

Др. Ксенія Рубікондо

Експерт з Інтеркультурної Політики

Dr. Kseniya Rubicondo

Intercultural Policy Expert

Інтеркультурна Компетентність

Посібник для тренерів

Intercultural Competence

Trainers Manual



ЗМІСТ

Вступ

Розділ 1.
Чому саме інтеркультурна компетентність?

Розділ 2.
Модель Розвитку

Розділ 3.
Парадигма Інтеркультурної
Компетентності

Розділ 4.
Кола історій

5. Висновки

6. Словник термінів
Додаток / Посилання

TABLE OF CONTENTS

Introduction

Chapter 1.
Why Intercultural Competence?

Chapter 2.
Developmental Model

Chapter 3.
Intercultural Competence
Paradigm

Chapter 4.
The Story Circle

5. Conclusions

6. Glossary of Terms
Appendix / References

ПОДЯКА

Цей посібник розроблено в рамках проекту міжміського співробітництва "Впровадження та залучення культурного різноманіття на глобальному рівні», який було реалізовано містами-партнерами Мелітополем (Україна) та Балларатом (Австралія) за підтримки Програми «Інтеркультурні Міста» Ради Європи.

Я щиро вдячна командам міст Мелітополя та Балларат за безперервну, ефективну і приємну співпрацю. Особливу подяку хочу висловити пану Сергію Мінько – меру міста Мелітополь попередніх років, пані Ірині Славовій – директорці Агенції Розвитку Мелітополя, пані Дженні Фінк – директорці "Центру навчання та громадськості" міста Балларат, пані Френсіс Саленга – координаторці інтеркультурних служб міста Балларат, проф. Анатолію Солоненко – ректору Мелітопольського Державного Педагогічного Університету (МДПУ), проф. Людмилі Афанасьєвій – директорці Центру Соціологічних Досліджень МДПУ.

Велику подяку за сприяння цьому міжміському співробітництву та підтримку у впровадженні проекту хочу висловити пані Ірені Гвідіковій, Голові Відділу Інклюзії та Боротьби з Дискримінацією Ради Європи та пані Івані д'Алессандро, Голові підрозділу Інтеркультурних Міст, а також всім членам команди Програми «Інтеркультурні Міста» Ради Європи.

За аналітичну та оперативну підтримку, висвітлення та поширення у засобах масової інформації та соціальних мережах відчуваю глибоку подяку пані Наталії Ірашиній – менеджеру Агенції Розвитку Мелітополя, пані Катерині Корнієнко – співробітнику мерії м. Мелітополя, пані Наталії Глебовій – науковому співробітнику Центру Соціологічних Досліджень МДПУ, пану Андрію Орлову – викладачу МДПУ, пану Олександрю Сорокіну – підприємцю з м. Мелітополь.

За відбір команд місцевих тренерів та активне залучення учасників хочу подякувати місцевим координаторам Української Мережі Інтеркультурних Міст, а саме пані Людмилі Афанасьєвій (Мелітополь), пані Тетяні Гнатів (Луцьк), пані Тетяні Марковій (Одеса), пані Олені Шуліці (Павлоград), пані Юлії Кашпрук (Вінниця) та пані Антоніні Кохан (Суми).

Я також вдячна за змістовні відгуки майже 100 учасникам моїх семінарів з Інтеркультурної Компетентності, що надходили з різних куточків світу – України, Австралії та Японії, – а також за натхнення, яке я отримала від майбутніх місцевих тренерів під час роботи над цим посібником.

Др. Ксенія Рубікондо
Експерт з Інтеркультурної Політики

ACKNOWLEDGMENTS

This manual was developed in the framework of the intercity cooperation project “Introducing and Engaging Diversity Globally” implemented by partner-cities Melitopol (Ukraine) and Ballarat (Australia) and with the support of the Council of Europe's Intercultural Cities Programme.

I am grateful to the teams of the City of Melitopol and the City of Ballarat for continuous, joyful and effective cooperation. My special ‘Thank you!’ goes to Mr. Sergei Minko - former Mayor of Melitopol, Ms. Irina Slavova - Director of Melitopol Development Agency, Ms. Jenny Fink - Executive Manager of the “Learning and Community Hubs” of the City of Ballarat, Ms. Frances Salenga - Coordinator of Intercultural Services of the City of Ballarat, Prof. Anatolii Solonenko - Rector of Melitopol State Pedagogical University, Prof. Lyudmila Afanasieva - Director of the Center of Sociological Studies of Melitopol State Pedagogical University.

A great appreciation for enabling this intercity cooperation, supporting and encouraging it along its implementation goes to Ms. Irena Guidikova, Head of Inclusion and Anti-Discrimination Division and Ms. Ivana d’Alessandro, Head of the Intercultural Cities Unit at the Council of Europe and to all ICC Programme team members.

For analytical and operational support, media coverage I feel a deep sense of gratitude to Ms. Natalia Irashina - Manager, Melitopol Development Agency, Ms. Ekaterina Kornienko - officer at the Melitopol City Hall, Ms. Natalia Glebova - Research Associate at the Center of Sociological Studies of Melitopol State Pedagogical University, Mr. Andrew Orlov - Lecturer at the Melitopol State Pedagogical University, Mr. Oleksandr Sorokin - independent entrepreneur, Melitopol.

For engaging local teams of trainers and participants, I would like to recognize local coordinators of intercultural cities of Ms. Lyudmila Afanasieva (Melitopol), Ms. Tetiana Gnativ (Lutsk) Ms. Tatiana Markova (Odessa), Ms. Elena Shulika (Pavlograd), Ms. Yuliia Kashpruk (Vinnytsia), and Ms. Antonia Kokhan (Sumy).

I am also grateful for the thoughtful feedback from nearly 100 participants in my seminars on Intercultural Competence on both sides of the globe - in Ukraine, Australia and Japan - and for the inspiration I received from the local ICC Competence trainers while working on this manual.

Dr. Kseniya Rubicondo
Intercultural Policy Expert

ВСТУП

Цей посібник створено на основі матеріалів, що використовувалися у серії семінарів з інтеркультурної компетентності, проведених автором цього посібника в рамках проекту міжміського співробітництва «Впровадження та залучення культурного різноманіття на глобальному рівні», який було спільно реалізовано інтеркультурними містами Мелітополь (Україна) та Балларат (Австралія).

Основна мета проекту - допомогти державним службовцям, міським адміністраторам, представникам поліції, засобів масової інформації, внутрішньо переміщеним особам, представникам меншин та релігійних груп, молоді та іншим жителям міст-партнерів вдосконалити свої навички з інтеркультурної компетентності в результаті участі у семінарах, проведених місцевими тренерами. Місцевих тренерів було підготовлено в рамках серії онлайн-семінарів - або «тренінгів для тренерів» - наданих автором посібника.

Посібник містить вправи та методики, що використовувалися під час серії онлайн-семінарів, а також практичні поради щодо застосування підходу Кола Історій для вирішення питань інтеркультурної компетентності в межах громади чи організації.



"Інтеркультурне Дерево", символ інтеркультурного міста Мелітополь, Україна

"... Той, хто не може змінити саму структуру своєї думки, ніколи не зможе змінити реальність і, отже, ніколи не зможе прогресувати"

Анвар Садат

INTRODUCTION

This manual is the product of a series of Intercultural Competence seminars carried out in the framework of the intercity cooperation project “Introducing and Engaging Diversity Globally” implemented, which was jointly implemented by the intercultural cities of Melitopol (Ukraine) and Ballarat (Australia).

The project aimed to help municipal administrators, police, media, internally displaced persons, minority and religious groups representatives, youth, and other residents of partner cities improve their intercultural competence skills by participating in local workshops delivered by local trainers who were formed through a series of online seminars - ‘trainings for trainers’ - provided by the author of this manual.

The manual contains the materials, exercises and approaches used in the online seminars as well as practical advice on how to apply story circles methodology for addressing issues of intercultural competence within a community or organization.



"Intercultural Tree", symbol of the intercultural City of Melitopol, Ukraine

"...He who cannot change the very fabric of his thought will never be able to change reality, and will never, therefore make any progress."

Anwar Sadat

Розділ 1

Чому Інтеркультурна Компетентність?

Інтеркультурна компетентність - це майже 70-річна дисципліна. У все більш глобалізованому світі, спілкування з людьми різного культурного походження стало швидше нормою, ніж винятком. Зростання різноманіття в суспільствах, збільшення культурної неоднорідності освітнього та ділового середовищ, посилене вивчення мов, життя та співпраця з представниками різних культур спонукають нас до необхідності придбання навиків з інтеркультурної компетентності.

Успіх країн, міст, організацій, чи окремих осіб сьогодні все більшою мірою залежить від індивідуальних та колективних здібностей компетентно спілкуватися з представниками інших культур чи країн.

Chapter 1

Why Intercultural Competence?

Intercultural Competence is not new, it's more than 60-year old discipline. In a more and more globalized world, communication with people who come from different cultural backgrounds has become the norm, rather than the exception. The growth of diversity in societies, the increase in cultural heterogeneity of educational and business settings, the learning of languages to a greater extent, living and working with people from different cultures lead us to consider the need for intercultural competence.

The success of countries, cities and individuals in the global arena increasingly depends on individual and collective abilities to communicate competently with people from other countries.

Не так давно, єдиними, хто проходив навчання з питань інтеркультурної компетентності, були експатріанти – тобто, люди, які збирались жити та працювати за кордоном, – керівники корпорацій, військові, студенти, місіонери, працівники розвитку тощо. Однак останнім часом, зі зростанням різноманіття нашого суспільства, вдосконалення навиків інтеркультурної компетентності стає дедалі необхідним для людей з однієї й тієї ж країни, міста чи організації; людей, які нікуди не від'їжджають, проте регулярно спілкуються з представниками різних культур, наприклад, з міжнародними партнерами, студентами, мігрантами та їхніми сім'ями, біженцями, внутрішньо переміщеними особами, туристами, колегами чи відвідувачами з інших країн.

Not so long ago, the only people who got inter-cultural competence training were expatriates, people who were going to live and work overseas—corporate types, members of the military, exchange students, missionaries, development workers, and so on. In recent years, however, with the rise of diversity of our society, it has become increasingly common to deliver intercultural competence training to people in their own culture, or city, to individuals who are not going anywhere but who nevertheless interact on a regular basis with people from different cultures, in the form of immigrants and their families, refugees, IDPs, international students, partners, tourists, colleagues and visitors from other countries.

Інтеркультурна компетентність – це майже 70-річна дисципліна. У все більш глобалізованому світі, спілкування з людьми різного культурного походження стало швидше нормою, ніж винятком. Зростання різноманіття в суспільствах, збільшення культурної неоднорідності освітнього та ділового середовищ, посилене вивчення мов, життя та співпраця з представниками різних культур спонукають нас до необхідності придбання навиків з інтеркультурної компетентності. Успіх країн, міст, організацій, чи окремих осіб сьогодні все більшою мірою залежить від індивідуальних та колективних здібностей компетентно спілкуватися з представниками інших культур чи країн.

Інтеркультурна компетентність не набувається автоматично. Її потрібно розтлумачувати, вивчати, практикувати та підтримувати протягом усього життя. Необхідність розвитку інтеркультурної компетентності підіймає ряд **питань**:

Intercultural Competence is not new, it's more than 70-year old discipline. In a more and more globalized world, communication with people who come from different cultural backgrounds has become the norm, rather than the exception. The growth of diversity in societies, the increase in cultural heterogeneity of educational and business settings, the learning of languages to a greater extent, living and working with people from different cultures lead us to consider the need for intercultural competence. The success of countries, cities and individuals in the global arena increasingly depends on individual and collective abilities to communicate competently with people from other countries.

Yet, we should be aware that intercultural competence is not acquired automatically. It is to be learned, practiced and maintained throughout life. The need to develop intercultural competence raises a number of **questions**:

Що таке інтеркультурна компетентність?

Як вона формується? Які навички є найважливішими? Як їх розвивати? Які особисті характеристики можуть сприяти у досягненні інтеркультурної компетентності? Якщо людина компетентна в одній культурі, чи є вона також компетентною в іншій? Як підвищити рівень інтеркультурної компетентності?

Перш ніж відповісти на ці запитання, важливо зрозуміти, що таке інтеркультурність. Під терміном "інтеркультурність" розуміється спосіб життя в суспільстві, що сприяє підтримці інтеркультурного діалогу та протидії тенденціям само-сегрегації культур чи етнічних груп. Інтеркультурність передбачає вихід за межі пасивного бачення мультикультурності, тобто, простого прийняття факту співіснування багатьох культур у суспільстві.

What intercultural competence is?

How is it composed? What are the most important competences? How to develop it? Which characteristics of an individual help to achieve effective intercultural competence? Whether an individual who is competent in one culture is also competent in another culture? How to improve intercultural competence?

Competence is something which includes a certain mastery in dealing with unexpected and critical situations, coping with something „diverse“ and different from routines. Competence implies the mobilization of our personal attitudes, relations and emotions.

Що таке інтеркультурна компетентність?

Компетентність, як правило, пов'язана із «застосуванням» знань, а отже, і з роллю, яку відіграють досвід та осмислення у їх побудові та передачі. Компетентність – це певна майстерність у вирішенні несподіваних та/або критичних ситуацій, яка допомагає впоратися з чимось «несхожим», відмінним від рутинного. Компетентність передбачає мобілізацію наших особистих бачень, відношень та емоцій.

Зачекайте хвилинку ... а що таке культура?

Повсякденне розуміння "культури" часто зводиться до образотворчого мистецтва, культурних проявів, товарів чи послуг, певних бачень, соціальних форм та матеріальних рис національних, расових, релігійних чи інших соціальних груп. Одне з широко визнаних визначень культури звучить так: "Культура – це сукупність спільних інтерпретацій про вірування, цінності, норми та соціальні практики, які впливають на поведінку відносно великої групи" (Люстіг та Коестер, 2013).

What is intercultural competence?

Competence is something related to „application“ of knowledge, and therefore to the role played by experience and reflection in building up applicable and transferable knowledge. Competence is something which includes a certain mastery in dealing with unexpected and critical situations, coping with something „diverse“ and different from routines. Competence implies the mobilization of our personal attitudes, relations and emotions.

Wait a minute... and what is culture?

Everyday understanding of „culture“ refers to fine arts, cultural goods and services, customary beliefs, social forms, and material traits of a racial, religious, or social groups. One of the definitions of culture, used in intercultural communication context is “Culture is a learned set of shared interpretations about beliefs, values, norms, and social practices, which affect the behaviors of a relatively large group” (Lustig and Koester, 2013).

Чи означає це тоді, що культурі можна навчити, що вона включає цінності, норми та соціальні практики та впливає на поведінку великих груп людей?

На думку Едварда Т. Холла, все виглядає ще складніше. Холл (1976) порівнює культуру з айсбергом, де видима надводна частина значно менша (всього 10%), чим невидима підводна. Зовнішня (надводна), або свідома частина культури, тобто те, що ми можемо бачити, є лише вершиною айсберга, і включає поведінку та лише деякі переконання людей.

Внутрішня (підводна), або підсвідома частина культури, знаходиться під поверхнею. Вона включає вірування, цінності та переконання, що лежать в основі поведінки кожного. У цій внутрішній частині знаходяться суб'єктивні елементи та основні цінності культури. Це, насамперед, уявлення про те, що є добрим, правильним, бажаним і прийнятним, а також те, що є поганим, неправильним, небажаним і неприйнятним.



Малюнок 1. Джерело: www.yfci.com

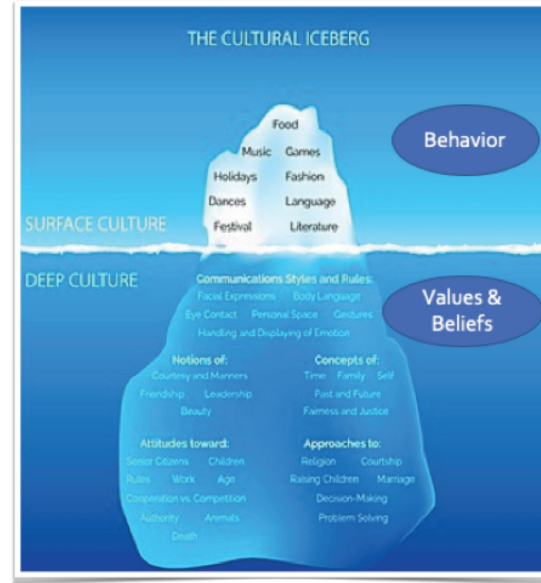
Ми зазвичай не знаємо про ці суб'єктивні елементи та їх роль, але порушення їх часто викликає глибокі емоції. У багатьох випадках, різні культурні групи поділяють певні основні цінності – такі, як "чесність", "повага" або "сім'я", – проте ці цінності часто трактуються по-різному в різних контекстах, і неоднаково використовуються у конкретних підходах до повсякденних ситуацій.

Does it mean then that culture is learned, involves beliefs, values, norms and social practices, that it affects behavior and involves large groups of people?

According to Edward T. Hall, things are even more complicated. Hall (1976) compares culture to an iceberg that has a smaller - only about 10% - visible portion above the water and a larger, invisible, below the water. The external, or conscious, part of culture is what we can see and is the tip of the iceberg and includes behaviors and only some beliefs.

The internal or conscious, part of culture is what we can see and is the tip of the iceberg and includes behaviors and only some beliefs. This upper visible part contains objective elements - that we can see, hear, smell or touch: food, dress, music, festivals, dance.

The internal, or subconscious, part of culture is below the surface and includes beliefs, values and attitudes that underlie behavior.



Picture 1. Source: www.yfci.com

Below the waterline are subjective elements, a culture's core values. These are primarily learned ideas of what is good, right, desirable, and acceptable, as well as what is bad, wrong, undesirable, and unacceptable. We are often unaware of these elements and their role. But violating them often arouses deep emotions within an individual. In many cases, different cultural groups share similar core values - such as "honesty", or "respect", or "family" - but these are often interpreted differently in different situations and incorporated in unique ways into specific attitudes we apply in daily situations.

Коли ми вперше стикаємося з новою культурою, нам видно лише найбільш прозору поведінку, тобто вершину айсберга. Лише коли ми проводимо більше часу з чи в цій новій культурі, ми можемо виявити основні цінності, бачення та переконання. Модель Холла наголошує, що ми не можемо сформулювати враження про культуру базуючись виключно на тому, що ми бачимо з першого разу. Потрібен час, щоб пізнати людей з іншої культури. Тільки через взаємодію з ними, ми можемо відкрити і зрозуміти цінності та переконання, що лежать в основі поведінки їх культури.

По суті, незалежно від культурної групи, до якої ми належимо, кожен із нас є культурним айсбергом. Таким чином, коли зустрічаються принаймні два айсберги, варто задуматися над тим, як поводитися, щоб уникнути "зіткнення" та забезпечити співпрацю чи мирне співіснування.

When we first meet a new culture, only the most transparent behaviors are visible. Only as we spend more time in that new culture, the underlying beliefs, values, and attitudes can be uncovered. Hall's model implies that we cannot judge a culture based only on what we see first. It takes time to get to know individuals from a different culture. Only by interacting with them we can uncover and understand the values and beliefs that underlie the behavior of that society.

Essentially, regardless to what culture group we belong, everybody of us is a culture iceberg. So, when at least two icebergs meet, what can we do to avoid a "crash" and ensure peaceful coexistence of both?



Малюнок 2: Культурний айсберг



Picture 2: The cultural iceberg

Коли зустрічаються два «айсберги» When two 'culture icebergs' meet

Коли ви (лівий айсберг) взаємодієте з кимось з іншої культури (правий айсберг), ви вступаєте в цю взаємодію з переконаннями та цінностями (підводна частина), з якими ви виростили чи сформувалися як особистість, і які забезпечили вам набір типових, нормальних, природніх та логічних для вас методів поведінки (надводна частина).

When you (left iceberg) interact with someone from another culture (right iceberg), you go into this interaction with the values and assumptions (below the water) you have been raised with and which have given you a set of typical, normal, natural, and logical behaviors (above the water).

Тепер ви взаємодієте з представником іншої культури (правий айсберг), який має свої переконання та цінності (підводна частина), відмінні від ваших. Залежно від того, наскільки ці цінності та переконання відрізняються від ваших, ця людина неодмінно буде відрізнятися у своїй типовій, нормальній, природній та логічній для неї поведінці (надводна частина) від вас.

Подібно до того, як ваша поведінка (надводна частина лівого айсберга) має для вас повний сенс (бо базується на підводній частині лівого айсберга), поведінка іншої людини (надводна частина правого айсберга) – яка може дуже відрізнятися від вашої – має для цієї людини повний сенс. Ключовим моментом тут є те, що, оскільки представники різних культур, природно, мають різні цінності та переконання, їх поведінка, природно відрізняється, проте вона нормальною та логічною у їх відповідних культурах. Іншими словами, коли представники відмінних від вашої культури роблять щось, що

Now you're interacting with someone from another culture (right triangle) who will have some values and assumptions (below the line) different from yours. To the extent that any of those values and assumptions are different from yours, that person is bound to have a different set of typical, normal, natural, and logical behaviors (above the water) from yours.

Just like your behavior (left triangle above the line) is perfectly logical to you (left triangle below the line), that other person's behavior (right triangle above the line)—which could be very different from yours—is nevertheless perfectly logical to him or her. However it is done, an explanation along these lines makes the essential point that as people from different cultures are bound to have some different values and assumptions, then they are bound to have behaviors that are also different but nevertheless normal and logical within their respective cultures. In other words, when people do something that makes

абсолютно не має для вас сенсу, що може навіть образити чи засмутити вас, пам'ятайте, що це може мати повний сенс для представників іншої культури, і навпаки.

Контекст важливий

Контекст – це ще один прошарок складності, що допомагає вдосконалити наше розуміння різних культур. Перш ніж зрозуміти чиєсь походження, важливо проаналізувати культурну поведінку людини в контексті. Тут слід виділити кілька наступних моментів:

Не все є іншим стосовно когось з іншої культури. Є чимало категорій, за якими ми всі подібні. Є певні універсальні погляди та цінності, а отже й поведінка, яку ми іноді називаємо «людською натурою». Іншими словами, є багато речей, які ви вже знаєте про представників інших культур, і багато речей, що про вас вже знають носії інших культур.

absolutely no sense to you, that may even be offensive or frustrating to you, it's almost guaranteed it makes perfect sense to them, and vice versa.

Context matters

Another layer of complexity that adds to understanding of different cultures is context. Before going on to understand someone's origins, it's important to put cultural behavior in context. There are a few key points that need to be made:

Not everything is different about or with someone from another culture. There are ways we are all alike, certain universal assumptions and values, hence behaviors, that we sometimes call human nature. In other words, there are a lot of things you already know about someone from another culture and a lot of things people from other cultures already know about you.

Культурні характеристики не завжди однаково поширюються на кожного представника певної культури. Хоча ми всі у чомусь подібні (універсальний стиль поведінки, Таблиця 1), і в чомусь схожі на людей з нашої культури (культурний стиль поведінки), кожен із нас також є певним чином унікальним (особистий стиль поведінки). Наявність особистого стилю поведінки допомагає зрозуміти, що ви не можете скористатися інформацією, отриманою на основі вашого досвіду з однією (чи обмеженою кількістю) представників певної культури, для припущення, що ця інформація (чи характеристики) стосується всіх носіїв цієї культури. Інформація про культуру в цілому правдива, але слід пам'ятати, що ви ніколи не зустрінетесь із такою собі «загальною особою» і ніколи не опинитесь у «загальній ситуації». Отож, треба бути обережним з узагальненнями.



Таблиця 1: Стили Поведінки (розробка автора)

Cultural information will not apply equally and always to every individual from a particular culture. While we are all the same in some ways (the universal box) and like the people from our culture in some ways (the cultural box), each of us is also unique in some ways (the personal box). The personal box means that you cannot take information you have learned about a particular culture and assume it applies to all individuals from that culture. Cultural information is true in general, but you will never meet a general person and you will never be in a general situation.

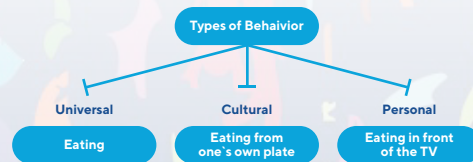


Table 1: Types of Behavior (author's elaboration)

Отже, таблиця «Типи поведінки» нижче дозволяє тренеру пояснити два дуже важливі моменти: говорячи про культуру, ми можемо узагальнювати; водночас, це узагальнення може справджуватися лише у відношенні до групи, і лише випадково справджуватися у відношенні до будь-якої окремо взятої особи з цієї групи. Вам, як тренеру, дуже важливо про це наголосити, оскільки це, як правило, перешкоджає формуванню стереотипів.

Щоб допомогти учасникам вашого тренінгу відчувати відмінності у своїх цінностях, переконаннях, нормах, інтерпретації символів чи інших соціальних виразах, ви можете запропонувати їм наступну інтерактивну вправу.

The three-box figure below allows the trainer to make the very important point that: when talking about culture, we have to generalize. And even more important point: when we generalize, we may be accurate about a group, but we would only be coincidentally accurate about any single person from that group. It's important to make this point about generalizing as a trainer because it usually reduces concerns about stereotyping.



Інтерактивна вправа

Запропонуйте учасникам вибрати одну із семи інтерпретацій нижче, яка, на їх думку, найкраще описує ситуацію на малюнку. Потім підрахуйте кількість прихильників кожної інтерпретації. Дуже ймовірно, що учасники виберуть дві-три різні інтерпретації.



Примітка для тренера: на малюнку ситуація та поведінка людей однакові, але одну й ту ж ситуацію учасники можуть тлумачити по-різному, залежно від їх досвіду, цінностей, переконань, інтерпретації символів, навіть якщо, можливо, більшість учасників тренінгу є носіями однієї й тієї ж культури чи ідентичності.

Яке з речень найкраще описує ситуацію на малюнку?

1. Молитва перед їжею, двоє людей не хочуть приймати участі
2. Колеги напружено обдумують вирішення якогось питання
3. Важка розмова
4. Початок зустрічі
5. Сім'я, яка щойно отримала неприємного листа
6. Зустріч. Дві жінки збоку зліва розмовляють про мобільний телефон
7. Люди, які шукають рішення якоїсь проблеми. Чоловік зліва приховує важливі докази і показує щось неважливе для інших

Interactive exercise

Ask participants to choose one of the seven interpretations below that in their opinion best describes the situation in the picture. Then count the number of supporters of each interpretation. It is very likely that participants will choose two or three different interpretations.



Note: in the picture, the situation and behavior of the people are the same, but see how many different interpretations can be made based on our own experiences, symbolic meaning, traditions, values, even if – possibly – a majority in your group are representing the same culture.

Choose one of the interpretations to describe the picture:

1. Prayer before a meal, two people do not want to pray
2. People thinking hard to solve some problem
3. Difficult conversation
4. A meeting about to begin
5. A family that has just received a sad letter
6. A meeting. Two women on the left are talking on the side about a cellphone
7. People looking for a solution to some problem. The man on the left is hiding the important evidence and showing something unimportant to the others

Як бачимо, інтеркультурна компетентність є досить складним поняттям. Більше того, співіснує ціла низка моделей інтеркультурної компетентності, оскільки вони були розроблені для різних середовищ – корпоративних, освітніх, адміністративних тощо. На сьогодні соціологія налічує понад 30 таких моделей. Однією з них є, наприклад, дерево інтеркультурної компетенції ЮНЕСКО (Малюнок 2).

У рамках проекту "Впровадження та залучення культурного різноманіття на глобальному рівні", реалізованого в контексті інтеркультурних міст Ради Європи, інтеркультурна компетентність розглядається як комплексний набір знань, умінь та навичок, що дозволяють діяти належним та ефективним чином під час інтеракції з людьми різного мовного чи культурного походження (Фантіні, 2009 та Портера, 2014)

Для подальшого розвитку цих умінь та навичок, важливо ідентифікувати, де саме позиціонує себе людина чи група людей з

As we can see, intercultural competence is a rather complex concept. Moreover, a number of intercultural competence models coexist as they have been developed for different environments – corporate, educational, administrative, etc. Nowadays social science counts more than 30 such models. One of them is the UNESCO Intercultural Competences Tree (Picture 2).

In the framework of the project "Introducing and Engaging Diversity Globally" implemented in the context of intercultural cities, intercultural competence is seen as a complex set of abilities, knowledge, attitudes and skills that enable an individual to perform appropriately and effectively when interacting with people from different linguistic and cultural backgrounds (Fantini, 2009 and Portera, 2014).

In order to further develop these skills, it is important to understand where an individual or a group of people is positioned in terms of their

зору своєї культурної свідомості, тобто як вони сприймають культурні (або ідентичні) відмінності представників інших культур. Наприклад, чи визнають вони, що між носіями різних культур існують значні відмінності, чи поважають вони ці відмінності, чи, можливо, відчують загрозу чи страх перед цими відмінностями?

У наступному розділі цього посібника ми розглянемо Модель Розвитку Інтеркультурної Чутливості (Беннет, 1986) як інструменту, що сприяє розумінню позиції людини чи групи людей з точки зору їх культурної свідомості.

Модель Розвитку представляє горизонтальну вісь Парадигми Інтеркультурної Компетентності, розроблену в цьому навчальному курсі, що послугує так званою системою відліку, допомагаючи нам робити добре інформовані висновки та адаптувати свою поведінку на основі більшої культурної обізнаності, і тим самим, сприяє досягненню більш ефективної та шанованої взаємодії з представниками різних культур.

cultural awareness, i.e. how they perceive the cultural (or identity) differences of people from different cultures. For example, do they recognize that meaningful differences exist between individuals from diverse cultures and do they respect these differences, or do they feel threatened or intimidated by these differences?

In the next Chapter, we will consider the Developmental Model of Intercultural Sensitivity (Bennet, 1986) as a tool that facilitates understanding of the positioning of an individual or a group in terms of their cultural awareness.

The Developmental Model represents a horizontal axis of Intercultural Competence Paradigm developed in this training as a frame of reference in relation to which behavioral judgements can be made on the basis of greater cultural awareness and more effective and respectful interaction achieved with the people of different cultural backgrounds. The vertical axis of the Intercultural Competence Paradigm is correspondingly the Culture Map, which we will discuss in Chapter 3 of this manual.

Дерево Інтеркультурної Компетентності ЮНЕСКО

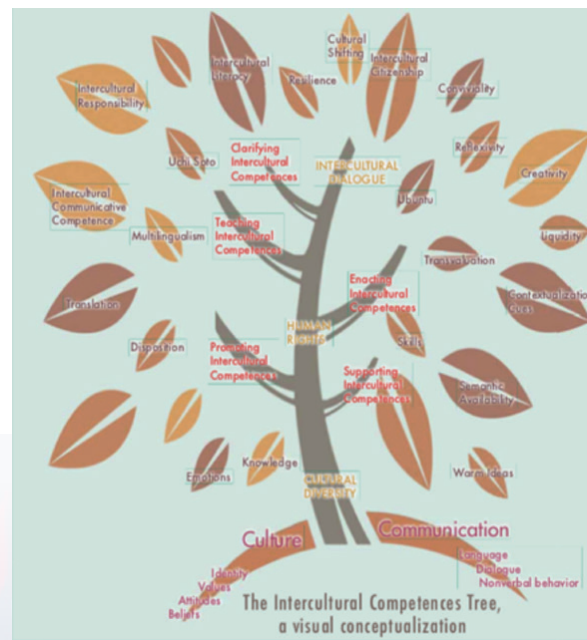
Коріння: культура (ідентичність, цінності, ставлення, вірування) та спілкування (мова, діалог, невербальна поведінка)

Стовбур: культурне різноманіття, права людини, інтеркультурний діалог...

Гілки: Оперативні кроки (Роз'яснення, Навчання, Просування ...)

Листя: інтеркультурна відповідальність, грамотність, зручність, креативність, емоції, знання ...

Декілька листків Дерева умисно залишено вільними, щоб це дуже живе Дерево можна було доповнити багатим різноманіттям контекстів, наявних у світі.



Малюнок 3: Джерело - Інтеркультурні Компетенції: Концептуальні та Оперативні Рамки, ЮНЕСКО, 2013

Intercultural Competence Tree - UNESCO

Models and definitions of intercultural competence are legion. Nowadays social science counts more than 30. One of them is UNESCO's Intercultural Competences Tree that lists a number of characteristics:

Roots: Culture (Identity, Values, Attitudes, Beliefs) & Communication (Language, Dialogue, Nonverbal behavior)

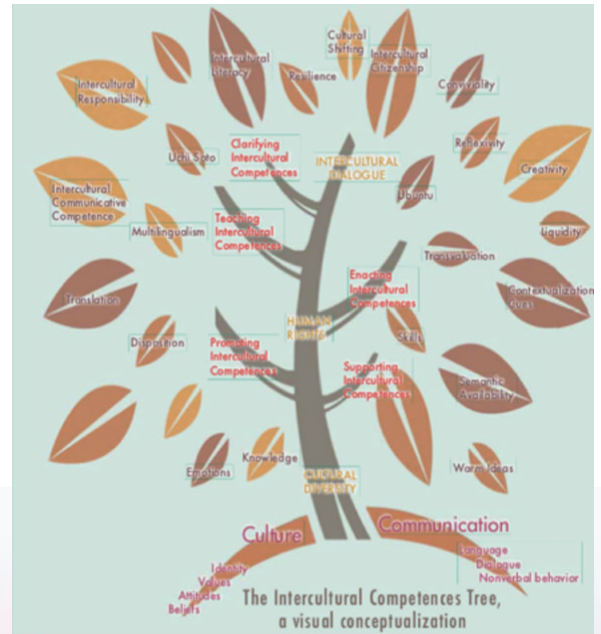
Trunk: Cultural Diversity, Human Rights,

Intercultural Dialogue

Branches: Operational steps (Clarifying, Teaching, Promoting, Supporting and Enacting Intercultural Competences).

Leaves: Intercultural Responsibility, Intercultural Literacy, Resilience, Cultural Shifting, Intercultural Citizenship, Conviviality, Reflexivity, Creativity, Liquidity, Contextualization Cues, Transvaluation, Ubuntu, Semantic Availability, Warm Ideas, Skills, Uchi Soto, Multilingualism, Disposition, Emotions, Knowledge, Translation, Intercultural Communicative Competence.

Some of the leaves have been left free so that this Tree which is very much alive, can be complemented upon the rich diversity of contexts available worldwide.



Picture 3: Source: Intercultural Competences: Conceptual and Operational Framework, UNESCO, 2013



Розділ 2 МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ

Горизонтальна Вісь Парадигми Інтеркультурної Компетентності

Модель Розвитку Інтеркультурної Чутливості нині широко визнана як інструмент класифікації культурних відмінностей, що найкраще відповідає характеру інтеркультурної взаємодії, яка лежить в основі інтеркультурної компетентності.

Chapter 2 DEVELOPMENTAL MODEL

Horizontal Axis of Intercultural Competence Universe

Developmental Model of Intercultural Sensitivity is broadly accepted as one of the best classification tool of cultural differences and fits best the nature of intercultural interaction, which is at the core of intercultural competence.

Модель пояснює реакцію людей під час їх взаємодії з культурними відмінностями. Розробив її американський вчений Мілтон Беннетт (1986), котрий спостерігав, що люди реагують на та взаємодіють з культурними відмінностями певними передбачуваними способами, які він розділив на шість стадій розвитку: три етно-центричні та три етно-відносні. Кожен з цих етапів розвитку спирається на попередні.

Модель Розвитку описує, як люди переживають, інтерпретують та взаємодіють з культурними відмінностями на індивідуальному рівні, і пропонує континуум розвитку, за допомогою якого люди можуть розвиватися у напрямку глибшого розуміння та цінування культурного різноманіття.

Отже, Модель Розвитку включає три етно-центричні стадії, коли культура особи сприймається нею як центральна (Заперечення, Захист, та Мінімізація), і три етно-відносні стадії, коли культура особи сприймається нею в контексті інших культур (Прийняття, Адаптація, та Інтеграція).

The model was developed by Milton Bennett (1986) to explain the reactions of people as they engage with culturally different others. Bennett observed that individuals deal with cultural differences in certain predictable ways, which can be divided into six developmental stages: three ethno-centric and three ethno-relative. Each of the stages builds on the previous ones.

The developmental model describes the ways in which Developmental Model identifies three ethno-centric orientations where one's culture is experienced as central to reality (Denial, Defense, Minimization), and three ethno-relative orientations, where one's culture is experienced in the context of other cultures (Acceptance, Adaptation, Integration).

Коли люди стають більш інтеркультурно компетентними, вони переходять від етно-центричних до етно-відносних стадій. Цей перехід дозволяє їм отримати більш вишуканий інтеркультурний досвід, і навпаки, більш вишуканий інтеркультурний досвід полегшує перехід між стадіями.

У цьому розділі ми детально розглянемо шість стадій Моделі Розвитку та надамо пояснення щодо того, як ідентифікувати кожну зі стадій, та як перейти від однієї до іншої.

As people become more intercultural competent, they move from ethno-centric orientations to ethno-relative orientations. This change enables them to have more sophisticated intercultural experiences.



ЗАПЕРЕЧЕННЯ

На стадії Заперечення, люди не усвідомлюють культурних відмінностей. Вони знають, що і як відбувається у власній культурі, і припускають, що в інших культурах все те ж саме. Оскільки люди на цій стадії вважають, що культурних відмінностей не існує, вони, як правило, втрачають інтерес і не цікавляться тематикою культури.

Типові вислови представників цієї стадії:

"Усі великі міста однакові - багато будівель і занадто багато машин".

"Я ніколи не мав великого досвіду взаємодії з іншими культурами, і ця тема мене не цікавить".

"Я ніколи не зазнавав культурного шоку".

"Поки ми всі говоримо однією мовою, немає ніяких проблем."

Щоб перейти від цієї стадії до наступної, її представникам пропонується навчитися визнавати існування інших культур та усвідомлювати культурні відмінності.



Я зовсім не
бачу
відмінностей

DENIAL

Individuals who are in the Denial stage are not aware of culture differences. They know how things are done in their own culture and assume that in other places and/or groups it is more or less the same. Since individuals in this stage assume that cultural differences do not exist, they generally are disinterested in the topic of culture.

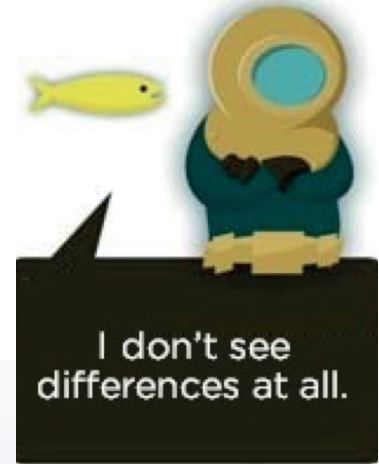
Typical quotes of individuals in the Denial stage are: "All big cities are the same – a lot of buildings, too many cars, and Starbucks."

"I have never had much contact with other cultures and the topic does not interest me."

"I never experience culture shock"

"As long as we all speak the same language, there's no problem."

To move up from this stage, individuals are invited to learn to recognize the existence of cultural differences (Bennett, 1993)



ЗАХИСТ

Представники стадії Захисту усвідомлюють культурні відмінності. Проте, останні їх часто лякають, або сприймаються як загроза. Для представників цієї стадії світ розділений на «нас» та «їх».

Є дві форми стадії Захисту:

- 1) форма, коли люди вважають "нас" кращими за "них" та
- 2) реверсивна форма, коли люди захоплюються іншою культурою і вважають власну культуру як таку, що поступається своєю значимістю.

Типові вислови представників цієї стадії:

"Хотілося б, щоб ці люди спілкувалися так само, як ми".

"Коли я відвідую інші країни (культури), я усвідомлюю, наскільки кращою є моя країна".

"О, ми могли б ми навчити цих людей багато чому".

"Якби я тільки міг позбавитися свого культурного походження і стати насправді одним із цих людей" (реверсивна форма).

Щоб перейти від цієї стадії до наступної, пропонується навчитися керувати своєю занепоєненістю відносно інших культур, а також розвивати толерантність та терпіння у відношенні до представників інших культур.



Я знаю про наші відмінності, але вони мені не подобаються і моя культура – краща

DEFENSE

In the stage of Defense, individuals become aware of cultural differences and they are often threatened or intimidated by them. For those in the Defense stage, the world is divided into “us” and “them”.

There are two forms of Defense:

1. form is where individuals see “us” as being better than “them” and
2. the other form, called reversal, is where individuals admire the other culture and see their own culture as inferior.

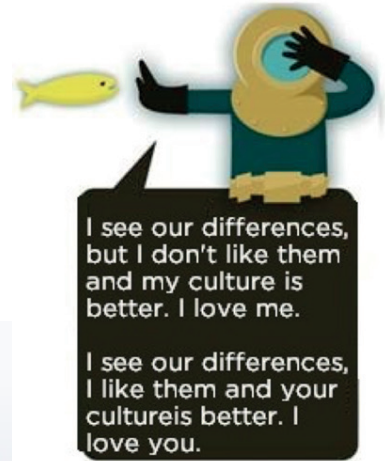
Typical quotes of individuals in the Defense stage are:

“I wish these people would just talk the way we do.”

“When you go to other cultures, it makes you realize how much better my country is.”

“Boy, could we teach these people a lot of stuff.” “I wish I could give up my own cultural background and really be one of these people.” (reversal).

To move up from this stage, learners need to be able to manage anxiety about other cultures as well as to embrace tolerance and patience for people in other cultures (Bennett, 1993)



I see our differences, but I don't like them and my culture is better. I love me.

I see our differences, I like them and your culture is better. I love you.

МІНІМІЗАЦІЯ

Особи на стадії Мінімізації вважають, що, оскільки всі ми миряни, то всі ми, загалом, однакові. Для них культурні відмінності є банальними. Найважливіше – це те, що ми всі люди, і тому маємо подібні почуття, сподівання та потреби. Представники цієї стадії діють за правилом: стався до іншого так, як ти б хотів, щоб інші ставились до тебе.

Типові вислови представників цієї стадії:

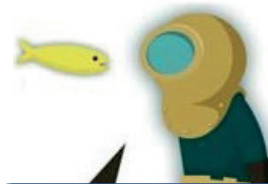
"Врешті-решт, цей світ такий малий".

"Звичаї різні, але коли ми справді пізнаємо людей, ми розуміємо, що, в основному, всі ми однакові".

"Я маю інтуїтивне відчуття інших людей незалежно від їх культури".

"Технологія несе світові культурну одноманітність".

Цей етап часто найважче пройти, оскільки представники стадії Мінімізації вважають, що, з точки зору відношення до різних культур, у них все добре. Щоб перейти від цієї стадії до наступної, потрібно розвивати культурну самосвідомість та набувати досвіду взаємодії з культурним різноманіттям. Також варто удосконалити навички пильного слухання, відкритості та попрацювати над здатністю уважно сприймати інших.



Так, забудьмо
про відмінності
між нам -
люблю нас всіх.

MINIMIZATION

Individuals believe that, since we are all humans, everyone is basically the same. To individuals in the Minimization stage, cultural differences are trivial. What matters most is that we are all human beings and therefore we have similar feelings, hopes, and needs. Individuals act according to the rule: treat others as you would like to be treated.

Typical quotes of individuals in the minimization stage are: "It's a small world after all," "The customs are different, but when you really get to know the people you realize that they are basically the same as we are."

"I have this intuitive sense of other people, no matter what their culture is." "Technology is bringing cultural uniformity to the developed world."

This stage is often the most difficult to move from because people at this stage think that they are doing just okay. In order to move from this stage, one has to develop cultural self-awareness and experience difference. One can also benefit from strengthening listening skills, open-mindedness, and working on the ability to perceive others accurately (Bennett, 1993).



ПРИЙНЯТТЯ

Особи на стадії Прийняття здатні визнавати, що існують значні відмінності між представниками різних культур, сприймати і поважати ці відмінності. Проте, на стадії Прийняття, люди почуваються все ще невпевнено щодо того, як поводитися з цими відмінностями.

Типові вислови представників цієї стадії:

"Чим більше відмінностей, тим краще, оскільки різноманітність означає більше творчих ідей".

"Я завжди намагаюся вивчати нову культуру, перш ніж відвідати країну або взаємодіяти з представниками цієї культури".

"Наш новий працівник є представником культури Х. Де я можу дізнатися про цю культуру, щоб бути ефективнішим у співпраці?"

Для того, щоб перейти від цієї стадії до наступної, пропонується набути конкретних культурних знань та розвивати повагу до цінностей та переконань представників інших культур, рекомендується також навчитися толерувати неоднозначність.



Я усвідомлю й
поважаю як наші
відмінності так і
подібність

ACCEPTANCE

Individuals who enter the Acceptance stage are able to recognize that there are significant differences between individuals from distinct cultures and one both accepts and respects these differences. However, in this stage, individuals still feel insecure about how to deal with these differences.

Typical quotes of individuals in the Acceptance stage are:

"The more difference the better- more difference results in more creative ideas."

"I always try to study about a new culture before I go there or interact with the people."

"Our new employee is from X culture. Where can I learn about X culture so I can be more effective in cooperation?"

In order to move from this stage, individuals need to gain specific cultural knowledge. They are also to develop respect for the values and beliefs of others and maintain tolerance of ambiguity (Bennett, 1993)



АДАПТАЦІЯ

На стадії Адаптації, люди вже мають навички компетентності та досвід ефективного поводження з представниками різних культур. Вони здатні пристосовувати свою взаємодію та спілкування, а також адаптуватися до цінностей, що існують в інших культурах. Вони абсолютно комфортно почуваються та взаємодіють з носіями інших цінностей та переконань.

На цій стадії, культура розглядається як процес взаємодії з іншими, а не як притаманна комусь риса. Люди володіють культурною емпатією та діють за правилом: я ставлюсь до інших так, як вони хочуть, щоб до них ставились.

Типові вислови представників цієї стадії:

"Якою б не була ситуація, я зазвичай можу розглянути її з точок зору різних культур".

"Я вітаюся з людьми своєї та інших культур по-різному, це залежить від того, як проявляється повага в цих культурах".

"Я можу дотримуватися своїх цінностей і, в той же час, поводитись належним тій чи іншій культурі способом".

Для досягнення стадії Адаптації та переходу до наступної стадії, важливо навчитися співпереживанню (емпатії) іншим культурам. Потрібно також розвивати навички прийняття ризику та вирішення проблем, а також навчитися гнучкості у взаємодії з іншими культурами.



Я усвідомлю,
поважаю та
практикую
відмінності

ADAPTATION

In the Adaptation stage, individuals have gained the competency and experience to effectively deal with the culture differences. They are able to adapt their ways of interacting and communicating, and also to the values that exist in other cultures. They are completely comfortable interacting with people who have different values and beliefs. Culture is now seen as a process of engagement with others, rather than something that one has. In this stage, individuals have developed cultural empathy and act according to the rule: treat others as they wish to be treated.

Typical quotes of individuals in the Adaptation stage are:

"Whatever the situation might be, I can normally look at it from a variety of cultural points of view." "I can maintain my values and also behave in culturally appropriate ways." "I greet people from my culture and people from other culture in different ways, taking into account how different cultures show respect." "To really help this student, I'm going to have to change my approach."

In order to achieve adaptation and move on to the next stage, one must be able to experience empathy for other cultures. He/she will also have to develop risk-taking skills and problem-solving skills, and need to be flexible with other cultures (Bennett, 1993)



I see, respect,
understand and
incorporate the
differences.

ІНТЕГРАЦІЯ

На стадії Інтеграції, люди мають розвинене почуття приналежності до двох чи більше культурних груп. Вони почуваються спокійно щодо культурної відносності та можуть швидко ідентифікувати належну відповідь/реакцію, в залежності від контексту чи ситуації.

Інтеграція є завершальним етапом Моделі Розвитку, який досягається рідко. На цьому етапі, особа здатна прищепити інший культурний досвід своєму власному світогляду, або інтегрувати цей досвід у свою особистість у тій чи іншій ситуації. У той же час, люди з таким баченням часто зберігають маргінальну самоідентичність і вважають себе постійно "в русі". Ці люди часто є культурними медіаторами. Вони здатні допомогти іншим зрозуміти різні культури та сприяти злагоді між ними.

Типові вислови представників цієї стадії:

"Іноді я відчуваю, що нікуди не вписуюсь".

"Скрізь вдома, якщо ти знаєш достатньо про те, як там все влаштовано".

"Я почуваюся найкомфортніше, коли долаю відмінності між культурами, які я знаю".



Я здатна(ен)
повністю
інтегрувати в дві
різних культури

INTEGRATION

In Integration, the individual has developed a sense of him or herself as a member of two or more cultural groups. The individual is comfortable with cultural relativity and is able to evaluate the appropriate response depending on the context.

Integration is the final stage of the Model, rarely achieved. In integration stage the individual is able to have other cultural experience move in and out of their own worldview (or make this experience part of their identity in a given situation). At the same time, people in this view often maintain a marginal self-identity and view themselves as continuously "in-process", these people are often culture mediators. They are able to help others understand different cultures and promote unity between them.

Typical quotes of individuals in the Integration stage are:

"Sometimes I don't feel like I fit anywhere."

"Everywhere is home, if you know enough about how things work there." "I feel most comfortable when I'm Bridging differences between the cultures I know."

"Whatever the situation, I can usually look at it from a variety of cultural points of view, and I feel comfortable doing this."

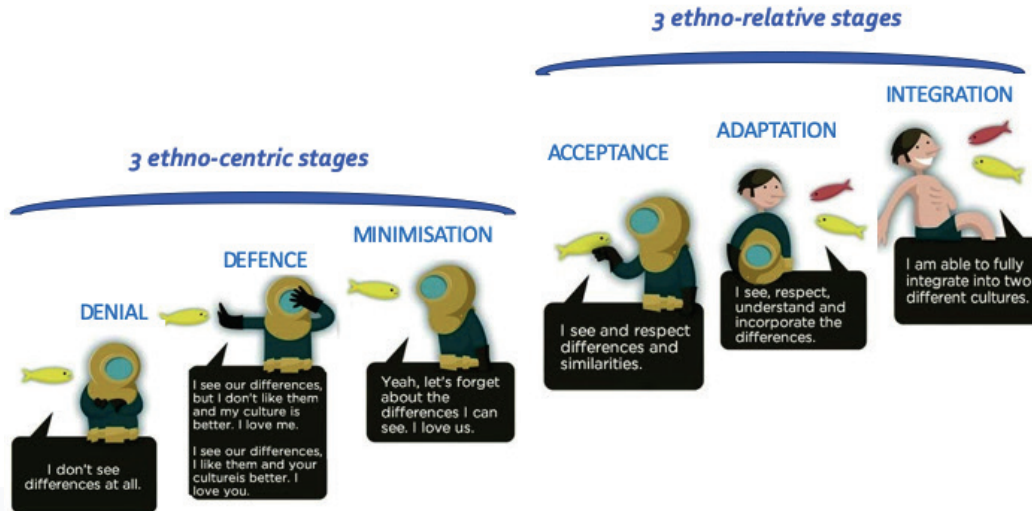


МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ



Підсумок: Модель Розвитку включає три етно-центричні стадії, коли власна культура сприймається тією чи іншою особою як центральна (заперечення, захист, мінімізація); та три етно-відносні, коли власна культура сприймається в контексті інших культур (прийняття, адаптація, інтеграція). Коли люди стають більш інтеркультурно компетентними, вони переходять від етно-центричних до етно-відносних стадій. Цей перехід дозволяє їм отримати більш складний, повноцінний інтеркультурний досвід. З іншого боку, більш вишуканий інтеркультурний досвід прискорює перехід від стадії до стадії Моделі Розвитку.

DEVELOPMENTAL MODEL



Summary: the Developmental Model comprises three ethno-centric stages where one's culture is experienced as central to reality (Denial, Defense, Minimization), and three ethno-relative stages, where one's culture is experienced in the context of other cultures (Acceptance, Adaptation, Integration).

As people become more interculturally competent, they move from ethno-centric to ethno-relative stages. This transition enables them to have more sophisticated intercultural experiences, and vice versa, more refined intercultural experiences allow for a better transition.

Як виглядають інтеркультурно компетентні люди?

На додаток до добре структурованої Моделі Розвитку, соціологами було також визначено групу характеристик, притаманних інтеркультурно компетентним особам. Ці характеристики включають, але не обмежуються ними, емоційну стабільність, соціальну ініціативу, гнучкість, здатність розвивати культурну самосвідомість, вміння бути терпимим та толерантним до відмінностей, бути відкритим, сприйнятливим до міжкультурного навчання та до представників інших культур, здатність бути вільним від забобонів та упереджень, виявляти співпереживання до інших культур, поважати культурне різноманіття, бачити цінність інших культурних перспектив, проявляти зацікавленість, що включає готовність приймати ризик та виходити з зони свого комфорту, а також вміння толерувати неоднозначність та невизначеність.

Перелік досить довгий, але багато вчених сходяться на думці, що мотивація та бажання

How do intercultural competent people look like?

In addition to the well-structured Developmental Model, social scientists have identified a group of characteristics that intercultural competent individuals possess. These characteristics include emotional stability, social initiative, flexibility, the ability to develop cultural self-awareness, to be patient and tolerant of differences, to be open-minded, open to cross-cultural learning and to people from other cultures, the ability to be free of bias or prejudice, to show empathy for other cultures, to respect cultural diversity, to see the value of other cultural perspectives, curiosity involving a willingness to take risks and to step out of one's comfort zone, the ability to tolerate ambiguity and uncertainty.

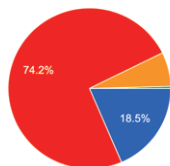
The list is quite long, but many scholars agree that motivation and the desire to cooperate are

співпрацювати є чи не найважливішими характеристиками інтеркультурно компетентних людей. Адже мотивація визначає, чи бажає людина, і в якій мірі, пізнавати культурні відмінності та глибоко розуміти інших (Ceci, 1996), а бажання співпрацювати спонукає людей до спільної роботи для досягнення взаємно шанованої цілі.

essential for interculturally competent people. Motivation determines whether and to what extent a person is willing to learn about cultural differences and to understand others accurately (Ceci 1996), and desire to cooperate prompts people to work together to the same valued end.

7. Чи погоджуєтеся з тим, що ви інтеркультурно компетентна людина? / Do you consider yourself an interculturally competent person?
504 responses

Графік 1.
Аналіз даних опитування
проекту, липень 2020



● Абсолютно згоден (a) / Strongly agree
● Згоден (a) / Agree
● Не згоден (a) / Disagree
● Зовсім не згоден (a) / Strongly disagree
7,3% «disagree» and «strongly disagree» altogether

Graph 1.
Extract from the project
survey data, July 2020

Запитання про те, чи вважають вони себе інтеркультурно компетентними людьми було поставлено учасникам опитування, що проводилося в рамках проекту «Впровадження та залучення різноманіття на глобальному рівні» у липні 2020 року у 12 українських та австралійських інтеркультурних містах. Майже 93% респондентів з близько 500 відповіли на це запитання позитивно (Графік 1). Водночас, ще більша кількість – майже 96% – також погодилися, що їм потрібно вдосконалити свої знання з інтеркультурної компетентності.

In a survey conducted within “Introducing and Engaging Diversity Globally” project in July 2020, more than 500 respondents from 15 Australian and Ukrainian intercultural cities were asked if they consider themselves as interculturally competent individuals. Nearly 93% of them answered this question positively (Graph 1). At the same time, even higher number – almost 96% – also agreed that they need to improve their intercultural competence skills.

Ключі до культурної обізнаності:

Хоча тенденція цього тренінгу полягає у тому, щоб уникнути інструкцій типу "Це робити", "Цього не робити", адже кожна інтеркультурна взаємодія відбувається в певному контексті і вимагає унікального підходу, деякі поради з наукової літератури є досить корисними. Їх наведено нижче.

Для вдосконалення культурної обізнаності важливо:

- навчитися відокремлювати спостереження від інтерпретації,
- вміти зупинити своє особисте трактування чийсь поведінки до того, поки ви достатньо не пізнаєте культуру цієї людини,
- не вважати, що ви повністю розумієте будь-які невербальні сигнали чи поведінку, якщо ви не знайомі з культурою,
- не сприймати невербальну поведінку незнайомих особисто, навіть якщо це ображає вашу культуру, і мати на увазі, що деякі ваші невербальні способи спілкування можуть ображати представників інших культур,
- пам'ятати, що стереотипи є основною перешкодою для спілкування між культурами, а отже
- намагатися не втискати людей у рамки вашого попереднього досвіду.

Keys to intercultural awareness:

Although the tendency is to avoid Dos and Don'ts in this training, as every culture interaction may happen in different context and require a different response, some advice from the literature is valuable:

- learn to separate observation from interpretation
- suspend your attribution of meaning to somebody's behavior until you know enough of their culture.
- do not assume you understand any nonverbal signals or behavior unless you are familiar with the culture
- do not take a stranger's nonverbal behavior personally, even if it is insulting in your culture and being aware that your own nonverbal communication patterns may be insulting in certain cultures
- remember that stereotypes are a major barrier to communicating across cultures and thus
- try not to fit people into patterns based on our previous experience.

Кроки для подолання стереотипів:

Трикутник: обізнаність-знання-навички

- докладайте максимум зусиль для підвищення обізнаності про власні уявлення та стереотипи щодо культур, з якими ви стикаєтесь,
- не поспішайте при вивченні іншої культури, для цього потрібен час,
- навчіться переосмислювати поведінку представників іншої культури з їхньої культурної точки зору, адаптувавши власні упередження відповідно до вашого нового досвіду.

Steps to overcome the barrier of stereotyping:

Triangle: awareness-knowledge-skills

- make every effort to increase awareness of your own preconceptions and stereotypes of cultures you meet,
- take your time to learn about the other culture, and
- interpret behavior of that culture representatives from their cultural perspective, adapting your own stereotypes to fit your new experiences.



Розділ 3

ПАРАДИГМА ІНТЕРКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Chapter 3

INTERCULTURAL UNIVERSE



Вертикальна Вісь Інтеркультурної Компетентності

Цей розділ зосереджується на подібності та відмінностях між культурами. Основна його ціль – розглянути деякі практичні аспекти того, як краще зрозуміти та відповідно поводитися з різними культурами; допомогти учасникам дослідити та протестувати Карту Культур, тобто площини культурних варіацій, які складають вертикальну вісь Парадигми Інтеркультурної компетентності (де Модель Розвитку є горизонтальною віссю). Матеріали цього розділу допоможуть учасникам вашого тренінгу визначити та усвідомити власну культуру, навчитися цінувати відмінності між власною культурою та культурою інших, нададуть їм можливість глибше проаналізувати та адресувати складнощі, пов'язані з інтеркультурною компетентністю, що виникають у громадах чи організаціях.

Vertical Axis of Intercultural Competence

This Chapter focuses on commonalities and differences in cultures aiming to address some practical aspects of how to better understand and deal with different cultures, to help participants understand and test the Culture Map - areas of cultural variations that compose a vertical axis of ICC Competence Universe (the Developmental Model being its horizontal axis). The material provided in this Chapter will help training participants to identify and become aware of their own culture, and learn to appreciate the differences between their own and other cultures, and to facilitate an opportunity to elaborate on the challenges faced by city administrators with respect to ICC competence.

Час дискусії:

Запропонуйте учасникам навести один-два приклади непорозумінь між собою та представниками іншої культури, з їх власного досвіду.

Запитайте їх, чи можна повноцінно проаналізувати наведені ними приклади, використовуючи шість стадій Моделі Розвитку, розглянутих у попередньому розділі. Якщо так, то як саме? Чи, можливо, чогось не вистачає?

Інтерактивна вправа:

Запропонуйте учасникам уявити себе в ситуації Вітання в Аеропорту (Хофстеде, 2002), та попросіть їх вибрати варіант (один із п'яти), який найкраще відображає їхні думки в цей момент. Через кілька хвилин проведіть голосування за кожен варіант, щоб визначити, яким з варіантів учасники надали перевагу.

Discussion time:

Suggest to participants that they bring one or two examples of misunderstandings between themselves and someone from a different culture, from their own experience.

Ask them if the examples they brought correspond to any of the stages of the Developmental Model (discussed in the previous chapter)? Is anything missing?

Interactive exercise:

Then invite them to imagine the following situation (at the airport) and ask to choose an option that reflects best their thoughts at the moment. After a few minutes, let them vote on each point (five in total) to estimate one or two points most preferred by the participants.

Ask participants for their opinions on why a certain point was preferred by them.

Уявіть наступну ситуацію:

Вітання в Аеропорту

Ви прямуєте на офіційну/ділову зустріч з особою, з якою не зустрічалися раніше. Коли ви прибуваєте в аеропорт, то бачите теплою усміхнену жінку, в джинсах і сандалях, що тримає табличку з вашим ім'ям. Які ваші думки?

Виберіть варіант нижче, який найкраще відображає ваші думки в цей момент:

1. Вона, мабуть, секретар...
2. Можливо, вона і є та особа, з якою я маю зустріч?
3. Чудово, коли тебе так тепло зустрічають!
4. Як сміє хтось зустріти тебе в такому неформальному вбранні!
5. Мабуть, це помилка, бо я сподівався/лася на ділового джентльмена...

Imagine the following situation

A Welcome at the Airport

You are heading to a formal/business meeting with somebody you have never met before. When you arrive at the airport, a warmly smiling woman wearing jeans and sandals is holding up a sign with your name on it. What do you think?

Please choose an option below that reflects best your thoughts at this moment

1. She must be a secretary
2. She is probably the person with whom I will have the meeting
3. It is wonderful to be welcomed so warmly
4. How dare someone meet me in such an informal outfit
5. There must be an error, because I was expecting a formal-looking gentleman

Карта Культур

Це абсолютно нормально, якщо під час інтерактивної вправи, поданої на попередній сторінці, учасники виявили, що стадій Моделі Розвитку недостатньо для відображення багатогранності ситуації з реального життя. Інтеркультурна взаємодія завжди відбувається в багатосторонньому контексті. Для того, щоб більш адекватно зрозуміти та проаналізувати таку взаємодію, необхідно не лише врахувати рівень культурної свідомості (стадію) певної особи, але й мати можливість порівняти позиціонування цінностей та переконань однієї культури відносно іншої.

Саме тут свою роль відіграє Карта Культур, яка висвітлює взаємодію людей в більш широкому контексті. Карта заснована на підході Ерін Мейєр (2016), що позиціонує та порівнює певні характеристики культур (національностей) за горизонтальною біполярною шкалою. Вона розглядає деякі практичні аспекти того, як поглибити наше розуміння різних культур у громаді чи організації, ілюструючи, як культура – або встановлені в ній набори норм чи поведінки – може впливати на ефективність нашої щоденної взаємодії та навіть нашу продуктивність.

The Culture Map

It is absolutely normal if, during the interactive exercise provided on the previous page, participants find that the Development Model is insufficient to describe a multidimensional real-life situation. Intercultural interaction always occurs in a multivariate setting. In order to more adequately understand and describe this interaction, it is necessary not only to take into account cultural awareness (stage) of an individual, but also to be able to compare the positioning of one culture in relation to another.

And this is where the Culture Map comes to play, as it describes our interactions in a broader – group or societal – context. The Map is based on Erin Meyer's (2016) approach that compares the position of one culture (nationality) in relation to another on a scale. It addresses some practical aspects of how to deepen our understanding of different cultures in a community or organization by illustrating how culture – or established within a group set of norms and behaviors – can influence the effectiveness of our daily interactions and performance.

Виміри Карти Культур

- Спілкування: очевидне – неочевидне
- Обґрунтування (переконання): дедуктивне – індуктивне
- Зворотній зв'язок: прямий – непрямий (негативні)
- Лідерство: егалітарне – ієрархічне
- Довіра: на основі співпраці – на основі особистих відносин
- Прийняття рішень: консенсусне – згори вниз
- Час (менеджмент): структурований – гнучкий
- Простір: : сусідство – дистанція



Dimensions of the Culture Map

- Communication: explicit vs. implicit
- Reasoning (persuading): deductive vs. inductive
- Feedback (evaluation): direct vs. indirect negative feedback
- Leadership: egalitarian vs. hierarchical
- Trust: task vs. relationship
- Decision making: consensual vs. top down
- Time management (scheduling): structured vs. flexible
- Space: : proximity vs. distance
- Look (appearance): formal vs. casual
- Discord: confrontational vs. confrontation avoidance



Спілкування: Очевидне – Неочевидне

Очевидне або низько-контекстне: спілкування є конкретним, простим і зрозумілим. Повідомлення висловлюються та розуміються прямо. Повторення цінується, якщо воно сприяє поясненню.

Неочевидне або високо-контекстне: спілкування є витонченим і багатозаровим. Повідомлення як висловлюються, так і розуміються «між рядками». Інформацію у таких повідомленнях часто «мають на увазі», але не висловлюють чітко.

Обґрунтування: Дедуктивне – Індуктивне

Дедуктивне / Відразу концепція (від загальної теорії до конкретного, окремого випадку): розробка теорії або складної концепції перед поданням факту, твердження, думки. Повідомлення будується за принципом «від загального до конкретного», тобто подається з теоретичний аргумент, перш ніж вдатися до конкретики. Цінуються основні концептуальні принципи.

Communication: Explicit vs. Implicit

Explicit or Low context: communication is precise, simple and clear. Messages are expressed and understood at face value. Repetition is appreciated if it helps clarify the communication.

Implicit or High context: communication is sophisticated, nuanced and layered. Messages are both spoken and read between the lines. Messages are often implied but not plainly explained

Reasoning: Deductive vs. Inductive

Deductive / Concept first (from general principle to concrete, special case): develop a theory or complex concept before presenting a fact, statement, opinion; begin a message by building up a theoretical argument before moving on to a conclusion. The underlying conceptual principles are valued.

Індуктивне / Відразу факт: початок з факту, твердження чи точки зору. Поняття додаються пізніше, щоб, при необхідності, підкріпити чи пояснити загальний (чи теоретичний) висновок. Повідомлення починається з резюме або пунктів. До обговорень підходять практично та конкретно, від конкретного випадку до загального принципу.

Деякі культури, наприклад французька та італійська, вважаються схильними до дедуктивного підходу у подачі інформації, бо мають тенденцію зосереджуватись на теоріях та складних концепціях, перш ніж представити факт, твердження чи точку зору. Інші, особливо англосаксонські культури, мають тенденцію дотримуватися індуктивного підходу: вони, як правило, починають з факту, перш ніж перейти до теорії. Цей стиль можна спостерігати у всьому - від того, як люди проводять презентації чи ведуть зустрічі, до того, як вони пишуть електронні повідомлення.

Inductive / A fact first: begin with a fact, statement, or opinion and later add concepts to back up/explain the conclusion as necessary; begin a report with an executive summary or bullet points. Discussions are approached in a practical concrete manner.

Some cultures, such as French or Italian, are considered to be prone to a deductive approach of information presentation as they tend to focus on complex concepts and theories before presenting a fact, statement or point of view. Others, particularly Anglo-Saxon cultures, tend to follow an inductive approach: they generally start with a fact before moving on to the theory. Reasoning styles can be found in everything from the way people make presentations, run meetings to the way they write emails.

Зворотній зв'язок: Прямий негативний - Непрямий негативний.

Запропонуйте учасникам вашого тренінгу навести приклад прямого та непрямого негативного зворотного зв'язку з робочого середовища.

Відео за наступним посиланням є також влучним прикладом

<https://erinmeyer.com/media/videos/>

Повідомлення як прямого так і непрямого негативного зворотного зв'язку часто супроводжуються певними сталими виразами, що ми відповідно називаємо підсилювачами чи пом'якшувачами.

Підсилювачі прямого негативного зворотного зв'язку: Безумовно, Дуже, Звичайно, Чітко, Фактично

Пом'якшувачі, непрямий негативний зворотній зв'язок: Ніби, Типу, Може бути, Досить, Я вважаю

Feedback: Direct negative vs. Indirect negative

Ask participants to give examples of direct and indirect negative feedback from work situations.

The video at the following link is also a good example

<https://erinmeyer.com/media/videos/>.

Direct and indirect negative feedbacks are often accompanied by typical expressions, which we call "up-graders" or "down-graders" respectively.

Up-graders, direct negative: definitely, very, certainly, clearly, in fact

Up-graders, indirect negative: sort of, kind of, maybe, pretty much, I guess

Лідерство: Егалітарне – ієрархічне

Егалітарне: шеф чи керівник організації розглядається як фасилітатор серед рівних. Організаційна структура плоска. Спілкування часто пропускає ієрархічні рівні, ви можете не погодитися з вашим керівником

Ієрархічне: велика відстань між керівником та підлеглими. Керівник є лідером, що йде попереду. Статус важливий. Організаційна структура багат шарова і фіксована. Спілкування дотримується набору ієрархічних правил і відбувається за відповідно встановленими каналами

Довіра: на основі співпраці – на основі особистих відносин

На основі співпраці: ваша впевненість у чийось здібностях виконати те чи інше завдання базується на досвіді попередньої співпраці. Мені подобається працювати з вами – я вам довіряю.

Leadership: Egalitarian vs. hierarchical

Egalitarian: The boss is viewed as a facilitator among equals. Organizational structure is flat. Communication often skips hierarchical lines, you can disagree with your boss

Hierarchical: a large distance between the boss and a subordinate. The boss leads from the front. Status is important. Organizational structure is multi-layered and fixed. Communication follows a set of hierarchical rules. Communication happens through the established appropriate channels

Trust: Task based vs. Relationship based

Task-based: your confidence in someone else's abilities to do a job or perform a task is created through having worked together before. I enjoy working with you – I trust you.

На основі особистих відносин: ваша впевненість у чийось здібностях виконати те чи інше завдання базується на ваших афективних стосунках з людиною, з якою спілкувались. Довіра будується на основі спільних трапез, вечерь, бесід у кав'ярні, тощо. Робочі відносини будуються повільно протягом довгого часу. Я поділяв з вами особистий час, я добре знаю людей, що вам довіряють, отже, я вам довіряю.



Малюнок 4. Джерело: www.michaelseitchik.com

Прийняття рішень: Консенсусне – Згори вниз
Консенсусне: творчий та динамічний спосіб досягнення згоди між усіма членами групи, що

Relationship-based: your confidence in someone else's abilities to do a job comes from your affective relationship with a person you have socialized with. Trust is built through sharing meals, evening drinks, discussions at coffee machine. Work relationships build up slowly over long term. I've shared personal time with you, I know others well who trust you – I trust you.



Picture 4. Source: www.michaelseitchik.com

Decision Making: Consensual vs. Top-down
Consensual: a creative and dynamic way of reaching agreement between all members of

прагне врахувати точки зору, потреби та врескті-решт їх задовольнити. Кожен бере участь у формуванні рішення до моменту досягнення компромісу, який обґрунтовано задовольняє всіх.

Зверху вниз: підхід до прийняття рішень на основі офіційних позицій влади.

Час (управління): Структуроване - Гнучке

Структуроване: час розглядається як лінійна послідовність, важливо, щоб все відбувалося відповідно до графіка - завдання проекту виконуються одне за одним, по черзі. Перевага надається оперативності та добрій організації, не гнучкості.

Гнучке: робота за графіком не така важлива. Час менш відчутний, і багато подій може відбуватися одночасно, допускається перебої та зміна завдань у міру появи можливостей. Основна увага приділяється пристосованості та гнучкості, а не швидкості та організації.

a group that strives to incorporate everyone's perspectives, needs, and ultimately their permission. Everyone takes part in shaping the decision until a compromise is reached that reasonably satisfies everyone

Top-down: approach to making decisions on the basis of formal positions of authority

Time management: Structured vs. Flexible

Structured or Linear: time is seen as a linear sequence it is important that everything happens according to the schedule - project tasks are completed one after another, one thing at a time. Emphasis is on promptness and a good organization over flexibility.

Flexible: schedules are not that important. Time is less tangible and it is possible for many events to happen at the same time, change in tasks as opportunities arise is tolerated, and interruptions are accepted. The focus is on adaptability and flexibility over promptness and organization.

Вигляд (зовнішній): Офіційний – Повсякденний

Офіційний: формальний, витриманий у певних канонах стиль одягу чи зовнішній вигляд, іноді прикрашений (у деяких культурах це залежить від статі) Повсякденний: природний, більш розслаблений стиль з точки зору канонів.

У деяких культурах зовнішній вигляд особи є ознакою її статусу, ієрархічної позиції. Отже, є випадки, коли представники цих культур позиціонують повсякденно вдягнених незнайомців нижче в ієрархії.

Незгода: Конфронтація – її Уникнення

Конфронтація: розбіжності та суперечки позитивно сприймаються та приймаються колективом чи організацією. Відкрите протистояння вважається доречним і не впливає негативно на стосунки.

Уникнення конфронтації: незгоди та дебати негативно сприймаються колективом чи організацією. Відкрите протистояння вважається недоречним, негативно впливає на стосунки та призводить до порушення колективної гармонії.

Look (appearance): Formal vs. Casual

Formal (beautified- in some cultures more for women, in some – for men) vs *Casual* (relaxed, natural)

Some cultures assign hierarchical positioning based on the way a person looks, e.g. they place a more casually dressed individual lower in a hierarchy/organization

Discord: Confrontational vs. Confrontation avoidance

Confrontational: disagreement and debate are positively viewed and accepted by the team or organization. Open confrontation is appropriate and will not negatively affect the relationship

Confrontation avoidance: disagreement and debate are negatively viewed by the team or organization. Open confrontation is inappropriate and will Break group harmony war negatively affect the relationship.

Час дискусії:

Запросіть учасників обговорити один із вибраних вами аспектів Карти Культур. Наприклад:

Простір: Сусідство - Дистанція

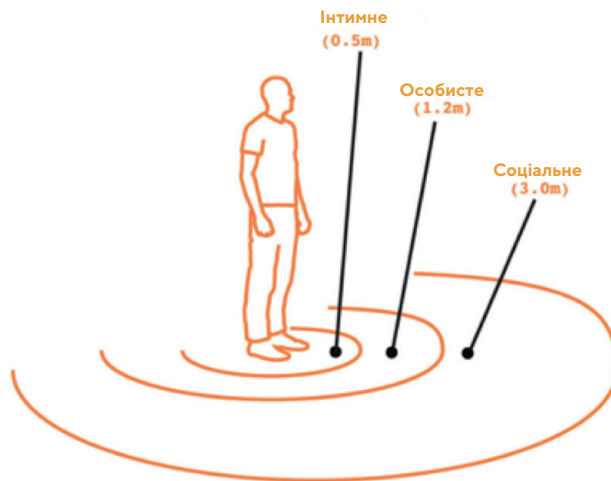
Вважається, що представники деяких культур наприклад, південно-європейської, азіатської, арабської, зберігають меншу фізичну відстань між собою у повсякденному спілкуванні, ніж, наприклад, північно-європейці чи американці.

Чи згодні ви з цим? Який ваш власний досвід?

Яка прийнятна фізична відстань між колегами, друзями, членами сім'ї у вашій культурі?

Як ви прореагуєте, якщо хтось із іншої культури порушить прийнятну фізичну дистанцію?

Примітка: Межі фізичних відстаней на цьому малюнку були розроблені американськими психологами. Ці межі можуть бути різними для різних культур, тобто розміри зображених інтимного, особистого та соціального кіл можуть відрізнятися. Це важливо мати на увазі під час спілкування та взаємодії різних культур.



Малюнок 5: Фізична відстань
Джерело: www.michaelseitchik.com

Discussion:

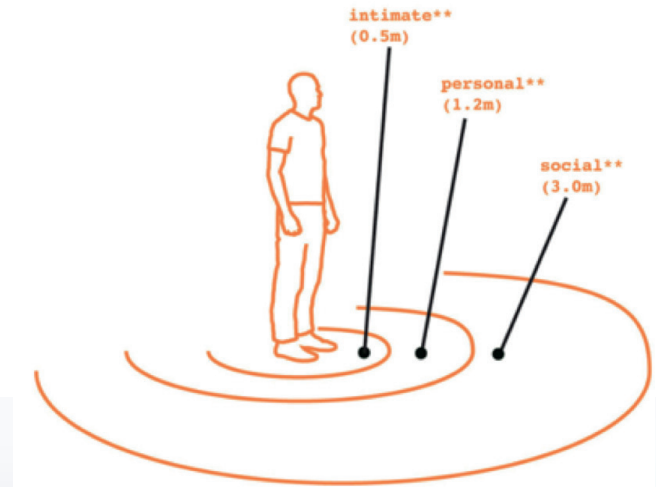
Invite participants to discuss one of the Culture Map dimensions of your choice. Here Space is chosen.

Space: Proximity vs. Distance

It is considered that some cultures – e.g. Southern European, Asian, Arab – maintain closer physical distance between each other in everyday interactions than other cultures – e.g. Northern Europeans, Americans.

Do you agree with this? What is your own experience?

What is the acceptable physical distance between colleagues, friends, family members in your culture? What would you do if someone from a different culture breaks the accepted physical distance?



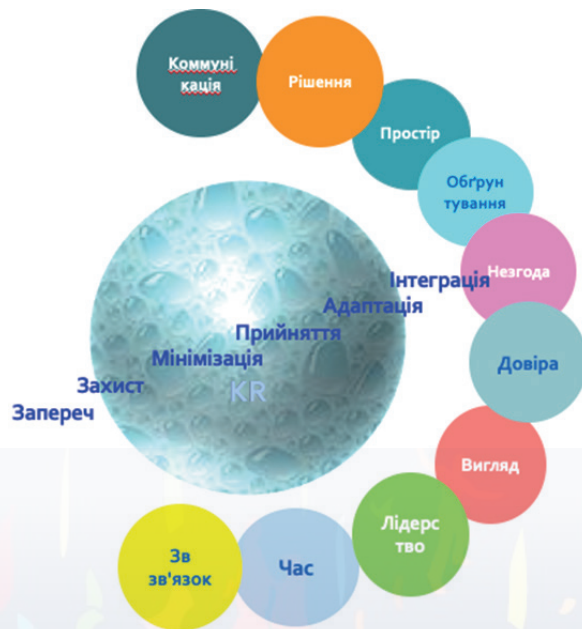
Picture 5: Physical Distance
Source: www.michaelseitichik.com

Висновок:

Модель Розвитку, що розглядалася в розділі 2 як інструмент для розуміння та ідентифікації стадії культурної свідомості, та Карта Культур, що пояснює, позиціонує та порівнює ключові відмінності однієї культури від іншої, разом формують Парадигму Інтеркультурної Компетентності. Парадигму створено в результаті перетину Моделі Розвитку (горизонтальна вісь) та Карти Культур (вертикальна вісь).

Отже, Парадигма Інтеркультурної Компетентності це свого роду система відліку (модель), що допомагає робити добре інформовані висновки та адаптувати нашу поведінку на основі більшої культурної обізнаності, і досягати більш ефективної та шанованої взаємодії з представниками різних культур.

Інтеркультурно компетентні люди усвідомлюють елементи цих двох осей і свідомо орієнтуються в інтеркультурному просторі, враховуючи культурні відмінності та належним чином реагуючи на повсякденні ситуації, які є часто спонтанними та непередбачуваними.



Малюнок 6. Парадигма Інтеркультурної Компетентності

Conclusion:

Together with the Developmental Model, discussed in Chapter 2, that facilitates our understanding of the stage of cultural awareness of an individual or a group, the Culture Map, which helps us to compare the positioning of one culture in relation to another, form what we call Intercultural Competence Paradigm, where the horizontal axis (Developmental Model) and the vertical axis (the Culture Map) cross.

Interculturally competent people are aware of the elements of these two axes and consciously navigate the intercultural universe accounting for cultural variance and responding appropriately to real-life situations, which are often spontaneous and unpredictable.

Intercultural Competence Paradigm is a frame of reference that helps individuals make well-informed behavioral judgements on the basis of greater cultural awareness and to achieve a more effective and respectful interaction with the people from different cultural backgrounds.



Picture 6: The Intercultural Competence Paradigm



Розділ 4 КОЛА ІСТОРІЙ

Практичний Підхід

Існує цілий легіон інтерактивних інструментів інтеркультурної освіти – рольові ігри, симуляції, тематичні дослідження, групові заходи (ігри, дискусії, структуровані навчальні вправи), он-лайн інструменти та сесії. Проте, Кола Історій залишаються одним із найефективніших практичних інструментів для розробки та відпрацювання навичок інтеркультурної компетентності, що використовуються різними групами людей у різноманітних контекстах у всьому світі.

Chapter 4 STORY CIRCLES

Practical Approach

Interactive intercultural training tools are legion – Simulations, Role-Playing, Case Studies, Group Activities (games, discussions, structured learning exercises), Online Tools, Coaching. And yet, Story Circles remains one of the most effective practical tool for developing and practicing intercultural competence skills that can be used with different groups of people in many contexts around the world.

Перевага і особливість Кіл Історій полягає в тому, що цей підхід можна використовувати поза будь-якими формальними чи освітніми межами. Підхід потребує небагато ресурсів, або взагалі їх не потребує. Використовувати його можна навіть без наявності великого інтеркультурного досвіду чи глибоких знань інтеркультурної теорії. Крім того, цінність та вплив оповідань та історій визнана багатьма культурами світу.

Слід зазначити, перш за все, що методика Кола Історій зосереджується на таких основних елементах розвитку інтеркультурної компетентності, як повага, усвідомлення себе та інших, глибоке мислення, обмін, співпереживання та побудова стосунків.

По-друге, за допомогою Кола Історій можна досягти цілей інтеркультурної компетентності. До них відносяться виховання зацікавленості до подібності та відмінності інших, набуття більшої культурної самосвідомості, розвиток емпатії та навичок побудови стосунків з представниками різних культур, ретельного слухання для розуміння, поваги до інших.

This approach can be used outside of any formal or instructional setting, it requires few or no resources and can be facilitated by people who may not have a strong intercultural background or knowledge of intercultural theory. In addition, the importance and power of storytelling is recognized in many cultures around the world.

First of all, the Story Circles approach focuses on the fundamental elements of intercultural skills development, including respect, awareness of self and others, reflection, sharing, empathy and relationship building.

Second, multiple intercultural competence objectives can be achieved through the Story Circles approach. These include, but are not limited to cultivating curiosity about similarities and differences with others, acquiring greater cultural self-awareness, developing empathy and building relationships with culturally different people, respecting others, practicing listening for understanding.

Нарешті, підхід Кола Історій допомагає у дослідженні цілого ряду ідей, прислухатися, краще розуміти та вчитися один у одного, відшліфувати власні історії та переоцінювати їх значення в ширшому контексті. Як правило, у сприятливому груповому середовищі Кіл Історій виникають та розвиваються нові ідеї.

Кола Історій – це підхід, що застосовується для вирішення інтеркультурних питань у групі, під керівництвом модератора засобом розповідей історій учасників на певну тему. Незважаючи на те, що Кола Історій можуть відрізнятися залежно від цілей зустрічі, необхідно суворо дотримуватися набору правил, визначених цим підходом.

Що таке історія? Історія – це розповідь про події з особистого досвіду оповідача. Історія може бути відтворена з пам'яті, мрії, роздумів, моменту в часі тощо. Історія, як правило, має сюжет, певну атмосферу, героїв, початок, розвиток і кінець.

Що є і що не є історією? Історія не є лекцією, суперечкою, дебатом чи інтелектуалізацією, хоча ці елементи можуть бути частиною оповідання.

Finally, the Story Circles approach helps groups of people to explore a range of ideas, to listen, better understand and learn from each other, to refine their own stories and reevaluate their meaning in the broader context. Typically, in a supportive group environment of a Story Circle, new ideas are generated and new insights are revealed.

A Story Circle is a group of people sitting in a circle, telling personal stories, led by a facilitator. Each Story Circle is different according to its purpose.

What is a story? A story is a narrative of events drawn from the personal experience of the narrator. A story can be fashioned from a memory, a dream, a reflection, a moment in time, etc. A story usually has a plot, characters, a beginning, a development and an end, a certain atmosphere.

What is and is not a story? A story is not a lecture, an argument, a debate, or an intellectualization, although these elements may be part of a story.

Кола Історій заздалегідь передбачають неформальний обмін і тому проходять у затишній атмосфері, що забезпечує роботу без перебоїв. Зазвичай кола складаються з груп від 5 до 15 учасників, що сидять у колі, без блокнотів, кишенькових записничків тощо, і таким чином, кожен учасник добре бачить усіх інших. Кола Історій мають модератора, який починає, стежить і закінчує кожне Коло. Модератор встановлює час, протягом якого відбувається Коло Історій. Мета Кола Історій також визначається модератором та узгоджується учасниками. Між історіями має бути тиша. У Колах Історій слухання є настільки ж важливим, наскільки й сама розповідь.

Модератор чи тренер запрошує учасників активно слухати, оскільки це одна з найважливіших особливостей Кіл Історій. Забезпечте відсутність телефонів, чатів чи побічних дискусій. **Уважно слухайте!**

Пам'ятайте: сказане в колі залишається в колі. Кожен учасник повинен договорити до кінця, але в межах виділеного часу. Учасники розповідають по черзі. Під час розповіді, не приймаються жодні запитання, критика, перехресні думки чи коментарі. Мовчання – це нормально. Якщо хтось роздумує над тим, що розповісти, не підганяйте

Story Circles allow for informal exchange beforehand and take place in a quiet space where interruptions are unlikely to occur. Usually they consist of 5 – 15 people sitting in a circle without notepads, pocketbooks, etc., and in such a manner that each participant has a good view of every other participant. Story Circles have one facilitator who begins, oversees, and ends the Circle and have a stated time period in which the Story Circle will take place. A purpose of a Story Circle is articulated by the leader and agreed to by the participants. Allow for silences between stories. A Story Circle is as much about listening as about telling.

Facilitator invites participants to active listening, as it is one of the most important feature of a Story Circle. Make sure there are no phones, chats or side discussions. **Listen carefully!**

Remember: What is said in the circle remains in the circle. Each participant must speak to the end, within a given set of time. Participants take turns speaking. No questions, criticisms, cross-references or comments are accepted during story telling. Silence is normal. If someone is struggling with what to say, don't rush them.

його, дайте слово наступному учаснику, потім поверніться до попереднього. Кожен учасник повинен розповісти свою історію, ніхто не може просто сидіти і слухати. Учасники не говорять з нотаток і не "готують" власні історії під час розповідей інших. Важлива спонтанність! Усі історії мають цінність, немає правильних чи неправильних історій.

Час на кожную історію в середньому 3-5 хвилин

Переконайтеся, що у вашому Колі Історій враховано 5 наступних ключових моментів ефективного інтеркультурного спілкування :

- Слухайте
- Ефективно спілкуйтеся
- Уникайте неоднозначності
- Поважайте відмінності
- Позбавтеся суджень

Each participant has to tell her/his story, no one can just sit and listen Participants do not speak from notes, and do not "prepare" their own stories during the stories of others. Spontaneity is important! All stories have value, there are no right or wrong stories.

Time for each story - 3-5 minutes

Make sure that in your Story Circle you account for 5 key strategies for effective cross-cultural communication

L-E-A-R-N

- Listen
- Effectively communicate
- Avoid ambiguity
- Respect differences
- No judgment





Кола Історій – декілька правил

Тренер має нагадати учасникам про наступне:

- Поважайте себе та інших
- Уникайте суджень, хоча це цілком природно, та зберігайте конфіденційність історій
- Не ображайтесь на те, що і як сказано
- Утримайтеся від осудливих чи критичних коментарів
- Дотримуйтесь позитивних намірів
- Розповідайте історію лише з власного досвіду, не від імені інших
- Виберіть для себе зручний стиль розповіді (сидячи, стоячи, з жестами чи без)
- Ставтеся до людей у своїй групі, як до своїх
- Підтримуйте свій інтерес та цілеспрямоване слухання

Story Circles : Rules

Facilitator reminds participants about the following:

- Respect yourself and others
- Avoid judgments, although it is quite natural, and keep the stories confidential
- Don't take offense at what or how something is said
- Refrain from judgmental or critical comments
- Pursue positive intentions
- Tell the story only from your own experience, not on behalf of others
- Choose a comfortable style of storytelling for you (sitting, standing, with or without gestures)
- Treat people in your group like your fellow-humans
- Maintain your interest and focused listening

Кола Історій: приклад

Будь ласка, дотримуйтесь порад, наданих у Керівництві для тренера, що знаходиться у Додатку 1 цього посібника. Тема чи проблематика вашого Кола Історій залежить від вашої мети.

Тема: Розкажіть про найскладніший інтеркультурний досвід, який ви коли-небудь мали.

Після того, як відбудеться розповідь історій учасниками, розпочніть дискусію, задавши учасникам кілька питань, наприклад:

- Чи є щось спільного у почутих історіях? Чи є якісь суттєві відмінності?
- Що вам запам'яталось? Що особливо виділилось?
- Які почуття та ідеї у вас виникли?
- Чи можемо ми зробити якісь загальні вис-

Story Circles - example:

Please follow the Facilitator's guide in the Appendix 1 to this manual. The topic or theme of your story circle depends on your goal.

Prompt: Tell us about the most challenging intercultural experience you have ever had.

After the stories have been told, initiate the discussion asking e.g. the following questions to the participants:

- Were there any commonalities in the stories heard? Any noticeable differences?
- What do you remember? What stood out for you?
- What feelings and ideas did you have?
- Can we draw any general conclusions from everything we've heard?

Зробіть висновки та визначте наступні кроки:

1. Учасників можна згрупувати (3-5 осіб) і запросити зробити основні висновки на папірцях, відібрати найсуттєвіші два на основі консенсусу та розмістити їх на дошці для аргументованого пояснення решті учасників.
2. Якщо учасники є представниками однієї організації чи громади, їм – на основі колективно зроблених висновків – можна запропонувати розробити план дій, який визначить елементи інтеркультурної взаємодії, компетенцій (чи іншої діяльності, залежно від мети Кола), на яких вони хотіли б зосередитися у певний проміжок часу, та перелічити конкретні кроки для вдосконалення цих елементів/діяльності.
3. Важливо продовжувати відстежувати ці вдосконалення та взаємодіяти з учасниками після тренінгу, проводити моніторинг їх успіхів.

Draw conclusions and identify steps to follow:

1. Participants can be grouped (3-5 people) and asked to write down their key conclusions on postits/paper, select best 2 – based on consensus, – and present them to the rest of the participants
2. If participants represent one organization or community group, they can be asked to develop an action plan that identifies the elements of intercultural competences (or other, depending on the storyline) that they would like to focus on, and lists the specific steps they will take to improve these elements/situations
3. It is important to continue to follow up/interact with participants after the training

Кола Історій: приклад



Планування часу

зразок для 1.5-годинного
Кола Історій:

:00: тренер знайомить усіх з
процесом

:10: 5 хвилин, щоб розділи-
тися на невеликі групи

:15: 3 хвилини для кожної
історії (з коротким вступом
та групою з 8 осіб, це буде
приблизно 30 хвилин)

:45: 15 хвилин, щоб разом
обговорити повідані історії

1:00: зібратись у одну велику
групу

1:05 15 хвилин для обміну та
обговорення разом

1:20 Підсумки

Timing

this is a sample schedule for a 1.5
hours story circle experience:

:00: Exercise leader introduces
process to everyone

:10: 5 minutes to get into small
groups

:15: 3 minutes apiece for stories
(with a brief introduction and a
group of 8, this will equal about
30 minutes)

:45: 15 minutes to reflect
together on the stories shared

1:00: Reassemble into the large
group

1:05 15 minutes to share and
discuss

1:20 End

Словник термінів

Культурне різноманіття полягає у визнанні та вшануванні культурних відмінностей. Підтримується ідея, що кожна людина може зробити унікальний і позитивний внесок у суспільство завдяки саме своїм відмінностям. Пізнання інших культур допомагає нам зрозуміти різні точки зору, що існують у світі, в якому ми живемо, та розвіяти негативні стереотипи чи особисті упередження щодо різних груп.

Культура – це сукупність спільних поглядів, цінностей, цілей, вірувань, соціальних форм, матеріальних рис та соціальних практик, що характеризує певну групу людей.

Рівність гарантує, що ті, хто відстає (соціально, економічно, політично, географічно тощо) по відношенню до інших, отримують трохи більше підтримки та стимулу для того, щоб зможли повністю розкрити свій потенціал і бути на рівних з усіма іншими.

Glossary of terms

Cultural diversity is about acknowledgment and recognizing differences cultural differences. It supports the idea that every person can make a unique and positive contribution to the larger society because of their differences. Learning about other cultures helps us understand different perspectives within the world in which we live, and helps dispel negative stereotypes and personal biases about different groups.

Culture is a set of shared attitudes, values, goals, customary beliefs, social forms, material traits and social practices that characterizes a group of individuals.

Equity ensures that those who are behind (socially, economically, politically, geographically, etc.) in relation to others receive a little more support and stimulus so that they can reach their full potential and be on an equal ground with everyone else.

Словник термінів

Інтеркультурність - це спосіб життя в суспільстві, що сприяє підтримці інтеркультурного діалогу та протидії тенденціям само-сегрегації культур чи етнічних груп.

Інтеркультурна компетентність - це комплексний набір знань, умінь та навичок, що дозволяють діяти належним та ефективним чином під час взаємодії з людьми різного мовного чи культурного походження.

Парадигма Інтеркультурної Компетентності - це система відліку (модель), що допомагає нам робити добре інформовані висновки та адаптувати свою поведінку на основі більшої культурної обізнаності, а також досягати більш ефективної взаємодії та взаємоповаги з представниками різних культур.

Glossary of terms

Interculturalism is the way of life in society that supports cross-cultural dialogue and interaction and counters tendencies towards self-segregation of cultures or ethnic groups.

Intercultural competence is a complex set of abilities, knowledge, attitudes and skills, that allow an individual to perform appropriately and effectively when interacting with people of different linguistic and cultural backgrounds.

Intercultural Competence Paradigm is a frame of reference (model), in relation to which behavioral judgements can be made in order to interact with people from different cultural backgrounds in an appropriate and effective way.

Словник термінів

Мультикультурність - це система переконань та поведінки, яка визнає та поважає присутність різних культурних (чи етнічних) груп у суспільстві, визнає та цінує їх соціально-культурні відмінності, заохочуючи та забезпечуючи їхній постійний внесок у суспільство.

Соціальна згуртованість, згідно з визначенням Ради Європи, є "здатністю суспільства забезпечувати добробут усіх своїх членів, мінімізуючи розбіжності та уникаючи поляризації. Згуртоване суспільство – це взаємно-підтримуюча спільнота вільних людей, які переслідують ці спільні цілі демократичними способами"

Стереотипи - це приписування ряду спрощених та стандартизованих характеристик (способів існування та поведінки) усім, хто поділяє певну спільну характеристику (наприклад, однакову стать, національність, релігію, професію, вік тощо).

Glossary of terms

Multiculturalism is a system of beliefs and behaviors that recognizes and respects the presence of all diverse groups in an organization or society, acknowledges and values their socio-cultural differences, and encourages and enables their continued contribution within an inclusive cultural context which empowers all within the organization or society.

Social Cohesion, according to the Council of Europe's definition is "the capacity of a society to ensure the welfare of all its members, minimizing disparities and avoiding polarization. A cohesive society is a mutually supportive community of free individuals pursuing these common goals by democratic means."

Stereotypes consist in attributing a number of simplified and standardized characteristics (ways of being and behaving) to all those who share a particular feature (same gender, nationality, religion, profession, etc.).

Додаток І – Керівництво для Тренерів (підхід Кола Історій)

1. Поясніть мету вашого Кола Історій (щоб встановити зв'язок з аудиторією учасників). Попросіть учасників швидко назвати типові елементи історії – вступ, сюжет, герої тощо.

2. Поясніть правила Кола Історій та дайте відповіді на будь-які запитання учасників. Повідомте, що за мить ви поділитесь темою (основним питанням).

3. Поясніть, скільки часу відводиться кожному учаснику на розповідь історії. Плануйте приблизно 5 хв на вступ, 30 хв для розповіді історій та 10 хв для обговорення. Тобто, якщо учасників 10, то кожен з них матиме 3 хв на розповідь. Тренер має спостерігати за часом розповідей та пояснити, який сигнал він/вона подасть (піднята рука, наприклад), коли до кінця розповіді залишиться, наприклад, 30 секунд.

Appendix I – Guidelines for the Facilitator (Story Circles)

1. Describe the story circle's purpose (to find new ways to be in relationship with other members). Ask participants to quickly name the typical elements of a story – narrative, plot, characters, etc.

2. Tell the rules of the story circle (see below) and answer any questions. Explain that you will share the prompt in a moment.

3. Explain how much time each person will have to tell a story. Aim for a 5-minute introduction, 30 minutes to tell stories, and 10 minutes to wrap up. So if there are 10 participants, allow 3 minutes per person. The facilitator should time the stories and explain the signal that you will give (raised hand) when there is a minute/30sec left.

4. Нагадайте учасникам, що історії можуть бути про будь-який досвід, будь-яку ситуацію. Усі історії мають цінність, і немає правильної чи неправильної історії.

5. Оголосіть тему (запитання) і починайте! Ви можете попросити добровольця почати коло розповідей, або можете розпочати з розповіді вашої власної історії.

6. Після першої історії, зачекайте, поки наступний учасник почне свою історію. Цей процес триває до тих пір, поки всі не розкажуть свої історії. Ви також можете викликати учасників за годинниковою стрілкою. Якщо ви вдаєтеся до цього способу, пам'ятайте, що мовчання – це нормально, і сформулюйте правило, згідно з яким хтось може «пропустити» свою чергу, але коло повернеться до нього/неї після того, як всі інші розкажуть свої історії.

4. Remind people that stories can be about any experience, any situation. All stories have value, and there is no right answer.

5. State the prompt and begin! You may ask for a volunteer to begin or you may begin.

6. After the first story, wait for someone else to begin their story. This rotation continues until everyone has told a story. Alternatively, you may call on the participants in the order in which they appear on your own screen. If you do this, remember that silence is okay, and state the rule that someone can “pass” their turn but that the circle will return to them after everyone else has spoken.

7. Після того, як всі розкажуть свої історії, запитайте, чи було щось спільного чи відмінного у цих оповіданнях, дайте приблизно 10 хв на обговорення.

8. Наприкінці запропонуйте учасникам ще раз обміркувати почуте.

9. Наступні чи подібні запитання допоможуть їм у обміркуванні та дискусії:

- Що вам запам'яталось? Що особливо виділилося?
- Які почуття та ідеї у вас виникли?
- Чи можемо ми зробити якісь загальні висновки з усього почутого?

7. After everyone has spoken, ask what common themes stood out in the stories and let the group talk about them for about 10 minutes.

8. At the end, engage the group in reflecting on the stories. Were there common themes? Notable differences? What stood out for you, if anything? What touched you, if anything? What feelings and ideas were sparked? Ask people to raise their hands and call on them in turn.

Літературні джерела

Адлер, П. 1977. Поза культурною ідентичністю: Роздуми про мультикультуралізм. Культурне навчання, Східно-Західна преса Центру, Річард Брислін, ред.

Беннетт, М. 1986. Розвивальний підхід до навчання інтеркультурної чутливості. Міжнародний журнал інтеркультурних відносин 10, No 2: 179-95.

Беннетт, М. 1993. Назустріч етнорелятивізму: модель розвитку інтеркультурної чутливості. У М. Пейдж (Ред.), Освіта для інтеркультурного досвіду. Ярмут, Мен: інтеркультурна преса.

Беннетт, М. 2004. Становлячись інтеркультурно компетентним. У Ж. Вурзел (Ред.), В напрямку мультикультурності: читач у мультикультурній освіті (2ге вид., ст. 62-77). Ньютон, Массачусетс: Інтеркультурний ресурс

Беннетт, М. 2013. Основні концепції інтеркультурної комунікації: парадигми, принципи та практики. Бостон: Інтеркультурна преса.

Біла книга Інтеркультурного Діалогу "Жити разом як рівні в гідності", Рада Європи, Страсбург, Франція, 2008. https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revis_en.pdf

Дірдорф, Д. Ред. 2009. Довідник з інтеркультурної компетентності СЕЙДЖ. SAGE Publications, Inc. ISBN 978-1-4129-6045-8

Ларсен, К. 2013. Підйом і падіння соціальної згуртованості. Будівництво та деструктуризація соціальної довіри в США, Великобританії, Швеції та Данії. Оксфорд: Преса Оксфордського університету

Мейер, Е. 2014. Культурна карта: прорив через невидимі межі глобального бізнесу. Нью-Йорк: Громадські справи.

Нова стратегія соціальної згуртованості. Переглянута стратегія соціальної згуртованості, затверджена Комітетом міністрів Ради Європи, 31 березня 2004 р. https://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/source/ReivedStrategy_en.pdf

Розадо, К. 1997. До визначення мультикультуралізму. У Делберт Бейкер (ред.) Зробіть нас єдиними. Бойсе, Іллінойс: Pacific Press

Стюарт, Д. 2002. Мости не стіни: книга про міжособистісне спілкування, Бостон: McGraw-Hill

Сесі, С. 1996. Загальний інтелект та життєвий успіх: Вступ до спеціальної теми. Психологія, державна політика та право, 2 (3-4)

Томас, А. Кінаст Е., Шролл-Махл С. (Редактори). 2010. Довідник з інтеркультурної комунікації та співпраці. Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Геттінген

Холл, Е. 1976ю Поза культурою. Anchor Books, Doubleday. ISBN 0-385-12474-0

Хофстеде, Г. 2002. Вивчення культури: вправи, історії та синтетичні культури. Інтеркультурна преса. ISBN 1-877864-90-0

References

Adler, P. Beyond Cultural Identity: Reflections on Multiculturalism. Culture Learning, East-West Center Press, Richard Brislin, Editor, 1977, pp. 24-41

A New Strategy for Social Cohesion. Revised strategy for Social Cohesion approved by the Committee of Ministers of the Council of Europe, 31 March 2004.

https://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/source/RevisedStrategy_en.pdf

Bennett, M. 1986. A developmental approach to training for intercultural sensitivity. International Journal of Intercultural Relations 10, no.2: 179-95.

Bennett, M. 1993. Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In M. Paige (Ed.), Education for the intercultural experience. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Bennett, M. 2004. Becoming interculturally competent. In J. Wurzel (Ed.), Toward multiculturalism: A reader in multicultural education (2nd ed., pp. 62-77). Newton, MA: Intercultural Resource

Bennett, M. 2013. Basic concepts of intercultural communication: Paradigms, principles, & practices. Boston: Intercultural Press.

Ceci, S. J. (1996). General intelligence and life success: An introduction to the special theme. Psychology, Public Policy, and Law, 2(3-4)

Deardorff, D. Editor, 2009. The SAGE handbook of intercultural competence. The SAGE Publications, Inc. ISBN 978-1-4129-6045-8

Hall, E. T. Beyond Culture. Anchor Books, Doubleday, 1976. ISBN 0-385-12474-0

Hofstede, G. 2002. Exploring culture: exercises, stories, and synthetic cultures. Intercultural Press, Inc. ISBN 1-877864-90-0

Larsen, C.A., 2013. The Rise and Fall of Social Cohesion. The Construction and De-construction of Social Trust in the USA, UK, Sweden and Denmark. Oxford: Oxford University Press

Meyer, E. 2014. The Culture Map: Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business. New York: Public Affairs.

Rosado, C. 1997. Toward a Definition of Multiculturalism. in Delbert Baker, Editor. Make Us One. Boise, ID: Pacific Press

Stewart, J. 2002. Bridges not walls : a book about interpersonal communication, Boston : McGraw-Hill

Thomas, A. Kinast E., Schroll-Machl S. (Editors). 2010. Handbook of Intercultural Communication and Cooperation. Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen

White Paper on Intercultural Dialogue "Living Together as Equals in Dignity", Council of Europe, Strasbourg, France 2008.

https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf