

ეროვნებათა შორის ურთიერთობების მართვა

მეთოდური სასწავლებელი

ჯანა ჯავახიშვილისა და ნოდარ სრჯველაძის რედაქციით



ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვა

მეთოდური სახელმძღვანელო

ჯანა ჯავახიშვილისა და ნოდარ სარჯველაძის
რედაქციით

2007 წელი, თბილისი

სავტორო კოლექტივი:

ჯანა ჯავახიშვილი
ნოდარ სარჯველაძე
მედეა ჩხაიძე
ქეთევან ხაფავა
ია ნულაია
ეკატერინე პავერმანი
ნინო შუშანია
სალომე საბელაშვილი

ტექნიკური რედაქტორი:

ნანა ფრუიძე

დიზაინერი:

გიორგი ბაგრატიონი



Foundation for Development of
Human Resources

© ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდი, 2007

დაიბეჭდა გამომცემლობაში „ნეკერი“, 2007

ISBN: 978-99940-910-7-2

სარჩევი

მაღლიერება	5
წინათქმა	6
ნაწილი პირველი	
მეთოდოლოგიის არსი	12
თავი I. მეთოდოლოგიის საზრისი ანუ მეთოდოლოგიის „რატომ“	12
I.1. მოკლე პრეისტორია	12
I.2. სამიზნე ჯგუფები	13
I.3. მეთოდოლოგიის სპეციფიკა და ფილოსოფია	13
I.3.1. ხედვა	13
I.3.2. მეთოდოლოგიის კომპონენტები	14
I.4. მეთოდოლოგიის საბაზო დაშვებები	17
I.5. საბაზო ფასეულობები	17
თავი II. მეთოდოლოგიის აღწერა კომპონენტების მიხედვით,	
ანუ მეთოდოლოგიის „როგორ“	17
II.1. ტრენინგი	17
II.2. პრობლემების გადაჭრაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრები	20
II.3. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების კოდექსის შექმნაზე	
მიმართული სამუშაო შეხვედრა და კოდექსის ხელმოწერის აქცია	22
ნაწილი მეორე	
მეთოდოლოგიის ცალკეული კომპონენტების	
შესაბამისი მოდულები, ანუ მეთოდოლოგიის „რა“	25
თავი I. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვის	
კომპეტენციის ამაღლების ტრენინგის მოდული	25
ტრენინგის შესავალი	26
თემა I. სუბიექტური რეალობა	29
თემა II. ეთნიკურობა და სახელმწიფო მონყობის მოდულები	31
თემა III. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის	
მარეგულირებელი საერთაშორისო დოკუმენტები	40
თემა IV. ეროვნებათაშორისი აღქმა: სტერეოტიპებისა და	
დისკრიმინაციის გაცნობიერება და დაძლევა	46
თემა V. სამოქალაქო ინტეგრაცია	54
თემა VI ეთნოსთაშორისი პრობლემების ანალიზი	58
თემა VII: ეროვნებათაშორისი პრობლემების გადაჭრაზე მუშაობა	66
ტრენინგის დასკვნითი ნაწილი	71

თავი II. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის პრობლემები	
გადაჭრაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრის მოდული	85
თემა I. მკვლევარ-ექსპერტის როლი და მისი მორგება	85
თემა II. საჭიროებათა კვლევა და პროექტთა იდეების ბანკის შექმნა	87
დანართი: პროექტების იდეათა ბანკი	101
თავი III. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის ეთიკური კოდექსის	
შექმნაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრის მოდული	105
დანართი: ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის	
ეთიკური კოდექსი სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში	109
ავტორთა რეკომენდაციები ეროვნებათაშორისი	
ურთიერთობის მართვის ტრენინგისა	
და სამუშაო შეხვედრების ჩასატარებლად	116
გამოყენებულ ტერმინთა განმარტებანი	119
გამოყენებული ლიტერატურის სია	124
ავტორთა მოკლე ბიოგრაფიები	127

მადლიერება

პროექტის განმახორციელებელი გუნდი და მოცემული ნიგნის საავტორო კოლექტივი გამოუხატავს მადლიერების გრძნობას შემდეგ ინსტიტუტებსა და პიროვნებებს:

ევროპის უშიშროებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციის ეროვნულ უმცირესობათა დარგში უმაღლესი კომისრის ოფისს, პავლო ბიალიკის, ტატა ხუნნარიას და ნინო ბოლქვაძის სახით, პროექტის განხორციელების პროცესში მუდმივი ორგანიზაციული მხარდაჭერისა და თანამშრომლობისათვის;

საქართველოში ეუთოს ეროვნულ უმცირესობათა დარგში უმაღლესი კომისრის ოფისის ინტეგრაციის პროგრამის ყოფილ თანამშრომლებს ბეატრის შულტერს, მაგდალენა ფრიჩოვას და გაბრიელა ბუტნერს პროექტის სანყის ფაზაში ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდთან ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობების ჩამოყალიბებისათვის;

ყირგიზ სპეციალისტებს მირა კარიბაევასა და ზულფია კოჩორბაევას, ეთნოსთაშორისი ურთიერთობების მართვაში უაღრესად საინტერესო გამოცდილების გაზიარებისათვის;

სამცხე-ჯავახეთისა და ქვემო ქართლის რეგიონულ კოორდინატორებსა და პარტნიორებს: ცირა მესხიშვილს, ივანე ბალიაშვილს, არტურ ერემიანს, ვალარშაკ შახბეკიანს, ნაირი ირიციანს, კობა ზედგინიძეს, ბიძინა მაისურაძეს, რაზმიკ კუმაშიანს, ირმა შველიძეს, მარტინ გაბრელიანს, გრიგოლ ჯვარიძეს, მაქსიმ მაჰტესიანს, რამინ ბუცხრიკიძეს, თაქუი ვართანიანს, თემურ ძაძამიას, ლეილა სულეიმანოვას, ვლადიმერ ქანტურიძეს, თემურ დევნოზაშვილს, ნათია მინდიაშვილს, ნონა ხროიანს, ქეთევან მერებაშვილს, გულნარა შოშიტაიშვილს — პროექტის მსვლელობაში განეული პროფესიული საქმიანობისათვის;

სამცხე-ჯავახეთისა და ქვემო ქართლის 441 საჯარო მოხელეს, პროექტის მსვლელობაში აქტიური მონაწილეობისათვის;

სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში პრეზიდენტის რწმუნებულს გიორგი ხაჩიძეს და რწმუნებულის აპარატს არმენ ამირხანიანისა და პაპუნა ხაჩიძის სახით;

ქვემო ქართლის რეგიონში პრეზიდენტის რწმუნებულს ზურაბ მელიქიშვილს და მის მოადგილეს ზაქრო დარჩიაშვილს;

ექსპერტებს გია ნოდისასა და ლია მელიქიშვილს პროექტის ფარგლებში შექმნილი ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ეთიკური კოდექსის საექსპერტო შეფასებისათვის;

ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის თანამშრომლებს ეთერ ცინცაძეს, ნოდარ მამინაიშვილს, მამუკა ერქომაიშვილს და სოფიო ვერულაშვილს მეტად საინტერესო პედაგოგიური და კვლევით-ანალიტიკური სამუშაოსათვის;

ფსიქოლოგებს მარინა ბალიაშვილს, თინათინ ჩხეიძეს, ელენე ჩომახიძეს, ეკატერინე ჯიოევასა და ნიკოლას ლოუს მოცემული ნიგნის რუსულად და ინგლისურად თარგმნისათვის.

წინათქმა

„წარმოდგინეთ, რომ ერთ მშვენიერ დღეს მსოფლიოში ყველა ხალხი მშვიდობიანად თანაცხოვრობს ...“

ამ შემთხვევაში სამყაროს ისეთი უნიკალური რესურსი, როგორცაა ეთნოსთა, კულტურათა, რელიგიათა განსხვავებულობა, მათი ურთიერთდამოკიდებულება და ამ ურთიერთდამოკიდებულების დინამიკა - სრულფასოვნად ამოქმედებულ და რეალიზებულ იქნება; იგი ვეღარ გახდება პოლიტიკური მანიპულაციებისა და შესაბამისად, შეიარაღებული კონფლიქტების მიზეზი, საბაბი თუ საგანი, რაც დღევანდელი გადასახედიდან, მსოფლიო ისტორიის პერსპექტივაში, ცხოვრების ნორმად თუ არა, ცხოვრებისეულ მოცემულობად იქცა.

რეალისტები რომ ვიყოთ, უნდა ვალიაოთ, რომ ამგვარი სიტუაციის მიღწევა დღეს საკმარისად უტოპიურად გამოიყურება; სამაგიეროდ, მისი წარმოდგენა ნამდვილად შესაძლებელი და რეალისტურია.

მაგრამ რა ფასეულობა აქვს მის წარმოდგენას? შესაბამისად, რა ხიბლი აქვს ჯონ ლენონის ცნობილ სიმღერას? ალბათ დასაწყისშივე იცანით და მიხვდით, რომ ჩვენ არ შეგვეშინდა წიგნის დაწყება მისი ამ „ჰიტად“ ქცეულ სიმღერაში გაჟღერებული წინადადებით; რამ განაპირობა რომ იგი, უკვე მეოთხედი საუკუნეა, აქტუალურია და არ „ცვდება“? ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად ისეთ განზომილებას შემოვიტანთ, როგორცაა აუცილებლობა: ამა თუ იმ სასურველი მდგომარეობის წარმოდგენა აუცილებელია.

საქმე ისაა, თუ არ წარმოდგინე, თუ რას გსურს რომ მიაღწიო, ვერ აირჩევ შენი მოძრაობის მიმართულებას, შენს სავალ გზას. ეს კი ყველაზე მთავარი ადამიანური არჩევანია, რომლის გარეშე ცხოვრებას საზრისი ეკარგება. აქ, შესაძლოა, გავიხსენოთ ანდაზა, რომლის თანახმად ადვილია მოზაიკის მილიონი ნაწილაკით ააგო ფიგურა, იმ შემთხვევაში, თუ იცი რას აგებ. ხოლო თუ არ იცი, მაშინ, ერთი მხრივ, ცდისა და შეცდომის მეთოდის ტყვეობაში ექცევი; მეორე მხრივ - განწირული ხარ, რომ ადრე თუ გვიან გზა აგებნევა.

საქმე აგრეთვე ისაა, რომ სხვადასხვა კულტურათა, ეთნოსთა და რელიგიათა მშვიდობიანი და ნაყოფიერი თანაცხოვრება იმგვარი იდეალისტური მიზანია, რომლის განხორციელება სწორედ იქ იწყება, სადაც მასზედ მუშაობა, ანუ სასურველი შედეგის წარმოდგენა და მისი მიმართულებით სვლა იწყება.

ჩვენი წიგნი და უპირველეს ყოვლისა, პროექტი, რომლის განხორციელების საფუძველზეც ის დაიწერა, სწორედ ამ მშვიდობის გზაზე გადადგმულ რამდენიმე ნაბიჯს წარმოადგენს.

იარეთ ჩვენთან ერთად!

ყველაფერი კი აი ასე დაიწყო: 2004 წლის ოქტომბერი იყო. ქალბატონმა ბეატრის შულტერმა, ეუთოს ეროვნულ უმცირესობათა დარგში უმაღლესი კომისრის საქართველოს პროექტების კოორდინატორმა, დაგვინიშნა შეხვედრა. ბეატრისმა მკაფიოდ ჩამოგვიყალიბა ამოცანა: ეუთოს ეროვნულ უმცირესობათა დარგში უმაღლეს კომისარს საქართველოში სურს განახორციელოს ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვის ეფექტურობის ამაღლებაზე მიმართული პროექტი სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში. პროექტი მოაზრებული იყო, როგორც სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის 6 რაიონის (ნინოწმინდა, ახალქალაქი, ახალციხე, ადიგენი, ბორჯომი და ასპინძა) საჯარო მოხელეთა ტრენინგი ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვაში, ამ სფეროში მათი კომპეტენციის ამაღლების მიზნით.

ქალბატონ შულტერთან საუბარში გაირკვა, რომ ყირგიზეთში ეუთოს ხაზით წარმატებით განხორციელდა ანალოგიური პროექტი - ტრენინგთა სერია, და ამ გამოცდილებაზე დაყრდნობით, ეუთოს ეგვიპტის, სამცხე-ჯავახეთში უკვე მოხდა ყირგიზეთის სპეციალისტების მიერ ტრენინგის საჭიროების შეფასება, რის საფუძველზეც უნდა დაგეგმილიყო მუშაობა.

ჩვენი საპასუხო შეთავაზება შემდეგი იყო: ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვის პროექტი სამცხე-ჯავახეთს საჯარო მოხელეებთან არ შემოფარგლულიყო მხოლოდ ტრენინგით და პროექტის თემატური ფორმატი გაგვეფართოვებინა კიდევ ორი ამოცანით, რის შედეგადაც მომავალი სამუშაო დაეყრდნობოდა 3 ფუნდამენტურ „ბოძს“: 1. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ეფექტური მართვისა და ტოლერანტობის ტრენინგი; 2. სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში ეროვნებათაშორისი კლიმატის გაუმჯობესებაზე მიმართული ერთობლივი ქართულ-სომხური პროექტების იდეათა ბანკის შექმნა და 3. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ზნეობრივი პრინციპებისა და ეთიკური კოდექსის დოკუმენტის შემუშავება.

ჩვენს მიერ საკითხის ასეთი დაყენება ემსახურებოდა ინტეგრაციის ამოცანებს და ეფუძნებოდა შემდეგ მნიშვნელოვან საბაზო დებულებებს:

- ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ეფექტური მართვა გულისხმობს როგორც ცოდნასა და შესაბამის უნარ-ჩვევებს, ასევე პერსპექტიულ საპროექტო ქმედებებსა და ზნეობრივ ორიენტირებს;

- არ არის საკმარისი საკითხის სამართლებრივ-იურიდიული ასპექტების ცოდნა, საჭიროა განსაზღვრო და დაადგინო ამ ურთიერთობათა ზნეობრივ-ეთიკური პრინციპები და რეგულატორები; ამასთან ერთად, საჭიროა პოზიტიური ქმედების ნება და პერსპექტიულ წამოწყებათა ინიცირება ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების სფეროში;

- ეროვნებათაშორისი ურთიერთობები არ არსებობს მზამზარეული ნიმუშების სახით, ისინი შემოქმედებითი ძალისხმევით უნდა აშენონ ადამიანებმა; განსაკუთრებით კი მათ, ვის ხელშიცაა მართვის სადავეები ცენტრსა და რეგიონებში.

ქალბატონმა ბეატრისმა იმთავითვე აიტაცა ეს იდეები და ეუთოს ეროვნულ უმცირესობათა დარგში უმაღლესი კომისრის ოფისსა და ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდს შორის იმთავითვე ჩამოყალიბდა შემოქმედებითი თანა-

მშრომლობის ატმოსფერო. როგორც ჩამოყალიბების, ასევე განხორციელების დროს ეს შემოქმედებითი სულისკვეთება მუდმივად თან ახლდა პროექტს.

2006 წლიდან პროექტის განხორციელება დაიწყო, აგრეთვე, ქვემო ქართლის რეგიონში, და მოიცვა ქ. რუსთავი, დმანისი, ბოლნისი, გარდაბანი, წალკა, თეთრი წყარო, მარნეული.

ჩვენი სახელმძღვანელოს მიზანია, გავარღვიოთ ის საინფორმაციო-მეთოდოლოგიური ვაკუუმი და უმოქმედობა, რაც ეთნოსთაშორისი ურთიერთობების გაუმჯობესებაზე მუშაობის თვალსაზრისით არსებობს ჩვენ ქვეყანაში.

საქართველოს დღევანდელი მდგომარეობა შეიძლება აღინეროს ისეთი მახასიათებლებით, როგორცაა: გახანგრძლივებული პოლიტიკურ-ეკონომიკური და სოციალური კრიზისი, გადატანილი შეიარაღებული კონფლიქტების წყება, „გაყინვის“ სტადიაში გადასული ეთნო-პოლიტიკური კონფლიქტები; შედეგად, ქვეყნის დარღვეული მთლიანობა და საზოგადოების ფრაგმენტაცია. ამ ფონზე საგრძნობია გაუცხოება სხვადასხვა ეთნოსის წარმომადგენლებს შორის; არ შევცდებით, თუ ვიტყვით, რომ ქვეყნის მოსახლეობა (როგორც სატიტულო ერი, ასევე ეთნიკური უმცირესობები) ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის თემას ამჟამად საფრთხის შემცველად აღიქვამს და უფრო ხშირად ეჭვის, უნდობლობისა და შიშის თვალთ უყურებს. ის დუმილი და უმოქმედობა, რომელიც, სამწუხაროდ, პრევალირებს პროფესიული თემისა და შესაბამისი უწყებების მხრიდან ამ მიმართულებით, კიდევ უფრო ამძიმებს არსებულ ვითარებას.

ვიმედოვნებთ, რომ ჩვენს მიერ შემოთავაზებული სახელმძღვანელო შეიტანს წვლილს არსებული ვაკუუმისა და უმოქმედობის დაძლევაში და ჩვენს ქვეყანაში მცხოვრებ სხვადასხვა ეთნოსთა წარმომადგენლებს შორის გაუცხოების გადალახვაში, სათანადო პროფესიონალთა კვალიფიკაციის ამაღლების გზით.

ამდენად, ჩვენი სახელმძღვანელო განკუთვნილია ყველა იმ პროფესიონალისათვის, რომელსაც თავის ყოველდღიურ პრაქტიკაში ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების საკითხებზე მუშაობა უხდება, ან აპირებს რომ ეს გაიხადოს მოღვაწეობის პრიორიტეტად. ეს, რასაკვირველია, არ ზღუდავს წიგნის პოტენციურ მომხმარებელთა სპექტრს. სახელმძღვანელოს წაკითხვა და გაცნობა უდაოდ სასარგებლო იქნება იმ პირთათვის, რომელთაც ეროვნებათაშორისი ურთიერთობათა თემატიკა ზოგადად აინტერესებთ, ანდა საკუთარი კომპეტენციის გაღრმავება სურთ ამ მიმართულებით; მაგრამ, რაც შეეხება სახელმძღვანელოს პრაქტიკულ გამოყენებას, გვინდა დაბეჯითებით გავუსვათ ხაზი, რომ წიგნი განკუთვნილია შედარებით გამოცდილი ფასილიტატორებისათვის, და რომ მასში აღწერილი მიდგომა გაშინავნებას, ხოლო პრაქტიკული სავარჯიშოების განხორციელება — გამოცდილებაზე დაფუძნებულ ფაქიზ მუშაობას მოითხოვს, რათა არ დაირღვეს ფსიქოლოგიური ეთიკის უპირველესი პრინციპი - „არ ავნო“.

ორიოდე სიტყვა სახელმძღვანელოს სტრუქტურაზე:

სახელმძღვანელოს პირველ ნაწილში დახასიათებულია ავტორთა მიერ შემუშავებული მეთოდოლოგია და დასაბუთებულია ამ მეთოდოლოგიის სამი ძირითადი კომპონენტის მნიშვნელობა, მათი სინერგიული ურთიერთდამოკიდებულება და ლოგიკური ურთიერთგადაჯაჭვულობა.

სახელმძღვანელოს მეორე ნაწილში უკვე დეტალურად არის გაშლილი და აღწერილი მეთოდოლოგიის თითოეული კომპონენტი: ეთნოსთაშორისი ურთიერთობების მართვის უნარ-ჩვევების განვითარებაზე მიმართული ტრენინგი; ეროვნებათაშორისი პრობლემების გადაჭრაზე მიმართული მოქმედება-კვლევითი¹ სამუშაო შეხვედრები; დაბოლოს, ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ეთიკური კოდექსის შექმნაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრები.

სახელმძღვანელოს მესამე ნაწილში გადმოცემულია პროექტის თითოეული კომპონენტის შესაბამისი მოდული. მოდულების გადმოცემა ეყრდნობა ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის გუნდის მიერ პროექტის მსვლელობის პროცესში ამ მოდულების პრაქტიკული განხორციელების გამოცდილებას. თითოეული მოდული გადმოცემულია შემდეგი სქემით: თემატურად დალაგებული თეორიული მასალა; თითოეული თემის შესაბამისი სავარჯიშოები, მათი მსვლელობის დეტალური, საფეხურეობრივი აღწერით; ამა თუ იმ სავარჯიშოში მიღებული გამოცდილების შედეგად მონაწილეთა სავარაუდო დასკვნები; დაბოლოს, ავტორთა რჩევა-რეკომენდაციები ამა თუ იმ კონკრეტული სავარჯიშოს ჩატარებასთან დაკავშირებით.

ტრენინგის მოდულის „ხერხემლის“ (როგორც სავარჯიშოების, ასევე თეორიული მასალის) შემუშავებაში მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა ყირგიზ კოლეგათა - მირა კარიბაევასა და ზულფია კოჩერბაევას - მიერ მოწოდებულმა მეთოდოლოგიურმა სახელმძღვანელომ². თუმცა, ძირითადად, ჩვენ დავეფუძნეთ ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის გამოცდილებას. მოდულში შესულია არგფო-ს მიერ წლების მანძილზე პრაქტიკულად ხმარებადი, საყოველთაოდ ცნობილი, მაგრამ ამავე დროს, საკუთარ „პრიზმაში გატარებული“ და საკუთარ სტილს მორგებული სავარჯიშოები (მაგალითად, „დაინტერესებული სუბიექტების ანალიზი“, „პრობლემათა ხე“ და სხვ.); ასევე, მოდულში შემოთავაზებულია ფონდის თანამშრომელთა საავტორო სავარჯიშოებიც (როგორცაა „ინტეგრაციის განსაზღვრა“ და „ეთნიკური იდენტობა, დრო და იდენტობის ურთიერთაქმა სხვადასხვა ეროვნების წარმომადგენელთა მიერ“ და ა.შ.). დანართების სახით ტრენინგის მოდულის ბოლოს მოცემულია ეუთოს ექსპერტთა მიერ შექმნილი საერთაშორისო ოფიციალური დოკუმენტები ეთნოსთაშორისი ურთიერთობების მართვის სფეროში, ე.წ. „ენერგაიზერების“ ნაკრები, ბორინგის ორბროვანი ნახატი და მონაწილეთა მიერ ტრენინგის შეფასების ფორმა.

¹ ინგლ. “Action-research workshop”

² იხ. გამოყენებული ლიტერატურის სია

პრობლემათა გადაჭრაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრის მოდული ჩამოყალიბებული და გადმოცემულია ჩილეელი ეკონომისტის, მანფრედ მაქს-ნიფის მეთოდოლოგიაზე დაყრდნობით; თუმცა, აქაც ბევრია ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის „know-how“: კერძოდ, მაქს-ნიფის მეთოდის კომბინაცია პროექტის ციკლის მართვის, პრობლემების გადაჭრისა და მოქმედება-კვლევის მიდგომის სხვა ტექნოლოგიებთან მას განუმეორებელ სპეციფიკას სძენს. დანართის სახით მოცემულია მოდულის მსვლელობაში სამცხე-ჯავახეთის საჯარო მოხელეთა მიერ შემუშავებული საპროექტო იდეათა ბანკი.

რაც შეეხება ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ეთიკური კოდექსის შექმნაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრების მოდულს, იგი ინოვაციურია, შედგენილია ნოდარ სარჯველაძის მიერ. როგორც სამუშაო სქემა, აქ გამოყენებულია სისტემების თეორიის ერთ-ერთი ავტორის, გრეგორი ბეიტსონის „ადამიანი-გარემოს“ სისტემის ლოგიკური დონეების ცნობილი მოდელი. მოდულის დანართად მოცემულია პროექტის ფარგლებში, სამცხე-ჯავახეთის ქართველი და სომეხი საჯარო მოხელეების მიერ ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის ფასილიტაციით შემუშავებული ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ეთიკური კოდექსი, როგორც ეროვნებათაშორის ურთიერთობათა ხარისხის გაუმჯობესებაზე მუშაობის ერთ-ერთი ფასეული შედეგი.

სახელმძღვანელოს ბოლოს მოცემულია ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის ტრენინგის/სესიის წამყვანთა რეკომენდაციები ტრენინგისა და სამუშაო შეხვედრების ჩატარებაზე.

სახელმძღვანელოს დანართის სახით ახლავს ტერმინთა მოკლე განმარტებანი და გამოყენებული ლიტერატურის სია.

დასასრულ, გვინდა შევჩერდეთ მოცემული სახელმძღვანელოს „ენაზე“:

უპირველეს ყოვლისა, გვინდა აღვნიშნოთ, რომ ტერმინები „ეთნიკური უმცირესობა“, „ეროვნული უმცირესობა“ ან „ეროვნული უმრავლესობა“ არ შეიცავს დისკრიმინაციის ელემენტებს; ჩვენ მათ ვიყენებთ, როგორ საერთაშორისოდ აღიარებულ სამუშაო ცნებებს, სახელმძღვანელოს შინაარსის მკაფიოდ გადმოსაცემად.

გვინდა თავიდანვე სიცხადე შევიტანოთ იმაში, რომ სიტყვათა შეხამებას — „ინტერეთნიკური ურთიერთობები“, „ეთნოსთაშორისი ურთიერთობები“, „ეთნოსთა შორის ურთიერთობები“, „ეროვნებათა შორის ურთიერთობები“ და „ეროვნებათაშორისი ურთიერთობები“ — ერთი და იგივე მნიშვნელობით ვიყენებთ.

გვინდა გავამახვილოთ ყურადღება იმაზე, რომ სახელმძღვანელოს ძირითად ტექსტში ვერ შეხვდებით საქართველოს არასამთავრობო სექტორში დღეისათვის ისე ფართოდ ხმარებად სიტყვას, როგორიცაა „ტრენერი“, მიუხედავად იმისა, რომ წიგნის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაწილი ტრენინგის მოდულის აღწერას ეთმობა. ჩვენი აზრით, ეს ტერმინი ზედმეტად ასადავებს იმ ფაქტზე სამუშაოს, რასაც ეთნოსთაშორისი ურთიერთობების მართვა ან მართვის სწავ-

ლება წარმოადგენს. აქედან გამომდინარე, ჩვენ უპირატესობა მივანიჭეთ სახელწოდებას „ტრენინგის წამყვანი“, ან „სესიის წამყვანი“, სადაც „სესიის“ ქვეშ ვგულისხმობთ როგორც ტრენინგს, ასევე ე.წ. „სამუშაო შეხვედრას“³; ხოლო რაც შეეხება „წამყვანს“ - ეს ასევე ზოგადი სახელწოდებაა იმ ფუნქციის აღსანიშნავად, რასაც ახორციელებს სპეციალისტი: ფასილიტაცია, მოდერაცია, თავმჯდომარეობა, და ა.შ., - სამუშაოს დიზაინის, საჭიროებისა და კონტექსტის შესაბამისად.

დაბოლოს, უნდა აღვნიშნოთ, რომ მიუხედავად ჩვენი მცდელობისა წიგნი გამართული ქართულით გვეწერა და ბარბარიზმები შეძლებისდაგვარად თავიდან აგვეცილებინა, მაინც ვერ ავუარეთ გვერდი ინტერაქციული მუშაობის ისეთ „საკულტო“ ატრიბუტების ხსენებას, როგორიცაა „ფლიფჩარტი“, „მარკერი“ და თვით „ტრენინგი“⁴.

³ რომლის ინგლისურ ანალოგს ე.წ. “workshop”-ი წარმოადგენს

⁴ იხ. ტერმინთა განმარტებანი

ნაწილი პირველი მეთოდოლოგიის არსი

წიგნის პირველ ნაწილში გადმოცემულია ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვის თაობაზე ავტორთა ხედვა და ფილოსოფია; დახასიათებულია მეთოდოლოგიური მიდგომა, მისი ძირითადი კომპონენტები; ფასეულობები და საბაზო დაშვებები, რომელთაც ის ეყრდნობა; სამიზნე ჯგუფები, რომელთათვისაც ის განკუთვნილია. სახელმძღვანელოს ეს ნაწილი დაეხმარება მკითხველს, უკეთ გაიგოს ჩვენეული მიდგომა და, იმ შემთხვევაში, თუ გაიზიარებს მას, გაითავისოს წიგნის მეორე ნაწილში დალაგებული სამუშაო ტექნოლოგიები.

თავი I. მეთოდოლოგიის საზრისი, ანუ მეთოდოლოგიის „რატომ“

I.1. მოკლე პრეისტორია

მოცემული სახელმძღვანელო შედგენილია საქართველოში ევროპის უშიშროებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციის ეროვნულ უმცირესობათა დარგში უმაღლესი კომისრის ოფისის ეგიდით მიმდინარე პროექტის - „ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვა სამცხე-ჯავახეთისა და ქვემო ქართლის რეგიონებში“ - დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების შედეგად მიღებული გამოცდილების საფუძველზე. პროექტი შეიმუშავა და განხორციელა ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდმა.

პროექტი მიმართული იყო საქართველოს სომეხი და აზერბაიჯანელი ეთნიკური უმცირესობებით კომპაქტურად დასახლებულ, ეთნიკურად მრავალფეროვან სამცხე-ჯავახეთისა და ქვემო ქართლის რეგიონებში ეთნოსთაშორისი კლიმატის გაჯანსაღებაზე, სახელმწიფო მოხელეთა ინტერეთნიკური კომპეტენციის ამაღლების გზით.

სპეციფიკურ მიზნობრივ რეგიონებზე ფოკუსირების მიუხედავად, პროექტის მეთოდოლოგიას და მიღებულ გამოცდილებას აქვს პოტენციალი, დაინერგოს სხვა ქვეყნებსა და, შესაბამისად, განსხვავებულ სოციალურ-პოლიტიკურ, გეოგრაფიულ ან ეთნიკურ კონტექსტებში ანალოგიურ პრობლემებზე მუშაობისას. ამის საფუძველს იძლევა მეთოდოლოგიის ორიენტაცია არა ჩარევის შინაარსზე, არამედ მუშაობის ფორმებზე (იხ. ქვემოთ „მეთოდოლოგიის კომპონენტები“).

სამცხე-ჯავახეთისა და ქვემო ქართლში განხორციელებული მეთოდოლოგიის სხვა კონტექსტებში გამოყენების პოტენციალს ისიც განსაზღვრავს, რომ მის შემუშავებას წინ უძღოდა ყირგიზეთში, ასევე ეუთოს ეროვნულ უმცირესობათა დარგში უმაღლესი კომისრის ეგიდით, განხორციელებული ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვაზე მიმართული პროექტის შედეგად მიღებული გამოცდილების გაზიარება. ყირგიზ კოლეგათა მეთოდოლოგია, ძირითადად, სწავლებით (კერძოდ, ტრენინგი) მიდგომას ეყრდნობოდა და მოიცავდა:

- 1) საჯარო მოხელეთა მიერ ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების კონტექსტში საკუთარი ქცევითი პატერნების⁵ გაცნობიერებასა და კორექციაზე მიმარ-

⁵ იხ. ტერმინთა განმარტებანი

თულ სავარჯიშოებს;

- 2) საერთაშორისო ნორმატიულ-რეგულაციური დოკუმენტების გაცნობაზე მიმართულ სესიებს.

ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის მეთოდოლოგიური მიდგომა უფრო ფართოა, ვიდრე მხოლოდ ტრენინგი; იგი სწავლებითი კომპონენტის პარალელურად, კიდევ ორ პრინციპულ კომპონენტს მოიცავს, რომლებიც გულისხმობენ ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების საკითხებზე მოქმედება – კვლევით მუშაობას, რაზეც ქვემოთ გვექნება საუბარი.

1.2. სამიზნე ჯგუფები

საკითხისადმი ჩვენი მიდგომა გულისხმობს ინტენსიურ მუშაობას იმ ადამიანებთან, რომლებიც საკვანძო როლს ასრულებენ თემის, საზოგადოების, რეგიონისა და ქვეყნის ცხოვრებაში, იღებენ რა მონაწილეობას ეთნიკურად მრავალფეროვანი რეგიონების მართვაში და შესაბამისად, გადაწყვეტილებების მიღებაში. ესენი არიან, უპირველეს ყოვლისა, სხვადასხვა სფეროში დასაქმებული საჯარო მოხელეები: ადგილობრივი მმართველობისა და თვითმმართველობის სტრუქტურების წარმომადგენლები, პოლიციელები, პედაგოგები, ჯანდაცვის სპეციალისტები, სასამართლო მოხელეები და ა.შ.; გარდა ამისა, მასობრივი საინფორმაციო საშუალებების მუშაკები და თემის ლიდერები.

ზემოთ ჩამოთვლილი ჯგუფები შეადგენენ, ფაქტობრივად, იმ პირველ რგოლს, რომელსაც, თავისი ყოველდღიური მოვალეობების შესრულების პროცესში, უხდება ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის საკითხებთან დაკავშირებული რეგულარული თუ სპონტანურად აღმოცენებული პრობლემების მოგვარება და მართვა. ამდენად, ეს ის ხალხია, რომელთა კორექტულ და კონსტრუქციულ, მიუკერძოებელ მოღვაწეობას ძალუძს მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანოს რეგიონისა და ქვეყნის ეროვნებათაშორისი კლიმატის გაჯანსაღებაში.

თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ მოცემულ სახელმძღვანელოში გადმოცემული სამუშაო ტექნოლოგიები არ შემოიფარგლება მხოლოდ დასახელებულ მიზნობრივ კონტინგენტთან მუშაობის პოტენციალით. მათი გამოყენება თავისუფლად შესაძლებელი ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის მართვა-გაუმჯობესებით დაინტერესებულ სხვა ნებიერიერ ჯგუფთან თუ პირთან.

1.3. მეთოდოლოგიის სპეციფიკა და ფილოსოფია

1.3.1. ხედვა

მეთოდოლოგიის ლოგიკა ემყარება ხედვას, რომლის მიხედვითაც ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის მართვის კონსტრუქციული პრაქტიკა მოითხოვს:

- ამ ურთიერთობათა სფეროში, საკუთარ ეთნოსზე და სხვა გარემომცველ ეთნიკურ ჯგუფებზე, ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების საკითხებზე ცოდნის ამაღლებასა და შესაბამისი უნარ-ჩვევების გამომუშავებას; საერ-

- თაშორისო გამოცდილების გაცნობას და გათვალისწინებას;
- სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფების მიერ არსებული პრობლემების ერთობლივ ანალიზს, მათი დაძლევის გზების ერთობლივ მოძიება-დაგეგმვას და მათი განხორციელებისათვის ერთობლივ საქმიანობას;
- ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების სფეროში ზნეობრივი ნორმების (ეთიკური კოდექსის) ერთობლივ შემუშავებასა და ერთობლივ ზრუნვას მათ განხორციელებაზე.

სახელმძღვანელოში ჩამოყალიბებული მეთოდოლოგია, რომელსაც ავტორთა ჯგუფი იყენებდა საქართველოს სხვადასხვა რეგიონის საჯარო მოხელეებთან და სხვა სამიზნე ჯგუფებთან მუშაობისას, ემყარება ამ ქვეთავში ჩამოყალიბებულ კომპონენტებს. ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ ჩვენი ხედვა ეფუძნება დაშვებას, რომელიც დემოკრატიულ ქვეყნებსა და საერთაშორისო პრაქტიკაში ფართოდაა დანერგილი:

- ქვეყანაში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლები ჩართულნი უნდა იყვნენ მათთვის მნიშვნელოვან და საჭირობო საკითხების მოგვარებაში და გადაწყვეტილებების მიღებაში. ამ გზით გამოტანილი გადაწყვეტილება და პრობლემის დაძლევის ნაპოვნი გზა ყველაზე რელევანტური და სამართლიანი იქნება, რადგან ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლები გაცილებით ღრმად იცნობენ საკითხს და საკუთარ თავზე განიცდიან ეროვნებათაშორისი ურთიერთობებთან დაკავშირებულ პრობლემებს.

1.3.2. მეთოდოლოგიის კომპონენტები

გამომდინარე ზემოთ გადმოცემული ხედვიდან, მეთოდოლოგიური მიდგომა მოიცავს სამ, მნიშვნელობის თვალსაზრისით ურთიერთთანასწორ, და ამავე დროს, სინერგიულ⁶ მიმართებაში მყოფ კომპონენტს. ესენია:

ა. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობათა ეფექტური მართვის გამოცდილებითი სწავლება (ტრენინგი)

მეთოდოლოგიის ეს კომპონენტი გულისხმობს მონაწილეთა (ჩვენს შემთხვევაში, საჯარო მოხელეთა) კომპეტენციის ამაღლებას ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის სფეროში. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის კომპეტენცია, თავის მხრივ, მოიცავს შესაბამის თეორიულ ცოდნას (ინტელექტუალური ასპექტი), მგრძობელობას ინტერეთნიკური საკითხების მიმართ (ემოციური ასპექტი) და პრაქტიკულ უნარ-ჩვევებს (ქცევითი ასპექტი). შესაბამისად, მეთოდოლოგიის ტრენინგული კომპონენტი მიმართულია სამიზნე კონტინგენტში ეროვნებათაშორისი ურთიერთობათა მართვის კომპეტენციის ამ სამი ასპექტის განვითარებისათვის აუცილებელი პირობების შექმნაზე.

⁶ იხ. ტერმინთა განმარტებანი

ბ. ეროვნებათაშორისი პრობლემების გადაჭრაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრა

მეთოდოლოგიის ეს კომპონენტი გულისხმობს ე.წ. „workshop“-ების — სამუშაო შეხვედრის ჩატარებას, რაც მიმართული იქნება შესაბამის რეგიონში, ან რეგიონსა და ცენტრს შორის არსებულ ეროვნებათაშორის ურთიერთობებში აღმოცენებული პრობლემების გამოკვეთაზე, ანალიზსა და მათ მოსაგვარებლად შესაბამისი ერთობლივი ღონისძიებების დაგეგმვაზე.

ამ კომპონენტის საჭიროება იმით აიხსნება, რომ რეგიონისა და ქვეყნის ეროვნებათაშორისი კლიმატის გასაჯანსაღებლად არ არის საკმარისი ამ სფეროში საჯარო მოხელეთა კომპეტენციის დონის ამაღლებაზე ზრუნვა. აუცილებელია, საჯარო მოხელეებისა და მოსახლეობის სხვა წარმომადგენლების მონაწილეობით მიზანდასახულად შევქმნათ კონტექსტები, სადაც ისინი, ერთმანეთთან თანამშრომლობის პროცესში ათვისებული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოყენებას შეძლებენ.

მრავალეთნიკურ სახელმწიფოში და მის რეგიონებში ეროვნებათაშორის ურთიერთობებთან დაკავშირებულ პრობლემათა მთელი რიგი არსებობს, რომელთა გადანყვეტაც სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფის ერთობლივ ძალისხმევას საჭიროებს. მნიშვნელოვანია ამ პრობლემების გადანყვეტის დაგეგმვისა და განხორციელების ლეგიტიმური, ყველა ეთნოსისათვის მისაღები გზის შემუშავება. ლეგიტიმურობას განაპირობებს მონაწილეობა. ამდენად, მეთოდოლოგიის ფარგლებში პრობლემათა გადაჭრაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრები სწორედ ინტერეთნიკური პრობლემების გადანყვეტის დაგეგმვისა და განხორციელების ლეგიტიმური გზების მოძიებას ემსახურება.

გ. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ეთიკური კოდექსის ერთობლივ შემუშავებაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრა

მეთოდოლოგიის ეს კომპონენტი მიმართულია სხვადასხვა ეთნოსის წარმომადგენელთა მიერ ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ეთიკური კოდექსის ერთობლივ შემუშავებაზე.

რეგიონში ეროვნებათაშორის ურთიერთობათა გასაჯანსაღებლად არ არის საკმარისი შესაბამის საკითხებზე ცოდნისა და უნარ-ჩვევების ათვისებისა და ერთობლივი პრობლემების გადანყვეტაზე თანამშრომლობისათვის შესაბამისი პირობების უზრუნველყოფა. პრინციპულად მნიშვნელოვანია, სხვადასხვა ეთნოსის წარმომადგენლები თვითონ გახდნენ ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ეთიკური კანონის თანაავტორები.

ყველა ქვეყანაში ეთნიკურ ურთიერთობებს ამ ქვეყნის კანონმდებლობა და ქვეყნის მიერ ხელმოწერილი თუ რატიფიცირებული საერთაშორისო დოკუმენტები განსაზღვრავენ, რაც ეროვნებათაშორის ურთიერთობათა სათანადო საკანონმდებლო ნორმატიულ-რეგულაციურ ფონს ქმნის. თუ სხვადასხვა ეთნოსი თვითონ, თანაავტორობით შეიმუშავებენ ერთმანეთთან ურთიერთობის ეთიკურ

ნორმებს და ასევე თვითონ, სახალხო ფორუმის⁷ საფუძველზე მოახდენენ ამ დოკუმენტის მიღება-რეატიფიკაციას – ეს ურთიერთობების გაჯანსაღების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი წინაპირობა იქნება.

დოკუმენტის შექმნაზე ერთობლივი მუშაობა, ერთი მხრივ, განსაზღვრავს მის ლეგიტიმურობას იმ განსხვავებული საზოგადოებების თუ ეთნოსთა თვალში, რომელნიც მის შექმნაში ერთობლივად მონაწილეობდნენ და რომელთა ურთიერთობის დარეგულირებისთვის არის კოდექსი მოწოდებული; მეორე მხრივ, მის შექმნაზე დახარჯული ერთობლივი ძალისხმევა და შემდგომი ხელმონერა სწორედ ის ინვესტიციაა, რაც შექმნილი დოკუმენტის ცხოვრებაში გატარებისათვის აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს; დაბოლოს, ჩვენი პროექტის ფარგლებში უკვე შეიქმნა საქართველოში მცხოვრები ქართველი და სომეხი ეროვნების მოქალაქეების ურთიერთობის ეთიკური კოდექსი. მას შემდეგ, რაც იგი სხვადასხვა ეთნიკურ კონტექსტში იქნება განხილული და ამის საფუძველზე დახვეწილი, შესაძლოა ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მარეგულირებელ ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საერთაშორისო დოკუმენტად იქცეს.

ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების კოდექსის საჯარო მიღება-ხელმონერის აქცია

ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის ეთიკური კოდექსის შექმნის საბოლოო საფეხურია მის შექმნაში მონაწილე საჯარო მოხელეთა, საზოგადოების ლიდერთა და მათ მიერ წარმოდგენილ თემთა მიერ კოდექსის საჯარო განხილვა და ხელმონერა. ეს აქცია მნიშვნელოვანია შემდეგი მოსაზრებებიდან გამომდინარე:

- ა. ხელმონერის საჯარო აქცია, რომლის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტი კოდექსში ჩამოყალიბებული პრინციპების ცხოვრებაში გატარების ეფექტური მექანიზმების განხილვა-მოაზრებაა, კიდევ ერთხელ აქცევს ეროვნებათაშორის ურთიერთობებს კონსტრუქციული საზოგადოებრივი მსჯელობისა და ერთობლივი ზრუნვის საგნად;
- ბ. კოდექსის საჯარო ხელმონერა მისი ავტორების კეთილი ნების და მათ მიერ არჩეული, კოდექსში გადმოცემული კურსის ღიად გაცხადების კონტექსტს ქმნის. მეცნიერული კვლევის მონაცემების თანახმად, ქცევის კურსის საჯარო გაცხადება ადამიანის თუ ადამიანთა ჯგუფის მიერ, ფაქტობრივად, ამ ქცევის კურსის საფუძველად მდებარე განწყობის გაძლიერებას განაპირობებს, რაც მისი განხორციელების მნიშვნელოვანი წინაპირობაა. ამდენად, თვით საჯარო ხელმონერის აქტი შეიძლება განხილულ იქნას, როგორც კოდექსის ცხოვრებაში გატარების მიმართულებით გადადგმული ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ნაბიჯი;
- გ. საჯარო აქცია კოდექსის შემოქმედებს და ავტორებს მათ მიერ განეული

⁷ იხ. ტერმინთა განმარტებები

შრომისა და ჩადებული მორალური თუ ფიზიკური ინვესტიციის აღიარების კონტექსტს უქმნის, რაც ესოდენ მნიშვნელოვანია, გამომდინარე თუნდაც მხოლოდ იქიდან, რომ აღიარება, ანუ, იყოს აღიარებული ადამიანის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საბაზო მოთხოვნილების — იდენტობის⁸ პრინციპული კომპონენტია.

1.4. მეთოდოლოგიის საბაზო დაშვებები

მეთოდოლოგია სამ პრინციპულ საბაზო დაშვებას ეფუძნება:

- კულტურულ განსხვავებებსა და, შესაბამისად, მრავალფეროვნებას გააჩნია დიდი პოტენციალი, რომლის სრულფასოვანი გამოყენება საზოგადოების განვითარების ბიძგის მიმცემია;
- კულტურათაშორისი დიალოგის პროცესი პიროვნული ურთიერთგამდობისა და ზრდისათვის აუცილებელ პირობებს უზრუნველყოფს;
- სამოქალაქო მიდგომის ჩარჩოში შესაძლებელია უზრუნველყოფილ იქნას ქვეყნის სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფების სრულფასოვანი მონაწილეობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.

1.5. საბაზო ფასეულობები

მეთოდოლოგია ეფუძნება შემდეგ ფასეულობებს:

- განსხვავებულთა ურთიერთმიმდებლობა და ურთიერთპატივისცემა
- ადამიანის უფლებების დაცვა
- სამართლიანობა და თანასწორუფლებიანობა
- ურთიერთმოსმენა და დიალოგი
- ღიაობა
- განვითარება

თავი II. მეთოდოლოგიის აღწერა კომპონენტების მიხედვით: მეთოდოლოგიის „როგორ“

II.1. ტრენინგი

ტრენინგი გამოცდილებითი სწავლების მნიშვნელოვანი ფორმაა. დღეისათვის იგი არასამთავრობო სექტორში პროექტების წარმოების ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული აქტივობა გახდა. სამწუხაროდ, ამგვარი პოპულარობიდან და შესაბამისად, საყოველთაო მოხმარებიდან გამომდინარე, ტრენინგის ცნება ჩვენს სინამდვილეში ხშირად ვულგარიზებული და დისკრედიტირებულია. მას და-

⁸ იხ. ტერმინთა განმარტებანი

კარგული აქვს თავისი არსი და პრაქტიკაში ტრენინგის ფორმალური ნიშნების ნაკრებად არის ქცეული. კერძოდ, ხშირად სახეზეა ტრენინგის ე.წ. „საჯენტლმენო ნაკრები“: „ფლიფჩარტი“, „მარკერი“, „ენერგაიზერები“, მცირე ჯგუფებში ნამუშევართა პრეზენტაციები, მაგრამ ამ ფორმის მიღმა სიცარიელეა, ტრენინგის მთავარი სპეციფიკა გამორჩენილი და ამდენად, დაკარგულია.

ტრენინგის სპეციფიკა კი იმაში მდგომარეობს, რომ მონაწილეთათვის შეიქმნას სათანადო პირობები, რომელიც მათ მისცემს საშუალებას:

- ერთი მხრივ, ახალ გამოცდილებაში გავლის გზით აღმოაჩინონ მათთვის ახალი კანონზომიერებები საკუთარი თავისა თუ სინამდვილის ამა თუ იმ მოვლენის, სფეროს შესახებ;
- მეორე მხრივ, აითვისონ, გაივარჯიშონ და დახვეწონ ესა თუ ის ცხოვრებისეულად მნიშვნელოვანი უნარ-ჩვევა.

გამომდინარე აღწერილი სპეციფიკიდან, ტრენინგის „საშენ მასალას“ შემდეგი კომპონენტები წარმოადგენს:

- ა) ინტერაქციული აქტივობები (სავარჯიშოები, როლური თამაში, დისკუსია, და ა.შ.), რომელიც იმგვარადაა ორგანიზებული, რომ მონაწილეებმა გაიარონ ახალ გამოცდილებაში, რაც მათ თავისი ძველი ცოდნის გაცნობიერება-გადაფასებისა და ახალი ცოდნის მიღების შესაძლებლობას მისცემს.
- ბ) ე.წ. „უკუკავშირის სესიები“, რომელიც მონაწილეებს ზემოთ აღნიშნულ პრაქტიკულ აქტივობებში მონაწილეობის შედეგად შექმნილი გამოცდილების ურთიერთგაზიარების საშუალებას მისცემს, რაც აგრეთვე მნიშვნელოვანია ახალი ცოდნის გასააზრებლად. ეს პროცესი ტრენინგის წამყვანთა ორგანიზაციული და მეთოდოლოგიური ხელმძღვანელობით უნდა წარიმართოს. ორგანიზაციული ხელმძღვანელობა აქ იგულისხმობს პროცესის ორგანიზებულად და სამართლიანად წარმართვას. მაგ., გამოცდილების გაზიარების მსურველთა რიგითობის დაცვას და თანაბარი მონაწილეობის უზრუნველყოფას ფასილიტაციის⁹ შესაბამისი ხერხებით. მეთოდოლოგიური ხელმძღვანელობის ქვეშ აქ იგულისხმება მონაწილეების მიერ გაზიარებული მოსაზრებების დაჯამება და დაკავშირება გარკვეულ მეთოდოლოგიურ სქემებთან, მიდგომებთან, რაც მიღებული გამოცდილების გარკვეულ, მეცნიერულად დასაბუთებულ, თეორიულ ცოდნასთან დაკავშირების შესაძლებლობას იძლევა.
- გ) ტრენინგის წამყვანთა მოკლე თეორიული პრეზენტაციები („მინი-ლექციები“), რაც მონაწილეებს მიღებული გამოცდილების გასააზრებლად შესაბამის ინტელექტუალურ „ფიჭას“ სძენს.
- დ) ჯგუფში ენერჯის გადამახალისებელი სავარჯიშოები, ე.წ. „energiser“-ები, რომლებიც ტრენინგის წაყვანის პროცესში შესაძლოა სხვადასხვა მიზნით გამოვიყენოთ: მაგ., ჯგუფში მუშაობის სანყის ეტაპზე არსებული უხერხუ-

⁹ იხ. ტერმინთა განმარტებანი

ლობის გადასალახად - „ყინულის გასალლობად“; დალილობისა და მოდუნების დასაძლევად - „ფეხის გასაშლელად“; ჯგუფში არსებული აგრესიის განსამუხტად - „ორთქლის ამოსაშვებად“, და ა.შ.

ე) ტრენინგის „ორგანიზაციული სტანდარტები“, რაც, როგორც წესი, ტრენინგის დასაწყისში და ბოლოში გამოიყენება. დასაწყისისათვის ეს შემდეგი აქტივობებია:

- მონაწილეთა და წამყვანთა ურთიერთგაცნობა. ეს აუცილებელია, ერთი მხრივ, ტრენინგის წამყვანთა და მონაწილეთა ერთმანეთის უკეთ გასაცნობად; მეორე მხრივ, ეს ეფექტურია „ყინულის გასალლობად“, ანუ, უცნობ სოციალურ გარემოში ყოფნის გამო არსებული სტრესის მოსახსნელად, და შესაბამისად, ზემოხსენებული უხერხულობის გადასალახად, ჯგუფის შესაკვრელად;
- მუშაობის გეგმისა და განრიგის გაცნობა. ეს აუცილებელია ჯგუფში გაურკვეველობა-განუსაზღვრელობასთან დაკავშირებული სტრესის მოსახსნელად და სამუშაო ჩარჩოს განსასაზღვრად;
- მუშაობის წესების ერთობლივი შემუშავება, რათა მონაწილეებმა აიღონ თავის თავზე თავისი წილი პასუხისმგებლობა პროცესის ორგანიზებულად წარმართვაზე და შესაბამისად, იგი შეთანხმებულად და ორგანიზებულად განხორციელდეს; აგრეთვე, რათა გათვალისწინებული იქნას მონაწილეთა საბაზო მოთხოვნილებები და მათი შესაძლო ფრთხილი დამოკიდებულება ერთობლივი მუშაობის მიმართ (რაც მათ მიერ შეთავაზებულ წესებში „იკითხება,“). წესების შემუშავება, აგრეთვე, ხელს უწყობს მონაწილეთა შორის გულრწფელი, პოზიტიური ურთიერთობის დამყარებას, რაც მუშაობის ეფექტურობას ეხმარება;
- მონაწილეთა მოლოდინების გარკვევა. ეს აუცილებელია, რათა იქნას გათვალისწინებული მონაწილეთა ინტერესები და მოლოდინები, ხოლო არარეალისტური მოლოდინების არსებობის შემთხვევაში დროულად განისაზღვროს ტრენინგის ჩარჩოები.

ყველა ეს ზემოთ აღწერილი სტანდარტი შესაძლოა აბსოლუტურად განსხვავებული (მაგრამ აუცილებლად ინტერაქციული) ხერხებით, სავარჯიშოებითა და აქტივობებით განხორციელდეს. ეს დამოკიდებულია ტრენინგის წამყვანთა სტილზე, გამოცდილებაზე და შემოქმედებით უნარზე. იგივე შეიძლება ითქვას ტრენინგის ბოლოს გამოსაყენებელ ორგანიზაციულ სტანდარტებზე: არ არის პრინციპული, თუ რა გზით განხორციელდება იგი, ყველა შემთხვევაში ეს უნდა იყოს მონაწილეთა და წამყვანთა მიერ განვლილი პროცესის ერთობლივი შეფასება და უკუკავშირი.

მნიშვნელოვანია, ტრენინგის დამთავრებიდან დროის გარკვეული პერიოდის მერე მოხდეს მასში მონაწილე მოსარგებლეთა გამოიკთხვა იმის თაობაზე, თუ რამდენად გამოადგათ ტრენინგის მსვლელობაში მიღებული ცოდნა და გამოცდილება, რა და როგორ შეიცვალა ამ თვალსაზრისით მათ ყოვედლიურ პროფესიულ საქმიანობასა თუ სოციალურ ურთიერთობებში. თუ პროექტის გეგმა

იძლევა ამის საშუალებას, ეს უნდა განხორციელდეს ასე ვთქვათ, „მიუკერძოებელი შემფასებლების“ მიერ, ანუ პროექტში გარედან მონვეული ექსპერტების მიერ, სპეციფიკური ტექნოლოგიით.

პროექტის განხორციელებისას, პროცესის შესაბამისად, ჩვენ ვიყენებდით ტრენინგის ყველა ზემოთჩამოთვლილ კომპონენტს. რაც შეეხება იმ ინტერაქციულ ხერხებს, რომლებითაც უშუალოდ ხორციელდებოდა ტრენინგი, ესენი იყო: საერთო დისკუსია, დებატები აქტუალურ საკითხებზე, მუშაობა მცირე ჯგუფებში ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მარეგულირებელ საერთაშორისო დოკუმენტებზე, სოციალური სიტუაციების როლური გათამაშება, თემატური „ენერგაიზერები“, „გონებრივი იერიში“, და ა.შ. ეს ხერხები უზრუნველყოფდა პროცესის მაღალ დინამიკას და მონაწილეების აქტიურ ჩართულობას.

დაბოლოს, რაც შეეხება ტრენინგის შინაარსს, ის გულისხმობდა შემდეგ თემებს: სამოქალაქო საზოგადოება და ეთნიკურობა, სახელმწიფოს მიერ სამოქალაქო და ეთნიკური მიდგომის გამოყენება პოლიტიკაში, ეთნიკური თუ სხვა სახის უმცირესობებისა და უმრავლესობის ურთიერთობების თავისებურებები, დისკრიმინაციული და სტერეოტიპული აზროვნება და მისი დაძლევა, ინტეგრაციის განსხვავება ასიმილაციისაგან, საერთაშორისო სამართლებრივი დოკუმენტები ეთნიკური უმცირესობების შესახებ, თეორიები, რომლებიც მეცნიერული და პრაქტიკული აზროვნების განვითარების პროცესში შეიქმნა ეროვნულობის/ეთნიკურობის კვლევის სფეროში. თითოეული თემა სახელმძღვანელოში წარმოდგენილია შესაბამისი ინტერაქციული სავარჯიშოების ნაკრებით.

II.2. პრობლემების გადაჭრაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრა

როგორც წინასწარ დასაწყისშივე აღვნიშნეთ, პრობლემების გადაჭრაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრის კონცეფცია ეყრდნობა მოქმედება-კვლევის მიდგომას, რომლის არსიც შეიძლება შემდეგნაირად განისაზღვროს: ჯგუფურ მუშაობაში ჩართული პირები შედიან „მკვლევარ-ექსპერტის“ როლში, ანუ, ჩვენს შემთხვევაში, საკუთარი რეგიონისა და ეთნოსის მცოდნე ექსპერტებისა, რომლებიც, ერთმანეთთან თანამშრომლობით, კონკრეტული სამუშაოს განხორციელების (ანუ მოქმედების) პროცესში, ცდილობენ გამოიკვლიონ ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების სფეროში არსებულ პრობლემათა სპექტრი, არსი და ერთობლივად, ექსპერტულად დაგეგმონ ამ პრობლემათა დაძლევის გზები.

ამდენად, მეთოდი გულისხმობს ადამიანთა დიდი არაერთგვაროვანი ჯგუფის მუშაობას (50 და მეტი მონაწილე - სხვადასხვა სფეროს საჯარო მოხელეები, მაგალითად: ადგილობრივი თვითმმართველობის, პოლიციის, განათლების, ჯანდაცვის, მასობრივი საინფორმაციო საშუალებების წარმომადგენლები და ა.შ.); რაც უფრო მრავალფეროვანია ჯგუფი შემადგენლობის მიხედვით, მით უფრო მდიდარი პროდუქცია შეიძლება მივიღოთ ჩატარებული სამუშაოს შედეგად. სასურველია, რეგიონის პრობლემებზე მუშაობისას პროცესში ჩართულნი იყვნენ

სახელმწიფოს როგორც რეგიონული, ისე ცენტრალური მმართველობის სტრუქტურების წარმომადგენლები. მუშაობის პროცესში მონაწილეთა დიდი ჯგუფი უნდა დაიყოს მცირე, შემადგენლობის მიხედვით მრავალფეროვან, რამდენიმე ჯგუფად. მცირე ჯგუფთა ნამუშევარი უნდა წარდგეს პლენარულ სხდომებზე და იყოს ერთობლივი განხილვის საგანი. სასურველია, როგორც დიდ, ასევე მცირე ჯგუფებში სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლები თანაბრად განაწილდნენ.

მცირე ჯგუფებში მუშაობა შემდეგ ფაზებს უნდა მოიცავდეს: პრობლემათა გამოკვეთა (იდენტიფიკაცია), პრობლემათა ანალიზი, პრობლემათა გადაჭრის გზების მოძიება და შესაბამის ღონისძიებათა დაგეგმვა. თითოეულ ფაზას განსახორციელებლად შესაბამისი ტექნოლოგია გააჩნია და სესიის წამყვანებს შეუძლიათ არჩევანი გააკეთონ (გამომდინარე ჯგუფის თავისებურებებიდან, მისი განვითარების სტადიიდან და არსებული სიტუაციიდან), თუ რა ტექნოლოგიით განახორციელონ ესა თუ ის ფაზა; ასევე, წამყვანებს შეუძლიათ რამოდენიმე ტექნოლოგია ერთობლივად ან კომბინაციაში გამოიყენონ.

მაგალითად, პრობლემათა გამოკვეთისათვის გამოიყენება „გონებრივი იერიშის“ ტექნოლოგია; პრობლემათა ანალიზისას ეფექტურია ე.წ. „პრობლემათა ხის“ ტექნიკის გამოყენება, რომელიც საშუალებას იძლევა ესა თუ ის პრობლემა განვიხილოთ მის საფუძვლად მდებარე პრობლემებისა და სიმპტომების ჭრილში (იხ. ნაწილი II, თავი I, თემა VI, სავარჯიშო „პრობლემების ხე“); ანალიზისათვის, აგრეთვე, ძალიან მნიშვნელოვანია პრობლემის არსებობის სიბრტყეში მოქმედ ძალთა, ე.წ. „დაინტერესებულ (ჩართულ) სუბიექტთა“ ანალიზი; გარდა ამისა, პრობლემათა სრულფასოვანი ანალიზისათვის აუცილებელია მათ საფუძვლად მდებარე საბაზო მოთხოვნილებათა გააზრება, რის საშუალებასაც იძლევა ჩილეელი ეკონომისტის მანფრედ მაქს-ნიფის მიერ შემოთავაზებული ე.წ. „მატრიცული მეთოდი“ (იხ. ქვემოთ), და სხვა.

ჩვენ ანალიზის ყველა ეს ზემოთ ჩამოთვლილი მეთოდი გამოვიყენეთ: პრობლემის ხისა და დაინტერესებული სუბიექტების ანალიზი ჯერ კიდევ მუშაობის სატრენინგო ფაზაში ჩავრთეთ, რადგანაც მივიჩნიეთ, რომ ეროვნებათაშორის ურთიერთობათა მართვის უნარ-ჩვევების ტრენინგი ბევრად უფრო ეფექტური იქნებოდა, თუ მონაწილეებს მათ საცხოვრებელ გარემოში არსებული ეროვნებათაშორისი პრობლემებისა და მათში ჩართული სუბიექტების გაცნობიერების დონის ამაღლებაში დავეხმარებოდით. ეს ლოგიკური ხაზი, ფაქტობრივად, გაგრძელდა პრობლემათა გადაჭრაზე მიმართულ სამუშაო შეხვედრაზეც, რადგან მონაწილეებმა უკვე გაცნობიერებულ პრობლემებზე განაგრძეს მუშაობა მანფრედ მაქს-ნიფის მატრიცის დახმარებით.

მანფრედ მაქს-ნიფის მატრიცა საშუალებას იძლევა ადამიანის თითოეული საბაზო მოთხოვნილების (არსებობა, უსაფრთხოება, იდენტობა, მონაწილეობა, შემოქმედება, ძალთა აღდგენა, და ა.შ.) დაკმაყოფილების თვალსაზრისით არსებული მდგომარეობისა და სასურველი მდგომარეობის განსხვავების ანალიზის საფუძველზე მოძიებულ იქნას დაკმაყოფილების ეფექტური, რეალისტური გზები და მოაზრებულ იქნას მათი განხორციელების პირობები. რამდენადაც მეთოდის

არსი აღწერილი გვაქვს სამუშაო შეხვედრის შესაბამის მოდულსა და დამატებაში, აქ ამაზე დანვრილებით აღარ შევჩერდებით.

ამდენად, პრობლემების გადაჭრაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრის ეტაპზე ძალიან ეფექტურია მანფრედ მაქს-ნიფის მატრიცის გამოყენება. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების პრობლემების ანალიზამდე ჯგუფისათვის შედარებით უფრო მარტივი სამუშაო ტექნოლოგიებით მუშაობის გამოცდილების მიღებისათვის სათანადო პირობების შექმნა სასურველია.

მატრიცას, ანალიზის ფაზიდან, ლოგიკურად გავყავართ პრობლემათა გადაჭრის გზების მოძიების ფაზაში, იგი გვიჩვენებს, თუ რა უნდა იყოს გაკეთებული იმისათვის, რომ ადამიანის, თემისა თუ საზოგადოების ესა თუ ის საბაზო მოთხოვნილება დაკმაყოფილდეს. როდესაც ჯგუფები პლენარულ სხდომაზე წარადგენენ მაქს-ნიფის მატრიცის მიხედვით შექმნილ თავიანთ პროდუქციას, წამყვანთა ამოცანაა დააფიქსირონ საპროექტო იდეები, რამდენადაც ამ იდეების პლენარულ სხდომაზე შეფასებისა და პრიორეტიზაციის საფუძველზე იქმნება სამუშაო შეხვედრების საბოლოო პროდუქტი: რეგიონში ან ქვეყანაში ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების კლიმატის გაჯანსაღებაზე მიმართული განსახორციელებელი პროექტების ბანკი.

სამუშაო შეხვედრის შედეგად მიღებული პრიორეტიზებული საპროექტო იდეების ბანკიდან ჯგუფი ირჩევს რემდენიმე განსახორციელებელი პროექტის იდეას, შემდეგი კრიტერიუმების საფუძველზე:

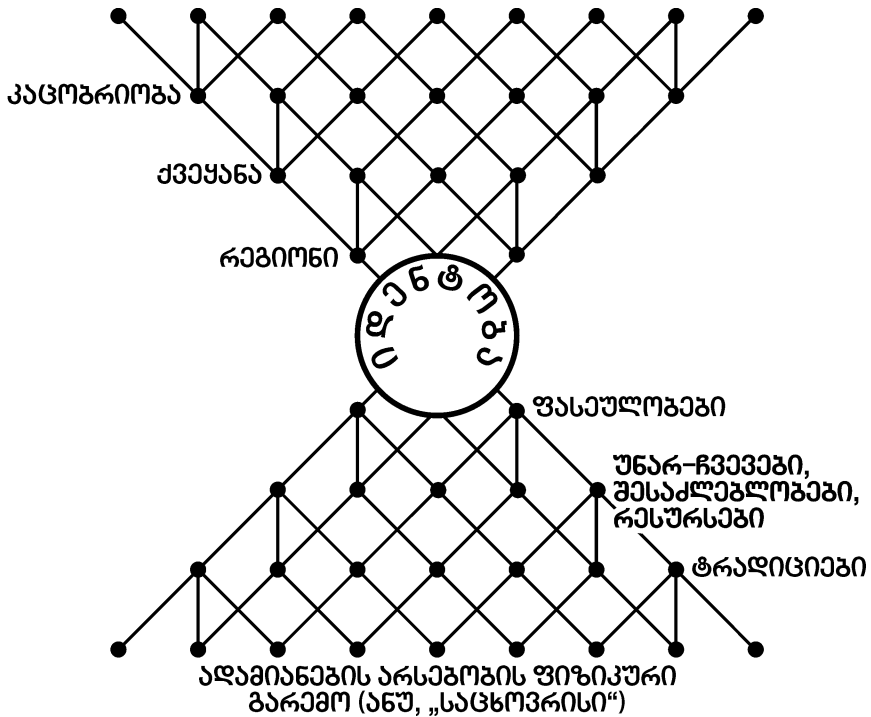
- მრავალენიკური განმახორციელებელი გუნდი;
- ორიენტაცია ეროვნებათაშორისი კლიმატის გაჯანსაღებაზე;
- რეალისტურობა და სისხარტე „SMART“-ის პრინციპების შესატყვისობა. (იხ. ნაწილი II, თავი II: „ეროვნებათაშორისი პრობლემების გადაჭრაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრის მოდული,“);
- პროექტის განხორციელებისათვის „სტრატეგიული ვინ“-ის, ანუ, პოტენციური განმახორციელებელი პირების ან გუნდის არსებობა.

აი, ამ ადგილას სამუშაო შეხვედრის კომპეტენცია მთავრდება და იწყება კონკრეტული პროექტის წერილობით გაფორმება, მისთვის სამუშაო გუნდის შერჩევა-მომზადება, მის განხორციელებაზე ზრუნვა, რაც უკვე შემდგომი ნაბიჯების გადადგმას გულისხმობს, და ამდენად, მუშაობის გაგრძელების სტიმული და საფუძველია.

II.3. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების კოდექსის შექმნაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრა და კოდექსის ხელმოწერის აქცია

ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების კოდექსის შექმნაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრის მეთოდოლოგია ეყრდნობა გრეგორი ბეთსონის „ადამიანი-გარემოს“ სისტემის ლოგიკური დონეების კონცეფციას და შესაბამის მეთოდო-

ლოგიურ სქემას. ბეთსონის თანახმად, ადამიანი საკუთრივ, და მის გარშემო არსებული ფიზიკური, სოციალური თუ გეო-პოლიტიკური სინამდვილე შესაძლოა განვიხილოთ, როგორც ერთიანი სისტემა, რომელსაც სხვადასხვა, ერთმანეთთან ლოგიკურად დაკავშირებული დონეები გააჩნია. ამ დონეების ურთიერთმიმართება ჩვენს შემთხვევაში შემდეგნაირად შეიძლება წარმოვადგინოთ:



იმის მიხედვით, თუ რა არის მუშაობის მიზანი, შესაძლოა განსხვავებული მასშტაბისა და ზოგადობის დონეები გამოვყოთ, მაგ., ზემოთ მოყვანილი სქემისაგან განსხვავებით, შესაძლოა სქემაში ჩავერთოთ „ოჯახი“, „თემი“, „საზოგადოება“, და ა.შ. ამდენად, ბეთსონის სქემა არ წარმოადგენს დოგმას. მიდგომის პლუსი სწორედ მისი მოქნილობაა.

ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების კოდექსის შესამუშავებლად შეხვედრის მონაწილეები კვლავ იყოფიან მცირე (12-15 მონაწილე), ეთნიკური შემადგენლობით დაბალანსებულ და მონაწილეთა პოზიციების (თანამდებობების) მიხედვით მრავალფეროვან ჯგუფებად.

ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების კოდექსზე მუშაობისას განხილვის საგანი უნდა იყოს სისტემის „ადამიანი - გარემო“ თითოეულ ზემოთ მოცემულ დონეზე ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების სასურველი, კონსტრუქციული ნესები და ნორმები. მსჯელობისათვის ეფექტური და დროში ეკონომიური ტექნოლოგია აქაც „გონებრივი იერიშია“. გონებრივი იერიშის შედეგად მიღებული მდიდარი პროდუქციის განხილვა მიმდინარეობს პლენარულ, გაერთიანებულ სხდომაზე, სადაც, ფაქტობრივად, მიღებული პროდუქციის „დანრეტა“ და ჯერარსის პრინციპით დალა-

გება იწყება. ჯერარსი გულისხმობს, რომ მსჯელობა მიდის „რა უნდა იყოს“ პრინციპით ნაცვლად პრინციპისა „რა არის“, ანუ მონაწილეები ადგენენ ცხოვრების პრინციპებს „უნდას“ პოზიციიდან.

ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების კოდექსის შედგენაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრა, ფაქტობრივად, ამგვარი კოდექსის შექმნის საწყისი ნაბიჯია. აღწერილი გონებრივი იერიშისა და პლენარული სხდომის ფარგლებში მისი განხილვა-დანრეტის შემდეგ, იწყება წამყვანთა გუნდის სკრუპულოზური მუშაობა მასალის ჯერარსის ფორმით ლაკონურად ჩამოყალიბებაზე. კოდექსის შექმნის შემდგომი საფეხური გულისხმობს სამუშაო შეხვედრაზე მიღებული და წამყვანთა გუნდის მიერ დამუშავებული დოკუმენტის ექსპერტიზას პროფესიონალი ექსპერტების მიერ. ხოლო დამაგვირგვინებელი ეტაპი უკვე გამზადებული კოდექსის საჯარო პრეზენტაცია-განხილვა, ავტორთა მიერ მისი ხელმოწერა და ბოლოს, გამოქვეყნებაა.

ნაწილი მეორე მეთოდოლოგიის ცალკეული კომპონენტების შესაბამისი მოდულები, ანუ მეთოდოლოგიის „რა“

წიგნის მეორე ნაწილში გადმოცემულია ეროვნებათაშორის ურთიერთობათა მართვის ხარისხის გაუმჯობესების მეთოდოლოგიის სამი ძირითადი კომპონენტის შესაბამისი მოდული. თითოეული მოდული მოიცავს, ერთი მხრივ, მოკლე თეორიულ ინფორმაციას მოცემულ სფეროში ძირითად ცნებებზე, საკითხების დაყენებასა და მიდგომებზე; მეორე მხრივ, მოდულებში დანერგვით, საფეხურებრივად არის აღწერილი რეკომენდებული სავარჯიშოების კრებული. აქვე საჭიროდ მიგვაჩნია ხაზი გაუსვავთ იმას, რომ მოცემული მოდულების წაკითხვა არ არის საკმარისი იმისათვის, რომ მკითხველმა მათი პრაქტიკულად გამოყენება შეძლოს. ამ მოდულების პრაქტიკაში განხორციელების დასაწყებად აუცილებელია მკითხველმა თვითონ გაიაროს შესაბამისი ტრენინგი, რომელიც მას მისცემს არა მარტო „ცოდნას ამ მოდულების შესახებ“, არამედ ამ მოდულებში გავლის უნიკალურ გამოცდილებას, რაც აუცილებელია მათი ათვისებისათვის.

თავი I. ეროვნებათაშორის ურთიერთობათა მართვის კომპეტენციის ამაღლების ტრენინგის მოდული

მოცეულ თავში აღწერილი მოდულის მიზანია ტრენინგის მონაწილეთა მგრძობელობის ამაღლება ეროვნებათაშორის ურთიერთობათა საკითხებზე; სხვადასხვა შესაბამისი საერთაშორისო დოკუმენტისა და ნორმატიული აქტის გაცნობა; ასევე, ეროვნების ფორმირებაზე იმ ძირითადი თეორიული და პრაქტიკული მიდგომების გაცნობა, რომელიც თანამედროვე მეცნიერებასა და პოლიტიკაში გამოიყენება და პოპულარულია; მგრძობელობის ამაღლება სტერეოტიპული და დისკრიმინაციული აზროვნების მიმართ; ნეგატიური აზროვნების დაძლევის უნარ-ჩვევების განვითარება.

მოდული გადმოცემულია ცალკეული თემებისა და მათი შესაბამისი მეთოდებისა და სავარჯიშოების აღწერის სახით. ჩვენ შეგნებულად არ ვიძლევიტ ერთმნიშვნელოვან, ჩარჩოში ჩასმულ სქემას, რათა მკითხველსა და პოტენციურ მომხმარებელს, საქმისადმი შემოქმედებითად მიდგომის შემთხვევაში, საკუთარი პრიორიტეტებისა და საჭიროებების კვალობაზე, მოქნილად მოქმედების საშუალება მიეცეთ.

თემების მიხედვით გადმოცემული თეორიული საკითხები შესაძლოა გამოყენებულ იქნას, როგორც ტრენინგის მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა. თითოეულ შემთავაზებულ სავარჯიშოს თან ახლავს მიზნის, ხანგრძლივობის, გამოსაყენებელი მასალის განსაზღვრა, რომელიც დანართშია მოცემული. ამასთან, მონოდებულია პროცესის საფეხურებრივი აღწერა, ავტორთა რჩევები და მონაწილეთა შესაძლო დასკვნები.

სავარჯიშოების აღწერასთან ერთად, მოდული მოიცავს დანართს: ე.წ. „ენერ-

გაიზერების“, ანუ გამახალისებელი სავარჯიშოების ნაკრებს, როგორც ჯგუფთან პრაქტიკული მუშაობისათვის ერთ-ერთ სასარგებლო სტანდარტულ „სამუშაო იარაღს“.

ტრენინგის შესავალი

შესავალი ნაწილი ტრენინგის ე.წ. „სტანდარტების“ ორ მნიშვნელოვან კომპონენტს შეიცავს: ა. ჯგუფში მონაწილეების ურთიერთგაცნობას, რაც მონაწილეებში განუსაზღვრელობასთან დაკავშირებული შესაძლო სტრესის მოხსნასა და სოციალური ცნობისმოყვარეობის დაკმაყოფილებას ეხმარება; ბ. მოლოდინების გამოკვეთა, რომელიც საშუალებას აძლევს როგორც სესიის წამყვანს, ასევე მონაწილეებს მათი „შეკვეთის გაცნობიერებაში“, რაც აუცილებელი პირობაა ინტერაქციული მუშაობის წარმართვისათვის (იხ. ნაწილი პირველი, თავი II, ქვეთავი „ტრენინგი“).

თუ შესავალი ნაწილი, მონაწილეთა შესაძლო უხერხულობისა და სიმორცხვის გათვლისწინებით, სახალისო სტილით, ტაქტიანად წარიმართა — ეს ჯგუფის, როგორც ერთი მთლიანის ჩამოყალიბებასა და შეკვრაში მნიშვნელოვან როლს შეასრულებს, რაც, თავის მხრივ, ნიადაგს შეამზადებს ერთობლივი მუშაობისათვის.

ურთიერთგაცნობის სავარჯიშოები

„სახელის ისტორია“

მიზანი: მონაწილეების ურთიერთგაცნობა, „ყინულის გაღობა“,

ხანგრძლივობა: დამოკიდებულია ჯგუფის სიდიდეზე. თითოეულ მონაწილეს 1-2 წთ. ეთმობა.

მასალა: მკერდზე მისამაგრებელი ფურცელი (სახელის დასაწერად¹⁰), „მარკერები“.

მიმდინარეობა: მონაწილეებს სთავაზობთ, ფურცლებზე დაწერონ თავიანთი სახელები, ხოლო შემდეგ წრიული მიმართულებით თანმიმდევრობით მოახდინონ თვითწარდგენა: ხმამაღლა წარმოთქვან საკუთარი სახელი და მასთან დაკავშირებული ისტორია (ვინ დაარქვა ეს სახელი ან რატომ, თუ იციან მისი მნიშვნელობა, როგორია მათი დამოკიდებულება (მოსწონთ /არ მოსწონთ) სახელის მიმართ და ა.შ.);

ავტორთა რჩევა: *ამავე მიზნით შეიძლება მოვთხოვოთ მონაწილეებს თავიანთი გვარის ისტორიის მოყოლა. ეს განსაკუთრებით ეფექტურია ისეთ კულტურულ გარემოში, სადაც გვარი რაიმეს აღწერს ან მიაწინებს. მხედველობაში იქონიეთ, რომ ზოგიერთი მონაწილე ძალიან „ერთობა“ საკუთარ თავზე თხრობით და დიდ დროს „იტაცებს“. ამიტომ თავიდანვე დააწესეთ რეგლამენტი.*

¹⁰ ინგლისურად ე.წ. “name bage”

„ურთიერთნარდგენა“

მიზანი: მონაწილეთა ურთიერგაცნობა, „ყინულის გაღობა“.

ხანგრძლივობა: დამოკიდებულია ჯგუფის სიდიდეზე. თითოეულ მონაწილეს 1-2 წთ. ეთმობა.

მასალა: არ არის საჭირო.

მიმდინარეობა: მონაწილეები წყვილებიან ე.წ. „უცხოების წესით“ (თუ გვერდ-გვერდ ნაცნობები აღმოჩნდნენ, ისინი უცნობებთან დაანწყვილეთ); მონაწილეებს ეძლევათ ინსტრუქცია, რაც შეიძლება მეტი ინფორმაცია მიიღონ თავიანთ მენწყვილებზე, რათა გაცნობისა და საუბრის შემდეგ ისინი მთელ ჯგუფს წარუდგინონ. ერთმანეთის გასაცნობად წყვილებს ეძლევათ 6 წუთი (3 წთ. თითოეულს), ამის მერე წყვილის თითოეული წევრი წარადგენს მეორეს დამსწრე საზოგადოების წინაშე.

„სახელი და დადებითი თვისება“

მიზანი: მონაწილეების გაცნობა.

ხანგრძლივობა: 5-10 წთ.

მასალა: არ არის საჭირო.

მიმდინარეობა: მონაწილეებს სთხოვთ, წრიული თანმიმდევრობით წარმოთქვან საკუთარი სახელი და სახელის პირველ ასოზე დაწყებული რაიმე ზედსართავი სახელი, ანუ მათი დადებითი თვისება, რომელიც ახასიათებთ, მაგ: მარი — მხიარული, კოტე — კეთილი და ა.შ.

ტრენინგის მიმართ მონაწილეთა მოლოდინების გაცნობიერების სავარჯიშოები

„მოლოდინის ხე“

მიზანი: გამოვლინდეს, თუ რა მოლოდინები აქვთ მონაწილეებს ტრენინგის მიმართ

ხანგრძლივობა: 20 წთ.

მასალა: „ფლიფჩარტი“, პატარა მისანებებელი ფერადი ფურცლები, „მარკერები“, წინასწარ გამზადებული ნახატი — ხე — დიდი ფორმატის ქალაქზე (მაგ.: „ფლიფჩარტზე“);

მიმდინარეობა:

საფეხური I. დაფაზე ვაკრავთ „ფლიფჩარტს“, სადაც წინასწარ არის დახატული ფესვებიანი და ტოტებგამოილი ხე; თითოეულ მონაწილეს ურიგდება პატარა მისანებებელი ფურცელი და „მარკერი“.

საფეხური II. მონაწილეები 5 წუთის განმავლობაში ფურცლებზე წერენ ან სიმბოლურად გამოხატავენ, თუ რას ელიან ტრენინგთან/სემინართან დაკავშირებით.

საფეხური III. წამყვანი კითხულობს ფურცლებს, აჯამებს და შემდეგ აკრავს

ხეზე, ფესვების ადგილას. თუ რომელიმე მოლოდინი ძალიან ზოგადია, შეკრებილთ განუმარტავს, რომ რაც უფრო ზოგადია მოლოდინი, მით უფრო ნაკლებია მისი მიღწევის შესაძლებლობა და ცდილობს მის დაკონკრეტებას მონაწილეებთან ერთად. მაგ., ხშირად მონაწილეები მოლოდინს ამგვარად აყალიბებენ: „ცოდნის მიღება მოცემულ საკითხში“. საჭიროა დაკონკრეტდეს, თუ კონკრეტულად რა სახის ცოდნას გულისხმობს მონაწილე, გამომდინარე თავისი გამოცდილებიდან. თუ ესა თუ ის მოლოდინი არ შეეფერება ტრენინგისა თუ სემინარის მიზნებს, მნიშვნელოვანია, წამყვანმა იგი თავიდანვე გააქარწყლოს.

საფეხური IV. ტრენინგ-სემინარის ბოლოს ჯგუფი უბრუნდება „ხეს“ იმის შესამოწმებლად, თუ რამდენად გამართლდა მათი მოლოდინები. გამართლებული მოლოდინების ამსახველი ფურცლები ჯგუფის წევრებს გადააქვთ ტოტებისა და ნაყოფის ადგილას. ასევე, ხდება გაუმართლებელი მოლოდინების განხილვა და ანალიზი, რაც შეიძლება შემდგომი მუშაობის დაგეგმვის სტიმულად იქცეს.

ავტორთა რჩევა: როგორც წესი, გამოცდილი წამყვანები ჯგუფის წინასწარი შესწავლის საფუძველზე გათვლიან მონაწილეთა მოლოდინს, რათა გაითვალისწინონ ტრენინგის შინაარსის აგებისას. ამავე დროს, უაღრესად მნიშვნელოვანია ღია იყოთ მონაწილეთა „მოულოდნელი მოლოდინების მიმართ“ და შეძლებისდაგვარად გაითვალისწინოთ ტრენინგის მსვლელობაში, თუ ისინი არ ეწინააღმდეგება ტრენინგის მიზნებს. მიეცით თავს მოქნილობისა და შემოქმედებითი მიდგომის საშუალება.

„მოლოდინი + წვლილი“

მიზანი: მონაწილეების მიერ ტრენინგ-სემინართან დაკავშირებული მოლოდინის გამოვლენა

ხანგრძლივობა: 20 წთ.

მასალა: ორი „ფლიფჩარტი“ წარწერებით „ჩემი მოლოდინი“ და „ჩემი წვლილი“, ფერადი ბარათები, „მარკერები“.

მიმდინარეობა:

საფეხური I. თითოეულ მონაწილეს ეძლევა ორი ფერის ბარათი და „მარკერი“.

საფეხური II. წამყვანი მონაწილეებს სთხოვს, 5 წუთის განმავლობაში მოიფიქრონ და ჩამოწერონ ერთი ფერის ბარათებზე ის, თუ რას ელიან ამ ტრენინგის/სემინარისგან, რა სურთ რომ თან წაიღონ (ცოდნა, ინფორმაცია, უნარ-ჩვევები, ემოციები და ა.შ.), ხოლო მეორე ფერის ბარათზე — რა წვლილი შეუძლიათ მათ, როგორც მონაწილეებს, შეიტანონ ჯგუფურ მუშაობაში. ეს დავალება შესაძლებელია ხატვითაც შესრულდეს.

საფეხური III. თითოეული მონაწილე საერთო „ფლიფჩარტზე“ აკრავს თავის ფურცლებს. წამყვანი აჯამებს შედეგებს, აკეთებს კომენტარებს, აკონკრეტებს განზოგადებებს.

ავტორთა რჩევა: ჯგუფის წევრების მიერ შემოტანილი შესაძლო წვლილის თავიდანვე დაზუსტებას დიდი მნიშვნელობა აქვს. ხშირად ტრენინგი/სემინარი მონაწილეთა მიერ ცოდნის მიღების პასიურ პროცესად აღიქმება, მაშინ როცა ინტერაქციული მიდგომა გულისხმობს ურთიერთგანათლებლასა და ურთიერთგამდიდრებას. შეუწყვეთ ხელი მონაწილეებს, თავიდანვე გაიაზრონ, რომ მათი აქტიური მონაწილეობა ტრენინგის ეფექტურობის პირობაა და ხელს უწყობს წამყვანსა და ჯგუფს შორის ურთიერთნდობის და თანამშრომლური ურთიერთობის ჩამოყალიბებას.

თემა I. სუბიექტური რეალობა

ყოველი ადამიანი თავისებურად უნიკალური და განუმეორებელია, გააჩნია ცხოვრების საკუთარი ისტორია და შესაბამისი გამოცდილება. გამომდინარე თავისი ბუნებიდან და გამოცდილებიდან, ადამიანი თავისებურად, უნიკალურად აღიქვამს გარე სამყაროს. შესაბამისად, ყოველ ადამიანს გააჩნია განუმეორებელი დამოკიდებულება სამყაროსა და საკუთარი თავისადმი, რასაც ფსიქოლოგიის ენაზე ხშირად „სამყაროს მოდელს“ უწოდებენ, ხოლო კონფლიქტოლოგიის კი - „სუბიექტურ რეალობას“.

სამყაროს მოდელი, ანუ სუბიექტური რეალობა სამყაროს ასახავს ჩვენი შიდა-პიროვნული „ფილტრის“ პრიზმაში და, შესაბამისად, განსხვავდება როგორც ობიექტური რეალობისაგან (იმდენად, რამდენადაც ეს უკანასკნელი არსებობს...), ასევე ერთმანეთისაგან.

არსებობს მეტაფორა, რომელიც კარგად ხსნის ამგვარ ურთიერთდამოკიდებულებას: „რუკა არ არის ტერიტორია“. ადამიანის ორიენტაცია უცნობ გარემოში დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად ზუსტია მისი რუკა. ზუსტი რუკა იძლევა საშუალებას, დაინახო შესაძლებლობები, რაც აუცილებელი პირობაა მოქმედების მიმართულების, გზის ასარჩევად.

განსხვავებულის მიმართ ტოლერანტობის განვითარების სავარჯიშო „სუბიექტური რეალობა“

მიზანი: მონაწილეების მიერ იმის გაცნობიერება, თუ რამდენად მრავალფეროვნად, განსხვავებულად აღიქმება სამყარო სხვადასხვა ადამიანის მიერ, გამომდინარე პიროვნების ხასიათიდან და გამოცდილებიდან; იმის გაცნობიერება, რომ კონფლიქტურ დაპირისპირებაში გადასვლამდე ღირს დაფიქრდე, თუ როგორ აღიქვამს სიტუაციას და რას განიცდის მეორე მხარე, ანუ მხედველობაში მიიღო მისი სუბიექტური რეალობა, რაც ხშირ შემთხვევაში კონფლიქტისა და გაუგებრობის თავიდან აცილების საშუალებას იძლევა.

ხანგრძლივობა: 15 - 20 წთ.

მასალა:

- ბორინგის ორაზროვანი ნახატი (იხ. ქვემოთ)
- მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა „სუბიექტური რეალობა“

მიმდინარეობა:

საფეხური I. ჯგუფს წარუდგენენ ბორინგის ორაზროვან ნახატს. მონაწილეები სირუმეში აკვირდებიან გამოსახულებას. გამოსახულების ექსპოზიცია, როგორც წესი, არ აღემატება 20-30 წამს.

საფეხური II. თითოეული მონაწილე ხმამაღლა გამოთქვამს, თუ რა გამოსახულება დაინახა ნახატზე. წამყვანი აჯამებს გამოთქმულ ვერსიებს, რომლებიც, როგორც წესი, ორ ძირითად ჯგუფად იყოფა: მოხუცი და ახალგაზრდა ქალი (თუმცა, შესაძლებელია გამოთქმული იყოს ორიგინალური მოსაზრებანიც: მაგ., ფარი, მწყემსი ბიჭი, კოლბა და ა.შ.). წამყვანი თავად შემოხაზავს ორივე გამოსახულების ძირითად კონტურებს, რათა თითოეულმა მონაწილემ შეძლოს გამოსახულების დანახვა.

საფეხური III. მონაწილეები მსჯელობენ იმაზე, თუ რამ გამოიწვია ერთი და იმავე გამოსახულების განსხვავებული აღქმა, რა შეიძლება ამას ედოს საფუძვლად და ა.შ. დისკუსია თავისუფლად მიმდინარეობს.

ავტორთა რჩევა: *თუ ჯგუფის ყველა წევრი თავიდანვე ერთნაირ ნახატს დაინახავს, შეეცადეთ თქვენ იკისროთ განსხვავებული პოზიცია, რათა თავიდან აიცილოთ ჯგუფში ერთგვაროვანი აზრის ჩამოყალიბება. წაახალისეთ განსხვავებული აზრების არსებობა, რათა გაცნობიერების პროცესი ფორმალური არ გახდეს.*

კითხვები განხილვისათვის:

- რა მოხდა ჯგუფში? რა იყო ყურადსაღები ამ პროცესში?
- რამ განაპირობა ის, რომ გამოთქმული იყო სხვადასხვა ვერსია?
- შეიძლება თუ არა ამ სავარჯიშოს განზოგადება ცხოვრებისეულ მაგალითებზე? მაგ., სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფის აღქმების გასააზრებლად?
- შეიძლება თუ არა არსებობდეს მხოლოდ ერთადერთი, ჭეშმარიტი ხედვა ამა თუ იმ მოვლენაზე?
- რა ზოგადი დასკვნის გაკეთება შეიძლება ზემოთ აღნიშნული პროცესიდან?

საფეხური IV. წამყვანი სთხოვს მონაწილეებს, გაიხსენონ ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის ერთი რომელიმე რეალური ფაქტი, რომელიც აღქმის სუბიექტურობის დემონსტრირებას მოახდენს.

შენიშვნა:

წამყვანი სავარჯიშოს მიმდინარეობისას მუდმივად საუბრობს განსხვავებული ხედვების ერთდროული თანაარსებობის შესაძლებლობაზე და განსხვავებული პოზიციების არსებობის თანაბარუფლებიანობაზე; სავარჯიშოს ბოლოს კი უყვება მონაწილეებს სუბიექტური რეალობის ცნების შესახებ.

შესაძლო დასკვნები:

- ყველა ადამიანი უნიკალურია, ამიტომ იმდენი ხედვა არსებობს, რამდენი ადამიანიცაა;

- როგორც „ორაზროვანი სურათი“, ისე ცხოვრებისეული სიტუაციები, ხშირად იძლევიან არაცალსახა აღქმისა და ინტერპრეტაციის სტიმულს, საბაბს;
- აღქმის სუბიექტურობა არ არის ნეგატიური მოვლენა, ის სამყაროს მრავალფეროვანს ხდის და ადამიანებს აძლევს განვითარების შესაძლებლობას;
- ადამიანმა უნდა შეძლოს შეზღუდული, ცალმხრივი ხედვებისაგან თავის დაღწევა, საკუთარ თავში განავითაროს სხვისი თვალთ მოვლენის დანახვის უნარი. ეს მნიშვნელოვნად შეამცირებს კონფლიქტის ესკალაციის¹¹ ალბათობას;
- ეთნიკური ურთიერთობები მეტად ფაქიზი სფეროა. შეხედულებები ამ სფეროში წლებისა და საუკუნეების მანძილზე ყალიბდება იმ ხედვიდან და რეალობიდან გამომდინარე, რომელშიც ეთნოსს უწევს არსებობა;
- სუბიექტური რეალობა ახასიათებს როგორც ჯგუფებს, ისე პიროვნებებს. თუმცა, ჯგუფის მიერ ჩამოყალიბებული აზრის შეცვლა გაცილებით რთული, ხანგრძლივი და შრომატევადი პროცესია; ეთნოსთა თანაცხოვრებისათვის ეს მნიშვნელოვანი გამოწვევაა.

თემა II. ეთნიკურობა

ამ თემაში გადმოცემული მასალა გამოცდილ მკითხველს შესაძლოა მეტისმეტად გასადავებულად ეჩვენოს. რამდენიმე გვერდზე მართლაც შეუძლებელია ეთნიკურობის შესახებ ინფორმაციის სრულფასოვანი გადმოცემა; ეს ხომ საკითხის განხილვას ისეთი უაღრესად დიდი და ტევადი თემების კონტექსტში მოითხოვს, როგორიცაა პრეინდუსტრიული საზოგადოება, მოდერნიზმი, ერის მშენებლობა და ნაციონალიზმი, პოსტმოდერნიზმი, პოსტინდუსტრიული საზოგადოების ფასეულობები და გლობალიზაცია, სახელმწიფო მონყობის მოდელები და ა.შ. ჩვენ მიზანს არ წარმოადგენდა ამ უაღრესად მნიშვნელოვანი და საინტერესო საკითხების გაშლა/განხილვა. მასალის გადმოცემისას ჩვენთვის მნიშვნელოვანი იყო, უპირველეს ყოვლისა, სამი საკითხის ხაზგასმა:

- ა. შეხედულება ეთნიკური იდენტობის იმთავითვე მოცემულობაზე, თანდაყოლილობაზე, რომელიც მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ჩვენი დროის ეთნოპოლიტიკურ კონფლიქტებში — ეს მხოლოდ ერთ-ერთი თეორიაა, რომელსაც აქვს ღირსეული ალტერნატივები, რომელნიც ეთნიკურ იდენტობას როგორც შექმნილ/ქმნად/განვითარებად მახასიათებელს განიხილავენ (იხ. ქვეთავი „ეთნიკურობის თეორიები“);
- ბ. სამოქალაქო იდენტობის ჩარჩოს ძალუძს ეთნიკური იდენტობის საფუძველზე აღმოცენებული წინააღმდეგობების გადალახვა, იმ შემთხვევაში, თუ იგი არ უარყოფს და აღიარებს მას (იხ. ქვეთავი „სახელმწიფოს მონყობის მოდელები ეთნიკური და სამოქალაქო პრინციპით“);
- გ. დარგში არ არსებობს არც საკვანძო ცნებების ერთმნიშვნელოვანი გაგება-გან-

¹¹ იხ. ტერმინთა განმარტებები

საზღვრება, და არც საყოველთაოდ აღიარებული თუ მიღებული ერთი თეორია. ეს აუცილებელს ხდის სახვადასხვა კუთხით დანახულ, გააზრებულ და განსაზღვრულ მასალას გავეცნოთ, რათა ტერმინოლოგიური თუ ცნებათა შეუსაბამობის გამო გაუგებრობა თავიდან ავიცილოთ, და ეთნიკურობისა და სახელმწიფო მონყობის საკითხების მიმართ თვალსაწიერი გავიფართოვოთ. იმედი გვაქვს, რომ თემის ფარგლებში ქვემოთ მოყვანილი მასალა მკითხველს ინტერესს გაუღვივებს და იგი ამ მიმართულებით სპეციალური ლიტერატურის გაცნობას განაგრძობს.

ძირითადი განსაზღვრებანი

ა. ეთნოსი, ეთნიკური ჯგუფი

არსებობს ეთნოსის მრავალი განსაზღვრება. ჩვენ რამოდენიმე მათგანს შემოგთავაზებთ¹²:

- **ეთნოსი** არის განსაზღვრულ ტერიტორიაზე ადამიანთა ისტორიულად ჩამოყალიბებული ერთობა, რომელსაც გააჩნია საერთო, შედარებით სტაბილური ენობრივი, კულტურული, ფსიქოლოგიური თავისებურებები და სხვა ერთობებისაგან განსხვავებულობის განცდა, აღბეჭდილი მის თვითცნობიერებაში;

- **ეთნოსები** სივრცობრივად შემოსაზღვრული სპეციფიკური კულტურული ინფორმაციის „ნაგლეჯები“ არიან, ხოლო ინტერეთნიკური ურთიერთობა ასეთი ინფორმაციის გაცვლას წარმოადგენს;

- **ეთნიკური ჯგუფი** არის ადამიანთა პოპულაცია, რომლის წევრები ერთმანეთთან აიგივებენ თავს საერთო წარმომავლობის ან წინაპრების, საერთო კულტურის, ქცევების, ენის ან რელიგიის საფუძველზე.

რომ განვაზოგადოთ, **ეთნიკური ჯგუფის** საერთო იდენტობა დაფუძნებულია რასობრივ, ეროვნულ, ან რელიგიურ კუთვნილებაზე.

ბ. ერი, ნაცია

ანალოგიურად ეთნოსისა, ერის ერთი, საყოველთაოდ მიღებული განსაზღვრება არ არსებობს. ქვემოთ გთავაზობთ სხვადასხვა წყაროდან ამოკრეფილ განსაზღვრებათა რიგს. მათში ბევრი რამ ემთხვევა ერთმანეთს, თუმცა თითოეული შეიცავს ერთმანეთისაგან განსხვავებულ ერთ ან რამდენიმე ელემენტს:

ნაცია/ერი არის დიდი გაერთიანება ან აგლომერაცია ადამიანებისა, რომლებიც იზიარებენ მათთვის საერთო და სხვებისაგან განმასხვავებელ რასობრივ, ენობრივ, ისტორიულ ან კულტურულ მემკვიდრეობას. ეს ხელს უწყობს ადამიანებს, აღიქვან თავი მათთვის ღირებულ ბუნებრივ გაერთიანებას მიკუთვნებულად: „ჩვენ ერთ ბედქვეშ ვართ და ასე უნდა გაგრძელდეს სამუდამოდ“.

ერი ხალხის ერთობა, ვინც მოახდინა თვითგამორკვევა, აქვს საერთო ისტორია, ენა, კულტურა და ქვეყანა.

ერი არის ხალხის, კულტურისა და ტერიტორიული მთლიანობის ყველაზე მდგრადი ორგანიზაცია.

ერი არის შედარებით დიდი ჯგუფი ადამიანებისა, რომლებსაც ორგანიზებას

¹² იხ. გამოყენებული ლიტერატურის სია

უნეეს და მართავს ერთი დამოუკიდებელი მთავრობა; აქვთ ტერიტორია, დამოუკიდებელი სახელმწიფო, საერთო წეს-ჩვეულებები, წარმომავლობა და ისტორია.

ერი არის ერთობა ხალხისა საერთო წარმომავლობით, ისტორიით, ენით, კულტურით და სხვა, მაგრამ არ არის აუცილებელი, მას ჰქონდეს სახელმწიფო ან ტერიტორიული საზღვრები.

ერი არის კულტურულად ჰომოგენური ადამიანების ჯგუფი, უფრო დიდი, ვიდრე ტომი ან თემი, რომელიც იზიარებს საერთო ენას, ინსტიტუციებს, რელიგიას და ისტორიულ გამოცდილებას.

რომ განვაზოგადოთ, **ნაცია/ერი**, – ეს არის იმ ადამიანთა ერთობლიობა, რომელთა საერთო იდენტობა ქმნის ფსიქოლოგიურ საზღვრებს და პოლიტიკურ ერთობას.

გ. ეროვნება

ეროვნების ცნება სხვადასხვა კულტურაში სხვადასხვაგვარად გაიგება. კავკასიურ, კოლექტივისტურ კულტურაში, ეთნოსისა და ეროვნების ცნებები ერთმანეთთან ძალიან ახლოს დგას, თუმცა დასავლური კულტურა განასხვავებს ამ ცნებებს. დასავლურ (ევროპულ და ამერიკულ) მეცნიერებაში ეროვნება უფრო ფართო ცნებაა, ვიდრე ეთნოსი და უახლოვდება ერის გაგებას; ანუ, დასავლური გაგებით, ეროვნება შეიძლება აღნიშნავდეს და მოიცავდეს პიროვნების მოქალაქეობას, ეთნიკურ წარმომავლობას, სახელმწიფოებრიობას, ენას და სხვა ფაქტორებს.

როგორც ვხედავთ, ეთნოსის/ეროვნებისა და ერის მეცნიერული განმარტებები თითქმის ემთხვევა ერთმანეთს. დიდი მსგავსების მიუხედავად, მათ განმასხვავებლად შეიძლება მივიჩნიოთ სახელმწიფოს ქონა, რაც დამახასიათებელია ერისათვის, ხოლო ეთნოსები და ეროვნებები შეიძლება გაბნეულნი იყვნენ სხვადასხვა ერ-სახელმწიფოებში. მაგ., საფრანგეთში მცხოვრები სენეგალელი ეროვნების მოქალაქე მიეკუთვნება ფრანგ ერს.

ეთნიკურობის თეორიები

(თეორიები, რომლებიც განსაზღვრავენ ეროვნების ჩამოყალიბებისა და შეცვლის მექანიზმებს)

სოციალურ მეცნიერებებში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს საკითხს ეთნოსისა და ეთნიკური იდენტობის წარმოშობის შესახებ. ეთნოლოგიის ერთ-ერთი მიმდინარეობაა **პრიმორდიალიზმი** (ზოგი ავტორის მიხედვით – ესენციალიზმი). პრიმორდიალიზმის მიხედვით, ეთნიკურობა თანდაყოლილი თვისებაა, რომელიც საფუძვლად უდევს ჯგუფის (ეთნიკურ/ეროვნულ) თვითაღქმას. ამ მიმართულების ზოგიერთი ორთოდოქსი მიმდევარი მიიჩნევს, რომ ეთნიკურობას ბიოლოგიური ფესვები აქვს, ხოლო ჯგუფური ეთნიკური იდენტობა გადაეცემა თაობიდან თაობას.

პრიმორდიალიზმის საპირისპირო მიმართულებას წარმოადგენს **კონსტრუქტივიზმი**. მაქს ვებერზე დაყრდნობით, კონსტრუქტივიზმი ხაზს უსვამს საერთო წარმომავლობის შესახებ საზოგადოების წევრების რწმენის უპირატეს მნიშვნელობას ფაქტობრივ, ბიოლოგიურ მოცემულობასთან შედარებით. ამდენად, კონსტრუქტივიზმის თანახმად, ეთნიკური იდენტობა სოციალურად არის კონსტრუირებული, პოლიტიკური ელიტის მიერ ძალაუფლების მისაღწევად. შესაბამისად, იგი არის ცვალებადი, ადვილად მართვადი და ექვემდებარება ჯგუფური ცნობიერების მოვლენებს, ანუ, იგი არანაირად არ არის თანდაყოლილი.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი თეორია, რომელიც ენათესავება კონსტრუქტივიზმს, არის **ინსტრუმენტალიზმი**. ამ თეორიის თანახმად, ეთნიკურობა არის სიტუაციური, ცვალებადი და დამოკიდებული საზოგადოების სტრუქტურაზე. ამასთანავე, ეთნიკური იდენტობის ღირებულება მრავალი სხვადასხვა ფაქტორის ფონზე შეიძლება იზრდებოდეს ან მცირდებოდეს. ერთ-ერთი ამგვარი ფაქტორი არის პოლიტიკოსთა უნარი, ეფექტურად მოახდინონ ადამიანთა ჯგუფის მობილიზება საერთო მიზნის მისაღწევად.

ზოგიერთი ავტორის მიხედვით, ეთნიკური იდენტობა ეყრდნობა კულტურული განსხვავებულობის სოციალურად სანქციონირებულ, მაგრამ არა რეალურ შეხედულებებს. შესაბამისად, ეთნიკური იდენტობა გულისხმობს წარმომავლობის შესახებ ურთიერთგაზიარებულ შეხედულებებს (ფიქტიური ნათესაობა), კულტურა კი – ზიარ ხატებს (რეპრეზენტაციებს), ნორმებსა და ჩვეულებებს.

ამგვარად, კონსტრუქტივიზმისა და ინსტრუმენტალიზმის მიხედვით, **ეთნიკური ჯგუფები არ წარმოადგენენ სტატიკურად არსებულ ერთეულებს, რომელთაც ადამიანი ობიექტურად მიეკუთვნება ან არ მიეკუთვნება. მიკუთვნებულობა დამოკიდებულია გარემო ფაქტორებსა და შინაგან ღირებულებაზე, რომელსაც პიროვნება ანიჭებს ეთნიკურ კუთვნილებას.**

სახელმწიფო მონყობის მოდელები ეთნიკური და სამოქალაქო პრინციპით

დღეს მსოფლიოში დაახლოებით 200 ერი-სახელმწიფოა, თუმცა არსებობს 5000 ეთნოსი და ეროვნება.

ერი-სახელმწიფო არის სახელმწიფო, რომელშიც დომინირებს ერთი ეროვნული იდენტობა და რომელსაც გააჩნია სუვერენული მთავრობა. ერი-სახელმწიფოების მაგალითს წარმოადგენენ განვითარებული ქვეყნები, მაგ.: საფრანგეთი, გერმანია, აშშ (სადაც დომინანტი ერებია, შესაბამისად, ფრანგი, გერმანელი, ამერიკელი); ასევე კანადა და ბელგია, სადაც ერთდროულად ორი დომინანტი ერი არსებობს.

ერი-სახელმწიფოები განსხვავდებიან იმის მიხედვით, თუ როგორ არის გაგებული მათთან ერის ცნება და როგორ არის ჩამოყალიბებული ეროვნული იდენტობა. განასხვავებენ ერის გაგების გერმანულ და ფრანგულ მოდელებს.

გერმანული მოდელის მიხედვით, ერის გაგება ეფუძნება შეხედულებას საერთო წარმომავლობის, ენის, კულტურისა და ისტორიის შესახებ, ანუ შეიძლება

ითქვას, რომ ასეთი გაგება ეთნიკურობის გაგების **პრიმორდიალური** ვარიანტია (იხ. ზემოთ). ამ მიდგომის მიხედვით, ეთნიკური ჯგუფის იდენტობა ყველაზე მნიშვნელოვანია სახელმწიფოში. ეთნიკური ჯგუფი გამოირჩევა მისთვის თანდაყოლილი ურთიერთსოლიდარობის გრძნობით, ამიტომ მას ახასიათებს სხვა ჯგუფებისაგან გამიჯვნის ტენდენცია და დაყოფა კატეგორიებად „ჩვენ“ და „სხვები“. შესაბამისად, ეთნიკური ჯგუფი იღებს „ჩვენს“ და შეუწყნარებელია „სხვების“ მიმართ. ეს მოდელი თანდაყოლილ კონფლიქტს გულისხმობს და ეთნიკური მიდგომის რადიკალური იდეოლოგიზების საფრთხეს მოიცავს, როგორც მოხდა გასული საუკუნის შუა წლებში გერმანიაში.

ფრანგული მოდელი ეყრდნობა ერის გაგებას მოქალაქეობრივ ჩარჩოებში. ეს ნიშნავს, რომ სახელმწიფოში მცხოვრებ ყველა ადამიანს, განურჩევლად ეთნიკური წარმომავლობისა, აქვს თანაბარი შესაძლებლობები და იდენტობის დადგენაში გადამწყვეტია მათი მოქალაქეობა. გერმანული მოდელის საპირისპიროდ, ფრანგული მოდელი **კონსტრუქტივისტულ** (იხ. ზემოთ) თვალსაზრისს ეყრდნობა. ამგვარი სახელმწიფო თვლის, რომ ეთნიკური კუთვნილება სოციალურად ქმნადია და აძლევს უფლებას პიროვნებას, სოციალურ-პოლიტიკური გარემოს შესაბამისად, აირჩიოს თავისი ეთნიკური კუთვნილება; აქედან გამომდინარე, ეთნიკურობა შეიძლება შეიცვალოს სოციალურ-პოლიტიკურ ცვლილებებთან ერთად, შესაბამისად პიროვნების სუბიექტური რწმენისა იმის თაობაზე, თუ რომელ ეთნიკურ ჯგუფს მიეკუთვნება იგი. ფრანგული მოდელის თანახმად, პოლიტიკური ძალაუფლება და სოციალური დასწავლა¹³ ის ძირითადი ფაქტორებია, რომლებიც გავლენას ახდენს ეროვნების ან ეთნიკურობის ჩამოყალიბებასა და ცვლილებაზე. სახელმწიფო მოწყობის სფეროში ამ მიდგომამ ფართო გამოყენება პოვა II მსოფლიო ომის შემდგომ. კონსტრუქტივისტული მიდგომა, იმ შემთხვევაში, თუ იგი რადიკალური ფორმით გატარდა, მოიცავს ეთნიკური საზღვრების წაშლისა და ასიმილაციის რისკს.

მულტიკულტურალიზმის მოდელი გულისხმობს სახელმწიფოში ეთნიკური ჯგუფებისათვის განსაკუთრებული გარემოს შექმნას, რამაც უნდა უზრუნველყოს მათი თვითმყოფადობის შენარჩუნება და განვითარება. აქ სახელმწიფო, გარდა იმისა, რომ სთავაზობს ქვეყანაში მცხოვრებ ეთნოსებს მოქალაქეობაზე დაფუძნებულ თანაბარ შესაძლებლობებს, ამავე დროს, ზრუნავს მათი ეთნიკური იდენტობის შენარჩუნებაზე. ასეთ მოდელს უწოდებენ, აგრეთვე, **ეთნოკულტურული მრავალფეროვნების** კონცეფციას. მულტიკულტურალიზმის შემთხვევაში, ადამიანი მიმღებლობს იმ ჩარჩოებს, უფლებებსა და მოვალეობებს, რომელიც გააჩნია, როგორც მოცემული სახელმწიფოს მოქალაქეს. პარალელურად ამისა, მას ეძლევა საშუალება შეინარჩუნოს ეროვნული/ეთნიკური იდენტობაც, რომელიც არ გახდება დისკრიმინაციისა თუ ეთნოკონფლიქტის¹⁴ მიზეზი, პირიქით, იქნება აღიარებული და პატივცემული.

თუმცა, მულტიკულტურალიზმის მოდელიც მოიცავს თავის თავში გარკვეულ

¹³ იხ. ტერმინთა განმარტებანი

¹⁴ ცნობილია, რომ ეთნიკურმა კონფლიქტებმა მე-20 საუკუნის 90-იანი წლების მსოფლიოში აღწერსული შეიარაღებული კონფლიქტების 70%-ს მიაღწია.

რისკს. მაგალითისათვის შეიძლება მოვიყვანოთ გლობალიზაციის ეპოქისათვის დამახასიათებელი მიგრაციის მაღალ მასშტაბთან დაკავშირებული რისკები. ადამიანთა ნაკადებმა, რომლებიც ე.წ. „მესამე ქვეყნებიდან“ იძვრის, შესაძლოა მასპინძელ განვითარებულ ქვეყნებში კონფლიქტის საფრთხე შექმნას. ადგილობრივი კულტურა მყისიერად ვერ შეძლებს ვერც თვითტრანსფორმაციას, ვერც დიდი რაოდენობის ადამიანთა აზროვნების წესის შეცვლას. ამავე დროს, მასპინძელი სახელმწიფოს ეთნიკური უმრავლესობისათვის, შეზღუდული რესურსების (პრესტიჟული სამუშაო ადგილები, სოციალური პრივილეგიები და ა.შ) გაზიარებას „უმცირესობებისათვის“ შესაძლოა ახლდეს პრობლემები. ამიტომ, მულტიკულტურალური მოდელის ცხოვრებაში დანერგვა-განხორციელება შესაძლოა მიმდინარეობდეს მხოლოდ მულტიკულტურალური საზოგადოებრივი ცნობიერების განვითარებასთან ერთად.

შესაბამისი სავარჯიშოები

სავარჯიშო ეთნიკური/ეროვნული და მოქალაქეობრივი იდენტობების გაცნობიერებაზე „რინგი“

მიზანი: მონაწილეების მიერ ეროვნების/ეთნიკური კუთვნილებისა და მოქალაქეობის შესახებ საკუთარი შეხედულებებისა და დამოკიდებულებების გაცნობიერება, მსჯელობის საფუძველზე მათი უკეთ გააზრება და საჭიროების შემთხვევაში, პოზიციის კონსტრუქციულად შეცვლა; თეორიული ინფორმაციის მიღება ეროვნების ფორმირების მიმართ მეცნიერულ და საზოგადოებაში გავრცელებულ მიდგომებზე; ეროვნული უმცირესობების უფლებების გაცნობიერება.

ხანგრძლივობა: 40 წთ.

მასალა:

- წინასწარ მომზადებული დებულებები:
 1. „ეროვნება თანდაყოლილი მახასიათებელია და მისი შეცვლა შეუძლებელია“;
 2. „თანამედროვე ადამიანზე მოქალაქეობა უფრო მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს, ვიდრე ეროვნება“;
 3. „განსაკუთრებული უფლებების მინიჭება ეთნიკური უმცირესობებისათვის ეწინააღმდეგება კონსტიტუციას, რომლის თანახმად ყველა მოქალაქე თანასწორია“.
- ორი წარწერა — „სრულიად ვეთანხმები“ და „სრულიად არ ვეთანხმები“,
- მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა („ეთნიკურობის თეორიები“).

მიმდინარეობა:

საფეხური I. წამყვანი ორ მოპირდაპირე კედელზე აკრავს ფურცლებს წარწერით: „სრულიად ვეთანხმები“ და „სრულიად არ ვეთანხმები“.

საფეხური II. წამყვანი რიგრიგობით უკითხავს მონაწილეებს წინასწარ გამზა-

დებულ დებულებებს. ის მონაწილეები, რომლებიც ეთანხმებიან გამოთქმულ დებულებებს, დგებიან შესაბამის წარწერასთან („სრულიად ვეთანხმები“), ხოლო ისინი, ვინც არ ეთანხმებიან დებულებას, წარწერასთან „სრულიად არ ვეთანხმები“. მონაწილეებს შეუძლიათ გამოიყენონ არსებული სივრცე იმის მიხედვით, თუ რამდენად უკიდურესია მათი პოზიცია; მაგ., თუ ჯგუფის წევრს არ გააჩნია მკაფიოდ ჩამოყალიბებული შეხედულება, მას შეუძლია დადგეს შუაში ან ამა თუ იმ „პოლუსთან“ შედარებით ახლოს.

საფეხური III. თითოეული დებულების ნაკითხვისა და მონაწილეთა პოზიციების გამოკვეთის შემდეგ წამყვანი ყველა მსურველს აძლევს შესაძლებლობას, გამოთქვას საკუთარი აზრი და ჩამოაყალიბოს თავისი პოზიცია — რატომ დაეთანხმა ან არ დაეთანხმა იგი ამა თუ იმ დებულებას. აქ წამყვანი ცდილობს, ყველა მონაწილეს მისცეს აზრის გამოთქმის თანაბარი შესაძლებლობა, ასევე ცდილობს, მაქსიმალურად კონსტრუქციულად მართოს დისკუსია.

საფეხური IV. როდესაც ყველა მონაწილე გამოთქვამს თავის დამოკიდებულებას, წამყვანი აჯამებს შეხედულებებს და ჯგუფს შემდეგი დებულების განხილვას სთავაზობს.

კითხვები განხილვისათვის:

- თქვენი აზრით, რა იქნება თითოეული ამ შეხედულების უკიდურესი განვითარება?
- რომელი მოდელი ხორციელდება ჩვენს ქვეყანაში ამჟამად და რომელია ყველაზე მისაღები?
- შეგიძლიათ დაასახელოთ მაგალითები თქვენი შეხედულების დასადასტურებლად?

საფეხური V. დასასრულ, წამყვანი აჯამებს მონაწილეთა მსჯელობასა და მსჯელობის საფუძველზე მათ მიერ გამოტანილ დასკვნებს.

შესაძლო დასკვნები:

- ეროვნული თვითცნობიერების ჩამოყალიბება რთული პროცესია, რომელშიც გადამწყვეტი როლი სოციალურ ინსტიტუტებს უჭირავთ. მათი მეშვეობით ყალიბდება პიროვნება და იძენს ეროვნულ თვითაღქმას;
- ორივე - მოქალაქეობა და ეროვნება - მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს თანამედროვე ადამიანზე. ადამიანი თავისი ქვეყნის მოქალაქეა და ამავდროულად რჩება საკუთარი ეროვნების მატარებელად;
- ეთნიკური უმცირესობებისათვის საჭიროა დროებით „განსაკუთრებული უფლებების“ მინიჭება, განსაკუთრებული (ე.წ. „პოზიტიური“) ზომების გატარება, რაც მათ ქვეყანას საშუალებას მისცემს, მომავალში უმტკივნეულოდ განხორციელოს კონსტიტუციით განსაზღვრული თანასწორობის უფლება. ქვეყნის კონსტიტუცია არის დოკუმენტი, რომელიც უზრუნველ-

ყოფს ჩვენს ქვეყანაში მოქალაქეთა თანასწორობას მიუხედავად მათი რასობრივი, ეროვნული, ეთნიკური, რელიგიური, ლინგვისტური თუ სხვა კუთვნილებისა. თუმცა კონსტიტუციის აღსრულებას ეხმარება კანონები, რომლებშიც საჭიროა თანასწორობის რეალური მიღწევისათვის მექანიზმების დაკონკრეტება;

- დისკუსიის პროცესში იკვეთება, რომ ეროვნების შეცვლა-შენარჩუნებაზე ზემოქმედებას ახდენს შემდეგი ფაქტორები:
 - თვითგანცდა და თვითიდენტიობა, ანუ პიროვნების მიერ საკუთარი თავის განცდა ამა თუ იმ ეთნიკურ ჯგუფს მიკუთვნებულად;
 - სოციუმის ზენოლა, ანუ ის, თუ რამდენად მიიღებს ირგვლივ მყოფი „ძველი“ და „ახალი“ სოციუმი პიროვნების არჩევანს ეროვნების შეცვლის თაობაზე და განახორციელებს თუ არა მასზე ზენოლას;
 - იძულება (პოლიტიკური ან სხვა სახის), როდესაც ქვეყნის პოლიტიკური კურსი პირდაპირ ან არაპირდაპირ აიძულებს მოქალაქეს, შიშის გამო ან რაიმე შეღავათის მიღების სურვილით, ეროვნების შეცვლას ან შენარჩუნებას;
 - ადამიანის აღქმა ბიოლოგიურად და გენეტიკურად დეტერმინირებულ არსებად, რაც ამ აღქმის მატარებელს უბიძგებს ბიოლოგიური მახასიათებლების ერთობლიობა ჩავთვალოს ეროვნების უცვლელობის არგუმენტად;
 - დროის ფაქტორი: შესაძლოა ადამიანმა რომელიმე ზემოთ ჩამოთვლილი მიზეზის გამო თავის სიცოცხლეში ვერ შეძლოს ეროვნების სრულფასოვნად შეცვლა, თუმცა თაობების განმავლობაში ცვლილება განხორციელდება.
- მოქალაქეობა ეთნიკურობასთან შედარებით უფრო დინამიკური და ადვილად ცვალებადი ფაქტორია.

საფეხური VI. სავარჯიშოს ბოლოს წამყვანი აჯამებს შედეგებს და აცნობს ჯგუფის მონაწილეებს თანამედროვე თეორიებსა და შეხედულებებს ეროვნება-მოქალაქეობის შესახებ (იხ. თეორიული მასალა თემის დასაწყისში).

ავტორთა რჩევა: *ეროვნებისა და ეთნიკურობის ცნებები კავკასიური კულტურებისათვის ერთმანეთთან ძალზე ახლოს მდგომი ცნებებია, მაშინ, როდესაც ზოგიერთ დასავლურ, ინდივიდუალისტურ კულტურაში „ეროვნება“ უფრო ფართო კონტექსტის მქონე ცნებაა, მოიცავს მოქალაქეობისა და სახელმწიფოებრიობის ელემენტებს და უახლოვდება ერის გაგებას. ამიტომ, თუ წამყვანი და მონაწილეები თავიდანვე განსაზღვრავენ ამ ტერმინების მათეულ „სამუშაო“ გაგებას, ისინი თავიდან აიცილებენ აზრობრივ აღრევასა და გაუგებრობას.*

სავარჯიშო ეროვნული უმცირესობებისა და უმრავლესობის ურთიერთმიმართებების გაცნობიერებაზე „საჩუქარი“

მიზანი: გააზრება იმისა, თუ რამდენად განსაზღვრავს ადამიანის ქცევას, მის დამოკიდებულებას სხვა ადამიანებისადმი მისი ამა თუ იმ სტატუსის მქონე ჯგუფისადმი კუთვნილება; გააზრება იმისა, თუ რამდენად განსაზღვრავს ჯგუფის სტატუსი ამ ჯგუფის წევრების ქცევასა და დამოკიდებულებას სხვა ჯგუფებისა თუ ადამიანების მიმართ.

ხანგრძლივობა: 30 წთ.

მასალა:

- როლების (ჯგუფების) აღმნიშვნელი წარწერები;
- ფურცლები, „მარკერები“;
- ცხრილი ჩანაწერებისათვის (დიდი ფორმატის ქალაღზე);
- მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა

მიმდინარეობა:

საფეხური I. მონაწილეები იყოფიან 4 ჯგუფად. თითოეულ ჯგუფს ეძლევა როლი და შესაბამისი წარწერა: „ეთნიკური უმრავლესობა“, „ხელისუფლება“, „ეთნიკური უმცირესობა №1“ და „ეთნიკური უმცირესობა №2“ (თუ ჯგუფი დიდია). წამყვანი ჯგუფებს აძლევს შემდეგ ინსტრუქციას: „თქვენ გაქვთ შესაძლებლობა, თითოეულ სხვა ჯგუფს გაუკეთოთ ნებისმიერი ორი საჩუქარი. ამისათვის გეძლევათ 10 წუთი“.

საფეხური II. ყველა ჯგუფი გადასცემს საჩუქარს დანარჩენ ჯგუფებს სიტყვიერად (შეიძლება აგრეთვე წერილობით, ნახატის ან სიმბოლოს სახით, ან კომბინირებულად). საჩუქრის მიმღებ ჯგუფს შეუძლია მიიღოს საჩუქარი ან უარი თქვას მასზე. ჩანერეთ შედეგები წინასწარ შედგენილ ცხრილში.

საფეხური III. მას შემდეგ, რაც ყველა ჯგუფი გაცვლის საჩუქრებს, იწყება განვლილი პროცესის ერთობლივი განხილვა.

კითხვები განხილვისათვის:

- რამდენად გაგიადვილდათ როლში შესვლა?
 - რატომ შეურჩიეთ ამა თუ იმ ჯგუფს ესა თუ ეს საჩუქარი?
 - მოეწონათ თუ არა ჯგუფებს შეთავაზებული საჩუქრები? თუ მოეწონათ — რატომ?
 - თუ არ მოეწონათ და უარი თქვეს — რატომ?
 - რა მოლოდინი ჰქონდათ ჯგუფებს ერთმანეთის მიმართ? და ა.შ.
- წამყვანი მონაწილეებს სთხოვს, შეაჯამონ მსჯელობა დასკვნების სახით.

შესაძლო დასკვნები:

- სხვადასხვა სტატუსისა და პოზიციის მქონე ჯგუფებს შორის ხშირად არ არსებობს საკმარისი კომუნიკაცია, რაც მათ ხელს უშლის, დაინახონ ერთმანეთის რეალური საჭიროებები და მოთხოვნები. სავარჯიშოს

ინსტრუქცია არ კრძალავს ჯგუფების წევრთა ერთმანეთთან მიმოსვლას ან გამოკითხვას, თუმცა მონაწილეები ამ შესაძლებლობას ნაკლებად აგნებენ და იყენებენ;

- ჯგუფის სტატუსი და პოზიცია სახელმწიფოში განსაზღვრავს მის ქცევას და დამოკიდებულებას სხვა ჯგუფების მიმართ;
- მას შემდეგ, რაც პიროვნება ამა თუ იმ ჯგუფის წევრი ხდება, იგი სტატუსის გავლენის ქვეშ ექცევა და მისი ქცევა განპირობებულია ახალი ჯგუფის დაწერილი თუ დაუწერილი ნორმებით;
- სავარჯიშოს შესრულების დროს განვითარებული პროცესები ჩვენი საზოგადოების მოდელს ქმნის და შესაძლებლობას იძლევა, უკეთ გავაცნობიეროთ სხვადასხვა ეთნიკურ ჯგუფებს შორის არსებული დამოკიდებულებები.

ავტორთა რჩევა:

- *სავარჯიშოს განხილვის პროცესში მონაწილეებს ხშირად უჭირთ როლებიდან გამოსვლა და აგრძელებენ ერთმანეთის კრიტიკას. ამ დროს მნიშვნელოვანია, რომ წამყვანმა შეძლოს მათი დისოცირება¹⁵ ისე, რომ მათ შეძლონ პროცესს გარე-დამკვირვებლის თვალთ შეხედონ. ამისათვის, დაუსვით ჯგუფის წევრებს კითხვები, რომლებიც მათ რეალობასთან დააბრუნებს, თანაც აუხსენით, რომ კითხვები მათ როლიდან გამოყვანას ისახავს მიზნად. მაგ.: რამდენი შვილი გყავთ? რა საგანი გაინტერესებდათ ყველაზე მეტად სკოლაში ან უმაღლესში? და ა.შ. კითხვები ნეიტრალური უნდა იყოს და არ იჭრებოდეს ღრმა პიროვნულ სფეროში, რათა მონაწილეებმა უხერხულად არ იგრძნოს თავი;*
- *აუხსენით მონაწილეებს „სტრუქტურული დისკრიმინაციისა“ და „რევერსული/პოზიტიური დისკრიმინაციის“ ცნებათა არსი (იხ. თავი II, თემა IV და ტერმინთა განმარტებანი);*
- *ხშირად გვექნია შემთხვევა, როცა სავარჯიშოს განხილვისას აღმოჩენილა, რომ „ეთნიკური უმრავლესობის“ როლში მყოფ მონაწილეებს თავი დაჩაგრულად უგრძენიათ და შექმნიათ შთაბეჭდილება, რომ „მთავრობამ“ „უმცირესობას“ მეტი ყურადღება მიაქცია. ასეთი მაგალითი შესაძლებლობას მოგცემთ დაუბრუნდეთ „განსაკუთრებული/პოზიტიური ზომების“ სტრატეგიის განხილვას და გაცნობიერებას.*

თემა III. ეროვნებათაშორის ურთიერთობათა მარეგულირებელი საერთაშორისო დოკუმენტები

დღესდღეობით საერთაშორისო სამართალში არ არსებობს ტერმინის „ეროვნული უმცირესობა“¹⁶ ზუსტი განმარტება, თუმცა მეცნიერთა და სპეციალისტთა უმრავლესობა თანხმდება შემდეგ განსაზღვრებაზე: ეროვნული უმცირესობა არის

¹⁵ იხ. ტერმინთა განმარტებანი

¹⁶ საერთაშორისო სამართალში გამოიყენება როგორც „ეთნიკური“, ასევე „ეროვნული უმცირესობა“. ეს ტერმინები თავისი შინაარსით იდენტურია.

მოცემულ ქვეყანაში მუდმივად მცხოვრები მოსახლეობის არადომინირებული ნაწილი, რომელიც უმრავლესობისაგან განსხვავდება თავისი ეთნიკური, რელიგიური თუ ლინგვისტური მახასიათებლებით და სურს შეინარჩუნოს საკუთარი თვითმყოფადობა.

არადომინირებული პოზიცია გულისხმობს არა რაოდენობას, არამედ საზოგადოებრივ მდგომარეობას; როგორც წესი, ეთნიკურ უმცირესობებს არა აქვთ საშუალება დაიკავონ წამყვანი პოზიციები სახელმწიფოში. მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ თავად ეროვნულმა უმცირესობამ უნდა გადაწყვიტოს, გააჩნია თუ არა მას ეს სტატუსი.

მიუხედავად იმისა, თუ როგორი წყობაა სახელმწიფოში – დიქტატურა თუ დემოკრატია, ცხადია, უმცირესობების წარმომადგენლებს აქვთ კანონიერი ინტერესები, რომელთა დაცვა აუცილებელია.

სხვადასხვა უმცირესობის წარმომადგენლები დაცულნი არიან მთელი რიგი საერთაშორისო კონვენციებით, რომელთაც გააჩნიათ იურიდიული ძალა. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი კონვენციებია:

- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (გაეროს პირველი დოკუმენტი, 1948 წ.);
- იუნესკოს კონვენცია განათლების დარგში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ (1960 წ.);
- გაეროს რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღკვეთის საერთაშორისო კონვენცია (1965 წ.);
- გაეროს სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების საერთაშორისო პაქტი (1966 წ.);
- საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებებზე (1966 წ.);
- გაეროს კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ (1979 წ.);
- გაეროს კონვენცია ბავშვთა უფლებების შესახებ (1989 წ.);
- ევროსაბჭოს ჩარჩო-კონვენცია ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ (1995 წ.);

მოცემული კონვენციების ხელმომწერ ქვეყნებს გააჩნიათ გარკვეული იურიდიული ვალდებულებანი. ზემოთ ჩამოთვლილთან ერთად, გაერომ მიიღო დეკლარაცია იმ პირთა უფლებების შესახებ, რომლებიც მიეკუთვნებიან ეროვნულ, რელიგიურ თუ ლინგვისტურ უმცირესობებს.

გარდა იურიდიული ძალის მქონე საერთაშორისო შეთანხმებებისა, არსებობს ე.წ. პოლიტიკური დოკუმენტები, მათი თვალსაჩინო მაგალითია ევროპის უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციის (ეუთოს) დოკუმენტები. მიუხედავად იმისა, რომ არ არიან სავალდებულო იურიდიული კუთხით, ისინი უკიდურესად ფასეულნი არიან, რამდენადაც მიღებულია ყოველი მონაწილე-ქვეყნის თანხმობის საფუძველზე და აქვთ პოლიტიკური რეკომენდაციების სახე.

ეუთოს მიერ მიღებულია მრავალი მნიშვნელოვანი დოკუმენტი იმ პირთა უფ-

ლებების შესახებ, რომლებიც მიეკუთვნებიან ეროვნულ უმცირესობებს. ერთ-ერთი ასეთია **1990 წლის კოპენჰაგენის ექსპერტთა თათბირის შედეგად შექმნილი დოკუმენტი**. ეს არის პირველი დოკუმენტი, სადაც აღწერილია ეროვნული უმცირესობების მინიმალური უფლებების პაკეტი დემოკრატიულ სახელმწიფოში. იგი იხება ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორიცაა:

- ე.წ. „არადისკრიმინაცია“;
- თანასწორობის ნახალისება;
- კულტურის, რელიგიის, ენისა და ტრადიციების შენარჩუნება;
- შეკრებათა, აზრის, სიტყვის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლება;
- განათლების ხელმისაწვდომობა;
- საზღვარგარეთ კონტაქტები და თანამშრომლობა;
- საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობა;
- იძულებითი ასიმილაციის აკრძალვა და სხვა.

კოპენჰაგენის დოკუმენტი მთლიანად ვერ მოიცავს ყველა ასპექტს, რომელიც შეეხება ეროვნული უმცირესობების უფლებების დაცვას. ზოგიერთი პუნქტი, მაგალითად, რელიგიის თავისუფლების, თავისუფლად გადაადგილების და ა.შ. გაცილებით კარგად არის მოცემული სხვა დოკუმენტებში. ამ თალსაზრისით მნიშვნელოვანია ეუთოს ისეთი დოკუმენტების გაცნობა, როგორიცაა: 1975 წლის დასკვნითი დოკუმენტი ჰელსინკის შეხვედრის შემდეგ; მადრიდის დოკუმენტი (1983 წ.); ვენის დოკუმენტი (1989 წ.) და **ეროვნული უმცირესობების ექსპერტთა ყენევის ანგარიში (1991 წ.)**. ამ უკანასკნელს გააჩნია ეუთოს ოფიციალური დოკუმენტის სტატუსი და შეიცავს გარკვეულ მექანიზმებსა და ინდიკატორებს ეროვნული უმცირესობების უფლებათა რეალიზაციისათვის. თუმცა, იგი მხოლოდ აღწერილობითი დოკუმენტია და არ გულისხმობს ვალდებულებებს ამ სიტყვის პირდაპირი მნიშვნელობით. განსხვავებით პაქტებისა და კონვენციებისაგან, რეკომენდაციას არ გააჩნია აღმასრულებელი ძალა, იგი მხოლოდ აღწერილობითი (შიფრი) დოკუმენტია.

საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ ჩამოყალიბებული სხვა პოლიტიკური დოკუმენტებია:

- გაეროს დეკლარაცია იმ პირთა უფლებების შესახებ, რომლებიც მიეკუთვნებიან ეროვნულ, ეთნიკურ, რელიგიურ და ენობრივ უმცირესობებს (1992 წ.);
- ეუთოს ჰელსინკის დოკუმენტი (1975 წ.);
- ეუთოს მადრიდის დოკუმენტი (1989 წ.).

ეროვნული უმცირესობების უფლებების შესახებ ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი დოკუმენტია **„ჩარჩო-კონვენცია ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ“**. მოცემული დოკუმენტი ევროსაბჭომ მიიღო 1995 წელს, ხელი მოაწერა 42-მა სახელმწიფომ, რატიფიცირება მოახდინა - 35-მა. ჩარჩო-კონვენციას საქართველომ ხელი მოაწერა 2000 წელს, ხოლო რატიფიცირება მოახდინა 2005 წლის 13 ოქტომბერს. ამ დოკუმენტის თავისებურება ისაა, რომ ქვეყანა პირველ ეტაპზე

ხელს აწერს მას, ანუ კისრულობს ვალდებულებას, რომ მოცემულ ჩარჩოს მორგებს თავისი ქვეყნის პოლიტიკურ სტრატეგიასა და სპეციფიკას, შექმნის შესაბამის კანონს ეროვნული უმცირესობის უფლებების შესახებ, და პარლამენტი მოახდენს დოკუმენტის რატიფიცირებას.

ჩარჩო-კონვენციის თანახმად, მხარეები იღებენ ვალდებულებას, უზრუნველყონ სრული და ეფექტური თანასწორობა ეკონომიკური, სოციალური, პოლიტიკური და კულტურული ცხოვრების ყველა სფეროში ეროვნული უმცირესობების წარმომადგენელთათვის. ამავდროულად, მკაფიოდ არის მითითებული, რომ მასში აღწერილი პუნქტების განხორციელება არ უნდა ემუქრებოდეს ქვეყნის მთლიანობას.

სიტყვა „ჩარჩო“ ხაზს უსვამს იმას, რომ სახელმწიფოებს ეძლევათ საშუალება, განმარტონ მოცემული კონვენციის დებულებები მათი ქვეყნისათვის დამახასიათებელი სპეციფიკის გათვალისწინებით ეროვნულ კანონმდებლობასა და სათანადო სახელმწიფო პოლიტიკაზე დაყრდნობით, რაც არ ასუსტებს კონვენციის სამართლებრივ ვალდებულებებს. ჩარჩო-კონვენციის ხელმომწერ თითოეულ მხარეს ეძლევა საშუალება შეაფასოს, თუ მის ტერიტორიაზე მცხოვრებ ადამიანთა რომელ ჯგუფს ეხება ეს კონვენცია. გასათვალისწინებელია, რომ ჩარჩო-კონვენციას არ გაჩნია თვითაღსრულებადი ძალა. თავდაპირველად აუცილებელია ეროვნულ უმცირესობათა შესახებ კანონის მიღება.

სავარჯიშო „მუშაობა საერთაშორისო დოკუმენტებზე“

მიზანი: ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის საკითხებზე არსებული საკვანძო საერთაშორისო დოკუმენტების გაცნობა, ინტერეთნიკური საკითხების შესახებ ინფორმაციის მიღება და გაცნობიერების დონის ამაღლება.

ხანგრძლივობა: 1.30 სთ.

მასალა:

მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა, ანუ ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის მარეგულირებელი საერთაშორისო დოკუმენტები:

- ჩარჩო-კონვენცია ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ.
- ეუთოს ექსპერტთა თათბირის ანგარიში ეროვნული უმცირესობების საკითხებზე, ფენევა, 1991 წ. (იხ. სახელმძღვანელოს დანართი)
- კოპენჰაგენის კონფერენციის დოკუმენტი ადამიანური განზომილების შესახებ, ეუთო, 1990 წ. (იხ. სახელმძღვანელოს დანართი)
- „ფლიფჩარტები“ მცირე ჯგუფებისათვის, „მარკერები“.

მიმდინარეობა

ავტორთა რჩევა: *აუხსენით მონაწილეებს, თუ რატომ გადანყვიტეთ საერთაშორისო დოკუმენტებზე ამ ფორმატში (ჯგუფში, სესიის წამყვანთა თანდასწრებით კითხვა და ერთობლივი განხილვა) მუშაობა. საქმე ისაა, რომ ხშირად ეროვნული უმცირესობების უფლებათა დამცველი საერთაშორისო დოკუმენტები ბევრ კითხვასა და ეჭვს ბადებს, როგორც ეთნიკურ უმცირესობაში, ისე უმრავლესობაში.*

ბაში. ამ დოკუმენტების მართებულად გაგება დამატებით ინფორმაციასა და კონტექსტის ცოდნას მოითხოვს. ადამიანი, რომელიც არ არის ღრმად ჩახედული საკითხში, ასეთ ინფორმაციას არ ფლობს. სწორედ ამიტომ, მნიშვნელოვანია, რომ მონაწილეები პროფესიონალების თანდასწრებით გაეცნონ დოკუმენტებს და დასვან კითხვები, რათა მათი ეჭვი არ გახდეს არასწორი ინტერპრეტაციის საფუძველი. ყველაზე ხშირად ჩვენს პრაქტიკაში მონაწილეებს უჩნდებათ კითხვები უმცირესობებისათვის ავტონომიის მინიჭების, მათ მშობლიურ ენაზე სწავლების შესახებ. მნიშვნელოვანია ამ საკითხების განხილვა და საერთაშორისო დოკუმენტების შესაბამისად მათი განმარტება; წინააღმდეგ შემთხვევაში, მათში შესაძლოა შიშისა და თავდაცვის განცდები აღმოცენდეს და ინფორმირებული და შეგნებული მონაწილის ნაცვლად ტრენინგიდან წავიდეს ეჭვებით აღსავსე ადამიანი, რომელიც საერთაშორისო დოკუმენტებს თავისი უფლებების შემლახავად აღიქვამს.

საფეხური I. მონაწილეები იყოფიან რამდენიმე მცირე (ოთხ-ხუთ კაციან) ჯგუფად. მონაწილეთა რაოდენობიდან გამომდინარე, შესაძლოა 3 ან მეტი მცირე ჯგუფის ჩამოყალიბება. დაყოფა ხდება შემთხვევითობის პრინციპით. შესაძლოა გამოვიყენოთ რიგის მიხედვით გათვლა ან მონაწილეთა დაჯგუფება ადგილმდებარეობის მიხედვით.

საფეხური II. თითოეულ მცირე ჯგუფს დასამუშავებლად ეძლევა ქვემოთ ჩამოთვლილი სამი საერთაშორისო დოკუმენტიდან ერთ-ერთი: ა) ჩარჩო-კონვენცია; ბ) ყენევის დოკუმენტი; გ) კოპენჰაგენის დოკუმენტი. ყოველი მცირე ჯგუფი მუშაობს მხოლოდ ერთ დოკუმენტზე.

ავტორთა რჩევა: ჩარჩო ხელშეკრულების დიდი ფორმატიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია მისი დაყოფა ორ ნაწილად. აქედან გამომდინარე, თუ მონაწილეთა რაოდენობა იძლევა შესაძლებლობას, შეგიძლიათ ჯგუფი დაყოთ ოთხ მცირე ქვეჯგუფად. ორი ჯგუფი იმუშავეს ყენევისა და კოპენჰაგენის დოკუმენტებზე, დარჩენილი ორი კი გადაინაწილებს ჩარჩო-კონვენციას.

საფეხური III. მონაწილეებს ეძლევათ ინსტრუქცია: „გაეცანით თქვენ ხელთ არსებულ დოკუმენტს ჯერ ინდივიდუალურად (20 წთ), ხოლო შემდეგ, მითითებული საკითხების გათვალისწინებით, მცირე ჯგუფში. მცირე ჯგუფში მუშაობის დასრულების შემდეგ თითოეულმა ჯგუფმა უნდა წარადგინოს მუშაობის შედეგები მთლიანი ჯგუფის წინაშე, ამიტომ წინდანინ აირჩიეთ მომხსენებელი და იზრუნეთ მასალის შესაბამისი სახით გაფორმებაზე“.

ინსტრუქციით მითითებული საკითხების შესაძლო ნუსხა:

- რა არის მოცემული დოკუმენტის არსი?
- დოკუმენტში აღნიშნული პუნქტებიდან რომელი ხორციელდება ჩვენს/თქვენს ქვეყანაში და რომელი არა?
- რა სირთულეები შეიძლება ახლდეს ჩამოთვლილი პუნქტების განხორციელებას ჩვენს/თქვენს ქვეყანაში?
- რა რეკომენდაციები შეგიძლიათ მოგვანოდოთ აღნიშნული პუნქტების განხორციელების ხელშეწყობისათვის?

საფეხური IV. მცირე ჯგუფებში მუშაობის დასრულების შემდეგ თითოეული ჯგუფიდან ერთი მონაწილე ახდენს ჯგუფური მუშაობის შედეგების წარდგენას პლენარულ სხდომაზე. (მომხსენებელს, სურვილის მიხედვით, შეუძლია „ფლიფჩარტის“ გამოყენება). პრეზენტაციების დასრულების შემდეგ ნებისმიერ მონაწილეს შეუძლია დაუსვას შეკითხვა მომხსენებლებს და შესაბამის მცირე ჯგუფს, ან გააკეთოს კომენტარი. წამყვანი წარმართავს დისკუსიას (გამოთქმული მოსაზრებანი იწერება „ფლიფჩარტზე“).

საფეხური V. წამყვანი აჯამებს შესრულებულ სამუშაოსა და განხორციელებულ მსჯელობას.

ავტორთა რჩევა:

- მუშაობისას ხშირად მიდით მცირე ჯგუფებთან, რათა მაქსიმალურად დაეხმაროთ პროცესის მსვლელობას;
- თვით წამყვანი კარგად უნდა იცნობდეს მოცემულ საერთაშორისო დოკუმენტებს, მათი შექმნისა და მოქმედების კონტექსტს. მაგრამ თუ აღმოჩნდით ისეთ სიტუაციაში, როცა არა გაქვთ პასუხი მონაწილის კითხვაზე, უმჯობესია აღიაროთ, რომ ინფორმაცია არა გაქვთ, არგუმენტად მოიშველიოთ იურისპრუდენციის სპეციფიკურობა და სირთულე და აღუთქვათ, რომ შემდგომში მოიძიებთ ამ ინფორმაციას. თუ შესაძლებლობა მოგეცათ, გააკეთეთ ეს იმავე დღეს სესიის დასრულებისთანავე, რათა მეორე დღეს მინოდოთ საჭირო ინფორმაცია მონაწილეებს, ან ჩაინიშნეთ მათი მისამართები და მოგვიანებით, ელექტრონული ფოსტით გაუგზავნეთ მასალა;
- თითოეულ მონაწილეს უნდა დაურიგდეს არსებული დოკუმენტაციის მთელი პაკეტი (სამივე დოკუმენტი), რათა მუშაობის დასრულების შემდეგ ჰქონდეს მათი უფრო დეტალურად გაცნობის და გააზრების საშუალება.

სავარჯიშოს განხორციელების ალტერნატიული ვარიანტი

შეგიძლიათ მოცემულ სავარჯიშოს წაუმძღვაროთ სავარჯიშო „რინგის“ ბოლო საკითხზე – „განსაკუთრებული უფლებების მინიჭება ეთნიკური უმცირესობებისათვის ეწინააღმდეგება კონსტიტუციას, რომლის თანახმადაც ყველა მოქალაქე თანასწორია“ - მსჯელობა. ამით საკითხის განხილვისას წარმოშობილ დისკუსიას ბუნებრივად გადაზრდით საერთაშორისო დოკუმენტების განხილვაში, რომლებიც სწორედ ეროვნული და ეთნიკური უმცირესობების „განსაკუთრებულ უფლებებსა“ და პოზიტიური ზომების გატარებაზე ამახვილებს ყურადღებას.

შესაძლო დასკვნები:

- საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ მომზადებულ დოკუმენტებში საუბარია იმ უფლებებზე, რომლებიც აუცილებლად უნდა იყოს დაცული ნებისმიერ დემოკრატიულ ქვეყანაში, რადგან ისინი ითვალისწინებენ ადამიანის საბაზო მოთხოვნილებებს. საბაზო მოთხოვნილებების ირგვლივ ვაჭრობა დაუშვებელია, ისინი „არამოლაპარაკებად“ სფეროს მიეკუთვნებიან.
- ეს დოკუმენტები მონოდებულია არა ეთნიკური უმრავლესობის უფლებების

შეზღუდვის, არამედ ეთნიკური უმცირესობის შესაძლებლობების გაზრდისათვის. საბოლოო ჯამში, ეს მიმართულია ქვეყნის მოქალაქეთა უფლებების თანაბარ გახორციელებასა და კონსტიტუციის აღსრულებაზე, რომლის მიხედვით ქვეყნის ყველა მოქალაქე კანონის წინაშე თანასწორია მიუხედავად ეროვნებისა, ეთნიკური კუთვნილება, ენისა, რელიგიისა და სხვა;

- ქვეყანა, რომელიც მისწრაფის საერთაშორისო ორგანიზაციების წევრობის, საერთაშორისო გადანაცვლებებში მონაწილეობისა და თავისი დემოკრატიული უფლებების განხორციელებისაკენ, აუცილებლად უნდა ითვალისწინებდეს ამ დოკუმენტებში ჩამოყალიბებულ მოთხოვნებს. ეს ხელს შეუწყობს არა მხოლოდ ქვეყნის ჩართვას საერთაშორისო სივრცეში, არამედ დაეხმარება მას, უფრო გონივრულად გამოიყენოს საკუთარი ადამიანური რესურსები.

თემა IV. ეროვნებათაშორისი აღქმა: სტერეოტიპებისა და დისკრიმინაციის გაცნობიერება და დაძლევა

ყოველ ჩვენგანს აქვს შექმნილი გარკვეული წარმოდგენა სამყაროზე, საგნებზე, მოვლენებზე, ადამიანებზე. წარმოდგენებს, რომლებსაც არ გააჩნია საკმარისი საფუძველი, არის დაუსაბუთებელი და/ან არაობიექტური, ეწოდება წინასწარგანწყობები. მიუხედავად მათი დაუსაბუთებლობისა, ჩვენ მაინც ვხელმძღვანელობთ ამ წარმოდგენებით, რათა სამყარო ჩვენთვის უფრო მარტივი, გასაგები და მართვადი გახდეს.

წინასწარგანწყობის საფუძველია ჩვენი აღზრდა, ოჯახი, საურთიერთო გარემო და ა.შ. წინასწარგანწყობები არ ეფუძნება ჩვენ მიერ აღქმულს და დანახულს. პირიქით, მოვლენათა აღქმა ექცევა ჩვენივე წინასწარგანწყობის გავლენის ქვეშ. წინასწარგანწყობები წარმოადგენს სამყაროს მიმართ არა რაციონალურ, არამედ ემოციურ დამოკიდებულებას. ჩვენ მუდმივად თან გვდევს ჩვენი წინასწარგანწყობები. მათ საკმაოდ უწყინარი სახე აქვთ მანამ, სანამ არ იჩენენ თავს ადამიანთა შორის ურთიერთობაში. ამ შემთხვევაში ადამიანთა შესახებ უარყოფით წარმოდგენებს შეიძლება საკმაოდ მძიმე შედეგები მოყვეს.

როდესაც ჩვენი წინასწარგანწყობა ზედმეტად განზოგადებულია ადამიანთა მთელ ჯგუფზე და გვექმნება შთაბეჭდილება, თითქოს ამ ჯგუფის ყველა წევრს საერთო მახასიათებლები და თვისებები გააჩნია, მაშინ საქმე გვაქვს სტერეოტიპებთან.

ტერმინი სტერეოტიპი სტამბიდან წამოვიდა. ის მძიმე საბეჭდ ფორმას, გაღვანურ კლიშეს აღნიშნავს, რომელიც ერთხელ ჩამოყალიბების შემდეგ ძნელად იცვლება. ასეთივე, მაგრამ გადატანითი მნიშვნელობა აქვს მას სოციალურ ფსიქოლოგიაშიც. ზოგიერთ შემთხვევაში ერთხელ შექმნილი წარმოდგენა ადამიანთა ჯგუფის/კატეგორიის შესახებ ვრცელდება მის ყველა წევრზე, მიუხედავად იმისა, შეესაბამება თუ არა იგი კონკრეტულ პიროვნებას.

სტერეოტიპული აზროვნება არის სქემატური აზროვნების ერთ-ერთი გამოსა-

ტულემა. სქემატური აზროვნება ნიშნავს, რომ ადამიანს აღზრდისა და განათლების პროცესში ეძლევა სხვადასხვა სქემა, რომლითაც იგი ხელმძღვანელობს სხვა ადამიანის შესახებ წარმოდგენის შექმნის, მოქმედების, აზროვნების პროცესში. სქემატური და სტერეოტიპული აზროვნება ადამიანს საშუალებას აძლევს გადარჩეს გარემოში, სადაც მის ირგვლივ უამრავი ინფორმაცია, ემოცია, მოვლენა ტრიალებს. რადგან ადამიანს არა აქვს უნარი აღიქვას და გააანალიზოს ყველაფერი, რაც მის ირგვლივ ან მის პიროვნებაში ხდება, მას უხდება სამყაროს უყუროს სტერეოტიპულად, შექმნას სქემები, კატეგორიები, კლასები და ადამიანები დააჯგუფოს.

ჩვენი სტერეოტიპები ყალიბდება საკუთარი გამოცდილების, საზოგადოებაში, მასმედიაში მოარული აზრის განზოგადების გზით. შესაბამისად, სტერეოტიპი შეიძლება სიმართლის მარცვალსაც შეიცავდეს, მაგრამ უმეტეს შემთხვევაში იგი ემყარება უსაფუძვლოდ განზოგადებულ მცირე გამოცდილებას. პრობლემები ჩნდება მაშინ, როდესაც სტერეოტიპი აშკარად მცდარია ან რაიმე გამოცდილება ზედმეტად განზოგადებული. მაგალითად, როდესაც ერთ ეთნიკურ ჯგუფს გააჩნია სტერეოტიპი მეორე ეთნიკური ჯგუფის მიმართ, საქმე გვაქვს შედარებით მდგრად წარმოდგენებთან სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლების მორალური, გონებრივი, ფიზიკური თვისებების შესახებ. ერთი მხრივ, ეს განზოგადებები გვეხმარება, უფრო მომზადებულები შევხვდეთ ამა თუ იმ კულტურის წარმომადგენელს, მაგრამ, მეორე მხრივ, შეიძლება შეცდომაში შეგვიყვანოს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში. უარყოფითმა სტერეოტიპებმა შესაძლოა თავი იჩინონ ქცევაში.

გამოიყოფა სტერეოტიპები სქესის, პროფესიის, საქმიანობის, ასაკის, რელიგიის, ეთნიკურობის კუთხით. ყოველ ამ სახეობას ახასიათებს მასთან ასოცირებული ადამიანების „სტერეოტიპირება“ და მათი თვისებების განზოგადება. მაგ., „მუსულმანი ტერორისტია“, „ქალები ცუდი მმართველები არიან“, „ბოშები ეშმაკები არიან“, „მოხუცები ვერ იღებენ სიახლეებს“ და სხვა. თუ ეს შეხედულებები ქცევაში გადაიზრდება, მაშინ ასაკოვანი ადამიანების, ქალების, მუსულმანების, ბოშების მიმართ დისკრიმინაცია განხორციელდება.

ეთნიკური სტერეოტიპები იყოფა ავტო და ჰეტეროსტერეოტიპებად. ავტოსტერეოტიპები არის განზოგადებული შეხედულებები საკუთარი ეთნიკური ჯგუფის შესახებ და, როგორც წესი, დადებითი ნიშნის მატარებელია. მაგ., „ქართველები ყველაზე სტუმართმოყვარე ხალხია“. ხოლო ჰეტეროსტერეოტიპები განზოგადებული წარმოდგენებია სხვა ჯგუფების ეთნიკური მახასიათებლების შესახებ; უფრო ხშირად, ისინი ნეგატიურ ხასიათს ატარებს, მაგ., „ინგლისელები ცივი ხალხია“. ჰეტეროსტერეოტიპების ერთ-ერთი მახასიათებელია „სხვა ჯგუფის“ ჰომოგენურობის ილუზია. ეს ნიშნავს, რომ სხვა ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენლები აღიქმებიან არა როგორც პიროვნულად განსხვავებული, არამედ როგორც ერთნაირი თვისებების მატარებელი, ანუ ერთმანეთის ჰომოგენური, მაგ., „ყველა ჩინელს ერთნაირი სახე აქვს“. ეს არის მიზეზი იმისა, რომ ხშირად ერთმანეთისაგან ვერ ასხვავებენ ჩინელებსა და იაპონელებს, რაც მათთვის ძალზე მტკივნეული საკითხია. ასევე მტკივნეულია საქართველოში აზერბაიჯანელებისათვის ის, რომ მათ „თათრებს“ ეძახიან. ეს ყველა მუსულმანის ისტორიულად

შემორჩენილი ეპითეტია საქართველოში, თუმცა თათრები და აზერბაიჯანელები ერთმანეთისაგან განსხვავებული ეთნოსები არიან.

სტერეოტიპებისა და წინასწარგანწყობის რადიკალური ფორმაა მტრის ხატი. მტრის ხატის ჩამოყალიბების დინამიკისათვის დამახასიათებელია სარკისებრი ურთიერთაღქმა: მხარეები ერთმანეთს მიაწერენ ერთსა და იმავე უარყოფით თვისებებს. თუ ერთი მხარე აღიქმება ომის საფრთხედ, მეორე იწყებს შეიარაღებას; ამავე დროს, მეორე მხარეც პირველის მიერ აღიქმება, როგორც ომის საფრთხე და ისიც იწყებს შეიარაღებას და ამგვარად, იკვრება მანკიერი წრე. მტრის ხატს ახასიათებს სხვა ჯგუფის ჰომოგენურობის ილუზია, რასაც ისეთი მძაფრი ხასიათი აქვს, რომ გადაიზრდება დეჰუმანიზაციაში, ანუ, ეთნიკური ჯგუფები ერთმანეთს აღარ აღიქვამენ ადამიანებად. მაგ., რუანდის (აფრიკა) კონფლიქტის დროს ჰუტუს ტომი ტუტსის ტომის წარმომადგენლებს ხოჭოებს („ტარაკნებს“) ეძახდა. ხოჭოს მოკვლა კი არ არის დანაშაული. ეს დაეხმარა ჰუტუს ტუტსის გენოციდის განხორციელებაში. ზემოთქმულიდან გამომდინარე, მტრის ხატის არსებობა ეთნიკური კონფლიქტის სერიოზული წინაპირობა და ამავე დროს შედეგიცაა.

როდესაც ადამიანის ან ადამიანთა ჯგუფის/კატეგორიის მიმართ არსებული წინასწარგანწყობა ან სტერეოტიპი ვლინდება ქცევაში, საქმე გვაქვს დისკრიმინაციასთან. დისკრიმინაციული ქცევა შეიძლება გამოვლინდეს როგორც ცალკეულ ადამიანებს, ასევე ჯგუფებს შორის. გალტუნგი¹⁷ საუბრობს სტრუქტურული ან სისტემური დისკრიმინაციის შესახებ, როდესაც საზოგადოების სტრუქტურა გულისხმობს ერთი ჯგუფის უფრო მაღალ სტატუსს და მდგომარეობას მეორე ჯგუფთან მიმართებაში, რაც თავისთავადაა დისკრიმინაციის საფუძველი.

დისკრიმინაცია შეიძლება გამოვლინდეს სხვადასხვა სახის ქცევაში, დაწყებული უბრალო იგნორირებით, დამთავრებული აშკარა ჩაგვრით, მაგ., სამსახურში ან სხვა რაიმე საზოგადოებრივ დაწესებულებაში არმიღებით. დისკრიმინაციული ქცევის პროვოცირება შეიძლება მოახდინოს „ძლიერ“ ჯგუფთან მიკუთვნებულობის განცდამ. რაც უფრო ძლიერია ჯგუფი, მით უფრო დიდია ალბათობა მისი წევრების მხრიდან სხვა ჯგუფის დისკრიმინაციისა.

დისკრიმინაცია, ისევე როგორც წინასწარგანწყობა და სტერეოტიპი, შეიძლება იყოს ცნობიერიც და არაცნობიერიც. ცოტა ვინმე თუ აღიარებს საკუთარ დისკრიმინაციულ ქცევას, რომელიც მათი წინასწარგანწყობითა თუ სტერეოტიპებით არის გამოწვეული.

დისკრიმინაციას შეიძლება ჰქონდეს პირდაპირი გამოვლინების ფორმა, როცა იგი დაკანონებულია ქვეყნის სამართალში (მაგ.: რასობრივი დისკრიმინაცია აშშ-ში ან აპართეიდი სამხრეთ აფრიკის რესპუბლიკაში); ან ირიბი, როცა რასობრივი, გენდერული, რელიგიური, ეთნიკური ფაქტორები არ არის აღიარებული საფუძვლად დისკრიმინაციისა, თუმცა სამსახურში მიღებისას თუ სხვა კონტექსტებში ითვალისწინებენ განმცხადებლის სქესს, კანის ფერს, წარმომავლობას.

¹⁷ იხ. გამოყენებული ლიტერატურის სია

სტერეოტიპების დაძლევა

მიუხედავად იმისა, რომ სტერეოტიპული აზროვნების არსებობას აქვს ბიოლოგიური და ფსიქოლოგიური გამართლება, იგი მაინც ნეგატიურ აზროვნებად ითვლება და მნიშვნელოვანია მისი დაძლევა. დაძლევის გზის გაცნობიერებაში დასახმარებლად გთავაზობთ ვ. ჰოუელის „ცნობიერება-ცოდნის“ სქემას, რომელიც ასახავს, თუ რა გზა უნდა გაიაროს ადამიანი, რათა გახდეს სხვისი კულტურის აღმქმელი და მიმღები.

პირველ ეტაპზე ადამიანს ახასიათებს „გაუცნობიერებელი არცოდნა/არაკომპეტენტურობა“. მან არ იცის, თუ რატომ იკეთებს მუსულმანი ქალი ჩადრს და ვერც აცნობიერებს, რომ ეს ცოდნა მას რაიმეში გამოადგება. ეს მას მუსულმანური კულტურის სტერეოტიპირების საშუალებას აძლევს. მას შემდეგ, რაც პიროვნება მოხვდება გარემოში, სადაც მისთვის ეს მოვლენა მნიშვნელობას შეიძენს, ყურადღების ან ინტერესის საგანი ხდება, გადადის „გაცნობიერებული არცოდნის/არაკომპეტენტურობის“ ფაზაში; ანუ, იგი გააცნობიერებს, რომ რალაც არ იცის ამ რელიგიის შესახებ. მესამე ეტაპზე იგი იწყებს ინფორმაციის შეგროვებას, ერკვევა მოცემულ სფეროში და გადადის „გაცნობიერებული ცოდნის/კომპეტენტურობის“ ფაზაში. ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაზა გახლავთ მეოთხე – „გაუცნობიერებელი ცოდნის/კომპეტენციის“ ფაზა, როცა პიროვნება იმდენად შეითვისებს ცოდნას, ჩვენს შემთხვევაში - სხვა ეთნოსის თუ კულტურის ელემენტებს, რომ მისთვის ადვილი გახდება საზოგადოდ კულტურული სიახლეების მიღება, რაც არა მარტო განწყობის, არამედ აგრეთვე, ქცევის დონეზეც გამოვლინდება. ამ გზის გავლა მეტად მნიშვნელოვანია სტერეოტიპული აზროვნების დაძლევისათვის.

მნიშვნელოვანია, რომ გავაცნობიეროთ საკუთარი სტერეოტიპები და ქცევაში მათი გამოვლენის დონე.

იმისათვის, რომ მოვახერხოთ საკუთარი სტერეოტიპების გადაფასება, პირველ რიგში უნდა გავაცნობიეროთ მათი არსებობა და დავარქვათ კონკრეტული სახელი. მას შემდეგ, რაც მოხდება სტერეოტიპის სახელდება, უნდა აღვადგინოთ მისი შექმნის ისტორია, რა გამოცდილებაზე, რა „მითებზე“ დაყრდნობით შეიქმნა იგი.

შემდეგი ნაბიჯი არის - სტერეოტიპის შეფასება, ანუ იმის დადგენა, თუ რა გავლენას ახდენს ეს სტერეოტიპი ჩვენს აზრებსა და ქცევებზე, რა სარგებლობა ან ზიანი მოაქვს მას და რა შედეგი შეიძლება მოჰყვეს ამ სტერეოტიპის ნგრევას. მხოლოდ ამ პროცედურების გავლის შემდეგ შეგიძლიათ მიიღოთ გადაწყვეტილება და დაარღვიოთ თქვენი სტერეოტიპები.

უნდა გავითვალისწინოთ ის ფაქტი, რომ წინასწარგანწყობისა და სტერეოტიპის ჩამოყალიბებაში ერთ-ერთი წამყვანი როლი ოჯახს უკავია. ბავშვის აღზრდისა და ფორმირების პროცესში მშობელი ხელმძღვანელობს საკუთარი დამოკიდებულებით (წინასწარგანწყობა, სტერეოტიპები) მოვლენებისა და ადამიანების მიმართ და ცდილობს იგივე შეხედულებები შეიღოს ჩაუნერგოს. შესაბამისად, უნდა გვახსოვდეს, თუ რა კრიტიკული როლი შეიძლება ჰქონდეს ჩვენს საკუთარ დამოკიდებულებებს ჩვენი შვილების და საზოგადოების ფორმირების პროცესში.

რამდენადაც სტეროტიპის ჩამოყალიბებაში გადამწყვეტი როლი სოციალურ ინსტიტუტებს უჭირავს, საჭიროა, სტერეოტიპების რღვევაში სოციალური ფაქტორების როლის გათვალისწინება. სხვადასხვა ეთნიკურ ჯგუფებს შორის ხშირი ურთიერთობა არის ნეგატიური აზროვნების დაძლევის ერთ-ერთი პირობა. ამ დროს ხდება „სხვების ჰომოგენურობის ილუზიის“ რღვევა, ანუ გაცნობიერება იმისა, რომ სხვა ჯგუფებშიც ისეთივე განსხვავებული/მრავალფეროვანი ადამიანები არიან, როგორც საკუთარ ეთნიკურ ჯგუფში, და რომ ამ ადამიანებს გააჩნიათ პიროვნული უნიკალობა. ასევე, დიდი მნიშვნელობა აქვს სხვადასხვა ჯგუფების ნევრთა შორის თანამშრომლობას. საერთო მიზნის დასახვა, სამუშაოს გადანაწილება და ერთად შესრულება ხელს უწყობს ადამიანებს შორის პიროვნული კონტაქტების დამყარებას და ურთიერთგაცნობას.

შესაბამისი სავარჯიშოები

სავარჯიშო დისკრიმინაციის ფენომენის გაცნობიერებაზე „ნერტილები“

მიზანი: დისკრიმინაციის ფენომენთან დაკავშირებით გამოცდილების მიღება და გააზრება.

ხანგრძლივობა: 30 წთ.

მასალა:

- სამი სხვადასხვა ფერის მცირე ზომის მისაწებებელი ფურცელი: 1-2 - წითელი, 3-4 — ყვითელი, დანარჩენი - მწვანე. შესაძლებელია, სხვადასხვა ფორმის ფურცლების გამოყენებაც.
- მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა: „სტერეოტიპებისა და დისკრიმინაციის გაცნობიერება და დაძლევა“

მიმდინარეობა:

საფეხური I. წამყვანი სთხოვს მონაწილეებს დადგნენ წრეში. იგი თითოეულ მონაწილეს სწრაფად ამაგრებს ზურგზე განსაზღვრული ფერის ბარათს ისე, რომ მათ არ იციან, თუ რა სახის ბარათი აქვთ მიმაგრებული. მონაწილეები არ უნდა ესაუბრონ ერთმანეთს და არ შეხედონ ზურგზე მიმაგრებულ ბარათებს.

საფეხური II. წამყვანი მონაწილეებს აძლევს დავალებას: „ერთმანეთთან საუბრის გარეშე განაწილდით ჯგუფებში ზურგზე მიმაგრებული ბარათების შესაბამისად“.

საფეხური III. მას შემდეგ, რაც მონაწილეები დაჯგუფდებიან, წამყვანი იწყებს თამაშის განხილვას. ამისათვის, რიგრიგობით მიმართავს თითოეულ წარმოქმნილ ჯგუფს, იწყებს ყველაზე მრავალრიცხოვანი ჯგუფიდან.

ავტორთა რჩევა: ეს სავარჯიშო საკმაოდ მტკივნეული გამოცდილებაა მათთვის, ვინც უმცირესობაში მოხვდება. ამიტომ, მნიშვნელოვანია, სესიის წამყვანმა ფაქიზი ფასილიტაცია განიოს და ყველა მონაწილეს მისცეს გრძნობის

გამონატვისა და აზრის გამოთქმის საშუალება; სავარჯიშო ქმნის მნიშვნელოვანი დაკვირვებების გაკეთების პირობებს, ზოგჯერ პიროვნების ფასეულობათა ცვლილებასთან დაკავშირებულ საკმაოდ დიდ ძვრას იწვევს. ამიტომ, უკუკავშირის ეტაპი აქ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია.

კითხვები განხილვისათვის:

- რა მოხდა? როგორ მოხვდით თქვენს ჯგუფში?
- როგორ გრძნობდით თავს, ვიდრე იპოვნდით საკუთარ ჯგუფს? რატომ?
- როგორ გრძნობთ თავს ახლა? რატომ?
- გსურთ თუ არა სხვა ჯგუფში გადასვლა? რატომ?
- ასახავს თუ არა მოცემული თამაში რეალური ცხოვრების ზოგიერთ ასპექტს?
- როგორ ხორციელდება დაყოფა უმრავლესობად და უმცირესობად?

საფეხური IV. ნამყვანი სთხოვს მონაწილეებს, გამოიტანონ შესაბამისი დასკვნები სავარჯიშოდან.

შესაძლო დასკვნები:

- ადამიანის მიკუთვნება ამა თუ იმ ჯგუფის მიმართ ხშირ შემთხვევაში ხორციელდება მისი ნება-სურვილისგან დამოუკიდებლად. საზოგადოება თავს ახვევს ინდივიდს სტატუსს, პოზიციას და ქცევის წესებს. მაგალითად, ეთნიკური ჯგუფის სტატუსისა და რიცხოვნობის შესაბამისად;
- ეთნიკური ჯგუფები არც თუ ყოველთვის ეთანხმებიან იმ სტატუსს, რომელიც მათ უჭირავთ საზოგადოებაში;
- ეს უთანხმოება შეიძლება გამოიხატოს სხვადასხვა ფორმით;
- იმ შემთხვევაში, თუ უმრავლესობა, რომელსაც უკავია უკეთესი მდგომარეობა და, შესაბამისად, გააჩნია ძალაუფლება, არ იქნება ყურადღებიანი უმცირესობის მიმართ, იქმნება ეთნო-კონფლიქტების საფრთხე.

**სავარჯიშო სტერეოტიპების გაცნობიერებაზე
„სიტყვათა წყვილები“**

მიზანი: სტერეოტიპების როლის, მნიშვნელობის და მათი დაძლევის აუცილებლობის გაცნობიერება.

ხანგრძლივობა: 15 წთ.

მასალა:

- ცალკეულ ბარათზე დანერვილ სიტყვათა ორი შეკვრა;
შეკვრა I: მაქსიმალისტი, პოტენციური მოლაღატე, ეგოისტი, ჭკვიანი, პედანტი, მოსაწყენი, ცინიკური, მექრთამე, უცოდინარი, კონსერვატორი, ბავშვების კარგი აღმზრდელი, ზედმეტად ემოციური, შეშლილი, საუკეთესო ხელმძღვანელი, ცუდი მძღოლი, სმის მოყვარული, დაბნეული.
შეკვრა II: დანირიელები, ახალგაზრდები, პოეტები, გერმანელები, ქალები

(2 ბარათი), კაცები (2 ბარათი), მილიციელები, ბულატრები, მოხუცები, ფინელები, ქირურგები, ფსიქიატრები, ებრაელები.

შენიშვნა: თითოეულ შეკვრაში უნდა იყოს თითო-თითო ბარათი წარწერის გარეშე.

- მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა: „სტერეოტიპებისა და დისკრიმინაციის გაცნობიერება და დაძლევა“

მიმდინარეობა:

საფეხური I. წამყვანი აძლევს ჯგუფს ბარათებს ზედ დაწერილი სიტყვებით და ავალებს 5 წუთის მანძილზე დაანწყილონ ეს სიტყვები.

საფეხური II. როდესაც დავალება შესრულებულია, ერთ-ერთი მონაწილე კითხულობს ჯგუფის მიერ დალაგებულ სიტყვათა წყვილებს.

შენიშვნები:

- უფრო ნათელი რომ გახდეს სტერეოტიპების მოქმედების პრინციპი, არსებით სახელებში შეგნებულად არის შეტანილი არაფრისმთქმელი სიტყვა „დანირიელები“. როგორც წესი, რაკი მონაწილეებმა ამ ჯგუფის შესახებ არაფერი იციან, ეთნიკურ ჯგუფად აღიქვამენ. ამას ტრენინგის წამყვანებიც უსვამენ ხაზს, რადგან ეუბნებიან, რომ „დანირიელები“ აფრიკული ტომია. ჩვენი პრაქტიკიდან გამომდინარე, ამ ჯგუფს ხშირად ნეგატიურ სტერეოტიპს აწერენ ხოლმე. მაგ.: „უცოდინარი დანირიელები“ და არგუმენტად მოჰყავთ ის, რომ არ იცნობენ ამ ჯგუფს. საქმეც ისაა, რომ ასეთი ჯგუფი არ არსებობს ბუნებაში; სამაგიეროდ, იგი კარგი მაგალითია უცნობ ჯგუფზე სტერეოტიპული აზროვნების სადემონსტრაციოდ;
- არსებით სახელებში შეტანილია სიტყვა „მილიციელები“. ისიც კარგად აჩვენებს სტერეოტიპების არსებობას და დროში გამძლეობას. მართალია, საქართველოში მილიციის ინსტიტუტი აღარ არსებობს და სხვა სტრუქტურებით შეიცვალა, მაგრამ საბჭოთა კავშირისეული ეს ტერმინი მაინც ინმარება. ეს არის სტერეოტიპის დროში მდგრადობის მაგალითი.

საფეხური III. წამყვანი ეხმარება მონაწილეებს იმის შემჩნევაში, რომ ეს წინადადებები სტერეოტიპულია და აწვდის მცირე ინფორმაციას სტერეოტიპების შესახებ (მინი-ლექცია).

საფეხური IV. ჯგუფს ეძლევა დავალება, დაანგრიოს სტერეოტიპები, დაანწყილოს სიტყვები ისე, რომ დებულებები რაც შეიძლება არასტერეოტიპული გამოვიდეს.

საფეხური V. რომელიმე ჯგუფის წევრი ისევ კითხულობს სიტყვათა წყვილებს. წამყვანი მას აქეზებს და ხელმძღვანელობს სტერეოტიპების დაძლევის შესახებ მსჯელობას. შემდეგ, კვლავ აწვდის ჯგუფს მცირე ინფორმაციას.

შესაძლო დასკვნები:

- სტერეოტიპები ხშირად ნეგატიური ბუნებისაა, თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ მათ არა აქვთ არსებობის უფლება. ისინი ხომ ადამიანს ინფორმაციით გადატვირთულ გარემოში ორიენტაციაში ეხმარება.

- მოცემული სავარჯიშოს მეოთხე საფეხური ახალი სტერეოტიპების გაჩენის დინამიკას გვაჩვენებს, ამდენად სტერეოტიპის რღვევა არ ნიშნავს მის მექანიკურად შეცვლას საპირისპირო პოლუსით; ამგვარი რამ შესაძლოა სტერეოტიპის რღვევის/ცვლილების მხოლოდ შუალედური ფაზა იყოს.
- ადამიანებისთვის დამხასიათებელია ერთმანეთი დააჯგუფონ კატეგორიებად. შემდეგ კი ერთი კატეგორიის ყველა წევრზე გაავრცელონ კონკრეტული მახასიათებლები. მაგ.: არსებობს ტენდენცია, რომ ყველა ებრაელზე გამოვიყენოთ ეთნიკური სტერეოტიპი: „ჭკვიანი ებრაელები“.

სავარჯიშო „ეთნიკური იდენტობა, დრო და იდენტობის ურთიერთაქტმა სხვადასხვა ეროვნების წარმომადგენელთა მიერ“

მიზანი: ეთნიკური იდენტობის დროში ცვალებადობის გაცნობიერება, ეთნიკურ ჯგუფთა ურთიერთლიაობისა და შესატყვისი ურთიერთაქტმის უნარის განვითარება, ეთნიკური სტერეოტიპების დაძლევა.

ხანგრძლივობა: 1.30 სთ.

მასალა: „ფლიფჩარტები“ და საწერი საშუალებები

მიმდინარეობა:

საფეხური I. ორი ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლებს წამყვანი სთხოვს იმსჯელონ და შეადგინონ საკუთარი იდენტობის სურათი დროის ცვალებადობის კვალობაზე:

1. რანი ვართ;
2. რანი ვიყავით;
3. რანი ვიქნებით.

მსჯელობისას საკვანძო აზრები იწერება „ფლიფჩარტებზე“.

საფეხური II. თითოეული ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლები ქმნიან ერთმანეთის (მეორე ეთნიკური ჯგუფის) იდენტობის სურათს იმავე პრინციპით: 1/რანი არიან; 2/რანი იყვნენ; 3/რანი იქნებიან. მსჯელობის მასალები აღინუსხება „ფლიფჩარტებზე“.

საფეხური III. მხარეები ერთმანეთს აცნობენ საკუთარი და მეორე ეთნიკური ჯგუფის იდენტობის აღქმის სურათებს.

საფეხური IV. ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენლები ერთმანეთს უზიარებენ თავიანთ აზრებსა და ემოციებს იმის შესახებ, თუ რამდენად განსხვავდება ან ემთხვევა მათი თვითაქტმა და სხვათა მიერ მიცემული შეფასება; ისინი არკვევენ ურთიერთგაუგებრობის „ზონებს“, მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე აზუსტებენ ან შეასწორებენ საკუთარ წარმოდგენას თავისი და სხვისი ეთნიკური იერსახის შესახებ.

საფეხური V. ხდება იმის გაანალიზება, თუ რა შეიძლება შეიცვალოს მონაწილეთა ცხოვრებასა და წარმოდგენებში სავარჯიშოს შესრულების დროს აღმოცენებული მიგნებების და დასკვნების საფუძველზე.

შესაძლო დასკვნები:

- ეთნიკური კონფლიქტის აღმოცენება დაკავშირებულია ეთნიკურ ურთიერთაღქმასთან;
- ეთნოსების ცნობიერებაში არსებული აღქმები საუკუნეების მანძილზე ყალიბდებოდა და ძალიან სიცოცხლისუნარიანია. ისინი გადაეცემა თაობებს და ისეთ მძლავრ იარაღად გარდაიქმნება, როგორცაა სტერეოტიპები, წინასწარგანწყობა, მტრის ხატი და სხვა;
- ურთიერთაღქმა ხშირად გამომდინარეობს საკუთარ თავზე ჩამოყალიბებული შეხედულებებიდან. ადამიანებს ხშირად საკუთარი თვისებები გადააქვთ სხვებზე, რაც უნდა გაანალიზდეს, რათა რეალისტური შეხედულებების ჩამოყალიბებას არ შეეშალოს ხელი.

ავტორთა რჩევა:

- *სავარჯიშოს შესრულების დროს გროვდება საკმაოდ უხვი მასალა, რომელიც იძლევა შესაძლებლობას გაანალიზებულ იქნას ისეთი ფენომენები, როგორცაა: ურთიერთპროექცია¹⁸, არასწორი შეხედულებები, სტერეოტიპები, მტრის ხატი.*
- *ამ სავარჯიშოსათვის ჯგუფს წინასწარ შემზადება სჭირდება. შეხვედრის პირველივე დღეს შერეული ეთნიკური ჯგუფი არ იქნება მზად ისეთი ღრმა პიროვნული ღირებულების მქონე თემებზე სასაუბროდ, როგორცაა ერთმანეთის აღქმა. ხშირად ეთნიკური სტერეოტიპები ტაბუირებული თემაა. მნიშვნელოვანია, ჯგუფის წევრები ერთმანეთს იცნობდნენ და ჯგუფში ნდობის ატმოსფერო შეიქმნას, რათა დარწმუნებულნი იყვნენ, რომ პროცესი არ გადაიზრდება სხვადასხვა ეთნოსების უთიერთშეურაცხყოფაში. ამიტომ, წამყვანის როლი ამ სავარჯიშოში ძალიან მნიშვნელოვანია.*
- *წამყვანმა უნდა შეაფასოს მოსმენილი, წააქეზოს დადებითი აღქმა, დაეხმაროს მონაწილეებს, დაინახონ ერთმანეთის აღქმებში დამთხვევები, განაზოგადოს სავარჯიშოს შედეგები და მისცეს საშუალება მონაწილეებს, გამოხატონ აზრები, ემოციები. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ წამყვანმა მონაწილეობისა და გამოთქმის საშუალება თანაბრად მისცეს ყველა ეთნიკურ ჯგუფს.*

თემა V. სამოქალაქო ინტეგრაცია

როდესაც ამა თუ იმ ქვეყანაში ეთნიკურ უმცირესობათა ინტეგრაციის პროგრამების განხორციელებისას ექსპლიციტურად არ ხდება ინტეგრაციის კონკრეტული განსაზღვრება (შესაბამისი ინდიკატორების მითითებით), და ამ განსაზღვრების საზოგადოებისათვის მიწოდება, მატულობს პროცესის მითოლოგიზებულად და საფრთხის შემცველად აღქმის ტენდენცია. ასეთ შემთხვევებში, გამომდინარე ეთნოსთაშორისი ურთიერთობების მითოლოგიზების მაღალი ტენდენციიდან (იხ. თემა II, „ეთნიკურობა და სახელმწიფო მონყოფის მოდელები“),

¹⁸ იხ. ტერმინთა განმარტებანი

ინტეგრაციის პროგრამები ეთნიკური იდენტობის დაკარგვის საფრთხედ აღიქმება, როგორც ეროვნული უმცირესობების მხრიდან (რომელნიც ინტეგრაციას ასიმილაციასთან აიგივებენ), ასევე უმრავლესობის მხრიდან (რომელნიც ინტეგრაციის თანამდევად საკუთარი იდენტობის დრამატულ ცვლილებას მიიჩნევენ).

ამასთან დაკავშირებით, ძალიან მნიშვნელოვანია ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების თვალსაზრისით კომპეტენციის დონის ამაღლებაზე მუშაობისას ტრენინგის მონაწილეებისათვის შევქმნათ შესაბამისი პირობები, რათა მათ ჩვენი დახმარებით განსაზღვრონ ინტეგრაციის ცნება, მისი მიღწევის ინდიკატორები, და შესაბამისად, გააცნობიერონ მისი უსაფრთხოება ეროვნული იდენტობის შენარჩუნების თვალსაზრისით.

შესაბამისი სავარჯიშოები

სავარჯიშო „დებატები ინტეგრაციის საკითხებზე“

მიზანი : მონაწილეების მიერ ინტეგრაციის ცნების სხვადასხვა კუთხით განხილვა და გაანალიზება, ინტეგრაციასა და ასიმილაციას შორის განსხვავების გაცნობიერება; მონაწილეების მიერ საკუთარი შეხედულებების გადაფასებისათვის პირობების შექმნა; ინტეგრაციის ყველასათვის მისაღები ერთობლივი განსაზღვრების შემუშავება.

ხანგრძლივობა: 1 სთ.

მასალა: „ფლიფჩარტები“ და „მარკერები“, რამდენიც საჭიროა.

მიმდინარეობა:

საფეხური I. წამყვანი მონაწილეებს ყოფს ორ ჯგუფად და განსახილველად აძლევს ინტეგრაციის ორ განსხვავებულ განმარტებას: **პირველ ჯგუფს** — „ინტეგრაცია იგივეა, რაც ასიმილაცია“; **მეორე ჯგუფს** — „ინტეგრაცია თვითმყოფადობის განვითარებისა და შენარჩუნების პირობაა“.

საფეხური II. წამყვანი სთხოვს თითოეული ჯგუფის მონაწილეებს როლში შესვლას და ინტეგრაციის მოცემული განმარტების გათავისებას (თუნდაც, არ ეთანხმებოდეს მას). ამის შემდეგ ჯგუფები აყალიბებენ შესაბამისი განმარტების მხარდამჭერ არგუმენტებს.

საფეხური III. შემდეგ ეტაპზე იწყება დებატები ორ ჯგუფს შორის. მონაწილეებს საშუალება ეძლევათ, ამომწურავად წარმოადგინონ თავიანთ ჯგუფებში შემუშავებული არგუმენტები.

მაგალითები ჩვენი გამოცდილებიდან:

პოზიციის „ინტეგრაცია იგივეა, რაც ასიმილაცია“ დასაცავი ერთ-ერთი არგუმენტი:

„ინტეგრაცია ერთგვარი ფანდია, რომელსაც შედეგად მივყავართ ეთნიკური უმცირესობების თვითმყოფადობის დაკარგვისაკენ, მათი იდენტობის, ტრადიციებისა და კულტურული თვითმყოფადობის გაქრობისაკენ“.

პოზიციის „ინტეგრაცია თვითმყოფადობის განვითარებისა და შენარჩუნების პირობა“ დასაცავი ერთ-ერთი არგუმენტი:
„ინტეგრაცია საშუალებას ქმნის სახელმწიფოს ფარგლებში შენარჩუნდეს და განვითარდეს ეთნიკური იდენტობა, რომელიც იქნება პატივცემული და აღიარებული. ამასთანავე დაცული და თანაბარუფლებიანი სამოქალაქო პრინციპის გათვალისწინებით“.

საფეხური IV. დებატების შემდეგ წამყვანი სთხოვს მხარეებს, იპოვონ საერთო, გადამკვეთი პუნქტები ინტეგრაციის მათეულ გაგებაში, ანუ დაუშვან გარკვეული კომპრომისი და ჩამოაყალიბონ საერთო ხედვა.

საფეხური V. წამყვანი ეხმარება მონაწილეებს ჩამოთვლილი არგუმენტების შეჯამებაში და ხელს უწყობს ჯგუფის წევრებს, ერთად ჩამოაყალიბონ ინტეგრაციის ისეთი განსაზღვრება, რომელიც მისაღები იქნება ყველა მონაწილისათვის.

საფეხური VI. ბოლო ეტაპზე მონაწილეებს ეძლევათ საშუალება ერთობლივად იმსჯელონ, თუ როგორ შეიძლება განხორციელდეს მათ განსაზღვრებაში მოცემული ინტეგრაციის მოდელი; რა იქნება ამის ხელშემწყობი და ხელის შემშლელი ფაქტორები. გამოთქმული მოსაზრებები უნდა აღიბეჭდოს „ფლიფჩარტზე“, რათა ეს ყოველივე უფრო თვალსაჩინო იყოს მონაწილეთათვის და პლენარულ სხდომაზე მოხდეს მათი სრულფასოვანი წარდგენა.

მაგალითები ჩვენი გამოცდილებიდან:

ინტეგრაციის განსაზღვრება, რომელიც მიიღო ორმა სხვადასხვა შერეულმა ეთნიკურმა ჯგუფმა პროექტში „ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვა სამცხე-ჯავახეთში, საქართველო, 2005“:

„ინტეგრაცია არის კანონის უზენაესობის მოქმედება, ქვეყნის სახელმწიფო ენის აღიარება ყველა მოქალაქის მიერ; ეთნიკური, კულტურული და რელიგიური მრავალფეროვნების შენარჩუნება ქვეყანაში; განათლებისა და მეცნიერების განვითარება; კულტურული გამდიდრება ერთმანეთისა, სოციალურ-ეკონომიკური ცხოვრების დონის ამაღლება, რაც ემსახურება დემოკრატიული ქვეყნის ჩამოყალიბებას“.

„ინტეგრაციის პოლიტიკის ძირითადი არსი ისაა, რომ ინტეგრაცია უზრუნველყოფს თანაბარი უფლებების, შესაძლებლობებისა და რესურსების არსებობას ნებისმიერი მოქალაქის მიმართ, იმის მიუხედავად, თუ რომელ ეთნიკურ ჯგუფს მიეკუთვნება იგი. ამასთანავე, ინტეგრაცია ნიშნავს ეთნიკური იდენტობის შენარჩუნებასა და განვითარებას“.

აპტორთა რჩევა: მკაფიოდ ჩამოაყალიბეთ დებატების წესები. მიეცით თითოეულ მონაწილეს რეგლამენტი, რომელსაც მკაცრად უნდა მისდიოს, რათა პროცესმა არ მიიღოს ქაოტური სახე ან არ გადაიზარდოს შეხედულებათა კონფლიქტში.

სავარჯიშო „სამოქალაქო ინტეგრაციის განსაზღვრა“

მოცემული სავარჯიშო „დებატები ინტეგრაციის საკითხებზე“-ს ალტერნატივაა.

მიზანი: მონაწილეებისათვის სათანადო პირობების შექმნა, რათა ისინი გაერკვნენ და ღრმად გაიაზრონ, თუ რას ნიშნავს ინტეგრაცია; გამიჯნონ სამოქალაქო ინტეგრაცია ეთნიკური ასიმილაციისაგან.

ხანგრძლივობა: ქვეჯგუფების მუშაობა — 40 წთ-1 სთ, წარდგენა და შემდგომი დისკუსია - 1 სთ.

მასალა: თითოეული ქვეჯგუფისათვის საჭირო რაოდენობის „ფლიფჩარტი“, „მარკერები“.

მიმდინარეობა:

საფეხური I. ჯგუფს ვყოფთ ქვეჯგუფებად (4-5 კაცი თითოეულ ქვეჯგუფში) და ვაძლევთ ინსტრუქციას: „წარმოიდგინეთ, რომ ერთ მშვენიერ დილას, ვთქვათ, 20 წლის შემდეგ, გამოგეღვიძათ და აღმოჩნდა, რომ ეთნიკური უმცირესობისა და უმრავლესობის ინტეგრაცია უკვე განხორციელდა, თანაც ყველაზე კონსტრუქციული სცენარით: ორივეს კულტურული და ეთნიკური იდენტობა არა მარტო შენარჩუნებულია, არამედ ვითარდება კიდევ; ყველას საჭიროებები და ინტერესები დაკმაყოფილებულია. თქვენი ამოცანაა, წარმოიდგინოთ და ფურცელზე გადაიტანოთ, თუ რა არის ამ განხორციელებული წარმატებული ინტეგრაციის ინდიკატორები (თვალსაჩინო ნიშნები), ანუ რის საფუძველზე ადგენთ, რომ ინტეგრაცია თავისი საუკეთესო მნიშვნელობით უკვე განხორციელებულია?“

საფეხური II. ქვეჯგუფებს ვთხოვთ, ქალაქზე გადაიტანონ თავიანთი ნააზრევი და წარმოადგინონ გაერთიანებულ ჯგუფში. მასალის მოსმენის შემდეგ გაერთიანებულ ჯგუფს ვთხოვთ, ჩამოაყალიბონ ინტეგრაციის განსაზღვრება ჯგუფების ნამუშევრების საფუძველზე.

საფეხური III. განსაზღვრების ჩამოყალიბების შემდეგ იმართება დისკუსია, რომლის დროსაც სასურველია გავამახვილოთ ყურადღება შემდეგ საკითხზე: „ჩვენ რა წვლილი შეგვიძლია შევიტანოთ იმაში, რომ ინტეგრაცია კონსტრუქციული სცენარით წარიმართოს?“

მაგალითი ჩვენი გამოცდილებიდან:

ეუთოს ეროვნულ უმცირესობათა დარგში უმაღლესი კომისრის ოფისის ინტეგრაციის პროგრამის პარტნიორთა შეხვედრაზე მოცემული სავარჯიშოს განხორციელების შედეგად ჩამოყალიბებული ინტეგრაციის განსაზღვრება:
„ეთნიკური უმცირესობით კომპაქტურად დასახლებული რეგიონის ინტეგრაცია - ეს არის რეგიონის მოსახლეობისათვის ღირსეული ცხოვრების უზრუნველყოფა საბაზო ადამიანური მოთხოვნილებების სამართლიანი დაკმაყოფილების (თანასწორუფლებიანობა, თანაბარი შესაძლებლობები, თანაბარი პასუხისმგებლობები) გზით, ქვეყანაში მოცემულ რეგიონს, ცენტრს, სხვა რეგიონებსა და სხვადასხვა თემს შორის ნდობის შენების ფონზე.“

თემა VI. ეთნოსთაშორისი პრობლემების ანალიზი

მოცემული თემის მიზანია, მონაწილეთა მიერ მათ რეგიონში, ქვეყანაში არსებული ეთნოსთაშორისი პრობლემების გამოკვეთა, გამოკვეთილ პრობლემათა ურთიერთმიმართების განსაზღვრა, მათში ჩართული სუბიექტების ანალიზი. იგი მოსამზადებელი ეტაპია პრობლემის გადაჭრისაკენ მიმართული ერთობლივი მუშაობისათვის (იხ. თავი „ეროვნებათაშორისი პრობლემების გადაჭრაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრის მოდული“).

თემის ფარგლებში მოყვანილი სავარჯიშოები - „პრობლემათა ხე“ და „დაინტერესებული/ჩართული სუბიექტების ანალიზი“ ლოგიკურად ურთიერთდაკავშირებულია, თუმცა მათი გამოყენება შეიძლება ერთმანეთისაგან დამოუკიდებლადაც.

მოცემული სავარჯიშოების გამოყენების დიაპაზონი ძალიან ფართოა: როგორც მიზნობრივი თვალსაზრისით (პრობლემათა გადაჭრაზე მუშაობა, კონფლიქტის მოგვარება, ამა თუ იმ პროექტის დაგეგმვა და სხვ.), ასევე სამიზნე ჯგუფების თვალსაზრისით (მაგალითად, ინტერეთნიკურ საკითხებზე მუშაობისას — ამ სფეროს ექსპერტთა ჯგუფი, შერეული ეთნიკური ჯგუფი, სტუდენტები და სხვ.).

ქცევის სტრატეგიები პრობლემურ სიტუაციაში

ყოველი ადამიანი პრობლემურ/კონფლიქტურ სიტუაციაში ქცევის რამდენიმე მოდელს იყენებს. პრობლემურ სიტუაციაში შეიძლება ვხელმძღვანელობდეთ ორი განსხვავებული მოტივით: 1. ორიენტირებული ვიყოთ მიზნის მიღწევაზე ან 2. ორიენტირებული ვიყოთ ურთიერთობებზე, მაგალითად, კარგი ურთიერთობის შენარჩუნებაზე პრობლემაში ჩართულ მეორე მხარესთან. ამ ორი მოტივაციის ან ორიენტაციის სხვადასხვა კომბინაცია განაპირობებს პრობლემურ სიტუაციაში ჩვენი მოქმედების ხუთ განსხვავებულ სტრატეგიას. ეს სტრატეგიები შეიძლება გამოვსახოთ ორგანზომილებიანი კოორდინატთა სისტემით:



ცხოვრებისეული სიტუაციები ჩვენგან ამ ხუთიდან ერთ-ერთი სტრატეგიით მოქმედებას მოითხოვს, რათა ეფექტურად განვმუხტოთ პრობლემური სიტუაციები. თავის მხრივ, ადამიანებს გვაქვს უნარი, ამა თუ იმ განსხვავებული სტრატეგიით ვიმოქმედოთ სიტუაციიდან გამომდინარე. მაგრამ, უფრო ხშირად,

მიუხედავად იმისა, მიზანშეწონილია ეს თუ არა, ადამიანი მისთვის ჩვეული სტრატეგიით მოქმედებს - და ეს უკვე მის პიროვნულ სტილს ასახავს. რასაკვირველია, არ არსებობს სტრატეგია, რომელიც ყველა კონფლიქტურ სიტუაციას ერთნაირად მოერგება.

განრიდება: ადამიანი თავს არიდებს კონფლიქტში ჩართვას, მთლიანად გაეცლება კონფლიქტის არსებით პრობლემას, სიატუაციას და, ფაქტობრივად, „გადის თამაშიდან“. ამგვარ სიტუაციას კონფლიქტოლოგიაში „ნაგება - მოგებას“ უწოდებენ (ვინც განერიდება სიტუაციას, ის აგებს, ვინც სარგებლობს მისი განრიდებით - იგებს).

შეგუება: ადამიანი კონფლიქტის თავიდან არიდების მიზნით ეთანხმება სხვებს, ხშირად საკუთარი ინტერესების საზარალოდ. ამგვარ სიტუაციას კონფლიქტოლოგიაში აგრეთვე „ნაგება — მოგებას“ უწოდებენ (ვინც ეგუება - აგებს, ვისაც ეგუებიან - იგებს).

კონკურენცია: ადამიანები ეჯიბრებიან ერთმანეთს მიზნის მიღწევაში. კონკურენციის სიტუაციაში თითოეული მათგანის უპირველესი მიზანია კონფლიქტის თავის სასარგებლოდ გადაწყვეტა მეორე მხარის ინტერესების გათვალისწინების გარეშე. ამ შემთხვევაში ერთი მხარე არის მოგებულ (100%), ხოლო მეორე კი წაგებულ (0%) პოზიციაში. ამგვარ სიტუაციას კონფლიქტოლოგიაში „მოგება - წაგებას“ უწოდებენ (ის, ვინც მიზანს აღწევს, იგებს).

კომპრომისი: კონფლიქტში ჩართული ორივე მხარე თმობს რაიმეს ვითარების მოსაგვარებლად. ამ სიტუაციას კონფლიქტოლოგიაში „ნაგება - წაგება“-ს უწოდებენ, ანუ ორივე მხარე თმობს თავის ინტერესებს.

თანამშრომლობა: ადამიანები თანამშრომლობენ კონფლიქტური სიტუაციის გადაწყვეტის მიზნით; ცდილობენ, რომ კონფლიქტში ჩართული ყველა მხარის ინტერესები სრულად იყოს გათვალისწინებული და დაკმაყოფილებული. ამ დროს ადამიანები შემოქმედებითად მუშაობენ კონფლიქტის მოგვარებაზე. როგორც ნესი, ასეთ ვითარებაში ორივე მხარე არის მოგებულ (100%-100%) და კონფლიქტოლოგიაში მოგვარების ამგვარ სიტუაციას მოდელს „მოგება-მოგებას“ უწოდებენ.

ხშირად ადამიანებს მიაჩნიათ, რომ ცხოვრებაში მხოლოდ და მხოლოდ „მოგება-წაგების“ („იმან თუ იხეირა, მე ვიზარალები“), ან „წაგება-წაგების“ („თუ მე ვკარგავ რაღაცას, იმანაც წააგოს; როგორც მე ვწვავლობ, ისე განვაღდე...“) სტრატეგიები არსებობს. ეს შეცდომაა. ცხოვრება აღსავსეა „მოგება-მოგების“ („მეც კარგად ვიყო და შენც\ისიც“) რეალურად განხორციელების შესაძლებლობებით. მთავარია, არ დაგვენანოს დრო და ენერგია იმისათვის, რომ ჩვენი ინტერესები ჩამოვაყალიბოთ, მეორე მხარის ინტერესებს ყურადღებით გავეცნოთ და ორივესათვის მომგებიანი გადაწყვეტილება ერთობლივად, თანამშრომლობით მოვიძიოთ.

შესაბამისი სავარჯიშოები:

სავარჯიშო არსებულ პრობლემათა და მათი ურთიერთიმართების გაცნობიერებაზე „პრობლემათა ხე“

მიზანი: ეროვნებათაშორის ურთიერთობასთან დაკავშირებულ პრობლემებში გარკვევა. იმის გაცნობიერება, თუ რომელი პრობლემა/ები ედება საფუძვლად სხვა პრობლემებს, თუ რა იერარქიული დამოკიდებულებაა პრობლემათა შორის, ჭეშმარიტი და ფსევდო პრობლემების ერთმანეთისაგან გამოყოფა, იმის გააზრება, თუ რა არის შესაცვლელი არსებულ ვითარებაში და რისი გაკეთება შეიძლება რეალურად.

მაგალითი ჩვენი გამოცდილებიდან:

პრობლემათა ხე, შედგენილი პროექტ „ეროვნებათაშორის ურთიერთობების მართვა ქვემო ქართლში, 2006“ ერთ-ერთი მუშა ჯგუფის მიერ

ხანგრძლივობა: 1 სთ. 30 წუთი მუშაობა მცირე ჯგუფებში და 30 წუთი - ჯგუფების მიერ ნამუშევრების წარდგენა და დისკუსია.

მასალა: თითოეულ ჯგუფს ერთი „ფლიფჩარტი“ და „მარკერი“, „პრობლემის ხე“ დიდი ფორმატის ფურცელზე სადემონსტრაციოდ.

მიმდინარეობა:

საფეხური I. მონაწილეებს ვთხოვთ დაიყონ მცირე ჯგუფებად (არაუმეტეს 6 კაცისა) და იმსჯელონ იმაზე, თუ რა პრობლემები არსებობს მათ რეგიონში ან ქვეყანაში ეროვნებათაშორის ურთიერთობებთან დაკავშირებით. მათ უნდა წარმოადგინონ ეს პრობლემები სქემატურად, ხის სახით. მათი თვალსაზრისით ცენტრალური პრობლემა ხის ღეროს სახით გამოსახონ, ხის ფესვებში — ცენტრალური პრობლემის წარმომშობი პრობლემები მოათავსონ, ხოლო ტოტებისა და ფოთლების ადგილას - „სიმპტომ-პრობლემები“, ანუ ის, თუ კონკრეტულად რაშია სახით ვლინდება ცენტრალური პრობლემა.

სავარჯიშოს განხორციელების ალტერნატიული ვარიანტი

პრობლემის ხეზე მუშაობის დაწყებას შესაძლოა წინ უსწრებდეს „გონებრივი იერიშის“ მეთოდით ჯგუფის წევრების მიერ ეთნიკურ ურთიერთობებთან დაკავშირებული იმ პრობლემების ჩამოაყალიბება, რომლებსაც ისინი ხვდებიან თავიანთ საცხოვრებელ გარემოში, რეგიონში ან მთლიანად ქვეყანაში. ამის შემდეგ, თითოეული მცირე ჯგუფი საერთო ჩამონათვლიდან აირჩევს სამუშაო პრობლემას.

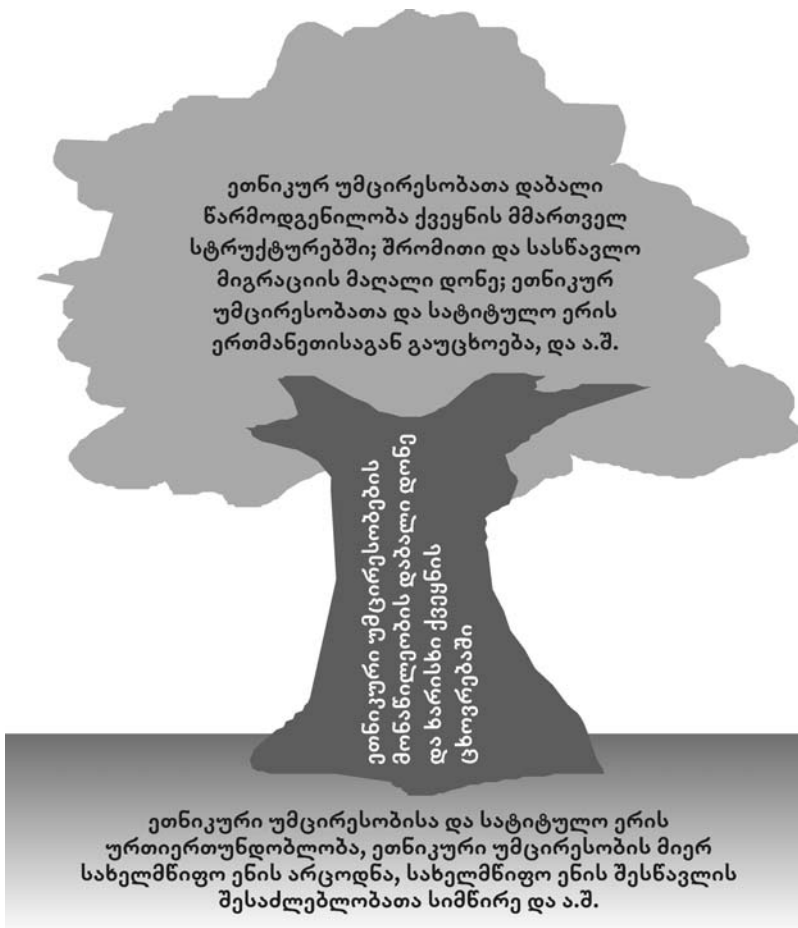
საფეხური II. მცირე ჯგუფები გაერთიანებულ ჯგუფში წარმოადგენენ თავიანთ ნამუშევრებს, რის საფუძველზეც იმართება დისკუსია.

ავტორთა რჩევა:

- ეცადეთ, რომ მცირე ჯგუფებმა სამუშაოდ სხვადასხვა პრობლემა აირჩიონ. ეს მრავალფეროვნებას შეიტანს მუშაობაში და საკითხის სხვადასხვა მხრიდან შესწავლის საშუალებას შექმნის. თუმცა, თუ თქვენი მიზანი მონაწილეთა ხედვების შედარება და შეჯერებაა, შეგიძლიათ სხვადასხვა ჯგუფი ერთსა და იმავე პრობლემაზე ამუშავოთ;
- შესაძლოა ჯგუფში აღმოჩნდნენ ადამიანები, რომლებსაც არასდროს არ გაუმახვილებიათ ყურადღება ეთნოსთა შორის არსებულ პრობლემებზე და ამიტომ არ იცნობენ საკითხს; თუ ჯგუფი ეთნიკურად შერეულია — ამგვარ ადამიანებს ეძლევათ უნიკალური შესაძლებლობა გაიგონ ინფორმაცია, ასე ვთქვათ, „პირველი ხელიდან“, მოუსმინონ სხვა ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლებს და გაეცნონ სიტუაციის მათეულ ხედვას. ამიტომ, მიეცით მონაწილეებს საკმარისი დრო, რათა გაერკვნენ და ერთმანეთს გამოცდილება გაუზიარონ. ამისათვის, შეიძლება გამოიყენოთ მცირე ჯგუფების ნამუშევართა პრეზენტაციის შემდგომი შეკითხვების დასმისა და დისკუსიის ფაზა.

მაგალითი ჩვენი გამოცდილებიდან:

ნახატზე მოცემული „პრობლემათა ხე“ შექმნილია პროექტის „ეთნოსთაშორისი ურთიერთობების მართვა ქვემო ქართლში, 2007“ ფარგლებში, პროექტის მონაწილე რეგიონის საჯარო მოხელეთა მუშა ჯგუფის მიერ.



**სავარჯიშო „დაინტერესებული/ჩართული
სუბიექტების ანალიზი“**

მიზანი: ეთნოსთაშორის ურთიერთობათა შესწავლა და მასთან დაკავშირებულ საკითხებზე მგრძნობელობის დონის ამოწმება; ეთნიკურ ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკუთარი, სხვა ეთნიკური ჯგუფებისა და სხვა ჩართული სუბიექტების პრობლემების გაგება/გააზრება; ეთნიკურ ურთიერთობებთან დაკავშირებული, აზრთა სხვადასხვაობის გამომწვევი ამა თუ იმ საკითხის მიმართ ჩართულ სუბიექტთა დამოკიდებულების გაგება.

ხანგრძლივობა: 1 სთ.: მცირე (4-6 კაციან) ჯგუფებში მუშაობა - 30წთ, ნამუშევრის წარდგენა და დისკუსია - 30წთ (დამოკიდებულია მონაწილეთა და მცირე ჯგუფების რაოდენობაზე).

მასალა:

- თითოეული მცირე ჯგუფისათვის „ფლიფჩარტი“ და „მარკერი“.
- მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა „ქცევის სტრატეგიები პრობლემურ სიტუაციაში“

მიმდინარეობა:

საფეხური I. პირველ რიგში ჯგუფმა უნდა შეარჩიოს საკითხი, პრობლემა, რომელიც აზრთა სხვადასხვაობას იწვევს; ეს შეიძლება იყოს იგივე საკითხი, რაც „პრობლემათა ხეზე“ მუშაობისას გამოიკვეთა.

ავტორთა რჩევა:

შესაძლოა დასაწყისში ჩატარდეს „გონებრივი იერიში“. ამ დროს მონაწილეები აქტიურად და კრიტიკის გარეშე გამოთქვამენ თავიანთ მოსაზრებებს. არსებული პრობლემების ამოსაცნობად მცირე ჯგუფებს შევთავაზოთ გონებრივი იერიშის შედეგად მიღებული ჩამონათვალისა და აირჩიონ მათთვის საინტერესო საკითხი. ჯგუფის მუშაობა უფრო შედეგიანი იქნება, თუ ყველა მცირე ჯგუფი სხვადასხვა პრობლემაზე იმუშავებს. თუ ამ სავარჯიშოს „პრობლემათა ხის სავარჯიშო“ უსწრებდა წინ, მაშინ განხილვის საგანი სწორედ იქ გამოკვეთილი ცენტრალური პრობლემა შეიძლება გახდეს.

საფეხური II. ჯგუფი უნდა დაიყოს მცირე ქვეჯგუფებად (4-6 კაცი). ამის შემდეგ, თითოეულ ქვეჯგუფს ვთხოვთ გამოკვეთონ პრობლემაში ჩართული სუბიექტები. უსათუოდ უნდა განვუმარტოთ, რომ „ჩართული\დაინტერესებული სუბიექტები არიან ის ადამიანები, ადამიანთა ჯგუფები, ორგანიზაციები, უწყებები ან მხარეები, ვინც ან ზემოქმედებს მოცემულ პრობლემაზე, ან თავად იმყოფება მისი ზემოქმედების ქვეშ“.

საფეხური III. ჯგუფებს დაფაზე ვუხაზავთ სქემას, რომლის მიხედვითაც მათ უნდა განახორციელონ ანალიზი.

სუბიექტები	ინტერესები	მოთხოვნები	შედეგები	საბაზო დაშვებები
სუბიექტი 1				
სუბიექტი 2				

სქემის მიწოდებისას მონაწილეებს ვუხსნით თითოეული პუნქტის მნიშვნელობას:

- ინტერესები: ის, რისი მიღწევაც აინტერესებს ან ხელს აძლევს მოცემულ სუბიექტს მოცემულ სიტუაციაში.
- მოთხოვნები: ის, რაც მოცემული სუბიექტისათვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ამ სიტუაციაში, ანუ ის, რის გარეშეც ის ნორმალურად ვერ იარსებებს.
- შედეგები: ის, რისიც ეშინია მოცემულ სუბიექტს მოცემულ სიტუაციასთან დაკავშირებით.
- საბაზო დაშვებები: ის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირები, რომლებსაც მოცემული სუბიექტი აბსოლუტურად უდავოდ მიიჩნევს მოცემულ სიტუაციაში და რაზეც აფუძნებს თავის მოსაზრებებს.

შენიშვნა:

შესაძლოა, რომ სავარჯიშო სრულად არ შესრულდეს, მაგალითად, გამოტოვებული იყოს გრაფა „მოთხოვნები“ (იხ. ქვემოთ მოყვანილი მაგალითი)

საფეხური IV. ამის შემდეგ, ქვეჯგუფებს ვთავაზობთ გააანალიზონ გამოკვეთილი სუბიექტები სქემის მიხედვით.

მაბალთი ჩვენი გამოცდილებიდან:

პროექტის „ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის მართვა სამცხე-ჯავახეთში, საქართველო, 2006“ ფარგლებში სახელმწიფო მართვის სკოლის სტუდენტთა მიერ შედგენილი ჩართული სუბიექტების ცხრილი:

ჩართული სუბიექტები	ინტერესები	შიშები
მთავრობა	ქვეყნის სტაბილობა, დემოკრატიის განვითარება	ავტონომიის მოთხოვნა, ტერიტორიული მთლიანობის დაკარგვა
საელჩოები	ეროვნულ უმცირესობათა ინტერესების დაცვა კონსტიტუციის ფარგლებში	კონფლიქტების გაღვივება
არასამთავრობო ორგანიზაციები	პრობლემების მოგვარებისათვის დაფინანსების მოძიება, საზოგადოების მხარდაჭერა, ზედამხედველობის განხორციელება, თანასწორუფლებიანი საზოგადოება	მთავრობასთან დაპირისპირება, ეროვნული უმრავლესობის განაწყენება, კონფლიქტის ზონაში შესვლა
ეროვნული უმცირესობა	თავისუფლება, ტერიტორიული ავტონომია, საკუთარი მასმედია, მთავრობის ყურადღება და თანამშრომლობის ნახალისება	შეიარაღებული კონფლიქტი, მთავრობისგან ენისა და კულტურის დაკარგვაზე მიმართული სანქციების განხორციელება, საზოგადოებასთან შეუთავსებლობა განსხვავებულობის გამო
ეროვნული უმრავლესობა	ქვეყნის ერთიანობა, პოლიტიკური სტაბილურობა, თვითმყოფადობის შენარჩუნება	არასტაბილობა, ინტერეთნიკური პრობლემები, მეზობელი სახელმწიფოების ინტერვენცია, სეპარატიზმი, დიქტატურა, ერის გადაშენება
მასმედია	სიტყვისა და პრესის თავისუფლება, ადამიანის უფლებების დაცვა, პოპულარობა, რეიტინგი, სენსაცია (ეთნიკური), ექსკლუზიურობა	ცენზურა, სახელმწიფოსაგან ზენოლა, მოსახლეობის გულგრილობა, რეიტინგის დაცემა, დახურვის საშიშროება

საფეხური V. მას შემდეგ, რაც ქვეჯგუფები დაამთავრებენ მუშაობას, ისინი ნამუშევარს წარადგენენ გაერთიანებულ ჯგუფში. პრეზენტაციებს მოყვება საერთო დისკუსია პრობლემისა და მასში ჩართული სუბიექტების თაობაზე. დისკუსიის სტიმულირებისათვის სასურველია, წამყვანმა ისეთი შეკითხვები დასვას, რომელიც დაეხმარება მონაწილეებს ყურადღება გაამახვილონ არა მარტო პრობლემათა მიზეზებზე, არამედ მათ მოგვარებასა და „მოგება-მოგება“ ტიპის გადაწყვეტილებების ძიებაზე, ანუ ისეთი გადაწყვეტილებებისა, სადაც ყველა სუბიექტის მოთხოვნილება და ინტერესები არის გათვალისწინებული.

შესაძლო კითხვები:

- როგორ შეიძლება დავაკმაყოფილოთ ამა თუ იმ სუბიექტის ინტერესები, ისე რომ ეს წინააღმდეგობაში არ მოვიდეს სხვა ძირითადი სუბიექტების ინტერესების დაკმაყოფილებასთან?
- როგორ შეგვიძლია ხელი შევუწყოთ ამა თუ იმ სუბიექტის მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას, ისე რომ ეს წინააღმდეგობაში არ მოვიდეს სხვა ძირითადი სუბიექტების მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებასთან?
- რა დაცვის მექანიზმი ჩავდეთ პრობლემის მოგვარებაში, რათა ამა თუ იმ სუბიექტის პრობლემასთან დაკავშირებული შიშები უსაფუძვლო გახდეს?
- როგორ შეგვიძლია დავძლიოთ დესტრუქციული დაშვებები, რომელნიც სტერეოტიპებსა თუ წინასწარგანწყობებს გამოხატავს?

სავარჯიშოს განხორციელების ალტერნატიული ვარიანტი 1.

თუ არ არის დაგეგმილი ჯგუფთან მოგვიანებით პრობლემის გადაჭრაზე მუშაობა, მაშინ შესაძლებელია ინტერესებისა და შიშების გრაფას მიუმატოთ კიდევ ერთი გრაფა: „რა უნდა გაკეთდეს, რათა ინტერესები დაკმაყოფილდეს და შიში მოიხსნას“. ამით მონაწილეები არა მხოლოდ გამოკვეთენ პრობლემას, არამედ მისი გადაჭრის გზების მოძიებასაც შეეცდებიან.

შესაძლო დასკვნები:

- ეთნოსთა შორის ურთიერთობებში ფსიქოლოგიური ფაქტორები თამაშობენ უმნიშვნელოვანეს როლს;
- სავარჯიშოში შეთავაზებული სქემის შევსებით წინ გვემდგება რუკა, რომელზეც თითოეულ სუბიექტს შეუძლია „ნაიკითხოს“ გასათვალისწინებელი „გზავნილი“, რომელსაც სხვა ჩართული სუბიექტი უგზავნის. მაგ., მთავრობის წარმომადგენლებმა შეიძლება ადვილად დაინახონ, რა ამოქმედებს ეთნიკურ უმცირესობას, როდესაც იგი რაიმე მოთხოვნას აყენებს. შესაბამისი დასკვნების საფუძველზე შეუძლიათ დაგეგმონ საჭირო პოზიტიური ქმედებები ამ ეთნიკური უმცირესობის მოთხოვნილების დასაკმაყოფილებლად.

სავარჯიშოს განხორციელების ალტერნატიული ვარიანტი 2.

თუ ჯგუფი ეთნიკურად შერეულია, შესაძლოა მცირე ჯგუფები დაკომპლექტდეს ეთნიკური ნიშნით. ეს „ხერხი“ იძლევა საშუალებას სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენლები გაეცნონ, თუ როგორ ხედავენ პრობლემაში ჩართულ სუბიექტებს სხვა ეთნიკური ჯგუფი, მოახდინონ შედარება და დისკუსიის საფუძველზე ურთიერთის ხედვების კორექტირება. მიუხედავად იმისა, რომ ეს სასარგებლოა მონაწილეთათვის, წამყვანმა უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი რისკი: მცირე ჯგუფებად დაყოფამ ეთნიკური ნიშნით შესაძლოა გააძლიეროს მათ შორის ისედაც არსებული გაუცხოება/კონფრონტაცია, ან ხელი შეუწყოს ურთიერთბრალდებების წაყენებას. ამის თავიდან ასაცილებლად, მნიშვნელოვანია

ჯგუფის წევრები უკვე იცნობდნენ ერთმანეთს, ჰქონდეთ ტრენინგის დროს ერთად მუშაობის გამოცდილება და ურთიერთნდობის გარკვეული ხარისხი; მეორე მხრივ, ყველა ამ ფაქტორის არსებობის შემთხვევაშიც, საჭიროა მოცემული სავარჯიშოს, და განსაკუთრებით, მცირე ჯგუფების ნამუშევართა პრეზენტაციის ფაზის ფაქიზი ფასილიტაცია.

თემა VII: ეროვნებათაშორისი პრობლემების გადაჭრაზე მუშაობა

პრობლემათა გადაჭრის სტრატეგიები

პრობლემათა მიმართ ადამიანების დამოკიდებულების თვალსაზრისით შეიძლება გამოიყოს სტრატეგიათა ოთხი კატეგორია:

1. პრობლემისაგან განრიდება;
2. პრობლემის მიზეზებისა და სიმპტომების ანალიზში „ჩაძირვა“;
3. პრობლემის სწრაფი, ზედაპირული, არასაფუძვლიანი გადაჭრის მცდელობა;
4. პრობლემის, როგორც გამოწვევის აღქმა და მის რეალურ გადაწყვეტაზე მუშაობა.

თითოეული სტრატეგიისა და მასთან დაკავშირებული ადამიანთა „ტიპის“ აღწერა:

- **პრობლემისაგან განრიდება.** ხშირად ვხვდებით ადამიანებს, რომლებიც ცდილობენ თავი აარიდონ პრობლემებს, გაიადვილონ ცხოვრება, არ შეამჩნიონ ან თვალი დახუჭონ და ზურგი შეაქციონ სირთულეებსა და დაბრკოლებებს, რომლებიც ცხოვრების გზაზე ელოდებათ. ეს „სირაქლემის პოზიცია“ არათუ ეხმარება ადამიანებს პრობლემათა დაძლევისა და ცხოვრების გაადვილებაში, არამედ პირიქით: ამ დროს გროვდება და იზრდება გადაუწყვეტელ პრობლემათა რაოდენობა, რაც არა მხოლოდ ართულებს ცხოვრებას, არამედ შეიძლება კატასტროფული შედეგებიც კი გამოიწვიოს.
- **პრობლემათა მიზეზებისა და სიმპტომების ანალიზში „ჩაძირვა“.** ძალზე ხშირია ჩვენს საზოგადოებაში შემთხვევები, როცა ადამიანები ზედმეტად „ჩაიციკლებიან“ პრობლემათა მიზეზების „ქექვაში“, სიმპტომებზე ლაპარაკში, დამნაშავეს ძიებასა და ბრალდებებში. ნაცვლად იმისა, რომ საღად გაიაზრონ პრობლემათა სიმპტომები და მიზეზები და ამის საფუძველზე გადავიდნენ გადაწყვეტილების მიღების ფაზაში, მოხაზონ პრობლემის გადაწყვეტის ალტერნატიული ვარიანტები და გააკეთონ კონსტრუქციული არჩევანი, ისინი „ეფლობიან“ მიზეზთა და ურთიერთდადანაშაულებათა „ჭაობში“. ამის შედეგად, ადამიანები მსხვერპლად ეწირებიან თავისივე შეთხზულ მიზეზთა კონსტრუქციებს, მითებსა და ილუზიებს. მიზეზების გადამეტებულ ანალიზს ისინი მიჰყავს ახალ მიზეზებამდე და ასე გრძელ-

დება გაუთავებელი დებატები. გადანყვეტილების მიღება კი ან უსასრულოდ იგვიანებს, ან საერთოდ ქრება ამ ადამიანთა ცხოვრებდან.

- გადანყვეტილებათა ნადრევი, ნაჩქარევი და ზედაპირული მიღება.** პრობლემათა მიმართ დამოკიდებულების მესამე სტრატეგია ხასიათდება ზედაპირულობით. ესა თუ ის პირი ან ადამიანთა ჯგუფი თავს არიდებს პრობლემათა სიმპტომებისა და მიზეზების ანალიზს და პირდაპირ „ეძგერება“ ნაუცბათევ და ზედაპირულ გადანყვეტილებას. ხშირად ასეთი ნაჩქარევი და ზედაპირული გადანყვეტილებები ტრივიალური ხასიათისაა და არათუ არ წყვეტენ პრობლემას, არამედ ახალს წარმოშობენ. ისინი უფრო ავტომატურ რეაქციებს ჰგავს, ვიდრე მოაზრებულ, შესაძლო ალტერნატივების შეფასების საფუძველზე გაკეთებულ არჩევანს. აქ გაბატონებულია „ცდისა და შეცდომის“ მეთოდი და ილბლისა და გამართლების მოლოდინი. ცხადია, შემთხვევითი წარმატების შანსი არსებობს, მაგრამ შემთხვევა მაინც შემთხვევაა, ხოლო გადანყვეტილება მხოლოდ მაშინ არის ნამდვილი გადანყვეტილება, როცა „ფსონი“ კეთდება არა შემთხვევაზე, არამედ ალტერნატივათა რაციონალურ არჩევანზე. ამდენად, მარცხი და შეცდომა ამ სტრატეგიის მუდმივად თანმხლები მოვლენაა. ამ დროს შეიძლება შეგექმნას შთაბეჭდილება, რომ ადამიანები სპეციალურად იღებენ ნაჩქარევ და ზედაპირულ გადანყვეტილებას, რათა ინვნიონ კიდევ ერთი მარცხი, შეცდომა და წარუმატებლობა.
- პრობლემის გამონვევად მიჩნევა და მისი რეალური გადანყვეტა.** ეს სტრატეგია პრობლემის რეალური და კონსტრუქციული გადანყვეტის საწინდარია. ამ დროს ადამიანი პრობლემაში მარტო დამაბრკოლებელ, ხელისშემშლელ სირთულეებს კი არ ხედავს, არამედ პოზიტიური მომენტის სახით გამოყოფს სირთულეებს, როგორც თავისებურ გამონვევას, რათა მათი დაძლევის მეოხებით თვისობრივად ახალი რამე დაიწყოს, ცხოვრებაში განვითარების ახალ ეტაპზე გადავიდეს, სულიერად და მატერიალურად გამდიდრდეს, მიაღწიოს მაღალ და სასურველ მიზანს და სხვ.

SCORE-ს მეთოდი

პრობლემის გადანყვეტის მრავალი სტრატეგიიდან ჩვენ შევარჩიეთ ე.წ. **SCORE**-ს მეთოდი, რომელიც პრობლემის წარმატებული გადანყვეტის ერთ-ერთ ყველაზე ეფექტურ გზად გვევლინება. **SCORE**-ს მეთოდი 5 ნაბიჯისგან შედგება, რომელთაგან პირველია **“S”**, (Symptoms) ანუ სიმპტომების გამოვლენა; მეორე ნაბიჯია **“C”** (Causes), ანუ მიზეზების დადგენა; მესამე ნაბიჯი გახლავთ **“O”** (Outcomes), ანუ გამოსავლის, სასურველი შედეგის ნათლად წარმოდგენა; მეოთხე ნაბიჯი არის **“R”** (Resources), ანუ, - ადამიანური, სულიერი თუ მატერიალური რესურსების დადგენა; დაბოლოს, მეხუთე ნაბიჯია **“E”** (Effects), ანუ ეფექტების,

სხვანაირად რომ ვთქვათ — იმ ხანმოკლე თუ გრძელვადიანი ზეგავლენის გათვალისწინება, რასაც პრობლემის ესა თუ ის გადაწყვეტა მოახდენს პიროვნებაზე, ჯგუფზე, საზოგადოებასა და/ან გარემოზე. პრობლემის გადაწყვეტაზე მუშაობისას, მისი ეფექტური და მდგრადი გადაჭრისათვის, აუცილებელია თითოეული ამ საფეხურის თანმიმდევრულად გავლა.

SCORE-ს მეთოდი ამა თუ იმ ინტერენიკური პრობლემის გადაწყვეტის მნიშვნელოვან პოტენციალს შეიცავს. ამ პოტენციალის რეალიზაციისათვის საჭიროა, რომ სხვადასხვა ეთნოსთა წარმომადგენლები ერთობლივად ახორციელებდნენ ამ სტრატეგიას რომელიმე კონკრეტული პრობლემის გადასაწყვეტად. ტრენინგზე ამ მეთოდის გამოყენება მონაწილეებს საამისო პირობებს უქმნის და შესაბამის კონსტრუქციულ გამოცდილებას სძენს.

სიმპტომები (S). პრობლემა ვლინდება ამა თუ იმ სახით და შეიძლება მისი გამოვლენის ნიშნები დავახასიათოთ. თუ ხის მეტაფორას გავიხსენებთ (იხ. თემა VI „ეთნოსთაშორისი პრობლემების ანალიზი,“) და პრობლემას ხის ღეროს სახით მოვიაზრებთ, მისი ნიშნები იქნება ცალკე ტოტები და ფოთლები ტოტებსა და რტოებზე. ისინი ბევრია და, შესაბამისად, ნებისმიერ პრობლემას, პირად ცხოვრებაში იქნება ის წარმოჭრილი თუ ინტერენიკურ ურთიერთობებში, ბევრნაირი გამოვლინება აქვს. პრობლემის ნიშნების (სიმპტომების) გამოსავლენად ისმება კითხვები: რაში ვლინდება პრობლემა? რას ვხედავ, რა მესმის, რას ვგრძნობ, როცა პრობლემასთან მაქვს საქმე? რა ჩანს, რა ისმის, რა იგრძნობა?

მიზეზები (C). პრობლემათა მიზეზების ამოსაცნობად უნდა დაისვას კითხვა: „რატომ?“. თვალსაჩინოებისათვის კარგი იქნება, თუ ინტერენიკური პრობლემების დასახასიათებლად გამოვიყენებთ ხის მეტაფორას და ფესვების ადგილას მივუთითებთ პრობლემის მიზეზებს; ღეროს ადგილას ჩავსვამთ პრობლემის შინაარსს, ხოლო ტოტების, რტოებისა და ფოთლების ადგილას წარმოვიდგინოთ დამახასიათებელ ნიშნებს (სიმპტომებს).

სასურველი შედეგები (O). პრობლემის გადაწყვეტის შესახებ ბევრი სახელმძღვანელო და ტრენინგი შემოიფარგლება ზემოაღნიშნული ორი ნაბიჯის დახასიათებით. კერძოდ, ინტერენიკური ურთიერთობების, კონფლიქტების და სხვა პრობლემების დამახასიათებელი ნიშნების და მიზეზების დეტალური დახასიათებით. ეს სრულიადაც არ არის საკმარისი პრობლემათა გადასაწყვეტად. აუცილებელია პრობლემის გადაწყვეტის სხვადასხვა, ალტერნატიულ ვარიანტთა მოხაზვა და არჩევანის გაკეთება ამ მრავალვარიანტიან სიტუაციაში. მაშასადამე, ნათლად უნდა წარმოვიდგინოთ, გავაჟღეროთ და ვიგრძნოთ ის მოგვარებული, „პრობლემაგადაწყვეტილი“ ვითარება, რისკენაც მივისწრაფით. უფრო სწორად თუ ვიტყვით, წინასწარ უნდა დავხატოთ გონებაში და თვალსაჩინოდ წარმოვიდგინოთ ის სიტუაცია, როცა პრობლემა გადაწყვეტილია, სასურველი მიზანი მიღწეულია და ცხოვრება მიდის ახლებური სახით. მისაღწევი მდგომარეობის ასეთი მკაფიო წინასწარი წარმოდგენა იგივეა, რომ

ხელთ გვექონდეს გზამკვლევი ან რუკა, რომელიც გვიჩვენებს თუ საით და როგორ ვიაროთ. მიზნის მკაფიო წარმოდგენა ჩანაფიქრის რეალობად გადაქცევის მექანიზმი და გარანტი ხდება. ამ ფაზაში ჩვენს თავს უნდა დავუსვათ შემდეგი კითხვები: როგორი იქნება სიტუაცია პრობლემის გადაწყვეტის შემდეგ? რას დავინახავ, მოვისმენ და ვიგრძნობ ისეთს, რომელიც დამიდასტურებს, რომ პრობლემა უკვე გადაწყდა? რას მინდა მივალწიო პრობლემის გადაწყვეტით და როგორ გავიგებ, რომ მიზანს მივალწიე? ვინმეს ფილმი რომ გადაელო მაშინდელი ვითარების შესახებ, როგორ გამოჩნდებოდა ჩვენი ცხოვრება? რას გრძნობენ ადამიანები, როგორ გამოიყურებიან ისინი, რას ამბობენ და რა ისმის, რა ჩანს გარემოში? ამდაგვარი წარმოსახვითი ფილმის „კადრები“ დიდ ზეგავლენას ახდენენ ადამიანებზე, რათა მათ პრობლემის გადაწყვეტის პროცესი მიიყვანონ სასურველ შედეგებამდე.

რესურსები (R). მას შემდეგ, რაც მოვიაზრებთ და დავაპროექტებთ სასურველ რეალობას, რომელიც მიიღწევა პრობლემის გადაწყვეტის შედეგად, საჭიროა დეტალურად განვსაზღვროთ ის საშუალებები და რესურსები, რითაც მიიღწევა მიზანი. საშუალებები და რესურსები შეიძლება იყოს მატერიალური, ინტელექტუალური, ადამიანური, ფინანსური, სხვადასხვა სახის მეთოდები, ხერხები და ტექნიკა. საჭიროა ყველა მათგანის თავმოყრა, გათვლა, მომზადება, დახარისხება და ა.შ. კითხვა, რომელიც პრობლემის გადაჭრის ამ ფაზაში დაისმება, შემდეგია: რა გზითა და რესურსებით, რა საშუალებებით მივალწიე მიზანს?

ეფექტები (E). პრობლემის კონსტრუქციული გადაწყვეტის სტრატეგიის ბოლო ნაბიჯია ყველა იმ საბოლოო ან უახლოესი შედეგის წინასწარ მოაზრება და დაგეგმვა, რაც პრობლემის გადაწყვეტას მოჰყვება თან. სიტყვა „ეფექტი“ აქ ნიშნავს გავლენას, ცვლილებას, რაც პრობლემის გადაწყვეტას მოჰყვება საზოგადოებაში, ჯგუფში ან ცალკეულ პიროვნებაში. შედეგები უნდა იყოს „ეკოლოგიურად ვალიდური“. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ პრობლემის გადაწყვეტამ უნდა მოახდინოს პოზიტიური გავლენა ადამიანებზე, გარემოსა და საზოგადოებაზე, მაქსიმალურად უნდა შემცირდეს ზიანის რისკი. პრობლემის გადაწყვეტა არა მხოლოდ უახლოესი ამოცანების გადაწყვეტას უნდა ემსახურებოდეს, არამედ გარკვეულად უნდა აისახოს შორეული მიზნების განხორციელებაზეც. ამ ეტაპზე შეიძლება დაისვას კითხვები: რა ზეგავლენას მოახდენს პრობლემის გადაწყვეტა გარემოზე, ადამიანებზე, საზოგადოებაზე, კონკრეტულ პირზე, ჩემზე? ხომ არ იქნება მიღებული შედეგი საზიანო? რა სარგებლობას მოიტანს იგი? რა შორს მიმავალი ეფექტი ექნება მიღებულ გადაწყვეტილებას, პრობლემის გადაჭრას? როგორ აისახება იგი თითოეული ჩვენგანის ცხოვრებაზე? ხანმოკლე იქნება თუ ხანგრძლივი დადებითი შედეგი? როგორ უზრუნველვყოთ მიღებული შედეგის სიცოცხლისუნარიანობა და მდგრადობა?

სავარჯიშო „SCORE — პრობლემის გადაჭრის გზების მოძიება“

მიზანი: ეთნიკური პრობლემის გაანალიზება და მისი ერთობლივად გადაჭრის კონკრეტული გზების დასახვა

ხანგრძლივობა: 1.30 სთ.

მასალა:

- „ფლიფჩარტები“, „მარკერები“ თითოეული ჯგუფისათვის
- მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა „ეთნოსთაშორისი პრობლემის გადაჭრის სტრატეგიები“.

მიმდინარეობა:

საფეხური I. ეთნოსთაშორისი ურთიერთობების მართვის ტრენინგის მონაწილეებს ვთხოვთ პრობლემათა ჩამოთვლას, მათგან „პირველხარისხოვანთა“ გამოყოფას და ბოლოს ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანის გამოკვეთას;

საფეხური II. მონაწილეები ჯერ განრიდების სტრატეგიას მიუსადაგებენ აღნიშნულ, ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემას. ტარდება გონებრივი იერიში შემდეგ საკითხებზე:

- რა სახის განრიდების სტრატეგია შეიძლება იქნეს გამოყენებული: პრობლემაზე „თვალის დახუჭვა“, პრობლემის ვერ შემჩნევა, გადანყვეტილების მიღებისა და პრობლემაზე მსჯელობისათვის თავის არიდება, პრობლემის მტკივნეულობის მომიზეზებით მასზე მსჯელობის უსასრულოდ გადადება; კონფლიქტური პრობლემის დროს მხოლოდ მხარეთა დაშორებაზე ზრუნვა, საკითხის პრობლემურობის იგნორირება და „რაციონალიზაცია“ და სხვა;
- თავის განრიდების შესაძლო მოტივაცია;
- შესაძლო მოგებანი და წაგებანი განრიდების სტრატეგიათა გამოყენებისას;
- შემაჯამებელი დისკუსია.

საფეხური III. ამის შემდეგ მონაწილეები იგივე პრობლემას მოიაზრებენ მიზეზების „ქექვისა“ და მასში „ჩაძირვის“ სტრატეგიის კუთხით. ისინი გაითამაშებენ იმ ადამიანების როლს, რომლებიც ამ სტრატეგიით მოქმედებენ და მუდმივად ეძებენ დამნაშავეს, დგებიან ბრალმდებლის პოზიციაში, რეზონირობენ¹⁹ და ა. შ. ამის შემდეგ, მონაწილეები არკვევენ ამ სტრატეგიის მოტივაციას, მოგებასა და წაგებას. შეჯამებისას, მონაწილეები ერთმანეთს უზიარებენ გრძნობებსა და აზრებს „ჩაძირვის“ სტრატეგიის შესახებ.

საფეხური IV. შემდგომი ეტაპი მონაწილეთა მიერ ზერელე გადანყვეტილებათა მიღების და განხორციელების მოდელირებას ეხება. „გონებრივი იერიშის“ დროს ხდება ზერელე და ნაუცბათევი გადანყვეტილებების ნუსხის შედგენა მოცემულ მნიშვნელოვან პრობლემასთან დაკავშირებით. ამ შემ-

¹⁹ იხ. ტერმინთა განმარტებანი

თხვევაშიც ხდება ნაუცბათევი გადანყვეტილების მიღების მოტივაციის, მოგებისა და წაგების ანალიზი, ტარდება შემაჯამებელი დისკუსია.

საფეხური V. წამყვანი ატარებს მინი-ლექციას პრობლემის ანალიზისა და გადაჭრის 4 სტრატეგიის შესახებ.

საფეხური VI. დაბოლოს, მონაწილეები SCORE-ს მეთოდის გამოყენებით ახდენენ აღნიშნული მნიშვნელოვანი პრობლემის რეალურ დამუშავებას და ღირებული გადანყვეტილების მიღებას.

საფეხური VII. წამყვანი და მონაწილეები ერთმანეთს უზიარებენ ჩატარებული სამუშაოს შედეგებს.

შესაძლო დასკვნები:

- მონაწილეები აცნობიერებენ, რომ გარდა ზერელე, განრიდების ან „რე-ზონიორობის“ სტრატეგიებისა, არსებობს პრობლემის კონსტრუქციულად გადაჭრის სტრატეგია;
- მონაწილეები არ წყვეტენ მუშაობას პრობლემის ანალიზის ეტაპზე. ისინი თავად ეძებენ გამოსავალს, ანუ მათ შესაძლებლობა ეძლევათ, „აქ და ამ-ჟამად“ დაძლიონ ზერელე, განრიდების ან „რეზონიორობის“ სტრატეგია და შეიმუშაონ რეალური გადანყვეტილება.
- რეალური გადანყვეტილების ერთობლივი შემუშავება მონაწილეებს უნერგავს რწმენას, რომ პრობლემა გადაჭრადია და რომ თითოეულ მათგანს შეუძლია თავისი მონაწილეობით დადებითი წვლილი შეიტანოს ეთნოს-თაშორისი ურთიერთობების გაუმჯობესებაში.

ტრენინგის დასკვნითი ნაწილი

ტრენინგის დახურვას სამი მნიშვნელოვანი ამოცანა ახლავს თან:

პირველი, ეს არის განხორციელებული სამუშაოს შეფასება და უკუკავშირის მიღება მონაწილეებისაგან: ანუ, საუბარი იმაზე, თუ რა შეიძინეს მათ ტრენინგის შედეგად, გამართლდა თუ არა მათი მოლოდინები, რა განხორციელდა მათი აზრით ეფექტურად და რა შეიძლება შემდგომში კიდევ უფრო დაიხვეწოს, და ა.შ. უკუკავშირი, ერთი მხრივ, მონაწილეებს აძლევს მიღებული გამოცდლების კიდევ ერთხელ გააზრების საშუალებას. მეორე მხრივ, უკუკავშირი უაღესად მნიშვნელოვანია თვით ტრენინგის წამყვანთათვის, რამდენადაც ის მათ ჩატარებული მუშაობის გააზრებისა და შემდგომი დახვეწის საშუალებას აძლევს.

განვლილი სამუშაოს შესაფასებლად, გარდა უკუკავშირის სიტყვიერი გაცვლისა, სასურველია მონაწილეებისათვის მოამზადოთ სპეციალური სტრუქტურირებული შეფასების კითხვარი, დაურიგოთ მათ და სთხოვოთ რომ ანონიმურად შეავსონ (იხ. დანართი 2).

მეორე ამოცანა, რომელიც დამასრულებელ ეტაპზე უნდა შესრულდეს, ეს არის მონაწილეთათვის და სესიის წამყვანთათვის ერთმანეთთან ნაცოფიერი თანამშრომლობისათვის მაღლიერების გრძნობის გამოხატვა.

დაბოლოს, მესამე ამოცანა - მონაწილეთა შესაძლო მომავალი თანამშრომლობისაკენ „ხიდის გადება“.

შესაბამისი სავარჯიშოები

სავარჯიშო უკუკავშირის მიღებაზე:

მიზანი: მონაწილეებისა და სესიების წამყვანთა მიერ იმის გაცნობიერება, თუ რამდენად განხორციელდა ტრენინგის მიზანი და ამოცანები, თუ რამდენად გაამართლა ტრენინგმა მონაწილეთა მოლოდინები

ხანრძლივობა: 40 წთ.

მასალა: მონაწილეების მიერ ტრენინგის საწყის სესიაზე შესრულებული „ფლიფჩარტი“, სადაც მათი მოლოდინებია დაფიქსირებული

მიმდინარეობა: სესიის წამყვანი ერთმანეთის მიყოლებით ასახელებს მონაწილეთა „ფლიფჩარტზე“ დაფიქსირებულ მოლოდინებს და ეკითხება ჯგუფს, თუ რამდენად გაამართლა ისინი; ეს ბუნებრივად გადაიზრდება ზოგადად ტრენინგზე მიღებული ცოდნისა და გამოცდილების განსჯაში მონაწილეებისა და სესიის წამყვანთა მიერ.

სავარჯიშო უკუკავშირის მიღებაზე (ალტერნატიული ვარიანტი):

მიზანი: მონაწილეებისა და სესიების წამყვანთა მიერ იმის გაცნობიერება, თუ რამდენად განხორციელდა ტრენინგის მიზანი და ამოცანები, თუ რამდენად გაამართლა ტრენინგმა მონაწილეთა მოლოდინები

ხანრძლივობა: 40 წთ.

მასალა: „ფლიფჩარტი“ და „მარკერი“.

მიმდინარეობა: სესიის წამყვანები „ეპატიყებიან“ მონაწილეებს რიგ-რიგობით გამოთქვან, თუ რა მნიშვნელობა შეიძინა მათთვის ტრენინგზე გატარებულმა დრომ — რა ისწავლეს, რას გამოიყენებენ ცხოვრებაში/პრაქტიკაში; ამასთან ერთად, რა მიაჩნიათ, რომ უნდა განხორციელებულიყო სხვანაირად, რათა წამყვანებმა ეს მომავლში გაითვალისწინონ. უკუკავშირის სესიის წამყვანი პარალელურად აჯამებს გამოთქმულ მოსაზრებებს და გადააქვს ფლიფჩარტზე, რომელიც დაყოფილია ორ გრაფად: „რა შევიძინეთ“ და „რა გავითვალისწინოთ სამომავლოდ“.

სავარჯიშო ურთიერთმადლიერების გამოსახატავად

მიზანი: მუშაობის დასასრულს დადებითი მუხტის შემოტანა ჯგუფში; ურთიერთისთვის მადლიერების გამოსატყვა

ხანგრძლივობა: დამოკიდებულია ჯგუფის სიდიდეზე (15 წთ.);

მასალა: არ არის საჭირო;

მიმდინარეობა: მონაწილეები სხდებიან წრიულად. ერთ-ერთი ჯგუფის წევრი მიუბრუნდება თავისგან მარჯვნივ მჯდომს და უსურვებს მას რაიმეს, შემდეგ მიმართავს მთელ ჯგუფს და ყველა მონაწილეს უსურვებს რაიმე კარგს. ამის შემდეგ, იგივეს აკეთებს შემდეგი (მარჯვენა) მონაწილე და ასე გრძელდება მანამ, სანამ მთელი ჯგუფი არ გამოთქვამს თავის კეთილ სურვილებს.

ავტორთა რჩევა:

- *სასურველია, რომ სავარჯიშო დაიწყოთ თქვენგან ან თქვენით დასრულდეს, რათა მონაწილეებმა უფრო თავისუფლად იგრძნონ თავი.*
- *მნიშვნელოვანია ტრენინგის ბოლოს მონაწილეებს დავურიგოთ მონაწილეთა და ტრენინგის წამყვანთა სია კონტაქტებით — რათა შეძენილი კონტაქტების შენარჩუნებასა და მომავალში შესაძლებელ თანამშრომლობას შევუწყოთ ხელი.*
- *სასურველია რომ ტრენინგის დამთავრების შემდგომ წამყვანებმა დაწერონ ტრენინგის თხრობითი ანგარიში, და დაუგზავნონ მონაწილეებს, მონაწილეების მიერ შევსებული შეფასების კითხვარის შედეგების თანდართვით. თხრობითი ანგარიში მონაწილეებს ტრენინგის პროცესში განვილილი გამოცდილების კიდევ ერთხელ გააზრებისა და გაშინაგნების საშუალებას მისცემს.*

ეუთოს საერთაშორისო დოკუმენტები

მასალა წამყვანისათვის/დასარიგებელი მასალა

ადამიანური განზომილების ეუთო კონფერენციის კოპენჰაგენის თათბირის დოკუმენტი

კოპენჰაგენი, 1990 წ. 29 ივნისი

ევროპის უშიშროებისა და თანამშრომლობის თათბირის (ეუთო) წევრი-ქვეყნების წარმომადგენლებმა ავსტრიიდან, ბელგიიდან, ბულგარეთიდან, უნგრეთიდან, გერმანიის დემოკრატიული რესპუბლიკიდან, გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკიდან, საბერძნეთიდან, დანიიდან, ირლანდიიდან, ესპანეთიდან, იტალიიდან, კანადიდან, კვიპროსიდან, ლიხტენშტეინიდან, ლუქსემბურგიდან, მალტიდან, მონაკოდან, ნიდერლანდებიდან, ნორვეგიიდან, პოლონეთიდან, პორტუგალიიდან, რუმინეთიდან, სან-მარინოდან, ვატიკანიდან, გაერთიანებული სამეფოდან, ამერიკის შეერთებული შტატებიდან, საბჭოთა სოციალისტური რესპუბლიკების კავშირიდან, თურქეთიდან, ფინეთიდან, საფრანგეთიდან, ჩეხოსლოვაკიიდან, შვეიცარიიდან, შვედეთიდან და იუგოსლავიიდან ჩაატარეს თათბირი კოპენჰაგენში 1990 წლის 5-19 ივნისს ადამიანური განზომილების კონფერენციის ეუთო დადგენილებების შესაბამისად, რომელსაც ითვალისწინებდა ეუთო ვენის შეხვედრის შემაჯამებელი დოკუმენტი.

I

(1) წევრი-ქვეყნები გამოხატავენ თავიანთ რწმენას, რომ ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების დაცვა და ხელშეწყობა არის მართვის ერთ-ერთი ძირეული მიზანი და ადასტურებენ, რომ უფლებებისა და თავისუფლებების აღიარება წარმოადგენს მშვიდობის, თავისუფლებისა და სამართლიანობის საფუძველს.

IV

(30) წევრი-ქვეყნები აღიარებენ, რომ ეთნიკურ უმცირესობებთან დაკავშირებული საკითხები დამაკმაყოფილებლად უნდა გადაწყდეს დემოკრატიულ პოლიტიკურ ჩარჩოებში, რომელიც დამოუკიდებელი სასამართლო სისტემის პირობებში ემყარება კანონის უზენაესობას. ეს ჩარჩოები უზრუნველყოფს ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების, მოქალაქეთა თანაბარი უფლებებისა და პირობების, მათი კანონიერი ინტერესებისა და მოლოდინების თავისუფალი გამოხატვის, პოლიტიკური პლურალიზმის, სოციალური შემწყნარებლობისა და სამართლებრივი ნორმების შესრულების პატივისცემას, რაც ეფექტური ბარიერია სახელმწიფო ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების გზაზე.

ისინი ასევე აღიარებენ არასამთავრობო ორგანიზაციების, პოლიტიკური პარტიების, პროფკავშირების, ადამიანის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციებისა და რელიგიური ჯგუფების მნიშვნელობას შემწყნარებლობის, კულტურული მრავალფეროვნებისა და ეთნიკურ უმცირესობებთან დაკავშირებული საკითხების გადაწყვეტის პროცესში.

ისინი ადასტურებენ, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების უფლებების პატივისცემა წარმოადგენს წევრ-ქვეყნებში მშვიდობის, სამართლიანობის, სტაბილურობისა და დემოკრატიის არსებით ფაქტორს.

(31) პირებს, რომლებიც მიეკუთვნებიან ეთნიკურ უმცირესობას, აქვთ უფლება, კანონის წინაშე სრული თანასწორობის პირობებში ბოლომდე ეფექტურად განახორციელონ საკუთარი ადამიანური უფლებები თუ ძირითადი თავისუფლებები და ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

წევრი-ქვეყნები აუცილებლობის შემთხვევაში მიიღებენ სპეციალურ ზომებს, რათა უზრუნველყონ ეთნიკურ უმცირესობებს მიკუთვნებული პირების სრული თანასწორობა სხვა მოქალაქეებთან, ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების განხორციელებისა და სარგებლობისათვის.

(32) პირის მიკუთვნებულობა ეთნიკური უმცირესობისადმი არის მისი პირადი არჩევანი და არანაირი არასასურველი შედეგი არ აღმოცენდება ასეთი არჩევანის განხორციელებისას.

ეთნიკურ უმცირესობას მიკუთვნებულ პირებს აქვთ უფლება, თავისუფლად გამოხატონ, შეინარჩუნონ და განავითარონ საკუთარი ეთნიკური, კულტურული, ენობრივი თუ რელიგიური თვითმყოფადობა და ხელი შეუწყონ საკუთარი კულტურის განვითარებას ყველა ასპექტში ისე, რომ არ შეიქმნას ასიმილაციის მცდელობა მათი ნებასურვილის საწინააღმდეგოდ. კერძოდ, მათ აქვთ შემდეგი უფლებები:

(32.1) თავისუფლად გამოიყენონ საკუთარი ენა პირად და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.

(32.2) შექმნან და შეინარჩუნონ საკუთარი საგანმანათლებლო, კულტურული და რელიგიური ორგანიზაციები ან ასოციაციები, რომლებსაც შეუძლიათ მოიძიონ ნებაყოფლობითი ფინანსური ან სხვა დახმარება, ასევე სახელმწიფოებრივი მხარდაჭერა ეროვნული კანონმდებლობიდან გამომდინარე.

(32.3) ჰქონდეთ თავიანთი რელიგიური თვითმყოფადობა. კერძოდ, შეიძინონ, იქონიონ და გამოიყენონ რელიგიური ნივთები და აღასრულონ რელიგიური მოღვაწეობა მშობლიურ ენაზე და ასწავლონ რელიგია;

(32.4) დაუბრკოლებლად დაამყარონ კონტაქტები ერთმანეთთან ქვეყნის საზღვრებში და ასევე საზღვარგარეთ, სხვა ქვეყნის მოქალაქეებთან, რომელთაც გააჩნიათ საერთო ეთნიკური და ეროვნული წარმოშობა, კულტურული მემკვიდრეობა და რელიგიური სარწმუნოება;

(32.5) გაავრცელონ ინფორმაცია, ჰქონდეთ საშუალება მშობლიურ ენაზე ინ-

ფორმაციის მიღებისა და გაცვლის;

(32.6) შექმნან და გააძლიერონ ასოციაციები და ორგანიზაციები ქვეყნის ფარგლებში და მონაწილეობა მიიღონ საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციების მოღვაწეობაში.

პირებს, რომლებიც მიეკუთვნებიან ეროვნულ უმცირესობას, შეუძლიათ განახორციელონ თავიანთი უფლებები. გამოიყენონ ისინი ინდივიდუალურად და თავიანთი ჯგუფის წევრებთან ერთად. იმ პირისათვის, რომელიც მიეკუთვნება ეროვნულ უმცირესობას, არ შეიძლება წარმოიშვას რაიმე არასასურველი შედეგი ნებისმიერი ასეთი უფლების განხორციელებისა თუ განუხორციელებლობის გამო.

(33) წევრი-ქვეყნები დაიცავენ ეროვნული უმცირესობის ეთნიკურ, კულტურულ, ენისა და რელიგიურ თვითმყოფადობას თავიანთ ტერიტორიაზე და შექმნიან პირობებს თვითმყოფადობის ხელშეწყობისათვის. ამ მიზნით საჭირო კონსულტაციების ჩატარების შედეგად ისინი მიიღებენ აუცილებელ ზომებს, რომელიც უზრუნველყოფს უმცირესობების ორგანიზაციებთან ან ასოციაციებთან კონტაქტის დამყარებას ყოველი სახელმწიფო გადანყვეტილების მიღების პროცედურასთან დაკავშირებით.

მონაწილე ქვეყნის მიერ განხორციელებული ნებისმიერი ასეთი ზომა სხვა მოქალაქეების მიმართ თანასწორობასა და არადისკრიმინაციასთან იქნება გაიგივებული.

(34) წევრი-ქვეყნები ეცდებიან უზრუნველყონ პირობები, რათა პირებს, რომლებიც ეროვნულ უმცირესობას მიეკუთვნებიან, მიუხედავად შესაბამისი სახელმწიფოს ოფიციალური ენისა და ენების შესწავლის საჭიროებისა, ჰქონდეთ შესაძლებლობა, შეისწავლონ თავიანთი მშობლიური ენა ან ისწავლონ მშობლიურ ენაზე. საჭიროების შემთხვევაში, გამოიყენონ ის სახელმწიფო ირგანოებში ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად.

ისტორიისა და კულტურის სწავლებისას სასწავლებლებში ისინი ასევე გაითვალისწინებენ ეროვნული უმცირესობის კულტურასა და ისტორიას.

(35) წევრი-ქვეყნები პატივს სცემენ ეთნიკურ უმცირესობას მიკუთვნებული პირების უფლებებს, მიიღონ ეფექტური მონაწილეობა იმ საქმეებში, რომლებიც ეხება მათი თვითმყოფადობის დაცვასა და ხელშეწყობას. წევრი-ქვეყნები მხედველობაში იღებენ ეთნიკურ უმცირესობათა კულტურული, ეთნიკური, ენობრივი და რელიგიური თვითმყოფადობის დაცვისა და ხელშეწყობისათვის განეულ ძალისხმევას. იგულისხმება დაინტერესებული სახელმწიფოს პოლიტიკასთან შეთანხმებით ადგილობრივი ან ავტონომიური მართვის ორგანოების შექმნა, რომელიც ითვალისწინებს უმცირესობათა ისტორიულ და ტერიტორიულ პირობებს.

(36) წევრი-ქვეყნები აღნიშნავენ მათ შორის კონსტრუქციული თანამშრომლობის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ეთნიკური უმცირესობების საკითხებზე.

ასეთი თანამშრომლობა მიზნად ისახავს ურთიერთგაგებისა და ნდობის, მეგობრული და კეთილმეზობლური ურთიერთობის, საერთაშორისო მშვიდობის, უსაფრთხოებისა და სამართლიანობის ხელშეწყობას.

ყოველი წევრი-ქვეყანა ხელს შეუწყობს ურთიერთპატივისცემის, გაგების, სოლიდარობისა და თანამშრომლობის ჩამოყალიბებას მის ტერიტორიაზე მცხოვრებ ყველა ადამიანს შორის, განურჩევლად რელიგიისა, ეთნიკური ან ეროვნული წარმოშობისა და ნაახალისებს პრობლემის გადაწყვეტას კანონის უზენაესობის პრინციპებზე აგებული დიალოგის მეშვეობით.

**უთოს ექსპერტთა თათბირის ანგარიში
ეთნიკური უმცირესობების საკითხებზე**

ჟენევა, 1991 წ.

წევრი-ქვეყნები შექმნიან ისეთ პირობებს, რომელიც უზრუნველყოფს თანაბარ შესაძლებლობებს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის, მათ ეფექტურ მონაწილეობას სახელმწიფო, ეკონომიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.

დისკრიმინაციის პრევენციას, განსაკუთრებით ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა დასაქმების, განათლებისა და საცხოვრებელი ადგილით უზრუნველყოფის საკითხებში. ამ თვალსაზრისით ისინი უზრუნველყოფენ შესაძლებლობას, თუ უკვე არ არის ეს გაკეთებული, რათა მოხდეს ცალკეულ პირთა უფლებების დასაცავად ეფექტური საშუალებების გამოყენება, განურჩევლად იმისა, მიეკუთვნებიან თუ არა ეს პირები ეთნიკურ უმცირესობას.

წევრი-ქვეყნები დარწმუნებულნი არიან, რომ ეთნიკური უმცირესობების შექმნილი ფასეულობებისა და კულტურული მემკვიდრეობის შენარჩუნება საჭიროებს ამ ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელთა მონაწილეობას აღნიშნულ პროცესში. ამ საკითხში მნიშვნელოვანია განსხვავებული კულტურის მიმართ პატივისცემა.

წევრი-ქვეყნები ადასტურებენ, რომ პირებს, რომლებიც მიეკუთვნებიან ეთნიკურ უმცირესობას, ექნებათ ისეთივე მოქალაქეობრივი უფლებები და ვალდებულებები, როგორც დანარჩენ მოსახლეობას.

წევრი-ქვეყნები კვლავ ადასტურებენ საჭიროების შემთხვევაში სპეციალური ზომების მიღებას იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილ იქნას ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა და სხვა მოქალაქეთა სრული თანაბრობა უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების რეალიზაციაში.

წევრი-ქვეყნები აღნიშნავენ ეთნიკური უმცირესობების კულტურული, ენობრივი და რელიგიური თვითმყოფადობის დასაცავად შესაბამისი ზომების მიღების აუცილებლობას. აღნიშნული ზომები მიღებული უნდა იყოს წევრი-ქვეყნების მოქალაქეთა თანაბრობის პრინციპის გათვალისწინებით.

წევრი-ქვეყნები აღიარებენ ისეთი ზომების მნიშვნელობას, რომელნიც ითვა-

ლისწინებენ ეთნიკური უმცირესობების ისტორიულ და ტერიტორიულ ინტეგრაციას, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ასეთი ზომები იქ, სადაც დემოკრატიული ინსტიტუტები ჯერ ჩამოყალიბების პროცესშია, ეთნიკურ უმცირესობებთან დაკავშირებული საკითხები კი იწვევს განსაკუთრებულ მღელვარებას.

მრავალფეროვნებისა და განსხვავებული კონსტიტუციური სისტემების გათვალისწინებით, რის გამოც არ არის აუცილებელი ერთი ზოგადი კანონის გამოყენება, წევრი-ქვეყნები ინტერესით აღნიშნავენ, რომ ზოგიერთმა მათგანმა დემოკრატიული გზით მიაღწია დადებით შედეგს ქვემოთ ჩამოთვლილი მექანიზმების საფუძველზე:

- საკონსულტაციო და დირექტიული ორგანოები, რომელშიც ჩართულნი არიან ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები, კერძოდ კი ორგანოები, რომელნიც ფუნქციონირებენ განათლების, კულტურისა და რელიგიის სფეროებში;
- ეთნიკური უმცირესობების მონაწილეობა ეთნიკური უმცირესობების საკითხებზე მომუშავე არჩევით ორგანიზაციებში და ასამბლეებში;
- ეთნიკური უმცირესობების მონაწილეობა ადგილობრივი და ავტონომიური მმართველობის ორგანოებში; ტერიტორიულ საფუძველზე მონაწილეობა ავტონომიები. ეს გულისხმობს კონსულტაციურ, საკანონმდებლო და აღმასრულებელი ორგანოების არსებობას, რომელთა არჩევა ხდება თავისუფალი და რეგულარული არჩევნების საფუძველზე;
- ეთნიკური უმცირესობების თვითმმართველობა თვითმყოფადობის საკითხებში, თუ ტერიტორიული ავტონომია არ არის უზრუნველყოფილი;
- მართვის დეცენტრალიზირებული და ადგილობრივი ფორმები;
- ორმხრივი და მრავალმხრივი შეთანხმებები თუ სხვა ტიპის მოლაპარაკებები, რომლებიც ეხება ეროვნულ უმცირესობებს;
- ეროვნულ უმცირესობათა წარმომადგენელთათვის მშობლიურ ენაზე განათლების მიღების შესაძლებლობის უზრუნველყოფა, ეთნიკური უმცირესობების კომპაქტური განსახლების სტრუქტურასა და მათ კულტურულ ტრადიციებზე ყურადღების გამახვილებით;
- ეთნიკურ უმცირესობათა ენების შესწავლის დაფინანსება; უმცირესობათა ენების ჩართვა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებით დასახლებული რაიონების პედაგოგიური დაწესებულებების სასწავლო პროგრამებში;
- იმ შემთხვევაში, როცა ქვეყნის ტერიტორიაზე მშობლიურ ენაზე კონკრეტული საგნების შესწავლა ვერ ხორციელდება სასურველ დონეზე, კანონით უნდა იქნეს მიღებული იმ დიპლომების აღიარება, რომლებიც გაცემულია საზღვარგარეთ, არა-სახელმწიფო ენაზე სწავლის დამთავრებისთანავე;
- სახელმწიფო კვლევითი დაწესებულებების შექმნა კანონმდებლობის განსახილველად და თანაბარი უფლებების შესახებ ინფორმაციის გასავრცელებლად;

- ეროვნული უმცირესობების წარმომადგენლებისათვის ფინანსური და კონსულტაციური დახმარების განევა მათი უფლებების რეალიზაციის ხელშეწყობისათვის, რომელიც ეხება საკუთარი საგანმანათლებლო, კულტურული და რელიგიური დაწესებულებების, ორგანიზაციებისა და ასოციაციების შექმნასა და განვითარებას;
- სახელმწიფო დახმარება დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული სიძნელეების დასაძლევად (მაგალითად, მოქალაქეთა შორის ურთიერთობების მოგვარების სამსახური);
- უმცირესობების ჯგუფებს, უმრავლესობისა და უმცირესობის წარმომადგენლებსა და ასევე მოსაზღვრე რაიონების მოსახლეობის დონეზე ურთიერთობის დამყარებაში ხელშეწყობა. ეს პროცესები ხელს შეუწყობს კონფლიქტების მშვიდობიანი გზით დარეგულირებასა და დაძაბულობის თავიდან აცილებას;
- მუდმივი კომისიების შექმნის ხელშეწყობა, რომელშიც ჩართულნი იქნებიან სხვადასხვა ეროვნების წარმომადგენლები და რომელნიც იზრუნებენ მოსაზღვრე ტერიტორიაზე მცხოვრებ ეთნოსებს შორის ურთიერთობის დარეგულირებაზე.

წვერი სახელმწიფოები თვლიან, რომ ამ და სხვა ხერხებს ცალკე ან ერთობლივად შეუძლიათ უმცირესობის მდგომარეობის გაუმჯობესება მათ ტერიტორიაზე.

V

წვერი-სახელმწიფოები პატივს სცემენ ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლების უფლებას, რათა მათ ინდივიდუალურად ან სხვა მოქალაქეებთან ერთად შექმნან და მხარი დაუჭირონ ასოციაციებსა და ორგანიზაციებს თავიანთი ქვეყნების ფარგლებში და მიიღონ მონაწილეობა საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციების მოღვაწეობაში.

წვერი-სახელმწიფოები ასევე ადასტურებენ ეროვნული უმცირესობების უფლებას, შექმნან და მხარი დაუჭირონ საკუთარ საგანმანათლებლო, კულტურულ, რელიგიურ დაწესებულებებს, ორგანიზაციებსა და ასოციაციებს და არ დააბრკოლონ ამ უფლებათა ხორცშესხმა.

ამასთან დაკავშირებით, ისინი აღიარებენ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან როლს, რომელსაც თამაშობენ ცალკეული პირები, არასამთავრობო ორგანიზაციები, რელიგიური და სხვა ჯგუფები სხვადასხვა კულტურებს შორის ურთიერთგაგების ხელშეწყობის საქმეში და საზოგადოებებს შორის ურთიერთობების გაუმჯობესებაში ყველა დონეზე, მათ შორის საერთაშორისოზე.

ისინი თვლიან, რომ ასეთი ორგანიზაციების, ჯგუფებისა და ცალკეული მოქალაქეების უშუალო თვალყურის დევნება ძალზე სასარგებლო აღმოჩნდება ეროვნული უმცირესობების წარმომადგენლების მიმართ ვალდებულების შესრულების ნახალისებისათვის. ამიტომ ისინი მხარს დაუჭერენ ასეთი ორგანიზაციების, ჯგუფებისა და ცალკეული მოქალაქეების მუშაობას, არ დააბრკოლებენ მათ და მიესალმებიან მათ შეტანილ წვლილს ამ სფეროში.

„ენერგაიზერები“, ანუ ჯგუფური ენერჯის გადამახალისებელი სავარჯიშოები/თამაშები

სახელმძღვანელოს ამ ნაწილში მოცემულია რამდენიმე სავარჯიშო, რომელიც ხელს უწყობს ჯგუფში „ყინულის გაღობას“, დაძაბულობისა და დაღლილობის მოხსნას, განტვირთვას. ზოგი მათგანი შეგიძლიათ თემატურად გამოიყენოთ რომელიმე საკითხის გასაღრმაველად და ინტერაქციული ელემენტის შესატანად ჯგუფურ დინამიკაში. ასევე, ჩვენი რჩევაა, გამოიყენოთ „ენერგაიზერები“ ისეთ სიტუაციაში, როდესაც ჯგუფის დინამიკა საგრძნობლად ეცემა ამა თუ იმ მიზეზის გამო. „ენერგაიზერის“ შემდეგ ჯგუფის გახალისებულ წევრებს გაუადვილდებათ მუშაობის გაგრძელება.

სავარჯიშო „ატომი და მოლეკულა“

მიზანი: მონაწილეების გახალისება და ჯგუფში ენერჯის შეტანა; შესაძლებელია ამ სავარჯიშოს გამოყენება მაშინ, როდესაც გსურთ ჯგუფის დაყოფა მცირე ჯგუფებად.

ხანგრძლივობა: 5-10 წთ.

მასალა: არ არის საჭირო

მიმდინარეობა:

მონაწილეებს სთხოვთ, ფეხზე ადგნენ და აძლევეთ სავარჯიშოს ინსტრუქციას: „თქვენ ხართ ატომები და ჩემს ნიშანზე ოთახში იწყებთ მოძრაობას სწრაფად და ქაოსურად ნებისმიერი მიმართულებით, ხოლო როდესაც ტაშის ხმას გაიგებთ, ჩერდებით და რა ციფრსაც ვიტყვი, იმდენი ადამიანი დაჯგუფდებით ერთად, როგორც მოლეკულა“. წამყვანი აძლევს ნიშანს მინაწილეებს და ისინი იწყებენ ქაოსურად მოძრაობას. წამყვანს შეუძლია ნებისმიერ დროს გააჩეროს ისინი ტაშით და დაიძახოს სხვადასხვა ციფრები: 3, 7, 1, 25...

სავარჯიშო „წვიმა“

მიზანი: მონაწილეების გახალისება და ჯგუფში ენერჯის შეტანა.

ხანგრძლივობა: 5-10 წთ.

მასალა: არ არის საჭირო.

მიმდინარეობა:

საფეხური I. მონაწილეები სხდებიან წრიულად და თქვენ აძლევეთ შემდეგ მითითებებს: „მე დავიწყებ ხელებით გარკვეული მოძრაობების კეთებას და ტალღისებურად, ერთმანეთის მიყოლებით, ყველა მონაწილე გაიმეორებს მათ. ჩემი თხოვნაა, დაიცვათ რიგითობა. შემდეგ, როდესაც ეს მოძრაობა ისევ ჩემამდე მოაღწევს, მე შეეცვლი მას სხვა მოძრაობით (მანამდე პირველი მოძრაობა არ წყდება). ყველა სათითაოდ, ასევე ტალღისებურად, თანმიმდევრობით შეეცვლის ამ მოძრაობას. მოძრაობას იმეორებთ

მანამ, სანამ ახალი მოძრაობის ტალღა არ მოვა თქვენამდე და ა.შ. რაც მთავარია, სავარჯიშო უნდა სრულდებოდეს სრულ სიჩუმეში“.

საფეხური II. ყველა ჩუმდება და თქვენ იწყებთ მოძრაობებს. თავიდან ხელის გულებს უსვამთ ერთმანეთს. იქმნება შთაბეჭდილება, რომ წვიმა დაიწყო ჩუმად. შემდეგ თითებს ატკაცუნებთ — წამოვიდა წვიმის დიდი წვეთები; შემდეგ მუხლებზე ირტყამთ ხელებს — წვიმა გაძლიერდა; შემდეგ ფეხებს აბაკუნებთ იატაკზე — კოკისპირულად წვიმს...

საფეხური III. იწყება „წვიმის გადაღების“ პროცესი და თქვენ აკეთებთ იგივე მოძრაობებს, ოღონდ პირუკუ: ჯერ მუხლებზე ირტყამთ ხელებს, შემდეგ თითებს ატკაცუნებთ, შემდეგ ხელის გულებს უსვამთ ერთმანეთს და ბოლოს ჩერდებით.

სავარჯიშო „საით ქრის ქარი“

მიზანი: მონაწილეების გახალისება და ჯგუფში ენერჯის შეტანა; მონაწილეების უმტკივნეულოდ განაწილება ჯგუფში.

ხანგრძლივობა: 10 წთ.

მასალა: სკამები (მონაწილეთა რაოდენობაზე ერთით ნაკლები).

მიმდინარეობა: მონაწილეებს აძლევთ შემდეგ მითითებას: „მე ახლა წარმოვთქვამ წინადადებას, რომელსაც დავიწყებ სიტყვებით „ქარი ქრის მათკენ, ვინც...“ და რაიმე ფრაზით დავასრულებ, ხოლო ის ადამიანები, ვისაც ჩემი ფრაზის მეორე ნაწილი ეხება, დგებიან ფეხზე და ცვლიან ადგილებს, რაც შეიძლება სწრაფად, მაგ., „ქარი ქრის მათკენ, ვინც დღეს დალია ყავა“. ასეთი ადამიანები სწრაფად იცვლიან ადგილებს. როგორც ხედავთ, წრეში ერთი სკამით ნაკლებია, ანუ ვიღაც აუცილებლად დარჩება ფეხზე და შემდეგ უკვე ის დაასრულებს ფრაზას“.

წინადადებები შეიძლება იყოს მრავალფეროვანი, მაგ.: „ქარი ქრის მათკენ, ვისაც აცვია შავი ფეხსაცმელი“; „ვინც 30 წელს გადაცილებულია“; „ვისაც სახლში ჰყავს რაიმე ცხოველი“ და ა.შ. მნიშვნელოვანია, რომ ფრაზა ეხებოდეს ჯგუფის რაც შეიძლება მეტ წევრს, რათა მეტმა ადამიანმა მიიღოს თამაშში მონაწილეობა.

შენიშვნა:

გაითვალისწინეთ ჯგუფის მონაწილეთა ფიზიკური მდგომარეობა, რათა ძალიან არ გადაღალოთ ან უფუნქციოდ არ დატოვოთ ისინი, ვისაც არ შეუძლიათ სრულფასოვნად გადაადგილება.

სავარჯიშო „პი-პა-პო“

მიზანი: მონაწილეთა გახალისება და ჯგუფში ენერჯის შეტანა.

ხანგრძლივობა: 5-10 წთ.

მასალა: არ არის საჭირო.

მიმდინარეობა:

საფეხური I. მონაწილეებს სთხოვთ, დადგინენ წრეში და ერთმანეთს ხელები ჩაჰკიდონ. შემდეგ აძლევთ მითითებას: „ახლა მე წრეზე დავინყებ ბგერა „პი“-ს გადაცემას, ანუ ჩემგან მარჯვნივ მდგომს ჩავხედავ თვალებში, ნელა მოვუჭერ ხელს და ვეტყვი „პი“. შემდეგ ის ასევე გადასცემს ამ ბგერას მის გვერდით მდგომს და ასე გაგრძელდება მანამ, სანამ ბგერა მე არ დამიბრუნდება ჩემგან მარცხნივ მდგომისაგან.“

საფეხური II. მას შემდეგ, რაც მონაწილეები გადასცემენ ბგერა „პი“-ს წრეზე, თქვენ მათ ურთულებთ დავალებას: „ახლა მე ისევ, იგივე წესით გადავცემ ბგერა „პი“-ს ჩემგან მარჯვნივ მდგომს, მაგრამ სავარჯიშოს გავართულებ და ჩემგან მარცხნივ მდგომს ბგერა „პა“-ს გადავცემ. ორივე ბგერა უნდა წავიდეს წრეზე, ოღონდ ერთმანეთის საპირისპირო მიმართულებით და ისევ მე დამიბრუნდეს, შესაბამისად „პი“ - მარცხნიდან, ხოლო „პა“ - მარჯვნიდან.“

საფეხური III. ეს ამ სავარჯიშოს ყველაზე რთული დონეა და მისი გამოყენება მიზანშეწონილია იმ შემთხვევაში, თუ მონაწილეებმა წარმატებით გაართვეს თავი პირველ ორ ეტაპს. მითითება ამჯერად ასე უღერს: „ახლა მე ისევ გადავცემ წრეზე ბგერა „პი“-ს მარჯვნივ, ბგერა „პა“-ს მარცხნივ და დავამატებ ბგერა „პო“-ს ისევ მარჯვნივ. თქვენ უნდა მოახერხოთ ისე მოატაროთ ეს ბგერები წრეზე, რომ არც ერთმა არ შეიცვალოს მიმართულება და სრული წრე შეკრას.“

ავტორთა რჩევა:

- თუ ჯგუფმა კარგად გაიგო რა უნდა გააკეთოს, შეგიძლიათ წამყვანის ფუნქცია სხვას მიანდოთ ან ცვალოთ წამყვანები.
- ეს საკმაოდ რთული სავარჯიშოა, თუმცა მისი ხიბლი სწორედ ამაშია. მონაწილეები ძალიან ხალისობენ მისი შესრულებისას, რაც ტრენინგის ან სემინარის შინაარსიდან გამოთიშვას და განმუხტვას იწვევს.

სავარჯიშო „მასაჟი წრეზე“

მიზანი: მონაწილეების გახალისება და ჯგუფში ენერჯის შეტანა.

ხანგრძლივობა: 5 წთ.

მასალა: არ არის საჭირო.

მიმდინარეობა: მონაწილეებს სთხოვთ, ადგინენ ფეხზე, შეკრან წრე და შებრუნდნენ ზურგით ერთმანეთისაკენ. შემდეგ აფრთხილებთ, რომ უნდა გაიმეორონ თქვენი მოძრაობები წარმოთქმული ტექსტის ფონზე: „თავიდან იყო მზე“ — ხელებით აკეთებთ წრიულ მოძრაობას თქვენ წინ მყოფი ადამიანის ზურგზე; „მაგრამ მერე ამოვარდა ქარი“ — ხელებით აკეთებთ ჰორიზონტალურ მოძრაობებს მარჯვნიდან მარცხნივ. „შეიყარა ღრუბლები“ — თითებით და ხელის გულებით ავინ-

როვებთ კუნთებს ზურგზე; „ნამოვიდა წვიმა“ — თითებით იწყებთ დაკაკუნებას; „ნამოვიდა სეტყვა“ — მუშტებს უბაგუნებთ ზურგზე; „სეტყვამ გადაილო, მაგრამ ისევ წვიმს“ — განაგრძობთ თითების კაკუნს. „შემდეგ ისევ ამოვარდა ქარი“ — ჰორიზონტალური მოძრაობები ხელებით; „გადაიყარა ღრუბლები და მზემ გამოანათა“ — მასაჟს ამთავრებთ ისევ წრიული მოძრაობებით.

ავტორთა რჩევა: ამ სავარჯიშოს გაკეთება უხერხულობას იწვევს ჯგუფში, რომლის წევრებიც კარგად არ იცნობენ ერთმანეთს ან დაძაბულები არიან. ასევე, უნდა გაითვალისწინოთ კულტურული კონტექსტიც, რადგან ზოგიერთ კულტურაში შეხება (განსაკუთრებით სხვადასხვა სქესს შორის) უხერხულობას იწვევს.

დანართი 3



**ეთნოსთაშორისი ურთიერთობების მართვა
ტრენინგ-კურსის შეფასება**

შეფასება ანონიმურია
გთხოვთ ჩასვათ შესაბამისი აღნიშვნები უჯრედებში, კურსის თითოეული სა-
კითხის შესაფასებლად.
შეფასების სკალა: 1= ძალიან ცუდი, 2= ცუდი, 3=არადამაკმაყოფილებელი,
4= დამაკმაყოფილებელი, 5= კარგი, 6= ძალიან კარგი

საერთო შეფასება	1	2	3	4	5	6
ორგანიზება						
ადმინისტრირება						
სამუშაო ოთახი						
მომსახურება						
ხანგრძლივობა						

კიდევ რისი თქმა მსურს ორგანიზაციის შესახებ:

შინაარსი	1	2	3	4	5	6
ეთნიკურობა და სახელმწიფო მონყობის მოდელეები						
საერთაშორისო დოკუმენტები						
სტერეოტიპებისა და დისკრიმინაციის გაცნობიერება და დაძლევა						
ეთნოსთაშორისი პრობლემების ანალიზი						
პრობლემების გადაჭრაზე მუშაობა						
საჭიროებათა კვლევა და პროექტის იდეების ბანკის შექმნა						
ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ეთიკური კოდექსის შექმნა						

კიდევ რისი თქმა მსურს ზოგადად კურსის შესახებ:

რომელი საკითხები იყო ჩემთვის განსაკუთრებით საინტერესო და რატომ?

რა საკითხს დაამატებდით კურსის პროგრამას?

თავი II. პროვინციალური ურთიერთობების პრობლემების გადაჭრაზე მიმართული საფუძვალური პრინციპების მოდული

პრობლემის გადაჭრაზე მიმართული საფუძვალური პრინციპების მოდულის მიზანია სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენელთათვის ინტერეთნიკური პრობლემების გადაწყვეტაზე ერთობლივი მუშაობისათვის შესაბამისი პირობების შექმნა. ინტერეთნიკური პრობლემების ქვეშ აქ იგულისხმება ეთნოსთაშორისი ურთიერთობის სფეროში არსებული პრობლემები, როგორც მათ საცხოვრებელ ადგილზე, ისე მთელი ქვეყნის მასშტაბით. საფუძვალური პრინციპების ეტაპზე დაწყებული მუშაობის ლოგიკური გაგრძელება. ტრენინგის პროცესში მონაწილეები „შეთამაშდნენ“, გამოიმუშავეს საერთო ხედვა, გაეცნენ საკითხს და ფსიქოლოგიურად შეემზადნენ პრობლემების ერთობლივად გადაჭრაზე მიმართული მუშაობისათვის. თუმცა, სახელმძღვანელოს ამ ნაწილში მოცემულ ტექნოლოგიებს დამოუკიდებელი ღირებულებაც გააჩნია - მათი გამოყენება შეიძლება სხვადასხვა მიზნით შეკრებილი ჯგუფების მუშაობის პროცესშიც.

მასალა, მსგავსად ტრენინგის თავისა, აქაც სხვადასხვა თემის მიხედვით მოკლე თეორიული ნაწილებისა და შესაბამისი სავარჯიშოების სახით არის დალაგებული.

თემა I. მკვლევარ-ექსპერტის როლი და მისი მორგება

მკვლევარ-ექსპერტის როლის განსაზღვრა

ქვემოთ მოყვანილი მსჯელობა პრიმიტიულად მოგეგმვებათ და ეს მართლაც ასეა — მას არა აქვს მეცნიერულობის პრეტენზია. ის ხელოვნურად ამარტივებს საქმის ვითარებას (ანანევრებს რეალობას), სავარჯიშოში მოცემული როლების განსასაზღვრავად. ხოლო თვით სავარჯიშო, რომლისთვისაც ეს როლები განისაზღვრება, ემსახურება ადამიანში სტერეოტიპების „შერყევასა“ და მისი აზროვნებისა და ქცევის მოქნილობის გავარჯიშებას. მამ ასე,

მკვლევარი, არის ადამიანი, რომელიც მიზნად ისახავს შეისწავლოს რეალობის რაიმე მოცემულობა. იგი სვამს კითხვებს და ცდილობს მიიღოს რაც შეიძლება მეტი და ამომწურავი პასუხი. ძალიან მნიშვნელოვანია, კითხვები სწორად იქნას დასმული, რათა მკვლევარმა შეძლოს, ერთი მხრივ, სწორი მიმართულებით წარმართოს კვლევა და, მეორე მხრივ, მიიღოს ადექვატური პასუხები.

ექსპერტი არის ადამიანი, რომელსაც დაგროვილი აქვს გარკვეულ სფეროში ცოდნა, გამოცდილება და იგი კომპეტენტურია პასუხი გასცეს მის საექსპერტო სფეროსთან დაკავშირებულ კითხვებს. ამიტომ, უხეშად რომ ვთქვათ, მკვლევარს ვეძახით ადამიანს, რომელიც სვამს კითხვებს, ხოლო ექსპერტს – ვინც პასუხობს მათზე. ადამიანი, რომელიც თავის თავში აერთიანებს როგორც ექსპერტის რესურსს (ცოდნა და კომპეტენცია) ასევე მკვლევრის უნარს სწორად დასვას შეკითხვები, არის **მკვლევარ-ექსპერტი**. „მკვლევარ-

ექსპერტი“, ერთი მხრივ, კომპეტენტურია შესაბამის სფეროში, და ამავე დროს, ღიაა არსებული ცოდნის გადაფასების, განახლებისა, და გაფართოებისათვის, იგი მუდმივად ახლის ძიებაშია.

მკვლევარისა და ექსპერტის როლები შეიძლება განვიხილოთ ადამიანის განვითარების ანალოგიითაც. კერძოდ, ადამიანი დაბადებიდან მოზარდობის ჩათვლით, ძირითადად, სამყაროს შემეცნების, კვლევის და კითხვების დასმის სტრატეგიას იყენებს. მოგვიანებით ეს სტრატეგია იცვლება: ადამიანს უგროვდება ცოდნა, ამოქმედდება მრავალი სქემა, სტერეოტიპი და იგი, ძირითადად, ამ გამოცდილების ბაზას ეყრდნობა. ხშირად აზროვნების თუ მოქმედების სტერეოტიპულ სქემებზე დაყრდნობა აფერხებს ახალი შესაძლებლობების დანახვას, მოვლენათა მრავალმხრივ განხილვას, რასაც მოყვება ისეთი ნეგატიური შედეგები, როგორცაა: ქცევის, აზროვნების სიხისტე, კონფლიქტურობა და ა. შ.

სავარჯიშო „მკვლევარ-ექსპერტის როლში შესვლა“

მიზანი: მონაწილეებმა გაითავისონ მათთვის დაკისრებული მკვლევარ-ექსპერტის როლი.

ხანგრძლივობა: 30-40 წთ.

მასალა:

- „ფლიფჩარტი“, „მარკერები,,
- მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა „მკვლევარ-ექსპერტის როლის განსაზღვრა,,

მიმდინარეობა:

საფეხური I. მკვლევარ-ექსპერტის როლის ახსნა.

აუხსენით მონაწილეებს, თუ რას ნიშნავს მკვლევარ-ექსპერტის როლი და ხაზი გაუსვით იმ ფაქტს, რომ ისინი მოცემულ მომენტში სწორედ ამ როლს ასრულებენ.

საფეხური II. მონაწილეები დაყავით ორ ჯგუფად. ეცადეთ, თითოეულ ჯგუფში უმრავლესობას ქმნიდნენ ერთი რაიონის ან ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლები. ამის შემდგომ სთხოვეთ მონაწილეებს, შეკრან ორი კონცენტრირებული (შიდა და გარე) წრე. შიდა წრეში მდგომი მონაწილეები დგებიან სახით გარე წრეში მდგომთა პირისპირ. თითოეულ მონაწილეს შიდა წრიდან უნდა ჰყავდეს მენწყვილე გარე წრეში.

საფეხური III. ამის შემდეგ მონაწილეებს როლებს ვაძლევთ. შიდა წრეში მდგომნი არიან „ექსპერტები“, ხოლო გარე წრეში მდგომნი – „მკვლევარები“. მკვლევარი უსვამს თავის მენწყვილე პირისპირ მდგომ ექსპერტს შეკითხვას, რომელიც ეხება ეროვნებათაშორის ურთიერთობებს რეგიონში. ექსპერტი პასუხობს დასმულ კითხვაზე.

საფეხური IV. მას შემდეგ, რაც მკვლევარები პასუხს მიიღებენ, შიდა წრეში მდგომი მონაწილეები (ექსპერტები) გადაინაცვლებენ თითო ნაბიჯით

მარჯვნივ, რათა აღმოჩნდნენ ახალი მენეჯერის პირისპირ. ამ მომენტიდან როლები იცვლება და ის, ვინც იყო ექსპერტი, ხდება მკვლევარი და უსვამს შეკითხვას მას, ვინც იყო მკვლევარი და ამჯერად ექსპერტად იქცა. ეს უკანასკნელი პასუხობს შეკითხვებს. ასე გრძელდება მანამ, სანამ წრეში მდგომნი არ დაუბრუნდებიან საწყის წყვილებს. თუმცა თუ მონაწილეთა რაოდენობა დიდია, შეგიძლიათ დაასრულოთ რამდენიმე გადასაცვლების შემდგომ.

კითხვები განხილვისათვის:

- როგორ გრძნობდით თავს მკვლევარისა და ექსპერტის როლებში?
- რომელ ამპლუაში უფრო კომფორტულად გრძნობდით თავს?
- რა საკითხები გამოიკვეთა სავარჯიშოს შესრულების დროს?
- რამდენად ურთიერთშემავსებელია ეს როლები?

საფეხური V. შეეკითხეთ მონაწილეებს და პასუხების მიღების პარალელურად, ჩამონერეთ „ფლიფჩარტზე“ საკითხთა ნუსხა, რომელიც განიხილეს „ექსპერტებმა“ და „მკვლევარებმა“ სავარჯიშოს მსვლელობისას. გაუკეთეთ მცირე კომენტარი გამოკვეთილ საკითხებს. ისინი, შესაძლოა, გამოგადგეთ მუშაობის შემდგომ ეტაპზე (იხ. ქვემოთ).

თემა II. საჭიროებათა კვლევა და პროექტთა იდეების ბანკის შექმნა

მანფრედ მაქს-ნიფის მოთხოვნილებათა თეორია

მოცემული თეზისები ეფუძნება ჩილელი ეკონომისტის მანფრედ მაქს-ნიფის ნაშრომს „ადამიანის საბაზო მოთხოვნილებები და ადამიანური ფაქტორის განვითარება“, მომზადებული იყო ბრიტანული საერთაშორისო ორგანიზაცია „საერთაშორისო განგაშის“ და ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის ერთობლივი კონფერენციისათვის „ადამიანის საბაზო მოთხოვნილებები და ინსტიტუციური განვითარება საქართველოში“. თეზისები ყურადღებას ამახვილებს მაქს-ნიფის თეორიის ჰუმანისტურ პოტენციალზე²⁰.

I. ზნეობრივი პოტენციალი. მაქს-ნიფის თეორიას ორი კატეგორიის მოთხოვნილებათა „შეჯვარება“ ქმნის. პირველ კატეგორიას წარმოადგენენ ე.წ. აქსიოლოგიური, ანუ ფასეულობებზე დაფუძნებული მოთხოვნილებები, როგორებიცაა: არსებობა/თვისთგადარჩენა, იდენტობა, უსაფრთხოება, შემოქმედება, მონაწილეობა, გაგება/განათლება, ემოციურ ურთიერთობებში ჩართულობა, ძალთა აღდგენა/ჭვრეტა, თავისუფლება. ხოლო მეორე კატეგორიას მიეკუთვნებიან ე.წ. ეგზისტენციალური მოთხოვნილებები, როგორიცაა: ყოფნა, ფლობა, კეთება და ურთი-

²⁰ იხ. გამოყენებული ლიტერატურას სია

ერთქმედება. ეს უკანასკნელი წარმოადგენენ აქსიოლოგიური მოთხოვნილებების გამოვლენისა და დაკმაყოფილების ფორმებს. ფასეულობებზე დაფუძნებული მოთხოვნილებების გამოყოფით, მაქს ნიფმა, ფაქტობრივად, ადამიანური საწყისი, იმთავითვე მოცემული ბუნება, ზოგადსაკაცობრიო ჰუმანისტური ფასეულობების კატეგორიებში გაიაზრა და დაახასიათა, რამაც მის თეორიას უდიდესი ჰუმანისტური პოტენციალი შესძინა.

II. ოპტიმიზმის პოტენციალი. მაქს-ნიფი მკვეთრად განასხვავებს მოთხოვნილებებსა და მათი დაკმაყოფილების საშუალებებს (ეს მისი დიდი დამსახურებაა, რამდენადაც, როგორც სამეცნიერო ლიტერატურაში, ასევე ყოფით მეტყველებაში, ისინი ხშირად აღრეული). მაქს-ნიფის თანახმად, ადამიანის საბაზო მოთხოვნილებები მცირერიცხოვანი, სასრული და უცვლელია ყველა კულტურასა და ისტორიულ პერიოდში. რაც შეეხება დაკმაყოფილების საშუალებებს, ისინი უაღრესად მრავალფეროვანია და იცვლება კულტურისა და ისტორიული დროის შესაბამისად. ისინი არ დაიყვანება ეკონომიკურ ფასეულობებამდე, მათ როლში შესაძლოა აღმოჩნდნენ ორგანიზაციის სხვადასხვა ფორმები, პოლიტიკური სტრუქტურები, სუბიექტური მდგომარეობები, ღირებულებები და ნორმები, გეოგრაფიული ადგილი, ქცევისა თუ განწყობის ტიპი და სხვა. მაქს-ნიფის თეორიის „შიგთავსს“ სწორედ დაკმაყოფილების სხვადასხვა საშუალებათა მაგალითები შეადგენს.

მაქს-ნიფი განასხვავებს კონსტრუქციული, „პოზიტიური“ და დესტრუქციული, „ნეგატიური“ დაკმაყოფილების საშუალებებს. კონსტრუქციულია დაკმაყოფილების საშუალებები, თუ ისინი ჭეშმარიტად აკმაყოფილებენ მოთხოვნილებას/ებს; ნეგატიურია დაკმაყოფილების საშუალებები, რომელნიც ვერ/არ აკმაყოფილებენ იმ მოთხოვნილებას/ებს რომელთა დასაკმაყოფილებლადაც არიან მოწოდებულნი.

მოთხოვნილებისა და მისი დაკმაყოფილების საშუალებების ამგვარი გამიჯვნის საფუძველზე მაქს-ნიფმა ადამიანის საბაზო მოთხოვნილებებს, ასე ვთქვათ, „უდანაშაულობის პრეზუმფცია“ დაუბრუნა. ადამიანის მოთხოვნილებები, მისი შეხედულებით, იმთავითვე ჰუმანისტურია, რამდენადაც ზოგადსაკაცობრიო ფასეულობებზეა დაფუძნებული. რაც შეეხება დაკმაყოფილების საშუალებებს, ისინი შესაძლოა იყოს კონსტრუქციული ან დესტრუქციული. თუ ადამიანის საბაზო მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების კონსტრუქციული გზების ძიებაზე ვიმუშავებთ, სამყაროში ნაკლები ძალადობა იქნება - ეს კი იძლევა ჯანსაღი ოპტიმიზმის საფუძველს.

III. პრობლემის გადაჭრისა და განვითარების პოტენციალი. პრობლემურ სიტუაციაზე ადამიანისა თუ ადამიანთა ჯგუფის/საზოგადოების ქცევას ყველაზე ხშირად შემდეგი ორი მოდელი გამოხატავს: 1. ორიენტაცია დამნაშავის ძიებაზე: 2. ორიენტაცია პრობლემის გადაჭრაზე. პირველ შემთხვევაში მთავარი შეკითხვაა, „რატომ შეიქმნა პრობლემა, ვის/რის გამო, ვინ/რა არის დამნაშავე?“ როგორც ნესი, ასეთ შემთხვევაში საქმე დამნაშავის დასჯით სრულდება და არა მარტო

ძველი პრობლემა რჩება გადაუჭრელი, არამედ მას ახალი პრობლემებიც ემატება. ამგვარ სტრატეგიას ხშირად შევხვდებით დღეს ჩვენს საზოგადოებასა და მმართველ წრეებში. ზემოთქმულის ერთ-ერთ თვალსაჩინო მაგალითად თუნდაც ჩვენს ქვეყანაში 90-იან წლებში მიმდინარე პერმანენტული ენერგეტიკული კრიზისი და მისი დაძლევის, დამნაშავის გამოვლენაზე ორიენტირებული არაეფექტური სტრატეგია გამოდგება.

რაც შეეხება პრობლემის გადაჭრაზე მიმართულ სტრატეგიას, აქ შეკითხვა ასე უღერს: „როგორ შეიქმნა ეს პრობლემა, რა ფაქტორები ზემოქმედებს, როგორ შეიძლება მისი მოგვარება?“ და ა.შ. მაქს-ნიფის თეორია სწორედ ამ მიმართულებით აზროვნებისაკენ განგვანყობს: მაქს-ნიფის თეორიის ერთ-ერთი ამოსავალი დებულება იმაში მდგომარეობს, რომ თუ ადამიანის ესა თუ ის საბაზო მოთხოვნილება ვერ/არ კმაყოფილდება, ეს იწვევს შემდგომ პათოლოგიას. მაგრამ ეს პათოლოგია დაძლევადა: კოლექტიური პათოლოგიის „განსაკურნად“ აუცილებელია სპეციალური მიდგომა, რომელიც დაფუძნებულია ინტერდისციპლინურ კვლევასა და ქმედებაზე.

ამდენად, მაქს-ნიფის მიხედვით, ადამიანის საბაზო მოთხოვნილება არის ის, რასაც ჩვენ ვერ შევცვლით (და არც უნდა შევცვალოთ). მაგრამ დაკმაყოფილების საშუალებები კი არის ის, რის შეცვლაშიც შეგვიძლია წვლილი შევიტანოთ ჩვენი სოციალური, პროფესიული და ა.შ. აქტივობით. ამგვარად, აქაც მოთხოვნილებისა და მისი დამაკმაყოფილებლის გამიჯვნის საფუძველზე. მაქს-ნიფმა შემოგვთავაზა სამუშაო იარაღი, რომელიც საშუალებას გვაძლევს, მუშაობა წარვმართოთ პრობლემის გადაწყვეტის, ანუ მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების კონსტრუქციული საშუალებების მოძიების მიმართულებით, რომლებიც პროგრესისკენ წაგვიყვანს და არა რეგრესისაკენ.

IV. მეთოდოლოგიური პოტენციალი. მაქს-ნიფის თეორიის მიხედვით ადამიანის არსებობა შეიძლება მოვიანროთ გარკვეულ სამუშაო კატეგორიებში, რომლებიც საშუალებას იძლევა გავანალიზოთ არსებული სიტუაცია, ამოვიცნოთ დესტრუქციული დაკმაყოფილების საშუალებები და მოვიძიოთ კონსტრუქციული დაკმაყოფილების საშუალებები. ამ მხრივ, მანფრედ მაქს-ნიფი, ფაქტობრივად, მზა მეთოდოლოგიურ ინსტრუმენტს გვთავაზობს ზემოთ დასახელებული ინტერდისციპლინარული კვლევისა და ქმედების განსახორციელებლად. ამჯერად ჩვენი მიზანი არ არის მისი მეთოდის დაწვრილებით დახასიათება, უბრალოდ მნიშვნელოვანია ყურადღების გამახვილება ავტორის მიერ აღწერილ კონსტრუქციულ და დესტრუქციულ დაკმაყოფილების საშუალებათა ქვეკატეგორიებზე, როგორც ანალიზისათვის მნიშვნელოვან ინსტრუმენტზე.

კონსტრუქციული დაკმაყოფილების საშუალებებში მაქს ნიფი გამოყოფს ორ ქვეკატეგორიას:

მხოლოებითი და მრავლობითი²¹ დამაკმაყოფილებლები. მრავლობითი დაკმაყოფილების საშუალება ერთი რომელიმე მოთხოვნილების (რომლის დასაკმაყოფილებლადაც ის არის მოწოდებული) პარალელურად აკმაყოფილებს კიდევ ერთ

²¹ თვით მაქს-ნიფი მრავლობითის ნაცვლად იყენებს ტერმინს „სინერგიული“ დაკმაყოფილების საშუალებები

ან რამდენიმე მოთხოვნილებასაც. მაგალითად, ძუძუთი კვება, ერთი მხრივ, ბავშვის არსებობის შენარჩუნებას ემსახურება, მეორე მხრივ კი უსაფრთხოების, ემოციურ კავშირებში ჩართულობის, იდენტობის და სხვა მოთხოვნილებებს პასუხობს. ანდა, სათემო დემოკრატიული ორგანიზაციები, რომელთა შექმნაც დღეს ასე წახალისებულია, მონაწილეობის მოთხოვნილების პარალელურად, აკმაყოფილებს უსაფრთხოების, ჩართულობის, შემოქმედებისა და სხვა მოთხოვნილებებს.

მხოლოებითი დაკმაყოფილების საშუალებები აღწერს ისეთ მოვლენას, ინსტიტუციას, ორგანიზაციას, რომელიც ერთი კონკრეტული მოთხოვნილების დაკმაყოფილებას ემსახურება. მაგალითად, ასეთია დაზღვევის სისტემები, რომლებიც უსაფრთხოების მოთხოვნილების დაკმაყოფილებისკენაა მიმართული.

რაც შეეხება დესტრუქციული დაკმაყოფილების საშუალებებს, მაქს-ნიფი აქ სამ ქვეკატეგორიას გამოყოფს. ესენია: მოძალადე, ფსევდო და ზეჭარბი დამაკმაყოფილებლები. *ზეჭარბი დამაკმაყოფილებელი* იმდენად ჭარბად ცდილობს მოთხოვნილების დაკმაყოფილებას, რომ, ფაქტობრივად, ბლოკავს არა მარტო მას, არამედ მთელი რიგი სხვა მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებასაც. მაგალითისათვის გამოდგება ზემზრუნველობითი აღზრდა, რომელიც, ერთი მხრივ, თითქოსდა მიმართულია უსაფრთხოების მოთხოვნილების დაკმაყოფილებისაკენ, მაგრამ რეალურად ადამიანს უკარგავს სასიცოცხლო ბრძოლისუნარიანობას და აფერხებს არა მარტო უსაფრთხოების, არამედ თავისუფლების, იდენტობის, მონაწილეობისა და სხვა მოთხოვნილებათა დაკმაყოფილებას.

მოძალადე დამაკმაყოფილებლები ძალადობასთან დაკავშირებული კატეგორიებია. თავდაპირველად ისინი გამიზნულია უსაფრთხოების მოთხოვნილების დასაკმაყოფილებლად, მაგრამ სინამდვილეში არა მხოლოდ მას, არამედ რიგ სხვა მოთხოვნილებებსაც აფერხებს. მაგალითად ავილოთ საომარი მოქმედებები. რალაც მომენტში ისინი მიზნად ისახავენ პრობლემის მოგვარებას, ამა თუ იმ ჯგუფისათვის უსაფრთხოების მოპოვებას, მაგრამ, მეორე მხრივ, როგორც თავად მიმდინარეობის პროცესში, ასევე შემდგომი შედეგების თვალსაზრისით, ამას მთელი რიგი მოთხოვნილებების (მათ შორის უსაფრთხოებისაც) აბსოლუტური დაუკმაყოფილებლობა და იმედგაცრუება მოსდევს. ანდა, განვიხილოთ ეკონომიკური მიგრაცია, რომელიც პოპულარული თემა იყო ჩვენი პროექტის მსვლელობისას: ჯავახეთის რეგიონის წარმომადგენლები ხშირად საუბრობდნენ მასზე, როგორც არსებობა/გადარჩენის მოთხოვნილების დაკმაყოფილების საშუალებაზე. მაგრამ, მეორე მხრივ, ეკონომიკურ მიგრანტს აბსოლუტურად ენგრევა მონაწილეობის, იდენტურობის, ჩართულობის, თავისუფლების მოთხოვნილებათა დაკმაყოფილების ხარისხი სხვა ქვეყანაში.

ფსევდოდამაკმაყოფილებლები მოთხოვნილების დაკმაყოფილების ილუზიას ქმნიან, თუმცა, ამ შემთხვევაში არ ხდება ჭეშმარიტი დაკმაყოფილება. მაგალითის სახით შეიძლება განვიხილოთ ბუნებრივი რესურსების „ექსპლუატაცია“, რომელიც ასე პოპულარული იყო ახლო წარსულში. საბჭოთა პერიოდში ასეთი ტერმინიც კი არსებობდა - „ადამიანის გამარჯვება ბუნებაზე“. ეს, თითქოსდა, თვითგადარჩენას ემსახურებოდა, მაგრამ ემსახურებოდა კი? ხშირ შემთხვევაში წინდაუხედავი ქმედება ჩვენ წინააღმდეგ ეკოლოგიურ კატასტროფად შემობ-

რუნდა?! აქვე შეიძლება მოვიყვანოთ ეთნიკური სტერეოტიპების მაგალითი, რომლებიც, ერთი მხრივ, ვითომდა ამა თუ იმ ეთნიკური ჯგუფის გაგებაში გვეხმარება, მაგრამ სინამდვილეში ჩვენს აქქმას უკარგავს ობიექტურობას და საკუთარი ილუზიების ტყვეობაში გვამყოფებს.

ფსევდოდამაკმაყოფილებლები ფრიად გავრცელებული მოვლენაა და ჩვენი ყოველდღიური ცხოვრებიდან მათზე მრავალი მაგალითის მოყვანა შეიძლება. ამ ეტაპზე შესაძლებელია მხოლოდ ზოგიერთი საჭირობოროტო საკითხის შეკითხვის სახით წამოჭრა: მაგალითად, რუსეთის სამხედრო ბაზა ახალქალაქში: იყო კი ეს უსაფრთხოების მოთხოვნის ქეშმარიტი დამაკმაყოფილებელი ჯავახეთის მაცხოვრებელთათვის? არის კი უსაფრთხო, როდესაც სამხედრო ბაზა შენს საცხოვრებელ არეალშია განთავსებული? ხომ არ არის ეს ფსევდოდამაკმაყოფილებელი? ხომ არ ბრკოლდება ამით რომელიმე სხვა მოთხოვნის დაკმაყოფილება, ანუ, ხომ არ არის ეს მოძალადე დამაკმაყოფილებელი? ანდა, ვთქვათ, ამერიკის სამხედრო დახმარება თუ მონაწილეობა. არის კი ეს ქეშმარიტი დამაკმაყოფილებელი? და ა.შ.

რასაკვირველია, შეუძლებელია ყოველ საჭირობოროტო საკითხზე პასუხის გაცემა. ეს არც არის რეალური. მოცემული მაგალითები მხოლოდ იმ ფაქტის დემონსტრირებაა, რომ მაქს-ნიფის თეორია იძლევა სამუშაო იარაღს, რათა ამგვარ რთულ საკითხებზე პასუხები მოვიძიოთ და სწორი გადაწყვეტილებები მივიღოთ.

ადამიანის საბაზო მოთხოვნების დახასიათება²².

მოცემული ქვეთავი დაწერილია კონფერენციაზე „ადამიანის საბაზო მოთხოვნები და ინსტიტუციური განვითარება საქართველოში“ წარდგენილი თეზისების საფუძველზე

მკითხველისათვის უფრო ნათელი რომ გახდეს, განვიხილოთ თითოეული მოთხოვნილება ცალ-ცალკე. ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის მიერ შემუშავებულ მეთოდოლოგიაში მაქს-ნიფის მიერ შემოთავაზებულს ემატება კიდევ რამდენიმე მოთხოვნილება, რომლებიც ნოდარ სარჯველაძის მიერ არის გამოკვლეული.

1. არსებობის/გადარჩენის მოთხოვნილება: ცოცხალ არსებას თავიდანვე გააჩნია თვითგადარჩენისა და გამრავლების ინსტინქტი. ამიტომ, ეს მოთხოვნილება ყველაზე ძველი და ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესია. არსებობის მოთხოვნილების დასაკმაყოფილებლად მრავალი ინსტიტუტი და ორგანიზაცია არსებობს, მის დაკმაყოფილებას ემსახურება, ასევე, ზოგიერთი ტრადიცია და ადათ-წესი. უძველეს დროში გადარჩენის მოთხოვნილება უფრო პირდაპირი და „შიშველი“ სახით კმაყოფილდებოდა. მაგ., ადამიანები ნადირობდნენ, ებრძოდნენ ერთმანეთსა და გარესამყაროს და ა.შ., მაგრამ დროთა განმავლობაში დამაკმაყოფილებლები განვითარდა და ჩვენს დროში არსებობის მოთხოვნილების დამაკმაყოფილებლად შეიძლება ჩავთვალოთ ეკონომიკური სისტემები

²² იხ. გამოყენებული ლიტერატურას სია

და სტრუქტურები, ფულის არსებობა, ვაჭრობა, სამედიცინო სფერო თავისი ტექნოლოგიებით და მრავალი სხვა. მეორე მხრივ, ამ მოთხოვნების დაუკმაყოფილებლობა ან ფსევდო-დაკმაყოფილება შეიძლება ზიანს აყენებდეს თვით საზოგადოებასა და ადამიანს. ამის მაგალითია ჩვენს ქვეყანაში მომრავლებული დანაშაული, რასაც შესაძლოა საფუძვლად ედოს „ოჯახის გამოკვების“ სურვილი ან არალეგალური ბიზნესის განვითარება, ტყის უნებართვო ჭრა და სხვა სახის ეკოლოგიური ზიანის მიყენება, რამაც შეიძლება სავალალო შედეგამდე მიიყვანოს ბუნება. ამის მკაფიო გამოხატულებაა, ასევე, კორუფცია.

2. უსაფრთხოების მოთხოვნილება: ადამიანს უსაფრთხოების დაკმაყოფილება მრავალ სფეროში ესაჭიროება. ეს მისი ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი პირობაა. უსაფრთხოების მოთხოვნილების დაკმაყოფილებას ემსახურებიან ძალოვანი თუ სახელმწიფო სტრუქტურები, სამართალდამცავი ორგანოები და სხვა. თუმცა, როგორც კრიზისულ მდგომარეობაში მყოფი ქვეყნისთვისაა დამახასიათებელი, ჩვენს საზოგადოებას არ გააჩნია უსაფრთხოების გარანტიები, რასაც ადასტურებს ამ მოთხოვნილების დამაკმაყოფილებლების დესტრუქციული ხასიათი, კრიმინალის ზრდა, კორუფცია საზოგადოებრივ თუ სახელმწიფო სტრუქტურებში და ა.შ. უსაფრთხოების მოთხოვნილების დამაკმაყოფილებლად შეიძლება მივიჩნიოთ მშვიდობა, მაგრამ მშვიდობის მიღწევისათვის საზოგადოებები და ხშირად სახელმწიფოებიც კონფლიქტსა და ომს მიმართავენ. თუმცა, მოთხოვნილების დაკმაყოფილების ეს გზა მცდარი და დესტრუქციულია. იგი ზიანს აყენებს უსაფრთხოებას და დაცვის ნაცვლად ადამიანებს მსხვერპლად იწირავს.

3. იდენტობის მოთხოვნილება: ადამიანის პიროვნული მთლიანობისათვის, მისი სიჯანსაღისა და ეფექტური თვითრეალიზაციისათვის აუცილებელი პირობაა იდენტობის განცდა. როგორც წესი, ჩვენს იდენტობას განსაზღვრავს მრავალი ასპექტი: პიროვნული, პროფესიული, სოციალური, როლური, გენდერული, მოქალაქეობრივი, ეროვნულ-ეთნიკური და სხვა. თანამედროვე ადამიანი მრავალ სირთულეს აწყდება იდენტობასთან დაკავშირებით, განსაკუთრებით კი კრიზისულ მდგომარეობაში მყოფი ადამიანი. მაგალითად შეიძლება განვიხილოთ საქართველოში მცხოვრები დევნილების ან ეროვნული უმცირესობების მდგომარეობა. ჩვენს სემინარებზე რამდენჯერმე გაუღერდა სამცხე-ჯავახელი სომეხი მონაწილეების ფრაზა: „სომხეთში ჩვენ ნამდვილ სომხებად არ გვთვლიან, საქართველოში კი – ქართველებად“. ფაქტობრივად, ჯავახეთის სომეხი მოსახლეობა განიცდის იდენტობასთან დაკავშირებულ სირთულეებს და ეს განსაკუთრებით ყურადსაღები ხდება, როცა საქმე მოქალაქეობრივ იდენტობას ეხება. ამ შემთხვევაში ადვილი შესაძლებელია ფსევდო ან დესტრუქციულ დამაკმაყოფილებელს გადავანყდეთ. მაგ.: შოვინიზმს და ნაციონალიზმს.

4. მონაწილეობის მოთხოვნილება: შეიძლება ითქვას, რომ მონაწილეობის მოთხოვნილება თანამედროვე საქართველოში ძალიან მნიშვნელოვნადაა წარმოდგენილი და მისი დამაკმაყოფილებლებიც ყოველ ნაბიჯზე გვხვდება. მოსახლეობა

მონაწილეობას იღებს არჩევნებში, მოსახლეობა პოლიტიზებულია, რაც ზეჭარბ დაკმაყოფილებაზე მიუთითებს. ასევე აღსანიშნავია მიტინგები, შეხვედრები, აქციები და სხვა ღონისძიებები. 2003 წ. მომხდარი ვარდების რევოლუციაც მონაწილეობისა და არსებობის მოთხოვნის დაკმაყოფილების გამოვლენაა. მონაწილეობის დაკმაყოფილებას ემსახურება ე.წ. თოქ-შოუები ტელევიზიით, ინტერაქტივები და სხვა შესაძლებლობები, რომლითაც მოსახლეობას ეძლევა თავისი აზრის საჯაროდ გამოთქმისა და გადანყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილეობის შესაძლებლობა. მაგრამ, ზეჭარბი დამაკმაყოფილებლები თავისთავად არ ნიშნავს იმას, რომ პროცესი ეფექტურად მიმდინარეობს. მაგალითისათვის შეიძლება განხილულ იქნეს ეროვნული უმცირესობების არასაკმარისი მონაწილეობა ქვეყნის საზოგადოებრივ-პოლიტიკურ ცხოვრებაში.

5. შემეცნების/სამყაროს გაგების/განათლების მოთხოვნილება: ეს მოთხოვნილება უდევს, ალბათ, საფუძვლად კაცობრიობის განვითარებას. ქვის ხანიდან მოყოლებული, ადამიანი ესწრაფის სამყაროს გაგებას. მოთხოვნილების დამაკმაყოფილებლების განვითარების კვალად თანამედროვე სამყაროში გაჩნდა უამრავი ინსტიტუცია, რომელიც შემეცნებისა და განათლების სფეროს ემსახურება: თვით განათლების სისტემა, უნივერსიტეტები, სკოლები, ინსტიტუტები, აკადემიები, მეცნიერება, და სხვა. ჩვენ საუკუნეში, რომელის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი წყარო და მონაპოვარი ინფორმაციაა, ეს მოთხოვნილება განსაკუთრებულ დაკმაყოფილებას საჭიროებს და თითქოს კმაყოფილდება კიდეც. ჩვენში განათლებისა და მეცნიერების უამრავი ინსტიტუცია არსებობს. მათი განსაკუთრებული სიმრავლე ქვეყანაში პოსტსაბჭოთა ეპოქის დასაწყისში შეინიშნებოდა, მაგრამ რეალობამ აჩვენა, რომ მომრავლებული ინსტიტუციები სულაც ვერ უზრუნველყოფდნენ შემეცნების მოთხოვნილების დაკმაყოფილებას და არაეფექტური იყვნენ ისევე, როგორც ეს ახასიათებს ფსევდო-დამაკმაყოფილებლებს.

6. აფილაციის ანუ ემოციურ ურთიერთობებში ჩართულობის მოთხოვნილება: საქართველოსათვის, როგორც ტრადიციული ქვეყნისათვის, ახლო ემოციური ურთიერთობები უაღრესად მნიშვნელოვანია. ნათესაობის, მიჯნურობის, მეგობრობის, მეზობლობის ინსტიტუტები ჩვენთან ისტორიულად არის ჩამოყალიბებული და მყარია. მაგრამ, ამ მოთხოვნილების დაკმაყოფილებისათვის ხელის შემშლელი აღმოჩნდა ის კრიზისი, რომელშიც ქვეყანა აღმოჩნდა პოსტსაბჭოთა პერიოდის შემდეგ. ეკონომიკურმა სიდუხჭირემ მრავალი ოჯახი დაანანევრა და დააშორა, საზღვარგარეთ მიგრაცია (განსაკუთრებით ახალი თაობის) დღემდე მიმდინარეობს. მაგრამ, უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგჯერ აფილაციის მოთხოვნილების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ინსტიტუტი — ოჯახი — შესაძლოა დესტრუქციულ ან ფსევდო დამაკმაყოფილებლად იქცეს. ტრადიციული ქვეყნისათვის გაყრა არასასურველ სოციალურ ფენომენად ითვლება, ამიტომ ხელოვნურად გამყარებული ოჯახის ინსტიტუტი ზოგჯერ ცალკეული ადამიანების იდენტობის, უსაფრთხოების, თანაბრობის, სამართლიანობის, მონაწილეობის მოთხოვნილებებს აზარალებს.

7. შემოქმედების მოთხოვნილება: მიუხედავად პოლიტიკური თუ ეკონომიკური კრიზისისა, შემოქმედების მოთხოვნილება საქართველოში მაინც მნიშვნელოვანი ფაქტორია და საზოგადოებაში მისი დაკმაყოფილების პოტენციალიც საკმაოდ მაღალია. თუმცა, ადამიანებს ხშირად უწევთ არჩევანის გაკეთება ცხოვრებისეულ სირთულეებთან გამკლავებასა და შემოქმედებითობას შორის. რაც შეეხება დამაკმაყოფილებლებს, თანამედროვე საქართველოში შემოქმედების მოთხოვნილების მრავალი დამაკმაყოფილებელი ინსტიტუცია არსებობს, თუმცა ეკონომიკური მდგომარეობა მათაც მნიშვნელოვან დაღს ასვამს.

8. თავისუფლებისა და დამოუკიდებლობის მოთხოვნილება: თანამედროვე საქართველოში, სადაც გადარჩენისათვის ბრძოლა ასე მნიშვნელოვანია, თავისუფალი თვითრეალიზაციის და დამოუკიდებლობის მოთხოვნილების დაკმაყოფილებისათვის ნაკლებად რჩება დრო და სივრცე. ამ მოთხოვნილების განხილვისას უნდა დაზუსტდეს, თუ რას ვგულისხმობთ თავისუფლებაში და რას – დამოუკიდებლობაში. თავისუფალი ადამიანი თავის გადამწყვეტილებებში, ქმედებებში, ფიქრებში, გრძნობებში და ა.შ. არ მოიაზრებს სხვა ადამიანის არსებობას, ვინც სუბიექტის როლს შეასრულებდა მის ცხოველქმედებაში. თავისუფლების მოთხოვნილებას კარგად ხსნის თვით ეს სიტყვა. ადამიანი, რომელიც „თავისი თავის უფალია“, არ არის დამოკიდებული სხვაზე. რაც შეეხება დამოუკიდებელ ადამიანს, ამ ფენომენში მეორე ადამიანის ან სოციუმის არსებობა იგულისხმება, რომლისგანაც უნდა იყო დამოუკიდებელი. მოცემულ მოთხოვნილებაზე მუშაობისას მნიშვნელოვანია ამ განსხვავების გათვალისწინება.

9. რეკრეაციის/დასვენების/ჭკრეტის მოთხოვნილება: რეკრეაციის მოთხოვნილება ისეთივე ფუნდამენტურია, როგორც ყველა ზემოხსენებული. დასვენება, ძაღების აღდგენა, თამაში, გართობა, რელაქსაცია შესაბამისი ინფრასტრუქტურისა და სოციალური ინსტიტუტების განვითარებას და მოქმედებას გულისხმობს. საქართველოს დასვენებისა და გართობის თვალსაზრისით ინსტიტუციური განვითარების მაღალი პოტენციალი აქვს. ტურიზმი, ახალგაზრდული გართობის ინსტიტუტები (კლუბები, ბარები, კაფეები, კინო-თეატრები და სხვა) ამ მოთხოვნილების დამაკმაყოფილებლებია. დასვენების ინსტიტუტები საქართველოში სულ უფრო მეტად მრავალფეროვანი და აქტიური ხდება, თუმცა მათ ჯერ კიდევ არა აქვთ სრულყოფილი სახე. რაც შეეხება რეგიონებს, დასვენების მოთხოვნილება აქ ნაკლებად კმაყოფილდება, რაც, ალბათ, ეკონომიკური პირობებით არის განსაზღვრული.

10. ტრანსცენდირების მოთხოვნილება: ეს მოთხოვნილება, ისე როგორც ორი შემდგომი, მაქს-ნიფის თეორიაში აღწერილი არ არის, თუმცა ისინი საფუძვლიანადაა შესწავლილი ნ. სარჯველაძის მიერ და, შესაბამისად, ავსებს ფუნდამენტურ მოთხოვნილებათა კლასიფიკაციას. ადამიანის საბაზო მოთხოვნილებაა, გასცდეს ხილული სამყაროს საზღვრებს, ეზიაროს ფუნდამენტურ რელიგიურ ჭეშმარიტებებს, სწამდეს და შეუერთდეს მარადიულობას, დაძლიოს სიცოცხლის

სასრულობა. საქართველო, ძირითადად, მართლმადიდებელი ქვეყანაა, თუმცა, აქ მრავალი სხვა კონფესია თანაარსებობს. იმ შემთხვევაში, თუ სხვა რელიგიების წარმომადგენლების რწმენის მოთხოვნილება არ იქნება დაკმაყოფილებული, ქვეყანაში შეიქმნება რელიგიური კონფლიქტების საშიშროება. ტრანსცენდირების მოთხოვნილების დამაკმაყოფილებლებში შეიძლება განვიხილოთ არა მხოლოდ რელიგია, არამედ ოკულტიზმიც, ე.წ. მკითხაობა, მომავლის ჭვრეტა და სხვა.

11. სამართლიანობისა და თანაბრობის მოთხოვნილება: თანამედროვე სამყაროში სამართლიანობა და თანაბრობა ძვირად ფასობს. ეს მოთხოვნილება კაცობრიობის ჩანასახშივე ჩამოყალიბდა და ვითარდება საზოგადოებისა და სახელმწიფოებრიობის განვითარების კვალად. მის დაკმაყოფილებას ემსახურება კანონშემოქმედი სტრუქტურები და ინსტიტუტები, თუმცა, ამ მოთხოვნილების დაკმაყოფილება ჩვენს სინამდვილეში კრიზისს განიცდის. გარდა სახელმწიფოებრივი კანონმდებლობისა, საქართველოში არსებობს ალტერნატიული სამართალიც, მაგ.: ე.წ. „ქურდული კანონები“, რომელიც დესტრუქციული დამაკმაყოფილებელია. ასევე, არსებობს საუკუნეების მანძილზე განმტკიცებული ადათ-წესები და ტრადიციები, რომლებიც ქმნიან ეთიკურობის, მორალურობისა და კანონიერების ველს საზოგადოებისათვის.

12. ლიდერობისა და ძალაუფლების მოთხოვნილება: მას შემდეგ, რაც კაცობრიობამ საზოგადოების მოდელი შექმნა და ადამიანთა პირველი ერთობა ჩამოყალიბდა, ძალაუფლებისა და ლიდერობის მოთხოვნილება იქცა ერთ-ერთ ფუნდამენტურ მოთხოვნილებად; თუმცა გავლენის სფეროს გაფართოება, იერარქიულობა, მართვა დამახასიათებელია არა მხოლოდ ადამიანისთვის, არამედ სხვა ცოცხალი ორგანიზმებისთვისაც. თანამედროვე განვითარებულ სამყაროში კი ძალაუფლების მოთხოვნილების დაკმაყოფილება ერთ-ერთი ნამყვანი ღირებულება გახდა, რაც დღევანდელ მსოფლიოში მიმდინარე პროცესებზეც მკაფიოდ აისახება. საქართველოშიც მკაფიოდაა წარმოდგენილი ლიდერობის და ძალაუფლების იდეა, თუმცა ხშირად ამ სიტყვებს უარყოფითი დატვირთვა ენიჭება. ეს, ალბათ, სწორედ ამ მოთხოვნილების დაკმაყოფილების დესტრუქციული გზების გაბატონებამ განაპირობა.

დასასრულ, უნდა აღინიშნოს, რომ ჩამოთვლილ მოთხოვნილებებს შორის არ არსებობს იერარქიის პრინციპი. ყველა მოთხოვნილება ფუნდამენტურია და თავისი ადგილი აქვს, მას სხვა ვერ ჩაანაცვლებს. ეს 12 მოთხოვნილება ერთმანეთთან მჭიდრო კავშირშია და თუ ისინი კონსტრუქციულად და სწორად კმაყოფილდება, ერთმანეთის დაკმაყოფილებასაც უწყობენ ხელს.

სავარჯიშო „საჭიროებათა კვლევა და პროექტთა იდეების ბანკის შექმნა“

მიზანი: სამუშაო შეხვედრის მოცემული ნაწილის მიზანია, მონაწილეებმა განახორციელონ ეროვნებათაშორის ურთიერთობათა თვალსაზრისით რეგიონში არსებული საჭიროებების გამოვლენა, ანალიზი და კვლევა. მიღებული შედე-

გების მიხედვით მოხდება გენერირება საპროექტო იდეებისა, რომლებიც მიმართული იქნება ადგილობრივი თემის, რეგიონის და ქვეყნის მოსახლეობის საჭიროებათა დაკმაყოფილებაზე. სავარჯიშო მიზანად ისახავს, აგრეთვე, მონაწილეთა სამოქალაქო აქტივობის სტიმულირებას და პრობლემათა გადაჭრის პრეცედენტის შექმნას.

ხანგრძლივობა: 2 საათი.

მასალა:

- მოთხოვნილებათა მატრიცის ასლი თითოეული მონაწილისათვის (იხ. ქვემოთ);
- მოთხოვნილებათა მატრიცის გადიდებული ვერსია დიდი ფორმატით (შესაძლოა „ფლიფჩარტზე“);
- კალმები, ბლოკნოტები, „ფლიფჩარტები“
- მონაწილეთათვის დასარიგებელი მასალა „ადამიანის საბაზო მოთხოვნილებების დახასიათება“

საბაზო მოთხოვნილებებისა და მისი დამაკმაყოფილებლების მატრიცა

მოთხოვნილებები	რას უნდა ვფლობდეთ/რა უნდა გვექონდეს	რა უნდა გავაკეთოთ საამისოდ
არსებობა, გადარჩენა		
უსაფრთხოება		
იდენტობა		
გაგება, შემეცნება, განათლება		
მონაწილეობის მიღება		
დამოუკიდებლობა და თავისუფლება		
ლიდერობა და ძალაუფლება		
შემოქმედებითობა		
სულიერება (ტრანსცენდირება)		
ემოციურ ურთიერთობებში ჩართულობა (აფილაცია)		
ძალების აღდგენა, დასვენება (რეკრეაცია)		
თანასწორობა, სამართლიანობა		

მიმდინარეობა:

საფეხური I. სესიის წამყვანი ძალიან მოკლედ ეხება მეთოდოლოგიის წარმოშობისა და განვითარების ისტორიას, მისი გამოყენების შესაძლებლობებს. იგი წარადგენს მოთხოვნილებათა მატრიცას და ხსნის, თუ როგორ უნდა იმუშავონ ჯგუფის წევრებმა საჭიროებების კვლევასა და იდეების გენერირებაზე. წამყვანი, ასევე, განუმარტავს მონაწილეებს, თუ რას გულისხმობს თითოეული მოთხოვნილება; ახსენებს მონაწილეებს, რომ იდეები,

რომლებიც ჩამოყალიბდება მუშაობის პროცესში, ისევე, როგორც საჭიროებები და პრობლემები, უნდა შეესაბამებოდეს სემინარის ძირითად თემას (ჩვენს შემთხვევაში - ეროვნებათაშორის ურთიერთობებს).

საფეხური II. მონაწილეები „გონებრივი იერიშის“ ან მცირე ჯგუფში მუშაობის შედეგად შეეცდებიან გამოავლინონ საკუთარ თემში, რეგიონში ან ქვეყანაში არსებული პრობლემები თითოეული მოთხოვნილების დაკმაყოფილების თვალსაზრისით. ეს მატრიცის პირველ სვეტზე მუშაობაა. მაგალითისათვის, შეგიძლიათ შემდეგი კითხვა დასვათ: „უსაფრთხოების მოთხოვნილებასთან დაკავშირებული რა კონკრეტული პრობლემები არსებობს თქვენს რეგიონში ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების სფეროში?“

საფეხური III. იწყება მუშაობა მეორე გრაფაზე: „რა უნდა გვქონდეს რეგიონში, რას უნდა ვფლობდეთ, რათა დაკმაყოფილდეს მოცემული მოთხოვნილება?“. მსგავსი კითხვა უნდა დაისვას თითოეული მოთხოვნილების შესახებ და ამგვარად შეივსოს მატრიცის მეორე ვერტიკალური სვეტი. შედეგად, გამოიკვეთება პრობლემური სიტუაციის გადასაჭრელი როგორც ინსტიტუციური საჭიროებები, ასევე მატერიალური და ადამიანური რესურსები.

საფეხური IV. მონაწილეები გადადიან უკანასკნელი გრაფის შევსებაზე: „რა უნდა ვაკეთოთ იმისათვის, რათა გვქონდეს ის, რაც საჭიროა საბაზო მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად, რაც გამოიკვეთა მუშაობის მესამე საფეხურზე“. მუშაობის პროცესში წამყვანმა უნდა სთხოვოს მონაწილეებს, წარმოადგინონ განხორციელების თვალსაზრისით რეალისტური პროექტების იდეები, რომელთა სავარაუდო შემსრულებლები თვით მონაწილეებიც შეიძლება გახდნენ. მოცემული საფეხური ემსახურება მატრიცის ბოლო სვეტის შევსებას, შედეგად, მივიღებთ კონკრეტულ იდეებს იმის თაობაზე, თუ რა უნდა გაკეთდეს გამოკვეთილი პრობლემების გადასაჭრელად.

სავარჯიშოს განხორციელების ალტერნატიული ვარიანტი 1

წამყვანი ჯგუფს ყოფს მცირე ჯგუფებად (თითოეულში არანაკლებ 3 ადამიანისა) და ანაწილებს მოთხოვნილებებს, რომელთა რაოდენობაც უნდა განისაზღვროს ჯგუფების რაოდენობის კვალობაზე. თითოეულს მუშაობა მოუწევს 3-4 ან მეტ მოთხოვნილებაზე. სამუშაოს ბოლოს მცირე ჯგუფები შემუშავებულ პროექტთა იდეებს წარუდგენენ დიდ ჯგუფს.

სავარჯიშოს განხორციელების ალტერნატიული ვარიანტი 2

ჯგუფი თანმიმდევრულად, ერთობლივად მუშაობს თითოეულ მოთხოვნილებაზე. წამყვანს პროცესი მიჰყავს „გონებრივი იერიშის“ პრინციპით. ბოლოს ჯამდება შედეგები და ირჩევა რეალისტური იდეები.

სავარჯიშოს განხორციელების ალტერნატიული ვარიანტი 3

მოთხოვნილებებზე მუშაობა შეიძლება მიმდინარეობდეს დიდ ჯგუფებშიც. მაგ., თუ

სამუშაო შეხვედრში მონაწილეობს 3 ჯგუფად დაყოფილი 100 ადამიანი, სამუშაო მასალაც დაიყოფა სამად (სულ 12 მოთხოვნილება) და თითოეული ჯგუფი იმუშავებს 4 მოთხოვნილებაზე. დიდი ჯგუფების შიგნით შეიძლება ჩამოყალიბდეს მცირე ჯგუფები, რომლებიც, თავის მხრივ, კიდევ ერთხელ გადაინაწილებენ მოთხოვნილებებს. ასეთი მიდგომა გამართლებულია დროის ეკონომიით. საბოლოოდ, ყველა ჯგუფი ნამუშევარს წარადგენს გაერთიანებულ სხდომაზე.

საფეხური V. მას შემდეგ, რაც მონაწილეები შეაგროვებენ საპროექტო იდეებს, რომელთა მიზანია მათ საცხოვრებელ ადგილას ან მთლიანად ქვეყანაში ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის სფეროში პოზიტიური ცვლილებების განხორციელება, იწყება წამყვანის სამუშაო. წამყვანი ხვენს გონებრივი იერიშის ან ჯგუფური მუშაობის დროს გამოკვეთილ იდეებს ისე, რომ მათ მიეცეს რეალური საპროექტო იდეის ფორმა, თანაც არ დაიკარგოს მასში ავტორთა მიერ ნაგულისხმები აზრი. რეალისტური საპროექტო იდეებისაგან დგება ე.წ. „იდეათა ბანკი“, რომელიც ეგზავნება ყველა მონაწილეს. „ბანკის“ წარდგენა შეიძლება იმ სტრუქტურებისა და ინსტიტუციების წინაშე, რომლებიც მონოდებული არიან დააკმაყოფილონ აღნიშნული საბაზო მოთხოვნილებები. ამით ჯგუფის ნამუშევარი შეიძენს მნიშვნელობას არა მხოლოდ მონაწილეთათვის, არამედ სხვა დაინტერესებული სუბიექტებისათვის. პროექტის „ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვა სამცხე-ჯავახეთში, 2006“ ფარგლებში უკვე განხორციელდა რამდენიმე იდეა მონაწილეთა მიერ შექმნილი „საპროექტო იდეების ბანკიდან“ (იხ. დანართი „პროექტების იდეების ბანკი“).

მაგალითი ჩვენი გამოცდილებიდან

მატრიცა შეესაბამება იქნა პროექტის „ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვა სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში, 2006“-ის ფარგლებში ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის მიერ ჩატარებულ სემინარზე ქართველი და სომეხი საჯარო მოხელეების მონაწილეობით. მატრიცაში შესულია მხოლოდ თითო საპროექტო იდეის ვარიანტი, თუმცა მუშაობის პროცესში მათი რაოდენობა არ არის შეზღუდული. პირიქით, იდეების მაქსიმალური რაოდენობის წარმოდგენა ნახალისდება.

მოთხოვნილებები	რას უნდა ვფლობდეთ/რა უნდა გვექონდეს	რა უნდა გავაკეთოთ ამისათვის
არსებობა, გადარჩენა	ვაჭრობა, სოფლის მეურნეობა	მცირე ბიზნესის განვითარება რძის წარმოების სფეროში (ნედლი რძისა და რძის ნაწარმის წარმოება); ერთობლივი რაიონთაშორისი სანარმოები, ფერმერული ასოციაციები;
უსაფრთხოება	ადამიანის უფლებების გარანტირებული დაცვა	მოსახლეობის ინფორმირება ადამიანის უფლებებზე მასმედის მეშვეობით; სამოქალაქო საზოგადოების განმავითარებელი ტრენინგები
იდენტობა	ტრადიციები, ისტორია, ენა	საინფორმაციო-შემეცნებითი გადაცემები სხვადასხვა ეთნოსების ტრადიციებისა და თავისებურებების შესახებ ქართულ და სომხურ ენებზე.
გაგება, შემეცნება, განათლება	ტრენინგები, ნიგნები, ბუკლეტები	ტრენინგები და საინფორმაციო ბუკლეტები ტოლერანტობაზე მოზარდებისა და ახალგაზრდებისათვის
მონაწილეობის მიღება	თვითმმართველობა, ინფორმირებულობა	ადგილობრივი თვითმმართველობის შეხვედრები შერეულ ქართულ-სომხურ ჯგუფებთან.
დამოუკიდებლობა და თავისუფლება	ადგილობრივი მართველობის კანონმდებლობის დახვეწა. სამართლებრივი დაცულობის გარანტიები	ტრენინგები თავისუფლებასა და ღიაობაზე
ლიდერობა და ძალაუფლება	თავისუფალი გზა ლიდერობისაკენ	ტრენინგები ლიდერობაზე ქართველი და სომეხი ქალებისათვის
შემოქმედებითობა	კონკურსები, ფოტოები	ისტორიული ძეგლების ფოტო-კონკურსი
სულიერება (ტრანსცენდირება)	ღიალოგი	მრგვალი მაგიდები სხვადასხვა კონფესიის წარმომადგენელთათვის
ემოციურ ურთიერთობებში ჩართულობა (აფილაცია)	შეხვედრის კლუბები წყვილებისათვის	
ძალების აღდგენა, დასვენება (რეკრეაცია)	ტურიზმი	ტურისტული ცენტრის და საექსკურსიო ტრანზიტული მარშრუტების შექმნა
თანასწორობა, სამართლიანობა	კანონმდებლობა, ტოლერანტობა	დისკრიმინაციის შემთხვევების გამოსავლენი ჯგუფების შექმნა

სავარჯიშო “SMART-ის პრინციპები,”

მიზანი: მონაწილეებმა გააცნობიერონ, თუ რა პრინციპებით უნდა იხელმძღვანელონ პროექტის შედგენისას.

ხანგრძლივობა: 15 წუთი

მასალა: „ფლიფჩარტი“, „მარკერები“,

მიმდინარეობა:

საფეხური I. მონაწილეებს ვუხსნით „სმარტის“, როგორც პროექტის ეფექტურობის განმსაზღვრელ პრინციპებს:

S (“specific”) - სპეციფიკური (უნდა ეხებოდეს კონკრეტულ სფეროს, და ჰქონდეს კონკრეტული ამოცანა);

M (“measurable”) — გაზომვადი/შეფასებადი (შესაძლებელი უნდა იყოს მიღწეული ეფექტის გაზომვა და შეფასება);

A (“attainable/ achievable”) - მიღწევადი (დასახული ქმედებებით უნდა მიიღწეოდეს ამოცანა, ეფექტი);

R (“realistic”) - რეალისტური (რეალისტური უნდა იყოს დასახული მიზნის, ამოცანის გადაჭრა);

T (“time-bounded”) - დროში განერილი (პროექტის შესასრულებლად განისაზღვროს დრო; დახარჯული დრო უნდა შეესატყვისებოდეს ეფექტის მისაღწევ ვადებს).

სავარჯიშო „SWOT-ის პრინციპები“

მიზანი: ჯგუფმა გააცნობიეროს და განსაზღვროს თავისი სამომავლო საქმიანობის პერსპექტივა.

ხანგრძლივობა: 40წთ — 1 სთ.

მასალა: „ფლიფჩარტი“, „მარკერები“.

მიმდინარეობა:

საფეხური I. ავუხსნათ მონაწილეებს SWOT-ის პრინციპები

S (“Strength”) - ძლიერი მხარეები (მათი, როგორც გუნდის, ორგანიზაციის);

W (“weakness”) - სუსტი მხარეები (მათი, როგორც გუნდის, ორგანიზაციის);

O (“Opportunities”) - შესაძლებლობები (რომელიც არსებობს გარემოში);

T (“Threats/Troubles”) - დაბრკოლებები (რომელიც არსებობს გარემოში).

საფეხური II. პლენარულ სხდომაზე სთხოვეთ მონაწილეებს თითოეული პუნქტის მიხედვით ჩამოაყალიბონ თავიანთი, როგორც გუნდის ან ჯგუფის ძლიერი თუ სუსტი მხარეები; ასევე, დაასახელონ ის შესაძლებლობები და დაბრკოლებები, რომლებიც არსებობს გარემომცველ სინამდვილეში ეთნოს-თაშორისი ურთიერთობების რეგულაციის საქმეში წვლილის შესატანად.

საფეხური III. გონებრივი იერიშის შედეგად მიღებული შეხედულებების საფუძველზე წარმართეთ დისკუსია თემაზე: „რა წვლილის შეტანა შეუძლია ჩვენს ჯგუფს ეთნოსთაშორისი ურთიერთობების რეგულირების სფეროში“.

პროექტების იდეათა ბანკი

შექმნა 2005 წელს პროექტის „ეროვნულ-სამართლებრივი ურთიერთობების მართვა სამცხე-ჯავახეთში“ ფარგლებში რეგიონის საჯარო მოხელეების მიერ

I. ეკონომიკური პროექტები

- სამცხე-ჯავახეთის პროდუქტების გამოფენის ორგანიზება Expo-Georgia-ს საგამოფენო დარბაზში, თბილისში
- თბილისსა და საქართველოს სხვა ქალაქებში სამცხე-ჯავახური პროდუქციის რეალიზაციის მარკეტინგული კვლევა
- მცირე ბიზნესის განვითარება რძის წარმოების სფეროში: ნედლი რძე, რძის ნაწარმი — ყველი და სხვა. ერთობლივი რაიონთაშორისი სანარმოები, ფერმერული ასოციაციები
- მცირე ბიზნესის განვითარება მეფუტკრეობის სფეროში. მეფუტკრეთა რაიონთაშორისი ქსელები და ასოციაციები
- მცირე ბიზნესის განვითარება სამკურნალო ბალახების სფეროში. რაიონთაშორისი ქსელები და ასოციაციები
- მცირე ბიზნესის განვითარება მინერალური და სასმელი წყლის სფეროში
- მცირე ბიზნესის განვითარება თევზჭერის სფეროში
- სამცხე-ჯავახეთის ეკონომიკური რესურსების შესახებ საინფორმაციო ბანკის შექმნა
- რეგიონის ბიზნესმენტა ფორუმი
- რეგიონის პროდუქტებისა და საქონლის მიმღები პუნქტების შექმნა
- ფონდების მოძიების სწავლება
- რაიონთაშორისი ეკონომიკური ურთიერთობების ცენტრის შექმნა
- ინტერნეტ გვერდის შექმნა — სამცხე-ჯავახური „საქონლის ბირჟა„

II. პროექტები უსაფრთხოებაზე

- ტრენინგი ეთნოსთაშორის ტოლერანტობაზე ოფიცრებისა და ახალდანიშნული ჩინოსნებისათვის
- არმიაში ეთნოსთაშორისი ურთიერთობების მონიტორინგის/ზედამხედველობის ჯგუფი
- სახელმწიფო და საზოგადო ორგანიზაციის შექმნა, რომელიც ხელს შეუწყობს ეთნო-რელიგიური კონფლიქტების მოგვარებას
- მოსახლეობის ინფორმირება ადამიანის უფლებებზე მას-მედიის მეშვეობით
- სამოქალაქო საზოგადოების განმავითარებელი ტრენინგები
- სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფებისა და კონფესიების წარმომადგენელთა შეხვედრების ორგანიზება მრგვალ მაგიდასთან

- კონფლიქტურ სიტუაციებზე სწრაფი რეაგირების ჯგუფის შექმნა
- ინტერეთნიკური ურთიერთობის მართვის ტრენინგები პოლიციის თანამშრომლებთან

III. იდენტობასთან დაკავშირებული პროექტები

- ბავშვთა და მოზარდთა ერთობლივი შეხვედრები (ბანაკები, საკვირაო სკოლები, ტრენინგები და სწავლების ალტერნატიული მეთოდები, გასართობი პროგრამები)
- ერთობლივი რაიონთაშორისი ექსკურსიები რეგიონის ღირშესანიშნავ ადგილებში
- ქართულ-სომხური სამზარეულოს კვირეული
- საინფორმაციო-შემეცნებითი გადაცემები სხვადასხვა ეთნოსების ტრადიციებისა და თავისებურებების შესახებ ქართულ და სომხურ ენებზე
- ქართულ-სომხური ურთიერთობების ცენტრის შექმნა
- რეგიონის ნაკრები გუნდების შექმნის ხელშეწყობა სპორტის სხვადასხვა სახეობებში: მაგ., რაგბი, ფეხბურთი
- ტრენინგები და სემინარები იდენტობის პრობლემებზე
- ეთნოსთა ტრადიციებისა და კულტურის გაცნობის მიზნით ერთობლივი რაიონთაშორისი კულტურული ღონისძიებების ორგანიზება
- სახელმწიფო მოხელეთა ინფორმირება შესაძლო კონკურსების, ვაკანსიების, ტენდერების შესახებ და მონიტორინგის ჯგუფის შექმნა სახელმწიფო თანამდებობებზე დანიშვნათა გასაკონტროლებლად
- კულტურული ცენტრები ეთნიკური უმცირესობებისათვის

IV. პროექტები რეგიონის მოსახლეობის მონაწილეობის ხარისხის ამაღლებაზე

- მოსახლეობის საინფორმაციო უზრუნველყოფა არჩევნებში, რეფერენდუმებში, მიტინგებში და ა.შ. მონაწილეობის შესახებ
- ორენოვანი ქართულ-სომხური გაზეთის შექმნაში ერთობლივი მონაწილეობის მიღება
- სახელმწიფო ენის შესწავლის გაუმჯობესებული მეთოდების დანერგვა
- სახელმწიფო მართვის ადგილობრივ და ცენტრალურ ორგანოებში ეროვნული უმცირესობების წარმომადგენელთა მხარდაჭერა
- ერთობლივი ბაზრობების ორგანიზებაში მონაწილეობის მიღება
- კონცერტებისა და ფესტივალების ორგანიზება რეგიონულ დონეზე
- ახალგაზრდული ეკოლოგიური მოძრაობა
- სწავლება თვითმმართველობისა და დეცენტრალიზაციის საკითხებზე
- ეროვნული დღესასწაულების აღმნიშვნელი კალენდრების გამოშვება
- ტრენინგები არჩევნებში ქალთა ჩართვისათვის
- ქალთა ინტერ-ეთნიკური კლუბების შექმნა

- ახალგაზრდული ინტერ-ეთნიკური კლუბების შექმნა
- სასწავლო გაცვლითი პროგრამები რეგიონულ დონეზე
- ადგილობრივი თვითმმართველობის შეხვედრები მოსახლეობის შერეულ ქართულ-სომხურ ჯგუფებთან
- შერეული ეთნიკური ჯგუფებისათვის მრგვალი მაგიდის ორგანიზება სხვადასხვა რაიონში — ბორჯომში, ახალციხეში, ახალქალაქში, ნინოწმინდაში, ასპინძასა და ადიგენში მონაცვლეობით

V. პროექტები განათლების შესახებ

- ტრენინგები ინტერ-ეთნიკურ ურთიერთობებში
- სამცხე-ჯავახეთის რაიონული ცენტრებსა და სოფლებში ინტერნეტ კლუბების შექმნა
- წიგნი სამცხე-ჯავახეთის სხვადასხვა ეთნოსების შესახებ ადგილობრივი მოსახლეობისა და უცხოელებისათვის
- ტრენინგები და სასწავლო კურსები უფროსკლასელებისა და სტუდენტებისათვის სამოქალაქო საზოგადოების განვითარებაში
- სასწავლო/საწვრთნელი ცენტრის შექმნა
- საინფორმაციო ბუკლეტები ინტერ-ეთნიკურ ურთიერთობებზე
- ტრენინგები და საინფორმაციო ბუკლეტები ტოლერანტობაზე მოზარდებისა და ახალგაზრდებისათვის
- მასმედიის ქსელის გაფართოება რეგიონულ დონეზე
- ინტელექტუალური თამაში „რა, სად, როდის“ შერეულ ქართულ-სომხურ ჯგუფებში
- ახალგაზრდული შემეცნებითი კლუბები, საკვირაო სკოლები
- სატელევიზიო შოუ²³ რეგიონის წარმომადგენლების მონაწილეობით
- შემეცნებითი ოლიმპიადები რეგიონულ დონეზე
- დებატების კლუბი

VI. პროექტები ლიდერობაზე

- ტრენინგები ლიდერობაზე ქართველი და სომეხი ქალებისათვის
- მმართველთა სკოლის შექმნა
- განათლება ადამიანური რესურსების მართვაში
- ახალგაზრდა ლიდერების სკოლის შექმნა. რაიონთაშორისი მცირე მასშტაბის კონფერენციები და ერთობლივი სემინარები ახალგაზრდა ლიდერთათვის

²³ ინგლ. talk show

VII. პროექტები სარეკრეაციო სამსახურების შექმნაზე

- სპორტული მოედნების მოწყობა და რაიონთაშორისი შეჯიბრებები
- ძველი საბავშვო დასასვენებელი ბანაკების აღდგენა
- ტურისტული ცენტრის და საექსკურსიო ტრანზიტული მარშრუტების შექმნა
- ძეგლების აღდგენა და ამ საქმიანობაში ტურისტების ჩართვა
- ფესტივალი და შეჯიბრი სპორტის ნაციონალურ სახეობებში
- ტურისტული ბაზებისა და ისტორიული ძეგლების კატალოგის შექმნა ინტერნეტ გვერდზე
- ტურისტული ექსკურსიები და ტურისტული რუკების შექმნა როგორც ადგილობრივი მოსახლეობისათვის, ასევე უცხოელებისათვის

VIII. პროექტები შემოქმედებითობის განვითარებაზე

- შერეული ქართულ-სომხური ფოლკლორული ანსამბლების შექმნის ხელშეწყობა
- ისტორიული ძეგლების ფოტო-კონკურსი
- ფოლკლორული ცეკვებისა და სიმღერების ვიქტორინების ორგანიზება
- ხალხური შემოქმედების პროდუქტების გამოფენა-გაყიდვა
- სამცხე-ჯავახური კულტურის დღეები, ფესტივალები და ტელე-ნიდები
- კონკურსები, ტალანტების გამოვლენა
- შემოქმედებითი თვისებების განმავითარებელი ტრენინგები

IX. პროექტები სულიერი განვითარებისა და რელიგიის სფეროში

- მრგვალი მაგიდები სხვადასხვა კონფესიის წარმომადგენელთათვის

X. პროექტები თავისუფლებასა და დამოუკიდებლობაზე

- სამოქალაქო განათლების განვითარება
- სემინარები ეთნიკურ უმცირესობათა უფლებების შესახებ უფროსკლასელთა და სტუდენტებისათვის
- დისკრიმინაციის შემთხვევების გამოსავლენი ჯგუფების შექმნა

თავი III. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის ეთიკური კოდექსის შექმნაზე მიმართული სამუშაო შეხვედრის მოღწევა

შესაბამისი სამუშაო შეხვედრის სქემა

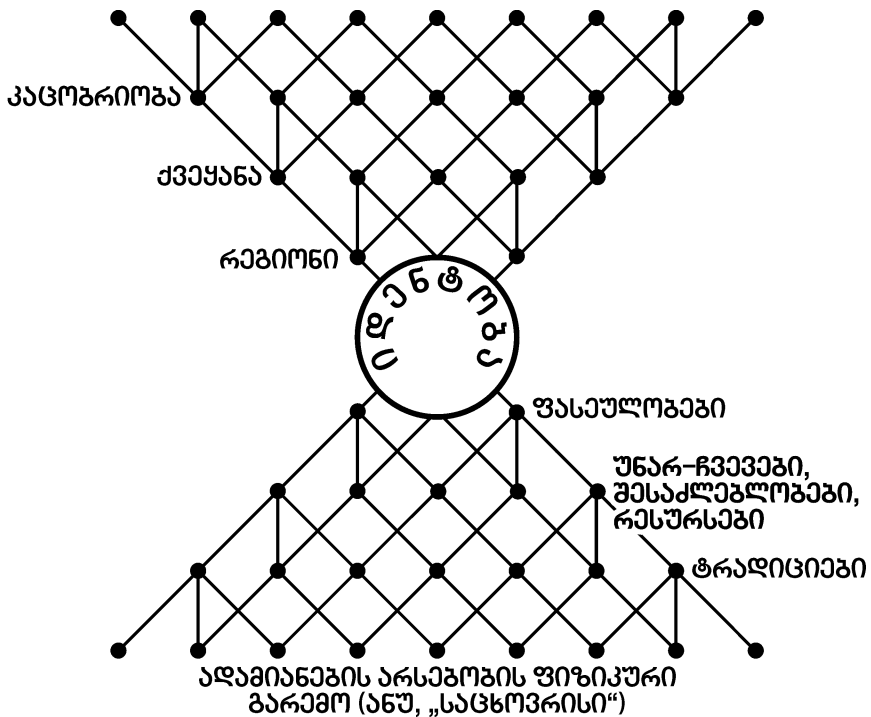
მიზანი: ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის ეთიკური კოდექსის შემუშავება.

ხანგრძლივობა: 3 საათი.

მასალა:

- „ფლიფარტები“ და „მარკერები“, მცირე ჯგუფებში სამუშაო A4 ფორმატის ფურცლები;
- „ფლიფარტზე“ მოცემული გრეგორი ბეთსონის სქემა²⁴:

როგორც მეთოდოლოგიის აღწერაში აღვნიშნეთ, ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის კოდექსის შექმნისათვის გამიზნული სამუშაო ეყრდნობა გრეგორი ბეთსონის „ადამიანი-გარემოს“ სისტემის ლოგიკური დონეების მეთოდოლოგიურ სქემას, რომელიც ჩვენს შემთხვევაში შემდეგ ლოგიკურ დონეებს, საფეხურებს მოიცავს:



მიმდინარეობა:

საფეხური I. მონაწილეთა დიდი ჯგუფი იყოფა მცირე, 12 - 15 კაციან ჯგუფებად. მაგ., თუ შეხვედრაში 60 ადამიანი მონაწილეობს, შესაბამისად, ისინი შესაძლოა დაჯგუფდეს 4 ან 5 მცირე ჯგუფად. მნიშვნე-

²⁴ იხ. გამოყენებული ლიტერატურის სია

ლოვანია, თითოეული ჯგუფი დაბალანსებული იყოს ეთნიკური ნიშნით, ანუ მასში დაახლოებით ერთნაირი რაოდენობის სხვადასხვა ეთნოსის წარმომადგენლები მოვახვედროთ. ასევე, მნიშვნელოვანია, ჯგუფები იყოს მრავალფეროვანი მონაწილეთა პროფესიულ-თანამდებობრივი თვალსაზრისით (მაგ., ერთ ჯგუფში იყოს ადგილობრივი მმართველობის როგორც დანიშნული, ისე არჩეული წარმომადგენლები, ასევე პოლიციის, სკოლის, ჯანდაცვის სისტემის და სხვ. წარმომადგენლები).

საფეხური II. მუშაობის დასაწყისში წამყვანები წამოიწყებენ დისკუსიას თემაზე „რა განსხვავებაა სამართლებრივ და ეთიკურ ნორმებს შორის“, რათა მონაწილეებმა გააცნობიერონ ეთიკური კოდექსის კონცეპტუალური ჩარჩო. მართული დისკუსიის ხანგრძლივობა არ უნდა აჭარბებდეს 15 - 20 წუთს.

საფეხური III. შემდგომ, ჯგუფისათვის ბეთსონის სქემის არსის, თითოეული ლოგიკური დონის სპეციფიკისა და მნიშვნელობის ახსნა ხდება. ამის საფუძველზე, თითოეულ დონეზე ეთიკური ნორმების შესამუშავებლად, შესაბამისი კითხვების ფორმულირება ხდება. ეს პროცედურა არ უნდა გაგრძელდეს 20 - 25 წთ-ზე მეტ ხანს. ყურადღება უნდა გამახვილდეს შემდეგ საკითხებზე:

1. ნებისმიერი ადამიანი ან ადამიანთა ჯგუფი არსებობს გარკვეულ ფიზიკურ და ისტორიულ **გარემოში**. ამასთან დაკავშირებით, ამ ლოგიკურ დონეზე ეთიკური ნორმების ჩამოსაყალიბებლად შეიძლება დაისვას შემდეგი კითხვები:

- რა უნდა გააკეთონ სხვადასხვა ეთნოსის წარმომადგენლებმა თავიანთი საერთო საცხოვრებელი გარემოს ეკოლოგიის დაცვისა და განვითარებისათვის?
- რა უნდა გააკეთონ მათ საკუთარი კულტურულ-ისტორიული გარემოს დაცვისა და განვითარებისათვის?

2. ადამიანის თუ ადამიანთა ჯგუფების ან საზოგადოების არსებობის უნივერსალური ფორმა არის ესა თუ ის **ქცევა**. მაშინაც კი, როდესაც ადამიანი პასიურია, იგი გარკვეული მოდელის მიხედვით იქცევა. თუ ეთნოსთა დონეზე ვისაუბრებთ, მათთვის ტიპური ეთნიკურ ტრადიციებზე დაფუძნებული ქცევებია. ამდენად, ამ დონეზე შეკითხვები შესაძლოა ტრადიციებს ეხებოდეს:

- როგორი დამოკიდებულება უნდა ჰქონდეთ ეთნოსებს ერთმანეთის ტრადიციების მიმართ?
- რა უნდა გააკეთონ მათ, რომ ერთმანეთის ტრადიციების ცოდნას, რეალიზაციას, შენარჩუნებას, განვითარებას და რესურსებად ქცევას შეუწყონ ხელი?

გარდა ამისა, „ქცევის დონეზე“ მიმართული შეკითხვები შესაძლოა ეხებოდეს ერთმანეთის მიმართ ქცევის სტრატეგიას. ამ შემთხვევაში შესაძლოა შემდეგი კითხვების დასმა:

- როგორ უნდა ექცეოდნენ ეთნოსები ერთმანეთს, რომ რეგიონში გაუმჯობესდეს ინტერეთნიკური კლიმატი? ეს შეკითხვა შესაძლოა დაკონკრეტ-

დეს სხვადასხვა კონტექსტში. მაგ.: როგორ უნდა ექცეოდნენ ერთმანეთს კონფლიქტურ სიტუაციებში? ინტეგრაციის ხელშეწყობისათვის? და ა.შ.

3. იმისათვის, რომ ამა თუ იმ გარემოში ესა თუ ის ადამიანი, ადამიანთა ჯგუფი, თემი ან საზოგადოება ასე თუ ისე მოიქცეს, მას უნდა ჰქონდეს სათანადო ქცევების უნარი, შესაძლოა ამას ჩვევა ვუნდოთ; ქცევას შესაძლოა დასჭირდეს, აგრეთვე, ესა თუ ის **რესურსი**. აქედან გამომდინარე, უნარ-ჩვევათა და რესურსების ლოგიკურ დონეზე შესაძლებელია დაისვას შემდეგი შეკითხვები:

- რა უნდა გააკეთონ ეთნოსებმა ერთმანეთის რესურსების გამოვლენისა და განვითარებისათვის?
- რა უნდა გააკეთონ მათ ერთმანეთისათვის საბაზო მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების შესაძლებლობების და პირობების შესაქმნელად?

4. ადამიანის ან ადამიანთა ჯგუფის ესა თუ ის ქცევა, რომელიც კონკრეტულ გარემოში, კონკრეტული შესაძლებლობების, უნარებისა და რესურსების გამოყენებით ხორციელდება, ჩვეულებრივ, ეფუძნება ამა თუ იმ **ფასეულობას**. ქცევას ზნეობრივ ასპექტს სწორედ ფასეულობები ანიჭებს. ამდენად, ამ ლოგიკური დონის შესაბამისად, შესაძლებელია დაისვას შემდეგი შეკითხვები:

- რა ფასეულობებით უნდა ხელმძღვანელობდნენ ეთნოსები ურთიერთობისას?
- რომელია ის ფასეულობები, რომლებიც მათ აახლოვებთ და ხაზს უსვამს მსგავსებას?

5. ქცევის, უნარ-ჩვევების, ფასეულობების მიღმა ადამიანის\ადამიანთა ჯგუფის **იდენტობა** (საკუთარი თავის იგივეობის განცდა) დგას. იგი ადამიანის\ადამიანთა ჯგუფის, როგორც ლოგიკური სისტემის საკვანძო დონეს ქმნის: იდენტობა აძლევს გეზს ფასეულობებს, შესაძლებლობებს, რესურსებს და განხორციელებად ქცევას. ამ დონეზე შესაძლოა შემდეგი შეკითხვა დასვას:

- რა უნდა გააკეთონ ეთნოსებმა ერთმანეთის იდენტობის შენარჩუნებისა და განვითარებისათვის?

6. იდენტობა ადამიანის\ადამიანთა ჯგუფის, როგორც სისტემის, უმაღლესი ლოგიკური დონეა. ამდენად, მის მიღმა უკვე გარე სოციალური და გეო-პოლიტიკური სინამდვილის დონეები იწყება. ჩვენი მუშაობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მათში შესაძლოა გამოვყოთ **რეგიონი** და ამ დონეზე შემდეგი შეკითხვები დავსვათ:

- რა უნდა გააკეთოს ქვეყნის რეგიონში მცხოვრებმა სხვადასხვა ეთნოსმა ჰარმონიული თანაცხოვრებისათვის,
- ა. რათა იქ ცხოვრების ხარისხი გაუმჯობესდეს?
- ბ. რათა რეგიონმა მნიშვნელოვანი როლი შეასრულოს ქვეყნის ცხოვრებაში?

7. რეგიონის შემდგომ ლოგიკურ დონედ, ჩვენს შემთხვევაში, შესაძლოა ქვეყანა განვიხილოთ. აქ შემდეგი შეკითხვები შეიძლება დაისვას:

- რა უნდა გააკეთონ ეთნოსებმა, რათა ქვეყნის გაძლიერება-განვითარებას შეუწყონ ხელი?

8. სასარგებლოა რეგიონის ინტერეთნიკური პრობლემები განვიხილოთ **კაცობრიობასთან** მიმართებაში; ამდენად, დასკვნითი ლოგიკური დონე ჩვენს შემთხვევაში, შესაძლოა, კაცობრიობა იყოს, შეკითხვები კი ასე უღერდეს:

- რა უნდა გააკეთონ ჩვენს ქვეყანაში მცხოვრებმა ეთნოსებმა, რომ კაცობრიობის ინტერეთნიკური პრობლემების გადაწყვეტაში თავიანთი წვლილი შეიტანონ?
- ამავე დროს, რა უნდა გააკეთონ მათ, რათა გამოიყენონ კაცობრიობის მიერ დაგროვილი ინტერეთნიკური თანაცხოვრების პოზიტიური გამოცდილება?

საფეხური IV. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების კოდექსზე მცირე ჯგუფებში მუშაობისას განხილვის საგანი უნდა იყოს სისტემა „ადამიანი - გარემო“-ს თითოეულ ზემოთ აღწერილ დონეზე ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების სასურველი, კონსტრუქციული ნესები და ნორმები. ამისათვის, თითოეული ჯგუფი თავის მხრივ იყოფა 4-5 კაციან მცირე ჯგუფებად. ისინი მსჯელობენ აღწერილი 8 დონიდან 2-3-ის შესახებ (ლოგიკური დონეები განაწილდება მონაწილეთა და მცირე ჯგუფების რაოდენობის მიხედვით). მსჯელობისათვის ეფექტური და დროში ეკონომიური ტექნოლოგია აქაც კვლავ „გონებრივი იერიშია“.

საფეხური V. გონებრივი იერიშის შედეგად მიღებული მასალის განხილვა უნდა მოხდეს პლენარულ სხდომაზე, სადაც, ფაქტობრივად, მიღებული შედეგების „დანრეტა“ და ჯერარსის პრინციპით დალაგება იწყება.

ამგვარად, აღწერილი სამუშაო შეხვედრა, ფაქტობრივად, ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ეთიკურ კოდექსზე მუშაობის სანყისი სტადიაა; კოდექსის დახვეწაზე მუშაობა გრძელდება ამ შეხვედრის შემდგომ, წამყვან-ფასილიტატორთა და შესაბამის ექსპერტთა მონაწილეობით. ამ მუშაობის დამასრულებელი ეტაპია კოდექსის შემქმნელთა და საზოგადოების მიერ კოდექსის საჯარო განხილვა და ხელმონერა.

ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის
ეთიკური კოდექსი სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში

კოდექსის მიზნები და ამოცანები

საქართველო მრავალეთნიკური ქვეყანაა. ჩვენი სახელმწიფოებრიობის, დემოკრატიული პროცესებისა და სამოქალაქო საზოგადოების განვითარება მნიშვნელოვანწილად არის დამოკიდებული ისეთი ფასეულობებისა და პრინციპების დანერგვა-განვითარებაზე, როგორცაა: ეთნიკური მრავალფეროვნების დაფასება, ტოლერანტობა და თანასწორობა, მშვიდობისმოყვარეობა და კონფლიქტური სიტუაციების კონსტრუქციული გადაწყვეტის მოძიება.

ეთნიკური მრავალფეროვნების ხარისხით სამცხე-ჯავახეთის რეგიონი შეიძლება განვიხილოთ როგორც ერთგვარი მაგალითი, რომელიც შედარებით მცირე მასშტაბით ასახავს მთლიანად საქართველოს ეთნიკურ მრავალფეროვნებას. სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის ჯავახეთის რაიონებში მოსახლეობის უმრავლესობას ეთნიკური სომხები წარმოადგენენ, მაშინ, როცა სამცხის — ბორჯომის, ახალციხის, ადიგენის და ასპინძის – რაიონებში მოსახლეობის უმრავლესობა ქართველია. ქართველებისა და სომხების გარდა, რეგიონში ცხოვრობენ, აგრეთვე, ბერძნები, ებრაელები, რუსები.

ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ეთიკური კოდექსის შექმნის მიზანია ჩვენს სახელმწიფოში საზოგადოებრივი და, განსაკუთრებით, ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის ჰუმანიზაცია და ტოლერანტობის დონის ამაღლება. ეს კი, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს სამოქალაქო საზოგადოების მშენებლობას, დემოკრატიული პროცესების განვითარებას, - ამ ფონზე ცხოვრების ხარისხის ამაღლებას და, შესაბამისად, მოსახლეობის კეთილდღეობას. ამ უკანასკნელში იგულისხმება არა მხოლოდ ეკონომიკური კეთილდღეობა, არამედ პიროვნებებსა და ეთნოსებს შორის ურთიერთობის ატმოსფეროს გაჯანსაღება. ეს მომენტი ფრიად მნიშვნელოვანია გარდამავალ პერიოდში მყოფი სახელმწიფოსათვის, რომლისთვისაც სხვადასხვა სახის კონფლიქტის პრევენცია და გადაწყვეტა ყოველდღიური საჭიროებაა. ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის ეთიკასა და ზნეობას გააჩნია არა მხოლოდ ჰუმანისტური ასპექტები, არამედ პრაგმატული განზომილებაც. მაღალი მორალური სტანდარტებისა და ფასეულობების ატმოსფერო ხელს უწყობს საზოგადოების სოციალური კაპიტალის ამაღლებას, რასაც, თავის მხრივ, მიყვავართ ქვეყანაში სხვადასხვა ჯგუფებისა და მოქალაქეების კეთილდღეობის დონის ამაღლებისაკენ.

რაც შეეხება კოდექსის კონკრეტულ ამოცანას, ეს არის სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის მართვის ეფექტურობის გაზრდა, რაც, თავის მხრივ, რეგიონში ეთნიკური მრავალფეროვნების პოტენციალის სრულფასოვანი ამოქმედების აუცილებელ პირობებს შექმნის.

ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის ეფექტური მართვა ეფუძნება ადამიანის ქცევის ნორმატიული რეგულირების შემდეგ წყაროებს: (1) სამართლებრივი ნორ-

მეტი და კანონები, (2) სახელმწიფო და საერთაშორისო დოკუმენტები, რომელთაც აქვთ სავალდებულო ან სარეკომენდაციო ხასიათი, (3) ეროვნულ-კულტურული ტრადიციები და ადათ-წესები, (4) მორალურ-ეთიკური ნორმები. ინტერეთნიკური ურთიერთობის სამართლებრივი ნორმები, როგორც წესი, ქვეყნის კონსტიტუციასა და სხვა სახელმწიფოებრივ, სახელმწიფოთაშორის თუ საერთაშორისო დოკუმენტებშია ჩამოყალიბებული, ხოლო რაც შეეხება ეთიკურ კოდექსს, რომელიც სხვადასხვა ეთნოსებს შორის ურთიერთობების მორალურ-ეთიკურ ასპექტებზე გაამახვილებდა ყურადღებას, დღეისათვის არ არსებობს. წინამდებარე კოდექსის ავტორებმა საჭიროდ ჩათვალეს, შეევსოთ ეს დანაკლისი; გადაწყვიტეს, საკუთარი ძალისხმევით შეემუშავებინათ კოდექსის შექმნის მეთოდოლოგია და ხორცი შეესხათ მისთვის. ამგვარად, მოცემული ეთიკური კოდექსი ეროვნებათშორისი ურთიერთობების მორალურ-ეთიკური ასპექტებით შემოიფარგლება.

კოდექსის ავტორები

კოდექსის ავტორები არიან „ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის“ 12 თანამშრომელი, რომლებიც ევროპის უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციის მხარდაჭერით სამცხე-ჯავახეთში ეთნიკური ურთიერთობის მართვის პროექტს ახორციელებენ და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის 216 სახელმწიფო მოხელე — აღნიშნული პროექტის ფარგლებში ჩატარებული ტრენინგებისა და სემინარების მონაწილეები. მოცემული კოლექტიური ნაშრომის ავტორები თვლიან, რომ ეთიკური კოდექსი — ეს არის ჯერარსულ-მსჯელობათა შეჯამების საფუძველზე შექმნილი სისტემა, რომელიც საბოლოოდ ვლინდება ადამიანთა ურთიერთდამოკიდებულების იდეალურ მაგალითებში. რა თქმა უნდა, იდეალების ხორცშესხმა რეალურ ცხოვრებაში ყოველთვის ვერ ხერხდება, მაგრამ ჩვენ მაინც ამისაკენ უნდა მივისწრაფოდეთ. რადგანაც ეთიკა ჯერარსის სფეროსთან არის დაკავშირებული, ანუ იმასთან, რაც „უნდა იყოს“, მოცემული კოდექსის ავტორებმა შეიმუშავეს მსჯელობათა სისტემა, რომელიც მიმართულია განსხვავებულ ეთნოსებს შორის იდეალურ ურთიერთობაზე საქართველოს სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის ფარგლებში. რადგან სემინარების მონაწილეთა უმრავლესობას რეგიონში მცხოვრები ქართველები და სომხები წარმოადგენენ, ეთნიკური ურთიერთობის კოდექსი ფოკუსირებულია ქართულ-სომხურ ურთიერთობაზე სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში.

კოდექსის მეთოდოლოგია

კოდექსის მეთოდოლოგიურ ღერძად იქცა ჯგუფური შემოქმედებითი დისკუსია, ანუ ქართველი და სომეხი სახელმწიფო მოხელეების მიერ გამოთქმული იდეებისა და ზნეობრივ-მორალურ საკითხებზე მსჯელობის ერთობლიობა, რომელიც ადამიანის სამყაროში ცხოვრების ლოგიკური დონეების კონცეფციის საფუძველზე იყო აგებული.

ადამიანის ცხოვრების ლოგიკური დონეების კონცეფციის თანახმად, ადამი-

ანის მოქმედება და მოღვაწეობა, მათ შორის ზნეობრივ-ნორმატიული მოქმედება, აისახება ლოგიკურ სისტემაში, რომლის განსხვავებული დონეები და მათი თანმიმდევრობა შემდეგი კონტექსტებიდან მომდინარეობს:

- გარემოს კონტექსტი (ეკოლოგიური, კულტურულ-ისტორიული, ყოფითი და სხვა);
- ქცევისა და წარმოდგენების კონტექსტი (ინდივიდუალური ქცევა, კოლექტიური ქცევა, საზოგადოებრივი აზრი, აზროვნებისა და ქცევის სტერეოტიპები, რიტუალები და ადათ-წესები და სხვა);
- შესაძლებლობათა, უნარ-ჩვევების, რესურსების, ალტერნატივების, არჩევანის დიაპაზონის და სხვა კონტექსტი;
- ფასეულობების, ცხოვრების არსისა და ფუნდამენტური პრინციპების კონტექსტი;
- იდენტობის კონტექსტი (პიროვნული, ჯგუფური, ეთნიკური, სოციალური, პოლიტიკური, სქესობრივი, პროფესიული, კულტურული ან სუბკულტურული და სხვა);
- ოჯახის, თემის, რეგიონის, ქალაქის, სოფლის, მიკროსოციალური გარემოს და სხვა კონტექსტი;
- ქვეყნის ინსტიტუტების, ქვეყნისა და სახელმწიფოს კონტექსტი მთლიანობაში;
- კაცობრიობის, ზოგადსაკაცობრიო გლობალური პროცესებისა და ფასეულობების კონტექსტი;
- სამყაროსა და უნივერსუმის კონტექსტი.

სემინარის ქართველმა და სომეხმა მონაწილეებმა ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის სპეციალისტებთან ერთად შემოქმედებითად განიხილეს და თავი მოუყარეს იდეებს ზემოთ აღნიშნული ლოგიკური თანმიმდევრობის მიხედვით. შემუშავდა ეთიკური ნორმატივებისა და ორიენტირების სისტემა შემდეგ სფეროებთან დაკავშირებით:

- რეგიონის ეკოლოგიური და კულტურულ-ისტორიული გარემო;
- ეთნოსთა ტრადიციები და წეს-ჩვეულებები;
- ერთობლივი ზრუნვა ეთნოსთა შესაძლებლობებისა და პოტენციალის განვითარებისათვის;
- ეთნოსთა იდენტობის მიღება და განსხვავების პატივისცემა;
- ეთნიკური ურთიერთობების პრინციპების განხილვა სამცხე-ჯავახეთისა და მთლიანად სახელმწიფოს განვითარების თვალსაზრისით;

- ეთნიკური ურთიერთობის პრინციპების განხილვა გლობალურ, ჴოგად-საკაცობრიო კონტექსტში;

კოდექსის პრინციპები და დებულებები დალაგებულია სწორედ აღნიშნული თანმიმდევრობის შესაბამისად.

ვინაიდან ავტორები ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის პირველი კოდექსის შემქმნელები არიან, ისინი, ცხადია, აცნობიერებენ ამ მისიისა და მისი ცხოვრებაში გატარების მნიშვნელობას. სწორედ ამიტომ ავტორები დიდი ინტერესით მიიღებენ ყოველგვარ კრიტიკულ შენიშვნას, კომენტარსა და რეკომენდაციას, რომელიც გაუჩნდება მკითხველს. ისინი აცნობიერებენ ეთიკური კოდექსის უნივერსალობას და იმედოვნებენ, რომ ამ ტიპის სამუშაო განხორციელდება ჩვენი მრავალეროვანი ქვეყნის სხვა რეგიონებშიც. ეს კი გამოიწვევს აუცილებელ ცვლილებებსა და დამატებებს ერთაშორისი ურთიერთობის სფეროში უფრო ფართო და განზოგადებული ნორმატიული პრინციპებისა და დებულებების სისტემის შესაქმნელად.

სწორედ ეთიკური კოდექსის უნივერსალობა მოითხოვს, რომ მისი ძირითადი დებულებები შემუშავდეს დიალოგის საფუძველზე. დიალოგი თვითონ არის ცხოვრების უნივერსალური პრინციპების დადგენის, გაცნობიერებისა და გათავისების უნივერსალური წყარო. ამიტომაც, სამცხე-ჯავახური ქართულ-სომხური დიალოგი ერთაშორისი ურთიერთობის მოწესრიგების ძირითადი ეთიკური პრინციპების მძლავრი იმპულსია, რათა ეთნიკურად მრავალფეროვან საქართველოში განვითარდეს ეროვნებათაშორისი დიალოგის საინტერესო და კონსტრუქციული პროცესი.

**ეთნოსთაშორისი ურთიერთობის ეთიკური ნორმები – სისტემა
„აღამიანი-სამყაროს“-ს ლოგიკური დონეების შესაბამისად**

1. გარემო

- 1.1. საქართველოს ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა უნდა აღადგინონ და დაიცვან სამცხე-ჯავახეთისა და მთელი ჩვენი ქვეყნის ისტორიული და ეკოლოგიური გარემო; ერთობლივად იზრუნონ ეკოლოგიურ უსაფრთხოებაზე, ფლორისა და ფაუნის შენარჩუნება-განვითარებაზე, ისტორიულ და კულტურულ ძეგლთა დაცვასა და აღდგენაზე, ხოლო ამა თუ იმ დარღვევის შემთხვევაში, მოახდინონ სათანადო რეაგირება.
- 1.2. სამცხე-ჯავახეთის საზოგადოების უკლებლივ ყველა წევრმა/ეთნიკურმა ჯგუფმა თავი უნდა იგრძნოს რაიონის ეკოლოგიური გარემოს თანაბარუფლებიან და სრულფასოვან მფლობელად.
- 1.3. საქართველოს ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა უნდა შეისწავლონ და შეაფასონ საკუთარი გარემოს ეკოლოგიური მდგომარეობა და იზრუნონ როგორც საკუთარი, ასევე მათი გარემომცველი საზოგადოების ეკოლოგიური განათლების დონის ამაღლებაზე.

1.4. ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა უნდა მონაწილეობონ, შეისწავლონ, დაიცვან, დაასუფთავონ და პატივი სცენ ერთმანეთის ისტორიულ და კულტურულ ძეგლებს; პასუხისმგებლობა იკისრონ ერთმანეთის კულტურულ-ისტორიული მემკვიდრეობის შენარჩუნებისა და დაცვის პროპაგანდაზე და განიხილონ ისინი, როგორც მსოფლიოს საგანძური; მოეპყრონ ერთმანეთის და სხვათა მემკვიდრეობას ისე, როგორც სურთ, რომ სხვები მოეპყრონ მათ მემკვიდრეობას.

2. ტრადიციები

2.1. საქართველოს ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა პატივი უნდა სცენ და აღიარონ ერთმანეთის ტრადიციები;

2.2. საქართველოს ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა უნდა უზრუნველყონ ყოველი ეთნიკური ჯგუფის მიერ საკუთარი ტრადიციების შენარჩუნების, წარმოჩენის და განვითარების შესაძლებლობა;

2.3. საქართველოს ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა უნდა იკისრონ ერთმანეთის ტრადიციების გაცნობა-შესწავლა, ადათ-წესების, როგორც რესურსის გამოყენება შემდგომი მშვიდობიანი თანაცხოვრების მიზნით;

2.4. საქართველოს ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა უნდა იზრუნონ ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის მოგვარების გარკვეული სისტემის ჩამოყალიბებაზე და სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფების ტრადიციების შეურაცხყოფის შემთხვევაში მოახდინონ შესაბამისი რეაგირება;

3. შესაძლებლობანი

3.1. საქართველოს ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა ერთობლივად უნდა იზრუნონ ერთმანეთის ცხოვრების დონის გაუმჯობესებაზე, ერთმანეთისათვის თვითრეალიზაციისა და განვითარების შესაძლებლობების (განთლება, მონაწილეობა, ობიექტური ინფორმაციის მიღება და ა.შ.) შექმნაზე;

3.2. საქართველოს მოქალაქე ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლებს, ჩვენს შემთხვევაში სომეხებს, ხელი უნდა შეეწყოს, შეისწავლონ სახელმწიფო ენა, რათა მათ მიეცეთ დასაქმებისა და პროფესიული თვითრეალიზაციის, ქვეყნის ცხოვრებაში სრულფასოვანი მონაწილეობის შესაძლებლობა. თავის მხრივ, ქართველმა მოქალაქეებმა არ უნდა გაუწიონ დისკრიმინაცია სომეხი მოსახლეობის წარმომადგენლებს საყოფაცხოვრებო თუ სახელმწიფო დონეზე თავიანთი შესაძლებლობების რეალიზებაში და წაახალისონ ისინი;

3.3. საქართველოს ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა ხელი უნდა შეუწყონ ერთმანეთს სამოქალაქო ცნობიერების განვითარებაში;

4. ფასეულობები

4.1. საქართველოს ქართველი და სომეხი მოქალაქეები ვალდებული არიან, პატივისცემით მოეპყრონ ერთმანეთისა და სხვა ეთნოსთა ენობრივ, რელიგიურ,

კულტურულ-ისტორიულ და სხვა ფასეულობებს. ისინი ერთობლივად უნდა ზრუნავდნენ ამ ფასეულობების გაფრთხილებასა და მათი მრავალფეროვნების შენარჩუნებაზე, ეთნოსთა შორის დიალოგის განვითარებაზე;

- 4.2. საქართველოს ქართველი და სომეხი მოქალაქეები უნდა ზრუნავდნენ არა მხოლოდ არსებული საერთო ფასეულობების გაცნობიერებასა და შენარჩუნებაზე, არამედ ახალი საერთო მოქალაქეობრივი ფასეულობების შექმნასა და მათ შემდგომ განვითარებაზე;
- 4.3. საქართველოს ქართველი და სომეხი მოქალაქეები უნდა უზრუნველყოფდნენ ერთმანეთის ეროვნულ-კულტურული ფასეულობების თაობიდან თაობაზე გადაცემას და მათ შენარჩუნება-განვითარებას;

5. იდენტობა

- 5.1. საქართველოს სომეხმა და ქართველმა მოქალაქეებმა უნდა უზრუნველყონ ერთმანეთის თვითმყოფადობის, ენის, რელიგიის, ფასეულობების დაცვა, დანერგონ ურთიერთმიმდებლობისა და განსხვავებათა პატივისცემის სულისკვეთება;
- 5.2. სამცხე-ჯავახეთის ქართველი და სომეხი მოქალაქეები ერთმანეთისაგან განსხვავდებიან ეთნიკური იდენტობის თვალსაზრისით, მაგრამ მათ აერთიანებს საერთო მოქალაქეობრივი იდენტობა, რაც მათ საფუძველს უქმნის ერთობლივად იკისრონ პასუხისმგებლობა სახელმწიფოს სუვერენიტეტის, ტერიტორიული მთლიანობის დაცვის, სახელმწიფო ენის და სამოქალაქო ფასეულობების პატივისცემისა და ქვეყნის განვითარების ხელშეწყობაზე;
- 5.3. მიჯნავენ რა ერთმანეთისაგან ეთნიკურ ასიმილაციასა და ინტეგრაციას, საქართველოს სომეხმა და ქართველმა მოქალაქეებმა უნდა მოახდინონ რეაგირება ასიმილაციის მცდელობაზე და ხელი შეუწყონ სახელმწიფოში მშვიდობიან ინტეგრირებას; უნდა უზრუნველყონ არა მხოლოდ ეროვნული იდენტობისა და თვითმყოფადობის დაცვა, არამედ მისი შემდგომი სრულყოფა და განვითარება;

6. სამცხე-ჯავახეთის რეგიონი

სამცხე-ჯავახეთის რეგიონი უნდა გახდეს ეფექტური ეროვნებათშორისი თანაცხოვრების წარმატებული მაგალითი მთელი ქვეყნისათვის, კერძოდ:

- 6.1. სამცხე-ჯავახეთში მცხოვრებმა ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა ერთობლივად უნდა იზრუნონ რეგიონის სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებაზე;
- 6.2. სამცხე-ჯავახეთში მცხოვრებმა ქართველებმა და სომეხებმა პატივი უნდა სცენ სახელმწიფოს ტერიტორიულ მთლიანობას, ხელი შეუწყონ რეგიონში სამოქალაქო ცნობიერების განვითარებას და საზოგადოების აქტიურ მონაწილეობას ქვეყნის განვითარების პროცესებში; ამასთანავე, უნდა აღიარონ და გაითვალისწინონ რეგიონში მცხოვრები ყველა ეთნიკური უმცირესობის მოთხოვნილებები და უფლებები;

6.3. საქართველოს ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა ხელი უნდა შეუწყონ კავშირის განმტკიცებას სახელმწიფო სტრუქტურებსა და მოსახლეობას შორის, რათა მათ ერთობლივად იზრუნონ შესაძლო კონფლიქტების პრევენციაზე და ხელი შეუწყონ რეგიონის სრულფასოვან ინტეგრირებასა და განვითარებას;

7. ქვეყანა

7.1. სამცხე-ჯავახეთის ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა უნდა აჩვენონ ქვეყანაში მცხოვრებ სხვა ეთნიკურ ჯგუფებს მშვიდობიანი თანაცხოვრების მაგალითი, ხელი შეუწყონ ამ პოზიტიური გამოცდილების განვრცობას მთელ ქვეყანაში და სხვადასხვა ეთნოსთა შორის ურთიერთობისა და კავშირის განვითარებას;

7.2. საქართველოს ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა უნდა დაიცვან სახელმწიფოსა და მასში მცხოვრები ყველა ეთნოსის ინტერესები, უნდა უზრუნველყონ ქვეყნის ცხოვრებისა და მართვის ნებისმიერ დონეზე ყველა ეთნოსის სრულფასოვანი მონაწილეობა;

7.3. საქართველოს ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა ერთობლივად, მშვიდობიანი გზით, საერთაშორისო დოკუმენტებზე დაყრდნობით უნდა იზრუნონ ქვეყნის ტერიტორიული მთლიანობისა და ინტეგრაციის მაღალ ხარისხზე;

7.4. საქართველოს ქართველმა და სომეხმა მოქალაქეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კონონმდებლობა და კონსტიტუცია, შეიტანონ ნვლილი სამართლებრივი სახელმწიფოს შენებაში, რომელიც მხოლოდ თანამშრომლობასა და პასუხისმგებლობაზე დაყრდნობით მიიღწევა;

8. კაცობრიობა

8.1. საქართველოს ქართველი და სომეხი მოქალაქეები უნდა იძლეოდნენ მშვიდობიანი თანაარსებობის მაგალითს და ხელს უწყობდნენ სხვა ეთნიკურ ჯგუფებში ანალოგიური მისწრაფებების განვრცობას როგორც საქართველოს, ასევე მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნის მასშტაბით;

8.2. საქართველოს ქართველი და სომეხი მოქალაქეები უნდა ზრუნავდნენ თავის უახლოეს გარემოცვაში, რეგიონში, ქვეყანაში, მსოფლიოში უსაფრთხოების დონის ამაღლებაზე;

8.3. საქართველოს ქართველი და სომეხი მოქალაქეები უნდა ითვალისწინებდნენ საკაცობრიო გამოცდილებას ინტერეთნიკურ ურთიერთობებში;

8.4. საქართველოს ქართველი და სომეხი მოქალაქეები უნდა ხელმძღვანელობდნენ ზოგად-საკაცობრიო ფასეულობებით, როგორიცაა: დემოკრატია, მოქალაქეობა, ტოლერანტობა, ღირსება, ჰუმანიზმი და ადამიანთა უფლებები;

8.5. საქართველოს ქართველი და სომეხი მოქალაქეები უნდა ცდილობდნენ, რომ ეთნოსთაშორის სფეროში მიღწეულმა დადებითმა შედეგებმა პოზიტიური ზეგავლენა იქონიონ ზოგადსაკაცობრიო პროცესებზე.

ავტორთა რეკომენდაციები ეროვნებათაშორის ურთიერთობათა მართვის ტრენინგისა და სამუშაო შეხვედრების ჩასატარებლად

ქვეთავში მოცემულია ავტორთა გუნდის მიერ ეროვნებათაშორის ურთიერთობათა მართვის სფეროში მუშაობისას დაგროვილი გამოცდილების განზოგადება რამდენიმე რეკომენდაციის სახით, რომელიც, ვიმედოვნებთ, რომ გამოგადგებათ მეთოდოლოგიური ხედვის შესამუშავებაში, ტრენინგისა და სემინარების დაგეგმვასა და ჩატარებაში; თუმცა, კარგად ვაცნობიერებთ, რომ არ არსებობს აუდიტორიასთან მუშაობის „მზა რეცეპტები“, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როცა საქმე ეროვნებათაშორის ურთიერთობების ფაქიზ სფეროს ეხება.

ეროვნებათაშორის ურთიერთობის მართვის ტრენინგისა და სამუშაო სემინარების ჩატარებისას მნიშვნელოვანია წამყვანთა მოქნილი მიდგომა პროცესისადმი. იმპროვიზაციის უნარი და შემოქმედებითობა სესიების წამყვანის მნიშვნელოვანი სამუშაო იარაღია. **შემოქმედებითობა და მოქნილობა** მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ დაგეგმვის, არამედ თვით მუშაობის პროცესში. ეს გამოცდილებასთან ერთად ყალიბდება. გამოცდილების დასაგროვებლად კი საჭიროა წამყვანების მუშაობა როგორც საკითხზე ცოდნის გასაღრმავებლად, ასევე საკუთარ თავზე. **უნყვეტი განათლება და პიროვნული ზრდა** ის ცხოვრებისეული პოზიციაა, რომლითაც იგებს როგორც თავად პროფესიონალი, ასევე მისი შრომის მომხმარებელი.

ინტერაქციული სტილი არის სახელმძღვანელოს მეთოდოლოგიის ერთ-ერთი საყრდენი. მნიშვნელოვანია, სესიების წამყვანისას არ გამოვიყენოთ ცალსახად მხოლოდ ლექციური სტილი, მუშაობის პროცესში მაქსიმალურად ჩავართოთ მონაწილეები. ამით ხელს შევუწყობთ მონაწილეების მიერ მასალის შეთვისებას, დაგროვილი გამოცდილების გაცნობიერებას, პოზიტიური მხარის დანახვასა და შემდგომ დახვეწას.

მნიშვნელოვანია ტრენინგის/სამუშაო შეხვედრის შინაარსის და **მიზნების მორგება მონაწილეთა ინტერესებსა და მოთხოვნილებებზე**. აქედან გამომდინარე, მეთოდოლოგიის კიდევ ერთი პრინციპია სამიზნე აუდიტორიის მოთხოვნილების, საჭიროებების, მოლოდინისა და ინტერესების გამოკვლევა და ტრენინგისა და სემინარის შესაბამისად დაგეგმვა.

პროცესის ეფექტურობისათვის სასურველია ჯგუფს უძღვებოდეს **ორი წამყვანი**. ისინი ისინი ინაწილებენ პასუხისმგებლობას მუშაობის პროცესის ეფექტურად წარმართვასთვის; ამ შემთხვევაში პროცესი უფრო მრავალფეროვანი ხდება, ადვილდება მცირე ჯგუფებთან მუშაობა, ჯგუფის წევრების მოსაზრებების აღნუსხვა, მათი ჩართვა ინტერაქციულ პროცესში, ტექნიკური საკითხების მოგვარება, როგორცაა „ფლიფჩარტის“, პროექტორის და სხვა დამხმარე მასალების გამოყენება და ა. შ.

პროცესის მიმდინარეობისას მნიშვნელოვანია წამყვანთა „შეთამაშებული“ მოქმედება. ამისათვის საჭიროა **წამყვანთა წყვილის წინასწარი ერთობლივი მუშაობა**: დაგეგმვა, მომზადება, რეპეტიცია არის ის ელემენტები, რომლებიც მათ

დაეხმარება მუშაობის ეფექტურობის გაზრდაში.

მნიშვნელოვანია **სუპერვიზიის მექანიზმის ჩამოყალიბება და ამოქმედება**. სუპერვიზორი არის პიროვნება, რომელიც პროცესის ნამყვანებს ასწავლის, უწევს კონსულტაციას, უზიარებს გამოცდილებას, უსმენს მათ უკუკავშირებს და ეხმარება გადაწყვეტილებების მიღებაში პროცედურული ან მეთოდოლოგიური სიძნელების წარმოქმნის შემთხვევაში. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ორი სუპერვიზორის არსებობა: მეთოდოლოგიურ სფეროში და ეთნიკურ საკითხებთან დაკავშირებით.

პროცესის ეფექტურობას უზრუნველყოფს **მყარი უკუკავშირის მექანიზმის** არსებობა ნამყვანებს, სუპერვიზორებს, პროცესის სხვა ორგანიზატორებს და, განსაკუთრებით, ბენეფიციარებს შორის. მათგან მიღებული კომენტარები და მათ უკუკავშირზე დაფუძნებული პროცესი ამაღლებს ეფექტურობას და იძლევა განვითარების შესაძლებლობას.

მეთოდოლოგიის კიდევ ერთი დასაყრდენი არის **ჯგუფური მუშაობა**. ჯგუფები შეიძლება იყოს განსხვავებული ფორმატის - სამუშაოს მიზნებიდან გამომდინარე: პლენარული სხდომები (50-100 მონაწილე), მცირე ჯგუფები (ოპტიმალური რაოდენობა 10-12 მონაწილე) და ქვეჯგუფები (4-5 მონაწილე). ქვეჯგუფებში მუშაობა განაპირობებს მეტ ჩართულობას, მეტ აქტიურობას და ნდობის ატმოსფეროს შექმნას მონაწილეებთან, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია აზრთა ურთიერთგაზიარებისთვის, პრობლემათა გაცნობიერებისათვის, მათი გადაწყვეტის გზების მოძიების პრაქტიკული უნარის გამომუშავებისა და პრობლემებზე საუბრისათვის.

მნიშვნელოვანია, მეთოდოლოგია და მეთოდები მოარგოთ იმ კულტურულ სფეროსა და გამოცდილებას, რომელშიც მუშაობა გინევთ. **სენზიტიურობა²⁵ კულტურულ განსხვავებულობათა მიმართ** როგორც არაფორმალურ, ასევე ფორმალურ ურთიერთობებში არის მონაწილეებთან ეფექტური თანამშრომლობის წინაპირობა. ნამყვანების მომზადების დროს მნიშვნელოვანია კურიკულუმში შევიდეს სამიზნე ეთნიკური ჯგუფის კულტურის ელემენტების შესწავლა. ამ მიზნით კი შესაძლებელია სხვადასხვა სფეროს ექსპერტთა მონაწილეობა და მათი დახმარებით შედარებით ობიექტური და სრული ინფორმაციის მიღება ეთნოსთა ისტორიისა და კულტურის შესახებ. ჩვენი გამოცდილება ეყრდნობა არა მარტო საერთაშორისო საკანონმდებლო სფეროს ექსპერტებთან, არამედ ისტორიკოსებთან, ეთნოლოგებთან, ფსიქოლოგებთან, სოციოლოგებთან მუდმივ კონსულტირებას.

ტრენინგისა და სამუშაო სემინარების პერიოდში მნიშვნელოვანია გამოვყავით დრო **არაფორმალური ურთიერთობებისათვისაც**. მონაწილეთათვის, რომლებიც იშვიათად ხვდებიან ან საერთოდ არ აქვთ ურთიერთობა სხვა ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენლებთან, ეს არის შანსი, რათა შეძლონ სტერეოტიპების დაძლევისკენ ნაბიჯის გადადგმა.

თუ ჯგუფი ეთნიკური და ენობრივი კუთხით შერეულია, მიზანშეწონილია **თარჯიმნის** მონაწილეობა, რათა უზრუნველყოთ ყველა მონაწილის თანაბრად ჩართვა

²⁵ იხ. ტერმინთა განმარტებანი

პროცესში. საერთო, ყველასთვის გასაგები ენის პოვნა და სამუშაოს შესაბამისად დაგეგმვა ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია. უმჯობესია, თუ თვით წამყვანები საუბრობენ ყველასთვის გასაგებ ენაზე, თუმცა ეს არ გამორიცხავს თარჯიმანის მონვევის საჭიროებას.

თუ სამიზნე ჯგუფში სახელმწიფო მოხელეები და თანამდებობის პირები შედიან, ჯგუფის მონაწილეთა შორის სამსახურებრივი სტატუსის განსხვავების გამო შექმნილი პრობლემების გადაწყვეტაში ეფექტურია შემდეგი ნების შემოტანა: ყველა მონაწილეს „აქ და ამჟამად“ **თანაბარი სტატუსი** აქვს; უნდა მოხდეს დაბალსტატუსიანი მონაწილეების წახალისება მონაწილეობისათვის.

პროცესის წარმართვისათვის მნიშვნელოვანია მონაწილეთა **ეთნიკური შემადგენლობის დაბალანსება** ჯგუფებში. ასეთ შემთხვევაში ყველას ეძლევა საშუალება, ისწავლოს და გაითავისოს ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის პრობლემატიკა არა ზეპირი მაგალითებით, არამედ პიროვნული ურთიერთობისა და საკუთარი გამოცდილების საფუძველზე.

დაცული და კომფორტული გარემო დაგეხმარებათ ტრენინგის/სამუშაო შეხვედრის წარმატებით ჩატარებაში. თუ სამიზნე ჯგუფი სახელმწიფო მოხელეებისაგან შედგება, ჩვენი რჩევაა მათი გაყვანა საცხოვრებელი თუ საქმიანი გარემოდან და მუშაობის ორგანიზება ე.წ. „ნეიტრალურ ტერიტორიაზე“, თუმცა ეს გარკვეულ ფინანსურ ხარჯებთანაა დაკავშირებული, რაც ასევე გასათვალისწინებელია.

დაბოლოს, მნიშვნელოვანია საკითხისადმი **ფასილიტაციური მიდგომა**, რაც გულისხმობს „ინსაიტებზე“²⁶ ორიენტირებულ არადირექტიულ პროცესს; ფასილიტაციის დროს წამყვანი აადვილებს პროცესის მიმდინარეობას: იგი სვამს ღია კითხვებს, მუშაობს ასოციაციებზე, წარსულ გამოცდილებაზე, მოჰყავს მაგალითები, სადაც შესაძლებელია მოიშველიებს იუმორს და ა.შ.

გისურვებთ წარმატებებს!

²⁶ იხ. ტერმინთა განმარტებანი

გამოყენებულ ტერმინთა განმარტებანი

ა

აგლომერაცია — ჩვენს შემთხვევაში: ადამიანთა დიდი პოპულაცია, რომელიც განსაზღვრულ ტერიტორიაზეა დასახლებული;

აფილაცია — ახლო კონტაქტი, კავშირი; მისი ქვეტექსტი ყოველთვის პოზიტიურია; აფილაცია ასოცირებულია თანამშრომლობასთან, კომპანიონობასთან, სიყვარულთან; ადამიანის ერთ-ერთი საბაზო მოთხოვნილებაა;

ასიმილაცია — საკუთარივეთ შეთვისება ან მიერთება. სოციოლოგიაში ეს ტერმინი გამოიყენება მაშინ, როდესაც წარსულისა თუ იდენტობის თვალსაზრისით სრულიად შეუსაბამო ჯგუფები ან ინდივიდები იქცევიან ერთგვაროვან, ერთი იდენტობის მატარებელ ჯგუფად. ამ შემთხვევაში პროცესი შესაძლოა იყოს ცალმხრივი, როდესაც ერთი შთანთქმავს მეორეს ან ორმხრივი, როდესაც ორივე ერთიანდება ერთ მთლიანში და, აქედან გამომდინარე, ხდება ორიგინალური პირველადი იერსახეების ნაშლა;

ბ

განსაკუთრებული უფლება — პოლიტიკური ტერმინი, რომელიც გამოიყენება საერთაშორისო კანონმდებლობაში. კანონი, რომელიც მოქმედებს მხოლოდ ერთ ან რამდენიმე ჯგუფთან მიმართებაში. ის ასახავს პოზიტიურ ქმედებებს/ზომებს, ან რასობრივი თუ რელიგიური სიძულვილის საფუძველზე ჩადენილი დანაშაულის აღმკვეთ კანონმდებლობას, რომელიც ეხება ეთნიკურ, რელიგიურ ან სქესობრივ უმცირესობებს. თავისი არსით იგი არ არის დისკრიმინაციული. პირიქით, მიზნად ისახავს უმცირესობათა უფლებების გაფართოებას დროებით, სანამ ქვეყანა შეძლებს ყველა მოქალაქის უზრუნველყოფას თანაბარი შესაძლებლობებით.

დ

დისკრიმინაცია – კლასისა თუ კატეგორიის მიხედვით ადამიანთა ჩაგვრა მათი პიროვნული მახასიათებლების გათვალისწინების გარეშე; წინასწარგანწყობა, რომელიც ქცევაში გადაიზრდება, მაგ., რასობრივი დისკრიმინაცია, უმცირესობების დისკრიმინაცია და ა.შ.

დისოცირება – ზოგადად გამოიყენება იმ პროცესის (ან მისი შედეგის) აღსანიშნავად, როდესაც აქტივობების, მოსაზრებების, ფიქრებისა ან ემოციების მთელი რიგი განცალკევდება, ჩამოშორდება პიროვნებას და პიროვნება მათგან დამოუკიდებლად იწყებს ფუნქციონირებას; გამოიყენება პიროვნების მიერ ემოციურად მნიშვნელოვანი გარემოდან ფსიქოლოგიური დისტანციის დაჭერის აღსანიშნავად, „სიტუაციის გვერდიდან ყურების“ გადატანითი მნიშვნელობით;

ე

ესკალაცია (კონფლიქტის) — გამწვავება;

0

იდენტობა — პიროვნების შესწავლის მეცნიერებაში, პიროვნების არსებითი, განუყოფელი და ძირითადი მეობა; ინდივიდის შინაგანი, საკუთარი თავის შესახებ შემუშავებული სუბიექტური კონცეფცია; საკუთარი თავის იგივეობის გაცნობა; ტერმინი გამოიყენება მიკუთვნებულობის გამოსახატავად ნებისმიერი ტიპის ჯგუფის მიმართ (მაგ., რასობრივი, ეთნიკური, სქესობრივი, რელიგიური, პროფესიული და სხვა სახის იდენტობა);

ინსაითი — ინგლისური სიტყვაა (*insight*), ნიშნავს რაიმეს არსის გაცნობიერების, ნვდომის აქტს;

ინსტიტუტი სოციალური — სოციოლოგიის ტერმინოლოგიით, სოციალური როლების ორგანიზებული სისტემა, რომელიც საზოგადოების მდგრად და მნიშვნელოვან ელემენტს წარმოადგენს და ფოკუსირებულია ადამიანის საბაზო მოთხოვნილებებსა და ფუნქციებზე;

ინტეგრაცია — ძალიან ზოგადად, ეს არის ცალკეული ელემენტების გაერთიანებისა და კოორდინირების პროცესი; **ინტეგრირება** — ჰარმონიულ და კოორდინირებულ ერთიან მთლიანობად გადაქცევა, რაც განპირობებულია გადანწყობით, რეორგანიზაციითა და, შესაბამისად, ელემენტებისა და ნაწილების დამატებით ან ჩამოშორებით. ინტეგრაცია განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სოციალურ-ეკონომიკური და კულტურული თვალსაზრისით, როდესაც „ელემენტებად“ მოიაზრებიან პიროვნებები/ადამიანები, რომლებიც განსხვავდებიან თავისი მახასიათებლებით (რასა, სქესი, რელიგია, ეთნოსი, სოციალური კლასი და ა. შ.);

ინტერაქციული პროცესი — კომუნიკაციის პროცესი, დაფუძნებული თანამონაწილეობაზე, რომელის დროსაც არ არსებობს „აქტიური გამამცემი“ და „პასიური მიმღები“; თითოეული მხარე/მონაწილე სრულფასოვნად არის ჩართული კომუნიკაციის პროცესში;

ინტერნალიზაცია — გაშინაგნება, გათავისება;

3

მატრიცა — 1) მონაცემთა (სიმბოლოების ან ნომრების) ნებისმიერი სახის თანმიმდევრობა, ყალიბი, რომელიც მოცემულია ტაბულაში რიგებისა და სვეტების სახით; 2) ჩარჩო ან სტრუქტურა, რომელიც განაპირობებს ფორმას, მნიშვნელობას ან შინაარსს. გამოიყენება მეტაფორულადაც, გადატანითი მნიშვნელობით, განსაკუთრებით, შემეცნებით ან აღქმით შინაარსთან მიმართებაში, რაც ხელს უწყობს სიტუაციის განსაზღვრას ან ჩამოყალიბებას;

მარკერი — ინგლისური სიტყვაა (*marker*), ნიშნავს დაფაზე ან ქალაქდზე სანერსპეციალურ კალამს, შესაძლოა იყოს სხვადასხვა ფერის;

5

ნეგატიური აზროვნება — მოუქნელი, არარესურსული აზროვნება, რომელიც მიმართულია არა გადანწყვეტილების მოძიებაზე, არამედ პრობლემის ხაზგასმაზე, (განსხვავებით პოზიტიური აზროვნებისაგან, რომელიც

გულისხმობს რესურსების აღმოჩენისაკენ სწრაფვას პრობლემურ სიტუაციაში (კი);

პ

პატერნი — ნიმუში, შაბლონი (მაგ. ქცევის);

პოლიტიკური ელიტა — პოლიტიკური ლიდერების მიერ შექმნილი გაერთიანებები, რომელთაც გააჩნიათ ელიტისადმი მიკუთვნებულობით გამოწვეული პრივილეგიები და სიამაყე, და რომელიც მიმართულია ძალაულების შენარჩუნებაზე.

პრევენცია – წინასწარი ღონისძიებები რაიმე არასასურველი მოვლენის თავიდან ასაცილებლად (მაგ., კონფლიქტის პრევენცია);

პრეზუმცია - [ლათ. *praesumptio*] 1) ვარაუდზე დამყარებული მოსაზრება, 2) (სამართლის სფეროში) რაიმე ფაქტის აღიარება სარწმუნოდ, სანამ არ დამტკიცდება მისი მცდარობა;

პროექცია – ფსიქოლოგიაში: საკუთარი გრძნობების, მოსაზრებებისა და განწყობების მიწერა სხვა პიროვნებისათვის;

რ

რეზონირობა – უნაყოფო ტვინის ქცელება;

რევერსული დისკრიმინაცია — გულისხმობს დისკრიმინაციულ პოლიტიკას ან აქტებს, რომელთა განხორციელების შედეგად აიგებს არადომინირებული ჯგუფი დომინანტური ჯგუფის ხარჯზე; მაგ., აშშ-ში ტერმინი გამოიყენება მაშინ, როცა არაკვალიფიციური კანდიდატურა მიიღება სამსახურში იმის საფუძველზე, რომ არის უმცირესობის წარმომადგენელი;

რაციონალიზაცია — ფსიქოლოგიაში: გადანყვეტილების მიღების შემდეგ მისი ლოგიკური დასაბუთების კონსტრუირების პროცესი.

ს

საბაზო მოთხოვნილებები, საჭიროებანი — ეს არის ნებისმიერი მოთხოვნილება, რომლის დაკმაყოფილების გარეშე ადამიანი ვერ შეძლებს ან ზოგადად არსებობას, ან სრულფასოვან ცხოვრებას, თავის თავის განხორციელებას;

სინერჯიზმი, სინერჯიული [ბერძ. *synergia* — თანამშრომლობა, ხელშეწყობა] — ზოგადად ერთობლივი მუშაობა, შეთანხმებულობა, თანამშრომლობა; ურთიერთგამაძლიერებელი ზემოქმედება;

სენზიტიურობა – მგრძობელობა, მგრძობიარობა;

სოციალური დასწავლა – სოციაუმის, გარემომცველი წრის ფასეულობების, დამოკიდებულებების, ქცევის პატერნების შეთვისება პიროვნების მიერ;

სუპერვიზია — ფასილიტაციის პრაქტიკაში სუპერვიზია ნიშნავს გამოცდილი კოლეგის მიერ მეორე კოლეგის ან კოლეგათა ჯგუფის პროფესიულ კონსულტირებასა და ანალიზს, როგორც მათ მიერ გამოყენებული პრაქტიკული მიდგომებისა და მეთოდების, ასევე სამიზნე ჯგუფთან დამოკიდებულების თვალსაზრისით; ეს ამ პროფესიონალთა თეორიული და პრაქტიკული კვალიფიკაციის ამაღლებას ემსახურება;

ტ

ტრენინგი, სწავლება, წვრთნა — ზოგადად, ნებისმიერი სპეციფიკური საგან-მანათლებლო, სასწავლო პროგრამა ან პროცედურათა რიგი, რომელიც იმისათვის არის შედგენილი, რომ პიროვნებამ შეძლოს გარკვეული უნარ-ჩვევების შექმნა და საკითხის გაცნობიერება, კვალიფიციურად ჩაერთოს რაიმე სახის ახალ სამუშაოში; გამოცდილებითი სწავლება;

უ

უკუკავშირი — [ინგლ. feedback] ტერმინი შემოსულია კიბერნეტიკის, საინჟინრო და ბიოლოგიური მეცნიერების სფეროდან. ჩვენს შემთხვევაში იგულისხმება ჯგუფის წევრებისა და წამყვანების მხრიდან ინფორმაციის გაცვლა ერთმანეთის წვლილის, წარმატების, წარუმატებლობის, ემოციების, გაცნობიერების პროცესის, ჯგუფის დინამიკის და სხვა საკითხების შესახებ, რომლებიც შეიძლება აქტუალური გახდეს ტრენინგის ან სემინარის დროს. ტრენინგის/სემინარის წამყვანისათვის მონაწილეებთან უკუკავშირის გაცვლის მექანიზმი არის პროფესიული ზრდის საწინდარი;

ფ

ფასილიტაცია – ნებისმიერი პროცესის არადირექტიულად, სამართლიანად, ჰუმანისტურ ფასეულობებზე დაფუძნებულად წარმართვის უზრუნველყოფა;

ფლიფჩარტი — [ინგლ. flipchart], ნიშნავს კედელზე გასაკრავ ან დაფაზე დასამაგრებელ ქაღალდს, ჯგუფური მუშაობისას ჩანაწერების გასაკეთებლად;

შ

შოვინიზმი — უკიდურესი და უმიზეზო მხარდაჭერა იმ ჯგუფისა, რომელსაც მიეკუთვნება პიროვნება, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როდესაც ეს მხარდაჭერა გამოხატავს სიძულვილს კონკურენტის მიმართ. ეს ტერმინი წარმოიქმნა ვინმე ნიკოლას შოვინის თავგანწირვიდან გამომდინარე: იგი ნაპოლეონ ბონაპარტეს ჯარისკაცი იყო და ჩვიდმეტი წრილობის მიუხედავად, ფანატიკურად უჭერდა მხარს თავის იმპერატორს და იბრძოდა საფრანგეთისათვის; ამდენად, ტერმინი ასახავს უკიდურეს ნაციონალიზმს;

ჩ

ჩარევა — ზოგადი ტერმინი, რომელიც აღნიშნავს ნებისმიერი სახის პროცედურასა თუ მეთოდს, რომელიც გამოიყენება მიმდინარე პროცესის შეწყვეტის, მასში ჩარევისა და/ან მისი შეცვლის მიზნით;

წ

წინასწარგანწყობა — [ინგლისურად **prejudice**] 1) პირდაპირი მნიშვნელობით იგულისხმება „წინასწარგანსჯის“ აქტი; შეხედულების ჩამოყალიბება საკმარისი ინფორმაციის მოძიებამდე, წინარეკონცეფცია; მისი არსებობა შესაძლებელია ნებისმიერი საგნის, მოვლენის, პიროვნების, იდეისა და ა. შ. შესახებ. 2) ნეგატიური მოსაზრება გარკვეული პირების დაჯგუფების მიმართ,

რაც დაფუძნებულია იმ ნეგატიურ მახასიათებლებზე, რომელიც ამ ჯგუფის მიერ მუდმივად გამოიხატება. 3) პიროვნებისადმი დამოკიდებულება, დაფუძნებული სტერეოტიპებზე იმ სოციალური ან რასობრივი ჯგუფის მიმართ, რომელსაც ის ეკუთვნის;

ჴ

ჴომოგენურობა — ზოგადად მსგავსება, იგივეობა; გამოიყენება განსხვავებულ შემთხვევებში ჯგუფის, საგნების, მონაცემების და ა. შ. დასახასიათებლად. ტერმინი აღნიშნავს იმას, რომ ნაგულისხმევი საგნები არ განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან არსებითად, ერთგვაროვანია.

გამოყენებული ლიტერატურის სია

1. ბლუაშვილი უ., მესხიშვილი ც., სამოქალაქო ინტეგრაციის პრობლემები სამცხე-ჯავახეთში, ინტელექტი, თბილისი, 2004
2. გალტუნგი ი., კონფლიქტის ტრანსფორმაცია მშვიდობიანი გზით (ტრანსცენდის მეთოდი), ICCN, თბილისი, 2001
3. სარჯველაძე ნ., ბებერაშვილი ზ., ჯავახიშვილი ჯ., მახაშვილი ნ., სარჯველაძე ნ., ტრავმა და ფსიქოლოგიური დახმარება, არგფო, თბილისი, 2000
4. სარჯველაძე ნ., „ადამიანთა ფუნდამენტური მოთხოვნილებები და სოციალური ინსტიტუტები დღევანდელ საქართველოში“, წიგნში: „ადამიანის საბაზო მოთხოვნილებები და ინსტიტუტური განვითარება საქართველოში“, თბილისი, 2003.
5. ჯავახიშვილი ჯ., „მანფრედ მაქს-ნიფის მოთხოვნილებათა თეორია და მისი ჰუმანისტური პოტენციალი“, წიგნში „ადამიანის საბაზო მოთხოვნილებები და ინსტიტუტური განვითარება საქართველოში“, თბილისი, 2003.
6. Owing the process: public participation in peacemaking, in: Accord, issue editor: Barnes C., Conciliation Resources, London, 2002
7. Bart F. introduction//Bart E. Ethnic groups and boundaries. The social organization of Cultural differences. Bergen, London, 1969
8. Barton J.W., Conflict: resolution and prevention, Macmillan, London, 1990
9. Barton J.W., Conflict: human needs theory, Macmillan, London 1990
10. Broers L., Globalization, Migration and Diaspora Nationalizm Issues; Genocide and Ethnic Cleansing; Nations and Nationalism, Unpublished course of lectures, School of Oriental and African Studies, University of London, 2006
11. Gordon A., Neufeld Ch., Mapping multiculturalism, Minneapolis, London, 1996
12. Ethnic identity, national identity, and intergroup conflict: the significance of personal experiences; Social identity, inter group conflict and conflict reduction, Thomas Hylland Ericson. /Oxford: Oxford university press, 2001
13. Fisher R.J., The social sychology og intergroup and institutional conflic resolution, NY: Springer Verlag, 1990
14. Javakhishvili J., Victims of war: psychological problems of displaced people, in: Prevention and control of aggression and the impact on its victims, ed: Martinez M., Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2001
15. Karybayeva M., Kochorbayeva Z., Moldosheva A.. Manual: Guida on the training “Managing inter-ethnic relationships”, High commissariat of OSCE on af-

- fairs of national minorities and Academy of management under the president of Kyrgyz republic, Kyrgyzstan, 2001
16. Lederach J.P, Beyond Prescription: new lenses for conflict resolution training across cultures, Waterloo, Canada, 1992
 17. Max-Neef M., Elizadle A., Hopenhayn M., Human Scale Development, New Yourk, the Apex Press, 1991
 18. Mitchel C.R., Necessitous man and conflict resolution: more basic questions about basic human needs in j.w. Barton (ed), Conflict: human needs thory, NY:St Martins Press, 1990
 19. Mitchel C., Banks M., Handbook of conflict resolution: the analytical problem solving approach, Redwood books, GB, 1996
 20. Smootha S., Jarve P., (editors), The fate of ethnic democracy in post-communist Europe, IGI Books, ECMI, OSI, Createch LTD, Hungary, 2005
 21. Vyrnye, T., Going beyond similarity: The role of the facilitator in problem-solving workshop on conflict resolution., in: Kent Journal of Interational Relations, ol.9, no7, Winter, 1995
 22. Watters M, Ethnic option. Hoosing identities in America, Berkley, LosAngeles, Oxford, 1990
 23. Бейтсон Г., Экология разума, Смысл, Москва, 2000
 24. Воронков В., Освальд И., Конструирование идентичности: Этнические общины Снкт-Петербурга, СПб, 1998
 25. Гейслер Х., Граждане, нация, республика – Европа и мультикультурное общество, неопубликованный перевод по изданию: Geiller H, Burger, nation, republic – Europa und die multiculturelle gesellshaft//ie multiculturelle herausfordeung, Munchen, Beck, 1996.
 26. Головаха Е., Кроник А. Психологическое время личности, Киев, Наукова Думка, 1984
 27. Гриндер Дж., Бендлер Р., Структура Магии, Москва, КААС, 1995
 28. Дилтс Р., Изменение убеждений с помощью НЛП, Москва, Класс, 1997
 29. Джавахишвили Дж., Фричева М., «Некоторые аспекты межэтнических отношений в Грузии», Тбилиси, 2005 (в процессе публикации)
 30. Конструирование этничности. Под ред. В. Воронкова и И. Освальда. издательство «Дмитрий Буланин». 1998.
 31. Кроник А., Ахмеров А., Каузометрия: методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути, Москва, Смысл, 2003

32. Лебедева Н. Введение в этническую и кросс- культурную психологию, Ключ, 1999;
33. Фишер С., Абди Д.И., Лудин Дж., Смит Р., Уилиамс С., Уилиамс С., Работа с конфликтом: навыки и стратегии практической работы с конфликтом, RTC, 2001
34. Разрешение конфликта: пособие по обучению методам анализа и разрешения конфликта, Москва, International Alert, 1999
35. Сарджвеладзе Н., Личность и ее взаимодействие с социальной средой, Мецниереба, Тбилиси, 1989
36. Сарджвеладзе Н., Беберашвили З., Джавахишвили Дж., Махашвили Н., Сарджвеладзе Н., Травма и психологическая помощь, Москва, Смысл, Че-Ро, 2006
37. Солдатов Г., У., Этническая идентичность, в: Психология межэтнической напряженности, Москва, 1999

საერთაშორისო დოკუმენტები

1. Гаагские ркомменации о правах национальных меньшинств на образование и пояснительная записка, Оффис Верховного Комиссара по Делах Национальных Меньшинств, Гаага, Октябрь 1996
2. Ословские реккомендации о правах национальных меньшинств в области языка и пояснительная записка, Оффис Верховного Комиссара по Делах Национальных Меньшинств, Гаага, Февраль 1998
3. Лундские реккомендации об эффективном уастии национальных меньшинств в общесвенно-политической жизни с пояснительными примечаниями, Оффис Верховного Комиссара по Делах Национальных Меньшинств, Гаага, Сентябрь 1999
4. Рекомендации, способствующие участию национальных меньшинств в избирательном процессе, Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека, Варшава, Март, 2001
5. Рамочная конвенция о защите национальных меньшинств, Общегражданское Движение Многонациональная Грузия, Тбилиси, Декабрь, 2004

ავტორთა მოკლე ბიოგრაფიები

ჯანა ჯავახიშვილი

ფსიქოლოგი, ფასილიტატორი, მუშაობს შეიარაღებული ინციდენტების შედეგად ტრავმირებული ადამიანების (აფხაზეთიდან დევნილები, ჩეჩნეთიდან ლტოლვილები, ბესლანის პედაგოგები და სხვ.) ფსიქოლოგიურ დახმარებაზე; 2002 წლიდან დღემდე — ეროვნებათაშორისი კონფლიქტების მოგვარებაზე; განეული აქვს ქართულ-აფხაზური, ქართულ-ოსური, სომხურ-აზერბაიჯანული, ტაჯიკურ-ყირგიზულ-უზბეკური სამშვიდობო შეხვედრების ფასილიტაცია; 1996 წლიდან კოლეგებთან ერთად საფუძველი ჩაუყარა ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდს, იმუშავა იქ როგორც გამგეობის წევრმა, პროექტების მეთოდოლოგიურმა სუპერვიზორმა, შემდგომ თანათავმჯდომარემ — 2007 წლამდე; არის 14 სამეცნიერო წიგნის თანაავტორი ქართულ, რუსულ და ინგლისურ ენებზე (გამოცემულისა, შესაბამისად, საქართველოში, რუსეთში, ნორვეგიაში, ინგლისსა და ამერიკაში), 6 წიგნის სამეცნიერო რედაქტორი.

ნოდარ სარჯველაძე

ფსიქოლოგიურ მეცნიერებათა დოქტორი, პროფესორი, საქართველოს ფილოსოფიური აკადემიის აკადემიკოსი, ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის დამფუძნებელი და მისი თავმჯდომარე 1996 — 2007 წლებში, counseling-ის საერთაშორისო ასოციაციის წევრი, 7 წიგნისა და 40 სტატიის ავტორი ქართულ, რუსულ, ინგლისურ, გერმანულ და ფრანგულ ენებზე. ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდში მისი ხელმძღვანელობით განხორციელდა 25 პროექტი.

მედა (დეა) ჩხაიძე

ფსიქოლოგი, მაგისტრი კონფლიქტის მოგვარების დარგში. თბილისის ივ. ჯავახიშვილის სახ. სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფსიქოლოგიის ფაკულტეტის ასპირანტი.

2005-2007 წ. ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის აღმასრულებელი დირექტორი. 2005 წლის იანვრიდან არის პროექტის „ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის მართვა სამცხე-ჯავახეთში“ კოორდინატორი. ეწევა პედაგოგიურ მოღვაწეობას. მისი ინტერესის სფეროებია ეთნიკური ურთიერთობები, კულტურათაშორისი დიალოგი, კონფლიქტი და მისი მოგვარება, ეთნო-კულტურული ასპექტის ჩართვა სასკოლო და უმაღლესი განათლებისა და ზრდასრულთა გადამზადების სფეროში.

ქეთევან ხაფავა

ფსიქოთერაპევტი, რეზიდენტი ექიმი-ფსიქოთერაპიის სპეციალობით. დამთავრა თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, ფსიქოთერაპიისა და ფსიქოსომატიკის ფაკულტეტი.

2001 წლიდან იგი აქტიურად არის ჩართული ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის მიერ განხორციელებულ სხვადასხვა პროექტებში, არის ფონდის გამგეობის წევრი. 2006 წლიდან პროექტის „ეროვნებათაშორისი ურთიერთობის მართვა ქვემო ქართლში“ დირექტორი. პარალელურად დაკავებულია კვლევითი და პედაგოგიური საქმიანობით. მისი სამეცნიერო ინტერესების სფეროა: ეთნიკურობა, სოციალური პერსონალობა და თანასწორობა/უთანასწორობის ასპექტები ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების სფეროში.

ია ნულაია

სოციალური ფსიქოლოგიის მაგისტრი, მართვის ფსიქოლოგიის განხრით. დაამთავრა თბილისის ივ. ჯავახიშვილის სახ. სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფსიქოლოგიის ფაკულტეტი.

2001 წლიდან იგი მოღვაწეობს ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის მიერ განხორციელებულ სხვადასხვა პროექტებში, რომლებიც მიმართულია სამოქალაქო საზოგადოების განვითარებაზე, მშვიდობის შენებასა და ფსიქო-სოციალურ რეაბილიტაციაზე. პარალელურად ია თანამშრომლობდა რიგ არა-სამთავრობო ორგანიზაციებთან და ასევე, ეწეოდა კვლევით და პედაგოგიურ საქმიანობას. მისი სამეცნიერო ინტერესის სფეროებია ეთნიკური იდენტურობა და ეთნიკური უმცირესობები. სპეციფიური ინტერესის რეგიონებია, პანკისის ხეობა, სამცხე-ჯავახეთი და ქვემო-ქართლი. ინტერესის სფეროებს წარმოადგენს ასევე, მართვისა და ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის საკითხები.

ეკატერინე პავერმანი

ფსიქოლოგი, ფსიქოთერაპევტი, მაგისტრი. დაამთავრა დიმიტრი უზნაძის სახელობის ფსიქოლოგიის სამეცნიერო ინსტიტუტთან არსებულ სამედიცინო ფსიქოლოგიის სასწავლო ინსტიტუტი.

2002 წლიდან მუშაობდა ბავშვებსა და მოზარდებთან და სოციალურად დაუცველ ოჯახებთან. 2004 წლიდან არის „ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის“ თანამშრომელი. მოღვაწეობს ფსიქო-სოციალური რეაბილიტაციის, სამოქალაქო სექტორის განვითარების და მშვიდობის შენების სფეროებში. 2005 წლიდან ჩართულია ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვის პროექტებში სამცხე-ჯავახეთისა და ქვემო-ქართლის რეგიონებში. ახორციელებს კვლევას ეთნიკური იდენტობის საკითხებზე.

ნინო შუშანიას

მუსიკოსი, ფსიქოლოგი. 2005 წელს ჩაირიცხა თბილისის დიმიტრი უზნაძის სახელობის სამედიცინო, ზოგადი და გამოყენებითი ფსიქოლოგიის სასწავლო ინსტიტუტში, სადაც ამჟამად სწავლობს მესამე კურსზე.

2000 წლიდან მოღვაწეობს ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდში, ამჟამად კი ფონდის გამგეობის წევრი და ბავშვთა და მოზარდთა პროექტების კოორდინატორია. ინტერეთნიკური ურთიერთობების მართვის პროექტში ჩართულია 2005 წლიდან. მისი ინტერესის სფეროს წარმოადგენს ხელოვნების თერაპია და ინტერკულტურული ურთიერთობების სფერო.

სალომე საბელაშვილი

ფსიქოლოგი, მაგისტრი რეკლამის ფსიქოლოგიის განხრით შრომისა და ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიაში. დაამთავრა თბილისის ივ. ჯავახიშვილის სახ. სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფსიქოლოგიის ფაკულტეტი.

2005 წლიდან მუშაობს ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდში ტრენერად სხვადასხვა პროექტებში. მის ინტერესებში შედის ეთნოსთაშორისი ურთიერთობები, ინტერკულტურული სწავლება, ადამიანური რესურსების მართვა ორგანიზაციებში და სხვადასხვა უნარ-ჩვევებზე მიმართული ინტერ-აქტიული სწავლების მეთოდების დანერგვა.

ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდი (არგფო) არის ქართული არასამთავრობო ორგანიზაცია. იგი მოღვაწეობს 1995 წლიდან, განხორციელებული აქვს 30-ზე მეტი პროექტი შემდეგი მიმართულებებით: სოციალურად მონყვლად პირთა ფსიქო-სოციალური რეაბილიტაცია, მშვიდობის შენება და დაპირისპირებულ მხარეთა შორის ნდობის აღდგენა, სამოქალაქო საზოგადოების განვითარება საქართველოსა და კავკასიაში.

ფონდი ეწევა სწავლებით და კონსულტაციურ სამუშაოებს დაინტერესებულ ორგანიზაციათა და პირთათვის შემდეგ თემატიკაზე: ეროვნებათაშორის ურთიერთობათა მართვა, ორგანიზაციული განვითარება, ტრავმასთან გამკლავება, დასაქმება, წარმატების მიღწევა, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან უნარ-ჩვევათა განვითარება.

მოცემული მეთოდური სახელმძღვანელო საქართველოში ევროპის უშიშროებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციის ეროვნულ უმცირესობათა დარგში უმაღლესი კომისრის ოფისისა და ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდის ურთიერთთანამშრომლობის ნაყოფია. იგი შეიქმნა პროექტის – „ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების მართვა სამცხე-ჯავახეთისა და ქვემო ქართლის რეგიონებში“ განხორციელების შედეგად.

ადამიანის რესურსების განვითარების
ფონდის საკონტაქტო ინფორმაცია:

ვაჟა-ფშაველას 16, 10-ე სართული, 0160
თბილისი, საქართველო
ტელ/ფაქსი: (995 32) 37 60 52

ელ-ფოსტა: info@fdhr.ge
საინტერნეტო გვერდი: www.fdhr.ge

ISBN: 978-99940-910-7-2



9789994091072