

Тема: Ксенофобия, геноцид, этноцентризм, экстремизм. Ролевая игра «Свои и чужие»

Добрый день, ребята, сегодня мы познакомимся с интересной терминологией и по ходу действий вы узнаете, что за интересная игра нас ждет.

Ребята, давайте сначала немного обсудим с вами некоторые понятия. Как вы понимаете понятие ксенофобия?

Ксенофобия-неприязнь к кому-либо или чему-либо чужому.

А как вы понимаете понятие геноцид?

Геноцид-форма массового насилия.

А теперь поговорим о таком понятии как геноцид.

Этноцентризм-предпочтение своей этнической группы.

Как вы думаете, что из себя представляет понятие экстремизм?

Экстремизм-приверженность крайним взглядам.

Ребята молодцы, а давайте теперь перейдем к игре, о которой я вам говорила.

Упражнение "Свой и Чужой"

Данное упражнение направлено на понимание участниками факторов доверия и недоверия в ситуации первого контакта.

Из числа участников выбираются трое, кто будет изображать соискателей на должность внутреннего консультанта крупной компании. Остальные участники изображают совет директоров компании. В зависимости от специфики контингента участников желательно заранее проработать дополнительную легенду игры. Можно указать, что компания, например, фармацевтическая, торговая или производственная. Проработать характер работы "консультанта": связана ли она с командировками, необходимостью уметь разрешать конфликты и т.п.

Инструкция соискателям

Вы являетесь специалистом в области бизнес-консультирования. У вас достаточный опыт и солидные рекомендации. Вы трое прошли долгий многоэтапный отбор на должность внутреннего консультанта в данную компанию. Вам объявили, что последним этапом конкурсного отбора для вас будет собеседование на совете директоров. На собеседовании вы должны произнести короткую речь - презентацию (не более 1 минуты), после которой Вам будут заданы вопросы (не более трех). После этого будет принято решение о вашем приеме на работу в компанию.

Сложность задания в том, что один из вас будет играть роль "чужого" ("инсайдера") (я сама, напишу в личные сообщения, кто будет играть роль «чужого») - человека, который пытается проникнуть на фирму с целью передачи важной информации в пользу ее конкурентов. Никто, кроме "чужого", не будет знать, кто "чужой". Задача каждого из Вас – пройти конкурс и быть принятым на работу.

Инструкция совету директоров

Вы заинтересованы в том, чтобы в штате компании оказался один из трех компетентных консультантов, которые сидят перед Вами. Вас равно устраивает каждая из трех кандидатур. Однако, служба безопасности вашей компании среагировала на информацию о том, что на фирму пытается проникнуть "чужой" ("инсайдер") - человек, который планирует добывать информацию в пользу конкурентов. Вы полагаете, что он воспользуется удачной возможностью устроиться на фирму именно в должности консультанта, поскольку в ближайшее время ваша компания не планирует нанимать работников на работу в стратегических должностях. Ваша задача – прослушав выступления и ответы на вопросы каждого соискателя, принять решение, кто из них "чужой".

Этапы упражнения

1 этап

Я троим из вас, напишу в личку роли ("свой", "свой", "чужой"). Важно, чтобы ни один участник не знал ролей двух других.

Остальные участники группы в это время делятся на три подгруппы, каждый из которых будет работать автономно.

2 этап

Соискатели, получив свои роли выступают с короткой вступительной речью перед советом директоров. На основании полученной информации остальные участники – члены совета директоров – формируют по три вопроса и задают их соискателям. Работа идет в режиме вопрос-ответ, без комментариев и развертывания смыслов.

При обращении к соискателям, подгруппа должна говорить, кому именно предназначается вопрос. Если один вопрос требует ответа всех соискателей, можно считать, что вопросов было три... Это позволит процессу не затянуться. Кроме того, важно настроить участников на перебор вариантов вскрытия намерений соискателей.

3 этап

После того, как все вопросы заданы, а ответы получены, каждый член Совета директоров выскажет свои соображения относительно того, кто "чужой" и почему.

Анализ факторов, вызывающих недоверие в контакте

После конца ролевой игры проводится обсуждение. В центре внимания - факторы, вызывающие недоверие в контакте. Ведущий заботится о том, чтобы были рассмотрены следующие моменты:

1. Долгая пауза раздумья перед ответом на вопрос.
2. Смена темы, уход от прямых ответов на вопросы.
3. Рассогласование поведения человека и проговариваемой цели прихода.
4. Демонстрация отсутствия интереса к теме разговора.
5. Повышенная защищенность в контакте.
6. Ответная агрессия.
7. Жесткое управление ситуацией, например, вопросом на вопрос.
8. Напряженность позы и взгляда при общении.
9. Многословие при ответе на вопросы
10. Повышенная активность жестов и их полное отсутствие их.

Рефлексия: Ребята, теперь давайте еще раз закрепим все понятия, которые мы изучили, а также обсудим что вы поняли из игры, какова была ее основная идея? Всем спасибо за работу, до новых встреч.