

SHARE YOUR PEACE



Тренінговий посібник



ЗМІСТ

Вступ.....	2
Розуміння навчання миру.....	3
Пропозиції щодо навчання миру.....	14
Практичні дослідження з підготовки до миру...	25
Виклики під час навчання миру.....	30
Розробка та проведення тренінгів миру.....	39
Мистецтво та майбутнє навчання миру	47
Висновок	55

НОМЕР ПРОЕКТУ: 2020-1-DE04-KA205-019057

*Цей проект фінансується за підтримки
Європейської комісії. Ця публікація відображає
погляди лише авторів, і Комісія не несе
відповідальності за будь-яке використання
інформації, що міститься в ній.*



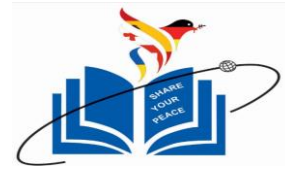
Вступ

Проект «Share Your Peace» у рамках програми Erasmus+ має на меті зміцнити компетенції молодіжних працівників у освіті з питань миру та надати їм необхідні інструменти як навчальні ресурси, щоб надати молодим людям можливість стати активними агентами мирних змін через ініціативи місцевої громади, які розв'язують соціальні конфлікти. Проект розроблено чотирма організаціями - Copernicus Berlin e.V. (Німеччина), Civil Forum (Грузія), NGO Unit (Україна) та Asociación EuropeYou (Іспанія). Кожен із них має різну історію, реальність, рівень розвитку та перспективу зору, і це робить наш проект ще цікавішим та інклюзивнішим.

Зокрема, навчальний посібник «Share Your Peace» має на меті запропонувати молодіжним роботам, наставником з питань миру, професійним працівникам у сфері молоді, організаціям, що проводять навчання в конкретних галузях миробудови, та всім іншим зацікавленим сторонам, сучасну практику у сфері підготовки молодіжних працівників до роботи у цій сфері, щоб поміркувати про виклики, з якими стикається ця сфера, а також запропонувати бачення майбутніх подій. Документ також містить приклади неформальної освітньої діяльності, тематичні дослідження та рекомендації щодо розробки та проведення тренінгів з миру. Люди шукають миру споконвіку. Наша історія змушує людей свідоміше ставитися до розуміння запобігання війні та конфліктам на різних рівнях. Основним методом профілактики є освіченість.

Зокрема, освіта щодо миру – це процес навчання людей тенденціям насильства та стратегіям миру. Просвітницька діяльність щодо миру, яка намагається покласти край насильству та військовим діям, може здійснюватися неформально в громадах або формально в інституційних навчальних закладах, таких як школи чи університети. Ми віримо, що навчання миру можна викладати на всіх освітніх рівнях, що важливо для людей різного віку. Освіта та тренінги щодо миру розглядаються як головна опора для запобігання збройним конфліктам та насильству, порятунку життів та використання ресурсів для соціальних потреб. Можливості для реформ і позитивних змін часто виникають одночасно під час і після конфліктів, оскільки ініціативи з навчання про мир допомагають молодим працівникам навчити наступне покоління краще розуміти та вирішувати проблеми, які можуть підірвати верховенство права, і підготувати молодь до того, щоб служити наступним поколінням у створенні більш справедливого суспільства. Якщо програми тренінгів з миру добре розроблені та проведені, вони дають змогу та заохочують молодих людей конструктивно думати про проблеми, як фізичні, так і соціальні, а також розвивати конструктивне ставлення до спільного життя та вирішення проблем, які виникають у їхніх громадах мирними засобами. Тому ми сподіваємося, що ви знайдете корисну інформацію на сторінках нашого навчального посібника «Share Your Peace».

Приємного читання!



Розділ 1 – Розуміння навчання миру

Вступ

Миротворчість і навчання миру сьогодні займають дуже важливе місце в нашому суспільстві. Він розвивався протягом останніх кількох десятиліть, і існує більше ідей щодо того, як краще підготувати окремих осіб і групи до дій, які зменшують насильство та сприяють стійкому миру. Часто припускають, що будь-хто з добрими намірами може займатися мирною роботою.

Коли йдеться про навчання миру, дуже важливо розуміти основну інформацію про це. У нашому розділі ми пропонуємо загальні знання про навчання миру, його принципи, історію, рівні та цілі, а також кілька корисних порад для молодіжних працівників, яких можна вважати наставником миру.

Що таке навчання миру?

Навчання миру – це широка сфера, яка постійно змінюється. Спільним знаменником є підтримка миротворців у їхній здатності запобігати та припиняти насильство та конструктивно впливати на стійкий мир.

Люди мають багато мотивів та очікувань для участі в тренінгах миру. Деякі сподіваються на нові концепції, досвід та інноваційні способи вирішення конфліктів. Інші шукають

можливості для спілкування або навіть простору, щоб розслабитися і поділитися досвідом своєї роботи.

Навчання миру складається з трьох рівнів:

Індивідуальний рівень - особистісний розвиток і уважність миротворців, тобто, знання, ставлення та поведінкові компетенції, що сприяють трансформації конфліктів;

Соціальний рівень - навички та стратегії, необхідні для побудови структур для стійкого миру та для конкретного впливу на суспільство до більш мирного співіснування між конфліктуєчими суб'єктами; і

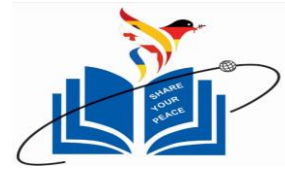
Професійний рівень - розвиток методів роботи, заснованих на усвідомленні конфліктних контекстів, уроках минулого досвіду та інструментах, необхідних для трансформації складних і конфліктних реалій.

Цілі тренінгів з миру є досить еkleктичними і часто відповідають мотивації учасників та потребам конфліктної сфери. Вони можуть бути:

Загальні, що охоплюють спільні компетенції для миротворчої роботи, наприклад командна робота або міжкультурне спілкування; або

Спеціальне, зосередження лише на одній темі, наприклад, методи аналізу конфлікту для вирішення конкретного конфлікту або демобілізація та реінтеграція колишніх комбатантів після конкретної війни.

Тренінги з питань миру можуть проводитися в областях, відсторонених від будь-якого



конкретного конфлікту, або можуть бути стратегічно інтегровані в загальне програмування визначених мирних проєктів.

Різні учасники, які працюють над конфліктом, організують та беруть участь у тренінгах з миру для задоволення **різноманітних потреб**:

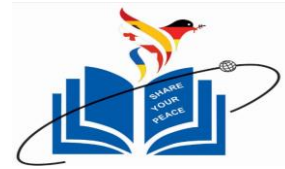
Внутрішні учасники беруть участь у тренінгах з миру з метою розвитку можливості до соціальних змін. Багато громадських рухів мають освітню складову у формі навчання миру, яке проводять представники громадянського суспільства в неформальному чи неформальному середовищі. Такі тренінги мають ряд різних проявів: ненасильницький опір і ненасильницьке втручання в конфлікт; переговори та посередництво; діалог; стратегічне планування; мережа; і т. д. Усі ці навички так чи інакше пов'язані з двома основними цілями навчання миру для внутрішніх учасників — нарощування потенціалу та конструктивні соціальні зміни.

Зовнішні учасники беруть участь у тренінгах з миру, щоб підвищити знання, навички та здібності, щоб краще підтримувати внутрішніх учасників та заохочувати позитивну трансформацію конфлікту. Хоча таке навчання інтегровано в навчальні плани різних університетських програм з вивчення миру та конфліктів, набагато більше цього відбувається в неформальному та неформальному освітньому середовищі. Наприклад, Ненасильницькі миротворчі сили (NP) навчають групи миротворців

«Освіта в галузі миру має виховувати у всіх учнів покликання стати більш повною людиною та створювати процес трансформації, у якому ті, хто бере участь, відчують, що можуть змінити світ». – Пауло Фрейре

втручатися в конфлікти, використовуючи методи ненасильницького втручання третьої сторони (TPNI). Серед тем для таких тренінгів – як влаштуватися між конфліктуючими акторами, використовуючи ненасильницьку присутність, і як відстежувати динаміку конфлікту. Особливо із зовнішніми акторами, такими як Ненасильницькі миротворчі сили, мета тренінгів з миру можна розглядати як розвиток міжнародних команд з освічених і професійних миротворців, здатних співпрацювати з усіма внутрішніми акторами конфлікту та підтримувати тих, хто займається справжньою мирною роботою.

Важливо пам'ятати, однак, що відмінність між тренінгами внутрішнього та зовнішнього миру не є чіткою. Багато навчальних програм спрямовані на спільну підготовку як зовнішніх, так і внутрішніх учасників, напр. Міжнародний тренінг з розробки програм миробудови в Інституті підготовки та дослідження мирних дій Румунії (PATRIR) об'єднує як внутрішніх учасників з різних конфліктних зон з усього світу, так і зовнішніх учасників, щоб знайти переконливі методи для ефективної та стратегічної співпраці. У таких випадках усі учасники беруть участь у розбудові потенціалу та навчанні



один у одного. Разом вони знаходять способи підтримки один одного в процесах трансформації конфліктів. Такі тренінги в поєднанні з ретельним спостереженням можуть мати тривалий вплив на конфліктне середовище.

Джерела та традиції навчання миру

Оскільки свідомо миротворча робота розвивалася протягом останніх кількох десятиліть, з'являється все більше ідей щодо того, як краще підготувати окремих осіб та групи до діяльності, яка зменшує насильство та сприяє стійкому миру. Часто припускають, що будь-хто з добрими намірами може займатися мирною роботою.

Проте багато показників вказують на той факт, що для того, щоб миротворча робота була ефективнішою, ця сфера має бути більш професійною та спроможною у своїх підходах. Тому в міру розвитку миротворчої роботи навчання миру неухильно набирає обертів як важливий компонент цієї професійної підготовки миротворців.

Навчання миру має багаті та актуальні традиції. Важливим компонентом цього є накопичений досвід щодо підготовки акторів щодо ненасильства та його практичного застосування. Засновник концепції сучасного політичного ненасильства Мохандас Ганді постійно наголошував на цінності ретельного навчання сатьяграхі, або осіб, які беруть участь у ненасильницьких діях. Для нього

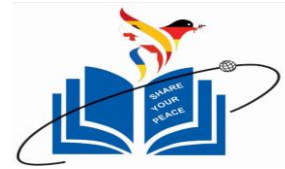
фізична і розумова дисципліна, духовна зосередженість і конкретні навички, такі як перша допомога, були важливими частинами підготовки до боротьби Індії проти британського колоніального панування.

Ця традиція була продовжена рухом за громадянські права в Сполучених Штатах, а пізніше була відроджена у світових рухах за мир та навколишнє середовище між 1960-ми і 1980-ми роками.

Навчання миру також вплинуло на багато незахідних соціальних рухів і служило інструментом мирного втручання в ситуації конфлікту та широкого насильства в усьому світі. За підрахунками Волтера Вінка, лише в 1989-1990 роках у тринадцяти країнах відбулися ненасильницькі революції, які вразили 1,7 мільярда людей, або одну третину населення світу. Це, разом з іншими ненасильницькими рухами у ХХ столітті, становить неймовірні 3,3 мільярди людей, залучених до рухів за соціальні зміни за останні сто років (Wink 2000, p. 1). У багатьох із цих випадків тренінги з миру відігравали важливу роль в організації людей для успішного повалення репресивних режимів.

Крім того, важливі тренінги з миротворчої роботи розпочалися в 1950-х роках навколо неофіційного політичного посередництва на низовому рівні, **також відома як «дипломатія між людьми».**

Піонерську роботу в цій галузі зробили квакери, такі як Адам Керл, і меноніти, як Джон Пол Ледерах.



Ці підходи продемонстрували глибоку відданість духовним цінностям, тверде обґрунтування реалій політики у насильницьких конфліктах, всеохоплюючий погляд на конфліктний ландшафт та бажання працювати з різними суб'єктами, залученими до конфліктів (Lederach 1995; Curle 1999).

Освіта миру сприяє отриманню знань, навичок і ставлення, які допоможуть людям або запобігти виникненню конфлікту, розв'язати конфлікти мирним шляхом, або створити соціальні умови, сприятливі для миру.

Основними цінностями навчання миру є:

Ненасильство - проявляється через такі цінності, як повага до прав людини, свобода та довіра.

Соціальна справедливість - реалізується на принципах рівності, відповідальності та солідарності.

Щоб досягти цих ідеалів, програми навчання миру в усьому світі охоплюють широкий спектр тем. До них належать ненасильство, методи вирішення конфліктів, демократія, роззброєння, гендерна рівність, права людини, екологічна відповідальність, історія, комунікативні навички, співіснування, а також міжнародне розуміння та терпимість до різноманітності.

Навчання миру може бути надана людям різного віку, як у формальних, так і в неформальних умовах. Крім того, існують програми на **місцевих, національних,** та **міжнародних**

рівнях, а також у мирні, конфліктні та постконфліктні періоди.

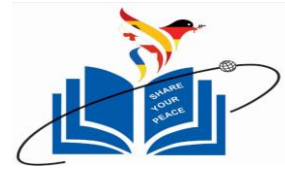
Для створення громадського діалогу різні фракції суспільства часто об'єднуються в програмах навчання миру – до них зазвичай входять групи громадянського суспільства, школи, лідери та ЗМІ. Однак через багато сфер, охоплених освітою щодо миру, ініціативи в першу чергу визначаються культурою та контекстом, а також масштабами та цілями проектів.

Таким чином, освіта щодо миру та миробудова тісно пов'язані між собою. Дії ООН щодо миробудови включають освіту як один із основних компонентів. Для того, щоб ініціативи з миробудування залишалися постійними, життєво важливо, щоб ставлення до війни та насильства трансформувалося та втілювалося в довгострокові зміни поведінки, які шукали альтернативні рішення для збройного конфлікту.

Навчання миру важливе для всіх, але особливо для дітей, які все ще формують свою ідентичність і цінності, які вони мають. Коли ми вчимо дітей бути миролюбними, ми дозволяємо їм бути позитивним прикладом для наслідування для молоді та дорослих навколо них. Коли це відбувається, **вплив створює ефект доміно**, і виявляється краса сутності навчання миру.

Принципи та теоретичні основи програм навчання миру

З тих пір як в 1954 році психолог Гордон Олпорт сформулював свою відому контактну гіпотезу, ця



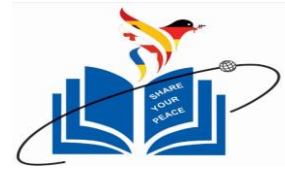
теоретична основа стала найбільш застосовним принципом для програм, головною метою яких є зміна відносин між групами, що перебувають у конфлікті. Відповідно до теорії Олпорта, для того, щоб міжгруповий контакт був успішним і досягнув позитивних змін у ставленні та поведінці, він повинен відповідати чотирьом основним умовам: контактні групи повинні мати рівний статус, контакт повинен бути особистим і різноманітним, групи повинні залежати від один одного працюють на надзвичайну мету, і має бути інституційна підтримка норми рівності. Численні дослідницькі проекти, які намагалися перевірити прогнози контактної гіпотези, дали суперечливі результати, викликаючи серйозні сумніви щодо основних когнітивних, афективних та поведінкових зрушень, які відбуваються в результаті організованих зустрічей між представниками конфліктуючих груп. Майже кожне нове дослідження додавало нові умови, які необхідно виконати, щоб контакт був успішним.

Навіть якщо відбувається позитивна зміна ставлення до членів аутгрупи при безпосередньому контакті, виникає питання узагальнення новосформованого ставлення до інших членів аутгрупи. Ключовою проблемою навчання миру є не міжособистісний конфлікт, а колективний конфлікт між групами, расами, націями чи державами. Тому питання передачі позитивного ставлення до членів інших груп – ставлення, досягнутого в безпечних середовищах, таких як класи, школи,

майстерні тощо, – на всіх членів зовнішньої групи та всіх інших груп залишається ключовим питанням навчання миру. Молодь дізнається про мир і необхідність миру в безпечному захищеному середовищі, а потім повертається до ширшого суспільства, де все ще існує несправедливість, асиметрія влади, ієрархічна структура, дискримінація та ксенофобія. Тому кожна програма навчання миру має не тільки зміцнювати здатність особистості до критичного мислення, а й зміцнювати її здатність протистояти більшості, якщо більшість дискримінує. Як стверджував Ервін Стауб у 1999 році, для того, щоб зміни відбулися та поширилися, потрібна мінімальна маса людей, які поділяють погляди, культура, в якій вони можуть висловлювати ці погляди, і суспільство, яке приймає ці установки.

На основі контактної гіпотези була розроблена дуже вдала методика для покращення стосунків між групами, яка широко застосовується як загальний метод навчання та навчання. Це техніка кооперативного навчання, за якої менша група молоді навчається віч-на-віч, співпрацюючи для виконання спільного завдання. Ця методика була дуже успішною як у молодших, так і в старших класах початкової школи, не лише як метод навчання, а й для створення позитивної атмосфери в класі, зміцнення стосунків учнів та створення міжгрупових дружніх стосунків.

З іншого боку, виходячи з ідеї, що засвоєння знань і розвиток навичок є основою для набуття позитивного



ставлення та поведінки, також були розроблені програми міжкультурного навчання. Вони в основному включають групу технік, які приймають первинне уявлення про те, що відмінності між культурами призводять до непорозумінь і конфліктів між групами. Такі програми передбачають, що інформація про цінності, звичаї та практики представників іншої культури сприяє кращому розумінню інших, тим самим зменшуючи упередження, негативні стереотипи та напруженість між людьми, які належать до різних культур. Дослідження показали, що незнання інших відіграє значну роль у розвитку та збереженні упереджень. Висвітлення молоді як культурної подібності, так і відмінності є важливим фактором зменшення упереджень.

Роль молодіжних працівників у процесі миробудування

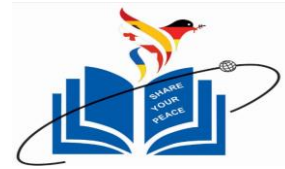
Мир, безпека та безпечніше майбутнє знаходяться між основними потребами, яких відчайдушно хочуть і прагнуть люди в розпал насильницького конфлікту. Однак відновлення довіри, засобів до існування, інститутів і відносин – це складна і довгострокова робота, повна кроків вперед і назад. Це завдання миробудови.

Системи та структури, які керують світом, схоже, не працюють належним чином, оскільки в усьому світі існують війни та бідність. Є дискримінація, нерівність і насильство. Питання великі та

складні, а також вони можуть бути надзвичайними.

Однак хороша новина полягає в тому, що кожен може щось зробити, щоб змінити ситуацію. Звичайно, проблеми складні, але для ефективного внесення змін рішення мають бути простими. Кожен може змінити світ, зробивши певні дії для миру та справедливості, незалежно від того, наскільки він великий чи маленький.

Крім того, ми повинні підкреслити, що лідерський потенціал молодіжних працівників та їхня роль у розбудові миру більш ніж очевидні та необхідні. Молодіжні працівники розглядаються як найважливіші учасники процесу миробудівництва, оскільки як агенти позитивних змін вони можуть діяти як просвітителі миру у своїх організаціях і громадах на місцевому, регіональному та міжнародному рівнях. Маючи відповідні навички, знання та впевненість, вони можуть ефективно керувати потенційно небезпечними ситуаціями та вирішувати їх чітким, наполегливим і конструктивним способом. Наділені необхідними теоретичними знаннями та практичними навичками, вони можуть використовувати культуру як інструмент для побудови системи міжкультурного діалогу та більш ефективного посередництва, а також реалізувати стратегії вирішення конфліктів та для досягнення успіху міжкультурного діалогу. Вони можуть пропагувати цінності толерантності та запобігання насильству, дати право голосу маргіналізованій молоді та підвищити цінності прав людини, свободи та діалогу.



Молодіжні працівники можуть надихати та заохочувати молодих людей стати активними, самостійними та саморефлексивними громадянами, а також надати їм інструменти для роботи задля миру та солідарності у їхніх власних громадах. Завдяки добре скоординованій роботі з молоддю молоді люди можуть поміркувати над баченням миру і бачити себе активними учасниками та потужними помножувачами цього бачення.

Нижче наведено кілька порад, як надати молодим людям можливість будувати мир у своєму житті та світі навколо нас.

Поясніть, як заспокоїтись

Заспокоюючи свій розум, молоді люди стають терплячішими. Це допоможе їм бути задіяними для тих, хто їх найбільше потребує, а також допоможе їм краще взаємодіяти з різними людьми. Заспокоєння розуму дозволяє людям зменшити почуття гніву та інші сильні емоції, коли вони виникають. Це дасть їм більше розуміння для аналізу складних питань, пов'язаних із конфліктами та нерівністю. Це допоможе їм бути більш зосередженими та креативними у своїх зусиллях з побудови миру. Серед речей, які молодь може зробити, щоб заспокоїти свій розум: навчитися простим практикам уважності, відпочити, спостерігати за своїми емоціями, проводити час на природі, пам'ятати про те, що вони споживають інформацію з медіа тощо.

Навчати інших несправедливості та нерівності, а також миру

Системи, які породжують несправедливість і нерівність, покладаються на свою здатність залишатися невидимими для широкої громадськості. Тим, хто не постраждав від несправедливості та нерівності, часто важко зрозуміти ці речі, не кажучи вже про те, щоб визнати їх існування. Щоб посправжньому побудувати більш справедливе та рівноправне суспільство, молоді працівники мають вивести ці проблеми на загальне значення.

Просвітнити молодь про структури, які породжують несправедливість і нерівність, і їхню історичну спадщину – це перший крок. Коли вони дізнаються про історичну боротьбу за справедливість і рівність, про соціальні рухи, про критичні події, у яких був досягнутий прогрес, і про справжніх героїв, завдяки яким це сталося, вони можуть генерувати творчі та стратегічні ідеї для дій. Тому молодіжні працівники можуть навчати інших і надихати на зміни.

Орієнтуйте професійне життя молоді на мир

Молоді люди повинні подумати про те, як їхня робота сприяє несправедливості та нерівності, або про те, як вона може сприяти миру та справедливості. З'ясувати, які соціальні проблеми вони турбують найбільше, а також приділити час для роздумів і пошуку шляхів вирішення цих проблем у роботі та



професійному житті. Молоді люди завжди повинні шукати можливості змінитися або створити нові. Практичні дії будуть унікальними для кожного типу професії.

Трансформуйте міжособистісні конфлікти

Коли молодіжні працівники працюють над створенням миру, вони повинні вміти трансформувати міжособистісні конфлікти та вчити інших робити те саме. В принципі, трансформація конфлікту у стосунках дозволяє кожному жити щасливішим, більш повноцінним (отже, мирним) життям. Однак робота над змінами може бути напруженою, і вони, ймовірно, зіткнуться з конфліктами з людьми в своїй команді, які мають різні ідеї щодо того, як рухатися вперед. Розбираючи основу несправедливості та нерівності, вони неодмінно вступають у конфлікт з особами, які отримують від цього користь. Молодіжні працівники повинні бути добре підготовлені до конструктивної взаємодії з метою трансформації цих відносин і пом'якшення спротиву їхнім зусиллям з побудови миру.

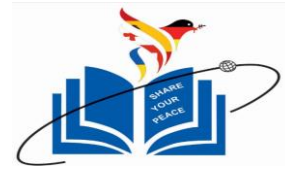
Коли молоді люди стикаються з міжособистісними конфліктами, незалежно від того, чи вони безпосередньо залучені, чи якщо вони є третьою стороною, вони повинні використовувати їх як можливість розвинути свою здатність керувати конфліктами. Розробляйте методи, щоб трансформувати ці відносини, зробити опонентів своїми союзниками та побудувати сильні, згуртовані команди, які працюють

разом над питаннями, що викликають спільну стурбованість. Вони повинні розвивати і практикувати навички слухання та спілкування, а також прийоми для відкритого конструктивного діалогу. Крім того, вони повинні виступати посередником у конфлікті, знаходити шляхи для зміцнення довіри, пошуку спільної точки зору та створення можливостей для прощення, зцілення та примирення.

Трансформуйте простір спільноти, використовуючи їх для навчання миру та дій

Перетворення громадського простору – це унікальний спосіб побудови миру та справедливості, який часто ігнорується. Ми часто нехтуємо тим, як громадський простір сприяє нерівності та сприяє культурі війни.

Працівники молоді та молоді люди загалом можуть трансформувати простір у своїй громаді або використовувати їх для навчання миру та дій, зберігаючи, захищаючи та пропагуючи різноманітні культурні та історичні місця. Вони можуть зробити громадські простори доступними, інклюзивними та зручними для сім'ї, створюючи спільні простори та використовуючи такі простори для навчання миру. Вони також можуть реалізувати громадські мистецькі проекти, знімаючи пам'ятники «героям» війни та її фанатикам, а натомість будувати пам'ятники героям миру.



Трансформуйте структури, пов'язані з динамікою війни, насильства, несправедливості та нерівності, або вилучайте ресурси та підтримку війни

Війна неможлива без високого рівня організації та величезних ресурсів. Якщо ми хочемо зупинити війну, то структури та інститути держави, які створюють війну за кордоном і державне насильство всередині країни, повинні бути трансформовані. Гроші та ресурси, які живлять війну, мають бути вилучені. Так само нерівність і несправедливість є продуктом державних інституцій, державної політики та економічних систем. Щоб створити більш справедливе та рівноправне суспільство, потрібні суттєві структурні та політичні зміни, які зачіпають суть функціонування наших суспільств.

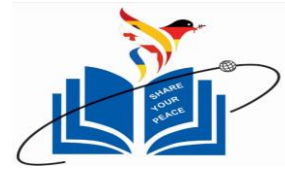
Ось кілька ідей щодо трансформації структур, пов'язаних із динамікою війни, насильства, несправедливості та нерівності. Залежно від позиції молодіжних працівників та рівня впливу, їхні дії можуть варіюватися від голосування, до пропаганди та прямої реформи політики/інституції. Вони могли б демілітаризувати оборону та поліцію, використовуючи військову та поліцію в мирних цілях, а також вони можуть мобілізуватися для різкої реформи кримінального правосуддя. Молодіжні працівники можуть виступати за перенаправлення коштів на війну та їх виділення на освіту, охорону здоров'я, соціальні послуги, дипломатію, мир, мистецтво та культуру. За допомогою пропаганди та прямих дій вони можуть створювати закони, які регулюють

виробництво та продаж зброї на національному та міжнародному рівнях, позбавлятися компаній, урядів, окремих осіб та установ, які сприяють/отримують прибуток від війни, а також протистояти сплаті податків за війну.

Зруйнують наративи, які виправдовують війну та раціоналізують нерівність

Будучи дітьми, ми вивчаємо історію, засипану історіями, що прославляють війну. Ми дізнаємося, що насильство є виправданим, навіть гідним. Нас надихають герої війни, про яких ми читаємо в підручниках з історії. Наші релігійні лідери надають військовим свої благословення. Політичні лідери створюють брехню, яка виправдовує війну, а ЗМІ створюють камеру відлуння. Подібним чином ці інститути створюють незліченну кількість раціоналізацій нерівності. У школах відбілюють історичну несправедливість і нерівність. Ми створюємо ілюзію, що люди стають багатими та успішними лише з власної волі. Ми приховуємо величезні нерівності, які забезпечують простий шлях до успіху для одних, а для інших створюємо перешкоди для просування. У їхньому стані звинувачують бідних людей.

Ці наративи повинні бути зруйновані. Молодіжні працівники повинні інформувати молодь про реальність війни та систем, які породжують нерівність. Через неформальну освіту вони можуть трансформувати викладання історії, дискредитувати пропаганду війни та міфи, які



виправдовують насильство, демістифікувати загрози, сприяти розумінню того, що насильство не є вродженим і що війна не є неминучою. Вони можуть підвищити рівень обізнаності з цієї теми, викриваючи мотивацію та оманливу тактику корумпованих лідерів, які раціоналізують насильство. Більше того, вони можуть деконструювати націоналістичні ідеології та політику поділу, боротися з мовою ворожнечі та гуманізувати маргіналізовані групи. Молодіжні працівники можуть виступати проти зловживання релігією в дискримінаційних цілях, особливо в межах своєї конфесійної групи.

Використовуйте силу музики, мистецтва та культури для миру

Музика, мистецтво та культура можуть бути потужними інструментами для змін. Вони можуть надихати та об'єднувати людей, а також змінювати думки. Вони можуть допомогти людям побачити речі по-різному, тому молодіжні працівники, навчаючи миру, повинні враховувати безмежний потенціал мистецтва та музики, а також використовувати культуру для позитивних змін.

Молодіжні працівники можуть використовувати музику, виставу, поезію, комедію або оповідання, щоб підвищити обізнаність з проблемами або уявити собі мирне майбутнє. Організація танцювальних виступів або ремісничих занять для певної справи також є хорошим способом зміцнення миру. Вони можуть створювати персонажів та сюжетні

лінії, які руйнують стереотипи, використовувати спорт, щоб об'єднати людей у конфлікті, святкувати дні миру, прав людини та соціальної справедливості. Більше того, вони можуть залучати культурних ікон і національних лідерів до мирних дій, приєднуватися або створювати публічні молитви, медитації чи чування за мир. Вони можуть сприяти миру та толерантності також за допомогою соціальних мереж, тому що повідомлення поширюються швидше і можуть досягати всіх і скрізь.

Створювати та підтримувати структури для миру та справедливості

Коли так багато нашого часу витрачається на те, щоб змінити системні проблеми, іноді найкращий підхід, який ми можемо застосувати, — це створити структури для миру або підтримати існуючі. Це може освіжити, оскільки зміщує фокус з проблеми на її вирішення. Він створює новий потенціал для миру, тому що структура миру за своєю природою створює щось нове. Воно не переслідує проблему. Він досліджує нові рішення.

Молодіжні працівники можуть заснувати або підтримати громадську організацію, некомерційне чи соціальне підприємство, яке займається важливими для них питаннями. Вони можуть створювати або підтримувати механізми повідомлення, запобігання або реагування на насильство. Вони можуть підтримувати створення (або

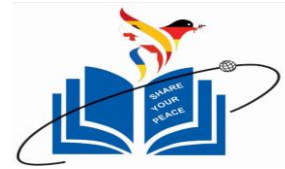


існуючу роботу) урядових відомств, присвячених сприянню миру та справедливості, створювати або приєднуватися до платформ, форумів чи мереж для миру. Більше того, вони можуть запустити подкаст, блог, відеоблог або інші онлайн-платформи для миру чи конкретного питання, яке важливе для них та їхньої спільноти. Молодіжні працівники можуть створювати структури взаємної підтримки та спільні платформи для адвокації, обміну ресурсами та ідеями.

Висновок

Наступний розділ має на меті дати молодіжним працівникам загальне уявлення про навчання миру, звідки воно походить, яка його роль, рівні, хто залучений до цього процесу та які основні основи та принципи навчання миру.

У цьому розділі молодіжні працівники як освітяни миру можуть знайти корисні поради для повсякденного життя та своєї роботи, що саме вони можуть зробити особисто для навчання миру, щоб зробити цей процес природним для життя. Сподіваємося, що кожен читач зможе знайти тут базові знання з миротворчої підготовки та освіти, які допоможуть йому чи їй будувати інклюзивні програми для молоді.



Розділ 2 - Пропозиції щодо навчання миру

Вступ

Освіта та тренінги щодо миру розглядаються як головна опора для запобігання збройним конфліктам та насильству, порятунку життів та вивільнення обмежених ресурсів для соціальних потреб. Можливості для реформ і позитивних змін часто виникають одночасно під час і після конфліктів, оскільки ініціативи з навчання миру допомагають молодим працівникам навчити наступне покоління краще розуміти та вирішувати проблеми, які можуть підірвати верховенство права, і підготувати молодь до того, щоб служити наступним поколінням лідерів. у створенні більш справедливого суспільства. Якщо програми тренінгів з миру добре розроблені та проведені, вони дають змогу та заохочують молодих людей конструктивно думати про проблеми, як фізичні, так і соціальні, а також розвивати конструктивне ставлення до спільного життя та вирішення проблем, які виникають у їхніх громадах мирними засобами.

Навчання є важливим для будь-якого процесу змін, будь то на індивідуальному, організаційному чи суспільному рівні. Заходи з навчання миру можуть формувати ставлення, розвивати навички та розвивати знання, а також допомагати молодим

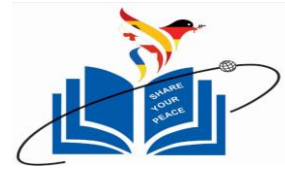
людям застосовувати свої знання на практиці. Важливо згадати про роль освітян, тренерів, фасилітаторів та молодіжних працівників загалом у розробці та проведенні неформальних освітніх заходів щодо навчання миру для молоді та молодих лідерів у громаді. Наділені навичками прав людини для ефективних заходів та знань, молоді люди можуть відігравати вирішальну роль у запобіганні та розв'язанні конфліктів, протидії насильницькому екстремізму та розбудові миру.

Робочі зони навчання миру

Не дивно, що більш широким освітнім контекстом, до якого належить навчання миру, є навчання миру. Існують різні визначення навчання миру та велика кількість літератури з цієї галузі. За словами Ієна Харріса та Джона Синотта, навчання миру можна описати як серію «навчальних зустрічей», які беруть участь у людей:

- ✓ їхнє бажання миру,
- ✓ ненасильницькі альтернативи врегулювання конфліктів, і
- ✓ навички критичного аналізу структурних механізмів, які породжують і узаконюють несправедливість і нерівність.





За словами Яна Харріса, освіта в галузі миру є всеохоплюючою, міждисциплінарною за своєю суттю і охоплює широкий спектр програм та ініціатив. Його можна класифікувати за п'ятьма основними заголовками: екологічна освіта, освіта з прав людини, міжнародна освіта, освіта з питань розвитку та освіта з вирішення конфліктів. Усі п'ять розділів є частиною однієї освітньої роботи, і лише об'єднавши їх, ми можемо побачити продуктивні освітні програми миру.

ЮНІСЕФ визначає навчання миру як «процес поширення знань, навичок, ставлення та цінностей, необхідних для зміни поведінки, що дасть змогу дітям, молоді та дорослим запобігти конфліктам та насильству, як відкритому, так і структурному; врегулювати конфлікт мирним шляхом; і створити умови, що сприяють миру, на внутрішньоособистісному, міжособистісному, міжгруповому, національному чи міжнародному рівні». Освіта про ненасильство та миру включає навчання, навички та інформацію, спрямовані на навчання культури миру на основі принципів прав людини. Таке навчання не лише дає знання про культуру миру, а й надає навички та відносини, необхідні для послаблення та розпізнавання потенційних конфліктів, а також тих, які необхідні для активного просування та встановлення культури миру та ненасильства.

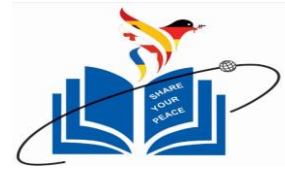
Важливо зазначити, що навчання миру має здійснюватися не лише в зонах насильницьких конфліктів, а й як універсальне зусилля. Нарешті,

освіта щодо миру не може ґрунтуватися лише на концепції «негативного миру», тобто просто на відсутності насильницького конфлікту, але має розвивати знання та здібності для створення «позитивного миру» або сприяння широкому співробітництву для взаємної вигоди між людськими групами та розробляти способи трансформації конфліктів ненасильницьким шляхом, коли вони виникають.

Дотримуючись наведених вище визначень щодо навчання миру, давайте подивимося на деякі сфери, на яких молодіжні працівники можуть зосередитися під час проведення неформальної освітньої діяльності.

Навчання про мир

Визначення терміну «мир» не є простим, оскільки, як і більшість інших слів, воно сильно пов'язане з особистими наслідками, різними інтерпретаціями, різними точками зору та розумінням. Мир має багато визначень, тому що сам мир пов'язаний з різними аспектами - релігією, освітою, соціальними факторами тощо, а мир обговорюється різними термінами, такими як внутрішній мир, зовнішній мир, позитивний і негативний мир. Ключова цінність миру ґрунтується на вірі, що сприяє позитивним відносинам з іншими та з навколишнім середовищем. Це означає потребу виховувати, підтримувати та розвивати надію, духовність та оптимізм, почуття причетності до місцевих, національних та глобальних спільнот,



співробітництво та мирні стосунки з іншими, відчуття спільної долі.

Мир не означає повну відсутність будь-яких конфліктів. Це означає відсутність насильства в усіх формах і позитивне опис конфлікту. Важливо відзначити, що це не виключає існування конфліктів, але підкреслює необхідність вирішувати їх ненасильницькими засобами, а також вирішувати їх у певний спосіб. Наприклад, мир можна визначити як ненасильницький процес із залученням участі, який прагне зменшити всі форми насильства та створити умови для внутрішнього, соціального та екологічного благополуччя. Для реалізації корекційно-попереджувальних програм, які мають відношення до стадії розвитку конфлікту як безперервного, довгострокове прагнення, щоб освіта сприяла підтриманню миру, вимагає розуміння взаємозв'язку між освітою та конфліктом як у ситуаціях насильницького конфлікту, а також як у ситуаціях, коли насильницький політичний конфлікт відсутній, а також для визначення способів, за допомогою яких освітні заклади та ключові учасники можуть сприяти конфлікту на кожному з конкретних етапів цього континууму. Однак вирішення конфлікту ненасильницьким способом вимагає фундаментальної поваги до основних прав інших, прийняття верховенства права та специфічних когнітивних і поведінкових компетенцій та емоційних схильностей.

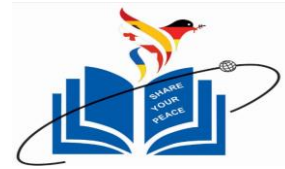
Побудова миру – це складний процес, але він завжди починається з

розуміння. Згідно з різними дослідженнями, суспільства з більшою ймовірністю розвиватимуться в мирних напрямках, якщо у них є чітке уявлення про те, що це тягне за собою, і що коли суспільства визначають себе як мирні, вони з більшою ймовірністю будуть діяти та організовуватись узгоджено. Розуміння значення основних понять, таких як мир, конфлікт і миробудова, є першим, що потрібно дати під час навчання миролюбству. Більше того, за допомогою неформальної освітньої діяльності та спеціальних навчальних семінарів, зосереджених на освіті миру, молодіжні працівники можуть розвивати компетенції молодих людей, вносячи внесок у мир не лише на рівні громад та особистості, а й на міжнародному.

Компетенції в основному розуміють як поєднання знань, навичок і ставлення:

- ✓ Знання – це те, що людина знає і розуміє на основі досвіду та досліджень;
- ✓ Навички – це здатність діяти або робити щось на основі практики; і
- ✓ Відношення – це спосіб мислення та відчуття щодо чогось, включаючи моделі дій та основні цінності.

Навчання миру передбачає формування у учасників ставлення, яке пропагує цінності миру. Підготовка молодих людей або будь-якої іншої цільової групи (наприклад, молодіжні працівники, освітяни, соціальні працівники тощо) діяти



заради миру передбачає зміцнення віри в те, що мир можливий і бажаний і що рівність, різноманітність, участь і права людини є наріжними каменями для роботи. у попередженні конфліктів та миробудуванні.

Прикладами ставлення є рівність, повага до різноманітності, емпатія або соціальна відповідальність. У той час як деякі учасники можуть підтримувати ці погляди після вступу на тренінг, іншим може знадобитися пройти процес трансформації, щоб їх розвинути. Більше того, багато людей можуть дотримуватися такого ставлення в цілому, але можуть мати труднощі з їх застосуванням до конкретних ситуацій. Наприклад, можна вірити в рівність загалом, але не цінувати гендерну рівність або не усвідомлювати її зокрема. З іншого боку, можна теоретично оцінити гендерну рівність, але не знати, як діяти, щоб підтримати її. Ставлення не просто формується через наше навчання та досвід. Швидше, вони формуються завдяки тому, як ми обробляємо наш досвід.

Однак молоді люди можуть змінити своє ставлення, коли їхній досвід розшириться. Наприклад, вони можуть вирости, вивчаючи расистські чи сексистські стереотипи, але коли вони стикаються з новим соціальним контекстом, щоб відобразити інакше, їхнє ставлення може змінитися. Наприклад, тренінг може включати заходи, щоб стимулювати роздуми над стереотипами та кинути виклик мисленню учасників. На жаль, важливо зазначити, що іноді, зіткнувшись із незнайомою ситуацією,

вони можуть повернутися до установок, які були в них укорінені. Це означає, що вони повинні розвивати навички саморефлексії та кинути виклик глибокому мисленню.

Тому навчання миру можна розглядати як трансформуючу форму освіти, яка має на меті змінити те, як люди відчують, думають і поведуться. Крім того, її можна визначити як програму особистісного розвитку, так і програму розширення прав і можливостей. Якщо молодіжні працівники навчають молодих людей брати на себе особисту відповідальність за створення миру у своїй громаді, це може допомогти їм вступити в конструктивний діалог з іншими однолітками, стати активними громадянами та посланцями миру, які можуть реалізовувати різні програми на місцевому рівні та приймати заходи щодо пропаганди миру та культури ненасильства. Через освіту щодо миру та інструменти для того, щоб виступити, молоді люди можуть впливати на місцевому та глобальному рівні та виступають за рівність, права людини та мир.

Найбільш практичним підходом для молодіжних працівників під час навчання миру є використання правильної основи навчання миру, розроблення для конкретних цілей і використання їхньої діяльності.

Наприклад, Цілісна рамка освіти миру, розроблена То Сві-Хіном (ключова фігура глобального руху за освіту миру), використовує цілісний, багатовимірний підхід до навчання миру для вирішення складних реалій конфліктів і безмирності, з якими



стикається людство. Кожна частина цієї рамки описується як «шлях до навчання культури миру». Теми представлені метафорою квітки, щоб підкреслити їх взаємозв'язок як «пелюстки», які утворюють органічне ціле.



Як цілісну основу, його цілі щодо навчання миру оформляються у вигляді двох взаємопов'язаних питань: 1) Як освіта може сприяти критичному розумінню коренних причин конфліктів, насильства та безмирності в особистому, міжособистісному, громадському, національному, регіональному і глобальному рівні?, і 2) Як освіта може одночасно культивувати цінності та ставлення, які будуть заохочувати індивідуальні та соціальні дії для побудови більш мирних самих себе, сімей, спільнот, суспільств і, зрештою, більш мирного світу?

Ідея полягає в тому, що, коли молодіжні працівники навчають миру, вони відкривають шляхи досягнення миру. У цьому контексті кожен шлях спрямований на конкретну першопричину конфлікту. Основними причинами конфліктів, які вирішуються саме цими шляхами, є милітаризм, структурне насильство,

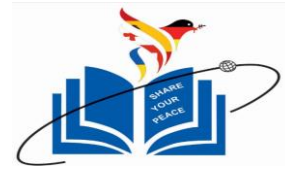
порушення прав людини, культурне насильство, руйнування навколишнього середовища та особиста безмирність.

Додаткову інформацію про навчання в галузі навчання миру можна знайти за наступним посиланням.

Найважливіше, що повинні мати на увазі молодіжні працівники, наставники та фасилітатори під час підготовки тренінгу з миру, — це відповідний вибір методів проведення тренінгів, які можуть привести до успіху в їхній програмі. Відповідні та вже досвідчені методи можуть зробити навчання легким і веселим. Вибір методів навчання та основ мирного навчання завжди слід навчати заздалегідь, щоб це могло гарантувати, що вони відповідатимуть меті навчання, визначаючи тип компетенцій, які намагається розвинути семінар або тренінг. Наприклад, лекції не підходять для перевірки навичок, а побудова й моделювання можуть не підходити для формування ставлення.

Навчання про Права людини

Освіта з прав людини забезпечує загальну структуру, яка визнає основні права людей. Освіта в галузі прав людини є важливою складовою освіти молоді з метою вирішення конфліктів ненасильницькими способами та сприяння переходу до громадянського порядку, за якого править закон. Дійсно, найвідповідніший шлях для навчання миру – це насамперед навчання з прав людини.



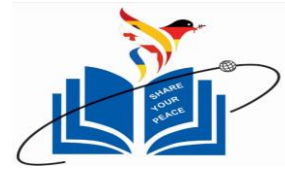
Освіта в галузі прав людини є важливим внеском у довгострокове запобігання порушенням прав людини і є важливою інвестицією у зусилля по досягненню справедливого суспільства, в якому всі права людини цінуються та поважаються. Освіта з прав людини дає людям можливість оцінити мир над насильством і знайти ненасильницькі форми вирішення конфліктів. Невизнання цього морального виміру хорошої освіти може призвести до виникнення конфлікту; це має важливі наслідки не лише для суспільств, які перебувають у розпалі насильницьких конфліктів, але й для тих, у яких це не так.

Для посилення формування таких цінностей і здібностей, як солідарність, творчість, громадянська відповідальність, вміння вирішувати конфлікти ненасильницькими засобами, критичність, необхідно впроваджувати в навчальні програми на всіх рівнях справжнє громадянське навчання, яке включає міжнародний вимір. Навчання має стосуватися особливо умов побудови миру; різні форми конфліктів, їх причини та наслідки; етичні, релігійні та філософські основи прав людини, їх історичні джерела, спосіб їх розвитку та як вони були втілені в національні та міжнародні стандарти, наприклад, у Загальній декларації прав людини, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок та Конвенції про права дитини.

Організація тренінгів з освіти в галузі прав людини може розвинути в молоді здатність визнавати і приймати цінності, які існують у

різноманітності індивідів, статей, народів і культур, а також розвивати здатність спілкуватися, ділитися та співпрацювати з іншими. Як громадяни плюралістичного суспільства та багатокультурного світу, ми всі повинні розуміти та поважати один одного, а також брати участь у колективній реалізації прав людини. Завдяки організації тренінгів та семінарів молодіжні працівники можуть забезпечити, щоб навчання та вивчення миру та прав людини стали повсякденною практикою, заохочуючи використання активних методів, групову роботу та обговорення моральних питань. Крім того, завдяки участі в різних національних та європейських програмах молодіжні працівники можуть забезпечити прямі контакти та регулярні обміни між молодими людьми та іншими молодіжними працівниками в різних країнах або культурних середовищах, сприяючи кращому взаєморозумінню між громадами та між націями.

Молодіжні організації та молодіжні працівники відіграють важливу роль у освіті вразливих груп населення та тих, хто нещодавно зазнав конфлікту або в ситуації відкритого конфлікту. Немає вичерпного переліку осіб, які потребують особливого захисту, але деякі групи, особливо вразливі до порушення прав людини, це жінки та дівчата, діти, біженці, внутрішньо переміщені особи, особи без громадянства, національні меншини, трудові мігранти, лесбійки, геї. та трансгендерні люди тощо. Завдяки освіті в галузі прав людини та



інноваційним методам роботи молодіжні працівники можуть запропонувати вразливим групам необхідні знання та навички, які можуть дати їм можливість відстоювати власні права. Навчання в галузі прав людини можна розглядати як важливий інструмент для усвідомлення права та розширення прав і можливостей особливо вразливих до порушень прав людини молодих людей.

Навчання з вирішення конфліктів

Навчальні тренінги з вирішення конфліктів зосереджені на розвитку критичних навичок та здібностей, щоб людина могла конструктивно справлятися з конфліктом. Організуючи такі семінари та навчальні заходи, молодіжні працівники можуть дати молодим людям розуміння природи конфлікту – що таке конфлікт і як він розвивається, а також що можна зробити, щоб з ним боротися. Вивчивши різноманітні стилі конфлікту (наприклад, змагання, співпраця, пристосування, уникнення та компроміс), молоді люди можуть розглянути переваги та недоліки кожного з них. Один і той же підхід до управління конфліктами працює не завжди, але головне — знати, який підхід найкраще підходить для даної ситуації.

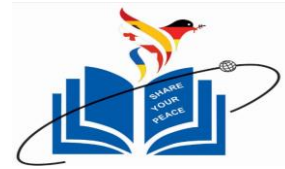
Однак освіта з вирішення конфліктів підкреслює, що насильницька реакція на конфлікт майже ніколи не є належною відповіддю, тому вона спрямована на те, щоб навчити молодих людей завжди шукати

ефективні способи вирішення конфліктів, які зменшують потенційні проблеми, що виникають через конкуруючі потреби різних людей і інтереси.



Завдяки навчальній діяльності з вирішення конфліктів молоді люди можуть навчитися розуміти динаміку сили та впливу, які діють у всіх конфліктних ситуаціях, усвідомлюючи роль культури в тому, як вони бачать конфлікт і реагують на нього. Більше того, такі тренінги мають на меті надати молоді соціальні та емоційні навички запобігання конфлікту, такі як ефективне слухання, перспективне мислення, емоційне усвідомлення та емоційний контроль. Зокрема, коли молоді люди вчаться сприймати точку зору іншого, вони підвищують свою здатність співчувати іншій людині. Чим більше люди співчують комусь, тим менше вони захочуть завдати йому болю.

Трансформація конфліктів є дуже чутливим процесом з багатьма перешкодами. Щоб покласти край культурному, структурному та прямому насильству, потрібні значні зміни у відносинах, інтересах і навіть основних цінностях даного суспільства. Таким чином, плануючи тренінг з миру, молодіжні працівники повинні мислити широко та



використовувати різні методи, які підготують молодь до мирної роботи та ненасильницького втручання в конфлікт. Методи повинні відповідати культурному контексту, змісту вивченого та меті навчання.

Освіта миру, освіта щодо вирішення конфліктів та освіта з прав людини часто збігаються, оскільки їхні основні мотиви, цілі, ключові навички та зміст подібні. Освіта з прав людини дає людям можливість оцінити мир над насильством і знайти ненасильницькі форми вирішення конфліктів. Як кінцева мета, усі вони намагаються підвищити якість життя, підкреслюючи гідність життя.

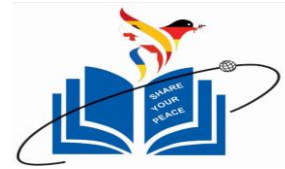
Запобігання маргіналізації та насильницької радикалізації

Зі зростанням насильницьких екстремістських груп однією з найпривабливіших цілей для вербувальників насильницьких екстремістів все частіше стають молодь і діти. Радикалізація та насильницький екстремізм не пов'язані з певною релігією, національністю чи етнічною групою. Під впливом постійних змін у глобальних соціальних та економічних реаліях деякі молоді люди можуть відчувати бідність, відчуження, нерівність та маргіналізацію. Їхні особисті обставини та ширше політичне, соціальне та економічне середовище, в якому вони живуть, можуть зробити їх вразливими до різних радикальних впливів, включаючи радикалізацію, що веде до насильства. Радикалізація, що веде до насильства над молодими

людьми, впливає на їхнє благополуччя, а також на добробут і стабільність їхніх спільнот і всього світу, оскільки кидає виклик демократичним цінностям суспільства. Загрозу цього типу радикалізації необхідно визнати та запобігти шляхом ранніх втручань.

Далі, ці проблеми, що виникають, підкреслили необхідність роботи з молодими людьми для виявлення та усунення основних причин екстремізму та запобігання їх радикалізації, а також зміцнення стійкості молодих людей, запобігання маргіналізації, підкреслення альтернатив і зміцнення згуртованості громад у яким вони живуть.

Молодіжні працівники разом із секторами формальної освіти, соціальної сфери, охорони здоров'я та безпеки через міжсекторальне співробітництво відіграють вирішальну роль у запобіганні насильницькій радикалізації на ранніх етапах, підтримуючи розвиток молоді, просуваючи демократичні принципи, активну громадянську позицію, міжкультурну діалог та інклюзія. Молодіжні працівники можуть прищепити молодим людям необхідні життєві навички та цінності прав людини, сприяти розвитку позитивної ідентичності, зробити їх стійкими до ідеологій екстремізму та забезпечити їх особистий добробут. Молодіжна робота має відігравати роль у наданні молоді можливості бути активними громадянами і, таким чином, утримувати їх від екстремістських ідеологій, які потенційно можуть призвести до насильницької поведінки. Це



допомагає молодим людям набути навичок і компетенцій за допомогою неформального та інформального навчання, таких як робота в команді, лідерство, міжкультурні компетенції, вирішення проблем і критичне мислення. Вона підтримує молодих людей у складних питаннях ідентичності, які можуть виникнути в підлітковому віці. Це може змінити ситуацію, підтримуючи молодих людей, особливо тих, хто загрожує маргіналізації та соціального відчуження, у вирішенні їхніх проблем, надавши їм можливість впоратися з викликами дорослішання у складному, плюралістичному сучасному суспільстві. Молодіжні працівники за допомогою наставництва та керівництва можуть допомогти молодим людям виразити та досліджувати свою власну ідентичність, а також ідентичність інших. Більше того, молодіжний працівник повинен визнати потребу молодих людей висловлювати свої страхи та розчарування у стосунках до міжкультурних чи міжконфесійних проблем. Коли відбувається міжкультурний та міжконфесійний діалог, молодіжний працівник повинен намагатися підкреслити спільні цінності замість того, щоб помічати відмінності.

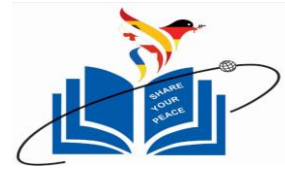
Через організацію тренінгів, семінарів та дебатів щодо запобігання та протидії екстремізму та насильницької радикалізації, молодіжні працівники можуть надати молодим людям контрнарлативи для боротьби з екстремістськими ідеологіями. Під протилежними нарлативами мається на увазі або

альтернативний нарлатив (для позитивного представлення фактів і пропонування альтернативних рішень духовних, психологічних, соціальних чи політичних потреб, бажань і скарг), або деконструюючого нарлативу (що дає змогу молодій людині критично проаналізувати екстремістську ідеологію). і розвінчати його неадекватні відповіді на ці потреби та скарги). Зокрема, відокремлена та аутич-діяльність з молоддю може забезпечити успішний спосіб налагодити контакти з молодими людьми, які піддаються ризику радикалізації в насильницький екстремізм.

Крім того, молодіжні працівники також можуть втручатися, щоб пом'якшити вплив насильницького конфлікту там, де він виник, і для побудови миру та соціальної згуртованості через діалог «рівний-рівний» у громадах, які постраждали від конфлікту, або через підтримку відсторонення та реінтеграції колишніх бійців.

Молодіжна дипломатія та миробудова

Розширення прав і можливостей молоді має важливе значення для профілактики та миробудівництва. Молоді люди мають потенціал бути позитивними дійовими особами в миробудові в суспільствах, які відновлюються після конфлікту, а також вони можуть відігравати важливу роль у запобіганні насильницьких конфліктів.



За наявності необхідних компетенцій та інструментів для розвитку тренінгових заходів у сфері розбудови миру, молодіжні працівники можуть стати важливим орієнтиром для розширення прав і можливостей молоді та її залучення до процесу миробудови. Молодіжні працівники можуть знайти конструктивні способи спрямувати потенціал та мотивацію молоді на значущу участь у суспільному та політичному житті та здійснити мирні соціальні зміни. Здійснюючи діяльність, яка озброює їх відповідними знаннями, ставленнями, навичками та практикою, вони можуть створити позитивні зміни на всіх рівнях у своїй громаді та суспільстві. Завдяки організації місцевих заходів, спрямованих на вирішення конкретних проблем у суспільстві, молодіжні працівники можуть сприяти комунікації та обміну знаннями між різними цільовими групами. Завдяки залученню різноманітних груп молодих людей до визначення критичних заходів, вони можуть змінити динаміку конфлікту та насильства, аналізуючи конфлікт і ролі різних суб'єктів. Вони можуть створити можливості для постійної участі молоді, участі та лідерства в місцевих, національних, регіональних та міжнародних механізмах для запобігання, управління та

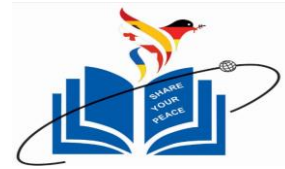
розв'язання конфліктів та підтримки миру. Вони можуть навчити молодих людей зростати особисто, розвивати своє лідерство та посилювати їхнє бажання служити маргіналізованим спільнотам. Крім того, молодіжні працівники та молодіжні організації можуть мобілізувати тисячі прихильників і волонтерів у різних країнах і по всьому світу, обмінюючись знаннями та інформацією та підвищуючи ефективність місцевих дій кожної організації для побудови миру.

Молоді люди можуть бути важливими рушійними силами та посередниками миру в розвитку свого суспільства. Однак усі молоді люди після конфлікту стикаються з певною вразливістю. Це справедливо, незалежно від того, були вони прямими чи непрямими жертвами, винними насильства чи сторонніми особами. У них є конкретні потреби, які потребують задоволення, включаючи пропущені роки навчання, безробіття або втрату традиційних можливостей для існування, соціальний розрив, травми і – особливо для тих, хто залучений як комбатант, – втрату статусу та ресурсів. Не можна розглядати можливість молоді як активного учасника миробудівництва без урахування проблем, з якими вони, як правило, стикаються через збройний конфлікт та руйнування стабільного сімейного середовища. Тому слід зазначити, що, як і будь-яка інша група, яка особливо постраждала, мобілізація здібностей молоді потребує цілеспрямованого та довгострокового підходу.



Висновок

Наступний розділ має на меті запропонувати молодіжним працівникам кілька напрямків навчання миру, які слід враховувати при плануванні організації та проведення заходів у сфері навчання миру. Заходи з навчання миру можуть формувати ставлення, розвивати навички та розвивати знання, а також допомагати молодим людям застосовувати свої знання на практиці. Як освітяни миру, молодіжні працівники можуть навчати та надавати молодим людям можливість виступати за соціальну згуртованість у своїх громадах, тому що молодь можна розглядати як каталізатор миру. За допомогою різних підходів та інноваційних способів молодіжні працівники можуть заохочувати ініціативи молоді на місцевому, національному та міжнародному рівнях, сприяючи молодіжному лідерству та молодіжним миротворчим мережам.



Розділ 3 - Тематичні дослідження з підготовки до миру

Вступ

У цьому розділі дається огляд тематичних досліджень з підготовки до миру та аналізується п'ять різних організацій, що працюють у сфері миру. У цій главі представлені різні підходи та рівні стратегії, які ці організації використовують у своїй повсякденній діяльності. Основна мета розділу — проаналізувати різні організації миру та показати, що різні підходи та різні стилі організацій можуть серйозно сприяти миру. Тим не менш, аналізу п'яти організацій недостатньо, щоб охопити всі типи організацій, що працюють у сфері миру та конфлікту. Ця сфера перемішується з іншими сферами, такими як права людини, гендерні дослідження, і часто миротворчі організації також зосереджуються на цих питаннях. В результаті ми маємо сотні організацій, які працюють у мирній та суміжних сферах. Для цілей цього посібника з навчання миру ми обговоримо п'ять різних організацій, які працюють на різних рівнях (міжнародному, місцевому) і в різних владних структурах (школах, університетах чи організаціях).

Фонд Берггофа – Міжнародна перспектива

Фонд Берггофа був заснований 50 років тому доктором Георгом Зунде з метою сприяння миру та трансформації конфліктів через діалог. Штаб-квартира організації розташована в Берліні, Німеччина, і налічує понад 80 співробітників. Спочатку фонд зосереджувався здебільшого на дослідженнях та міждержавних конфліктах, але змінив фокус після етнополітичних конфліктів 1990-х років у Східній Європі. Проте різні відділення фонду працювали окремо на своїх територіях. У 2012 році, усвідомлюючи, що всі сфери пов'язані один з одним, три основні галузі організації – дослідження конфліктів, підтримка миру та освіта щодо миру були об'єднані в одну центральну організаційну структуру – Berghof Foundation. Основна місія фонду – сприяти трансформації конфлікту між сторонами конфлікту. Як заявляє організація: «Ми об'єднуємо людей у конфлікті. Ми забезпечуємо та підтримуємо процеси навчання, які надихають на розвиток нових поглядів, відносин і поведінки, відкриваючи таким чином можливість для вирішення конфліктів і пошуку способів мирного спільного життя» (The Berghof Foundation, 2021, веб-сайт)

Фонд Berghof підходить до кожного конфліктного випадку окремо та оцінює його окремо, однак організація прийняла перелік принципів, які необхідно дотримуватися під час роботи над трансформацією конфлікту.



Принципи підходу до фундаменту Берггофа

- **Партнерство** – робота з усіма сторонами конфлікту є обов'язковою політикою. Трансформація конфлікту – це довгостроковий процес, у якому сторони конфлікту, а також треті сторони повинні працювати відкрито та прозоро.
- **Право власності** – сторони конфлікту беруть на себе відповідальність і є співавторами рішень і політики.
- **Інклюзивність** – взаємодія з усіма сторонами конфлікту гарантує, що процес є комплексним і охоплює інтереси всіх сторін та їхні потреби.
- **Багаторівневність** – конфлікти, особливо етнополітичні, системні та складні. Щоб забезпечити мир і перетворення, миротворчі організації повинні працювати на всіх різних рівнях.
- **Багатосторонність** – конфлікт має багато сторін, тому залучення їх до процесу має важливе значення для довгострокової перспективи.
- **Відповідальність** – усі треті сторони повинні взяти на себе власну відповідальність за процес і мінімізувати шкоду для сторін конфлікту. Принцип «без шкоди» має бути наріжним каменем для всіх видів діяльності.

Фонд Berghof має переважно три основні підходи до роботи. Перший – це практика, коли організація бере участь «у практичній діяльності на

місцях, яка підтримує трансформацію конфліктів у конкретних країнах та регіонах». Другий – підхід до навчання, коли фонд розробив та створив інноваційні навчальні матеріали для трансформації конфліктів та навчання миру. Третє – дослідження, де організація проводить глибокі дослідження для аналізу конфліктів, їх рушійних сил та елементів.

З огляду на всю наведену вище інформацію, фонд прагне впроваджувати свої принципи, правила та погляди у всіх своїх проектах та тренінгах. Фонд здійснив десятки різних проектів у суспільствах, що постраждали від конфліктів, і провів глибоке дослідження цих конфліктів. Щороку фонд також пропонує численні онлайн-тренінги та тренінги на місцях з навчання миру та трансформації конфліктів на різні теми, як наведено нижче.

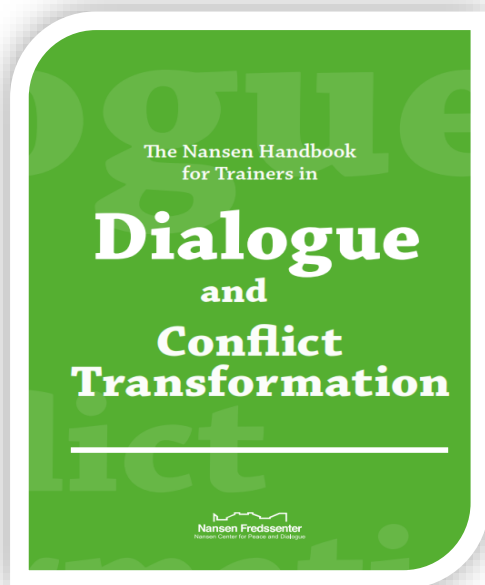


Центр миру та діалогу Нансена

Центр миру та діалогу Нансена прагне сприяти миру та трансформації конфліктів шляхом діалогу та сприяння. Організація базується в Норвегії та має активну підтримку з



боку громадських і державних діячів. Центр Нансена було створено в 2010 році, коли Нансенівський діалог і Норвезький центр миру об'єдналися в одне ціле. Зараз центр організовує тренінги з діалогу та трансформації конфліктів у суспільствах, які постраждали від конфлікту, а також запрошує відповідних учасників на тренінги в Норвегії. Центр миру та діалогу Нансена організовує тренінги, семінари та семінари з фасилітації діалогу. Тренінги можуть бути одноденними або багатоденними інтенсивними тренінгами. Центр Нансена проводить тренінги не лише для суспільств, які постраждали від насильницьких конфліктів, а й для країн, де громадянський діалог потребує покращення. Один із проектів – «Створення простору для змін», який розрахований на 100



громадських організацій з усієї Польщі. Метою тренінгу є сприяння діалогу між цими організаціями з метою подолати поляризацію між різними організаціями різного профілю та прокласти шлях до більш плідного діалогу та співпраці.

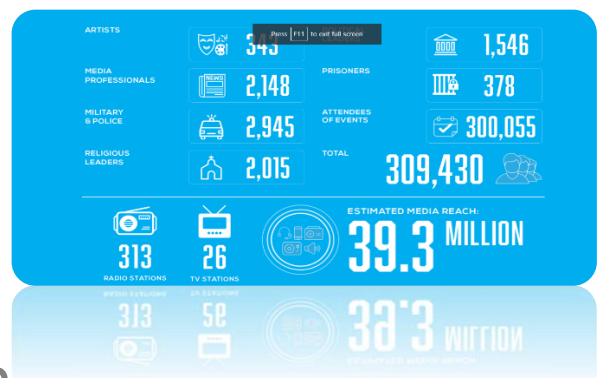
Шукайте спільну мову

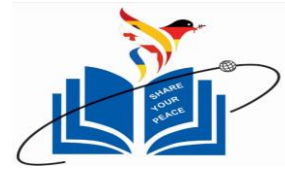
Заснована в 1982 році, Search for Common Ground є однією з найбільших миротворчих організацій у світі. Зараз вони працюють у 31 країні на всіх континентах. Метою організації є запобігання насильству та перетворення конфлікту у відносини співпраці. Бачення організації «це світ, де співпраця є нормою, де відмінності стимулюють соціальний прогрес, а не прискорюють насильство» (Search for Common Ground, <http://www.sfcg.org>, 2021). «Пошук спільного ґрунту» вважає, що для довгострокового миру необхідна співпраця з усіма акторами суспільства.

Пошук спільної мови ґрунтується на трьох основних принципах:

- Конфлікт - це нормально і вирішується
- Спільна мова – це не компроміс
- Конфлікт можна трансформувати
- Мир – це процес
- Людство взаємозалежне

Зараз у Search for Common Ground працюють 875 співробітників і партнерські відносини з сотнями місцевих неурядових організацій у світі.





Transcend International

Transcend International — це миротворча організація, яка має на меті сприяти миру в світі за допомогою дій, тренінгів та досліджень. Місія TRANSCEND (що означає «вийти за межі», подолати протиріччя) визначає чотири стовпи, на яких працює організація. Це дії, освіта/навчання, розповсюдження та дослідження. Організація була заснована у 1993 році відомими дослідниками миру. Йохан Галтунг і Фуміко Нішимура. Зараз організація об'єднує 400 науковців з усього світу. Transcend International має 5 основних робочих напрямків/філій:

TRANSCEND Peace University-TPU (www.transcend.org/tpu) – це перший глобальний онлайн-університет миру, який пропонує повні онлайн-курси. Transcend Peace University має 12-тижневі та 6-тижневі онлайн-курси. Персонал університету складається з провідних вчених і практиків з різних країн, включаючи Йохана Галтунга.

TRANSCEND University Press-TUP (www.transcend.org/tup) публікує дуже потрібні книги про мир і конфлікти.

TRANSCEND Research Institute-TRI (www.transcend.org/tri) більше зосереджується на академічних дослідженнях, а потім публікує статті та дослідження в Інтернеті. Усі книги та документи безкоштовні і їх можна завантажити з веб-сайту.

TRANSCEND Peace Service-TPS в основному зосереджується на питаннях примирення та трансформації конфліктів. Протягом

багатьох років Йохан Галтунг розробив підходи та методи TRANSCEND, які зараз використовуються для тренінгів та семінарів у процесах трансформації конфліктів.

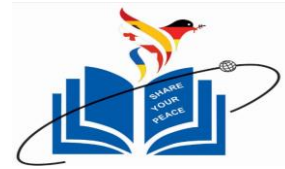
TRANSCEND Media Service-TMS (www.transcend.org/tms) служить допоміжною платформою для всіх журналістів про мир, які намагаються включити культуру миру у свою повсякденну діяльність.

United Network of Young Peace Builders

Цю організацію здебільшого очолює молодь, і її основним завданням є сприяння залученню молоді до мирних процесів. Метою Об'єднаної мережі молодих миротворців є світ без насильства та світ з довгостроковим стійким миром. Організація створена на основі того, що понад 25% населення світу становлять молоді люди, але їхня участь, особливо в дослідженнях миру та конфліктів, мінімальна. Організація прагне зробити внесок у виконання резолюції Ради Безпеки ООН (РБ ООН) 2250 про молодь, мир і безпеку (YPS), яка спрямована на сприяння молоді в процесах миробудування.

Об'єднана мережа молодих миротворців прагне:

- Трансформувати владні структури, які виключають молодь з прийняття рішень;
- Створюйте стійкий простір для молодих людей, щоб приймати рішення, які їх впливають;



- З'єднайте людей із партнерами для мирного та інклюзивного суспільства. (www.unoy.org, 2021)



Основні цінності та норми миротворців UNOY базуються на цілісному, позитивному розумінні миру. Це означає, що миротворці UNOY не лише намагаються зупинити насильство (якщо вони можуть це зробити), але й прагнуть перетворити конфлікт на довгострокові позитивні стосунки між сторонами. Робота миротворців UNOY базується на:

- Інклюзивності
- Солідарність
- Креативність
- Ненасильство
- Автентичність

Мета миротворців UNOY — «мати власність на мережу та відчувати себе вповноваженими нашим співтовариством молодих миротворців». Для реалізації своїх цілей і завдань Миротворці UNOY використовують три основні стратегії: адвокація, розвиток потенціалу та мережа.

UNOY Peacebuilders публікує звіти, дослідження та рекомендації з миробудівництва та миротворчої освіти, включаючи дуже практичні посібники для тренінгів та семінарів. З іншого боку, організація щорічно

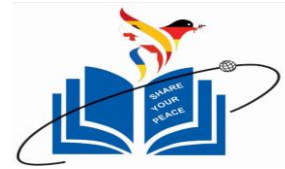
проводить різноманітні семінари та тренінги в різних країнах. Лише з 2017 року UNOY провів заходи з розвитку потенціалу для 6000 молодих людей і охопив 30 мільйонів молодих людей у всьому світі. З кожним роком мережа молодих миротворців неухильно збільшується.

ACTION AREAS



Висновок

Огляд цих організацій проливає світло на тип і роботу організацій, що діють на полі миру. Усі вони поділяють цілісне розуміння миру і прагнуть пропагувати мирний світ, не караючи людей. Виходячи зі свого розуміння, усі організації прямо посилаються на цінності та норми таких організацій. Проте всі організації мають досить схожі цінності та норми, такі як партнерство, інклюзивність, солідарність, власність тощо. Організації усвідомлюють, що мир є безперервним процесом, і жодна не може досягти миру в якийсь момент і може припустити, що ситуація зміниться. без змін у майбутньому. На щастя, усі організації, які розглядаються тут, усвідомлюють це явище і мають намір продовжувати роботу в найближчі роки.



Розділ 4 – Проблеми під час навчання миру

Вступ

Як і з будь-яким іншим типом навчання, є багато питань, на які потрібно відповісти під час навчання миру, щоб забезпечити якість. Щоб покращити співпрацю, якість та задовольнити потреби на місцях, у цьому розділі визначено сфери, де зацікавлені сторони та організатори навчання миру можуть покращити. Він також визначає низку проблем і рішень для навчання миру.

Розбудова миру та примирення

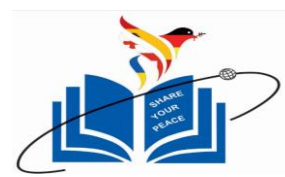
Навчання з миробудування залучає учасників до глибоких обговорень примирення. Це може включати дилеми примирення, релігійні та психологічні виміри примирення та програмні міркування. Однак примирення – це величезне починання, і часто існують перешкоди, які перешкоджають цьому процесу.

З самого початку частина труднощів роботи з миробудови полягає в тому, щоб уявити собі, що таке миробудова. Часто ми потрапляємо в окремі або окремі моменти процесу і втрачаємо з поля зору ціле. Один із способів уявити миробудову – це створення простору. Це може бути фізичний простір, де створюються зони або

зони, де люди відчують себе в безпеці і вільні від шкоди. Іншим часом можуть створюватися нові соціальні простори, де люди можуть висловлювати свою думку, думати вголос і говорити з іншими про своє спільне майбутнє. І все-таки в інших випадках це передбачає створення внутрішнього простору, де травмована людина може звільнитися від тягаря минулого.

Коли люди зазнають травми, на відміну від примирення, вони втрачають особистий і фізичний простір для маневрування. У країнах, які контролюються військовою владою або диктатором, люди не можуть вільно пересуватися. Історичний тягар колоніалізму та нинішній тиск економічної глобалізації можуть позбавити людей соціального простору, щоб люди могли думати та діяти по-іншому. Відмова людям у правах людини також може знищити соціальний простір. Одним із наслідків катувань є те, що жертва не почувається як вдома у власному тілі.

Примирення та побудова миру – це відкриття просторів. Побудова миру становить великий виклик. Пошук простору для нового вибору передбачає дуже глибокі особисті емоції та рішення. Щоб розбудова миру відбулася, люди повинні перебувати в місці, де вони можуть думати і діяти по-іншому, де вони мають простір і можливість думати не тільки про своє фізичне виживання, а також можуть почати уявляти життя без страху і ненависті.



Далі ми хотіли б запропонувати молодіжним працівникам, тренерам та фасилітаторам дві неформальні заходи щодо миробудови, які можна використовувати під час тренінгу чи семінару з миру, які можуть допомогти учасникам уявити, як виглядає миробудова.

Активність 1:

Назва: Як виглядає миротворчість?

Ціль: залучити учасників до обговорення примирення

Матеріали: ніяких (уява учасників)

Тривалість: 60 – 90 хвилин

Кроки:

- Розділіть учасників на групи приблизно по 8-10 (принаймні дві групи).
- Попросіть учасників придумати скульптуру або заморожену картину, яка зображує для них миробудову.
- Як тільки групи створять скульптуру миробудови, об'єднайте їх у велику групу.
- Попросіть кожну групу показати свою скульптуру іншим.
- Запитайте учасників, які розглядають скульптуру, що вони бачать.
- Попросіть групу, яка показує свою скульптуру, пояснити будь-які додаткові елементи, які глядачі могли пропустити.

Дискусія:

Після того, як групи сідають, приступайте до обговорення різних елементів миробудови. Деякі можливі запитання:

- Що було спільного між скульптурами?
- Які були відмінності?
- Які кроки, на вашу думку, необхідні для розбудови миру?

Додатковими елементами для обговорення є будь-які релігійні та культурні відмінності, що виникають у групі. Дослідіть відмінності в підходах до миробудови. Це може допомогти прояснити різне розуміння миробудови серед учасників або поставити перед ними нові виклики.

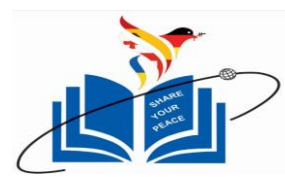
Ви можете попросити когось зробити нотатки на фліп-чарті під час обговорення, щоб прийти до групового розуміння миробудови, на яке може бути корисно звернутися пізніше. Альтернативним способом виконання цієї діяльності було б запитати учасників, які образи та метафори вони використовують для опису розбудови миру, як вони переклали б і визначили це своєю мовою та як це розуміють у їхній власній культурі.

Активність 2:

Назва: Peacebuilding Fruit

Ціль: Визначте елементи миробудови

Матеріали: Великі аркуші газетного паперу або фліп-чарту, маркери



Тривалість: 30-60 хвилин

Кроки:

- Розділіть учасників на малі групи (4-5 осіб)
- Попросіть групи намалювати дерево на своєму аркуші паперу, а потім запитайте їх: «Якщо побудова миру була плодом, що потрібно дереву, щоб дати плід?» Наприклад, що буде з землею, водою, киснем, сонячним світлом, корінням тощо?
- Попросіть групи намалювати ці елементи на своєму дереві.
- Після того, як групи намалювали свої малюнки, дайте їм місце, щоб коротко представити їх решті групи

Дискусія:

Під час обговорення попросіть учасників визначити схожість і відмінність різних зображень – виділити будь-які культурні та релігійні відмінності, які можуть бути очевидними.

Можливі питання для обговорення:

Чому ваша група включила саме ці елементи?

- Яка роль прощення в миробудові?
- Як культура впливає на процеси миротворення? Чи було б у вашому дереві такі ж елементи, якби його посадили в іншій країні?

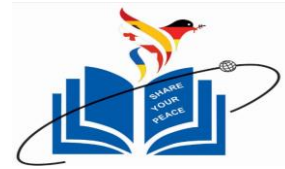
З якими труднощами можна зіткнутися під час навчання?

Взяття контролю

Зазвичай існує велика спокуса взяти під контроль процес обговорення або зміни. Часто це відбувається через щире бажання допомогти групі рухатися вперед. Якщо молодіжні працівники та тренери звикли до стилю викладання зверху вниз і не мають великого досвіду проведення навчальних заходів, їм може бути дуже важко змінити свій підхід до обміну ідеями. Однак для того, щоб обговорення не вийшло з-під контролю, тренери повинні розробити кілька ключових важливих запитань, які потрібно поставити на початку заходу, і отримати групові відповіді до кінця. Частина міцної структури обговорення також включає чіткі деталі, що визначають участь, а також тренери повинні сміливо включатися в бесіду, щоб тримати її на належному рівні. Учасники особливо цінують таку тактику, коли кілька учасників монополізують розмову. Однак, переконавшись, що група добре функціонує, тренери можуть запросити більш балакучих учасників продовжити розмову після закінчення заняття.

Важкі питання

Тренери часто відчувають, що їм потрібно отримати відповіді на всі питання. Їм може бракувати впевненості у власній здатності вирішувати питання на певну тему. Однак важливо, щоб вони були



обізнані зі змістом теми в цілому, а не лише з тим, що написано в презентації, яка доноситься до громадськості.



Тренери повинні читати з розумінням і переконатися, що вони достатньо чітко розуміють значення понять і мову, що використовується. Вони повинні подумати, які ідеї можуть потребувати додаткового пояснення, коли вони обговорюються з групою. Їм дуже корисно заздалегідь знати, де знайти додаткову інформацію (наприклад, інші видання, установи уряду чи НУО, радіопрोगрами тощо).

Тренери також можуть спиратися на мудрість і знання інших членів спільноти за межами безпосередньої групи, які можуть спеціалізуватися на обговорюваній темі. Простий спосіб зробити це – повернути запитання учасникам, щоб вони відповіли, а не спробуйте грати, щоб відповісти на запитання.

Управління конфліктом

Іноді у людей з'являються сильні та суперечливі думки на цю тему. Погані стосунки всередині групи також вплинуть на те, як група працює разом загалом. Тренери повинні бути чутливими до можливих

розбіжностей і напруженості та заохочувати учасників працювати над ними, пам'ятаючи про їхні спільні цілі та інтереси.

Керувати конфліктом для тренерів означає спочатку визнати це. Пізніше їм необхідно встановити причину конфлікту. Якщо це стосується відповідної теми, це необхідно, щоб допомогти вести учасників до місця згоди, заохочуючи взаємну повагу. І якщо це не пов'язано з темою і стосується лише кількох членів групи, необхідно заохотити їх вирішити цю незгоду пізніше, за межами групи.

Керування часом

Іноді управління часом може бути досить складним, особливо коли дискусія стає дуже цікавою або коли у тренерів є учасники, які дуже захоплюють і люблять проілюструвати певний досвід з великою кількістю деталей. Щоб керувати цим, тренери можуть вибрати хронометра, щоб регулярно нагадувати їм про час використаний і залишився.



Коли їх наздогнали, вони повинні скоротити час з середини тренування, а не з початку чи кінця. Крім того, за потреби вони можуть спростити



завдання (наприклад, виключити деякі етапи діяльності або певні докладні приклади). Тоді вони можуть скоротити час обговорення, особливо в малих групах, і скоротити час звітування у великій групі. Дуже важливо переконатися, що учасники прибули вчасно та дотримувались розкладу (наприклад, перерви, обід і кінець дня). Вони повинні домовлятися.

Залучення всіх учасників

Іноді стає очевидним, що тренер рухається вперед лише з частиною учасників. Це особливо часто трапляється, якщо є група з великими варіаціями експозиції. Група, яка менш відкрита, залишиться спокійною, тоді як відкрита група буде домінувати у всьому обговоренні.

Як залучити всіх учасників? По-перше, тренери повинні змінити склад групи, створивши групову роботу в малих групах. По-друге, вони повинні призначити ролі учасникам малих груп (ведучий, хронометрист, записувач, речник тощо). По-третє, вони можуть заохочувати різні методи звітності групової роботи. І, нарешті, створіть розстановку, яка заохочує групові дискусії (стілець у формі кола, невеликого столика тощо).

Справляться з домінуючими людьми

Іноді бувають люди, які домінують у дискусіях, впевнені, що мають усі

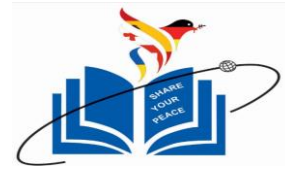
правильні відповіді. Хороший тренер повинен переконатися, що інші мають можливість говорити. Вони можуть запросити їх поіменно, або розділити групу на менші групи, або запровадити систему квот, за якої кожній людині дають три камені або шматочки паперу, і вони повинні відмовлятися від одного щоразу, коли вони говорять. Коли у них більше не буде, вони не можуть знову говорити!

Крім того, для тренерів є кілька додаткових способів спілкування з домінуючими людьми:

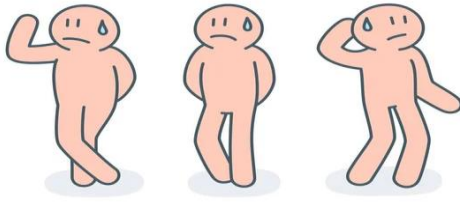
1. Дайте їм відповідальність всередині групи.
2. Підкріплюйте альтернативну поведінку.
3. Місце з іншими подібними типами або в одній групі з тренером.
4. Обмежте кількість разів, коли кожна людина може говорити, щоб кожен член ставився однаково.

Працювати з сором'язливими людьми

Іноді люди можуть бути дуже сором'язливими або боятися висловлювати свою думку в групі. Тренери можуть або об'єднати людей у менші групи, або попросити людей обговорити запитання спочатку в парах. Вони також можуть використовувати інші практичні дії, такі як ментальні карти, рейтинг, сезонні календарі, часові шкали, щоб допомогти людям висловити свою думку. Найефективніший спосіб заохотити сором'язливих людей – це повертатися до своїх ідей і



використовувати їх, щоб вони знали, що вони важливі та цінні.



Далі тренерам рекомендується заохочувати сором'язливих людей окремо, всередині та поза групою. Їм необхідно встановити причини свого мовчання та повідомити про тему до обговорення, щоб у них був час підготуватися. Крім того, тренери повинні давати сором'язливим людям завдання для записів і зворотного зв'язку. Потім помістіть їх у групу підтримки, дайте їм час і використовуйте рольову гру, щоб зміцнити впевненість і навички.

Робота з диверсійними людьми

Часто є люди, які багато говорять, але завжди висловлюють відволікаючі ідеї, які відводять групу в сторону, якщо їх не контролюють. Такі люди, коли їм надто багато можливостей говорити, можуть ввести в оману решту групи. Тому тренери іноді повинні регулювати свої погляди і, вислухавши їх кілька разів, використовувати негативні/відступні погляди, щоб перевернути повідомлення як чудовий момент для обговорення.

Робота з ідеальним учасником, який правильно відповідає на місці

Коли тренери опиняються з такими учасниками, ризик полягає в тому, що

вони надають лише їм постійну можливість поділитися.

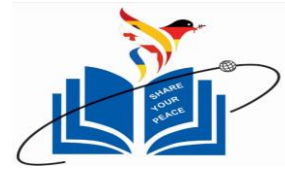
Працюючи з ідеальними учасниками, тренери повинні пам'ятати, що це величезний ризик, оскільки члени спільноти можуть піти, не погоджуючись з висновком, оскільки вони відчують, що це були точки зору тих самих ідеальних учасників. Членів спільноти зазвичай більше переконує зовнішній голос. Вони вважають це справжнім і важливим. Тому тренери повинні стежити, щоб ідеальні учасники не домінували. Якщо ідеальний учасник мав рацію щодо висловленого ним твердження, тренери повинні не тільки погодитися з ним, але й надати більше інформації та подробиць громадськості, пояснюючи, чому це так. Таким чином, учасники сприйматимуть це як знання, передані тренером, а не ідеальним учасником.

Уникнення групового мислення

Для збереження єдності індивіди ставлять погляди на групу вище власних думок чи пропозицій. Відбувається на етапі нормування розвитку групи. Щоб вирішити це, тренери повинні присвятити час для окремих роздумів/мозкового штурму навколо поглядів/ідей щодо конкретного питання/теми.

Ковальська справа

Група зосереджується на обговоренні формулювання в документі (наприклад, місії/бачення), а не на досягненні консенсусу щодо значення



слів або переході до інших моментів прийняття рішень.

Щоб керувати цим, тренери повинні визначити, чи є проблема з чіткістю термінів, яка потребує подальшого визначення, щоб перейти до прийняття рішень або концептуальної бесіди, або визначити, чи може група рухатися вперед без обговорення. Якщо група вирішить відійти від обговорення, тренери повинні визнати, що останні слова потрібно опрацювати, тому визначте це завдання в «залі очікування» (постійний список усіх цих тем на білій дошці або плакаті) і повернути дискусію до концептуального. Тренери завжди повинні пам'ятати про те, щоб у своєму порядку денному знаходити час для розгляду тем «зали очікування».

Якщо група потребує додаткової ясності щодо сенсу, тренери повинні встановити обмежений час для обговорення. Вони повинні написати «визначення» або запитати членів групи, що, на їхню думку, таке визначення, а потім сприяти обговоренню до консенсусу. Після закінчення встановленого часу, якщо група не прийшла до консенсусу, тренери повинні попросити волонтерів для підгрупи для роботи над цим питанням пізніше.

Відходження від теми

Учасник піднімає для обговорення не пов'язані між собою теми.

Якщо тема пов'язана з наступною частиною порядку денного, тренери повинні усвідомити важливість

питання, коротко відповісти на нього, помістити його в «зал очікування» і поставити його пізніше. Якщо тема не розглядається в порядку денному, тренери повинні визначити, чи може ця тема мати пов'язаний підтекст або розчарування, що спричиняє її появу. Їм слід приділяти час, щоб вирішувати цю проблему окремо, або, якщо ні, нагадати групі відповідну тему/мету розмови.

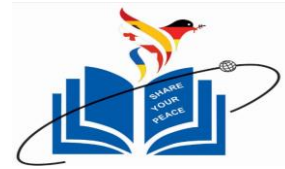


Управління побічними бесідами

Під час тренінгових заходів учасники не завжди зосереджені на обговоренні. Можуть відбуватися індивідуальні бесіди, тому щоб вирішити проблему, тренери повинні стояти поруч із людьми, що розмовляють, щоб дати натяк на те, що вони заважають. Тренери можуть запитати когось із осіб, чи є запитання, чи він/вона може поділитися думками, оскільки вони, ймовірно, важливі для всієї групи (навіть якщо це не так). Тренери можуть зробити 5-хвилинну перерву і попросити всіх сісти на нове місце, коли вони повернуться (оформіть це як вправу для знайомства з новими людьми).

Знати, коли потрібно змінити напрямки та адаптувати ретельно спланований порядок денний

Може статися, що група перебуває не в тому місці, де, на думку тренерів, були члени, коли вони планували свій



порядок денний, або незапланована подія змінила загальний підхід, якого необхідно застосувати групі.

У такому випадку тренерам необхідно зробити невелику перерву та обговорити зміну підходу з іншими тренерами та фасилітаторами. Усі разом вони можуть переглянути заплановані заходи та очікувати результатів, а також визначити, яких ще можна досягти. Якщо незапланована подія змінила цілі або підхід групи, тренери можуть обговорити ці зміни з групою, визначивши проблеми та прояснивши питання за допомогою мозкового штурму.

Розмова не має природного висновку/рішення

Група проходить мозковий штурм і відкриття, але незрозуміло, що відбувається далі, щоб досягти бажаного висновку/рішення. Як рішення, тренери повинні визначити, на які питання потрібно відповісти, щоб дійти висновку та визначити, коли ця розмова може відбутися.

Переконайтеся, що кожен голос був почутий

Деякі люди обробляють інформацію внутрішньо, а інші обробляють усно. Внутрішнім мислителям легко загубитися в суміші.

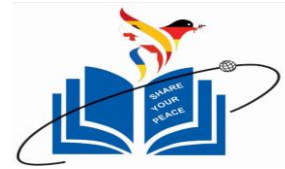
Коли тренери знайомляться з учасниками та будують стосунки з ними, вони повинні почати визначати, як учасники обробляють інформацію. Вони можуть перевірити це з

особами, які не говорили, або тими, кого вони знають про цей процес, щоб дізнатися, чи є у них додаткові думки, перш ніж перейти до нової теми/пункту порядку денного. Тренери завжди повинні створювати розділ запитань і відповідей наприкінці презентацій, розповсюджувати форму зворотного зв'язку наприкінці занять та вирішувати проблеми на наступній зустрічі або між зустрічами.

Боротьба з негативом або опором

Іноді може статися так, що один або два учасники дуже негативно ставляться до матеріалів і загального напрямку роботи групи чи підходу. Вони беруть участь через негативні твердження і не бачать, як матеріал/вміст стосується їх. Такий тип поведінки може бути дуже складним для успішної зустрічі і може перешкодити груповому консенсусу та прийняттю рішень.

Правильна підготовка до зустрічі допоможе тренерам впоратися з цим. Співпраця з організаторами чи учасниками наперед, щоб зрозуміти, хто в аудиторії, їхні очікування та досвід, допоможе тренерам розробити матеріал, який відповідає їхній цільовій групі. Якщо негативні учасники стійкі до змін, вони можуть спробувати попрацювати з ними окремо на перерві, щоб зрозуміти, які їхні проблеми з матеріалами чи самою темою. Тренери можуть брати участь у груповій діяльності, щоб знайти рішення. Якщо учасник все ще негативний або стійкий, тренери можуть шукати альтернативний підхід



для боротьби з негативом до наступної зустрічі.

Що робити, якщо тренер когось ображає або переступає кордони?

Тренери – це люди, тому вони не завжди ідеальні. Іноді може статися так, що вони можуть переступити свої межі або образити когось із групи. Коли тренери все-таки переходять кордон, важливо зрозуміти це і визнати це, а також негайно вирішити проблему.

Після того, як кордон перетнуто, важливо визнати проблему та відновити стосунки з людиною. Після того, як тренери визнають, що кордон, можливо, був перетнутий, зв'яжіться з ним і проведіть індивідуальну бесіду, щоб якомога швидше зрозуміти проблему. Звернення та визнання проблеми допоможе людині зрозуміти, що тренер не хотів переступити кордон, і працюватиме над вирішенням проблеми в майбутньому.

Ведення групи онлайн

Іноді група не може зустрітися особисто, і це створює унікальні проблеми, оскільки тренери не можуть читати мову тіла. Однак вони повинні контролювати та керувати розмовою, а також переконатися, що всі голоси почуті.

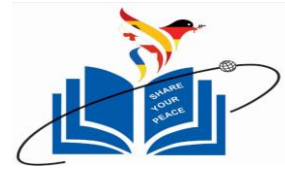
Підготовка – це критично. Тренери повинні надіслати нагадування з інформацією про виклик та часом, а також матеріалами зустрічі за день до запланованого часу зустрічі. Також слід провести попередню роботу з

усіма співдоповідачами, щоб було зрозуміло, які частини зустрічі будуть висвітлюватися. Тренери повинні заздалегідь зустрітися з співтренерами та фасилітаторами, щоб визначити цілі навчання та матеріали, які та ким мають викладати. Крім того, вони повинні призначити когось, хто буде робити нотатки, тому що це важко робити і робити нотатки одночасно. Перш ніж продовжити, тренери повинні переконатися, що всі матеріали є видимими для учасників. Крім того, вони повинні часто перевіряти, чи є у учасників запитання чи занепокоєння, а також тренери не повинні боятися звертатися до когось, якщо вони ще не почули його чи її думки.

Висновок

Ця хартія надає молодіжним працівникам і тренерам інформацію про відповідні проблеми в навчанні з миру, що дозволить їм розвинути знання, навички та компетенції для успішного навчання. Молодіжні працівники, які займаються навчанням інших молодих людей та/або розробляють заходи та програми в своїх молодіжних організаціях чи установах, можуть втілити на практиці рішення, представлені в документі.

Якість впровадження рішень сильно залежить від компетенції та навичок тренерів і фасилітаторів з навчання миру, багато з яких є волонтерами в молодіжних та громадських організаціях. Рекомендації були розроблені, щоб підтримати їх у цій ролі.



Розділ 5 – Розробка та проведення тренінгів миру

Вступ

У цьому розділі обговорюється, як організації створюють та проводять тренінги з миру. Розділ поділено на дві рівні частини – перша частина обговорює кроки планування тренінгу, а друга стосується проведення тренінгів та обговорює інструменти, які допомагають у цьому.

Розробка тренінгу починається з етапу навчальної програми. Спочатку необхідно скласти загальний план. Тоді тренери повинні зосередитися на цілях навчання та цілях тренінгу. Чітко визначені ці два аспекти допоможуть їм досягти кращих результатів. Після цього тренери повинні вибрати, які методи вони застосовують і які підходи до навчання використовувати.

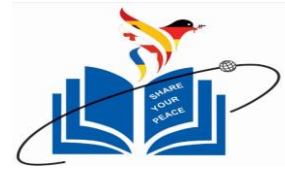
Після завершення етапу планування тренери повинні провести ці тренінги. Тут потрібна подальша робота, щоб вибрати найкращий доступний підхід і найкращий метод навчання. Деякі тренери обирають традиційний підхід, який передбачає підхід, процес навчання/навчання, де тренер зосереджується на навчальному занятті. Однак все більше людей вибирають або вичерпну модель, або експериментальний підхід.

Вибір підходу до навчання дуже важливий, оскільки він також визначає, який це буде тренінг. Якщо тренери обирають більш директивний підхід, то, можливо, більш доречні лекції чи презентації. Однак, якщо вони вибирають цікавий та експериментальний підхід, їм потрібно використовувати нові, інші методи, такі як інструменти, засновані на мистецтві. Storytelling, Forum Theatre – інструменти, які можуть стати джерелом натхнення для учасників.

Планування тренінгу



Першим кроком розробки тренінгу з миру є створення загальної навчальної програми, де тренеру необхідно розробити основні навчальні цілі, методи та підходи тренінгу. Один із найкращих методів створення системи навчання для тренерів – це включення моделі ASK на етапи планування. Тут А означає «Ставлення», що в тренінгах з миру означає, що суть та ідея тренінгу полягає в сприянні культури миру та миролюбного ставлення. S означає навички, що означає, що учасникам потрібні навички аналізу конфліктів, управління конфліктами та розробки



кроків з розбудови миру. К у цій моделі означає знання, що означає, що учасники отримають знання в різних теоріях і практиках.

Тренінг «Просвіта миру» вимагає дуже ретельного планування та серйозної роботи від організаторів. Для того, щоб створити добре структурований план навчання, тренери повинні зробити щонайменше 7 кроків.

Перший крок – оцінка потреб. Хто є цільовою аудиторією, тут найважливіший фактор. На їхні стратегії планування впливають студенти шкіл, студенти вищих навчальних закладів чи професійні працівники інших сфер. Те, що тренери хочуть розповісти цільовій аудиторії та як вони можуть це зробити, є важливими кроками для створення тренінгу. Тренери можуть отримати цю інформацію, аналізуючи минулі проекти та досвід, або проводячи невеликі дослідження (інтерв'ю чи фокус-групи з цільовою аудиторією).

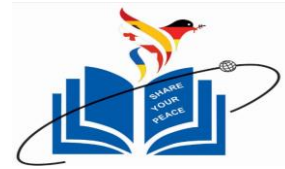
Тренери повинні враховувати бажання цільової аудиторії під час планування тренінгів, але також не повинні забувати контекст, у якому вони хотіли б організувати тренінги. Багато що від них не залежить. Тренери багато разів обмежені у фінансах, часі чи зовнішньому контексті. Планування успішного навчання означає, що вони повинні створити план, який включатиме найкращі практики, але також враховує реалії.

Наступним кроком є визначення мети та завдань тренінгу. Те, чого

організатори хочуть досягти цим тренінгом, має бути зрозумілим і досяжним. Тренери можуть захотіти досягти великих результатів протягом одного дня тренінгів, але в кінці дня учасники будуть переповнені інформацією, втомляться і на наступний день будуть мати набагато менше бажання та ентузіазму для майбутніх тренінгів. Навчання має бути:

- Специфіка – конкретна ідея, конкретні навички
- Делікатні – гендерні, конфліктні тощо.
- Актуально – навчання має збігатися зі сферою інтересів учасників
- Релевантність часу – чи можна досягти цілей навчання за певний обмежений час?
- Вимірюваний – тренери повинні вміти вимірювати результати тренінгів.

Наступним кроком є зміст, який є найбільш цінним елементом плану навчання. Тут тренери повинні відобразити всі попередні кроки та ретельно включити інформацію відповідно до цього. Зміст має відповідати потребам учасників і завжди мати цілі та завдання як наріжний камінь. Контент має бути корисним і актуальним для цільової аудиторії. Якщо зміст тренінгу надто далекий від потреб або знань учасників, тоді було б дуже важко досягти цілей і завдань, якщо взагалі досягти. Ще один фактор – керуваність. Теоретично, тренери



можуть проводити будь-які тренінги для всіх типів людей, але це вимагає серйозної попередньої роботи та тривалої тривалості тренінгів. Тому, коли тренери планують навчання, вони повинні враховувати, як можна керувати навчанням за цей обмежений час. Якщо зміст занадто довгий або занадто короткий, це може змінити досвід навчання в кардинально іншому напрямку.

Ще одним важливим кроком є вибір методів і підходів. Вони повинні відповідати навчальним цілям і бути пристосованими до цільової аудиторії. Для молоді зі старших шкіл ігри та рольові ігри можуть бути доречними, а не академічні дискусії. Крім того, вони також повинні бути чутливими до статі, конфліктів і травм. Робота з біженцями або людьми, які постраждали від конфлікту, вимагає різних методів і підходу. Тренери завжди повинні бути обережними, які методи та підходи їм потрібні, щоб виключити можливість завдати шкоди цільовій аудиторії.

Наступним кроком для плану навчання є визначення ресурсів, які потрібні тренерам для успішного проведення тренінгу. Будь то фліпчарти, ручки, папери або навчальна кімната, все потрібно знати на початку, щоб вони знали, що їм потрібно і що вони можуть принести на тренінг. Якщо тренувальна кімната занадто мала для заняття, тренерам, можливо, доведеться знайти іншу кімнату або подумати про зміну діяльності.

Останній крок – оцінка та оцінка. Після закінчення навчання результати

тренінгу необхідно виміряти та задокументувати. Визначення того, наскільки успішним було навчання, є вирішальним для майбутньої діяльності. Результати оцінювання мають бути оцінені тренером/організацією та враховані для майбутніх тренінгів.

Підходи до навчання миру

Підхід до тренінгу має величезний вплив на учасників, навчальний процес та тренерів. Специфічний підхід визначає цілі тренінгів, взаємодію між учасниками та тренерами та методи, які будуть використані для даного тренінгу. Практики та науковці визначають багато підходів до навчання, однак нижче наведено три найпоширеніші та широко використовувані у світі навчання.

Наказовий підхід

Цей підхід передбачає наявність ієрархії між тренером і учасником. Головна роль тренера полягає в тому, щоб навчити учасників навичкам або змісту. Він або вона розповідає учасникам, що робити, чого навчитися і як. Тут знання передаються від тренера до учасників. Такий підхід переважно використовує презентації, лекції та подібні методи. Цей підхід називається директивним, оскільки тренер припускає, що цей вид тренінгу та його підхід є універсальними та можуть відповідати різним контекстам та учасникам. Цей вид навчання широко використовується в країнах, що



розвиваються, особливо на пострадянському просторі. Дослідник миру Джон Пол Ледерах зазначає, що експериментальне навчання в цих країнах дуже рідкісне через культурні фактори. Система освіти на пострадянському просторі була і залишається дуже ієрархічною. Тому, якщо тренер не повідомить учасникам інформацію та що робити, він/вона може зашкодити статусу тренера, а учасники можуть взагалі не поважати тренінг. Тому Ледерах зазначає, що використання лише експериментальних чи інших підходів для цих країн може бути не найкращим вибором, але ми можемо використовувати директивний підхід, представляючи нові підходи для нової аудиторії.

Виразний підхід до навчання

На відміну від попереднього підходу, вибірковий підхід означає, що відносини між тренером та учасниками не настільки ієрархічні, але тренер працює як фасилітатор для управління спільним процесом навчання. Тут тренера немає в центрі, і він чи вона не надає інформацію, яку мають засвоїти учасники. Навчальний процес є більш горизонтальним, знання спільно створюються всіма, а знання та досвід усіх учасників відображаються в процесі навчання. Методи тут теж різні. Більше уваги приділяється рольовим іграм, іграм та симуляціям, а не лекціям і презентаціям. Позитивні сторони цього підходу очевидні, але у нього є і негативні сторони. Перш за все, такий підхід потребує дуже досвідченого

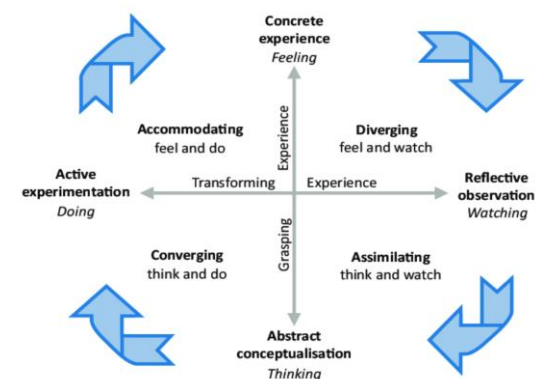
тренера, який повинен бути в змозі провести навчання від мети навчання до результату навчання за допомогою цих методів. Без великого досвіду є велика ймовірність, що навчання не вдасться. Крім того, в контексті конфлікту тренер повинен бути більш обізнаним про гендер, чутливість до конфлікту. Працювати з таким підходом і водночас бути гендерно та конфліктно-чутливим часом дуже важка робота.

Експериментальне навчання

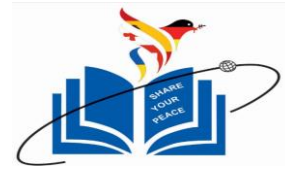
Такий підхід стає все більш популярним у сучасних тренінгах. Експериментальне навчання — це «залучений процес навчання, в якому учасники «вчаться, роблячи» та роздумуючи над досвідом» (bu.edu).

Підхід до експериментального навчання був розроблений Колбом (1984), який визначив 4 етапи підходу.

Для такого підходу тренери повинні ретельно вибирати методи тренінгу, а потім надавати місце учасникам. Вони стикаються з проблемою, шукають



рішення та вчаться зі своїх роздумів. Такий підхід також дає більше простору для учасників, щоб думати,



досліджувати, шукати рішення проблем і кинути виклик догмам. Потенційна проблема для тренінгів миру тут полягає в тому, що методи «навчання на практиці» слід вибирати дуже ретельно. Тренери повинні переконатися, що результат буде позитивним, а не травмованими або більш поляризованими учасниками. Аналіз тренінгів у сфері миру та конфлікту проливає світло на тенденцію до того, що все більше організацій використовують цікавий та експериментальний підходи до навчання для мирних тренінгів. Ці підходи використовуються здебільшого в неформальній освітній діяльності, яка стала наріжним каменем для поширення та просування освіти миру серед молоді в усьому світі.

Проведення тренінгів -

Інструменти неформальної освіти

Після того, як тренери розробляють план навчання, включаючи його зміст, цілі та підходи, їм необхідно вибрати методи та інструменти для проведення цього тренінгу для учасників. Існує багато методів інструментів, які тренер може вибрати, але нижче розглядаються 2 основні інструменти, які часто використовуються для тренінгів неформальної освіти.

Метод рольової гри

Цей метод є практичним інструментом для тренінгів. Тут учасники беруть на себе різні ролі і

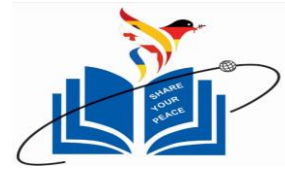
грають з цими характеристиками. Цей метод дає можливість учасникам знайти проблеми, їх рішення та знайти шлях самостійно. Конкретний випадок рольової гри повинен збігатися з навчальними цілями всього навчання. Рольова гра повинна бути короткою і конкретною вправою. Ця вправа допомагає тренеру дуже активно та за участю висловити свою думку. Існують конкретні кроки для впровадження рольової гри в тренінг. Тренер повинен представити вправу та визначити результат, якого слід досягти цим методом. Ролі можуть розробляти самі учасники, або тренер може роздати учасникам невеликі картки з ролями. Це пізніше заощадить час і легше зробити. Через 5-10 хвилин учасники можуть грати свої ролі. Гра має бути короткою, максимум 5 хвилин. Тренер повинен стежити за цим процесом, і якщо щось піде в неправильному напрямку (учасники занадто багато беруть на себе свої ролі), тренер повинен зупинити гру. Після того, як учасники закінчать виставу, дуже важливо, щоб тренер разом із учасниками провів розбір діяльності та результати навчання з гри. Нижче наведено приклад для рольової гри.

Рольова гра – Чи можу я зайти?

Тривалість: 60 хвилин

Цілі:

- Розвивати знання та розуміння біженців та їхніх прав
- Відпрацьовувати аргументи та виносити судження



Підготовка:

- Скопіюйте картки з ролями. Кожному імміграційному офісу, біженцю та спостерігачеві слід надати власну картку.
- Створіть сцену в кімнаті, де буде лінія кордону та пункт пропуску.

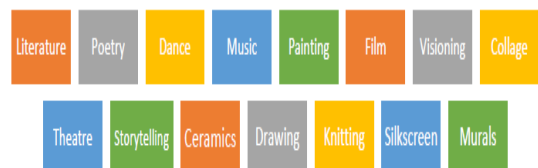
Інструкція:

1. Це рольова гра про групу біженців, які намагаються втекти зі своєї батьківщини до інших країн.
2. Запитайте учасників, що вони знають про біженців, чому це є і чому люди тікають. Поставте бали на фліпчарті.
3. Після того, як учасники побачать, де знаходиться кордон і пункт пропуску, тренерові необхідно прочитати вголос: «На кордоні між X та Y темна, холодна і волога ніч. Прибула велика кількість біженців, які тікають від війни в X. Вони хочуть перейти в Y. Вони голодні, втомлені та холодні. Деякі з біженців мають деякі документи, що посвідчують особу, а інші не мають. Прикордонники з країни Y мають різні думки, одні хочуть дозволити біженцям перетнути, але інші ні. Біженці у розпачі і намагаються переконати прикордонників дозволити їм перетнути кордон.
4. Розділіть групу на три підгрупи. Одна група для біженців, одна група для прикордонників і одна група для спостерігачів. Дайте їм час подумати про свої ролі.

5. Почніть рольову гру. Максимальна тривалість – 10 хвилин. Після цього рольову гру слід припинити. А через 5 хвилин спостерігачі мають висловити свою думку про процес.
6. Після цього відбувається підбір та оцінка вправи. Тренер веде цю секцію, задаючи питання про рольову гру, що відчували учасники, що вони хотіли б змінити тощо. Це триває приблизно 10-15 хвилин.

Методи, засновані на мистецтві

Іншим методом проведення тренінгів є інструменти, засновані на мистецтві, які одночасно використовують відчуття, мислення та дії учасників. У минулому цей метод був досить занедбаний, але в останні роки набирає обертів. Цей метод може стати джерелом натхнення, він виконується в розважальній формі, є більш активним і орієнтованим на учасника. Існує багато інструментів, заснованих на мистецтві, які використовуються для навчальних занять, ось деякі з них:



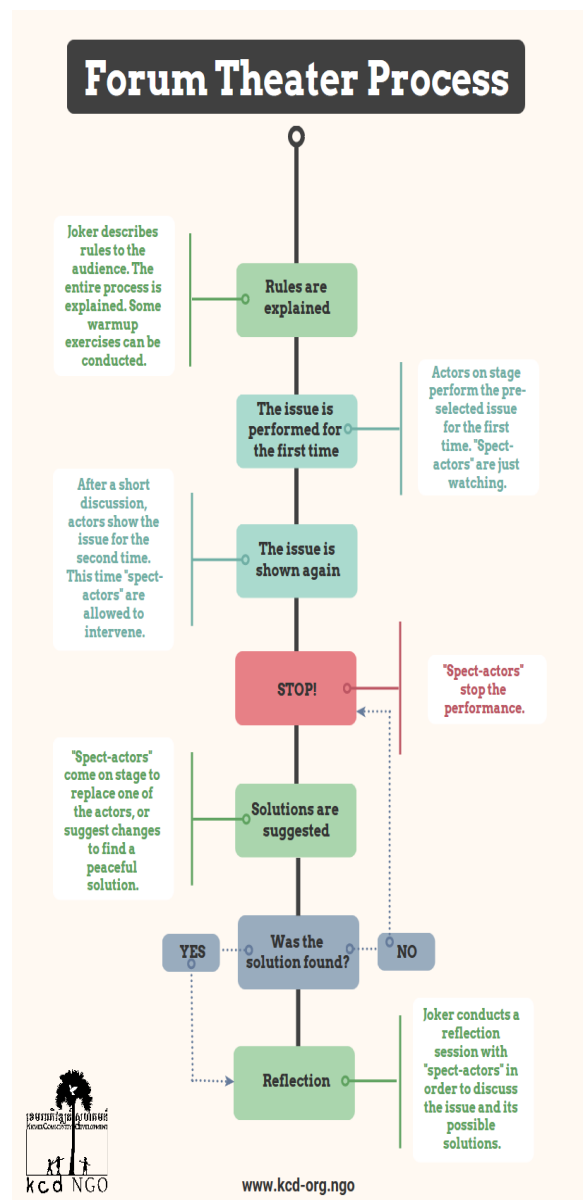
Одним із найпотужніших методів, заснованих на мистецтві, є оповідання, яке є «інтерактивним мистецтвом використання слів і дій для розкриття елементів і образів історії, заохочуючи увагу слухача» (storynet.org, 2021). Розповідь має як емоційну, так і фактологічну силу. За

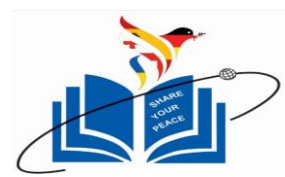


допомогою нього ми розповідаємо історію, надаємо інформацію, але в міру того, як історія розвивається, ми стаємо її невід'ємною частиною, рухаємося разом із історією і відповідно реагуємо. Розповідь забезпечує емоційний зв'язок між учасниками та метою тренінгу. Цей метод використовує мову, тому основними інструментами цього методу є слова. Однак для більшого ефекту в розповіді також можна використовувати вокалізацію, фізичні рухи та жести. Роль учасника полягає в тому, щоб уявити яскраві образи, персонажі та події історії та відобразити це власним минулим досвідом. (storynet.org, 2021). Як зауважує одна з активісток прав жінок Кірті Джаякумар про роль розповіді в мирній роботі: «Коли один чує історії з іншого боку, вони стають на місце людини, розуміють, що все, що кидається на очі, не обов'язково є правдою, і що існують стереотипи, які потребують деконструкції. Оповідач отримує вигоду...ділячи свій тягар болі та страждань. Конструктивне оповідання здатне допомогти в процесі миробудови».

Іншим методом, заснованим на мистецтві, є Forum Theatre, який звертається до суспільно-політичних питань і надихає на рішення та зміни серед учасників. Театр Форум був створений у 1970-х роках Аугусто Боалом, який використав цей метод для захисту прав найбідніших людей у суспільстві. Найважливішою характеристикою Театру Форум є те, що в ньому може грати кожен, хто глядач може стати актором, тому Аугусто Боаль називав глядачів

глядачами. Глядачі можуть грати в театрі, грати роль і відчувати те, що вони чи інші відчувають щодо проблем і рішень. Цей метод дає можливість не тільки розмірковувати, а й діяти.



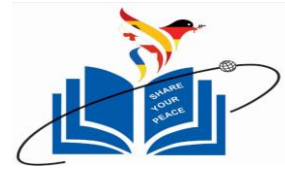


Висновок

У цьому розділі обговорювався процес планування тренінгів з миру та запропоновано кілька інструментів для впровадження тренінгу в реальному світі. Тут обговорювалося, наскільки важливою є загальна структура тренінгу. Кожну частину цієї загальної структури необхідно проаналізувати та спланувати відповідно. Як було показано раніше, є 7 необхідних кроків: оцінка потреб; контекст, навчальні цілі та цілі; зміст; методи та підходи; оцінка та оцінка; та ресурси.

Після створення загального плану тренінгу тренери повинні вибрати, який підхід вони використовуватимуть. У цій главі обговорювалися та аналізувалися підходи до приписів, вишукувальний та експериментальний. Виходячи з підходу, вони можуть вибрати, які методи та інструменти вони можуть використовувати для тренінгів. Окрім традиційних методів, варто згадати й про нові інструменти. Серед них Storytelling та Forum Theatre, які засновані на мистецтві та є найкращими інструментами для внесення позитивних емоцій у тренінг.

Загалом, для успішного навчання миру потрібно враховувати багато факторів. Загальний план необхідно ретельно переглянути, цілі та завдання мають бути кристально чіткими, а методи мають відповідати цільовій аудиторії та цілям навчання.



Частина 6 -

Мистецтво та майбутнє навчання миру

Вступ

Підготовка людей до ненасильницького втручання в конфлікт – це процес узгодження навичок миротворців із потребами на місцях; але це також набагато більше, ніж це. Зрештою, підготовка миротворців до втручання в конфлікти полягає в тому, щоб підготувати їх до переживання різноманітних форм людяності – від свідків надзвичайної жорстокості до супроводу людей, які випромінюють красу, коли вони опираються насильству та борються за мирні зміни у своєму суспільстві.

У цьому розділі представлені деякі бачення навчання миру. Шукаючи спільні риси між принципами спілкування, професіоналізму та покликання, у цій главі пропонується бачення цієї галузі, яке є як рефлексивним, так і інтегративним. У результаті синтезу всіх цих елементів утворюється особлива форма мистецтва навчання миру, яка може дати вказівку на можливі напрямки майбутнього навчання миру.

Розділ також пропонує інформацію про зацікавлені сторони навчання, визначення та підходи до основних

концепцій, а також практичні рекомендації щодо розробки та впровадження навчальних програм, які вирішують питання, що мають особливе значення для навчання запобіганню конфліктам та миророзбудові. Ці рекомендації можуть допомогти молодіжним працівникам і тренерам переглядати та оновлювати існуючі програми та служити відправною точкою для розробки нових навчальних планів. З огляду на знання існуючих дійових осіб, структур та навчальних заходів, цей розділ надає рекомендації щодо майбутніх дій.

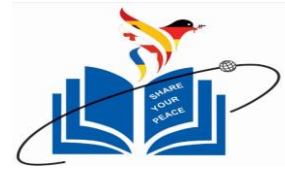
Для того, щоб покращити співпрацю та якість та задовольнити потреби на місцях, важливо визначити можливості для вдосконалення навчання з розбудови миру. На тренінговій сцені існує декілька проблем і прогалин, пов'язаних із загальними питаннями узгодженості та стандартів.

Майбутнє навчання миру

Взаємозв'язок

Робота в конфлікті та контакт з людьми приносить помічників у дуже сирий світ радості та болю. У цьому зануренні вони торкаються простору, де перетинаються найширший спектр емоцій (і вчинків) любові та ненависті. Це місце, де молодіжні працівники (працівники миру) можуть знайти різні точки дотику, які пропонують великий потенціал для внутрішнього та зовнішнього зростання та змін.

Для того, щоб внести конструктивні соціальні зміни, для молодіжних



працівників та педагогів дуже корисно визнати глибоку реальність взаємозв'язку, яка існує не лише між суб'єктами, які беруть участь у конфлікті, але й у всіх живих системах у світі. Те, як люди бачать світ, формує основу і визначає їх взаємодію зі світом. Щоб розробити бачення, які краще підходять для трансформації конфлікту, молодіжні працівники, які зазвичай думають у механістичних парадигмах, повинні перейти до світогляду, який більше відповідає природі самого життя. Системні підходи до трансформації конфліктів показують, що механізм, який домінував у західних цивілізаціях протягом сотень років, не є найкориснішою чи стійкою структурою для вирішення конфліктів. Цей механізм не тільки застарів, але й різні наукові дисципліни продемонстрували, що він представляє глибоке нерозуміння природи життя і тому дуже шкідливий для здорового розвитку людини. Конфлікт і життєві процеси ніколи не є статичними, механічними чи лінійними процесами; вони також не автономні чи відокремлені від багатьох інших компонентів; конфлікт і життя рухаються інтегративними шляхами. Тому підготовка молодіжних працівників із більш цілісним світоглядом, здатних розпізнавати взаємозв'язки між різними елементами, що утворюють конфлікт, може краще підготувати їх до реалій, з якими вони зіткнуться на практиці.

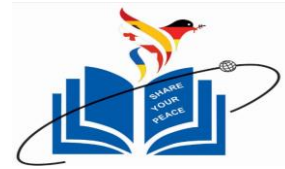
Однією з найважливіших навичок, які молоді працівники мають як миротворці, є здатність будувати

мережі в зонах конфлікту, які з'єднують різних учасників. Розуміючи свій власний внутрішній світ та їхні зв'язки із зовнішнім світом, особливо з точки зору спільної роботи в зонах конфлікту, вони можуть краще уявити, як їхні дії впливають на ці більші мережі. Чим глибше вони усвідомлюють різні рівні взаємозв'язку, тим краще вони можуть визначити, хто і де є потенційні вразливі місця в мережі, і тим більш стійкими будуть нитки, які вони зшивають разом зі своєю роботою.

Під час навчання молодіжних працівників ненасильницькому втручання в конфлікт виникає спокуса перейти безпосередньо до навичок і вмій, необхідних для конструктивних соціальних змін. Однак, як стверджується в цьому розділі, для молодіжних працівників важливо усвідомити, як вони сприймають себе та світ, оскільки це є основою для всього, що буде далі.

Рефлексія

Для здорової практики роботи з миром рефлексія є важливим компонентом. Справді, слово «praxis» означає зв'язок між відображенням і дією у світі, щоб змінити його. Тому актуальним питанням для навчання миру є: як навчити молодіжних працівників рефлексувати таким чином, щоб допомогти їм як розширити внутрішню обізнаність, так і бути більш ефективними у своїй зовнішній миротворчій роботі?



Як було показано в цій главі, певні компетенції з точки зору знань необхідні для того, щоб принаймні уникнути заподіяння шкоди під час ненасильницького втручання в конфлікт. Разом з цим, одна з найважливіших речей, яких слід навчитися в миротворчій роботі, — це здатність призупинити свої когнітивні знання та сприйняття, щоб торкнутися глибших нюансів своєї інтуїції. Це не знецінює знання, представлені на попередніх сторінках. Але іноді найкраща миротворча робота є продуктом інтуїції та вміння миротворців відчувати свій шлях до конфлікту. На тренінгах з миру слід створити простір для розвитку знань про особливості миротворчої діяльності та вміння опускати ці знання, щоб розвивати інтуїцію. У розумінні та навчанні розвивається обмін між ними інтегративними знаннями.



Професіоналізм

Добрих намірів недостатньо для ефективної мирної роботи. Хоча миротворча робота є певним чином унікальною серед професій, стратегічна діяльність, спрямована на припинення насильства та сприяння

позитивному миру, вимагає певного рівня професіоналізму.

Метою професіоналізму є забезпечення, наскільки це можливо, того, щоб миротворці були оснащені відповідними методами, які дозволяють їм відповідально задовольняти специфічні вимоги галузі. Щоб зробити це ефективно, освіта щодо миру має рухатися вперед у встановленні більш прозорих стандартів для цієї галузі. У більшості освітніх сфер учасники оцінюються відповідно до узгоджених принципів, щоб визначити, чи мають вони кваліфікацію для роботи в певній галузі. Однак у сфері навчання миру наразі стандартизації дуже мало. Оскільки оцінка має враховувати складний поєднання знань, особистих якостей та навичок миротворців, важко домовитися про такі стандарти навчання. Навчання миру є чимось новим, оскільки воно спрямоване на розвиток усіх рівнів (голова-серце-рука) того, що означає бути людиною та професіоналом. Однак це не означає, що навчання миру має бути звільнено від стандартів. Потрібні загальні підходи до оцінки, які враховують гуманність миротворців та їхні професійні навички. Наразі більшість навчальних центрів використовують власні стандарти навчання і, як правило, дуже неохоче розголошують свою практику підготовки миротворців до відповідності цим стандартам.

Якщо учасники цієї галузі не можуть знайти конкретні стандарти, які включали б і виходили за межі різноманітності точок зору, спільні стандарти навчання миру можуть



залишатися баченням майбутнього. Однак, щоб навчання з миру набуло більшого визнання (і фінансування) з боку основних суспільств, доцільно не чекати, поки всі учасники ратифікують «ідеальний» набір стандартів, а провести попередні вимірювання для навчання миру, які оцінюють необхідні навички для якомога більше відповідних рівнів миротворчої роботи, а звідти до діалогу.

Певні знання, особисті якості та навички становлять основу будь-якої миротворчої роботи. Незалежно від типу миротворчої роботи, навряд чи хтось може стверджувати, що емпатія чи вміння аналізувати конфлікт не важливі. Ці основні стандарти мають ґрунтуватися на науково підтверджених даних, процесах, теоріях, практиках та реальному досвіді.

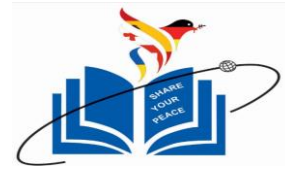
Потім, коли такі основні стандарти будуть встановлені, молодіжні працівники можуть бути краще оцінені на загальному рівні за допомогою практичних вправ, таких як групова робота, рольові ігри та симуляції, в яких учасники працюють за сценаріями реального життя. Хоча відпрацювання конкретних навичок для відповідності загальним стандартам не гарантує ефективності в конкретних конфліктних контекстах, воно забезпечує основу, яку потім можна адаптувати для задоволення різних потреб галузі. У цьому випадку стандарти можуть стосуватися не єдиних форм навчання, а скоріше навичок, які необхідно набути молодіжним працівникам. Це дає організаціям, що навчаються, можливість використовувати багато

різних методів оцінки, якщо існують чіткі стандарти для досягнутих навичок та їхнього рівня.

Експерти з навчання миру повинні погодитися, що їм не потрібно погоджувати всі конкретні стандарти миротворчої роботи. Для будь-якої миротворчої роботи необхідні конкретні стандарти, але вони часто залежать від контексту та місії. Такі стандарти повинні розроблятися тими, хто знає фокус втручання, середовище і культуру, в яких воно буде відбуватися, і що конкретно необхідно для задоволення місцевих потреб. Консенсус щодо всіх конкретних стандартів, необхідних як для миротворчої компетенції, так і для їх оцінки на кожному рівні здається дещо нереальним. Однак це не повинно перешкоджати діалогу між тренерами та навчальними організаціями на цю тему.

Справді, тут є неймовірна можливість для необхідного діалогу, для розвитку взаєморозуміння, для взаємного навчання. Цей процес міг би створити важливі «керівні точки», на яких могла б базуватися значна частина мирної роботи.

Стандарти повинні бути адаптованими. Коли конфлікт є явищем, що постійно змінюється, розробка остаточних — і, що ще важливіше, конкретних — стандартів для всіх рівнів миротворчої роботи у навчанні людей може бути не найкращою відповіддю на непередбачувані умови. Просто тому, що певні стандарти діють в певний момент часу, не означає, що вони й надалі будуть відповідними для



оцінки молодіжних працівників, які працюють задля миру в майбутньому. Тому в розробці стандартів має бути простір для зростання.

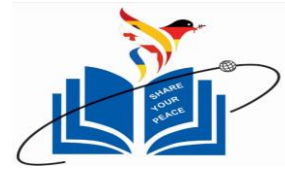
Нарешті, для розробки стандартів необхідні досвід, творчість, смирення, навчання на практиці та відкритість. Як і у випадку з рефлексією, інтуїція повинна відігравати роль в оцінці миротворців. Ми повинні розуміти, що деякі стандарти не підлягають обговоренню. Як було сказано раніше, кожна людина неймовірно складна. Оцінювачі повинні бути обережними, щоб не стати занадто жорстко прив'язаними до тих чи інших стандартів, оскільки миротворці демонструють свою здатність так, щоб покласти край насильству та сприяти позитивному миру лише через взаємодію багатьох особистих якостей, навичок та компонентів знань. Навчання миру та миротворча робота – це галузі, які постійно розвиваються. Хоча загальноузгоджені стандарти відіграють величезну роль у просуванні вперед навчання миру – особливо в очах громадськості, необхідно уявити, як стандарти повинні змінюватися в міру того, як змінюються конфліктні контексти та миротворча робота.

Зрештою, професіоналізм у освіті миру – це більше, ніж стандарти; мова йде про підготовку людей до взаємодії з іншими, які беруть участь у насильницьких конфліктах таким чином, щоб позитивно трансформувати несумісність і знайти творчі форми трансформації.

Покликання

Розвиток навичок, необхідних для задоволення потреб галузі, є хорошою практикою. Однак практикуючі повинні бути обережними, щоб не відтягнути палицю занадто далеко в іншому напрямку. Зрештою, надмірна зосередженість на розвитку конкретних навичок для задоволення потреб є формою професіоналізму, яка ризикує втілити мирну роботу в механізм. Коли експерти з повоєнної економічної відбудови, прав людини та політичної реформи дають конкретні поради щодо конфлікту, які стосуються лише їхньої сфери компетенції, без можливості побачити взаємозв'язок усіх елементів конфлікту, це часто може призвести до аналізу які породжують шкідливі дії. Без усвідомлення ширшої картини цей тип втручання може швидко ускладнити і без того складні ситуації та загострити існуючі розбіжності або додати нові проблеми до існуючих.

Більшість визнає, що миротворча робота не може бути побудована лише на наборі інструментів багатьох навичок. Під час роботи в надзвичайно інтенсивних і травматичних середовищах навичок недостатньо для підтримки роботи. Натомість тренінги з миру можуть допомогти учасникам знайти своє натхнення для миротворчої роботи, поєднуючи навчання навичкам із просуванням самосвідомості та групової обізнаності під час навчального процесу та спираючись на рефлексивні методи навчання на досвіді.



Рекомендації щодо вдосконалення

Взаєморозуміння, обмін та координація

Існує потреба у створенні та зміцненні існуючих міжсекторальних просторів для спілкування та семінарів для перегляду основних концепцій та компетенцій у миробудівництві та для сприяння взаєморозумінню та обміну між недержавними постачальниками тренінгів та державними акторами.

З цим пов'язано створення міжсекторних платформ для обміну передовими практиками та потребами у навчанні. Це включає навчання на досвіді один одного, включаючи провідні навчальні заклади з миротворців для цивільного управління кризовими ситуаціями з країн-членів ЄС, а також досвідчені навчальні центри, такі як Інститут підготовки та досліджень Організації Об'єднаних Націй (UNITAR) і Міжнародний навчальний центр миротворців Кофі Аннана (KAIPTC) в Гані. Навчання в інших секторах і дисциплінах включає, наприклад, освіту в галузі миру та навчання приватного сектору чи цивільного населення в рамках Спільної політики безпеки та оборони (CSDP), яка засвоєна під час навчання поліції перед розгортанням в Скандинавії.

Зміцнення зв'язків та обмін досвідом між освітянами за допомогою віртуальних платформ та мережевих

заходів, наприклад, створення формалізованої спільноти практики.

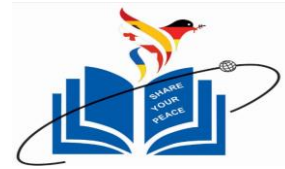
Управління знаннями та ресурсні матеріали

Створення або зміцнення організаційних механізмів і процедур для управління знаннями, виявлення, збір та реєстрація найкращих методів навчання, методів і матеріалів, таких як тематичні дослідження та важкий і потенційно невдалий досвід. Особливо це стосується організаторів навчання, які наймають зовнішніх тренерів та експертів.

Усі зацікавлені сторони повинні підвищити прозорість навчання, змісту навчальної програми та навчальних цілей, включаючи інформативну присутність в Інтернеті. Усі веб-сайти курсів мають надавати чітку інформацію про підхід до навчання, структуру навчальної програми та детальну інформацію про програми курсів, особливо цілі та рівень навчання.

Спільні стандарти

Розробка спільних стандартів якості та оцінки за межами нової Європейської навчальної ініціативи з управління цивільними кризовими ситуаціями (ENTRI) та Європейського коледжу безпеки та оборони (ESDC), можливо, створення альянсу постачальників тренінгів із запобігання конфліктам та миробудови (CPPB) або мережі для неурядових організацій. навчальні



організації. Однією з моделей міг би бути Європейський офіс зв'язку з миробудування (EPLO), платформа громадянського суспільства неурядових організацій та аналітичних центрів, які займаються розбудовою миру та запобіганням насильницьким конфліктам.

Угоди про загальні стандарти для рівнів курсу в конкретних секторах, які спираються один на одного. Зі стандартизованими рівнями курсу можна розробляти поглиблене та спеціалізоване навчання, яке ґрунтується на матеріалі вступних програм, а не повторюється.

Структура та підхід навчання

Розширена пропозиція послідовного навчання, тобто поетапного навчального підходу, де учасники навчаються - застосовують / набувають польового досвіду - навчаються - застосовують / набувають польового досвіду - навчаються тощо. Поліція Норвегії готує свій персонал до миротворчих місій є прикладом це

Організуйте дебрифінги та семінари з «поверненнями», щоб поділитися найкращими практиками та набутими уроками, які можуть бути корисними для майбутнього навчання.

Зміст навчальних програм і цілі навчання

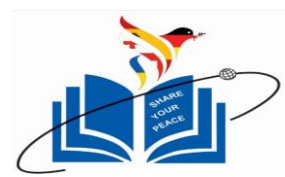
Запропонуйте більше навчальних програм із запобігання конфліктам та насильству, наприклад зміцнення інфраструктури для миру (IfP) або перехід від раннього попередження до ранніх дій.

Забезпечте додаткові навчальні програми з неосновних та/або інноваційних форм та підходів до СРРВ, таких як екологічне миробудівництво, спорт та ігри заради миру, репортажі та журналістика з урахуванням конфліктів, міські конфлікти та запобігання насильству.

Надання додаткового вмісту, навичок та порад щодо самообслуговування та управління стресом.

Зміщення уваги на конкретні практичні навички, наприклад, посилення навчання щодо того, як реалізувати підтриманий на місцевому рівні проект миру або як практично досягти захисту цивільного населення чи прав людини. Часто менше часу потрібно витратити на передачу нових знань і більше на навчання та перевірку практичного виконання – тобто менше лекцій, більше групових вправ та рольових ігор.

Огляд контенту, пов'язаного з конфліктами та культурною чутливістю, інтеграцією гендерної проблематики, обізнаністю про травми та місцевою/корінною практикою СРРВ.



Методи

Методи реалізації базуються на теорії навчання молодіжних працівників і навчання миру, щоб гарантувати, що методи сприяють активній діяльності та власності, а також спираються на досвід і попередній досвід учасників та використовують їх.

Переконайтеся, що вибрані методи пов'язані з цілями навчання та стимулюють процеси навчання вищого рівня, напр. шляхом багаторазового застосування та перевірки новонабутих компетенцій (навичок і знань).

Тренери та оцінювачі можуть почати записувати та ділитися своїм досвідом з використанням конкретних методів, а також надавати аналіз іншим тренерам та організаторам курсів, щоб усі могли будувати свій успіх на основі найкращого досвіду та виявлених уроків.

Переконайтеся, що підхід, чутливий до конфліктів, культури, гендеру та травми, використовується при виборі, підготовці та застосуванні методів, а також чутливість до різних стилів навчання.

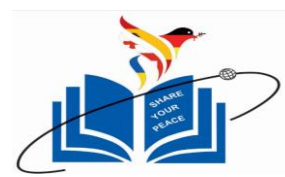
Висновок

Зосереджуючись на власному покликанні та використовуючи практичні навички управління конфліктами, миротворці мають потенціал бути провісниками реальності взаємозв'язку, в якій конфлікт слугує дверима до глибших

рівнів розуміння та співіснування. Якщо в зонах конфлікту проявляється найширший прояв гуманності, навчання миру має унікальне завдання підготувати миротворців, здатних уявити більш мирне майбутнє в місцях крайньої нерівності, і надати їм навички для реалізації цих бачення.

Навчання миру готує миротворців навичкам здійснення конструктивних соціальних змін, а також розвивати в них знання, особисті якості та навички, необхідні для кожного відповідного рівня роботи з припинення насильства та побудови стійкого миру.

Досягнення мас, які мужньо воювали протягом всієї історії, демонструють, що ненасильницька присутність миротворців є однією з найбільш трансформуючих сил для суспільств, які борються під репресивним кулаком насильницького конфлікту.



Висновок

У нашому світі, що швидко трансформується, щоб бути ефективним, освіта повинна якомога швидше слідувати змінам і завжди адаптуватися до них. Навчання є важливим для будь-якого процесу змін, будь то на індивідуальному, організаційному чи суспільному рівні. Тому тренінги щодо миру можуть формувати ставлення, розвивати навички та розвивати знання, а також допомагати молодим людям застосовувати свої знання на практиці, будучи готовими до конструктивного діалогу навколо себе та кращого світу для всіх.

Молоді люди зобов'язані заохочувати глобальну культуру миру та докладати всіх зусиль для побудови мирного та стійкого діалогу між людьми, які стикаються з культурними відмінностями, соціальною нерівністю, расовою та етнічною дискримінацією тощо. Зокрема, молодіжні працівники та інші миротворці можуть мотивувати молодь стати агентами миру, сприяти міжкультурному та міжрелігійному діалогу та виступати за соціальну згуртованість у своїх громадах, оскільки молодь може бути позитивним інструментом у процесах миробудування.

Сподіваємося, що інформація, подана в цьому посібнику, може спонукати молодіжних працівників створювати та надавати найкращу освіту, яка змінює життя, яка може зробити наш світ кращим місцем для життя!



Кінець



ПОДІЛИСЬ СВОЇМ МИРОМ
