

Трансформация межкультурных конфликтов в наше сложное время

Мишель Ле Барон

www.berghof-handbook.net

Civil Society • Conflict Settlement • Conflict Resolution • Crisis Prevention •

Development Cooperation • Human Rights • Humanitarian Assistance • Just Peace •

Multi-Track • Peacebuilding • Peace Constituencies • Peacekeeping • Peacemaking •

Post Conflict Rehabilitation • Civil Society • Conflict Settlement • Conflict Resolution

• Crisis Prevention • Development Cooperation • Human Rights • Humanitarian

Assistance • Just Peace • Multi-Track • Peacebuilding • Peace Constituencies •

Peacekeeping • Peacemaking • Post Conflict Rehabilitation • Civil Society • Conflict

Settlement • Conflict Resolution • Crisis Prevention • Development Cooperation •

Human Rights • Humanitarian Assistance • Just Peace • Multi-Track • Peacebuilding

• Peace Constituencies • Peacekeeping • Peacemaking • Post Conflict Rehabilitation

• Civil Society • Conflict Settlement • Conflict Resolution • Crisis Prevention •

Development Cooperation • Human Rights • Humanitarian Assistance • Just Peace •

Multi-Track • Peacebuilding • Peace Constituencies • Peacekeeping • Peacemaking •

Post Conflict Rehabilitation • Civil Society • Conflict Settlement • Conflict Resolution

• Crisis Prevention • Development Cooperation • Human Rights • Humanitarian

Assistance • Just Peace • Multi-Track • Peacebuilding • Peace Constituencies •

Трансформация межкультурных конфликтов в наше сложное время

Мишель Ле Барон

1. Введение

В последние годы наблюдается всплеск интереса к культурным аспектам конфликтов: разработаны учебные курсы, проведены исследования и опубликованы книги, отражающие широкий спектр взглядов на природу культуры и ее сложные взаимоотношения с трансформацией конфликтов. Однако тот факт, что в мире по-прежнему происходит множество деструктивных конфликтов, при которых стороны конфликта отождествляют себя по этническим и культурным признакам, свидетельствует о том, что пока наши подходы по преодолению многолетней ненависти и образов врага остаются безуспешными.

Почему культура превратилась в один из основных факторов конфликта? При этом можно отметить, в частности, что роль военных сил в мире смещается от стратегий сдерживания времен холодной войны к активным миротворческим миссиям. Современные миротворческие силы включают представителей разных народов и действуют в странах, расколотых в результате напряженного этнического конфликта. Это неизбежно предполагает потенциалом взаимодействия военных сил с местными культурами, что, кроме того, часто сопровождается мерами по укреплению гражданского общества, которое до этого опиралось на совершенно иные культурные и исторические традиции. Однако, пытаясь разрешить конфликты среди населения, которому они призваны помочь, международные команды в свою очередь сталкиваются с трудностями межкультурного общения.

Гражданские войны, столкновения между религиозными группами, движения сопротивления и другие формы социального конфликта чаще всего происходят в странах с четко выраженными линиями культурного раскола. Хрестоматийными примерами тому служат Босния и Руанда (*Kaldor, 1999*). Даже споры на межгосударственном уровне, скажем, между Индией и Пакистаном или между Тайванем и Китаем, споры, которые обладают потенциалом насильственной эскалации, затрагивают вопросы культуры в не меньшей степени, чем проблемы доступа к скудным ресурсам или баланса сил в регионе.

Вследствие таких ситуаций многие исследователи обратились к вопросу о роли культуры в конфликте. Некоторые из них сводят к минимуму разделяющее влияние культурных различий, отстаивая мнение, что действия любого человека основаны на повсеместно понятных рациональных процессах, и следовательно, легко могут объясняться этими процессами (*Burton, 1987*). Несмотря на то, что наши обычаи, касающиеся пищи, одежды и религиозных норм различаются, “по сути мы все схожи”. Крайнюю позицию подобного подхода занимает точка зрения, согласно которой культура есть продукт человеческого генома, т.е. многообразие моделей поведения корнями уходит в общие для всех биологические и психологические потребности человека. Подходы к конфликту, основанные на этой философии, стремятся находить общий язык между сторонами и развивать методы решения, которые опирались бы на общие для обеих сторон человеческие потребности.

У всех нас действительно есть набор базовых потребностей, однако упомянутая схема упускает из виду реальное влияние тех различий, которые присутствуют на разных уровнях человеческого взаимодействия – от недопонимания и недоразумений в общении до ценностных и мировоззренческих конфликтов. Ученые, занимающиеся вопросами феминизма и культурологи, часто напоминают, что картина

сложная, а игровое поле остается весьма неровным. Различия между людьми имеют глубокие корни, которые настолько затрагивают вопросы идентичности, что не поддаются усреднению в разработанных западными учеными и опирающихся на индивидуалистический, разобщенный подход процессам трансформации конфликта.

Другие ученые, среди которых можно назвать С. Хантингтона (*Huntington*, 1998), после окончания холодной войны стали предсказывать “столкновение цивилизаций”. Как пишет Хантингтон, “основным источником конфликтов в этом новом мире будут в первую очередь не идеологические или экономические причины, [а] культурные”.

Крайняя позиция этого подхода строится на уверенности в том, что культура представляет жестко заданный набор глубоких отличий между группами, что отвергает всякую возможность их взаимопроникновения. Хантингтон прав в том, что культура имеет глубокие корни, но при этом она в действительности намного более изменчива, многогранна и динамична, чем это представляет его модель. Помимо всего прочего, культура представляет ту позитивную организующую силу, которая делает жизнь обоснованной, наполненной смыслом и богатой. Через нее проявляются взаимоотношения как внутри групп, так и между ними. Культура предлагает систему отраженных в поведении символов, которые могут служить мостиком для посторонних (даже если изначально они производят впечатление “разводного” моста). Культура – это не неприступная крепость и не передвижной помост; она составляет неотъемлемый элемент человеческого существования с обширным потенциалом для трансформации межкультурных конфликтов.

В статье автор рассматривает, как культура может выступать и в качестве ресурса, и в качестве барьера для трансформации конфликтов. Она предлагает три метафоры: во-первых, культура как призма, во-вторых, как способ поддержания жизни, и в-третьих, как интерактивная система символов, как определяющая идентичность и значения, так и определяемая ими. Каждая из этих метафор затем послужит основой для разных контекстуальных подходов к трансформации межкультурных конфликтов, которые предлагает автор в последнем разделе статьи.

2. Факторы культуры в конфликте

Любой конфликт предполагает межличностное взаимодействие, которое происходит в контексте той или иной культуры. Степень ее влияния в каждом индивидуальном случае будет разной, подобно тому, как различаются два человека из одной и той же страны или региона, одной и той же веры, происхождения, пола или поколения. Они все равно будут демонстрировать разные культурные модели, касающиеся поведения и установок. Конфликт усложняется также проблемой баланса власти, которая присутствует на символическом уровне и определяет, что считается естественным и разумным в каждой конкретной ситуации. Неравноправное взаимодействие, которое чаще всего происходит между доминирующими и подчиненными группами в обществе, приводит к тому, что общение между ними имеет чрезмерную эмоциональную окраску и повышает риск эскалации конфликта (*Weiss*, 2000).

Вмешательство в конфликт требует тонкого понимания культуры, которое должно опираться на знание ряда дисциплин и на богатый опыт работы. Культура не только обуславливает возможность разрешения и трансформации конфликта, но и во многом определяет сам конфликт – как он будет называться, интерпретироваться, протекать и развиваться. Она выполняет ряд функций: во-первых, это некий набор линз, и стороны конфликта могут общаться только с их помощью. Поскольку эти линзы присутствуют всегда, мы обычно их не замечаем. Во-вторых, представляет со-

бой среду, в которой формируются и передаются от поколения к поколению различные модели поведения и ценности. Конфликты, уходящие корнями глубоко в прошлое, обычно находят свое отражение в преданиях и мифах народа и поэтому практически не поддаются трансформации. Наконец, культура определяет и отражает то, как формируется идентичность и как мы объясняем те или иные явления. Человеку присуще стремление осмысливать окружающий мир, находить ему объяснение, понимать его и придавать смысл своему присутствию в нем. Поскольку люди делают это в контексте взаимоотношений, я решила использовать метафору близких отношений для описания факторов культуры на этом символическом уровне.

Каждая из этих трех метафор отражает сложность и подсознательные движущие силы культуры. Как указывает Г. Триандис (*Triandis, 1990*), группы обычно описывают все, что принято в их собственной культуре как “естественное” и “правильное”, а то, что принято в других культурах – как “неестественное” и “неправильное”. Группы считают, что их нормы подходят и для членов других групп, даже если они принадлежат к другой национальности или культуре. Члены одной группы обычно считают, что от них ожидается (и является естественным) помощь и предпочтении друг другу, и выражение гордости ко всему “своему”. К сожалению, эта гордость часто сопровождается враждебным отношением к посторонним. Подобная необъективность в восприятии и установках затрудняет установку точных связей между конфликтом и культурой, хотя это крайне важно для любого трансформирующего процесса.

Многие теоретики пытались разработать методы, способствующие осознанию комплексного характера культуры. Наиболее полный обзор различных парадигм и подходов представлен Д. Аугсбергером (*Augsberger, 1992*). Исследования межкультурного общения заложили основу для группирования культур по признакам индивидуализма и коллективизма (*Brislin, 1990; Triandis, 1990*). Дж.П. Ледерахом (*Lederach, 1995*) также был предложен набор методов для изучения разных способов видения, существования и осмысления мира.

Эти методы, которые нередко упускаются в случае вмешательства в межкультурные конфликты, могут применяться для анализа конфликтов. Они рассматривают культурные аспекты того, кто должен осуществлять вмешательство, что оно должно включать и как должно проводиться. Важность анализа подчеркивалась многими авторами, однако его очень трудно проводить в ситуациях, когда требования момента, политическая необходимость и риск деструктивной эскалации заставляют действовать немедленно. Наиболее эффективными и устойчивыми по воздействию будут вмешательства, которые сопровождаются непрерывным анализом культурных факторов.

Как влияют на анализ, вмешательство и обучение каждая из трех метафор культуры: культуры как линзы, культуры как проявления поведения и ценностей и культуры как отношений, которые определяют и отражают идентичность и смысл.

2.1. Культура как набор линз

Культура окрашивает все, что мы видим вокруг. Когда мы начинаем что-то делать, мы не можем просто снять линзы культуры; без своего взгляда и опыта, на основе которых мы интерпретируем и постигаем ситуацию, мы лишились бы способности трансформировать конфликты. Культурное наследие предлагает нам выбор моделей поведения; оно позволяет рассуждать о конфликте и путях его разрешения с точки зрения здравого смысла. Следуя этому взгляду на культуру

можно сделать три вывода, которым будут соответствовать три практические рекомендации.

Хотя нам трудно отделиться от своих линз или их снять, мы, по крайней мере, можем понять, какого они цвета и интенсивности, что они нам показывают, а что скрывают.

Подобно тому, как цветная линза искажает все цвета спектра, культурная линза показывает нам то, что мы ожидаем видеть, и скрывает то, что не ожидаем. Один из эмпирических психологических опытов показал следующую картину: если психотерапевту представляли человека как “пациента”, он обычно оценивал его как более неуравновешенную личность по сравнению с теми людьми, которых представляли как “претендента на рабочее место” (Langer, Abelson, 1974). В моей практике посредника внутрисемейного конфликта был случай: однажды я не обратила внимания на предложение одного из разведенных супругов о том, что их единственный ребенок должен жить с бабушкой и дедушкой в одной из стран Азии. Почему? Мои культурные линзы, определяемые индивидуалистическими взглядами, отвергли этот вариант, поскольку для меня было совершенно естественно считать, что ребенок из разведенной семьи нуждается в непосредственной близости своих родителей. Такое неправильное представление воспринимает семью как нуклеарную ячейку и не признает ту роль, которую расширенная семья играет в других, более коллективистских культурах.

Мы можем попробовать примерить линзы других культур, даже если и не сумеем постоянно носить их как свои собственные.

Здесь важна уже сама попытка посмотреть через оттенки чужих линз, увидеть, что они увеличивают, а что уменьшают. Это не только помогает увидеть точку зрения человека из другой культуры, но и вызывает чувства сопереживания и доверия. Когда человек искренне пытается увидеть мир так, как его видит кто-то другой, это повышает возможности для искреннего и открытого диалога. Причем данное утверждение верно как по отношению к межличностным, так и к международным конфликтам. В качестве примера можно привести недавний захват террористами афганского самолета в аэропорте Стэнстед вблизи Лондона. Переговорщики использовали цитаты из Корана, запрещающие самоубийство и убийство, и в результате смогли добиться освобождения тех, кто находился на борту. Готовность принять во внимание чужие линзы потребовала большого мужества, но при этом сыграла ключевую роль в успешной трансформации конфликта.

В процессе работы с конфликтом нам может потребоваться скорректировать свои линзы. Посредники, которые поддерживают в себе готовность к изменению, значительно повышают вероятность успеха своей деятельности.

Если мы носим старые очки, это снижает нашу способность видеть, поэтому линзы должны постоянно адаптироваться к меняющимся условиям. Аналогичным образом личный опыт взаимодействия с “противоположной стороной” заставляет человека пересмотреть свои стереотипы и предвзятые мнения относительно того, кто “они” такие. Участники встреч-диалогов с “противоположной стороной” часто отмечают, что одним из самых ценных результатов встречи было то, что они обнаружили много общих черт и нюансов, в том числе их личных черт, которые раньше оставались в тени из-за тех обобщений, которые постоянно предлагаются СМИ и разными группами в их стране. Поэтому так важно постоянно адаптировать свои линзы, чтобы не потерять то ясное понимание себя и других, которое приобретается в процессе общения с представителями других культур.

Практические рекомендации

Если рассматривать культуру как набор линз, нижеследующие идеи могут оказаться полезными как для тренингов, так и для самого вмешательства в конфликт:

Необходимо помнить о своих собственных линзах, а также отстаивать право каждой стороны опираться на свои собственные ощущения.

Поскольку у каждого человека свои линзы, его восприятие будет всегда зависеть от собственных ожиданий и опыта. Следовательно, поиск “истины” в конфликте не может привести к каким-либо результатам. Для напоминания об этом участникам конфликта можно использовать рисунки (например, где одни и те же линии изображают молодую и старую женщину) и другие визуальные средства, демонстрирующие, что любое явление можно рассматривать с более чем одной точки зрения. Полезными могут оказаться и игры, которые позволяют участникам увидеть, насколько могут отличаться интерпретации разных явлений.

Необходимо выбирать такие слова, которые укрепляли бы у участников понимание культуры как набора линз.

Например, можно предложить участникам “примерить очки друг друга” или регулярно задавать вопросы о том, как их опыт влияет на восприятие того или иного предложения. Это позволяет им увидеть, какую роль культура играет в интерпретации того или иного вопроса и какие препятствия она создает для его решения.

Во время тренинга нужно поощрять участников разложить свои линзы на составные части.

Это можно сделать, если, например, задать вопрос, что они считают “правильным” и “адекватным” в конфликте и насколько воспитание и образование определяют манеру поведения в конфликте. Обсуждение этих вопросов помогает увидеть, как в разных культурах конструируется “здоровый смысл”, что позволяет делать осознанный выбор в ситуациях конфликта.

2.2. Культура как среда поведения и ценностей

Иногда недостаточно просто примерить чужие линзы. В длительных конфликтах с глубокими корнями важно выйти за пределы линз, определяющих ценности и логику культуры. Эта логика, как и сами линзы, остается чаще всего невидимой для членов группы. Посторонние ее замечают только тогда, когда нарушением принятых по умолчанию поведенческих и ценностных норм сами сталкиваются с ее границей. Вспомните ситуации, когда вы находились в местах, где культура существенно отличается от вашей национальной культуры. Были ли случаи, когда во время взаимодействия с местными жителями вы преступили эту границу? Как вы могли это определить? Использовали ли вы эти случаи, чтобы попытаться глубже понять ту среду, тот культурный “воздух”, которым дышит группа? Для работы в сфере трансформации конфликтов необходимо хорошо представлять себе, через что проявляется культура той или иной группы, включая ее интерпретацию истории, определение своей социальной идентичности и формирование шкалы ценностей. Поэтому осознание и понимание культурной среды должно служить важным элементом в налаживании позитивных взаимоотношений.

Классический, хотя и трагичный пример неспособности понять культурную логику противоположной стороны – конфликт между Египтом и Израилем в 1960-х годах К. Аврух (Avruch, 1998) в анализе этого конфликта показывает, что обе стороны использовали принятые в их культуре стратегии, что превращало их взаимодействие в “диалог глухих” и лишь углубляло конфликт. Израильские политики считали, что должны жестко реагировать на акты насилия со стороны египтян еще более насильственными актами, что, по их мнению, будет сдерживать агрессивное поведение егип-

тян, т.к. оно станет слишком дорогостоящим. Для египтян, однако, подобная реакция израильтян представлялась недостойной попыткой запятнать их честь, что заслуживало соответствующего ответа. Обоюдная неправильная трактовка поведения противоположной стороны привела к трагическим последствиям для обоих.

Даже в том случае, если культурные среды схожи, реакции на конфликт в разных условиях будут различаться. Если у двух групп есть общие ценности, в каждой из культур они могут формулироваться по-разному. Например, концепция уверенности в себе отличается в индивидуалистских и коллективистских контекстах. В коллективистских обществах детей учат в контексте “Я не буду бременем для своей общины или семьи”, а в индивидуалистских – “Я смогу это сделать сам” (Triandis, 1990).

Иногда проявления тех или иных элементов культуры само по себе может стать предметом конфликта. Например, как описывается в книге Б. Барбера “Джихад или Макдональдс”, глобализация напрямую сталкивается со многими локальными, родовыми и культурными идентичностями. Общинные ценности и личная ответственность, характерные для многих азиатских обществ, идут вразрез с культурой индивидуализма и потребления, присущей США. Эти различия могут породить межличностные, межорганизационные и международные конфликты. В то же время, культурная среда во всем мире становится все более однородной. Как недавно писал журнал “The Economist”, устойчивое укоренение демократии в Южной Корее, на Тайване, в Индонезии и других странах Азии ведет к тому, что, по крайней мере в бизнесе, “азиатские” методы работы становятся такими же, как у всех.

Рассмотрение культуры как среды, включающей рациональные, моральные и экономические жизненные инструменты, позволяет сделать три вывода. Во-первых, культура всегда имеет значение. Можно привести аналогию с биологическими экспериментами, где от среды зависит, будет ли развиваться росток и как. Во-вторых, проявления культуры будут меняться в зависимости от окружающих условий. Ни одна группа не может полностью отгородиться от давления и влияния идей других групп. В частности, ключевую роль в привнесении изменений (и их направлении) играет динамика власти. Наконец, культурная среда позволяет поддерживать жизнь. Этот фактор особенно важен для развития группы, и поэтому культура требует уважительного обращения и защиты. Каждый из этих трех постулатов содержит парадоксы и противоречия.

Культура всегда имеет значение

Если использовать широкое толкование культуры, которое включает множество типов и уровней различия, все конфликты в конечном счете оказываются межкультурными. Подобное общее определение культуры дает преимущество рассматривать ее как неотъемлемый элемент при анализе любого конфликта, даже ценой переоценки культурных факторов. Это – позитивный и, безусловно, более предпочтительный результат по сравнению с выявлением культурных факторов на стадиях конфликта, когда он уже затрагивает видимые или этнокультурные различия между сторонами. Поэтому рассмотрение проявлений культуры должно стать важной составной частью анализа.

В то же время культурная среда не должна служить предлогом для отказа от любых обсуждений культурного выбора и разных моделей поведения. В ситуациях, когда нанесен физический вред, виновник не может просто сказать, что сделал это потому, что этого требует его культура. Всегда существуют разноплановые интерпретации и мнения о том, что культура предлагает или требует в той или иной ситуации. Некоторые мужчины-мусульмане считают себя вправе убить сестру или жену, если обнаруживают, что она имела половую связь до замужества или изменила мужу; однако есть и те, кто утверждает, что подобная мера не входит в требования Священного Корана и даже им не одобряется.

Проявления культуры зависят от изменений в окружающей среде

Проявления культуры не меняются, если не меняется среда, в которой она существует. Культуру часто представляют как некое статичное явление, подкрепляя это утверждением, что “мы так делали всегда”. И этим выбранный подход вполне обоснован. Однако использование привычных моделей поведения из прошлого приведет лишь к результатам, которые уже были достигнуты ранее. Если мы стремимся прервать цикл насилия и страдания, а также изменить систему неравенства, важно открыто относиться к другим моделям поведения. К счастью, современные культуры не представляют собой статичную среду, а меняются под влиянием перемен и попыток реформирования на разных уровнях.

Например, во многих странах мира местные жители стали все чаще отвергать традиционные нормы, касающихся оперативности административной системы государства. Это произошло из-за того, что многие попытки местного населения добиться справедливости через административные органы оказывались безуспешными, и у них сложилось мнение, что администрацией не принимались во внимание и просто игнорировались их опасения, взаимоотношения друг с другом и с окружающим миром. В сфере защиты окружающей среды и государственной политики многие активисты заставили общественность обратить внимание на то, насколько интересы одних кругов предпочитают интересам других. Во многих странах Ближнего Востока (в частности в Иране и Египте) продолжается интенсивная полемика по поводу того, как найти баланс между культурными традициями ислама с одной стороны и западной современностью и реалиями “глобальной деревни” – с другой. В отличие от ситуации в прошлом, в наше время уже невозможно существование унифицированных культурных норм, и поэтому существует широкий разброс мнений о том, как соблюсти баланс между многофакторным светским и религиозным влиянием.

Культура поддерживает и продолжает жизнь

Если изменения в окружающей среде оказывают непосредственное влияние на культурные ценности и нормы, то их полезно изучить в рамках работы с конфликтом. Культурные ценности лежат в основе традиционного поведения, установок и взаимосвязей между людьми, что в свою очередь может усугублять конфликт. Изучение среды, в которой они развиваются, помогло бы найти точки соприкосновения между теми, кто принадлежит к противоположным сторонам конфликта.

Если такие общие интересы даже будут найдены, все будет, однако, зависеть от того, что будет сделано после этого. Если одна сторона однозначно выигрывает у другой, проигравшая сторона может сосредоточить внимание на том, чтобы выработать убедительные контр-аргументы, а не лелеять опыт позитивного взаимодействия. Опыт диалога не дает возможности поддерживать прежний “образ врага”. В процессе ведения диалога развивается эмпатия, которая служит мощной силой для трансформации конфликтов, особенно на локальном уровне (*Le Baron, Carstarphen, 1998*).

Практические рекомендации

Если культура представляет среду, в которой развиваются наши убеждения, ценности и воззрения, мы никогда не сможем отделить себя от нее. Она нас поддерживает, позволяет созреть, как в некоем защитном коконе. Мы можем научиться нормам действия, принятым в других культурах, но никогда не сможем полностью освободиться от тех, которые глубоко сидят в каждом из нас. Даже люди, которые выросли в разных странах мира – так называемые “глобальные кочевники”, обучались культурным традициям в семье и в том окружении, где они проживали. Культура невидима для тех, кто в ней обитает, но при этом она вездесуща.

Исходя из вышесказанного, тренеры и третьи стороны в конфликте должны помнить следующее:

- Не забывать о том, какое влияние культура может оказывать на данное взаимодействие;
- Проводить непрерывный и детальный анализ факторов культуры во всех конфликтах;
- Использовать “информантов” как ресурс для понимания культурных аспектов в поведении сторон;
- Включать вопросы культурной компетенции во все тренинги для участников мирного процесса;
- Анализировать условия (т.е. среду), в которых могут привиться и вырасти будущие решения.

Например, третьи стороны могут поставить следующие вопросы: требуются ли для реализации решения какие-либо изменения в культуре группы, общества или организации? Какие “питательные вещества” обеспечивали бы постоянную поддержку тем, на кого возложена ответственность за реализацию решения? Как будет проводиться наблюдение за ростом и развитием решения?

Ведущий встречи может провести с участниками упражнение, которое могло бы им почувствовать сопереживание с другой стороной. Одним из подобных упражнений может быть “совместная прогулка” по спорным периодам истории, когда каждая группа должна определить основные даты и события из их спорного прошлого таким образом, чтобы с их описанием согласилась бы противоположная сторона.

Подобные упражнения помогают создать некую общую среду, в которой могли бы осуществляться совместные проекты и даже проводилось бы совместное планирование.

Необходимо использовать такие приемы в ведении диалога, которые способствовали бы развитию конструктивных отношений между сторонами.

Диалог может показаться слишком долгим и сложным методом для достижения конкретных результатов, однако он закладывает фундамент, на который могут позже опираться трансформирующие решения.

2.3. Культура как близкие взаимоотношения

Культура подобно близким отношениям или тесной дружбе представляет собой динамичное, многомерное и интерактивное явление. Она постоянно меняется и адаптируется, изменяет форму и взаимодействует с другими культурными системами. В нынешний информационный век культуры способны оказывать быстрое и серьезное влияние друг на друга. Интернет открыл доступ к совершенно различным культурам всего мира. По мере того, как Интернет проникает в разные уголки планеты, эти системы начинают все больше взаимодействовать и видоизменять друг друга. В таком ракурсе культура – это больше, чем просто среда; она превращается в комплексную многосоставную систему взаимоотношений.

Сравнение с близкими отношениями позволяет мне аналогично отразить постоянные изменения и многоуровневое взаимодействие, присущие культуре. Например, если я в собственной семье по какому-то поводу выразила недовольство, мой супруг может отреагировать по-разному, например возросшей напряженностью, попыткой оправдаться, ответным недовольством или извинениями. Поскольку наши отношения продолжают уже на протяжении какого-то времени, между нами

происходит множество взаимодействий на разных уровнях, которые влияют на выбор варианта действий в каждой конкретной ситуации. Более того, с течением времени поведение супругов приобретает определенную структуру и значение, поскольку взаимоотношения, помимо физических или ситуативных, имеют также и символические аспекты. Аналогично, культура влияет, формирует и отражает все то, что представляет для нас ценность: нашу идентичность, наши отношения с другими и наши попытки осмыслить мир.

Начиная с младенческого возраста, мы впитываем идеи, относящиеся к культуре. Они влияют на осознание того, кем мы являемся, на наши представления о том, кем мы должны или не должны быть, и на восприятие других и самих себя; формируют наше мнение о конфликтах и значение, каким мы наделяем разные типы поведения; определяют, какие усилия будем прилагать, чтобы наладить или поддержать взаимоотношения в сообществе. Они формируют наш “здравый смысл”, понимание того, что является логичным или разумным, и в то же время, отражают наши культурные пристрастия и наше мировоззрение – часто путями, которые мы сами не осознаем.

Например, многие исследования американских и канадских авторов отражают предубеждения, берущие начало в их культуре: это культура, которая ориентирована на действия и имеет характер мышления автономных индивидуальных акторов. Она склонна ставить интеллект превыше всего и считать, что эмоции должны управляться и подавляться. Коллективистские понятия иерархии, стремление “сохранить лицо” и устойчивая привязанность к месту и общине не получают в этой культуре должного внимания. Культура сама по себе не пользуется вниманием или упрощается. В последнее время, однако, появились академические исследования, которые затрагивают центральную позицию культуры. Они помогли понять, в какой степени культура в разных обществах формирует совершенно различные способы обозначения тех или иных явлений, осмысления человеческого опыта и отражения его в дальнейших действиях (*Le Baron, McCandless, Garon*, 1998). Подобное представление о всепроникающем и многостороннем влиянии культуры позволяет сделать следующие выводы:

Конфликт оперирует на уровне культурных символов, отражая то, как стороны воспринимают друг друга, и одновременно формируя это восприятие.

Укоренившиеся, и казалось бы, неразрешимые конфликты всегда затрагивают не только материальные ресурсы и проблемы коммуникаций между сторонами, но и символический уровень идентичности и наделяния явлений смыслом. При этом они становятся менее гибкими вследствие того, что идентичность и смысл формируют наше понимание себя и своего места в мире. Поэтому третьи стороны должны попытаться понять эти символические аспекты и попытаться работать с ними.

Достижение этого уровня требует серьезных усилий. Прямой вопрос вряд ли даст полное объяснение того, как идентичность связана с конфликтом и почему она послужила фактором, заведшим ситуацию в тупик. Идентичность содержит множество элементов, которые выходят за рамки осознанного понимания. Однако когда они подвергаются угрозе, будь то пол, национальность или раса, мы обычно занимаем оборонительную позицию. Идентичность служит мощной, хотя часто и невидимой силой, которая не позволяет прекратиться конфликту как в коллективистском контексте, где коммуникации обычно косвенны, предварительны и направлены на “сохранение лица”, так и в индивидуалистских “созвездиях”, где стремление сохранить право на частную жизнь и достоинство не позволяют полностью открывать информацию.

Конфликт во многом взаимосвязан с попытками осмыслить мир. Поэтому для того, чтобы достигнуть трансформирующего результата, вмешательство должно затрагивать те уровни, на которых происходит осмысление.

Осмысление обычно происходит подсознательно и подспудно, его можно увидеть только по вторичным проявлениям. Например, если кто-то плачет или уходит от общения, мы делаем вывод, что этот человек испытывает боль. Иначе мы не можем иметь доступ к тем внутренним познавательным и эмоциональным процессам, которые определяют, каким смыслом наделит человек то или иное явление. Раскрытие всей информации, что поощряется индивидуалистскими подходами, ничего не даст для рассмотрения процесса осмысления. Прямой вопрос может стать лишь очередной ошибкой, которая еще больше усугубит конфликт. Поскольку данные ценности действуют на уровне символов, для того, чтобы провести правильный анализ и осуществить эффективное вмешательство, требуются символические приемы.

Дж.П. Ледерах постоянно призывает (Lederach, 1995) обращать внимание на метафоры, поскольку они помогают понять, как происходит процесс осмысления. Метафоры связаны с системами значения и поэтому могут дать информацию не только о разных понятиях, но и об их относительном весе и взаимосвязи с другими идеями. Например, если происходит конфликт по поводу засаженных деревьями земель, один из его участников – сотрудник сферы развития – будет говорить в терминах доходов, менеджмента, пересадки саженцев или видов семян, вызывая к метафоре фермерства. Другой же участник – специалист по охране окружающей среды – будет говорить об охране, балансе, красоте и целостности экосистемы, рисуя метафору приюта или убежища. Если каждая из сторон будет выступать только со своей точки зрения, то неудивительно, что они вряд ли смогут прийти к взаимоприемлемому результату, т.к. сущность конфликта видят с совершенно разных точек зрения. Если третья сторона обратит на это внимание и поможет двум сторонам конфликта взглянуть на смысл своих метафор, то у нее будет больше шансов достичь трансформирующего результата, а не удовлетвориться минимальным компромиссом.

У работы с метафорами есть свои ограничения: метафору нелегко показать другой группе или “перевести” на ее язык; часто они корнями уходят в непосредственный “физический” опыт, которого не имели другие группы. Диалог о метафорах может показаться окольной дорогой для тех, кто, находясь в тягостном и противоречивом конфликте, стремится достичь конкретных результатов. Но метафоры, безусловно, важны, т.к. они открывают путь к пониманию вопросов, порожденных конфликтом или могут это сделать в будущем. Чаще всего они используются косвенно, как ориентиры для анализа, непрерывно проводимого как третьей стороной, так и самими сторонами конфликта, тем не менее они могут также показать путь (пока мало используемый) к достижению трансформирующего результата во вмешательстве.

Процесс трансформации конфликта непременно должен затрагивать вопросы идентичности и признания.

Когда самоопределение одного народа отвергается другим, идентичность и признание становятся вопросом, вокруг которого и развивается конфликт. Например, на семинаре, проведенном в начале 1990-х годов для участников из Израиля и Палестины, анализ диалога между ними показал, что палестинцы при рассмотрении любого вопроса ссылались на проблемы идентичности и признания, в то время как в рассуждениях израильтян доминировала тема безопасности. Как одни, так и другие, повторяли свои излюбленные декларации, играя каждый в свою игру. Это, разумеется, не способствовало достижению необходимого для решения конфликта прогресса.

С тех пор израильтянам и палестинцам удалось сделать шаг вперед по этим вопросам, но в то же время по-прежнему существует много конфликтов, где основной

причиной недовольства группы служит то, что противоположная сторона отказывается признать ее идентичность. Это сопротивление – не просто задача, которая должна решаться на дипломатическом уровне; оно также серьезно затрагивает уровень межличностных отношений. На одном из недавних семинаров между киприотами греческого и турецкого происхождения, организаторы-американцы обратили внимание на то, что обе стороны держались весьма обособленно. Во время рабочих сессий участники выполняли запланированные задания, направленные на построение взаимоотношений и развитие взаимопонимания. Однако во время перерывов, за обеденным столом и на вечерних мероприятиях они общались исключительно с представителями своей этнокультурной группы. Этого можно было ожидать, учитывая, что участники – подростки и молодежь – выросли в разделенном обществе и до семинара не имели возможности общаться с представителями противоположной группы.

В один из вечеров несколько участников приготовили еду и пригласили угоститься всех, в том числе представителей противоположной группы. Кто-то принес музыкальные инструменты и люди стали петь и танцевать. Ко всеобщему удивлению, они обнаружили, что знают одни и те же песни, готовят одни и те же блюда и танцуют одни и те же танцы. После этого вечера они стали общаться намного чаще (Schirch, 1997).

Разумеется, из этого не следует, что совместные танцы и песни должны служить методом, с помощью которого разные стороны конфликта начнут общаться. Сам по себе этот совет не так уж плох, однако важно понимать, почему он оказался эффективным: музыка, танцы и пища связаны с идентичностью, с тем, как происходят процессы осмысления и признания. Если ты пробуешь блюдо, приготовленное по нашему семейному рецепту, значит, ты отдаешь должное определенным традициям в моей культуре. Танцуя вместе, мы узнаем больше друг о друге. Когда ты слушаешь наши песни, их слова помогают тебе понять, какое значение для нас имеют разные события в истории и как оно возникло. Подобные совместные действия оказывают такое глубокое влияние на участников именно потому, что адресуют к их символическому уровню.

При работе с идентичностью, ее признанием и осмыслением, может постепенно возникнуть некая “третья культура”.

Подобная третья культура – культура взаимопонимания – может возникать в кругу людей, живших в разделенном обществе и прошедших через новый опыт. Например, среди киприотов греческого и турецкого происхождения постепенно стала развиваться культура, которую принимают обе общины, поскольку все больше людей смогли налаживать личные отношения, устанавливая как символические, так и практические связи с другой стороной.

Практические рекомендации

Прелесть метафоры “близких отношений” заключается в том, что она помогает участникам конфликта осознать, что они представляют часть динамичной, интерактивной и постоянно меняющейся системы. Это особенно заметно в случаях глубоких, ожесточенных конфликтов, где стороны, казалось бы, уже утратили надежду разрешить их. В подобных конфликтах люди часто говорят, что “так было всегда” или “они никогда не меняются”.

В таких ситуациях фасилитаторы и третьи стороны могут сделать следующее:

- Для того, чтобы помочь людям увидеть, что они на самом деле постоянно влияют друг на друга, подчеркивать, что развитие культуры происходит во взаимосвязи и динамично; что, безусловно, неправильно считать, что люди и группы никогда не меняются. Осознание этих положений может возродить у людей надежду и дать им импульс для движения вперед.

- Подчеркивать родственную природу их культур, а также ее богатые ресурсы.

В личных взаимоотношениях мы постоянно что-то даем друг другу. Аналогично культура может оказать значительную помощь сторонам конфликта. Участников можно подтолкнуть к обсуждению ресурсов своей культуры с помощью следующих вопросов: “Какие традиции примирения есть у каждого из нас?” или “Какие поговорки подсказывали нашим предкам, что делать в подобных ситуациях?”

- При работе в затяжных конфликтах описывать систему культуры как переплетение взаимоотношений.

Несмотря на многовековой конфликт, культурная идентичность израильтян и палестинцев не так уж отличается, наоборот, в ней можно найти много точек соприкосновения. Каждая из этих идентичностей оказывала воздействие на другую: в чем-то они могут это остро осознавать, а в чем-то – исключать из памяти. Каждая идентичность воздействует на другую, в результате чего меняется и сама. Поэтому в разрешении многих практических вопросов в конфликте можно было бы опираться на признание этих взаимоотношений и взаимозависимости.

- Использовать символические средства, включая темы, мифы, метафоры и ритуалы с тем, чтобы помочь каждой из сторон лучше понять своего противника и построить с ним взаимоотношения.

Через каналы символического взаимодействия часто открывается дорога к прямому общению и процессу исцеления.

3. Использование комплексного понимания культуры во вмешательствах

Из вышеприведенного анализа видно, что культуру нельзя воспринимать ни как постоянную величину, ни как непреодолимый барьер. Рассмотрение культуры как некоей линзы показывает, что полной нейтральности достичь невозможно, поскольку каждый человек привносит в процесс свои предубеждения и культурно обусловленное восприятие. Рассмотрение культуры в качестве некоего инструмента позволяет увидеть, что факторы культуры в конфликте всегда связаны с ролью ценностей и смысла явлений. Сравнение культуры с близкими отношениями позволяет увидеть ее динамичную, системную природу, а при попытках ее использования в качестве ресурса для трансформации конфликта подчеркивает также важность символического уровня.

Самое важное – осознавать, что все акторы конфликта (включая потенциальные третьи стороны) имеют свои культурные линзы, действие которых должно учитываться при любом вмешательстве. Таким образом, в анализе любого конфликта вопрос соответствия между “созвездием” конфликта и третьей стороной должен детально рассматриваться. Оценивая разные компоненты вмешательства, отвечающие потребностям участников, потенциальная третья сторона должна постоянно задавать себе вопрос: будет ли ее собственная идентичность и ее культурные характеристики способствовать эффективности вмешательства или, наоборот, препятствовать ей.

3.1. Оценка себя как третьей стороны и оценка процесса вмешательства

В планировании вмешательства третья сторона должна начинать с самой себя, рассматривая собственные представления о конфликте и о происходящих в нем процессах. В культурном опыте и восприятии каждого человека по-разному переплетены идеи о том, что составляет конфликт и кто представляет его стороны, каков позволительный уровень конфронтации, как выявлять проблемы, вокруг которых возник конфликт, как с ними работать и что должно представлять собой разрешение или трансформация конфликта. В странах Северной Америки культура поощряет непосредственное, прямое раскрытие всей информации. Однако такой подход может казаться неправильным или даже оскорбительным в странах, где такие ценности, как сохранение репутации, использование обходных путей и сохранение гармоничных отношений занимают более высокую ступень в иерархии норм. Аналогичным образом, индивидуалистские представления о том, кто является стороной конфликта, могут показаться раздробленными и заниженными для тех, чье сообщество (или расширенная семья) представляют собой лишь один элемент в сложной сети взаимоотношений, которая должна участвовать в любых попытках трансформировать конфликт.

Умеренная трактовка трансформации конфликта в виде незначительных корректировок и усовершенствований может не пользоваться поддержкой у сторон, которые воспринимают трансформацию как ниспровержение или радикальное изменение системы. Поэтому любому вмешательству должен предшествовать детальный анализ, который показывал бы, насколько важны с точки зрения здравого смысла представления о том, что надо делать в конфликте, с кем работать и к каким целям стремиться.

Оценка, сосредоточенная на вопросах культуры, бросает серьезный вызов идее, что американские, канадские или западноевропейские модели трансформации конфликта могут экспортироваться в другие регионы. Как мы убедились, оценка должна сопровождаться самооценкой, а также анализом процессов, условий, временных рамок и других переменных величин конфликта. Модели протекания конфликта действительны только тогда, когда они соответствуют уровню консенсуса в обществе по поводу коммуникаций, конфликта и методов осмысления; следовательно, их, как и культуру, следует воспринимать как относящиеся к сценарию и контексту только данного конкретного конфликта.

Пригодность того или иного посредника для работы в данной конкретной ситуации зависит не только и не столько от его навыков или профессиональной подготовки, сколько от его идентичности, пола и умения работать с представителями разных культур. При отборе посредника могут возникать довольно трудные вопросы. Например, если я вижу, что сторонам будет трудно работать со мной как с женщиной, поскольку в их культуре преобладают патриархальные модели поведения и не принято, чтобы женщина активно участвовала в общественной жизни, подчинюсь ли я этим установкам, имеющим глубокие корни в данной культуре и передам полномочия проводить работу коллегам-мужчинам? Насколько позволительно бросать вызов представлениям людей, никогда раньше не видевших женщину в роли лидера или фасилитатора? Если в конфликте будут какие-то группы, которые станут сомневаться в моем профессионализме только потому, что принадлежу к определенной этнической группе, смогу ли я преодолеть это или мне нужно будет передать работу какому-либо коллеге, идентичность которого менее “проблемна”?

Это – непростые вопросы. Разумеется, никто не станет серьезно утверждать, что во имя культурной чуткости необходимо любой ценой добиваться полного со-

ответствия этнической и культурной идентичности между сторонами. Потенциальный диапазон идентичностей слишком широк и многообразен; кто может определить, какой аспект идентичности самый значимый в том или ином случае, и следовательно, именно он должен быть определяющим в выборе посредника? Должно ли это соответствие устанавливаться по критериям пола, расы, региональной или клановой принадлежности или гражданства? Несмотря на то что ряд авторов (*Lederach*, 1995) утверждает, что некоторые группы предпочитают “пристрастных своих” “беспристрастным посторонним”, не возникают ли иногда ситуации, когда “свой” неспособен обеспечить доверие, справедливость и гибкость, которые может привнести в процесс “посторонний”? Как работать с межкультурными конфликтами, в которых участвуют разные культурные группы с соответствующими уровнями сложности?

Стремиться к культурному и этническому соответствию между сторонами конфликта и посредниками – это практически нецелесообразно да и нежелательно. Однако как относиться к идее, что группе, подвергавшейся притеснению или преследованиям за столом переговоров должен помогать кто-то “свой”? А. Вайсс (*Weiss*, 2000) в своей работе по вопросам власти и различий детально описывает причины, по которым этот фактор может играть важную роль. Она подчеркивает, что даже если доминирующие стороны пытаются уверить всех в том, что обращаются со всеми одинаково, это не всегда может успокоить подчиненные стороны. Власть держащие могут стратегически использовать отсутствие взаимопонимания между культурами для поддержания своего преимущества. Кроме этого, посредник, не принадлежащий к данной группе, даже если действует с добрыми намерениями, в процессе обсуждения не всегда может оценить тонкости и динамику проблемы или поведения группы. Даже в том случае, если у посредника есть опыт работы в разных культурах, он не защищен от опасности проявить в своих действиях разные элементы системной несправедливости; в стремлении восстановить справедливость он может выбрать такой процесс, который некоторые стороны конфликта могут считать неприемлемым.

Эти опасения очерчивают круг вопросов, которые должны рассмотреть потенциальные посредники, выбравшие контекстуальный подход к разработке вмешательства в конфликт, где стороны принадлежат к разным культурам. Поэтому стороны должны в рамках совместной оценки определить, какой идентичностью и какими навыками и потенциалом должен обладать посредник в диалоге, кто будет представлять группу на переговорах и как должен разворачиваться этот процесс.

3.2. Потенциал, необходимый для эффективного посредничества

Если идентичность посредника третьей стороны представляет собой сложную проблему, требующую взвешенного решения, то еще труднее изложить требования к его потенциалу и навыкам. Какими навыками и знаниями должен обладать посредник? Например, будет ли достаточно, что посредник – известная в мире личность? Успешные инициативы бывших президентов США и ЮАР – Джимми Картера и Нельсона Манделы наводят именно на такое предположение. Однако затяжной характер конфликтов и, следовательно, длительный мирный процесс, необходимый для его трансформации – все это требует долгосрочных обязательств и специальных навыков, которыми подобные личности не обладают.

В то же время проведение тренингов по посредничеству в бытовых и общинных конфликтах явно будет недостаточно, скажем, в Сьерра-Леоне, где нужны посред-

ники для работы с воюющими фракциями. Тренинги часто сосредоточены на психологических и коммуникационных аспектах посредничества, акцентируя навыки активного слушания, парафразирования и налаживания общения. Безусловно, это нужные навыки, однако их недостаточно, чтобы работать с многоплановыми проблемами, которые присутствуют в межкультурных конфликтах. Комплексные конфликты требуют вмешательства на разных уровнях. Поэтому наиболее богатый выбор навыков могут предложить скорее смешанные команды посредников, которые работают в тандеме и сочетают профессиональные знания извне и владение ситуацией изнутри.

В целом для успешного вмешательства в межкультурный конфликт наиболее важны следующие навыки: *навыки лидера, творческий подход, искренность, эмпатия*, и конечно, *культурная чуткость*.

Без лидерских навыков невозможно ни правильно оценить ситуацию, ни организовать встречи-диалоги, ни осуществить само вмешательство в конфликт. Успешный лидер может добиться содержательного сотрудничества сторон в разработке процесса, использовать их сильные стороны и приняться за их потребности. Лидер задает процессу переговоров позитивный, приемлемый для всех участников тон, он наблюдает за развитием процесса, переводит характер участия всех сторон в конструктивное русло и адаптирует процесс к меняющимся условиям. Решающее качество здесь – культурная чуткость, позволяющая видеть как “линзы” сторон конфликта, так и свои собственные. Хороший лидер регулярно проверяет, как все остальные участники процесса воспринимают его “здравый смысл” относительно процесса.

Творческий подход подразумевает дух любознательности и новаторства, а также свободное владение разными методиками. Работая с межкультурным конфликтом, посредники в какой-то момент чувствуют, что они перегружены разной информацией и соперничающими формулировками. Такая ситуация часто заставляет их незамедлительно сужать формулировку проблем и задач. Опытные посредники часто считают, что они уже заранее могут представить себе возможный результат, и поэтому сразу пытаются перейти к существу вопроса. Посредники же, практикующие творческий подход, будут поддерживать неустанный интерес участников к обсуждаемым проблемам, сторонам конфликта, успешности вмешательства и возможному результату. По мере того, как участники без спешки прорабатывают разные нюансы и рассматривают комплексные вопросы, между ними налаживаются отношения и возникает атмосфера взаимного уважения. Моделируя творческий подход и любознательность, посредники приглашают участников испытать возможности, о которых говорил Марсель Пруст: “Настоящее путешествие в открытия состоит не в том, чтобы искать новые ландшафты, а в том, чтобы иметь новые глаза”. Трансформация конфликтов не может обойтись без творческого подхода – ведь настоящая трансформация, безусловно, дает участникам “новые глаза”.

Другое важное качество посредника – искренность – служит мерой соответствия нашего внутреннего “я” (и наших восприятий, знаний и убеждений) тому, что мы проектируем во внешний круг общения. Любые навыки общения эффективны только тогда, когда они искренни. Если есть просто добрые намерения и открытость, это не значит, что успех гарантирован. Но посредник, который обладает высокой степенью самосознания, чутким отношением к другим и навыками работы в разных культурах, будет оцениваться сторонами конфликта как более искренний. Другими словами, искренним можно назвать такого человека, который хорошо представляет свои культурные линзы и ограничения, и поэтому может помочь другим развязать клубок конфликта.

Еще одно важное качество посредника в межкультурных конфликтах – эмпатия, которая позволяет посреднику продемонстрировать опыт со-мышления и со-

чувствования. Эмпатия – это очень эффективный способ построения рабочих взаимоотношений, причем она является неременным условием прочности взаимоотношений. Литература по эмпатии, охватывающая вопросы психологии, теории коммуникаций и межкультурных отношений обширна. Единого определения эмпатии не существует, однако многие авторы описывают ее как попытку войти в систему взглядов и мировоззрение другого в той мере, в какой это вообще возможно. Сопереживать – не значит, что слушатель должен во всем соглашаться или что он обязательно должен был пережить в прошлом аналогичный опыт. Это означает стать на какое-то время “первым лицом”, от которого рассказывается история другого человека, и постараться чувствовать, понимать и думать с его точки зрения. Настоящая эмпатия всегда интерактивна и приводит к созданию некоей третьей культуры, разделяемой обеими сторонами (*Broome, 1993*).

Часто стороны не позволяют себе проявлять эмпатию по отношению друг к другу, культивируя образ “врага”, например, считая, что противоположная сторона – неисправимо иррациональна или она раздражает. Такое впечатление затем служит оправданием для увеличения дистанции и пресечения попыток посмотреть на мир с точки зрения другого. Хотя у разных групп могут быть свои культурные традиции в определении “другого” (*Volkan, Julius, Montville, 1990*), на которого проецируются те негативные качества, которые считается неприемлемым иметь самому. Трансформация конфликта должна, однако, требовать от нас избавляться часто от подсознательной, но глубоко пренебрежительной манеры считать представителей других культур ниже представителей нашей собственной культуры.

Лидерские качества, творческий подход, искренность, эмпатия и культурная чуткость – все эти качества служат важным ресурсом, помогающим преодолеть старые и укоренившиеся преграды, избавиться от тенденциозных культурных традиций и найти новые пути взаимодействия. Вместе с навыками разработки и структурирования процесса и политическим ноу-хау, они представляют обязательные навыки для трансформации межкультурных конфликтов.

4. Заключение

Поскольку культура многопланова, то в межкультурном конфликте третья сторона должна уметь выполнять разные функции: балансировать и жонглировать, стимулировать и убеждать, привносить изменения и т.д. Если культура служит линзой, то посредник должен постоянно следить за ее чистотой и увеличивать ее фокус, чтобы каждый, кто смотрит сквозь нее, мог хотя бы мельком взглянуть на будущее. Инструмент, который раньше усугублял недовольства и страдания, может быть трансформирован в инструмент, который способен возрождать надежду и налаживать диалог, где любознательность и пылливость заменяет стереотипы и домыслы. Наконец, если рассматривать культуру как близкие взаимоотношения, которые одновременно формируют идентичность и символический смысл и сами формируются под их влиянием, можно достичь самого ядра трансформации конфликта. В итоге, метафора взаимоотношений сама становится процессом, с помощью которого и происходит трансформация.

Augsberger D., 1992. Conflict Mediation Across Cultures. Pathways and Patterns. Louisville, Kentucky: Westminster/John Knox Press.

Avruch K., 1998. Culture and Conflict Resolution. Washington, DC: United States Institute of Peace Press.

Barber B., 1995. Jihad versus McWorld. NY: Random House Times Books.

- Brislin R.*, 1990. Applied Cross-Cultural Psychology: An Introduction // Applied Cross-Cultural Psychology. Cross-Cultural Research and Methodology Series / Ed. R. Brislin. Newbury Park, California: Sage. Vol. 14. P. 9–33.
- Broome B.*, 1993. Managing Differences in Conflict Resolution: The Role of Relational Empathy // Conflict Resolution Theory and Practice: Integration and Application / Eds. D.J. Sandole and H. Van Der Mewe. Manchester & NY: Manchester UP. P. 97–111.
- Burton J.*, 1987. Resolving Deep Rooted Conflict. NY: UP of America.
- Economist*, 1995. Those Deferential Asians. December 9–15. P. 12–13.
- Huntington S.*, 1998. The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order. Touchstone Books.
- Kaldor M.*, 1999. New and Old Wars: Organized Violence in a Global Era. Stanford, Ca: Stanford UP.
- Langer E.J., Abelson R.P.*, 1974. A Patient by Any Other Name... Clinician Group Difference in Labelling Bias // Journal of Consulting and Clinical Psychology. Vol. 42. P. 4–9.
- Le Baron M., Carstarphen N.*, 1998. Negotiating Intractable Conflict: The Common Ground Dialogue Process and Abortion // Negotiation Journal. Vol. 13, № 4. P. 341–361.
- Le Baron M., McCandless E., Garon E.*, 1998. Conflict and Culture. A Literature Review and Bibliography. 1992–1998 Update. Fairfax, Va: Institute for Conflict Analysis and Resolution, George Mason University.
- Lederach J.P.*, 1995. Preparing for Peace. Conflict Transformation Across Cultures. Syracuse, NY: Syracuse UP.
- Schirch L.*, 1997. Exploring the Role of Ritual in Conflict Transformation. Unpublished dissertation. Fairfax, Virginia: Institute for Conflict Analysis and Resolution, George Mason University.
- Triandis H.*, 1990. Theoretical Concepts that are Applicable to the Analysis and Ethnocentrism // Applied Cross-Cultural Psychology. Cross-Cultural Research and Methodology Series / Ed. R. Brislin. Newbury Park, California: Sage. Vol. 14. P. 34–55.
- Volkan V., Julius D., Montville J.*, 1990. The Psychodynamics of International Relations. Lexington, Mass: Lexington Books.
- Weiss A.*, 2000. Power and Difference: An Extended Model for the Conflict Potentials in the Negotiation of Intercultural Conflicts. Berlin: Berghof Institute. <http://www.berghof-center.org/>