как проблема – требования к самоанализу**

Расизм – это проблема большинства. Нерасистская образовательная работа предполагает участие как раз тех людей, которые, скорее всего, никогда не подвергались дискриминации. Вместо того, чтобы искать объяснения, почему практикуют расизм «другие», мы требуем понимания того, что считается «немецким» и «нормальным».

Почему белые не воспринимают опыт столкновения черных с расизмом как правдивый и уверены в собственной привилегированности? Почему обучение предпринимательскому праву регулярно исключает тему мигрантов? Почему в образовании часто забывают о том, что женщины и мужчины воспринимают повседневность с разных позиций и с различных перспектив?

Основа нашего подхода – понимание тех «очков», сквозь которые мы смотрим на мир.

### **Связь антирасистского и межкультурного образования для межкультурной политики равенства**

Не все ли равно, является человек белым или черным, гражданином или иностранцем? Вместо притворного «мы все равны» мы обсуждаем различный опыт в контексте властных отношений. При этом нам важно такое равенство, чтобы «быть различными без страха» (Теодор В. Адорно).

Все люди причисляют себя к различным группам – социальным, религиозным, политическим. Мы сами не приписываем людей к определенным группам и не придумываем им «правильные» идентичности. Мы считаем, что люди сами могут выбирать, с кем быть и кем считать себя.

Лесбиянка или вынужденный переселенец, получающие образование, имеют иные мнения по поводу разных вопросов, нежели отец-одиночка или предприниматель. Каждый при этом принадлежит одновременно к разным группам. В зависимости от ситуации принадлежность к определенной группе может быть важна или абсолютно незначима.

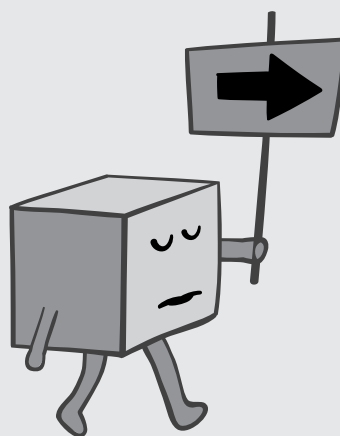
Межкультурная политика равенства предполагает восприятие различий людей без того, чтобы автоматически возводить это к их происхождению, «этнизировать» их.

Межкультурная политика равенства не только воспринимает людей с интересом, любопытством, как многогранных индивидуальностей, но и развивает общее знание о процессах этнизации и возможностях для антидискриминационной работы.

### **Признать проблему – значит видеть не только жертву**

Даже с позиций антирасизма мигранты, беженцы, этнические меньшинства часто рассматриваются лишь как жертвы расизма и эксплуатации, которым «необходимо помочь». Мы, напротив, хотим воспринимать всех людей как действующих и ответственных субъектов, поскольку дискриминированные не только обладают опытом столкновения с расизмом, но и опытом различных форм борьбы с ним. Умаление значения сопротивления расизму, представление дискриминированных только как жертв, не как борцов, порождают неверные перспективы. Вместо этого мы хотим добиться права голоса и усиления позиций мигрантов и дискриминированных как на семинаре, так и в жизни.

Как я могу найти признание и деньги, если в нашей стране достаточно и пятой части всего населения, чтобы выполнять необходимую работу? Как выглядит мое будущее? Какой я представляю себе осмысленную жизнь? Что



мне делать со страхом потерять свой социальный статус, со страхом войны, насилия и неуверенностью? Как мне принять то, что я втиснут в жесткую иерархию? Что работа, которая меня истощает, является источником моего существования? Как я могу быть солидарным, когда все мое ближайшее окружение заботится только о себе?

Что это за мир, в котором возникают такие вопросы? Почему нам рекомендуют отчуждение вместо солидарности? Как другие оценивают ситуацию? Может ли это быть иначе?

Воспринимать всерьез людей, подвергающихся дискриминации, прежде всего, означает рассматривать их как личностей. То есть на семинаре необходимо говорить с мигрантами не только как с вынужденными экспертами по расизму, но также и апеллировать к их опыту из самых разных сфер жизни.

Признать проблему означает принять и критику. Например, надо говорить об антисемитизме как среди молодежи с арабским, так и с немецким происхождением.

### **Мощь истории**

Расизм и антисемитизм имеют вековую историю. Без понимания истории мы не сможем правильно понять ни современные «образы врага», ни глобальное неравенство.

Мы спрашиваем: откуда это берется? Что это означает сегодня? Как мы оцениваем исторические события с точки зрения морали? Какие периоды близки сегодняшней ситуации? Здесь мы тоже отталкиваемся от опыта участников семинара.

Участники приносят с собой самые разные личные истории, будучи детьми родителей, которые подвергались расистской или антисемитской дискриминации; детьми или внуками нацистских функционеров или родителей, которые никогда не задумывались о расизме.

История имеет продолжение: те, кто сам был жертвой (или узнал об этом от близкого человека), в будущем уже не захотят попасть в такую ситуацию.

Те, кто сейчас получает разные социальные привилегии, оправдывают дискриминацию тем, что «так было всегда». Но работа с прошлым, с историческим процессом требует понимания, что общество не статично, оно сражается само с собой, и сегодняшняя ситуация могла быть совсем другой. Большое количество материалов в этом пособии приносят исторические аспекты в современные процессы.

При этом мы ищем точки соприкосновения в опыте и знаниях участников, хотя это и не всегда возможно сделать.

### **Без паники признавать болезненные противоречия**

Мы видим себя частью того, что критикуем. У нас очень противоречивые интересы. Даже когда я требую конкуренции, я рад, если на моем собеседовании при устройстве на работу меньше конкурентов. Считать своего начальника ответственным за ужасы капитализма удобнее, чем анализировать собственные ошибки. Отнимает ли другой у меня работу или он «должен наконец-то идти работать»? Злюсь ли я на наличие колбасы без свинины для моих коллег-мусульман в рабочей столовой или беспокоюсь о том, что для всех «мало выбора»? Раздражает ли меня коллега, который хочет иметь дополнительные отгулы в Рамадан, или меня раздражает невозможность реализовать право самостоятельно регулировать рабочее время? Мы хотим ободрять, а не вводить в панику, когда возникают противоречия. Мы хотим осознанно исследовать собственные противоречия и их общественные предпосылки вместо того, чтобы проецировать их на других.

Внутренние противоречия также содержат вопрос о причинах расистских или антисемитских убеждений. Часто люди ищут реальные или мнимые причины, чтобы оправдать проявления расизма или антисемитизма. Так, считается, что каждый лично отвечает за собственные действия, и это не связано, например, с его образованием. Тем не менее, мы обсуждаем внешние причины, так как индивидуальные действия происходят не в вакууме. Мы хотим не только обвинять конкретных расистов и антисемитов, но и понимать соответствующие политические, социальные и общественные условия, которые можно изменить.

## **Не просто признавать антирасизм, а задавать вопрос: а чем мне мешает расизм?**

Пострадавшие от расизма могут легко ответить на этот вопрос, они вынуждены постоянно это делать: когда над ними насмеются из-за цвета кожи, когда из-за фамилии они не получают работу, когда при пересечении границы в период отпусков их особенно долго изучают на паспортном контроле, когда их перспективы в жизни неясны и они постоянно должны защищаться.

Но почему все остальные должны иметь мотивацию работать с расизмом? Люди учатся лишь тогда, когда заинтересованы в предмете.

Мы считаем, что расизм нарушает представления участников о справедливости. Эмоциональное возмущение относительно несправедливого обращения с другими является важным толчком к изменениям.

Большинство людей имеют опыт структурного ущемления их интересов, опыт ограничений из-за их принадлежности к определенной группе: будь то ребенок или наемный рабочий, инвалид, женщина и т. д. Мы предлагаем тщательно анализировать социальные отношения, чтобы представлять, как именно функционируют расизм и дискриминация. Иначе создается впечатление, что все всегда происходит одинаково.

Мы постоянно указываем на факт, что расистское обоснование каких-то конфликтов никак не способствует их решению. Например, тот, кто считает, что иностранцы могут отобрать у немцев все рабочие места, не может ни понять причин безработицы, ни предложить альтернативные способы распределения рабочих мест.

Кроме того, мы считаем расизм «убыточным предприятием» даже для тех, кто, на первый взгляд, получает от этого выгоду. Те, кто надеется получить таким образом какие-то преимущества, содействует развитию системы контроля и власти, которая только кажется направленной на «чужаков». На деле же все общество будет унижено и лишено власти. Даже белые немцы-христиане – мужчины, так же, как и женщины, как и получатели социальной помощи, как и осужденные – постоянно сталкиваются с вопросом, не входят ли они в группы социально исключенных. Когда мы допускаем существование «норм» и, следовательно, социальных исключений, мы вместе строим систему подавления, которая не завтра, а уже сегодня настигнет нас самих.

Нам кажется, что в рамках дискуссий следует ставить вопрос так: действительно ли на жилищном, рабочем и образовательном рынках необходимо давать приоритет немцам, а не иностранцам? Антирасистская политика «не иметь дешевых услуг» также должна стоять в центре внимания участников семинаров.

Конечно, из одной только теории не развивается никаких перспектив. Поэтому ваши семинары должны дать участникам первый опыт сотрудничества, предложить известные и новые формы солидарности. Например, когда предприятие хочет нанять мигранта как дешевую рабочую силу, профсоюзная организация и сотрудники могут воспрепятствовать «двойным стандартам» и трудовой дискриминации.

## **ЧТО? НАШЕ СОДЕРЖАНИЕ**

Чтобы сделать расизм одной из тем в образовательной работе, мы предлагаем два пути: во-первых, не-расизм должен стать принципом любого семинара, во-вторых, некоторым отдельным темам стоит уделить особое внимание в рамках семинаров.

### **Не-расизм как принцип**

Это означает меньше и одновременно больше, чем постоянно говорить о расизме или антисемитизме. Каждый семинар должен не воспроизводить расизм, а деконструировать его. «Нерасистская образовательная работа» – это не просто концепция или теория, а необходимость всякий раз заново проделывать один и тот же труд.

### **Перепроверять собственные концепты**

Материалы пособия должны побуждать к перепроверке существующих подходов к проведению семинаров, чтобы исключить расистские концепты из нашей работы.

Что же мы делаем? При пристальном взгляде многие вещи, которые нормально существуют в современных образовательных программах, являются не решением, а, наоборот, частью проблемы. Например, если мы принимаем иерархию внутри производства или мирового рынка, то таким образом утверждаем различную «ценность» людей. Мы можем принижать какие-то проблемы или объяснять их индивидуальными причинами вместо того, чтобы говорить о сложности социального мира и о том, что мы все подвергаемся влиянию тех явлений, которые критикуем.

Те, кто спрашивает о гражданских действиях, часто бессознательно исходят из понятия «нормы», которая выносит на второй план интересы тех, кто не является немцем, мужчиной, гетеросексуальным, белым, постоянным работником. Так, на профсоюзных семинарах присутствует совсем немного участников с мигрантским прошлым. Для тех же мигрантов или людей еврейского происхождения не так часто есть место в программе, где они могли бы рассказать об их ежедневном опыте расизма, в том числе внутри этой группы и об их сопротивлении.

Поэтому как концепты, так и условия нашей образовательной работы должны подвергаться постоянной перепроверке и корректировке.

### **Обзор проблемы расизма**

Даже на этапе планирования семинара мы должны думать о том, как включить туда тему не-расизма наравне с другой проблематикой. Расизм – не только тема для антирасистских семинаров, он уже включен – хотим мы того или нет – в почти все общественно-политические мероприятия. Работа, экономика, производство или социальное государство – речь всегда идет о том, как распределены права и возможности. Едва ли найдутся такие области жизни, в которых не имеет значения, является ли человек черным или белым, мужчиной или женщиной, немцем по происхождению или иностранцем (или считается таковым). Даже если расизм не является темой семинара, связи с ним все равно трудно избежать.

Желание сделать не-расизм принципом образовательных программ означает постоянно анализировать ситуацию, в том числе, с точки зрения расизма, и не уходить от этой темы. Например: те, кто говорит о борьбе с молодежной безработицей и оставляет за пределами обсуждения прав иностранной молодежи, вносит вклад в дальнейшую дискриминацию этой группы. Только когда такое исключение будет проанализировано, смогут повыситься требования к преодолению молодежной безработицы, которые учтут и необходимость трудоустройства молодых мигрантов.

Часть В этого пособия предлагает разные методы, чтобы включить тематику расизма в разные фазы семинара.

### **Тематические углубления**

Часть С пособия подробнее раскрывает девять подтем вокруг 10-й, центральной, темы «Расизм». Расширенные материалы позволяют подготовить целые семинары или их фрагменты по этим темам. Упражнения, рабочие материалы и дополнительные тексты можно использовать как отдельно, так и интегрировать в уже готовые программы.

### **Стереотипы и предубеждения**

Ни один человек не может жить без стереотипов – они неизбежны как помощь в индивидуальной ориентации в реальности. Очень важно отличать личные стереотипы от навязанных «образов врага».

Мы специально выделяем проблему поиска «образа врага», так как такие концепции унижают целые группы людей и нагружены скрытыми обидами и агрессией.



### **Выступать против антисемитизма**

Все больше и больше людей верят в теории заговора, которые предлагают антисемитские объяснения картины мира. Когда какой-либо участник семинара выражает точку зрения, что многие капиталисты – евреи, а евреи имеют слишком большое влияние на мир, это является примером того, что охвативший весь мир антисемитизм нашел отклик и на нашем семинаре.

К сожалению, сейчас для внешкольной работы существует не так много материала по этой теме, поскольку долгое время считалось, что критический анализ антисемитизма обязательно включен в государственное образование. Но рост популярности антисемитских установок показывает, что тематическое поле антисемитизма нуждается в самостоятельном педагогическом и содержательном критическом разборе.

С тех пор, как расизм в контексте конфликта на Ближнем Востоке стал представлять собой установку против евреев, необходимо проанализировать и антирасистскую пропаганду: не создает ли она новые «образы врага».

Пособие предлагает разные формы экономического анализа, «заточенного» против антисемитских мыслей. Оно дает возможность обсудить теории заговора, «образы врага» и что означает «пережить» антисемитизм.

### **Расизм как общественное поведение**

Расизм, с нашей точки зрения, – это не только неверное отношение к людям, но и часть нашей истории, которая отражается в бытовых вещах, социальных отношениях и институтах, специальных законах для «иностранцев» или рабочих местах, выделенных для них. Часть раздела «Расизм» посвящена опыту столкновений с расизмом во всех перечисленных сферах, а также сопротивления ему. Мы хотим стать исследователями расизма и выяснить, как расизм влияет на нашу жизнь – как привилегированных членов общества или как дискриминированных. При этом речь идет не о вине и морали, а о понимании того, как действует расизм. К анализу функционирования расизма относится и рассмотрение генезиса его концепций и форм. В этом пособии мы больше всего фокусируемся на колониализме. Мы также делаем акцент на антицыганизм и опыт «бытия белым» – на те вещи, которые долгое время игнорировались исследователями и которые также углубляют понимание расистской проблематики.

### **«Так говорят!» – расизм в ежедневном языке и языке СМИ**

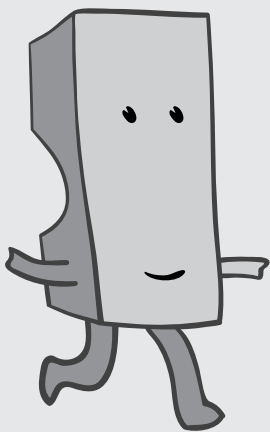
«Я не твой негр», «Доклад отуречен», «Ну ты и жид», – слышится иногда и на наших семинарах. «Крылатые выражения» оказываются ударом в лицо для одних и забавной шуткой для других. В тематическом разделе «Язык и расизм» мы пытаемся рассуждать, откуда приходит языковая дискриминация и как она становится востребованной в средствах массовой информации. Вместо унижающих наименований мы используем индивидуальные самоназвания и другие понятия, которыми можно вооружиться против «языка вражды».

### **«Уверенно – значит уверенно». Насилие и преступность**

Криминал и насилие пугают всех, даже тех, кто скрывает налоги или бьет своих детей. Как правило, в этих проявлениях обвиняют «иностранцев». Мы же хотим показать, что рядом с индивидуальным насилием есть еще и институциональное, что страх не всегда является страхом перед преступностью, что продвижение концепции этнической преступности является расистской пропагандой.

### **Визуальные миры**

Нацисты, скрытые расисты или те, кто мечтает об авторитаризме, – это не всегда «другие». Образы из «серой зоны» между повседневной культурой и «правой эстетикой» завораживают (почти) всех. В этом пособии мы спрашиваем, кто, почему и как обращается к нам через эти образы, как они влияют на нашу картину мира. Мы предлагаем поговорить об этом, облегчить узнавание типичных образов.



### **Непрекрасная страна: о нации и национализме**

Современные исследования ссылаются на рост националистических настроений. Так, некоторые из них говорят, что популярность идей «биологически обоснованного» расизма в молодежной среде снижается, тогда как национально-шовинистические тенденции увеличиваются. Требования (например, к профсоюзам) об устранении культурных границ понимаются как естественное условие для индивидуального или общественного успеха. Национализм преувеличивает ценность собственного и опирается на позицию силы в ограничении доступа других к жизненно важным благам. Поэтому, с нашей точки зрения, не только расистские идеи должны быть в фокусе образовательной работы, но также и национализм, и другие авторитарные и шовинистические концепции.

Мы делаем акцент на национализм, потому что идея нации как опоры для порядка всегда означает ассимиляцию, исключение и внутреннюю гомогенизацию. Мы исследуем, что же, собственно, должно быть таким «типично немецким» и почему попытка спастись от общественных вызовов с помощью националистических идеологий – это не только «несолидарность», но и недопустимая вещь.

### **Движение! Миграция, бегство, убежище и нелегальность**

В тематической части «Миграция» мы спорим с идеей того, что «мигранты» являются оккупантами уже построенного государства и общества. Более того, мы показываем, что Федеративная Республика Германия является иммиграционной, эмиграционной и транзитной страной. Мы указываем на политические, социальные и индивидуальные причины для миграции в поисках лучшей жизни. Нас интересует повседневный опыт иммигрантов в Германии. Мы хотим знать, что означают иммиграционные законы и другие особые законы для мигрантов и что скрывается за требованиями «интеграции». Мигранты не являются для нас лишь жертвами несправедливой мировой системы экономики. Они – люди, которые берут свою судьбу в свои руки. Вместо того, чтобы использовать аргументы «охранников границ», мы задаемся вопросом о будущем тех, кто ломает эти границы. В рубрике «Жизнь в расистском обществе» мы даем множество биографических текстов.

### **Мировая экономическая система и труд**

У расизма есть и экономическая основа. Экономическое неравенство можно найти и на бытовом уровне, и на уровне глобальных экономических связей. При этом неравная экономика существует не со вчерашнего дня, а имеет длинную колониальную историю.

Подраздел «Глобализация и мировая экономика» посвящен истории и настоящему: экономическому развитию, институтам и последствиям их функционирования – тем битвам, которые происходят повсеместно. В подразделе «Мир труда» мы освещаем связь между трудовым процессом и расизмом. Мы предлагаем критически рассматривать категорию «труда», действовать против «тесного общества» в пользу справедливого и самоопределяющегося устройства общества.

### **Дискриминация, и что против этого можно сделать**

В организационной деятельности, ориентированной на равенство, необходимо уметь распознавать дискриминацию, чтобы ей противостоять, особенно на работе. Как можно изменить устройство производства, какие интересы (в том числе, сотрудников) противостоят политике равенства? Какие возможности предлагает конституционный закон о труде и трудовых отношениях, чтобы выявлять дискриминацию и принимать меры против нее? Где находятся границы антидискриминационной политики, и как их определить?



## **КАК? НАШИ МЕТОДЫ**

Не бывает нейтральных методов. Методы всегда применяются к «изучаемому» объекту, чтобы достичь определенной цели. В начале каждого раздела мы формулируем наши исходные тезисы и цели. В любом случае, мы советуем отразиться своим собственным целям и ожиданиям группы, прежде чем принимать решение по применению тех или иных материалов. Хотим ли мы решить проблему насилия? Хотим ли мы продемонстрировать участникам, что наши семинары «чистые от расизма»? Хотим ли мы сделать что-то против дискриминации? Хотим ли мы привести других к осмыслению проблем? Хотим ли мы поддержать процессы, благодаря которым участники могут проанализировать общество и свое место в нем, чтобы что-то изменить?

Мы предлагаем материалы и упражнения, которые должны пробудить участников и побудить их к изменению привычных точек зрения. Мы представляем методы, которые обычно интересны участникам, так как опыт расхождения с доминирующими нормами поведения в обществе не должен быть навязчивым или чересчур морализаторским. В конце концов, мы хотим, чтобы мир стал лучше. Открытая атмосфера семинара должна поощрять к высказыванию своего мнения и к анализу разногласий с другими. Мы понимаем нерасистскую образовательную работу как совместный разъяснительный, поисковый и исследовательский процесс.

При этом различия во мнениях и позициях не должны стать оправданием ограничения жизненных условий людей, игнорирования прав других. Методы этого пособия должны давать возможность для анализа, чтобы каждая спорящая сторона могла высказаться и услышать ответную информацию.

Мы включили материалы с различными подходами для индивидуальной и групповой работы, предназначенные для чтения, дискуссий и др.

Мы – сторонники плюралистического подхода, так как каждая группа, каждая учебная ситуация и каждый участник являются «другими».

### **Добиться равноправных процессов и решений**

Мы предлагаем методы, которые строятся на активном участии и самостоятельности участников и требуют от них готовности искать решения. Каждый семинар должен также быть мастерской демократии. Мы стараемся создать такую культуру семинара, в которой участники в своих отношениях друг с другом могут пережить опыт равенства.

Даже в контексте семинара не у всех одинаковые возможности и равные шансы. Бывает очень важно поддержать позиции участников из уязвимых социальных групп, чтобы все потребности и интересы нашли свое место в программе семинара.

### **Опыт как исходный пункт – воспринять перспективы**

Из индивидуального и коллективно-разделенного опыта можно получить многое для понимания мира. Собственная жизненная ситуация – это исходная точка всех обучающих процессов. Поэтому опыт участников находится в центре нашей концепции. Его необходимо узнавать, проверять на общность и различия, анализировать в общественном контексте и делать исходным пунктом для дальнейших действий.

Возможность услышать о самом разном опыте помогает воплотить на практике идею мультиперспективности. Мы считаем особо ценным включить в семинар опыт тех участников, которые обычно не получают слова. Также эта идея реализуется, когда мы пытаемся узнать об опыте тех людей, которые редко или совсем не принимают участие в семинарах.

На скольких семинарах учитываются опыт и точки зрения, например, рома, синти или бездомных? Исключенность является проблемой не только для тех, кто оказывается отрезанным от образования, но и тех, кто включен и может учиться (формально или неформально). Они не замечают или молчат о расхождениях с другими людьми и их

точками зрения. Мы стараемся внести различные опыты и перспективы в содержание семинара с помощью биографических текстов и информации из раздела «Я вижу то, чего не видишь ты».

Понимать взгляды и мнения других – не означает их разделять. Осознанная рефлексия своей позиции помогает понять, что собственная точка зрения на мир не является единственной. И это далеко не всегда просто, ведь «расширение горизонтов» не только дает много новых перспектив, но и приносит неуверенность.

### **Признание различий и позиции субъекта**

«Забудь, что я черная, но никогда не забывай, что я черная», – писала Пэт Паркер. Ее призыв требует, с одной стороны, воспринимать различия, с другой – не делать из них разграничительную линию. Мы советуем использовать точный и зависящий от ситуации взгляд на общности и различия.

Люди являются активными организаторами своей реальности – именно они решают, как себя воспринимать. Однако в этом процессе они несвободны от общественного принуждения. Мы, в первую очередь, апеллируем к людям как самостоятельным субъектам, а не как автоматическим носителям массовой культуры. Но, если люди ассоциируют себя с какими-то группами, это надо всегда учитывать.

### **Реконструировать стереотипы, чтобы их деконструировать**

Даже в данном пособии люди часто представлены как члены каких-то групп. Мы проговариваем соответствующие предубеждения и стереотипы, чтобы проанализировать их. Но при каждом цитировании уже существующих предрассудков есть опасность их активировать и укрепить. В этом пособии мы следим за тем, чтобы воспроизводить стереотипы только для их деконструкции и только там, где это важно для понимания расизма или антисемитизма.

### **Комплексный анализ общества**

Мы предлагаем познакомиться с ситуациями и историями, в которых происходят групповые образовательные процессы. Нас интересует, как люди делаются «своими» и «чужими». Пособие предлагает методы для пошагового анализа общества и структурных предпосылок расизма. Мы анализируем индивидуальный опыт в комплексе с общественными структурами. При этом в семинаре важно рассматривать действительность и на микроуровне. Но комплексность нельзя сводить к простой популистской парадигме «добро – зло».

### **Создавать образы: визуализация**

«Образование возникает от «образа». Если бы оно происходило от «книги», оно бы и называлось книгой» (Хэш/Майер, 1990). Многие методы в этом пособии направлены на визуализацию и подталкивают к тому, чтобы общаться с реальностью всеми возможными способами. Участники сами являются акторами и осмысленно отстраивают над-ситуативное восприятие.

### **Развивать утопии**

Многие методы пособия предоставляют пространство для развития утопий. Часто из фантазии, которая воспаряет над объективностью, четко видно, что нас стесняет в «нормальной жизни», какие у нас есть желания и ожидания, какие у нас есть возможности действовать. Утопическая мысль никогда не должна быть унижена ссылкой на действительность. Речь идет о том, чтобы найти пути, как из утопии сделать реальность. Но так как изменение «привычной картинки» в восприятии и поведении может восприниматься как угроза, важно тщательно оценить страхи и опасения участников.

### **Действовать!**

Это пособие предназначено для исследования проблематики, возможных конфликтов и их причин, которое позволит найти правильную плоскость для их решения. Вы можете дальше развивать какие-то стратегии действий с позиции меньшинства. Или можно попробовать поработать с противоречивыми и комплексными ситуациями.

Там, где это возможно, мы предлагаем свои советы, как можно развить какие-то упражнения или методики, советы для практических действий. Потому что мир можно не только по-другому мыслить, но и по-другому творить.

## **А**

### **ОБУЧЕНИЕ?**

### **РАЗМЫШЛЕНИЯ ОБ ОСНОВАХ**

### **НАШЕЙ РАБОТЫ С ПРОФСОЮЗАМИ**

По какому пути развиваются принципы образования, а по какому – его материальные условия? Ниже рассмотрены некоторые тенденции актуальной дискуссии по вопросам образования, оказывающие влияние на антирасистское и нерасистское образование. При этом мы учли как политическое, так и профессиональное обучение.

#### **Самореализованный сотрудник**

Самореализованные сотрудники – исходная предпосылка нового мышления в сфере образования, широко распространенного в политике, институтах и даже образовательных учреждениях и зачастую обозначаемого в качестве «модернистского». Этот принцип образования исходит из того, что наемные работники в современном индустриальном и постиндустриальном обществе могут широко самореализоваться в рамках своей трудовой деятельности. Сфера труда постоянно порождает все более сложные характеристики для той или иной специальности с высокими требованиями к квалификации сотрудников. Независимо от должности сотрудников (будь то руководители отдела, проводники в поезде или рабочие на производстве), от них требуется как компетентность в специализации, так и социальная и персональная компетенция. Быстрые изменения в сфере технологий требуют при этом постоянного обучения или даже обучения «на протяжении всей жизни». Сотрудники должны при этом не только реагировать на требования, предъявляемые к ним работодателем, но и могут сами быть про-активными. Приобретенные организаторские способности приносят пользу как на рабочем месте, так и за его пределами – право индивидуума на самореализацию и квалификационные требования работодателя более не находятся в непримиримом противоречии.

#### **Изучать то, что полезно**

Педагог-теоретик Клаус Альхайм критикует эту «новую тенденцию в (политическом) образовании взрослых» как социальную инженерию.

«В действительности же дело обстоит таким образом, что квалификационные требования и дальнейшее профессиональное образование в последние годы отчасти зна-

чительно изменились для многих, но далеко не для всех, и эти изменения происходят одновременно с тенденциями гуманизации на рабочем месте, с вытеснением, прежде всего, тейлоровской идеи разделения труда. Фактом также является то, что так называемые ключевые личностные и социальные качества, как, например, творческий подход, коммуникабельность и способность к работе в команде, самостоятельность, уверенность в себе и способность к выражению критики (по крайней мере, частично), являются элементами гуманистических традиций в образовании. И все же святое право на самовыражение личности слишком легко превращается в простую социальную инженерию, которую человек всецело функционализирует. Ибо экономическая польза всегда доминирует вопреки всем заимствованиям из гуманизма. Она требует от все еще зависимых сотрудников всесторонней физической и психической готовности, она требует отождествления всех с целями предприятия, которые формулируются меньшинством, она требует согласованности с видимостью несогласованности, требует критику, ограниченную понятием пользы, требует работу в команде и конкуренцию одновременно».

Чрезмерное требование пожизненной готовности имеет свои последствия. Существуют три типичные возможности реагирования на «требование к обучению»:

- Приспособление к предполагаемым требованиям.

Требование быть всегда мобильным и гибким Альхайм рассматривает в качестве чрезмерного. Возможной реакцией на него является сильное акцентирование на окружающих, на «нас». Тот, кто уступает давлению завышенных требований, зачастую требует адаптации и от других.

- Сопротивление логике использования, интерес к социально-критическому политическому образованию.

- Сопротивление обучению вообще.

С такими моделями реакции сталкивается и антирасистское, и нерасистское образование.

### **Политическое образование – изношенная модель?**

Педагог-теоретик Бенно Хафенегер подвергает сомнению политическое образование в корне. По его наблюдениям, политическое образование все чаще считается исторически необходимым для развития демократии в Германии после 1945 г., но уже ненужным в наши дни. Политическое образование рассматривается только с исторической точки зрения, относится к исторической фазе развития, а его основополагающее значение оспаривается.

В настоящее время политическое образование считается излишней роскошью. Возрастает давление на обучаемых и обучающихся, вынуждающее сократить время и содержание политического обучения. Недельные семинары сокращаются, а отпуск по учебе разделяется на части, таким образом, обучение становится все менее возможным, что не только сказывается на опыте, но и требует альтернативы. В центр внимания пробираются темы, которые часто декларируются в качестве политического образования, но при более близком рассмотрении не имеют ничего общего с ним: они либо направлены на индивидуальное разрешение проблем на работе и в личной жизни, либо на приспособление к производственным требованиям.

Клаус Альхайм критически относится к новым тенденциям более тесного объединения профессионального и политического образования. В таких моделях, представленных в качестве особенно новаторских, речь идет не о социально-критической точке зрения на отношения власти и собственности на предприятии, а о понимании «обучения на предприятии в качестве канала передачи политического обучения», как это описывает, например, педагог-теоретик Рольф Арнольд. По существу, это означает, что политическое образование исходит из производственных потребностей, а не межличностной и социальной необходимости, которая может быть противопоставлена производственной. Так, например, целью опосредованного производственными потребностями межкультурного обра-

зования является повышение эффективности (международных) концернов, а не трансграничное понимание того, как может и должен быть устроен мир.

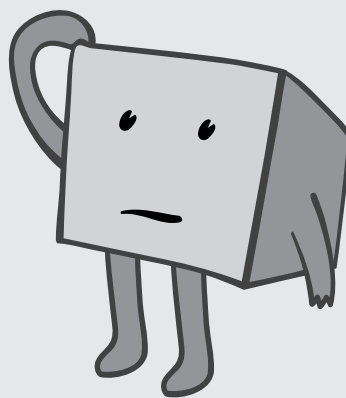
Здесь пересекаются представления об обществе без конкурирующих интересов, подавления и эксплуатации и, следовательно, без необходимости социально-критического мышления) с планами по экономии бюджета. Клаус-Петер Хуфер описывает, как политическое образование в 1990-х годах попало в производственно-экономические тиски, поскольку финансирование из государственного бюджета было сильно сокращено. Образование, в том числе политическое, все чаще рассматривалось в качестве «инвестиции», а инвестиции, как известно, должны себя оправдывать. Но в случае, когда провозглашается девиз «Сохранить позицию» вместо «Бороться за демократию», гражданское мужество и равенство более не являются необходимыми инвестициями.

### **Антирасизм в качестве полезной инвестиции в образование?**

Выделение исторических моментов в политическом образовании не имеет исключений. Внимание к политическому образованию всегда обращается лишь в случаях, когда развитие общества переживает фазу насилия. Расистские и антисемитские нападения, послужившие причиной международного возмущения как в начале 1990-х годов, так и в 2000-2001 годах привели к выделению средств из бюджета, прежде всего, для образовательной работы с молодежью. В начале 1990-х годов акты насилия должны были быть подавлены с помощью программ, направленных против насилия, десятилетие спустя отношение молодежи должно быть изменено посредством воспитания толерантности, межкультурного обучения и антирасистского образования. «Концепции тушения пожаров» требуют при этом больше работы в сфере образования, чем признается за ней: социальные конфликты должны быть разрешены, но не должны быть тематизированы, так как это может быть достигнуто лишь посредством долгосрочной и широко определенной рефлексии общества и его отклонений.

Уже в 1990-х годах было признано, что антирасизм может быть вполне полезной инвестицией (в образование). Когда два работника предприятия холодного оружия Элксон в Эйзенхюттенштадте из расистских побуждений напали на закусочную и об этом нападении стало известно, руководство и профсоюз сделали вывод, что такой случай наносит ущерб предприятию как «организации международного масштаба». Оба молодых человека были уволены, и предприятие запустило среднесрочные проекты против ультраправого экстремизма. Также в 1990-х годах отраслевой профсоюз «Металл» (IG Metall) и объединение работодателей Gesamtmetall начали работать над инициативой «Работать и жить вместе с иностранцами», которую позднее переняли Федерация проф-союзов Германии (DGB) и Федеральный союз работодателей Германии. В поддержку высказывались такие мнения о ксенофобии и ультраправом экстремизме: «Подобные явления являются социальной взрывчаткой (и могут причинить ущерб германскому государству)». Многие крупные предприятия признали, что расизм между сотрудниками негативно сказывается на результатах деятельности предприятия, и ввели превентивные межкультурные тренинги и поощрения полученных навыков.

Возникает много новых вопросов: как осуществляется экономический расчет расходов и прибыли в антирасистском и нерасистском образовании? Является ли автоматически плохим то, что полезно для производственной эффективности? Или хорошо все то, что противостоит расизму? Какое последствие имеет установка, согласно которой межкультурное образование должно оправдываться в финансовом плане? Какое значение имеет решение о борьбе с расизмом с инструментальной точки зрения?





## **Мужество на утопию**

Антирасистское и межкультурное образование не затеряется среди ориентированных на пользу и инструментальных соображений только в том случае, если политическое образование сохранится как таковое. Если мы не защитим политическое образование от духа времени и сокращений, тогда и антирасистское и межкультурное образование отстанет в развитии, превратившись в функциональную социальную инженерию. Таким образом, мы выступаем за сохранение и развитие политического образования, являющегося социально-критическим, освободительным (эмансипационным) и ориентированным на практические действия. А в силу того, что политическое образование должно оставлять возможность для развития утопии, начнем так: мы хотим лучшие условия для образовательной работы, закон об учебном отпуске в Тюрингии, например, и, конечно же, больше денег. Мы и многие из наших коллег хотим новых откровенных дискуссий об образовании. Мы и все преподаватели в сфере политического образования и их образовательные учреждения уверены в том, что вносим важный вклад в развитие представлений и фантазий о будущем.

**A**

## **РЕЧЬ В ЗАЩИТУ СИНТЕЗА АНТИРАСИСТСКОЙ И МЕЖКУЛЬТУРНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

Что происходит, когда немецкий коллега ругается с камерунским? Наверняка найдется кто-нибудь, кто знает причину без особых разбирательств, – это классический конфликт культур.

Никакое другое различие между людьми не называют так часто причиной конфликта, как «различия в менталитете». Кого интересует, что причина конфликта в том, что ругаются богатый с бедным, профессионал с начинающим или холерик с миролюбивым человеком? Для нас важнее заученная бытовая мудрость о «больших различиях» и уверенность, что «контакт культур» равно «конфликт». Как и в укор «Ты просто не можешь меня понять» при ссоре между мужчиной и женщиной, в понятии «межкультурный конфликт» скрывается желание все упростить. Потому что «настоящий» конфликт не может и не должен быть разрешен. Таким образом, мы можем скрыть другие, возможно, более значимые причины конфликта, например, связанные в дискриминацией. Или мы считаем, что конфликт разрешится, если обе стороны распрощаются с парочкой стереотипов, или если камерунец подстроится. Дискриминация при этом вообще должна исключаться.

### **Межкультурное образование против антирасистского**

Если спросить работника образования о причине подобного конфликта, то межкультурные работники, скорее всего, в первую очередь спросят о культурных ошибках и сложностях в восприятии коллегами друг друга. Антирасисты, напротив, укажут в первую очередь на неравное положение немца и камерунца.

Межкультурное и антирасистское образование хочет заниматься такими конфликтами, которые появились в результате культурной принадлежности, неравного положения по причине расы. Они хотят говорить об интернационализации мира, поддержать



меньшинства, объяснить случившиеся с миграцией изменения, побороть расистские точки зрения и поддержать хорошее взаимопонимание различных групп людей. По причине различных точек зрения очень часто межкультурный и антирасистский подходы понимаются как противоположные. Все же если присмотреться к образовательной практике, становится очевидным, что этих противоположностей значительно меньше, чем в теории: часто понятия «межкультурный» и «антирасистский» используются как синонимические. Многие методы сложно отнести только к одному из этих двух видов работы. Мы понимаем оба подхода как взаимодополняющие. Кроме всего, еще и потому, что группа Baustein состоит из последователей обоих подходов и в процессе работы мы учимся друг у друга.

### **Шансы и границы межкультурного и антирасистского подходов**

Межкультурное образование задает вопросы о жизненной реальности участников. Оно хочет сделать ощутимым различное восприятие, развить конфликтоустойчивость, подтолкнуть к смене перспектив, поддержать эмпатию. К основным понятиям можно отнести рефлексию, открытость, признание (отличий), уважение, примирение и диалог.

Представители антирасистской образовательной работы критикуют этот подход как излишне ориентированный на субъект, слишком индивидуалистичный и недостаточно критичный по отношению к обществу. Они даже называют некоторые методы межкультурной работы культуралистскими, то есть культурно-расистскими (смотри табл.) Они говорят, что межкультурное образование слишком серьезно воспринимает влияние родной культуры (культуры страны происхождения) и сами воспроизводят культурные стереотипы. Фактор культуры переоценивается и, тем самым, перекрывает другие конфликты. Межкультурная педагогика тоже ответственна и за «этнификацию социального пространства», то есть за сокрытие социальных конфликтов под объяснением культурных различий. Вместо того, чтобы понимать все различия между людьми как культурные, межкультурная педагогика должна понять, что дискриминация вызвана также и социальной принадлежностью к некоторой группе общества. Таким образом, получается замкнутый круг: социальное ущемление из-за происхождения или культуры ведет к социальной деклассификации, которая, в свою очередь, оказывает давление. Именно эту связь и должна разъяснить образовательная работа. Антирасистские работники образования видят причину конфликтов в многонациональном обществе скорее в экономических, политических и правовых структурах и ставшей повседневностью практике неравноправия, а не в различии менталитетов или недостаточном понимании между культурами. Уважение к различиям возможно только при условии равноправия. Социальное неравноправие в определенных условиях выглядит как культурный конфликт, но не может пониматься и решаться как культурное.

Антирасистское образование концентрируется на отношениях между индивидуальной и структурной дискриминацией. Оно спрашивает, какие «склонности» властей представлены в конкретной ситуации и кому это может быть выгодно. Оно хочет выяснить историю расистских практик и представлений и развить возможный план действий против расизма и за настоящее равноправие. Основные понятия антирасистского образования: критический анализ общества, социальная справедливость, политическое и правовое равноправие, изменение общества и оппозиция.

Работники межкультурного образования обвиняют антирасистский подход, что он отказывается от особенностей менталитета и культуры, в то время как принадлежность к какой-либо культуре (все равно, реальная или конструированная) – это основа мировоззрения, системы ценностей, опыта и дискриминации. Подобное невнимание к культурным различиям мешает развитию практических политических действий по равноправию, в которых признавалась бы разница. Такой подход исключает мысль о том, что все идеи изменения структуры бессмысленны, если люди не готовы к этому из-за своих индивидуальных предрассудков. Чтобы их побороть, антирасистскому подходу не хватает ориентации на субъект.

### **«...быть разными без страха» (Теодор Адорно)**

Мы считаем, что действия против расизма не обойдутся ни без открытых неконфликтных людей, признающих различия, ни без критического анализа общества, который определяет образ мыслей и действий людей в структурах власти и пытается их изменить. Именно поэтому Baustein содержит в себе методы и материалы обоих подходов. Например, мы используем ориентированные на субъект задания, которые заостряют внимание на процессах восприятия, стереотипах. Точно так же мы положительно относимся к приему межкультурного образования делать отправным пунктом процесса образования людей их жизненные реалии и интерпретации. Мы не продвигаем когда-то популярный «тренинг на межкультурную компетентность», в котором передаются социальные механизмы «уживания» с различиями; социальные техники, в которых одна группа получает возможность достигать своих целей без изменений при неравном положении другой группы. В нашем подходе, ориентированном на практическое равноправие, речь больше идет о том, чтобы не только делать отдельных людей с их пониманием мира начальным пунктом изменений, но еще и изменять сами образовавшиеся структуры. Желание изменить структуры мы разделяем с антирасистской педагогикой. Таким образом, мы анализируем жизненную реальность участников и их действия и противоречия не изолированно, а в условиях общества. Вместо того, чтобы сводить человека до «его культуры», мы смотрим на него как на индивидуальность, которая в конфликтах с политическими, экономическими и культурными условиями развивает свою собственную, пусть даже predetermined жизнь (жизненную практику). В этом общественном процессе становления индивидуальной жизненной реальности включаются также и этнические условия. Поэтому мы хотим выяснить, что означает для нас и для других культура и принадлежность к группе и чему она может быть полезна. Мы анализируем индивидуальную, специфическую для ситуации пользу стереотипов, а также анализируем стереотипы как общественную норму и выражение отношения власти. Мы не хотим никакого чтения морали против стереотипов, которое только переводит общественные проблемы в разряд проблем личности, ее стереотипов. Мы хотим добавить, что участники наших семинаров знакомятся с самими собой и с другими как с разносторонними людьми, учатся избегать конфликтов, противоречий и все вместе развивают шаги против дискриминации. Такая образовательная работа бывает парадоксальной: она не может определять людей в связи с их «страной происхождения», но и не может игнорировать жизненную реальность и различную социальную принадлежность отдельных людей. И поскольку мы видим человека включенным во многие социальные группы, наш подход было бы лучше назвать не межкультурным, а скорее социомежкультурным.

**«Свобода мнения – это не по-китайски».**

**«Ношение оружия – это универсальное право человека».**

#### **Культурный релятивизм и универсализм**

В споре о том, как могут выглядеть отношения между восприятием культурных различий и культурных ценностей и универсальными правами человека, существует две основные группы аргументов:

*Культурный релятивизм считает культуру фактором, оказывающим огромное влияние на жизнь общества. Он подчеркивает культурные отличия, а не общности. Под культурным релятивизмом понимают установку, что нормы и действия можно объяснить в рамках одной культуры и что они действуют только в той культуре, в которой они произошли. Релятивисты обозначают общественные нормы и действия как обусловленные культурой, культурно-относительные.*

*Универсалистский подход исходит из неделимых, глобальных норм и принципов. Он подчеркивает общее. Он имеет тенденцию выделять подходящие для всех стандарты и не обращать внимания на различия.*

Против универсализма можно возразить, что он не берет во внимание, что у всех есть право на различие. Универсализм – это одна из форм европоцентризма, обобщающая западные ценности и пытающаяся навязать их другим. Утверждением, что возможность защищаться важна для всех, можно причислить ношение оружия к правам человека. На самом деле универсалисты не требуют ничего больше, кроме универсального действия их собственных принципов. Это могут быть права человека, свободная рыночная экономика (все равно, являются ли эти принципы лучшими для человека), потому что страны, которые действуют в рамках универсализма, понимают, что только 21% мирового населения контролирует 73% экспорта и потребляет 63% энергии – и это все в глобальной системе, где каждый пятый живет в абсолютной нищете и «право» лично побороть любой риск лежит на каждом отдельно. Если же стать сторонником культурно-релятивистского подхода, то принципы могут оцениваться только в связи с культурой, то есть, например, женское обрезание можно расценивать как морально неприемлемое только вне исламских государств. Поэтому универсалисты ставят в вину релятивистам, что они, выступая под лозунгами: «Право на различие!» или «Внимание к культурной идентичности!» невосприимчивы к критике, они делают невозможным оценку культурных основ и вместо этого аргументируют все высказываниями типа: «Свобода мнения – это не по-китайски» или «Равноправие мужчин и женщин – это не по-арабски». Это делает возможным нарушение прав человека и оставляет без внимания различия между культурами.

Редакция *Vaustein* выступает в защиту умеренно универсалистского подхода, который означает, что «своеобразное» может рассматриваться критически через сравнение с другими, но прежде всего все же стоит проверить реальное применение универсалистских принципов. Мы высказываемся ЗА существование некоторых универсальных принципов, как то: права человека, плюрализм, равноправие, равные политические и социальные возможности. Как будут разрабатываться эти принципы, нужно решить в форме диалога, в котором свое значение есть и у относительных, и у универсальных ценностей.

### **Межкультурная политика равноправия – межкультурная педагогика в стране с нецивилизованной политикой по отношению к иностранцам (Франц Хамбургер)**

Воспитание толерантности и семинары по коммуникации стараются разрешить конфликты, но упускают из вида анализ правового, социального, политического и экономического неравноправия и пропагандируют «фальшивый мир на производстве». Мы хотели бы, чтобы наша образовательная работа стала инструментом изменения реальности. Поэтому мы хотим разработать на наших семинарах знание о том, как функционирует социальная динамика в связи с социальным неравноправием, полом, религией, национальностью, местом проживания и в каких ситуациях эти различия проявляются.

Мы хотим также развить у участников умения анализа и конкретных действий для инициатив в сфере равноправия в повседневности. Нас интересует дискриминация в допуске на рынок труда, при подаче документов и приеме на работу, иерархия в организациях и дискриминация в рабочей обстановке. Мы обращаем внимание на обширное несправедливое распределение работы, на дискриминацию в школьном образовании и на возможности действий, которые появляются, например, в связи с новым законом о положении рабочих на предприятиях. А также внутривнутрипрофсоюзно мы ставим вопрос о структурной дискриминации. Для мигрантов все еще действует правило «Лучше организован, хуже представлен». Поэтому мы также задаем вопрос, что можно сделать внутри профсоюзной организации, чтобы прекратить структурную дискриминацию.

**Культурализация или этнификация** обозначает, что социальные отношения, индивидуальная принадлежность и социальные связи описываются культурными или этническими категориями. Такой подход считает страну происхождения доминантным отличием между людьми. Индивидуальные черты, а также принадлежность к другим

группам не учитывается, как не учитывается значение, которое имеет социальное и политическое выделение из социума при образовании групп.

Когда утверждают этнически «другую» страну происхождения, всегда ставят под вопрос принадлежность к обществу большинства. Хороший пример для этой ситуации в культурализирующей педагогике – это семинар, в котором Экин попросили «представить всем свое турецкое своеобразие» независимо от того, идентифицирует ли она себя со свойствами, приписываемыми к этому своеобразию. Таким образом, Экин делают «другой», и различие между ею и другими формируются педагогом. Существует две формы культурализма: дифференциация, которая считает культуры замкнутыми и необъединимыми, и этноцентризм (ранее также европоцентризм), который считает свою культуру абсолютной, при этом отношение к другим культурам – уничижительное.

**Этнизацией** называют процессы приписывания (каких-то свойств), при этом понятие «другие» интерпретируется этнически. **Самоэтнизацией** называют приписывание этнических свойств внутри группы. Самоэтнизация не всегда образуется сама по себе, но часто – как реакция на дискриминацию. Так, например, молодежь в третьем поколении называет себя «турками» или «иранцами», потому что им как Фердану или Али не полагается места в обществе. Для мигрантов в культуралистическом подходе может быть даже польза. При его помощи во время конфликта они могут скрыть свою неуверенность и попросить о лояльности к национальности (стране происхождения). Культурализация помогает рассматривать плохие условия как правильные, вместо того чтобы пытаться изменить их. Так, например, самоэтнизация восточных немцев под лозунгом «Мы один народ!» – не только выражение общей культуры. Она следовала также рациональным мотивам, которые можно обобщить фразой «Мы все немцы!». Многочисленных переселенцев привлекает в Германию не культурная общность. Они применяют самоэтнизацию как стратегию, чтобы через убеждение в принадлежности к стране сделать действующими претензии на право проживания в стране. Самоэтнизация часто служит легитимизации доминантного положения и обеспечения привилегий. То есть, самоэтнизация и этнизация других имеет ценность как капитал в социальных противоречиях. Мы изучаем как инструментализируют принадлежность к какой-либо группе, какие результаты это дает для самоутверждения и отстаивания своих прав, как может использоваться в качестве средства против интеграции в общество. Мы понимаем самоэтнизацию как часть преодоления жизненной реальности и хотим проанализировать условия и причины, по которым это происходит.

### **Что такое культура?**

Американские исследователи 60-х собрали более 20 значений слова «культура». Неоднозначность понятия красноречиво подтверждает размытое употребление слова. Латинское слово «colere», от которого происходят многочисленные значения современного слова «культура», имеет четыре основных значения:

- Населять (культура).
- Заботиться, следить, сохранять, украшать (культура).
- Заниматься земледелием (культура).
- Почитать, поклоняться (культ).

Мы представляем понятие культуры в широком понимании. Культура является общей, ни в коем случае не связанной со страной рождения человека. Большое значение могут иметь общая история, общее общественное положение или различные индивидуальные приоритеты. По нашему пониманию, каждый человек принадлежит к многочисленным культурам, он может входить в новые культуры и покидать их.

### **Культуры изучаются, они не врожденные**

Рожденный в Германии ребенок, который растет у своих родственников в Аргентине, выучит все то, что там важно, как рожденный в Аргентине.

### **Культуры динамически развиваются и постоянно изменяются**

В Германии в 1930-х, 50-х и в 90-х были в моде разные привычки, это касается даже немецкого языка. То, о чем говорили 20 лет назад, сегодня уже никто не понимает.

### **Культура не гомогенна**

Внутри Германии есть много местных традиций: например, яркие культурные различия между 70-летним крестьянином из католической Баварии и 25-летней телеведущей из Берлина очевидны. Разве у баварского крестьянина не больше общего с польским коллегой, чем с телеведущей или с немецким профессором?

### **Страна рождения не предопределяет человека**

Кто не хочет постоянно пить пиво? В таком случае твое поведение не является «типично немецким», «типично французским» или «типично испанским». Индивидуальность и манера поведения не предопределены страной рождения, человек может развиваться по-разному, независимо от своего социального и культурного происхождения. Люди – «узлы» многочисленных влияний. Человек – это не только, к примеру, турок по происхождению, но в то же время еще и мужчина или женщина, руководитель отдела или секретарша, футбольный фанат или любитель кино. Каждый человек – это яркая смесь, потому что люди получают культурную ориентацию в многообразии социальных отношений и систем. В этом процессе присваивания всегда присутствуют измерения доминантности, подчинения и противостояния. Поэтому страна рождения – это только одно из различных общественных, социальных и личных влияний на человека. Влияние культуры родной страны при этом не доминантно, но и не статично. Поэтому мы говорим скорее о (социо-) культурном влиянии на человека, чем о влиятельной культуре страны рождения. Нас интересуют отдельные, а не все в сумме свойства коллектива. «Рассматривать человека априори не как отдельную личность, а общо и преимущественно как немца, еврея или чужака, как будто он не заслуживает личного отношения, – это варварство» (Макс Хоркхеймер).

### **Каждый человек действует в рамках различных культурных системах регулирования!**

Мы игроки в гандбол, фанаты хип-хопа, автомеханики, ученики, председатели профсоюзов и т. д. Правила, которые действуют в одной из наших сфер жизни и являются там культурой, не подходят для другой сферы жизни. В конце концов, нельзя же на работе вести себя так же, как на дискотеке.

### **От культуры есть польза: тот, кто приписывает другому культуру, считает себя мыслителем и индивидуалистом. То есть у немцев есть мнение и интеллект, а у иностранцев – культура**

Когда немец нападает на банк, причина в нем самом. Это, так сказать, исключение. Ни одна из газет не подумает подчеркнуть национальность нападавшего в хронике происшествий. Если же преступление совершает иностранец, его национальность гарантированно будет фигурировать в статье. Наверняка, найдется кто-нибудь, кто скажет: «Как это похоже на русских». При этом отношение к культуре ориентировано на пользу. В соответствии с тем, что нужно говорящему, можно подчеркнуть или личную особенность, или национальность преступника. Если иностранец станет федеральным политиком, основы этого точно в его личности, а не в происхождении.

### **Культура всегда связана с властью**

Идея, что культура – это система ценностей, нейтральная к власти и господству, вводит в заблуждение. У культуры материальные основы, которые не отделимы от глобальных отношений власти. Культура содержит легитимизацию власти и господства.



Считается, что Европа превосходит Африку. До сих пор немцы считаются прилежными и культурными, а поляки – ворами. Тому, кто говорит о культуре, тогда уж лучше промолчать о долгой истории культурного доминирования и несправедливости.

### **Часто культура – это ловушка**

«Культуру» можно отнести к самым нагруженным понятиям европейского словаря. Исходя из колониальных и национал-социалистических представлений о собственном «культурном превосходстве», часто понятие «культура» заменяет оказавшееся в гонениях понятие «расы». Говорить о культуре – это только кажущаяся уверенность, которая не обращает внимания на социальные (то есть не-связанную с культурой страны происхождения) общности и различия. «Происхождение» так же может объединить людей с похожими условиями жизни в единую группу, как и пол, бедность или богатство, опыт расизма. Но все-таки нам нужно понятие «культура», потому что этнификация других и чувство принадлежности к (групповой) культуре – это основа реального опыта и дискриминации.

### **Предостережение**

Педагогика, критикующая культуралистический подход, – неудобна. Многие спонсоры не хотят чего-то более глубокого, чем пара бесед о толерантности. Они не хотят конфронтации с требованиями резких изменений. Да и коллеги не особенно обрадуются, потому что самоэтификацию и этнификацию других можно выгодно использовать.

## **А**

### **ДЛЯ ТЕХ, КТО НЕ ТАК ДАВНО В КОМАНДЕ ТРЕНЕРОВ...**

Во время одного из семинаров, за ужином, между участниками развернулась беседа о предстоящих выборах в профсоюзы на их предприятиях. Один рассказал, что на его предприятии свою кандидатуру выставил его турецкий коллега. Присутствовавшие немцы не посчитали это хорошей идеей: «Он способен думать только о своих соотечественниках и вряд ли сможет нормально представлять наши интересы». Тренеры выглядели беспомощно и растерянно. Во время следующей встречи группа тренеров решила обсудить сложившуюся ситуацию, и вот какие мнения мы получили:

«Я считаю такие разговоры бессмысленными и игнорирую их – не хочу придавать им никакого значения!»

«Мы не можем быть подготовленными ко всему, но все-таки мы должны выработать стратегии нашего поведения. Давайте выразим наше недовольство таким высказыванием и начнем дискуссию об этом».

«Это может полностью испортить атмосферу нашего семинара, если взяться за это немедленно».

«Эта ситуация очень точно выявляет расизм на предприятии и среди членов профсоюза. Я хочу поработать с ней, чтобы рассмотреть конкретный конфликт и уйти от типичной проповеди антирасизма, при котором все проблемы всегда как бы «снаружи» – фашисты, иностранцы...»



«Я бы попытался провести мостик к заявленной мною теме семинара...»

«Где бы это нас ни коснулось – на семинаре или на работе – мы должны бороться с этим...»

«В программе моего семинара нет свободного времени для обсуждения этого – даже заявленную тему сложно осилить...»

«Такие националистические убеждения мы найдем на всех уровнях общества... В первую очередь верхушка профсоюза должна изменить свою политику. Они не могут сваливать все на образование...»

«Надо бы разработать список, каким аргументом на какое изречение следует реагировать».

«В таких ситуациях ко мне предъявляются слишком высокие требования – я еще не умею работать с расизмом».

«Ни на одном рабочем месте не должно быть расизма – кто бы там ни работал».

«Разве расизм – специальная тема, для которой нужно «оставаться после уроков»? Хотя, конечно, это противоречит нашему семинарскому принципу не-дискриминации».

«Однажды я выгнала участника с семинара, когда совсем ничего не помогало...»

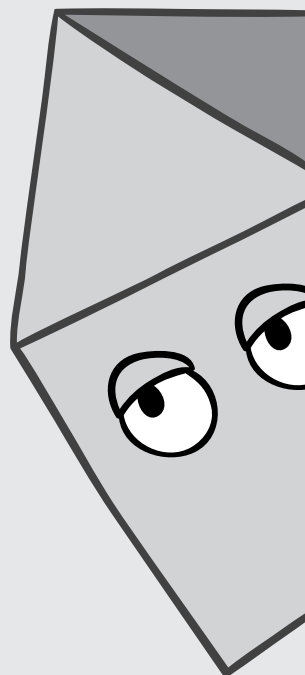
«Аргументы теперь не имеют никакого значения...»

«Представь, что там присутствует этот турецкий коллега, который должен «получить» все это. И для него ты должен быть таким же тренером...»

«Какие средства против расизма могут подойти... Ведь это мы создали такую доверительную атмосферу, при которой каждый может выразить все, что думает, – и за это участник должен уйти с семинара?»

«Мы слышим такие изречения на каждом семинаре. Мы не можем просто так это игнорировать. Если мы заранее планируем время для текстов, упражнений и прочего, нам нужно побеспокоиться и о таких ситуациях, чтобы избежать их повторения».

«Собственно говоря, я нахожу данное изречение не таким уж и плохим. Там я слышал самые разные точки зрения...»



## А

## КАК РЕАГИРОВАТЬ НА РАСИСТСКИЕ ВЫСКАЗЫВАНИЯ

Для всех, кто начинает читать Baustein с этого места, мы хотим еще раз подчеркнуть: мы не собираемся учить только тому, как реагировать на проявления нетерпимости в ходе образовательных мероприятий. Мы предлагаем вместо этого включать широкую тематику антирасизма в самые разные семинары. Каким образом это можно осуществить практически, говорится в части В.

Тем не менее, реагировать на расистские или антисемитские высказывания – необходимо. Ниже мы даем несколько рекомендаций, на что следует обратить внимание. Пожалуйста, имейте в виду, что пособие составлено для «нормальных» групп, наши советы не подходят для работы с ультраправыми аудиториями. Для этого требуются спец-

ифические методики и ответы, которые выходят за рамки Baustein. Здесь мы исходим из нашего опыта образовательной работы, когда практически в любой группе рано или поздно возникают вопросы, связанные с расизмом и антисемитизмом, но они никогда не являются главной темой встречи.

### **Всегда реагировать!**

Расистские, антисемитские или другие шовинистические заявления никогда не должны оставаться без комментариев – вокруг нас и без этого достаточно легитимизации подобной риторики и идей. Возможно, что как раз на вашем семинаре человек впервые услышит критику его позиции.

### **Позволять забрать свои слова обратно**

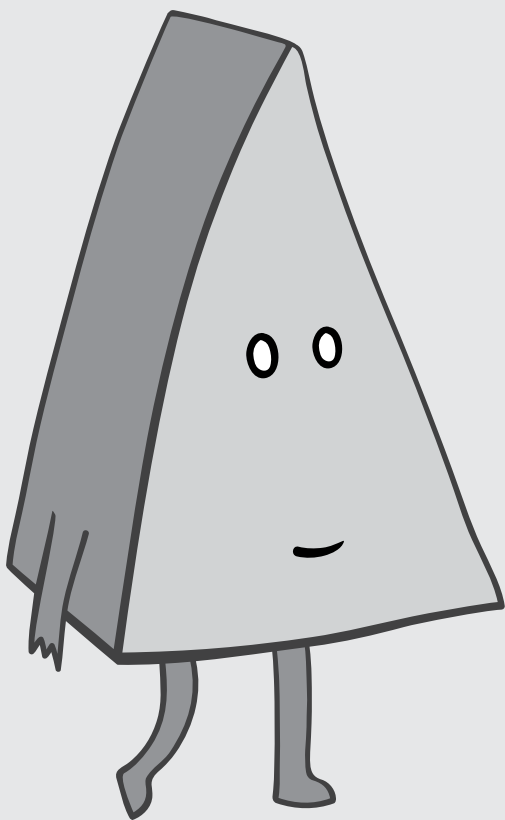
Мы считаем важным давать участникам шанс объяснить свою позицию, а также взять свои слова обратно. Но не стоит обсуждать то, что не имеет под собой никакой аргументации, либо то, что должно отвергаться немедленно (например, призывы к насилию, дискриминации).

### **Задавать вопросы**

Лучше вначале переспросить: «Ты действительно так думаешь? Объясни», – прежде, чем сразу же возражать. Ваши вопросы могут заставить участника по-другому посмотреть на свои слова или задать нужное направление дискуссии в группе.

### **О чем идет речь? Скрытые послания**

Расистские высказывания часто вызваны какими-то социальными проблемами, но они не являются их объяснением или решением. При этом за ними часто скрываются общественные сложности (например, страх безработицы), которые стоит обсудить в группе.



### **Принимайте всерьез ссылки на личный опыт**

Именно рассказы о личном опыте (в том числе, негативном) и переживаниях стоит принимать всерьез, тогда как любые обобщения лучше критиковать или сразу отвергать.

### **Эмоциональные реакции**

Нужно помнить, что эмоциональная реакция часто настолько сильная, что у человека просто может не быть слов. Но его эмоции показывают другим: «Для меня это серьёзно, эта тема связана со мной!» – и, значит, это нельзя оставлять без ответа со стороны как ведущего, так и участников). При этом у участников всегда должна быть возможность объяснить свои высказывания, поменять их или взять слова назад.

### **Аргументировать**

Если вы критикуете чью-то расистскую позицию, используйте как можно больше контраргументов. Это не только позволит показать альтернативную точку зрения, но и даст участникам новые знания.

### **Держать на расстоянии**

Если человек делает безапелляционные высказывания, в которых абсолютно убежден (например, что Холокоста не было), лучше вообще не начинать с ним дискуссии. Это не имеет смысла, так как все равно вам не удастся друг друга переубедить.

### **Вернуться к теме позднее**

Социальную тему, которая скрывается за расистскими или антисемитскими высказываниями, следует подхватить еще раз соответствующим образом на определенной ступени семинара – если, конечно, это возможно. Тогда она может зазвучать по-новому и стать хорошим практическим примером для обсуждения, например, каких-то правовых действий.

### **Быть ироничным**

Юмор, ироничная инверсия и сарказм действуют гораздо эффективнее, чем укоризненные замечания.

Не начинать дискуссий с людьми, убежденными в правильности ультраправых идей.

Если в семинарской группе есть убежденные расисты, тренеры должны серьезно подумать, как с этим быть. Вопрос не в том, как реагировать на высказывания этого человека, а стоит ли вообще продолжать семинар в такой группе.

Помните, что именно группа всегда должна решать, исключать такого участника с семинара или нет. Вообще, исключение людей из добровольного учебного процесса является радикальным решением. Кроме того, есть опасность создать иллюзию решения проблемы всего общества, сведя ее к конкретному человеку.

Мы предлагаем взвесить все отрицательные и положительные последствия исключения участника из группы, исходя из конкретной ситуации на семинаре. Центральным должен быть вопрос: «Чего хочу я добиться этим семинаром?»

### **Границы аргументации в дискуссиях с ультраправыми**

Любые дискуссии с убежденными расистами или антисемитами не только не стоят нашего внимания, но к тому же они могут доказать спорщикам, что все их аргументы имеют смысл. Поэтому мы советуем вам сразу объяснить, что дискуссия – неуместна.

Но бывают и другие ситуации, когда сторонники ультраправых идей либо люди, которые заинтересованы вопреки своим убеждениям в содержательном обсуждении проблемы, хотят обсудить эти темы с вами (возможно, на основе личных отношений или исходя из хода семинара). В данном случае нужно вести беседы, обращая внимание на следующие сложные моменты.

Очень часто образованные люди строят свои аргументы на ревизионистских идеях – например, на отрицании Холокоста. Одни настаивают на том, что немцы не убивали 6 млн евреев, другие – на том, что Холокост был не так уж и плох. Подумайте, однако, что может скрываться за их высказываниями, прежде чем предъявлять свои «аргументы по существу»... Указания к возможностям «подрывной аргументации» вы найдете в главе В4.

Очень часто такие «образованные» участники целенаправленно высказывают ревизионистские идеи, чтобы испытать своего собеседника. Например, из-за того, что им кажется, что сегодняшние молодые немцы еще чувствуют себя виновными за национал-социализм, или они недовольны тем, что якобы только немцы считаются преступниками, или что всех солдат вермахта называют преступниками. Но обсуждать надо не эту ложь, а свои собственные аргументы!

### **Правовые действия**

При необходимости стоит использовать и правовые действия, чтобы остановить пропаганду насилия и нетерпимости на вашем мероприятии.

## ОПЫТ ЗАНИМАЕТ ЦЕНТРАЛЬНОЕ МЕСТО В ОБУЧЕНИИ

*Если на семинарах есть место для опыта,  
то на них также должно быть место и для альтернативного опыта.  
(Вольное цитирование Хармута фон Хентинга)*

Обучение – это процесс удовлетворения личных потребностей: потребности познакомиться с социальной, культурной и общественной средой, с тем, как она воспринимает и формирует людей, как человек себя в ней реализует. Когда человек учится, его возможности действий расширяются. После обучения каждый может то, чего прежде не мог. Он или она могут использовать новые навыки для того, чтобы сформировать окружающий мир таким, как хочется.

Обучение также предполагает общение. Мы учимся у других, с другими, при помощи других, мы учимся через обмен информацией между людьми и с нашим окружением. Этот обмен, как правило, является активным процессом познания. Во время обучения происходит чувственное изучение нашего окружения. Мы учимся зрительно и на слух, мы ощупываем и постигаем, мы принимаемся и пробуем, говорим, измеряем температуру и ощущаем боль, чувствуем дисбаланс. Наше общение является разносторонним.

Множество впечатлений, которые мы получаем в течение жизни, собираются и аккумулируются в нашем мозгу, и мы их постоянно корректируем в соответствии с нашим новым опытом. Соответственно, старый опыт подтверждается, отвергается, накладывается на предыдущий и последующий, изменяется и расширяется. Опыт занимает центральное положение в обучении. В нем отражается отношение людей к данным условиям, общественное отношение к различным проблемам, реальное соотношение сил в обществе. «Каждодневный опыт коллег на рабочем месте, на предприятии, в состоянии безработицы, в семье, в свободное время, дома затрагивает конкретный опыт реальных общественных отношений и образа жизни. Эта реальность жизни не может быть описана лучшим образом, задокументирована, испытана и изменена никем другим, кроме как в каждом случае тем самым работавшим и жившим. Здесь существуют и коллеги, и эксперты» (Хеш/Майер 1990, стр. 29).

Задача образовательного процесса состоит в том, чтобы определить в опыте разных людей типичное и общее, обнаружить обобщения и развить их как коллективный опыт. Необходимо также подмечать противоречия, потому что они показывают противоречия реальности. «Развитие опыта» является процессом познания, который выступает посредником между индивидуальным и коллективным, собственным и всеобщим. В опыте всегда обнаруживаются следы альтернативы прежнему.

Развивающий образовательный процесс достигается не передачей фактических знаний. Если мы хотим в образовательной работе продвигать обучающий процесс, ориентированный на действие, опыт участников семинара должен быть привнесён в семинар уже в его начале. В соответствии с этим должно быть организовано пространство для работы с этим опытом.

## К КОНЦЕПЦИИ СЕМИНАРОВ: ОРИЕНТАЦИЯ ПО ФАЗЕ И ПО ТЕМЕ. ПОЧЕМУ БАУШТАЙН ИМЕЕТ ДВОЙНУЮ СТРУКТУРУ?

Как спланировать семинар, учитывая при этом тему расизма? Существует много различных способов составить план семинара. Часто имеется одна очень конкретная тема для семинара, и вся его концепция строится вокруг нее. Так, речь может идти об общем понимании того, как может быть устроена система труда в будущем. А иногда семинар нацелен на конкретные социальные изменения: на укрепление профсоюза или создание молодежной группы. В зависимости от того, «что должно получиться в результате семинара», мы по-разному подходим к его концепции. Соответственно, результат зависит и от того, как мы работаем с темой расизма в ходе семинара.

Как бы по-разному мы ни планировали семинар, всегда можно найти две «плоскости измерения»: тема семинара (или несколько тем) и разные фазы семинара. Baustein организован так, чтобы учесть оба подхода – ориентацию на темы или на фазы семинара. Часть В как раз рассказывает про разные фазы семинара, а часть С содержит предложения, как раскрыть тему расизма через другие темы.

### Дифференцированная схема фаз: Ориентация – Анализ – Действие

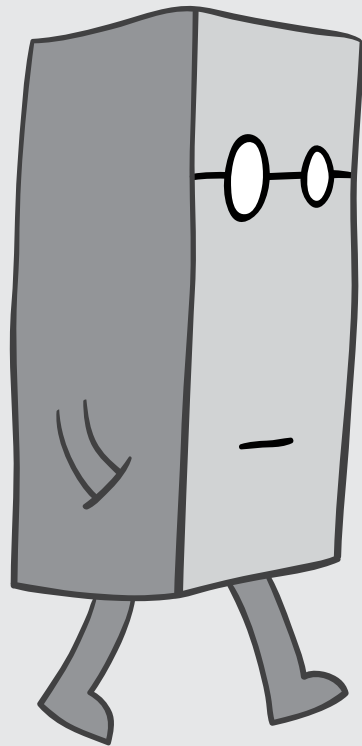
«Процесс обучения и образования проходит не линейно, а, наоборот, в лучшем случае как колеблющийся, варьирующийся процесс, направленный на понимание согласованных индивидуальных ритмов» (Хеш/Майер 1990, стр. 166).

Представленная в пособии фазовая модель является не только структурной помощью при планировании, но имеет отношение к содержательно-дидактической идее политического образования. Модель «Ориентация – Анализ – Действие» говорит о том, что участники являются исходным пунктом и центром образовательного процесса. Она ориентирует на совместное действие и поэтому аналитически и критически обусловлена динамикой группового процесса.

*Фаза ориентации* должна предоставить участникам возможность узнать друг друга, личные характеристики и отношение к разным жизненным ситуациям (знакомство).

Ожидания, интересы и представление целей каждого и группы в целом должны быть отработаны в рамках любого семинара. К фазе ориентации принадлежит также выяснение опыта участников, его представление и совместное обсуждение (обращение к опыту). Мы отводим обращению к опыту важную роль, так как наш опыт является исходным пунктом для фаз анализа и действий.

На стыке между фазами ориентации и анализа задается общегрупповая динамика, определяются волнующие группу проблемы и потенциальные конфликты, определяется «центр тяжести» дальнейшего хода семинара. Здесь могут создаваться какие-то предпосылки и гипотезы, общие для всей группы.



*В стадии анализа* разрабатываются и перерабатываются темы и комплексы вопросов с точки зрения личных позиций участников. Это происходит через привлечение углубленных материалов по тематике семинара, разных точек зрения и теорий, общего контекста, в котором существует проблема. В этой фазе становится понятен общий контекст группы, поэтому часто стоит глубже погружаться в тему.

*В фазе действий* могут быть конкретизированы те идеи действий, которые появились в предыдущих фазах. Здесь также важно работать с утопиями – идеальными картинами мира, в котором решены проблемы, над которыми вы работаете в ходе семинара. Так из анализа и оценки реальности развиваются альтернативные модели устройства общества. Лучше всего, когда в ходе семинара возникают конкретные шаги или проекты, над которыми группа хочет работать и дальше.

Подведение итогов также является частью семинара. У участников есть возможность сказать, что было хорошо, а что нет, какие вопросы остались открытыми, и, возможно, предложить темы для следующих семинаров.

Фазы ориентации, анализа и действий структурируют не только семинар, в целом, но и существуют в каждом отдельном отрезке семинара. Уже на стадии ориентации мы сравниваем новое с нашим предыдущим опытом, анализируем его и как-то трактуем. Это происходит не всегда строго в этой последовательности: ориентация, анализ, действие, ориентация, действие, анализ, действие, ориентация...

Тем не менее, все процессы обучения происходят по фазам, сначала необходимо осознать проблему в качестве «личной», прежде чем заниматься ею в приоритетном порядке. Участники должны осознать, что понимание проблематики дает больше возможностей для изменения ситуации. И так далее.

Поэтому фазовая модель – это не жесткий каркас, призванный заключить образовательный процесс в строгие рамки. Наоборот, он является инструментом для обеспечения эффективности обучения каждого человека и может помочь с ориентацией и анализом проблемы, а потом преобразовать все в действия.

### **Тематический подход**

Мы еще со школы знакомы с детализированной подачей знаний по конкретным темам. Но даже наш индивидуальный опыт обучения может помочь понять, когда изложение отдельной темы является интересным, а когда – нет.

Каждый человек учится только тогда, когда ему интересна тема. Ни одна из тем не является «правильной», если она не интересна участникам. Хорошее соотношение между целями тренеров, ожиданиями участников и подачей темы является одним из самых сложных моментов планирования семинара.

Никогда речь не идет об отвлеченном предмете. Каждый человек обращается к своей собственной личности, настроению и предыдущему опыту. Плюс есть еще группа как отдельный организм, у которого есть свое отношение к теме и своя динамика. Таким образом, надо принимать во внимание отношения между «темой-измерением», «я-измерением» и «мы-измерением» – это называется «Темо-центрированное взаимодействие».

Тема – это еще не семинар. Как тема может быть превращена в ориентирующую, аналитическую и стимулирующую к действию концепцию семинара – смотрите выше и в части В этого пособия.



## **ЭФФЕКТ ДО И ПОСЛЕ. ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ РАБОТА И ПОСТРАБОТА ПО СЕМИНАРУ КАК «АААХ» И «ОООХ»!**

Хороший семинар – это целое произведение искусства, которое требует основательной подготовки, внимательного наблюдения за процессом и тщательного подведения итогов.

### **Подготовка**

Во время подготовки следует разъяснить многие вопросы. К важнейшим из вопросов, которые чаще всего возникают при общении с «заказчиком», относятся следующие:

### **Цели и целевая группа**

- Какие цели (содержательные, педагогические, политические) ставит «заказчик» семинара? Чего он ожидает от тренеров?
- Каких целей вы сами хотите достичь?
- Какова целевая группа семинара: подростки, студенты, рабочие, только мужчины или только женщины, местные жители или мигранты, члены профсоюза или не только?
- Какие специфические темы и вопросы важны для этой группы либо отдельных участников?

### **Тема и содержание**

- Что именно подразумевается под ключевой темой семинара?
- Что могло бы быть особенно интересным для участников?
- Что может быть выбрано «красной нитью» семинара? Как при этом учесть возникающие спонтанно пожелания участников?
- Какие вопросы и подтемы следует включить в семинар для достижения поставленной цели?
- Имеются ли проблемы и конфликты, которые в данный момент важны для участников?
- Каким образом тема семинара затрагивает повседневную жизнь участников?
- Можно ли сказать, что тема семинара связана с такими темами, как расизм, дискриминация и т. д., и если да, то каким образом?

### **Приглашение**

- Кто заботится о приглашении участников на семинар и в какой форме это будет сделано?
- Какие категории людей смогут чувствовать себя комфортно на семинаре – с точки зрения темы, культуры и языка?
- Будут ли специально приглашены представители меньшинств или мигранты?

### **Участники**

- Каким опытом, предварительными знаниями и интересами владеют участники, каковы их интересы?
- Каково их положение в жизни, статус?

– Каково гендерное соотношение участников, есть ли у них опыт миграции, подвергались ли они расизму или дискриминации? Имеется ли необходимость групповой работы, связанной с имеющимися у участников переживаниями?

- Придут ли участники по-одному или уже сложившимися группами?
- Сколько будет участников?

### **Методы**

- Какие методы подходят для достижения цели?
- Какие формы работы будут способствовать выявлению интересов и опыта участников?
- Какие формы работы подходят для рефлексии общественных и рабочих условий их деятельности и передачи практического опыта?
- Какие методы хорошо сочетаются непосредственно с темой семинара (экскурсии, беседы с очевидцами событий, экспертами и т. д.)?

### **Общие условия**

- Где проводится семинар, и каковы условия в месте его проведения?
- Могут ли локальные структуры быть с пользой задействованы в ходе семинара (экскурсии, докладчики, тематическая близость)?
- Какие условия предоставляет помещение для проведения семинара, какую атмосферу оно формирует?
- Как можно оценить питание (есть ли блюда для вегетарианцев, блюда без свинины для мусульман)?
- Достаточно ли помещений, есть ли в наличии необходимая техника, компьютеры, доступ в Интернет, ксерокс, офис, библиотека и т. д.?

### **Команда по проведению семинара**

- Насколько хорошо знают друг друга тренеры, сколько времени и какие условия предусмотрены для совместной подготовки семинара?
- Каким образом они могут донести друг другу свои идеи и подходы?
- Какой опыт сами тренеры привносят в ход семинара?
- Какими навыками обладают отдельные члены команды тренеров?
- Насколько разнообразен жизненный опыт тренеров? Насколько различны их биографии (опыт миграции) и социальный статус? Какова их гендерная принадлежность?
- Как следует действовать в случаях, когда придется обсуждать ситуации, в которых мы сами никогда не были?

### **После семинара**

- Как семинар может повлиять на повседневную жизнь, запланировано ли распространение результатов и в каком виде?
- Имеются ли группы, организации или отдельные личности, готовые оказать в этом поддержку?
- Могут ли руководители семинара поддерживать передачу результатов после окончания семинара? Если да, то каким образом?
- Необходима ли еще одна встреча после семинара или дальнейшая совместная работа над данной темой?

Учитывая эти вопросы, можно осуществить содержательную и методическую подготовку семинара. Часть В описывает, как интегрировать тему расизма в ход семинара, ориентируясь на фазы семинара, а часть С – ориентируясь на тематику.

Включение в семинар нерасистской или антирасистской тематики не требует дополнительной затраты времени. Однако необходимо резервное время для общей дис-

куссии по проблематике расизма, время для разрешения связанных с дискуссией конфликтов и время для обратной связи, когда участники могут оценить предыдущую часть семинара с точки зрения нерасистского подхода к образованию.

### **Контроль качества во время семинара**

Во время самого семинара нельзя терять контроль над процессом. Для этого, с одной стороны, необходимы совещания тренеров, с другой стороны – рефлексия с участниками семинара (например, во время обратной связи). Это значит, что динамика семинара, его содержание и методы работы находятся под постоянным контролем тренеров.

Членам тренерской команды следует записывать, как прошла та или иная часть семинара, что прошло хорошо, а что – проблематично и почему. Эти заметки облегчат планирование следующих этапов, подведение итогов и подготовку новых семинаров.

### **Подведение итогов**

После семинара всем тренерам необходимо подвести подробные итоги совместно с «заказчиком». Следует учесть пожелания участников, записать важные результаты и принять их к вниманию при проведении следующих семинаров. Предложения по изменению концепции лучше сохранить в письменном виде.

### **Долговременное планирование**

Подготовка семинара зачастую начинается уже во время планирования мероприятий на следующий период времени. Уже в этот момент содержательная тематика должна быть определена настолько глубоко, чтобы потенциальные тренеры могли понять, в чем они собираются участвовать. В зависимости от того, является ли семинар частью образовательной концепции (например, в качестве базового семинара) или речь идет о совершенно новой идее, первая подготовительная встреча должна быть проведена, соответственно, заблаговременно.

Первая встреча должна состояться минимум за 8 недель до начала семинара. В соответствии с нашим принципом «нерасистской образовательной работы» стоит обсудить, как сочетаются тема семинара и различные методы и подходы. Хорошая подготовка обеспечивает тренерам уверенность. Тщательная проработка содержания и методов семинара позволяет гораздо лучше настроиться на конкретных участников и групповую динамику в целом, а также более гибко строить программу семинара.