

培养跨文化能力手册： 故事圈

[美] 达拉·K. 迪尔多夫 (Darla K. Deardorff) 著
中国文化译研网 译

中国出版集团
中译出版社

培养跨文化能力手册： 故事圈

[美] 达拉·K. 迪尔多夫 (Darla K. Deardorff) 著
中国文化译研网 译

中国出版集团
中译出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

培养跨文化能力手册: 故事圈 / (美) 达拉·K. 迪尔多夫著; 中国文化译研网译. — 北京: 中译出版社, 2022.1

书名原文: Manual for Developing Intercultural Competencies Story Circles
ISBN 978-7-5001-6819-5

I. ①培… II. ①达… ②中… III. ①文化交流—能力培养—手册 IV. ①G115-62

中国版本图书馆CIP数据核字(2021)第251455号

北京市版权局著作合同登记号
图字: 01-2021-6357

联合国教育、科学及文化组织(联合国教科文组织)于2021年出版,丰特努瓦广场7号,75352巴黎07 SP,法国;国际儒学联合会,中国北京市西城区月坛北街26号恒华国际商务中心A708,100045;中译出版社,中国北京市西城区车公庄大街甲4号物华大厦6层,100044。

©联合国教科文组织/中译出版社,2021年

ISBN: 978-92-3-500038-2(纸质版/电子版)
EAN: 9789235000382(纸质版/电子版)



本书在联合国教科文组织许可下发行,并经“署名—相同方式共享3.0国际政府组织(CC-BY-SA 3.0 IGO)”授权(<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>)可开放获取。若引用该出版物内容,需接受并遵守联合国教科文组织开放获取资料库的使用条款(<http://www.unesco.org/open-access/terms-use-cbysa-en>)。

原书名: Manual for developing intercultural competencies: story circles, 由联合国教育、科学及文化组织(联合国教科文组织)于2020年首次发布,丰特努瓦广场7号,75352巴黎07 SP,法国;劳特利奇,奥克森阿宾顿弥尔顿公园广场2号,OX14 4RN和劳特利奇,纽约范德比尔特大街52号,NY 10017,经“署名—非商业性使用—禁止演绎3.0国际政府组织(CC-BY-NC-ND 3.0 IGO)”授权。

原始版本: ©2020 教科文组织

本书内容若涉及任何国家、领土、城市或地区当局的合法地位,以及涉及边界界定,皆不代表联合国教科文组织的观点。

书中内容为作者观点,未必代表教科文组织观点,本组织对此不承担任何责任。

特别鸣谢中国文化译研网组织优秀译者完成本书的翻译工作。

出版发行/中译出版社

地址/北京市西城区车公庄大街甲4号物华大厦6层
电话/(010)68359376,68359827(发行部) 68359719(编辑部)
邮编/100044
传真/(010)68357870
电子邮箱/book@ctph.com.cn
网址/http://www.ctph.com.cn

责任编辑/张旭

翻译/中国文化译研网
排版/冯兴
印刷/北京玺诚印务有限公司
经销/新华书店

规格/880毫米×1230毫米 1/32
张/4.5
字数/100千字
版次/2022年1月第一版
印次/2022年1月第一次

ISBN 978-7-5001-6819-5 定价: 49.00元

版权所有 侵权必究
中译出版社

序言

当代世界的所有社会都是跨文化交流的结果。社会建造以文化多样性为动力，而文化多样性正是整个人类历史上力量和变革的源泉。这一点在今天尤其明显。随着社交媒体和通信技术的发展，全世界各色各样的人群被紧密联系在一起，即使是最偏远地区的经济和文化景观也在因此发生变化。

然而尽管人与人之间、社区与社区之间的联系比以往任何时候都更紧密，不同社会间的冲突和误解仍然存在。仇恨言论正传播一种观点，即多样与统一不可调和，并助长暴力行为，这终将导致社会不稳定。冲突和战争分裂世界，民粹主义、极度不平等、暴力极端主义等新型全球性挑战和威胁不断增长，严重影响人类的和平共处。

联合国教科文组织的宗旨是通过促进相互理解，于人之思想中构建和平，其角色对处理这些迫在眉睫的挑战必不可少。为此，促进跨文化对话是教科文组织的工作重心，且教科文组织已被指定为承担联合国“文化和睦国际十年”（2013—2022年）计划使命的主要机构。

促进跨文化对话首先是为了让每个人了解文化和历史，并不断强调文化多样性和普世价值观之间的因果联系，以展示跨

文化交流对于激发人类活力的作用。

跨文化对话同样关乎教科文组织在推广世界文化遗产普遍价值方面的工作。教科文组织推出的系列通史和区域历史表明：正是不同文明在历史上的相互影响造就了人类璀璨遗产。

人类有鼓励和促进交流的责任，随着倾听、分享、交谈和理解的机会不断增加，人类更应从这种交流中获益。要做到这一点，我们应确保每种文化都能获得充分的传播和推广渠道，传递出自己的声音。

跨文化对话的核心是人与人之间的对话，其日常面临的主要挑战在于改变心态，以促进尊重和开放，并为人们提供互动的平台。

为实现联合国2030年可持续发展目标，传递上述价值观，培养个体核心能力，使之成为当今世界有担当、负责任的公民，教育是主要手段之一。除此之外，我们还应通过经验和反思进行终身自我培养，通过上述技能增强认知、情感和动机水平。所以，我们才要通过各种活动为个体赋能，培养他们的人际交流技能，增加他们与“文化他者”的接触经验，以及推动他们参与跨文化对话。

鉴此，《培养跨文化能力手册：故事圈》提出灵活、普适性强的故事圈工具。通过讲故事的方式，本手册旨在通过加强跨越差异的互动和理解来推动跨文化对话，促进和平。

在正式出版前，教科文组织已将故事圈方法应用于五个国家的试点项目，包括泰国和突尼斯的青年项目、津巴布韦的性少数群体项目、哥斯达黎加的原住民项目以及奥地利的移民学童项目。

在所有试点项目中，参与者都表示故事圈方法论增强了他们的包容、同理心、批判性思维和“为理解而倾听”的能力。

我真诚希望《培养跨文化能力手册：故事圈》成为提高文化素养和增进相互理解的有力工具。通过给予每一个人了解和接触跨文化能力的机会，教科文组织定能帮助筑牢人类社会持久和平的根基。

联合国教科文组织总干事奥德蕾·阿祖莱

(Audrey Azoulay)

前言

本书提出了一套系统而灵活的跨文化能力培养方法论，可在正式或非正式的多种情境下使用。教科文组织在世界各地进行的试点项目证明，该方法论在一系列不同情境之中，针对范围广泛的的不同主题，都行之有效。因此，该方法论可被视作一份重要的资源，供一切有志人士有效管理当今社会日益多样的文化，确保包容性可持续发展。

跨文化能力是指克服社会内或社会间差异，加强互动所需的技能、态度和行为（这些差异由年龄、性别、宗教信仰、社会经济地位、政治立场、种族等造成）。本手册所推荐的方法论是对“讲故事”这一存在于多种文化之中的古老传统的创新型改编，可作为培养上述能力的工具。使用这一方法可培养参与者的核心跨文化能力，包括自我意识、开放、尊重、反思、同理心、人文关怀和更高层次的文化谦逊。

对所有想培养跨文化能力以理解和欣赏差异，与不同群体建立联系，开展跨文化对话，消除社会分歧手段的人士，包括跨文化培训师、政策制定者、项目开发者、教育工作者、社区组织者、民间组织负责人、大学讲师和学生等，本手册会颇具吸引力。

达拉·K. 迪尔多夫（Darla K. Deardorff）是美国杜克大学的研究学者，著有8本书和50余篇文章及书籍章节，也是全球跨文化交际社区（ICC Global）和世界跨文化和全球能力理事会（World Council on Intercultural and Global Competence）创始人，全球多所高校外聘专家，经常受邀发表演讲或担任顾问。

图 / 表格 / 照片 / 专栏	X
一、背景	001
简介	001
任务	002
手册概览	003
跨文化能力定义	004
跨文化能力培养方法及工具概述	007
跨文化能力培养工具遴选流程	012
二、故事圈：一种跨文化能力培养工具	014
故事圈与跨文化能力培养	017
故事圈应用情境	017
故事圈说明	019
故事圈使用准则	022
故事圈的组织	025
主持人的作用	030
主持指南	030
故事圈提示示例（在分组后小组中使用）	040
使用故事圈可能遇到的挑战	049

故事圈体验后续	053
主持人的标准和准备工作	059
跨文化培训主持人可用的其他技巧	061
可能出现的跨文化交流问题	064
关于改编故事圈的建议	066
其他反思工具	069
结论	071
参考文献和进阶阅读	075
故事圈准备工作推荐参考资料	080
跨文化能力培养实用资源	081
跨文化实用工具和资源网站	082
跨文化概念和理论出版物	084
三、补充材料	092
1. 联合国教科文组织故事圈信息单	092
2. 小组通用讲义	093
3. 提示	096
(1) 故事圈提示示例（在分组后小组中使用）	096
(2) 故事圈跨文化提示设计 / 改编标准	099
4. 主持人指南	100
(1) 简报和故事圈收尾	100
(2) 故事圈主持人的标准	103
(3) 故事圈主持人的通用技巧	105
(4) 故事圈主持人的跨文化技巧	106

（5）面向儿童和青少年开展故事圈	107
（6）营造安全空间（改编自 Chaitlin, 2003）	108
（7）“培训师培训”常规流程*	110
（8）定义跨文化能力：“想想某人”活动	111
（9）常见问题	112
（10）教科文组织评价表	119
致 谢	125

图 / 表格 / 照片 / 专栏

图

- | | |
|-----------------|-----|
| 0.1 教科文组织跨文化能力树 | XII |
| 2.1 跨文化能力模型 | 073 |

表格

- | | |
|------------------|-----|
| 1.1 不同跨文化培训工具优缺点 | 009 |
| 2.1 故事圈基本原则 | 019 |

照片

- | | |
|----------------------|-----|
| 2.1 故事圈试点项目，泰国曼谷 | 020 |
| 2.2 故事圈试点项目，津巴布韦哈拉雷 | 027 |
| 2.3 故事圈试点项目，哥斯达黎加圣何塞 | 036 |
| 2.4 故事圈试点项目，奥地利维也纳 | 045 |
| 2.5 故事圈试点项目，突尼斯突尼斯市 | 054 |

专栏

- | | |
|------------------------|-----|
| 2.1 泰国：构建青年积极对话 | 021 |
| 2.2 津巴布韦：故事圈对社区和平的促进作用 | 028 |
| 2.3 哥斯达黎加：原住民故事圈实践 | 037 |

2.4 奥地利：通过积极倾听和信任加深关系	
——故事圈校园体验	046
2.5 突尼斯：运用故事圈增强青年创造力和自我意识	055
2.6 伊斯坦布尔：与阿拉丁项目联合开展跨文化能力	
培训试点	062
2.7 瓦努阿图：小型发展中岛国故事圈实践	067



根系：文化（身份、价值、态度、信仰等）和沟通（语言、对话、非语言行为等）
 树干：文化多样性，人权，跨文化对话
 树枝：可操作步骤（阐释、教导、提倡、支持及展现跨文化能力）
 树叶：跨文化责任，跨文化素养，韧性，文化移位，跨文化公民意识，共生，自反性，创造性，流动性，情境暗示，价值重估，“乌班图”（Ubuntu），语义有效性，温暖的想法，技能，“表里文化”（Uchi Soto），多语言，性格，情感，知识，翻译，跨文化沟通能力。空白树叶表明这棵树仍在继续生长，其内涵可不断在全世界多元化的情境下得到丰富。

图 0.1 教科文组织跨文化能力树

教科文组织跨文化能力树是一个导览图，可帮助理解跨文化关系涉及的不同维度。

来源：联合国教科文组织 . (2013b) . 跨文化能力概念与行动框架 . 巴黎：联合国教科文组织

一、背景

简介

“不具备跨文化能力会导致冲突和战争及各类危险……未来取决于今天采取的行动，能否建立一个尊重人权和维护文化多样性的未来取决于当代人能否获得和展示跨文化能力。”（教科文组织，2013b，第 38 页）鉴于 21 世纪人类所面临的严峻的全球挑战，学习如何和睦相处势在必行。暴力极端主义的增长、移民和难民危机的扩大以及引发分裂的民粹政治的兴起，更凸显了扩展、巩固和加强不同文化背景和信仰人民之间对话的重要性，这是消除仇恨言论、促进世界和平的必经之路。

如何和睦共处？如何弥合日益加剧的社会分歧？如何更好地理解他人，尤其是理解信仰不同的人？如何通过提高与他人生活和工作的能力来减小差异、缓和冲突、消弭战争？教科文组织和其他组织正致力于通过培养跨文化能力和开展跨文化对话来解决这些问题。迄今为止开展的工作仍然缺乏个人和机构的实证经验。《培养跨文化能力手册：故事圈》旨在填补这一空白，为培养现在亟需的跨文化能力提供一套行之有效的方案，并通过实践收集个人案例。教科文组织长期从事为各年龄层学习者赋能的工作，培养同理心和团结意识，以实现 2030 年可持续发展目标，尤其是可持续发展目标 4（教育）和目标 16（促

进公正、和平和包容的社会)。

具体来说,《培养跨文化能力手册:故事圈》首先简要综述培养各类跨文化能力的方法和工具,继而详细介绍一个兼具适用性和实用性,可在世界各地不同情境与条件下使用,以增强个体跨文化能力的工具,即故事圈方法论。手册末尾附有参考资料列表,包括大量跨文化培训资源及实施故事圈的辅助材料。

关于本手册中“情境”(context)与“适当性”(appropriateness)的简要说明:“情境”指故事圈应用的具体场景,包括该场景的地理位置、一个或多个文化属性、参与者和主持人的多元背景;场景包含的政治、经济、宗教和社会因素;以及实体空间。

“适当性”指故事圈活动在多大程度上切合参与者对该活动的社会期望。另外,“方法论”指整个活动流程,“工具”指故事圈的具体用途。

任务

根据2012年12月通过的联合国大会第67/104号决议,教科文组织成为联合国“国际文化和睦十年(2013—2022年)”的牵头部门。该项目基于教科文组织“于人之思想中构建和平”的理念,是世界儿童建设非暴力与和平文化国际十年(2001—2010年)和国际文化和睦年(2010)的延续。

2013年,教科文组织发布《跨文化能力概念与行动框架》(简称《框架》,教科文组织,2013b),认同提升个体技能、态度和行为对实现上述十年目标十分重要,全面概述了加强多样化文化管理能力的重要意义,阐明相关关键概念涵义及其在

实操层面的内在联系。鉴此，本手册旨在将上述《框架》精神转化为务实行动，提出全球可行的方法论，协助提升不同受众对重点跨文化能力的认识，包括倾听理解、尊重、文化好奇、同理心和反思等。

故事圈方法论立足于达拉·K. 迪尔多夫博士所作的深入调研，设计应用于从人权角度培养跨文化能力。该方法论已在以下五地进行成功试点：泰国（代表亚太地区）、津巴布韦（代表非洲地区）、哥斯达黎加（代表拉丁美洲及加勒比地区）、奥地利（代表欧洲地区）以及突尼斯（代表阿拉伯地区）。本手册对该方法论进行了概述。试点项目中包括教科文组织举办的主持人培训，其中部分主持人结业后，立即赴当地社区牵头实施故事圈。试点工作完成后，我们通过访谈主持人及收集焦点小组反馈，了解该工具能否有效增强跨文化意识和能力。在土耳其及瓦努阿图开展了两期仅应用故事圈练习环节的小型试点项目。本手册包含众多来自上述不同地区的参与者提供的文字报告，分享他们应用该方法论的体会。总体来看，教科文组织认可该方法论实现了设定的目标。试点项目结束数周后，参与者仍陆续发来反馈，描述故事圈如何有效增强他们的跨文化能力，并汇报后续成绩。参考从上述多种渠道收集的反馈和提议，我们不断优化升级故事圈流程和方法，例如设计特定提示，帮助参与者通过分享个人经历培养跨文化能力。

手册概览

本手册适用于培训师，以及有意培养他人跨文化能力的人

员，特别是用于维护和平和解决冲突的跨文化对话、国际发展、跨文化培训及跨文化团队建设。手册具备理论支撑（见第 73 页），文字上力求比多数有关跨文化能力的学术报告及政府文件更浅显易懂，编写目的是为“在全世界不同情境中培养跨文化能力”设计方法论。手册开篇为跨文化能力概述（并认可目前该领域已取得大量工作成果），接着总结现有的跨文化培训方法和工具，分析它们在具体情境中的应用，描述跨文化能力培养工具遴选流程，对该工具进行详细介绍，并指导主持人如何使用该方法论培养不同人群的跨文化能力。手册末尾附有参考资料及补充材料，例如可分发给参与者的讲义及为主持人准备的辅助资料等（可参阅第 104 页的称职的跨文化主持人应有能力）。

跨文化能力定义

要理解跨文化能力和跨文化对话的涵义，首先需明确“文化”一词的定义。据教科文组织《世界文化多样性宣言》：

文化是某个社会或某个社会群体特有的精神与物质，智力与情感方面的不同特点之总和；除了文学和艺术外，文化还包括生活方式、共处的方式、价值观体系、传统和信仰。

（教科文组织，2001）

任何一种文化都是某一群体成员共同持有的观点和行为方式的总和，将他们与其他群体区别开来。因此，一种文化在与其他主张不同行为方式的文化进行比较时，特点体现得最为明

显。但文化本身是多维的，因此在研究者眼中，一个群体并非由同质化成员组成，而是由可以不断拆分为更小单位的较小群体组成的人际网络，且每个小群体都非常清楚彼此间的差异。在跨文化能力研究中，一般不把文化本身看作重点，因为离开创造文化、赋予其活力的人群，文化便不存在。因此，文化群体的成员才是更有价值的研究重点。

跨文化能力究竟是什么，如何培养？跨文化能力的定义有很多版本。2013年发布的教科文组织《跨文化能力概念与行动框架》也梳理了一些全球跨文化能力相关文献中的新兴主题。基于上述文件，跨文化能力广义定义为：

关于特定文化的完备知识，对不同文化人群交流注意事项的常识性了解，海纳百川、乐于与不同对象建立及保持联系的态度，以及与不同文化背景人群进行互动的技能。

（第 16 页）

在各种不同的文化中，跨文化能力都包含一些共性，包括尊重、自我意识/身份认同、换位（视角/世界观）思考、倾听、调适、关系构建和文化谦逊等（教科文组织，2013b，第 24 页）。《跨文化能力概念与行动框架》中有一张概念图，展示了跨文化能力各方面的相关因素及其联系（见图 0.1，第 XII 页）。上述文件的重要内容之一是一份可操作计划，概括了培养跨文化能力的五个步骤，包括阐释、教学、推动及通过在每一步骤开展具体活动来培养跨文化能力等，这类活动通常会体现对组织性或者社会性行动的深入思考。本手册延续 2013 年的《框架》

精神，认识到文化会影响具体情境对个人行为和交流适当性的社会期望，介绍了一种发展个体跨文化能力的工具。霍尔(Hall)及同事(2012,第8页)提出,“应将跨文化能力的习得视为以学习者为中心的过程,这一点很重要”,意即在培养跨文化能力时,重点应首先放在个体身上。

基于语言和文化背景的不同,跨文化能力的定义有很多不同的版本(例见 Deardorff, 2009; Spitzberg & Changnon, 2009),例如,一个公认的定义是,跨文化能力是“既有效又恰当、跨越差异实现互动的交流和行为”(Deardorff, 2009; 见图 2.1)。其他定义强调跨文化能力的发展阶段(King 和 Baxter-Magolda, M. Bennett),或语言的作用(Byram),或身份认同的重要性(Y. Y. Kim, Nwosu),或专注力(Ting-Toomey)及动机(Ting-Toomey, Gudykunst)的作用。许多定义都着重强调特定知识、技能和态度层面的水平,而几乎所有定义都提到个体差异。跨文化能力与人权联系紧密,甚至可以说植根于人权,尤其是休戚与共、平等、尊重、尊严、参与、包容和赋能等人权准则。这些准则和跨文化能力的要求高度一致(Donders & Laaksonen, 2014)。总结现有的多种定义可知,跨文化能力本质上是加强跨越差异的人际互动的能力,无论是社会内部(因年龄、性别、宗教、社会经济地位、政治派别、民族等因素导致的)差异,还是跨国差异。

如果想要了解更多跨文化能力常识,可参阅跨文化能力相关文献资料(见教科文组织,2013b,《跨文化能力概念与行动框架》)及本手册末尾参考书目,例如世哲(SAGE)版《跨文化

能力手册》(*The SAGE Handbook of Intercultural Competence*)。尽管该领域工作已开展超过 50 年, 大量文献却都是近期出现的。大部分跨文化能力相关学术研究都来自北美和欧洲, 教科文组织发布的《跨文化能力概念与行动框架》是第一批整合世界各地关于这个重要概念的研究成果文献之一, 但要做到从多个不同角度理解跨文化能力, 仍然任重道远。

跨文化能力培养方法及工具概述

跨文化能力培养有两种主要的方法: 正式和非正式学习。正式跨文化学习可通过各级学校的课堂教育实现, 形式为针对跨文化能力特定要素进行培训的短期专题课程, 以及正规的体验式学习机会(如在职培训、出国学习/工作等)。非正式学习机会可来自互访、美术、文化机构、博物馆和图书馆等公共空间、新媒体等, 或来自与年龄、性别、宗教、民族、社会经济地位、政治信仰和健康状况等各不相同的人群进行的日常有机互动。以上两种跨文化能力培养方法都包括进行世界公民教育的三个主要学习领域: 认知、社会情感和行为(教科文组织, 2015)。¹借助技术手段, 许多无需或没有条件进行正式学习, 但有兴趣进行自主学习的人可以方便地获得跨文化学习资料。其他培养跨文化能力的非正式渠道还包括读书会、电影讨论和戏剧创作, 三者都是不同形式的“讲故事”。所有跨文化能力培养方法, 无论是正式、非正式、技术辅助还是自主学习, 都包括一定程度的交流技巧训练, 毕竟跨文化能力的核心就是交流和行为。

本篇概述重点关注正式学习过程（学校课堂、专题课程、工作坊、培训班）中使用和实施最多的特定跨文化培训工具和活动，因为它们是专门针对培养参与者的跨文化能力而设计的。有必要说明的是，研究（Bennett, Deardorff）表明跨文化能力的培养是持续终身的过程，因此一次性培训或体验并不足以让人达到习得跨文化能力之目的。然而，如果专注于体验过程本身，这种跨文化能力培养目标就现实得多。其他比较现实的跨文化目标还包括练习深度倾听、加强文化自我意识和人际关怀、克服差异进行彼此尊重的沟通、培养同理心、寻找共同点（尤其是在表面极度不同的二者之间）等。

现有的跨文化培训工具适用场景范围广泛（学校、商界、政府、社区发展等），种类繁多，包括模拟、角色扮演、案例研究、小组活动、线上工具和客卿（coaching）等，全都包括不同程度的交流训练。这些工具绝大多数沿袭西方范式，因此可能与西方场景之外的情境并不契合。这些工具通常是在比较正式的学习环境下使用的，例如培训班或专题课程，一般由具备跨文化理论背景知识²并拥有优秀培训技能的培训师主导。一般来说，这些工具应在较长时期内持续使用，至少不止培训一次。跨文化培训工具可大致分为几类，每类均有利有弊（见表格 1.1，注意此处并未穷举每类工具的优缺点）。三类主要的工具总体介绍如下：

鉴于跨文化能力培养中体验式学习的重要性，多种跨文化仿真模拟应运而生。仿真模拟（包括真人实时角色扮演，这是一种复杂的仿真形式）允许参与者在构建出的现实中进行面对面互动，以训练跨文化技巧和行为，但通常需要数小时来实施（以及说明），可能还需要特定的材料、道具、服装和实体

空间。经典的仿真模拟包括需要三个小时来实施的 BaFa BaFa³（Shirts, 1977），以及 Barnga，一种模拟文化顺应的纸牌游戏（Thiagarajan & Thiagarajan, 2011）。

小组活动是大部分跨文化能力培训工具采取的形式，经常见诸跨文化活动相关著作。例如，《文化能力建设：创新活动及模式》（Berardo & Deardorff 主编，2012）收录了超过 50 种各国跨文化培训师分享的活动，侧重点包括探索基本文化概念、理解差异、构建身份、探索影响行为的文化价值、成功跨越文化差异进行沟通、组建国际团队、管理文化过渡以及消弭争议等。其他跨文化活动相关著作及工具包括欧洲委员会发布的《民主 TASKs：学习和评估横向态度、技能和知识的 60 种活动》（*TASKs for Democracy: 60 Activities to Learn and Assess Transversal Attitudes, Skills, and Knowledge*）及斯金格（Stringer）和卡西迪（Cassiday）著《加强跨文化沟通的 52 种活动》（*52 Activities for Improving Cross-Cultural Communication*）。这些著作收录的代表性活动包括角色扮演、制作视觉拼贴画、案例研究和跨文化游戏等。

表格 1.1 不同跨文化培训工具优缺点

跨文化培训工具分类	优点	缺点
仿真模拟	包含体验式学习，允许参与者在安全的场景中体验差异、练习跨文化技能	通常需要大量时间（2-3 小时以上）及知识丰富的主持人进行详细说明；可能需要特定材料、道具、服装或空间，以及经费支出

跨文化培训工具分类	优点	缺点
角色扮演	包含体验式学习，允许参与者在安全的场景中练习跨文化技能，提供获得交流/行为反馈的机制	在某些场景中可能不适用，要求参与者在他人面前“表演”，需精心打造和选择场景、详细说明以及有经验的主持人
案例研究	可提供具体案例以供讨论，动员参与者寻找解决方案	需精心开展研究/选择案例/组织语言，主要侧重于认知层面的跨文化能力培养
小组活动 (游戏、讨论、有计划的 教学练习)	可侧重于培养特定方面的跨文化能力，参与者进行面对面互动，可得到训练有素的主持人的指导和反馈	一般在较正式的场景中进行，可能需要特定材料和空间，要求主持人富有技巧，活动设计需配合参与者的学习模式
在线工具	不需正式学习场景，通常采用自主学习形式，在互联网条件下可随时开展学习	可能受互联网/电脑使用条件限制；部分在线工具需付费；面对面互动受限；学习依赖个人自觉
客卿	可实现一对一反馈，了解自身优势及跨文化能力进一步的发展方向	需训练有素、具备丰富跨文化背景知识的客卿培训师；主持人数量有限；通常需付费

许多（并非所有）此类跨文化活动和工具都会使用或需要一个房间，或其他特定材料，以及具备较正规跨文化理论背景的主持人。

近年来出现了大量在线技术型工具，例如一些卫生专家使用的“文化侦探”（Cultural Detective）和“文化视野”（Cultural

Vision)、美国和平部队“互动工作手册”(US Peace Corps interactive workbook)以及上海外国语大学制作的中国首款跨文化慕课(MOOC,大型开放式网络课程)等。更先进的技术型工具可能还会使用虚拟现实及增强现实技术(需专用设备支持)。(注:此处仅为举例说明,并不罗列全部目前可用的在线跨文化工具,且范例仅包括英文工具,除此之外世界上还有许多其他语种的在线工具可用。)这些由互联网支持、可随时使用的工具有助于培养跨文化能力,且通常包含跨文化能力培训中至关重要的自我反思训练。然而,我们仍需认真评估此类工具的资料来源、可能存在的固有偏见、输出信息的质量(以及其资料和信息是否具备跨文化理论基础)等。另外,此类在线工具一般要求使用者具有高度的积极性,而且通常缺乏专家的正规指导和反馈。

无论使用何种方法和工具培养跨文化能力,批判性反思都是培养过程中的关键一环。什么是批判性反思?批判性反思涉及批判性思考,包含三个层面:(1)通过描述性、分析性和批判性的思考,提炼出个人经历的意义,并将其(2)通过多种渠道付诸交流,例如写作、口述或艺术表达等,然后(3)在反思的基础上采取行动。教科文组织将批判性反思定义为“跳出自身经历,以便有意识地进行自我反思,推敲事件经过、意义和应对方式的能力”(教科文组织,2013b,第17页)。批判性反思被认为是变革的前驱,此处的变革指个人认知的根本性转型,朝着更加包容、开放、灵活,以及变革性学习的其他目标发生改变(Mezirow,1990)。批判性反思尤其需要问问题,

例如“我能从这件事里学到什么？有哪些好的经验，（我本人）又能做出哪些改进？哪些声音 / 观点得到了展示？谁的声音缺失了？还需要了解其他哪些有用的信息？我该如何运用从这件事里总结出的知识 / 道理？我该如何运用自己的学习成果为我的社区和公民社会做出有益的贡献？此次经历能否与其他情境建立联系，如何在不同场景中开展此类学习？”跳出自我局限进行诸如此类的深层反思，对培养跨文化能力至关重要。

通过以上简要概述可知，目前已有大量跨文化能力培养工具和活动。然而，其中大部分都需要具备深厚跨文化理论背景（而不止是跨文化实践经验）的主持人，一般还需要特定的实体空间和资料。同时，大部分活动都是偏向于正式教育环境设计的。这些情况表明，现有的多数跨文化培训工具和活动都存在使用局限，更重要的是，正如前文和下一段所述，这些现有工具和活动并不符合教科文组织的期望。

跨文化能力培养工具遴选流程

跨文化能力培养工具遴选流程的第一步如前文所述，即审视现有的跨文化培训工具和机制，确定最符合培训要求的工具。我们在全球许多国家都开展了访谈和焦点小组工作，包括中国、日本、荷兰、意大利、南非和美国，不同国家的跨文化专家也参与其中，探讨在全球多种多样的场景下培养个体的跨文化能力时，哪些跨文化培训工具效果最好。在这个过程中，作为对古老“分享故事”传统的创新性改编，故事圈脱颖而出。本手册得到了加拿大、德国、意大利、日本、中国、美国和新西兰

跨文化专家的反馈，他们的意见和建议已经融入到最终的成稿之中。

注释

- 1 世界公民教育旨在为所有年龄段的学习者赋能，使其在本地和国际上发挥积极作用，构建更加和平、宽容、兼收并蓄和安全的社会。世界公民教育基于三个学习领域开展。（1）认知：更好地理解世界及其复杂性所需的知识和思考技能；（2）社会情感：有助于学习者的情感、社会心理和体能发展，并能够让他们与他人互相尊重、和平共处的价值观、态度和社会技能；（3）行为：举止、表现、实践能力和参与性。
- 2 一些重要的跨文化理论包括霍夫斯泰德（Hofstede）、拜拉姆（Byram）、特里安迪斯（Triandis）、E.霍尔（E.Hall）、本尼特（Bennett）和迪尔多夫，以及其他许多学者提出的理论。更多跨文化理论的信息可参阅本手册末尾列表。
- 3 BaFa BaFa 通过人为虚构两种文化来创造文化跨域体验。

二、故事圈： 一种跨文化能力培养工具

故事圈被设计为一种务实的、可在全球多种场景下使用的跨文化工具，用以培养和训练不同人群的跨文化能力。该工具在正式学习场景之外亦可使用，不消耗或仅消耗极少资源，主持人也无须具备深厚的跨文化背景知识和理论基础。在对现有的跨文化工具进行仔细评估之后，本手册选择推介故事圈工具，原因如下：

（1）教科文组织 2013 年发布的《跨文化能力概念与行动框架》强调了自从人类出现以来，全世界多种文化中“讲故事”的重要性和影响力（当今方兴未艾的各国电影产业也表明了这一点）。该文件还指出，“只有共同构建起愿意彼此倾听的人际关系，每个人才能展现出自己的跨文化能力”（第 38 页），也就是说，人际关系（及倾听）在跨文化能力培养中占有重要地位。

（2）在跨文化能力培养中，对“讲故事”方法的应用久已有之。例如，杜波依斯（DuBois）的数部著作都研究了在 1930 年代，也就是近 100 年前开展的类似活动（DuBois & Li, 1963; Arévalo-Guerrero, 2009; Holliday 等, 2010; Wang 等, 2017）。此外，故事圈（或称“发言圈”）的多种变体自古以来已存在于全球许多文化社会，构成人类经验的一部分。同时，在西方主流跨文化工具适用性不高的场景中，故事圈可能会是更加适当的跨文化工具。

(3) 故事圈重点关注跨文化能力培养的基础性要素，包括尊重、倾听、好奇、自我意识和人际关怀、反思、分享、同理心和关系建立等。

(4) 故事圈极易改编，只需更改提示便可适应不同场景与情境需要，同时也能改编成任意语言。

(5) “圈子方法”，即小组成员围成一圈分享个人经历的方法，已在全世界无数社区得到成功应用，有助于团结不同背景人群、消弭冲突、加强社会融合、推动真相与和解进程（Pranis, 2005）等。“讲故事”则是一种出于娱乐、教育、道德建设、或文化传承等目的分享虚构和非虚构叙事的社会和文化活动。“圈子方法”和“讲故事”都主张“故事”具有改变行为、巩固价值观的作用（Haven, 2007, 2014）。

(6) “圈子方法”提供了一个无威胁性的渠道，让人人都能分享个人经历，并探索彼此的共同点和差异。根据一些跨文化理论（Bennett, 1993；King & Baxter-Magolda, 2005），一部分人有在看上去不同的人身上寻求共性的需要，另一部分人则愿意抱着开放的态度探索差异。因此，故事圈对大多数参与者的个人进步都是有益的。

(7) 故事圈引入了全部三种学习模式，即认知、社会情感和行为，来打造更加全面的跨文化能力培养方法，核心是让参与者通过该方法论建立与其他参与者的情感联系，这在其他传统跨文化培训方法中是不常见的。

(8) 故事圈在培养跨文化能力方面的作用得到了包括中国、日本、加拿大、美国、意大利、德国、墨西哥和南非在内

世界各国不同文化背景的跨文化专家、学生和当地人群的积极反馈。收集反馈的渠道包括完善的参与者评估、焦点小组、访谈和观察等。

根据以上列出的充足理由，故事圈被认定为一种在多种不同场景和多种不同群体中行之有效的、能够深入培养个体跨文化能力的工具。

使用故事圈培养跨文化能力是对存在于多种文化中，只是直到目前为止尚未被用于此种特定用途的“讲故事”这一古老传统的创新性改编。因此，本手册所介绍的这种基于创新性改编，可用于跨文化教育、培训及社区发展的工具，是对现有跨文化培训工具集的补充。故事圈的创新性用途体现在它可被用于有目的地培养特定的跨文化能力，尤其是使用特定的跨文化提示来引导经历和故事分享，以便着重增强具体某一方面的跨文化能力。如要有效使用该工具培养跨文化能力，须配合详细的简报/后续讨论，并需要在过程中进行批判性反思（请参阅前文关于批判性反思，及后文关于提示、简报问题及讲义的内容）。

故事圈（也称“发言圈”或“调停圈”）将参与者聚集起来，带入一个社团情境。根据故事圈流程，在该情境中人人皆享有尊重与平等，参与者可以通过讲述基于真实生活经历的故事，分享更多关于自己或某事的信息。这种个人经历分享活动不仅认可每个人观点的价值，而且能够催生新的理解和领悟。故事圈极其看重真实生活经历，因为在分享自身的快乐、痛苦、挣扎和成功体验时，参与者会展现脆弱性，从而让他们在包括情感、思想、精神，甚至身体在内的多个层面变得更加投入。

虽然参与者可自行决定分享的尺度（依他们选择分享的经历而定，可以是意义重大的，也可以是无足轻重的），但研究显示，允许自己在互动关系中展现脆弱性有利于引发变革（Brown，2012）。这个过程的第一步就是正视自己的故事，并勇于与人分享。

故事圈与跨文化能力培养

故事圈让拥有不同文化背景的人有机会聚在一起互相学习，探索彼此文化的共性和差异。通过分享不同文化情境下的个人经历，参与者会进一步了解自我及他人，并且在这个过程中提升重要的跨文化能力，例如自我意识、开放、尊重、反思能力、同理心、更多人际关怀等，最终实现进一步的文化谦逊。故事圈要求参与者展现脆弱性，允许自己分享亲身经历，这本身也可以促进反思。在培养跨文化能力的过程中，个人和集体反思都至关重要（请参阅下文列出的简报问题及手册补充材料中的讲义）。故事圈的体验不仅可培养跨文化能力，也能深化人际关系，凸显人类彼此之间的相互联系。

具体来说，故事圈的部分跨文化能力培养目标包括：对他人表示尊重、练习“为理解而倾听”、培养对彼此共性与差异的好奇心、提升文化上的自我意识、培养同理心、与不同文化背景者建立联系。

故事圈应用情境

故事圈有许多种类，例如支持型、社区营造型、冲突型、

再融合型和礼赞型等。它们已被用于加强刑事司法系统、处理邻里纠纷、管理学校课堂、提炼组织机构的宗旨和使命、解决家庭冲突、处理环保和劳工纠纷、以及促进移民与东道主社区对话等。然而，迄今为止，故事圈尚未被用于培养个体跨文化能力，因此可被视为具有此种用途的古老又富有创新的工具。

在以下具体场景和情境中使用，故事圈可发挥培养跨文化能力的作用。

① 教师教育：教师、学生、家长和 / 或校方管理人员坐在一起，了解每个人在教学和学习期望、文化情境对教育的影响及日常生活的现实情况对学习的影响（见 Zwicky, 2005）等方面的不同观点。

② 国际项目：项目工作组成员坐在一起，利用故事圈进行团队建设，并交流对成功合作必备要素的看法，特别是当成员具有不同的文化、民族、语言和 / 或宗教背景时。

③ 社区发展：社区各类（不同年龄、性别、宗教信仰、社会经济背景等的）居民坐在一起，通过分享故事增强信任、建立关系，跨越代际、宗教和社会经济背景的差异。

④ 跨文化对话：对话参与者提前坐在一起，通过故事圈训练“为理解而倾听”，从彼此观点中汲取智慧，而后再开展进一步的跨差异对话。

⑤ 医疗保健培训：病人和医护工作者坐在一起，了解彼此的观点和文化背景，以及处理和应对具体医疗保健问题时面临的实际情况，无论是日常保健还是严重疾病。

⑥ 警察培训：警方和社区成员（尤其是少数群体代表）

彼此分享源于亲身经历、与困扰社区的担忧、冲突和症结相关的故事，以便加强对彼此观点的了解，培养跨文化能力，改善彼此关系。

以上仅列举可利用故事圈培养个体跨文化能力的其中一部分场景。适用场景还有很多，例如外语和跨文化教育、宗教和难民相关场景等。故事圈还可通过促进参与者分享对本地和国际重大时事的不同看法，和 / 或推动他们针对共同感兴趣 / 关切的问题采取集体行动来培养跨文化能力。

故事圈说明

简单来说，故事圈就是三人或三人以上集体分享个人经历的活动。故事圈从根本上遵循重视人际联系的价值观，任何故事分享都坚持以尊重和开放为基本原则，这二者也是跨文化能力培养中的基本要素。请注意，只有全体参与者都保持尊重与开放，故事圈实践才能取得成效。

故事圈的两个运作前提是：

- ① 所有人都通过人权相互关联。
- ② 每个人都拥有与生俱来的价值和尊严。

表格 2.1 故事圈基本原则

故事圈基本原则	
所有人都通过人权相互关联	每个人都拥有与生俱来的价值和尊严
< 尊重和开放 >	



照片 2.1 故事圈试点项目，泰国曼谷

来源：教科文组织

在以上两个前提之外，还须记住以下三个要点：

- ③ 每个人都拥有可供分享的个人经历。
- ④ 所有人都能从他人身上学到东西。
- ⑤ “为理解而倾听”有助于引起变革¹。

故事圈可供三人及三人以上使用。鉴于参与者在人数较少的小组里能够更加自如地进行分享，无论参与者总数有多少，一般总是分为四到五人一组（通常每个小组不超过六到七人）。故事分享至少分为两轮进行，第一轮是“相互认识”环节，第二轮则是以培养跨文化能力为目标的实质性环节。在每一轮中，参与者都要呼应给出的“提示”，其他人则“为理解而倾听”（有别于“为回答或评判而倾听”）。“为理解而倾听”非常

关键，参与者要始终保持开放的态度，无论他们听到什么内容，认为这些信息有什么意义，都要“首先寻求理解”而不是像通常意义上的倾听一样，时刻准备回应、评判或依照听到的内容来决定自身立场。两轮个人经历分享/故事讲述之后，在主持人引导下进行小组反思和讨论是实现参与者跨文化能力提升的重要环节。活动的整体时长取决于参与者的人数，但通常来说，如果一次有20—25名参与者，推荐至少进行75—90分钟的分享，理想时长为120分钟以上。

专栏 2.1 泰国：构建青年积极对话

青年工作的关键在于营造安全的空间。对一群素不相识的青年人来说，活动成功所需的关键要素就是信任，一种能使他们以真诚和开放的态度面对彼此的信任。我们需要使用一种方法论来引导参与者直接分享个人经历、寻求共同点和共同价值观，以便建立这种信任。

作为一名青年工作专家，我面临的最大挑战之一就是怎样将一群各不相同的青年人聚在一起，动员他们进行开放而真诚的对话。我将《增强跨文化能力手册》视为解决这一挑战的工具。将该手册融入教科文组织的青年工作确实会非常有用。

我非常感谢达拉（Darla）（手册作者）对曼谷故事圈方法论应用项目的帮助。在短短时日内，一群各不相同的人进行了相对简单的对话，将开放性和真

诚度提升到罕见的水平。这种方法不需要任何花哨的辅助手段,也不要求参与者具备相关经验或专业技巧。这是一种人人都能实施的方法论。

亚太地区的年轻人正努力搭建通往更加和平和可持续发展的社会的桥梁。超过 800 名青年参与了联合国和平与安全区域青年对话。已有超过 1000 个地区组织获得教科文组织的认可,与青年们合作,共同努力实现联合国可持续发展目标,其中很多组织都是由有志为他们的社区或全世界作出贡献的青年人自己建立的。

曼谷项目虽然仅集合了约 30 名青年,但他们都具有青年工作经验。除了泰国之外,参与者们还来自亚洲、拉丁美洲和欧洲,构成一个实实在在的多元化群体。他们都是改变的推动者,尤其是通过带动其他青年人来引发改变。故事圈方法论现在已成为他们都能掌握、用以推动个人事业发展的工具。

亚当·夏普 (Adam Sharpe)

前青年工作专家 (泰国曼谷)

教科文组织 2016—2018 年亚太新世代 (Generation What Asia Pacific) 项目前协调人

故事圈使用准则

以下是一些使用故事圈培养跨文化能力的准则:

① 要明确使用故事圈的目的,此处指通过加深对自己和其他参与者的了解及深化人际关系来增强参与者的跨文化能

力。注意，在这种情况下，故事圈的目的并非心理疗愈或迫使参与者达成共识。

具体来说，故事圈对参与者跨文化能力的培养目标包括但不限于（主持人也可进行调整）：

故事圈跨文化能力的培养目标

- a. 对他人表示尊重
- b. 练习“为理解而倾听”
- c. 培养对彼此共性和差异的好奇心
- d. 增强文化自我意识
- e. 培养同理心
- f. 对自身跨文化能力的发展和跨文化经验进行批判性反思
- g. 与不同文化背景的人建立关系

② 应确保故事圈的适当性和可行性，意即参与者必须自愿参与活动（而非被迫）、参与者要有增强自身跨文化能力的意愿；现场有经验丰富的主持人、安全的活动空间、充足的时间来进行故事圈的全套流程（包括个人分享和之后的讨论环节）及故事圈活动须符合当地的社会及文化期望。

③ 应申明全体参与者一律平等²，并承诺对一切分享内容保密。（此处“保密”意为非经同意，不得将小组内分享的内容复述或分享给他人。）

④ 应搭建一个（物理、精神和情感意义上的）安全空间，要求参与者明确“人人相互关联”和“人人生而拥有价值”的

基本原则，给予所有参与者被接纳感，让他们能够在受尊重和有尊严的气氛中分享自己的真实体验。（见手册最后关于营造安全空间的参考资料。）

⑤ 应在故事圈的个人故事分享环节之后留出足够的时间用于简报 / 讨论。当参与者停下来，想一想听到了什么内容，为什么学习新知识重要，如何凭借对自己和他人的了解开展未来行动，会收获学习成果和变革（指体现跨文化能力增强的积极变化）。在主持人有的放矢的指导下对整个活动过程进行反思是非常重要的（见简报问题）。

使用故事圈培养跨文化能力的条件

- 全体参与者自愿参与故事圈活动
- 参与者有意增强自身跨文化能力，并理解这是

故事圈的宗旨

- 参与者以尊重和开放的态度对待所有参与者
- 现场有经验丰富的主持人引导故事圈进程
- 为故事圈提供一个（物理、精神和情感意义上

的）安全空间

- 使用一门全体掌握的语言进行交流
- 有充足的时间来完成故事圈流程
- 必须适配当前情境中的社会及文化期望
- 参与者对分享内容保密
- 参与者申明故事圈内人人平等

注：如出现以下情况，请勿使用故事圈：

- ① 参与者不愿配合。
- ② 参与者认为培养跨文化能力毫无意义。
- ③ 找不到一门全体都能使用和理解的语言。

④ 参与者之间明显存在（地位、民族、社会经济水平等方面的）不平等现象，且至少在本次故事圈活动中，参与者显然难以对所有人平等相待。关于这个问题的更多信息（包括一种可能的解决方案）请参阅本手册的“挑战”章节。

- ⑤ 组织者试图说服他人接受某种特定的观点或立场。
- ⑥ 参与者不能以开放的心态倾听和尊重与自己不同的观点。
- ⑦ 活动目标可能对部分参与者构成冒犯。

故事圈的组织

故事圈并无固定的组织套路，尤其因为活动流程需根据情境或场景的变化而调整。以下是组织故事圈的一般性步骤概述（改编自 Pranis, 2005）：

① 确定故事圈活动的一个或多个目的（此处指通过“为理解而倾听”他人的故事或亲身经历，增强个体跨文化能力）。活动目的可针对具体情境或参与者需求而制定（见第 17 页关于“跨文化能力的培养目标”的内容）。

② 评估故事圈活动是否切合预定的跨文化能力培养目标（见前文关于“原则”的内容）。

③ 寻找有意增强自身跨文化能力的参与者人选（确保其视角尽可能多样化，即源自不同的性别、年龄、宗教、文化等），人选越是多元，预期成果越好。

④ 确定一门故事圈通用语言（取决于使用哪一门语言最方便，最好能照顾到全体参与者，即使这不是其中一部分人的母语）。注意，全体参与者必须能够使用同一门语言进行交流（或使用翻译作为变通手段）。

⑤ 选择故事圈主持人/联合主持人（其职责是维护一个安全的空间，以便进行彼此尊重的对话、欢迎参与者、说明流程和最后指导讨论）。

⑥ 选择适当的时间和地点开展故事圈（应配备椅子供各小组围坐，当中最好不放置任何家具或障碍，包括桌子在内）；如无不妥，参与者也可围坐在地上，甚至站成一圈。

⑦ 向有兴趣的候选参与者发送活动邀请，附上活动目的、主题和特点介绍（即“为理解而倾听”、尊重其他参与者等原则的重要性）。应明确表示该邀请是一个增强跨文化技巧的机会，这一点非常重要。应将故事圈表述为一种“体验”而非“工作坊”或“培训班”，因为词汇使用不当可能会引发不切实际的期待。

⑧ 为活动策划合适的开场和收尾（例如朗读、深呼吸活动、音乐等），要营造一种开放、舒适的氛围，要清楚地表明体验的起始和结束，还要做到恰如其分，让所有参与者都能理解。

⑨ 决定在是否需要各个圈子中放置具有象征性的中心装饰物（例如鲜花），以及是否要在体验开头或结尾提供餐饮。（注：在活动开始时提供餐饮，有助于让初识彼此的参与者更好地放松心态）。同时，还要决定是否要让各个圈子使用“发言物”（如果是的话，应提供一个合适的、全体参与者均可接

受的“发言物”）。

⑩ 选择可供使用的提示（见下文范例）。你需要为第一轮选择一个“相互认识”提示，再为第二轮选择一个“跨文化能力”提示。这些提示须根据故事圈的具体跨文化能力培养目的，以及其与具体情境和参与者的适配性来选择。注意：选择合适的提示（见本手册列表）非常重要。也可以改编甚至自创提示来配合情境，只要符合本手册第三部分第 III-B 条中列出的标准即可。

⑪ 想好故事分享环节之后的简报问题，做好引导全组进行反思 / 讨论的准备。

⑫ 提前到达现场，以确保活动空间已做好充分和恰当的准备。



照片 2.2 故事圈试点项目，津巴布韦哈拉雷

来源：©Winston Chaniwa/Afriphotos

注意：在不同情境下，故事圈可使用其他名称，以能最好地适配特定情境为准。可选名称包括“十字路口”（Crossroads）、“互学互鉴”（Learning from Each Other）、“亲历·分享”（Sharing through Experiences）及“群组间纽带”（Intergroup Connection）等。

专栏 2.2 津巴布韦：故事圈对社区和平的促进作用

在津巴布韦哈拉雷开展的试点项目表明，故事圈是一种有用的方法论，可为来自不同背景的青年提供机会，讲述源于自己亲身经历的故事，讨论一系列问题。该方法论注重参与性的特点使得男女青年都能分享自己的想法和经历，坚定他们建设和谐社会的决心。

这些工作帮助促进了不同宗教背景、政治观点、文化价值观和信仰的青年之间的宽容，由此减少了误解、冲突和暴力，尤其是在乌谢沃孔泽（Ushewokunze）等政治动荡的地区。

有人会认为这个方法论仅仅是让参与者分享亲身经历而已，但故事圈体验所带来的绝不止于参与者之间的互相理解。它激励参与者去思考该如何督促彼此恪守（尊重活动原则的）承诺，以及如何运用自己学到的新知识。此外，承诺环节本身也确保了参与者在整个过程中的专注倾听。

马努埃尔·卡萨门托（Manuel Kazamento），一位居住在莫法科斯（Mufakose）的 25 岁男青年，注

意到津巴布韦年轻人面临着失业率高、创业机会少的问题，这些问题常常导致大批青年情绪沮丧、激愤，看不到未来的希望。他提到其中有些人甚至已不愿意参与选举投票。居住在哈拉雷周边和人口密集的城郊地区的绝大部分男女青年都曾卷入过因选举而起的暴力事件。

调适

马努埃尔·卡萨门托的一位朋友参与过在莫法科斯举办的第一期活动，并向他介绍了故事圈这一跨文化能力方法论。马努埃尔参与了三期活动，主题分别是同理心、关系建立和自我意识。他表示，每场活动结束后之后的反思和简报环节非常有效，能够让他判断其他参与者对自己的故事产生了何种共鸣，并知晓未来如何改进自己的讲述方式。通过这个活动，马努埃尔学会了欣赏个体差异，并认可需要运用同理心和宽容来解决冲突、消弭误解。他说：“跨文化能力培养对话活动改变了我对拥有不同文化背景和政治立场的人群的看法。我现在认识到，多样性是有益的，如果人们想要和平共存，就必须在全社会弘扬和接纳它。”

成果

运用自己学到的跨文化能力，马努埃尔敦促一同参加对话活动的青年人向外传递和平与宽容的声音。他相信，如果将跨文化技能赋予更多青年，他们就能做到跨越政治立场的差异去欣赏他人。他还邀请了一

些曾经有过暴力行为的男女青年参加活动，培养他们的跨文化能力，促成和解，并为他们所在的社区创造和平的氛围。

法莱·姆劳兹（Farai Muronzi）

“积极发展”组织 * 枢纽主管

* “积极发展”组织（Restless Development）成立于1985年，是一个由青年人主导的组织，目前在印度、尼泊尔、塞拉利昂、南非、坦桑尼亚、乌干达、赞比亚和津巴布韦开展工作，在伦敦和纽约拥有办事处。该组织的宗旨是将年轻一代带到变革与发展的前沿。

主持人的作用

主持人在故事圈里的职责包括介绍说明、在过程中提供指导（请参阅下文）、把参与者分成各个小组、在各小组进行故事圈活动时在一旁待命、处理可能出现的任何问题或情况、为本次体验的简报环节提供辅导。需要注意的是，主持人和小组要保持一定距离，不能作为组员加入小组，以免影响小组的交流氛围。强烈推荐在故事圈体验中设立共同主持人，携手营造安全空间，并处理与参与者相关的任何问题。

主持指南

以下是详细的主持步骤（注：以下多是描述性细节，所以看似复杂，实际操作会相对简单）。主持人或共同主持人可对

以下内容进行教学性解读或调整。

① 参与者到达时，用适当形式表示欢迎（即要符合他们对“欢迎”的期望）。

② 邀请参与者坐成一个大圈。

③ 致欢迎辞，用精心设计的方式让大家集中注意力（比如朗读、音乐等）。开场介绍（包括步骤④-⑦）对于设定期望值，确立本次体验基调，营造人人都感到安全的空间和开启体验都将起到重要作用。

④ 和全组一起过一遍故事圈流程，包括目的、意图和目标。

⑤ 和全组一起制定规则或基本原则。制定好的原则/基本规则应该以某种形式记录下来，让全体参与者在整个故事圈体验中随时都可以看到。在制定原则过程中，应询问参与者希望活动具有怎样的特色（什么能帮助他们获得安全、成功的活动体验？），并提醒全组为其他组员保密、讲述自身真实观点/经历和“为理解而倾听”（而非为评判或回应而倾听）非常重要。让参与者说明想从其他人那里得到怎样的承诺，才能让他在故事圈中感到安全（如需借鉴一些重要的基本原则，请参阅本手册最后部分的“营造安全空间”章节）。应强调每位组员都承诺遵守上述原则是很重要的，而且遵守原则全靠彼此相互监督。注意，如果主持人需要，还可以分发印有原则/基本规则的讲义（见第93页讲义范例）。

⑥ 作为原则/基本规则的一部分，保密和尊重的重要性应得到强调。另外一个重点是，应提醒大家，在某人分享故事时，

其他人要“为理解而倾听”，不能打岔（比如提问或评论），当所有故事都讲完后，才可以提问（这也意味着在所有人都分享完毕之前，即使有不清楚的地方，也不能询问，等大家都说完之后再问）。“不可打岔”这一规则是一种尊重讲述人的表现，也可迫使听者更加仔细地聆听讲述。小组参与者不应被电子设备或其他事情干扰，除非是简要记录一下每个故事的重点，以备所有故事讲述完成后的“回顾”环节之用。

⑦ 故事圈的时间限制是相当讲究的（请参阅下文以了解更多关于时间限制的具体细节）。限定时间可以保证所有参与者一律平等，每位组员分配到的时间也是相等的。一定要向参与者解释限定时间的目的，并要求他们负责任地遵守时间要求。要说明由坐在讲述者右侧的人担任计时员，并与全体参与者事先商定，规定时间到了之后用怎样的非语言方式进行提醒（在某些情况下，为了让参与者分享更多内容，可以延长时限，但必须保证每个人都获得相同的额外时间。关键在于，时限安排必须提前取得全体参与者一致同意）。要再次强调，每个组员必须在控制时间方面自我约束并相互监督，确保每人享有相等的分享时间。

⑧ 将参与者分成数个小组（最好是5至6人一组，不少于4人，不超过7人），以便分享个人经历。这样的小组可以减轻参与者在分享个人故事时的不安，而且时间利用率更高。根据现场情况，组员可以随机分配，也可以有意搭配。如果合适的话，小组内可包括不同年龄、身份、性别、宗教、籍贯等的成员。分组时要记住，关键是要让组员尽量多元化，让组员

能够从多元化的视角分享并学习。非常重要的一点：参与者在整个体验中不应变换小组（除非因为不可预见原因必须重新分组，在这样的情况下，全部流程应重新开始）。不能允许参与者不停地更换小组，因为在同一个小组内维持信任、保密和安全感非常重要。

⑨ 提醒参与者在分享故事时做到以下几点：

- a. 展示真我
- b. 坚持保密
- c. 只从自身经历出发进行讲述
- d. 做到真诚可信
- e. 分享要简单、清晰、有重点
- f. 传递积极的意图
- g. 用自己觉得舒服的方式进行分享（比如坐着、站立或用手势等），以及和其他组员像同胞一般平等交流（Denning, 2005）

⑩ 开始第一轮时，应宣布需回应的提示 / 问题，并为参与者示范何为恰当的回应的。主持人给出恰当回应的示范很重要，尤其可以帮助参与者了解故事分享应达到怎样的预期。

⑪ 可允许参与者沉默一到两分钟，思考如何根据提示作出回应，以及要分享什么样的故事。这样做的好处是，一旦故事分享开始，他们都能专注于“为理解而倾听”（而不是继续思考自己该分享什么故事）。要再次提醒参与者，当别人在分享时一定要不要打岔，以便鼓励相互尊重的深度倾听。

⑫ 第一轮故事分享结束后，各小组可以根据第二个提示开始个人故事分享。在进行小组分享之前，主持人可以给每位

参与者几分钟时间去思索问题 / 提示（特别是当提问语言不是参与者的母语时）。

⑬ 开启第二轮分享，先要宣布本轮提示 / 问题，然后示范何为恰当回应（主持人的示范十分重要，包括示范怎样展示脆弱性以及怎样鼓起勇气分享个人故事）。跨文化提示的作用是让参与者反思以往与和自己不同的人交流的经历，并且分享出来，让组内其他人也能学着从不同角度看问题。此时，可以再次给予一到两分钟的沉默时间，让参与者想好要分享什么内容。要提醒参与者不要用问题或评论打断讲述人。

⑭ 第二轮故事 / 经历分享结束后，参与者就开始回顾所分享的故事。回顾的目的是体现“为理解而倾听”的效果和对讲话人的尊重，并建立人际联系（均为跨文化能力培养的内容）。在进行回顾时，参与者用 15 秒或更少的时间快速讲述第二轮分享的故事中令他们印象最深刻的一点。从第二轮第一个分享人开始，其他人依次告诉他 / 她，他 / 她的故事哪一点让他们印象最深刻。然后轮到第二个分享者，其他人同样依次进行一轮回顾，直到回顾完圈子里每个人的故事为止。这个活动的节奏应相对快速，不要发展为讨论。注意：这个步骤一定不能省略，因为这是故事圈体验中体现尊重及“为理解而倾听”、建立人际联系的重要一环。此外，回顾环节对参与者来说可能是变革性的体验。在时间上，回顾环节的设计初衷就是要简短，每次回顾仅限 15 秒以内。如果时间充裕，条件允许，时间也可以适当延长，但关键是必须保证每人享有相同的回顾时间。

⑮ 回顾环节结束后，小组便可开始简报 / 后续讨论，采

用以下我们推荐的简报问题（简报问题可以作为讲义分发，内容见本手册最后一部分，即第三部分）。参与者在讨论简报问题并在大组内进行分享前，可能需要一些时间写下思路（例如讨论时用的不是他们的母语时）。参与者可能也会更愿意先在小组内讨论部分简报问题，然后再加入全体组成的大圈子进行后续讨论。等每个小组都对一些重要的简报问题进行讨论后，再把所有小组召集起来恢复为一整个大组，并共同讨论一些简报问题。此时要提醒大家注意保密，不要向大组透露在小组里听到的名字或细节。注意：简报环节是必不可少的、反映故事圈方法论如何帮助参与者实现跨文化能力培养目标（如练习“为理解而倾听”）的关键一步。

⑩ 在两轮分享过程中，要监控整个流程，确保故事讲述时没人打岔 / 回应、每位组员享有足够的时间、并且没有任何形式的不尊重。如果出现以上任意情况，请暂停分享进程，重温基本原则，询问大家是否能再次保证遵守这些原则，或者哪些原则需要修改。引入持有“发言物”才能发言的概念也会有帮助，“发言物”在参与者之间传递，只有持物人才可以发言。强烈推荐在故事圈内使用“发言物”，特别是当参与者比较年轻时（更多说明和论述请参阅“挑战”章节）。

⑪ 结束全体简报 / 讨论和反思这些关键环节之后，应邀请参与者发表结束语或评论，例如提示参与者分享自己当天收获的最重要的跨文化知识或领悟。

⑫ 当所有参与者都完成分享后，主持人可请他们写下对本次体验的书面评价 / 反思。同时，主持人可以和参与者讨论

可能的后续活动以及下一步行动（例如如何制定本手册最后部分提及的行动计划、如何继续培养自身跨文化能力和 / 或维持人际关系等）。之后，主持人应致结束辞，内容可包括对大家学习成果的总体点评（例如强调人类体验的共性、认知的提升及讨论中出现的其他主题等）。应感谢大家的参与及用心维持彼此尊重的活动氛围。最后，应对参与者重申，每个人都与他人密不可分，而提升跨文化能力需要终身努力。主持人（们）可再次用音乐（或朗读）来收尾。

需要注意的是，不应将上述步骤视为僵化的教条，而应该根据实际情境进行调整。不过最重要的元素不能缺失，例如制定适用于全体的原则 / 基本规则、强调所有参与者相互尊重的重要性、组内平等和“为理解而倾听”等。



照片 2.3 故事圈试点项目，哥斯达黎加圣何塞

来源：教科文组织

专栏 2.3 哥斯达黎加：原住民故事圈实践

在全球化的世界，人权受到的威胁日益增加，跨文化能力是必需的，对培养在各种不同行为体之间实现沟通和交流的技巧十分关键。我们生活在一个非常多元化的世界，每天都必须和与我们不同的人打交道。跨文化能力是一种生存技能，我们需要用它来和来自不同背景和文化的人交流。

故事圈给我留下了深刻的印象，因为每次活动都从一开始就建立起富有教育意义的互动机制。

我对本方法论的体验可以分成两部分：最初是参与试点，之后是在实际工作中运用它。

我认为，试点活动的成功应归功于参与者发自内心的兴趣。尽管一次活动要持续好几个小时，但大家都极为乐意分享自己的故事。有时尽管活动时间已经结束，却没人愿意打断故事圈。这次体验虽然短暂，效果却十分显著。

后来，我在一个原住民妇女领袖会议上组织了故事圈活动，该会议是我所属的原住民非政府组织举办的。我认为对这个有30个妇女领袖参加的会议来说，这个工具会十分有用。她们全都说不同的母语，分别来自三个不同的原住民族群：加贝（ngäbe）、布里布里（bribri）和卡贝卡莱斯（cabécares）。但作为各自社区的领袖，她们又有许多共同点。

我决定用参与者名字的来源作为提示。这个工具收到了良好的反馈，尤其因为布里布里族和卡贝卡莱斯族的名字都是从各自部落演化而来。参会妇女们很高兴和她们的原住民姐妹们(她们习惯这么相互称呼)分享她们部落的历史。

这段经历告诉我，人们之间的相同点往往比他们一开始预期的多得多。在故事圈实践期间，尽管彼此之间存在差异，但通过在相互尊重的基础上进行倾听和人际联系，大家实现了真诚的交流。在参与者分享故事时，很容易便可引起共鸣。可以说，活动增强了团结和友谊，也升华了人性。

卢西亚娜·巴塔拉·邦恩 (Luciana Batalla Bunn)

哥斯达黎加原住民非政府组织成员

参加教科文组织在拉丁美洲举办的《培养跨文化能力手册试点活动》无疑是有趣而具有挑战性的体验。

一开始，大家对以培训的形式实践故事圈方法论心存怀疑。但是随着活动环节的深入，在来自不同背景和年龄段但又共同关心跨文化环境中的人权保护的人之间，展开了丰富而有趣的交流。对我来说，这是一个很好的机会，可以再一次强调每个人都有故事可讲，有故事值得分享，并且可以从他人的经历中学到东西。

学习积极倾听的技巧是本活动的特色，它可以带

来文化上的开放。人们彼此并不相识，但人人都花时间去聆听了他人分享的故事，并给予了尊重和重视。

作为主持人，我见证了各小组是怎样将这个方法与拉丁美洲的具体情境进行结合，形成独特的组内凝聚力和互动机制的。通过交流内心故事和评论，人们之间迸发出了共鸣和亲近感。尽管大家的生活环境不同，但都要面对现实中的不平等、不公正，也同样怀有对未来的希望。我还十分意外地从当地原住民那里得知，故事圈与本国原住民社区使用的其他沟通机制有许多相同的特点。

事实上，哥斯达黎加的试点项目将会带动该方法论在拉美其他社区落地。这令人感到欣慰，也是故事圈体验取得成功的一个表现。

在这个方面，大家总结了不少今后实践故事圈方法论的挑战和经验，特别是如何在青年弱势群体中和拉美及加勒比的原住民社区实践故事圈。由于现实中存在许多不平等，满足参与者的基本需求十分重要。此外，比较妥当的做法是，与目标族群进行清楚明确的沟通，改编培训方式和材料，供不识字（不习惯阅读和书写）或操不同语言的人群使用，避免形成“主持人/参与者”的二元对立或权力差异。与此同时，我们也需要考虑到，人们的固有世界观是多种多样的。例如，对原住民来说，对时间进行限制超越了人类的权限，只有大自然可以这样做。总之，我们必须不断

改编各种工具，以求在最需要的地方——例如杂居族群中——实现对话与和平，使全社会都能欣赏文化多样性，将其视为财富而不是威胁，以及不同群体和平共处的纽带。

玛丽亚·德尔玛·奥班多·博扎

(Maria del Mar Obando Boza)

作家 / 哲学家，某儿童哲学项目创始人

故事圈提示示例（在分组后小组中使用）

第一轮：“相互认识”

以下列出了一些提示的例子，但主持人只需选用一个。本轮的主要目的是帮助参与者互相认识、着手建立信任、放松心态，以便进行相互间的跨文化分享（意即通过提示他们谈论食物、假期等较为轻松愉快的话题，让他们逐渐开始交流个人背景信息）。需要注意的是，即使参与者已经彼此认识，使用“相互认识”提示仍有助于在分组后的小组内部建立信任。

① 请告诉大家你的名字及你名字背后的故事（名字的含义及来历）。

② 请告诉大家你的名字，并用三个字或词来描述你的背景，说明为什么这三个字或词对你来说很重要。

③ 请向大家介绍一件你的随身物品或照片（物品或照片需反映一些关于你本人和你的背景的信息）。

④ 你最喜欢哪个假日或节日，为什么？

⑤ 你从小到大，最喜欢吃的食物是什么？这种食物和你

的背景有什么关联？

第二轮：“跨文化能力”

以下列出了一些跨文化提示的例子，但主持人只需选用一个；不过，如果在分享、简报、回顾环节都结束后还有足够的时间，可以用第二个。需要注意的是，选用的提示应和跨文化能力培养的总体目标保持一致（请参阅第 23 页的具体目标）。

① 请说一说你和与你不同的人进行的最积极有效的一次互动以及产生积极效果的原因。

② 你对不同的最早印象是什么（当你第一次意识到你和别人不一样）？

③ 请介绍你和与你（年龄、宗教、性别、社会经济地位、文化、国籍等）不同的人交往中一次印象深刻的经历以及通过这次经历，你对自己或对方有了什么新的认识。

④ 请介绍你和与你背景不同的人进行的一次最具挑战性的互动以及你从中学到的经验。

⑤ 请介绍你所遇到的、记忆深刻的一次文化误解和你从中学到的经验。

⑥ 请描述一个你认识或知道的（通过媒体报道了解的人，或历史人物）善于与人相处的人，尤其是和与他（她）不同的人相处。他（她）与人相处顺利的秘诀是什么？

⑦ 请描述一次你意识到自己深信不疑的某种（关于你所属或不属于的群体的）刻板印象其实并不正确时的体验。当时发生了什么？

⑧ 请描述一个在你心目中善于和不同背景的人联系沟通

的领袖。你仰慕他（她）的哪些品质？为什么？其中哪些品质对于进行积极的人际互动至关重要？

⑨ 请从你的亲身经历中提炼出一个譬喻，说明如何克服文化冲突。

⑩ 请描述一次你感受到来自某个群体（朋友、同事、家庭成员、邻居等）的支持的经历。请从相似性和差异性两个方面来描述这个群体，并谈谈这个群体如何表现出支持？

简报 / 讨论问题集

要使用故事圈，就必须为之后的简报 / 讨论环节留出充裕的时间（建议最少 30 分钟）。简报是故事圈体验不可或缺的一环，对于培养跨文化能力十分关键，尤其因为“退后一步”，对活动本身和学习成果所进行的反思是非常有价值的。简报 / 讨论环节可以先在故事圈小组内进行，然后再面向全体开展，反之亦可，可根据实际情况选择最好的方式。通常来说，小组和全体简报 / 讨论结合的模式比较有效。

以下列出了一些简报 / 讨论的问题，可以用来推动或引导故事分享结束后的小组讨论。全体共同进行反思是故事圈整体流程中很重要的一个部分。（注意：如果全体人数太多，可以分成每组不超过 20 人的小组，这样参与者能拥有更多的分享机会，或者一开始可以先回原故事圈小组继续分享，之后再聚合成一个大组。）讨论提示应经过精心选择，用以帮助参与者获取跨文化能力培养的预期成果。如果要用的话，这些问题也做成了讲义，附在手册末尾（主持人可以让参与者回答所有的问题，或者选择部分问题让大家思考和讨论）。带 * 号的是应

当列入简报中的重点问题，因为它们是依照跨文化能力培养目标设计的。

- ① 你对刚才听到的内容印象最深的是什么？
- ② 什么让你感到惊讶？
- ③ 你听故事时，觉得哪些地方有挑战性？
- ④ * 通过本次体验，你对自己有了什么新的认识（本问题涉及提升文化自我意识的目标）？
- ⑤ * 你从刚才的故事里听出了哪些共同主题？
- ⑥ * 听完分享的故事后，你想进一步探索哪些问题？你对什么感到好奇，或者说，你对于自己与他人的共性和差异，还想进一步了解哪些相关信息（本问题涉及培养对共性和差异的好奇心的目标）？
- ⑦ * 本次体验对你练习“为理解而倾听”和培养你的同理心有什么帮助（本问题涉及跨文化能力培养中的倾听练习目标）？
- ⑧ 补完句子：我以前认为……我现在认为……
- ⑨ * 回顾体验过程，你是否领悟到了一些道理，可以帮助你更好地和与你不同的人建立联系？请说出一到两点。
- ⑩ * 作为本次体验的后续，你打算做些什么？
- ⑪ 全体讨论对你进一步从跨文化角度领悟怎样提升我们和与自己不同的人的关系有何助益？
- ⑫ 利用本次学习的成果，我们可以为自己的社区或公民社会做出什么积极贡献？

如果实际场景或情境允许，故事分享后的小组讨论 / 简报环节可以采取以下不同形式：

① 发给参与者一张白纸，让他们思考上述部分问题并简要写下答案。这个方法在大家操不同母语时尤其有用，可以让大家有时间更加慎重地思考，毕竟语言不是自己的母语。这些问题已收录在手册末尾的讲义部分，主持人可选择使用，并告知参与者哪些问题需要回答。

② 可把参与者分成 3 人或 5 人小组（分组可照旧或重新划分），要求他们制作一份海报拼图（可以用杂志图片或现场绘画），展示从活动中学到的跨文化知识（比如，每个人选择一张或几张图片来代表从活动中学到的关于自己或他人的跨文化知识）。这些海报之后将向全体展示。参与者也可能希望分享一首自选歌曲，代表自己学到的跨文化知识。也可使用其他创意艺术形式，如人体雕塑、口述、诗歌和角色扮演等。

③ 可把参与者分成 3 人或 5 人小组，要求他们在纸条上写下主要的学习成果，然后收起来重新分发，供大家评议。每个小组要形成共识，选出两条本次体验最有代表性的学习成果，然后向全体展示。

④ 作为进一步的后续行动，可要求参与者制定一个行动计划，指出下一步希望专注于发展哪些跨文化能力要素，列出要以怎样的实际行动来增强这些要素，并说明将如何继续和与他们不同的人打交道（请参阅手册最后部分的行动计划讲义）。如果主持人在故事圈结束后，作为本次体验的后续，还能再次个别会见参与者，这个方法就会非常有用。



照片 2.4 故事圈试点项目，奥地利维也纳

来源：教科文组织

专栏 2.4 奥地利：通过积极倾听和信任加深关系—— 故事圈校园体验

作为奥地利融合基金的培训师，我经常需要应对来自不同背景和文化的新移民带来的挑战。在这种情况下，跨文化能力是成功融入奥地利社会的关键。

因此，故事圈可以成为一个很有用的工具，帮助大家关注共性而不是差异，提升跨差异交流的能力，特别是“为理解而倾听”的技能：人们一般只顾着说话，却忘记了有效沟通的关键在于倾听。这个方法明确地把关注点放在其他参与者所说的内容上，这很新颖，很有用，但也很有挑战性。

毋庸置疑，故事圈拉近了人与人之间的距离。每个小组人数很少（4至5人），这帮助营造了一个友好的环境，让参与者感到放松，乐于打开心扉。我们迅速发现，显而易见，人们经历中的共性远大于隔阂。

我们这个故事圈是在维也纳的一所公立学校举办的，参与者是12至15岁的学生，分为两组，早上和下午各一组。

我们很快就意识到，我们（作为从事融合工作的成年人）的体验和年轻人的体验有很大的不同。首先，我们需要根据受众情况对讲义、规则和流程进行调整。其次，受众预期大不一样，而且语言问题也是一个挑战。

这些班级中大部分学生的母语不是德语，而且其中一些学生才刚刚在奥地利居住了很短时间。

简而言之，每一组都是独特的，因此我们也用独特的方式来实践方法论。

学生们意识到，他们熟识的同学可以讲出新的故事，分享新的人生片段。我感觉到这个活动影响了他们对本组同学的看法。活动后，他们表现得更加团结而成熟了。例如，他们非常看重一点，就是不让培训师听到他们的对话。他们对待本次活动非常严肃认真。

对于那些今后打算实践这项活动的人，我建议，在特定情境下开展故事圈之前，先搜集参与者的基本信息，例如语言技能等，以便确定一个共同的工作语言。没必要了解太多细节，尤其不需要知道他们在班级里的地位/角色，但掌握一些背景信息对于准备材料和为分组提供依据很有帮助。此外，我建议早晨组织活动，因为下午大家的专注力会下降很多。

针对学生小组，调整时间线和材料（流程、规则和反馈）会有帮助。我认为，当培训师不是他们的老师时，学生们在提问和行动时表现得更加自在。计时器采用沙漏或无声钟表比较合适。对于我们这一组来说，交流工具需要简明且明显。我们制作了写有主要规则的海报，在活动过程中也不断提醒学生遵守规则。考虑到部分特殊年龄段参与者的专注力有限，我们就反复解释每一个步骤。为了更好地把控时间，我们还

把一些步骤分解开来进行。

艾里斯·雷克劳（Iris Rehklau）

奥地利融合基金培训师

奥地利融合基金致力于为救济院人群和移民提供语言、专业和社会融合的服务（基于他们各自的权利及义务）。

我们生活在一个社会环境及受社会影响的学校环境都充满争议和个人主义色彩的时代。我认为，听取来自其他文化视角的讲述，可以拓展学生的视野，让他们以开放的心态接纳未知的新事物。在我们学校的试点显示，学生们对于其他文化的态度并不是很开放，因此这方面的工作还任重道远。在我看来，故事圈是一个很好的工具，可以帮助学生跳出固有框架进行思考。

在故事圈活动中，我们引导学生从完全不同于常规课堂学习的角度进行了体验。学生们有机会加深对彼此的了解，尤其那些从未分享过个人经历的学生。通过积极倾听并践行信任原则，各组都产生了独特的互动机制。

我印象特别深刻的是，学生们会要求我不要旁听他们的交流，因为他们只想在小组内分享他们的故事。我认为这让组员凝聚成一个整体，发展出蓬勃的人际关系。另外，我也清楚地记得一个学生承认，他

一生中从未得到任何支持。通过这样的互动，我们对学生有了更深的了解，师生关系也更加紧密，这对教学十分重要。只有师生建立起彼此联系，教学才能成功开展。

安娜·哈斯（Anna Haase）

弗朗茨－乔纳斯欧洲学校教师

使用故事圈可能遇到的挑战

故事圈使用过程中可能遇到的挑战包括：

① 最大的挑战之一是确保小组参与者只是（为理解而）倾听，而不能对听到的故事作出口头回应，如评论或提问等。听众通常会很自然地评论一个故事或提问，特别是没听清楚的时候。但是在所有的故事讲完之前，一定不能作出口头回应。为避免出现此类情况，有一个办法就是使用“发言物”（可以是一块石头、一根棍子、一本书、一个水果、一支笔——任何物品都可以被指定为“发言物”。注意，作为“发言物”的物品对参与者越有意义，就越能加强大家对整个活动流程的尊重感）这种可在小组中传递的物品，持有者才可以发言。一个人讲完故事，把“发言物”传给下一个人，这个人就可以开始讲述自己的故事。把这样一个看得见、摸得着的物品作为提醒，往往能非常有效地消灭听众打岔现象，以及单人“霸场”的情况。它就像一根线把大家串了起来。

② 正如前文提到的，语言可能成为一些参与者的挑战，特别是当他们需要非母语进行分享时。主持人应对认识到这

种挑战，在情况允许的情况下，可选用以下应对措施：用口头和书面两种形式将提示告知小组；给参与者一些时间，思考如何回应提示（甚至可以做一点书面笔记）；鼓励使用绘画或其他图片进行个人经历分享。在简报 / 讨论环节也可以使用这些方法。

③ 另一个挑战是，提示可能会触发比较强烈的情绪甚至冲突，这个时候现场需要有经验较为丰富的主持人进行引导，疏导可能出现的强烈情绪。相反，如果有共同主持人的话，其中一位主持人可以一对一照顾情绪失控的参与者——一般是离开小组到一边去——另一位则继续开展故事圈体验。所以，应十分谨慎地选择提示，一是要确保要恰当，且适合本小组情况；二是要符合主持人的技能水平。

④ 脆弱性在某些情境下可能会成为问题，毕竟要讲出个人经历就需要展现脆弱性，甚至需要勇气。重要的是，主持人要有这方面的意识，并确保为个人故事的分享营造一个“安全空间”（请参阅手册最后部分营造安全空间的一些技巧）。通常来说，从“较为简单”的提示开始，有助于让参与者相互了解，建立信任并更加放松地深入分享个人经历。如果有必要且情况允许，故事圈的两轮环节可以在两次不同聚会中进行，给参与者更充裕的时间来相互了解、建立信任。比如，第一次聚会时，可在开展第一轮之前先搞一个类似“破冰”的入门活动，在第二次聚会时再开展第二轮。在某些情况下，多次聚会有助于参与者建立互相之间的联系和信任，并且在这个过程中不断培养跨文化能力。记住一个重点，就是要展现被定义为“不确

定性、风险和情绪暴露”（Brown, 2012, 第34页）的脆弱性，需要勇气、尊重和互助精神。不要把“展现出脆弱性”和“软弱”混为一谈，相反，这代表着强大、实事求是和真诚（Brown, 2012）。脆弱性是和人生经历交织在一起的，而人际交往需要我们展现一定程度的脆弱性。

⑤ 抗拒可能也是一个问题，体现在参与者拒绝讲故事或分享个人经历。有许多原因会导致抗拒，例如错误的预期（尤其是当邀请函/宣传材料没有准确阐明活动目的和宗旨时）、不适感（尤其是在讲述特别私人的经历时，在这种情况下，应该选用更笼统、威胁性较小的提示）、和之前有过冲突的人呆在一起而产生的尴尬、个性或文化因素（比如有人性格比较内向）、不愿意按要求按部就班地实践本方法论（一些人可能更愿意换成小组讨论，这也许会让一些人感到更自在，但并不建议这么做，因为小组讨论无法实现既定的跨文化目标，例如“为理解而倾听”）等。另外，抗拒也常常源于恐惧，有时甚至是因为感觉主持人带有偏见（或主持人偏爱与自己背景相同的参与者）。主持人首先需要确保参与者都已清楚地了解并理解故事圈体验的宗旨和目标，并承诺遵守大家商定的活动基本原则。主持人也需要想办法减轻大家的焦虑，着力营造安全的分享环境。营造安全环境的要素包括做好准备工作，深入了解参与者，掌握他们的需求和关切，同时要确保为故事圈提供一个安全、友好的物理空间（请参阅本手册最后部分有关营造安全空间的内容，改编自 Chaitlin, 2003），甚至可以组织多次聚会，以便在主持人与参与者、参与者与参与者之间建立联系。另外有

一点也很重要，请随时参阅本手册相关章节，了解“什么情况下不要使用故事圈”，比如参与者被迫或奉命参与等，因为非自愿的参与者通常会产生抗拒情绪（请参阅 Bennett，2012，了解更多关于应对抗拒和跨文化辅导中其他重要环节的信息）。

⑥ 把参与者召集在一起带来的一个挑战是参与者显而易见的地位差异，可能源于年龄、工作岗位、姓氏、社会经济地位或其他原因，依具体情境而定。对于参与者来说，信奉人权很重要，要把它当作故事圈活动的指南针。如果参与者不能欣然接受两个前提，一是我们都通过人权相互关联，二是每个人都拥有与生俱来的价值和尊严，那就要重新考虑是否要开展故事圈了。此外，我们需要认识到故事圈能带来平等（意即在故事圈空间内，人人拥有同等的地位、职能和权利），而部分参与者可能会对毫无保留地分享和参与感到尴尬。因此，主持人一开始的欢迎词和定调就更加重要，是帮助所有人找到舒适感的关键。如果地位确实造成了分享障碍，一个可能的解决方案是刻意把地位相似的人编进同一小组，如果情况允许的话。虽然组员们无法逃避“小组之外”存在着不对称权力关系的现实，主持人却可以向参与者保证，在故事圈小组里人人平等（意即没有一个参与者比别人享有更多的权利，每个人都享有同等的尊重）。

⑦ 简报也可能成为挑战，取决于参与者的情况（例如当简报语言不是他们的母语时）。在这种情况下，要推动简报进程，以下做法可能会有帮助：给参与者一些时间写下自己的思考，然后再请他们分享（使用手册最后部分提供的工作表）；

只合并两个小组，在这个范围内作简报，而不是进行全体简报；或者利用照片和其他可视化形式来进行简报，不一定要要求必须面向大家口头分享想法（更多信息请参见关于改编故事圈的建议章节）。

⑧ 故事圈的另外一个挑战在于确保有足够时间来完成场地设置、讲故事 / 分享和讨论、简报 / 讨论等环节。重点是，永远不要跳过或者缩短简报时间，因为这是故事圈工具的重要组成部分，涉及到跨文化能力培养中与反思相关的关键要素。虽然在分享故事的过程中可以限定时间（比如每人3—5分钟），但一定要预留足够时间，完成故事圈的全部流程（一般至少需要90分钟，根据参与者数量而定，不过最好是120分钟以上）。

开展故事圈也许还会遇到其他的挑战，包括参与者个性（例如害羞）或者文化背景的影响（请参阅本手册后文，了解在个人经历分享中可能出现的一些跨文化问题）。重要的是，主持人应事先仔细考虑可能出现哪些挑战，例如上述挑战，还有其在特定情境或场景下才会出现的挑战，并做好应对这些挑战的预案。

故事圈体验后续

主持人或其他组织者可能需要在故事圈体验结束后，对参与者进行后续随访，尤其因为此类活动的目的是持续培养个体跨文化能力，这是一个终身学习的过程。后续随访中可以使用其他工具，比如参与者的行动计划（见手册最后部分）或跨文化相遇自传（请参阅本手册关于其他工具的章节）。同参与者

进行一对一的反思性对话会很有助益，可了解他们对自身跨文化能力得到提升有何感受，以及打算如何继续打磨跨文化能力的各项要素（他们想专注于哪些特定的方面，如换位思考、开放性、同理心等，以及他们具体打算如何通过自身努力提升这些能力）。

为提供助益，主持人也可以鼓励参与者彼此继续保持联系（如果合适的话），以便不断巩固相互之间的关系，进一步提升跨文化能力。为此，如果时间允许，主持人最好在故事圈体验过程中就和全体参与者讨论后续工作应怎样开展，以及对故事圈后续的预期。例如，部分参与者会期望继续保持在故事圈里建立起来的人际关系，而其他人则并没有这样的期待。实际的后续与参与者对后续的期望不匹配，不但可能会导致失望，也会导致幻想破灭，这是跨文化能力培养的失败。因此认真看待后续工作非常重要，至少要和参与者进一步讨论后续安排。



照片 2.5 故事圈试点项目，突尼斯突尼斯市

来源：教科文组织 / 阿拉伯人权学院

专栏 2.5 突尼斯：运用故事圈增强青年创造力和自我意识

在突尼斯开展的故事圈活动获得巨大成功。参与者对活动充满兴趣，积极投入，一直到结束都热情高涨，毫不含糊。本试点活动极大地鼓励了这些青年男女参与其他活动（工作坊、研讨会等），实现自己的相关志向。

此次试点活动将一个普世性的方法融入到突尼斯的具体情境中，并提升了：

① 青年之间分享个人经历和心路历程的合作及开放精神，尤其是和之前并不特别亲密的同龄人。参与者很快就发展出一些能力，例如同理心和相互尊重。

② 青年在发展自我意识及与他人、邻近社区及全世界的互动中展示的创造力。这个活动让来自不同地区、年龄段和社会阶层的突尼斯青年有机会交流、倾听和自信地表达自我。我们见证了一些非常动人的场面，例如诗歌朗诵和即兴说唱等。

③ 新主持人的能力水平。他们认真研究本方法论和活动指南，然后把指南和当地实际结合，特别注意照顾年龄、性别和社会维度的差异。

作为一个主持人，我注意到参与者在故事圈所有环节都认真遵守活动准则。通过跨文化交流，他们开始重新审视自己和他人的关系。找到多样性的积极意义之后，差异对他们来说就不再是问题了。

这些年轻人自信、开放和高度的积极性十分引人

注目。他们非常乐意和主持人联系，分享他们对于试点活动的积极评价。

我认为本方法论在突尼斯试点成功应归功于以下几点：（1）它的现实意义、适应性和灵活性；（2）它的主旨关乎整个人类社会；（3）青年参与者都希望在这个重要的试点活动中留名，因为它将成为阿拉伯地区的范本；（4）主办方（教科文组织和阿拉伯人权学院）的辛勤工作；（5）主持人的努力和年轻人的参与热情。

如果要推广本活动，尤其是在中东和北非地区，建议：

① 提升主持人能力，让他们能够更好地解释本方法论以及激发青年创造力；

② 支持培训青年主持人，因为他们可以对其他青年产生影响；

③ 使用创意艺术手段，包括戏剧、舞蹈、肢体语言活动等。

④ 把方法论与三大阿拉伯地区的实际相结合，即海湾地区、中东地区和（北非的）大阿拉伯马格里布地区；

⑤ 把这个试点活动作为教育工具推广，以实现更包容、更有效的教育。

海雷迪尼·阿卜杜勒利（Kheireddini Abdelli）

突尼斯某非政府组织培训师

作为阿拉伯人权学院的学员和领导力建设项目“突尼斯和荷兰青年韧性培养项目”的导师，我发现故事圈是一个可为我的工作提供支持的重要工具，帮助解决青年之间的交流问题。在过去的工作中，我发现突尼斯青年不善于交流，原因是他们缺乏交流技巧或意愿。

教科文组织《培养跨文化能力手册》在突尼斯的试点给了我机会去拓展对跨文化能力的认识，以及了解故事圈方法论。大约有20名15岁至20岁、来自突尼斯不同地区的青少年参加了试点。突尼斯社区多样性的一个体现就是年轻人拥有各不相同的价值观和未来愿景。因此，我们这里社区的多样性不是体现在语言、宗教或国籍上，而是在思维模式上。

一开始，青年们都迫切渴望了解更多的活动信息。我和我的同事首先说明了活动规则，然后把他们分成了两个小组，每组5人，营造一个更加亲密的空间。当我给每个环节分配时间时，这些年轻人告诉我他们不需要这么多时间，因为相互之间没什么可说的。我努力鼓励他们带着尊重倾听，强调故事圈不是单纯的讲故事，更多是为了加强人际互动。

活动结束后，青年们惊讶地发现，听完大家的故事之后，他们居然可以把别人描述得如此贴切，在简报环节他们甚至觉得时间不够用。与此同时，他们表示完全没想到这个活动会如此有活力、有趣并有用。

大部分参与者都有过在当地的非政府组织里从事社会工作的经历，他们对这次培训表示欢迎，特别提到故事圈有助于改善他们和其他青年的互动水平。他们还说故事圈加强了他们的倾听能力，之前他们从未把倾听看成是一个重要的交流工具。

这次培训为人际互动和关系建立提供了空间，更重要的是，把故事圈方法论教给了来自不同背景的青年领袖们。这次体验推动他们以全新视角去看待别人，也坚定了对自己事业的信心。一些青年说，这次培训让他们有了努力的方向，改变了他们对现实的解读以及对社区未来的展望。他们还承诺将把这次经历和青年同事及遇到的其他人分享。

当青年看见了“隧道尽头的亮光”，他们就会付出一切努力去达成目标。在这次培训中，这些年轻人的潜力给我留下了深刻的印象。他们愿意为社区挺身而出，并认识到无论是在本地还是全国层面，他们的努力都具有重要意义。他们得以把思想从负面、被动和冷漠中解放了出来。

亚斯明·瓦尔塔妮（Yasmine Wartani）

阿拉伯人权学院学员*

* 阿拉伯人权学院成立于1989年，总部位于突尼斯，是一个独立的阿拉伯非政府组织。通过开发人权教育方法和工具，组织能力建设项目，从以人权为本的角度参与机构事务和公共政策改革，该学院致力

于在阿拉伯地区推广《世界人权宣言》和其他国际公约中倡导的人权文化。

问题的根源在我们，而不是黑魔法或诅咒。

尊严使我们高尚，让我们忘却自己的缺漏。

团结提升了我们，差异使我们有更大成就。

悲伤是我，悲伤是你，悲伤来自践踏的大象！

努力抹去差异，无异于熄灭所有光亮。

.....

我们要消除隔阂，拒绝割裂。

我们要找回尊严和正义。

我们要从不公正的深渊中拯救人民。

我们要高举火把，照亮困扰我们的黑暗。

最后我要提醒你，我的伙伴，我和你们是一样的啊！

选自伊斯莱姆·布里基（Islem Briki）女士诗作

发表于突尼斯跨文化能力手册试点活动现场

主持人的标准和准备工作

故事圈主持人的标准包括热情友好的仪态（平易近人，使人安心）、在公众场合不怯场、熟悉故事圈参与者的生活环境和背景情况（包括了解文化规范和参与者的预期，以及当地的文化期待）、适应当地具体情境、能够周到地引导小组交流，做到“为理解而倾听”。重点是，主持人应真诚可靠，能够和

来自不同背景的人顺畅沟通。此外，开场白和欢迎辞对于确立故事圈的良好基调非常重要，也能保证全体参与者都得到积极的体验。因此，明智的主持人应投入足够的时间，做好故事圈的准备工作，尤其要在活动一开始为参与者定好调，做好铺垫（请参阅手册最后部分的“标准”列表，包括跨文化指导能力）。

故事圈主持人的准备工作不一定非要包括进行正规的跨文化培训，但他们最好能受过一定的跨文化培训，至少应有主持群体性活动的常识。学习主持故事圈的最佳方法就是先参加一次故事圈，如果没有现成的可以参加，那就组织一个。要准备好成为一个主持人，你需要充分熟悉本手册内容，最好至少阅读一到两本参考文献中的推荐书目。此外，在开展大规模故事圈之前，在小范围内“试用”故事圈（因为实地主持故事圈就是最好的准备）会很有帮助。

注意：如果要主持一个可能引发跨文化冲突或强烈情绪波动的深度交流故事圈，强烈建议请一位训练有素、拥有高明的情绪和冲突处理技巧的主持人（尽管故事圈的目的是培养跨文化能力，但不应将探索跨文化冲突作为目标或纳入任何具体提示）。但是，在这种情况下，主持人最好应具备解决跨文化冲突的经验，并掌握一些跨文化理论和概念（请参阅实用资源）。最后，主持人可以通过选择恰当的提示来决定交流的尺度，并与个体跨文化能力培养的整体目标保持一致。

故事圈最好能有两个主持人共同主持。这有助于示范多样性（例如不同性别、不同年龄或来自不同背景的两个人），同时，如果出现参与者情绪失控或者别的问题，可分出一人进行

一对一辅导。

以下是供主持人参考的一些跨文化小技巧：

① 用简单易懂的语言把活动指南解释清楚，实现清晰的沟通。

② 尽量不要问答案为“是”或“否”的问题。

③ 尽量不要单独点某一个人的名字。

④ 要从多个角度解读参与者的表达和行为（包括非语言信息和言外之意）。

⑤ 要有耐心。

⑥ 牢记作为主持人的职责。

⑦ 仔细关注参与者的行为（仔细观察，认真聆听），尽量从参与者的角度去理解他们的行为，避免评头论足或从自己的角度去解读。

⑧ 展示文化谦逊，示范何为“谦虚好学”的态度，以便说明主持人看待世界的方式只代表了一种观点（不要表现得无所不知、无所不晓）。

跨文化培训主持人可用的其他技巧

如果希望在故事圈之外进一步培养参与者的跨文化能力，以及使用其他跨文化工具（例如本手册最后部分列出的那些），要记住以下重点：

① 确立明确且务实的跨文化能力培养目标，记住不同参与者的各自的跨文化能力发展阶段也不同。

② 结合参与者的实际情况（了解他们的需求和问题），

确保跨文化培训（包括内容和活动）对参与者有用（即契合他们的需求）。

③ 营造一个合适且安全的学习环境（请参阅手册最后部分关于营造安全环境的技巧），根据既定目标开展相应的培训和学习活动。

④ 认识到单次跨文化培训通常不足以实现培训目标（尤其在跨文化能力培养方面），最好在一段时间内进行多次环环相扣的跨文化培训（了解更多设计和开展跨文化能力培训的信息，请参阅 Gregersen–Hermans & Pusch, 2012）。

专栏 2.6 伊斯坦布尔：与阿拉丁项目联合开展跨文化能力培训试点*

阿拉丁项目的国际跨文化领导力大学（IUIL）是一个为期两周的年度课程，汇集了来自五大洲 53 所伙伴大学的学生。它得到了教科文组织的支持，并得到了欧盟委员会伊拉斯谟+项目的资助。来自欧洲、中东、亚洲、非洲和美洲的 60 至 70 名学生参加了为期两周的课程，学习跨文化技能，并研究与共存、多样性、法治和善治相关的国际关系领域重点问题。

在 2018 年的 IUIL 中，60 名学生参与了一个快速的故事圈练习。他们了解了该方法论的背景和原理，以及不断增加的表明跨文化能力重要性的证据。的确，今天的人们已广泛认识到跨文化能力对于促进文化认知和相互尊重的交流的重要性，因此加强能力建设，

以便预防和和平管理种族文化冲突。跨文化能力与就业力和经济竞争力之间的关系已被揭示出来，这种能力可以唤起对迫在眉睫的全球性问题的认识，并激发人们出力应对相关挑战的愿望。

虽然这个试点比常规训练要短得多，但学生们很快就掌握了本方法论的目标、原则和准则，并积极参与到充实的活动中。活动得出了非常有用的经验，例如：（1）强调在讲故事的过程中，维持小组内“平等”的重要性，因此需要通过互相督促和积极的手段来实现透彻的相互理解；（2）除“为理解而倾听”外，还需要在练习中为感受/情绪留出更多的空间。“为理解而倾听”很有意义，但光靠它是不够的；（3）引入自由选择 and 自定义的跨文化主题，并在规定的故事圈中确定一种中立的办法来决定“谁先开始”。

由于学生背景多元，有一部分来自冲突地区或正处于冲突或争端中的国家或地区——包括以色列人和巴勒斯坦人、土耳其人和库尔德人、叙利亚人和黎巴嫩人等，使得本次培训极富现实意义。过程中出现了一些敏感的问题，例如，来自非洲和阿拉伯国家的学生普遍认为西方国家的学生永远享有更多的空间和机会来表达他们的观点和看法，有些人认为不均衡的语言技能使他们处于劣势。另一个重要的问题是培养同理心，主要方式是训练自己全神贯注地倾听他人，吸取和分析他们的观点，而不是一意孤行地抱着自己的

思想和想法不放。

面向学生的跨文化能力“故事圈”练习将被纳入阿拉丁项目国际暑期大学的未来课程之中。

萨查·西尔伯曼·阿佩洛伊格

(Sacha Silbermann Apeloig)

阿拉丁项目工作人员

* 阿拉丁项目是一个独立的国际非政府组织，总部设在巴黎。阿拉丁项目创始人最初的动力来源于反对表现为否认和轻视大屠杀的历史修正主义的必要性。该项目基于这样一种理念，即只有在承认和接受历史的基础上进行交流，才能催生历久弥新的跨文化对话。

可能出现的跨文化交流问题

交流，即使是通过讲故事和个人分享的形式，也是一项艰难的工作，所以探索是什么阻碍了人们彼此进行真心交流大有裨益。很多时候，说话者的意思和听者所理解的不是一回事（因为故事和信息是透过他人的视角演绎出来的，这个视角可能由年龄、性别、文化、社会经济阶层、宗教、种族等因素决定），所以确认理解的准确度是很重要的（这可能意味着用提问来加深对分享内容的理解——但要等到所有人分享完成之后再问，或使用“请帮助我更好地了解……”这个句式）。此外还有语言的问题，尤其是因为成语俗语、文化典故之类的用法常常取决于讲话人的文化背景，这可能会给相互理解带来困难，即使

大家说的是同一种语言。为帮助理解，可提醒参与者做到言简意赅。跨越文化差异进行交流时还可能出现其他问题，包括细节的具体程度，一个意思是隐含的还是直接表达的，以及讲话的正式程度，根据讲话人的社会角色和地位而定。有时候，探寻没有说出口的话会十分有用，因为那可能才是讲话人的真意。因此，在交流时，不完全依靠语言是很重要的，因为很大一部分交流是通过言外之意来进行的。情绪、压力和冲突（以及身体因素，如疲劳或饥饿）会加剧现有的沟通问题，并导致进一步的误解。有关跨文化交流的更多信息，请参阅本手册最后列出的资源。

为了应对可能出现的跨文化交流问题，应遵守一些基本的注意事项（在故事圈体验开始之初，制定小组活动准则时就应该说明）：

- ① 尊重自己，尊重他人。
- ② 避免臆测，尽管臆测是人之常情³。
- ③ 不要认为他人发言的内容或方式是针对自己。
- ④ 避免评头论足或批评他人。
- ⑤ 预设他人的意图都是积极的。
- ⑥ 仅从个人经验出发发言，不去代表他人。
- ⑦ 保持好奇心。

解决上述部分跨文化问题可能有助于开展故事圈的简报环节或者一开始的铺垫环节，这取决于什么最适合当时的情境和参与者。至少，在实施故事圈的过程中，故事圈主持人必须意识到并预见到可能出现这些跨文化问题。

关于改编故事圈的建议

根据情境和组员情况，故事圈有多种改编方式，包括以下几点。

提示：使故事圈适应特定群体或情境的主要方法之一是设计特定的跨文化提示，以便在特定的情境中使用。本手册推荐的提示更多是通用型的，可以在各种各样的环境中用于培养参与者的跨文化能力。然而，例如在医疗保健场景中，可以把实际的提示设计得更具体些，如“请讲述你与一位和你非常不同的患者互动的难忘经历，以及你对自己和此人有了什么认识”。请参阅本手册最后部分的资料，了解设计或改编跨文化提示的标准。

物理空间：虽然故事圈参与者通常是坐在一圈椅子上，但也可以站成一圈（尤其是在空间有限的情况下）。它甚至可以变成一个“行走的故事圈”，参与者可以实实在在地边走边分享（三人一组）。“行走的故事圈”会让部分参与者感觉比在严肃的房间里更自在。重点是，要合理安排位置，确保小组中的所有参与者都能被看作是平等的（因此，如果可能，最好是围成一圈）。

形式：主持人可能希望让故事圈成为一个更大的研讨会或活动的一部分，因此开头可加入一个跨文化入门活动（使参与者专注于活动目标——见第 111 页的入门活动指南），然后再开展故事圈。活动可结合有特色的音乐表演等等，根据具体情境而定。

小组规模：一般来说，建议在活动的讲故事环节将参与者分成 5—6 人的小组，这样他们在与较少的人分享时会感到更

自在，并且能给每个人尽可能多的分享时间（理想情况下，每组不少于4人，不多于7人）。但是，根据具体情况不同，有时候8—12人一组可能更合适。

媒介：参与者分享故事时最好能够面对面。然而，有时活动也可以借助技术手段（如Skype或FaceTime）来开展。在某些情况下，通过视频分享预先录制的故事也可以，尽管这样就不能实现实时分享了。在使用视频的情况下，后期简报和讨论，以及有计划的后续跟进是至关重要的。

扩大故事影响：在某些情况下，可鼓励参与者通过广播、视频、书面稿件或其他创意表达方式（艺术、戏剧等）分享他们的故事。这样，除了那些参与面对面体验的人之外，还会有更多的人受到影响。例如，美国等一些国家在培训和增强参与者的能力方面做得相当成功，参与者学成之后就可以去指导故事圈，甚至录制部分活动实况供广播使用。

专栏 2.7 瓦努阿图：小型发展中岛国故事圈实践

2018年11月，在小型发展中岛国瓦努阿图维拉港举行了“教育与可持续发展和全球公民教育研讨会：加强青年教育，迎接包容、和平和可持续的社会”。在研讨会的最后一天，举办了一个故事圈简短试点活动。

所有参与者都是全国青年理事会或省级青年理事会的代表。他们中的大多数人几乎没有在多元文化情境中进行交流的经验。

该活动是在研讨会的最后一天举行的，因此所有参与者（在一定程度上）已经相互熟悉，在故事圈会

议开始前无须相互介绍。

由于来自瓦努阿图外缘岛屿的部分参与者不习惯用英语发言，小组讨论大多以比斯拉马语进行。使用母语对于确保主持人和参与者理解问题、理解本方法论至关重要。

实际上，故事圈活动与太平洋地区（如美拉尼西亚国家）的“塔拉诺阿”（talanoa）概念有着明显的相似之处。“塔拉诺阿”是一种在公共空间进行社区集会和讲故事时常用的方法。因此，一些参与者就把该活动称为“塔拉诺阿”。最大的不同是，在“塔拉诺阿”方法中，主持人的角色更像是领导者，可以引导讨论的方向。同时，尊老是“塔拉诺阿”中的一个关键要素，也就是讲究论资排辈，给年纪较大的人更多时间和机会发言、评论和反馈。

以上两个方面的影响在“故事圈”活动期间都体现了出来。有一半的主持人比较年轻，在简报环节大家讨论时，他们很难控场，因为现场有年纪更大的人。

在这方面，所有主持人都认为使用“发言物”很有帮助，尤其是出现某小组成员“霸场”的现象时。发言物是一种更“礼貌的方式”，可确保所有人发言机会平等——尤其是在拥有年纪较大组员的小组中。

哈里·詹姆斯·奥利卡维拉法
(Harry James Olikwailafa)

霍尼亚拉青年理事会主席

其他反思工具

根据组员、情境和场景的具体情况，主持人可能希望在故事圈分享的初步基础上深入进行跨文化探索，以便进一步发展参与者的跨文化能力。

反思工具可以通过鼓励参与者更深入地对自己和自身经历进行思考，来发挥变革性的作用。以下是一些反思工具的例子，可用于进一步发展参与者的跨文化能力，并推动他们发展跨文化思维模式。

什么？那又怎样？现在怎么办？

使用这三个问题，可超越单纯总结学习内容的局限，尽管学习内容是思考的出发点。具体来说，可提出以下几个问题：

① 什么？我从这次经历中学到了什么（关于自己，关于他人，关于应对差异）？

② 那又怎样？为什么说这种学习很重要？

③ 现在怎么办？带着学习收获，我现在要做什么？

我以前认为……我现在认为……（Ritchhart 等，2011）

这个反思工具展示了一次体验可能给参与者带来的变化，无论是知识、态度还是技能的变化。这个反思提示可以进行改编，延伸到其他方面，例如“我以前知道……现在我知道……”或者“以前我不能……现在我可以……”等。对于主持人来说，关键是要强调没有正确或错误的答案，这一切只是为鼓励以开放的心态接纳从体验中学到的新见解和新知识。

3Cs（改编自 Ritchhart 等，2011）

听完故事，可以进一步探讨以下问题：

联系（Connections）：你听到的故事和你自己的经历有什么联系？

概念（Concepts）：故事中出现了哪些重要且值得深入反思的核心想法或见解？

改变（Changes）：为了在未来更好地应对差异，需要在态度、思想或行动上进行哪些改变或调整？

这些问题可以通过讨论或拼贴画等视觉展示来回答。

OSEE（Deardorff, 2012）

这个 OSEE 工具能让参与者超越臆测的局限。

O——观察并仔细倾听他人说了什么。

S——客观地陈述你听到的内容。

E——探寻你观察到的行为 / 交流背后的成因（可包括文化、身体、性格、家庭相关的成因）。

E——评估哪一个或哪几个成因最有可能解释观察到的行为 / 交流的。

跨文化相遇自传（改编自欧洲议会相关文件）

该工具旨在通过一系列问题来帮助分析特定的跨文化相遇，聚焦某一次——在本例中，就是故事圈体验——与某一个来自不同文化背景的个体（在本例中，进行反思时，这个个体可指故事圈的某位参与者，或者故事圈体验本身）的相遇。第一个问题从自我定义开始，其他问题可涉及体验的基本要素——内容、时间、地点等。之后就是更有深度的问题，进入个人反思层面（注意：为贴合故事圈体验，这些问题已经过改编，但也适用于其他跨文化相遇）：

- ① 什么让你感到惊讶？
- ② 你为什么选择参与本次故事圈体验？
- ③ 你对自己有了哪些了解？
- ④ 在本次相遇 / 体验中，你有什么感受？
- ⑤ 在本次相遇 / 体验中，你会如何描述别人的感受？
- ⑥ 在本次体验中，在倾听、理解和相互适应方面，你有哪些地方值得改进？
- ⑦ 你对别人的看法是如何影响你的行为 / 想法的？
- ⑧ 你现在对哪些事情感到好奇，在哪些方面想了解更多？
- ⑨ 通过本体验，你觉得自己获得了怎样的成长或改变？
- ⑩ 你现在知道了哪些你以前不知道的事（关于你自己和你所在故事圈里的其他人）？
- ⑪ 有什么领悟是你对本次体验进行反思之后才得到的？

结论

在总结了一系列跨文化工具和方法后，本手册在此推出故事圈，作为培养个人跨文化能力的重要工具，特别是在培养文化自我意识、倾听、尊重、其他意识和以反思为核心的同理心方面。这个工具让参与者有机会实地练习跨文化能力（特别是“为理解而倾听”），并适用于世界各地的许多不同群体和情境。本手册还列出了大量资源，其中包括许多著作，内容涉及具体跨文化培训工具说明、故事圈主持人准备工作辅助材料、更多跨文化理论和知识介绍等，以及包含其他跨文化资源的各类网站。手册以讲义和其他实用材料收尾，以供主持人引导故

事圈活动使用。

总之，“为每个人提供高效、优质、正式和非正式的学习机会，以便获得在现代的多元复杂世界中成功生活所需的跨文化能力”（教科文组织，2013a，第38—39页）是至关重要的。故事圈提供了一个“体验型学习”方法论的例子，它在磨练跨文化能力的同时，将参与者彼此紧密相连。作为一种工具，故事圈不仅可以用于培养个人的跨文化能力，还可以用于弥合分歧，促进跨文化对话和理解，这在我们不断学习如何共处的当今世界尤为重要。

故事圈培养跨文化能力的理论基础如下（更多细节和解释请参阅其后的参考资料）：

跨文化能力模型（见图 2.1）

摘自《跨文化能力的鉴定和评估：美国高等教育机构国际化工作的学生成果》（*The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States*），达拉·K. 迪尔多夫 著，《国际教育研究杂志》（*Journal of Studies in International Education*）2006 年秋季号，10，第 241—266 页和《SAGE 版跨文化能力手册》（*The SAGE Handbook of Intercultural Competence*，2009. Thousand Oaks: Sage）

跨文化能力培养流程模型（迪尔多夫，2006，2009，2012）：

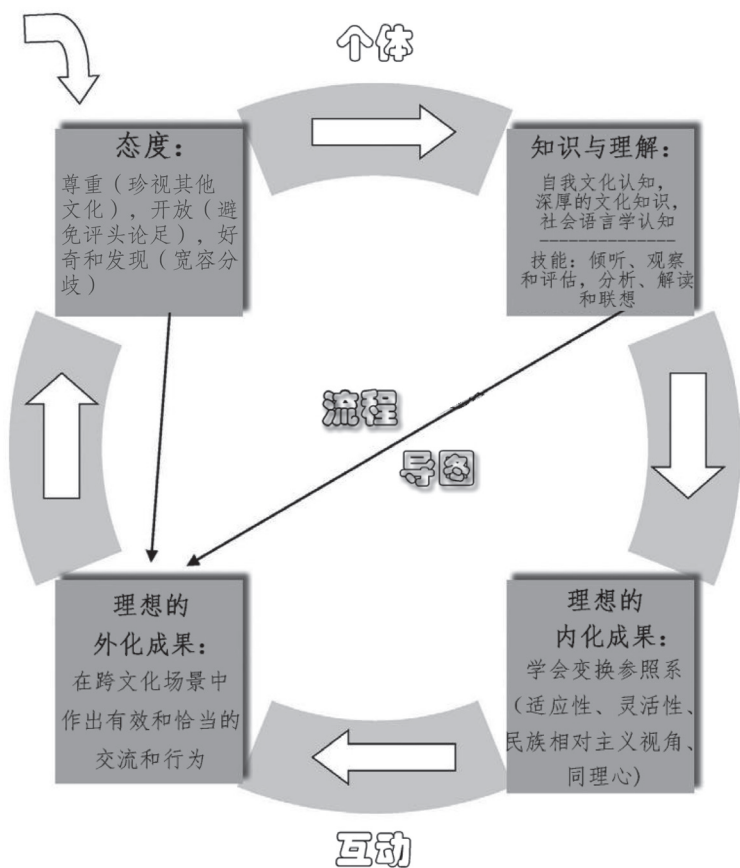


图 2.1 跨文化能力模型

来源：达拉·K. 迪尔多夫博士发表在《国际教育研究杂志》(*Journal of Studies in International Education*) 2006 年秋季号, 10, 第 241—266 页和《SAGE 版跨文化能力手册》(*The SAGE Handbook of Intercultural Competence*, 2009. Thousand Oaks: Sage) 的内容

注释

- ① 从态度开始。顺序是从个人层面（态度）推进到互动层面（结果）。
 - ② 跨文化能力的水平取决于习得的态度、知识 / 领悟和技能的水平。
- 达拉·K. 迪尔多夫博士版权所有（2006）

注释

- 1 此处“变革”指绝大多数情况下，参与者都能理解新的观点，并且学会为理解——而非为回应或评判——而倾听。
- 2 可能需要提前在组内进行讨论，确定“平等”的涵义，因为每个人对“平等”的理解不同，而平等恰恰是有效开展故事圈的关键。此处“平等”意为每个参与者在本次故事圈框架内都享有平等的权利，不受性别、年龄、社会阶层和受教育程度等的影响。
- 3 避免臆测的关键在于，首先要仔细聆听和观察，然后要思考当前出现沟通问题可能有哪些原因——通常可以从询问“请帮我理解为什么……”开始。更多方法请参阅 OSEE 工具介绍。

参考文献和进阶阅读

Arévalo-Guerrero, E. (2009). *Assessing the development of learners' intercultural sensitivity and intercultural communicative competence: The intercultural Spanish course* (Unpublished doctoral dissertation). College Park: University of Maryland.

Bennett, J. (2012). The developing art of intercultural facilitation. In K. Berardo & D. K. Deardorff (Eds.), *Building cultural competence*. Sterling, VA: Stylus.

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

Berardo, K., & Deardorff, D. K. (2012). *Building cultural competence: Innovative activities and models*. Sterling, VA: Stylus.

Brown, B. (2012). *Daring greatly: How the courage to be vulnerable transforms the way we live, love, parent, and lead*. New York: Avery.

Byram, M. (1997). *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Clevedon: Multilingual Matters.

Chaitlin, J. (2003). *Creating safe spaces for communication*. Retrieved from www.beyondintractability.org/essay/safe-spaces

Council of Europe. (2009). *Autobiography of intercultural encounters*. Strasbourg: Council of Europe Publishing. Retrieved

from www.coe.int/t/dg4/autobiography/default_en.asp

Council of Europe. (2015). *TASKs for democracy: 60 activities to learn and assess transversal attitudes, skills, and knowledge*. Strasbourg: Council of Europe.

Deardorff, D. K. (2009). Synthesizing conceptualizations of intercultural competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks: Sage.

Deardorff, D. K. (2012). OSEE tool. In K. Berardo & D. K. Deardorff (Eds.), *Building cultural competence: Innovative activities and models*. Sterling: Stylus.

Denning, S. (2005). *The leader's guide to storytelling*. San Francisco: Jossey-Bass.

Donders, Y., & Laaksonen, A. (2014). *Taking a human rights-based approach to intercultural competencies*. Paris: UNESCO. Story Circles 61.

DuBois, R., & Li, M. (1963). *The art of group conversation: A new breakthrough in social communication*. New York: National Board of Young Men's Christian Associations.

Gregersen-Hermans, J., & Pusch, M. (2012). How to design and assess an intercultural learning experience. In K. Berardo & D. K. Deardorff (Eds.), *Building cultural competence*. Sterling: Stylus.

Gudykunst, W. (2005). *Theorizing about intercultural communication*. Thousand Oaks: Sage.

Hall, E. T. (1981). *Beyond culture*. New York, NY: Doubleday.

Hall, M., Ainsworth, K., & Telling, S. (2012). *Training and assessment in intercultural competence: A critical review of contemporary practice in business education*. Aston Business School. Retrieved from www.heacademy.ac.uk/system/files/aston_interculturalcompetence_criticalreview.pdf

Haven, K. (2007). *Story proof: The science behind the startling power of story*. Libraries Unlimited.

Haven, K. (2014). *Story smart: Using the science of story to influence, persuade, inspire and teach*. Libraries Unlimited.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.

Holliday, A., Hyde, M., & Kullman, J. (2010). *Intercultural communication: An advanced resource book for students*. New York: Routledge.

IEREST. (2015). *Intercultural education resources for Erasmus students and their teachers*. Koper: Annales University Press.

Kim, Y. Y. (2009). The identity factor in intercultural competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks: Sage.

King, P. M., & Baxter-Magolda, M. B. (2005). A developmental model of intercultural maturity. *Journal of College Student Development*, 46 (6), 571–592.

Mezirow, J. (1990). How critical reflection triggers transformative learning. *Fostering Critical Reflection in Adulthood*, 1–20. San Francisco: Jossey-Bass.

Nwosu, P. (2009). Understanding Africans' conceptualizations of intercultural competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks: Sage.

Pranis, K. (2005). *The little book of circle processes*. Pennsylvania: Good Books. Ritchhart, R., Church, M., & Morrison, K. (2011). *Making thinking visible: How to promote engagement, understanding, and independence for all learners*. San Francisco: Jossey-Bass.

Shirts, G. (1977). *BaFa BaFa: A cross-cultural simulation game*. Del Mar, CA: Simile Two.

Siblot, P. (1997). *Defining tolerance*. Paris: UNESCO.

Spitzberg, B., & Changon, G. (2009). Conceptualizing intercultural competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE handbook of intercultural competence* (pp. 2–52). Thousand Oaks: Sage.

Stringer, D. M., & Cassiday, P. A. (2009). *52 activities for improving cross-cultural communication*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Thiagarajan, S., & Thiagarajan, R. (2011). *Barnga: A simulation game on cultural clashes: 25th anniversary edition*. London: Nicholas Brealey.

Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating across cultures*. New York, NY: Guilford. 62 Story Circles.

Triandis, H. (1979). *Handbook of cross-cultural psychology*. Allyn & Bacon.

UNESCO. (1996). *Learning: The treasure within: Report to UNESCO of the international commission on education for the twenty-first century (highlights)*. Paris: UNESCO.

UNESCO. (2001). *UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity*. Paris: UNESCO.

UNESCO. (2013a). *UNESCO's programme of action: Culture of peace and nonviolence*. Paris: UNESCO.

UNESCO. (2013b). *Intercultural competencies: Conceptual and operational framework*. Paris: UNESCO.

UNESCO. (2015). *Global citizenship education: Topics and learning objectives*. Paris: UNESCO.

UNESCO. (2017). *Education for sustainable development goals: Learning objectives*. Paris : UNESCO.

UNESCO. (2018). *Global citizenship education: Taking it local*. Paris: UNESCO.

Wang, Y., Deardorff, D. K., & Kulich, S. (2017). Intercultural competence in international higher education: A Chinese perspective. In D. K. Deardorff & L. Arasaratnam-Smith (Eds.), *Intercultural competence in higher education: International approaches, assessment and application*. London: Routledge.

Zwicky, C. (2005). The circle process in schools. In K. Pranis (Ed.), *The little book of circle processes* (pp. 71–73). Pennsylvania: Good Books.

故事圈准备工作推荐参考资料

Bennett, J. (2012). The developing art of intercultural facilitation. In K. Berardo & D.K.Deardorff (Eds.), *Building cultural competence*. Sterling, VA: Stylus. Retrieved from https://sty.presswarehouse.com/sites/stylus/resrcs/chapters/1579228046_otherchap.pdf

Bennett, M. (1998). Intercultural communication: A current perspective. In M. J. Bennett (Ed.), *Basic concepts of intercultural communication: Selected readings*. Yarmouth, ME: Intercultural Press. Retrieved from www.mairstudents.info/intercultural_communication.pdf

Deardorff, D. K. (n.d.). *Theory reflections: Intercultural competence framework*. Retrieved from www.nafsa.org/_/File/_/theory_connections_intercultural_competence.pdf

Leeds-Hurwitz, W. (2014). *Intercultural communication*. Retrieved from <https://centerforinterculturaldialogue.files.wordpress.com/2014/03/key-conceptintercultural-comm.pdf>

UNESCO. (2013). *Intercultural competencies: Conceptual and operational framework*. Paris: UNESCO. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002197/219768e.pdf>

跨文化能力培养实用资源

这个资源列表包括一些关于特定跨文化培训工具的书籍。这些书籍有助于主持人准备故事圈，也可以帮助那些希望了解更多跨文化理论和知识的人；该列表还包括提供其他跨文化资源的网站。到目前为止，本列表里的资源绝大多数是英文的。然而有一点很重要：必须认识到除了英语之外，还有许多其他不同语言的跨文化资源。因此，该列表仅仅是一个起点，也在不断完善中，来自世界各地的多语种跨文化资源不断被创造和添加进来（请参阅下文列出的全球跨文化交际社区成员网站以了解更多资源，包括非英语资源）。

Berardo, K., & Deardorff, D. K. (2012). *Building cultural competence: Innovative activities and models*. Sterling, VA: Stylus.

Council of Europe. (2015). *TASKs for democracy: 60 activities to learn and assess transversal attitudes, skills, and knowledge*. Strasbourg: Council of Europe.

Fantini, A. E. (1997). *New ways in teaching culture*. Alexandria, VA: TESOL.

Fowler, S., & Mumford, M. (Eds.). (1995/1999). *Intercultural sourcebook: Crosscultural training methods (Vols. 1 & 2)*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Hughes, G., & Thiagarajan, S. (2013). *Photo Jolts! Image-based activities that increase clarity, creativity, and conversation*. SAH. Amazon.

Kappler-Mikk, B., Cohen, A. D., & Paige, R. M. (2009). *Maximizing study abroad: An instructional guide to strategies for language and culture learning and use*. Minneapolis, MN: Center for Advanced Research on Language Acquisition.

Kohls, L. R., & Knight, J. (1994). *Developing intercultural awareness: A crosscultural training handbook* (2nd ed.). Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Seelye, H. N. (1996). *Experiential activities for intercultural learning*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Storti, C. (2017). *Cross-cultural dialogues: 74 brief encounters with cultural difference* (2nd ed.). Boston: Intercultural Press.

Stringer, D. M., & Cassiday, P. A. (2003). *52 activities for exploring value differences*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Stringer, D. M., & Cassiday, P. A. (2009). *52 activities for improving cross-cultural communication*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

跨文化实用工具和资源网站

跨文化相遇自传

www.coe.int/t/dg4/autobiography/default_en.asp

跨文化交际能力培训材料工具包

http://cefcult.eu/data/CEFcult_toolkit_students_2011-11FIN.pdf

跨文化交际中的关键事件：改善意识、知识和技能的互动

工具

www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.pdf

全球跨文化交际社区（ICC Global）：全球跨文化能力开发网络

www.iccglobal.org

伊拉斯谟学生和教师跨文化教育资源

www.ierest-project.eu

跨文化交流参考书目

www.awesomeibrary.org/multicultural-training.html

跨文化交流研究所

www.intercultural.org

欧洲青年培训组织（SALTO）跨文化交流资源包

www.salto-youth.net/downloads/4-17-1789/Booklet%20Intercultural%20Communication%20Resource%20Pack.pdf

跨文化培训包

www.culturewise.net/wp-content/uploads/2013/05/Cultural-awareness-training-exercise-pack.pdf

美国国际教育工作者协会（NAFSA）跨文化活动工具包

www.nafsa.org/Professional_Resources/Browse_by_Interest/Internationalizing_Higher_Education/Network_Resources/Teaching,_Learning,_and_Scholarship/Intercultural_Activity_Toolkit/

基于人权的跨文化能力组合（教科文组织）

<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002311/231132m.pdf>

联合国教科文组织跨文化对话电子平台

<https://en.unesco.org/interculturaldialogue/>

太平洋大学文化网站

www2.pacific.edu/sis/culture/

跨文化概念和理论出版物

Asante, M. K., Miike, Y., & Yin, J. (Eds.). (2013). *The global intercultural communication reader* (2nd ed.). London, UK: Routledge.

Baiutti, M. (2016). Rethinking the concept of intercultural conflict: Italian Returnees' attitudes towards others during a cultural conflict. *FLEKS Scandinavian Journal of Intercultural Theory and Practice*, 3 (1), 1–18.

Baldwin, J. R., Coleman, R. M., Gonzalez, A., & Shenoy-Packer, S. (2014). *Intercultural communication for everyday life*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.

Bennett, M. J. (Ed.). (2013). *Basic concepts of intercultural communication: Paradigms, principles, and practices* (2nd ed.). Boston, MA: Intercultural Press.

Berry, J. W., Phinney, J. S., San, D. S., & Vedder, P. (2012). *Immigrant youth in cultural transition: Acculturation, identity, and adaptation across national contexts*. New York, NY: Taylor and Francis Group.

Byram, M. (1997). *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Clevedon: Multilingual Matters.

Byram, M. (2008). *From foreign language education to education for intercultural citizenship: Essays and reflections*. Clevedon: Multilingual Matters.

Chen, G. M., & Dai, X. (2014). *Intercultural communication competence: Conceptualization and its development in cultural contexts and interactions*. Newcastle Upon Tyne, UK: Cambridge Scholars Publishing.

Cheong, P. H., Martin, J. N., & Macfadyen, L. P. (2012). *New media and intercultural communication: Identity, community and politics*. New York, NY: Peter Lang Publishing.

Churchill, R. P. (2006). *Human rights and global diversity*. Upper Saddle River, NJ: Pearson and Prentice Hall.

Clayton, J. (2002). *One classroom, many worlds*. Portsmouth, NH: Heinemann. Cooper, P. J., Calloway-Thomas, C., & Simonds, C. J. (2007). *Intercultural communication: A text with readings*. Boston, MA: Pearson and Allyn and Bacon.

Council of Europe. (2012). *Intercultural competence for all: Preparation for living in a heterogeneous world*. Strasbourg: Council of Europe.

Council of Europe. (2014). *Developing intercultural competence through education*. Strasbourg: Council of Europe.

Council of Europe. (2016). *Competence for democratic*

culture: Living together as equals in culturally diverse democratic societies. Strasburg: Council of Europe.

Deardorff, D. K. (2009). *The SAGE handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Fennes, H., & Hapgood, K. (1997). *Intercultural learning in the classroom*. London, UK: Cassell.

Fouad, N. A., & Arredondo, P. (2007). *Becoming culturally oriented: Practical advice for psychologists and educators*. Washington, DC: American Psychologists Press.

Gannon, M. J., & Pillai, R. K. (2012). *Understanding global cultures: Metaphorical journeys through 31 nations, clusters of nations, continents, and diversity* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

González, A., Houston, M., & Chen, V. (2011). *Our voices: Essays in culture, ethnicity, and communication: An intercultural anthology* (5th ed.). New York, NY: Oxford University Press.

Guerrero, L. K., & Hecht, M. (Eds.). (2007). *The nonverbal communication reader: Classic and contemporary readings* (3rd ed.). Prospect Heights, IL: Waveland Press.

Hall, E. T. (1981). *Beyond culture*. New York, NY: Doubleday.

Hecht, M. L. (Ed.). (1998). *Communicating prejudice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Henderson, G., Spigner-Littles, D., & Hall Millhouse, V. (2006). *A practitioner's guide to understanding indigenous and*

foreign cultures. Springfield, IL: Charles C. Thomas.

Hofstede, G. J., Pederson, P. B., & Hofstede, G. (2002). *Exploring culture: Exercises, stories and synthetic cultures*. Boston: Intercultural Press.

Holmes, P. (2015). “The cultural stuff around how to talk to people” immigrants’ intercultural communication during a pre-employment work-placement. *Language and Intercultural Communication*, 15 (1), 109–124.

Holmes, P., & Dervin, F. (2016). *The cultural and intercultural dimensions of English as a Lingua Franca*. In *Languages for intercultural communication and education* (Vol. 29). Clevedon, UK: Multilingual Matters.

Holmes, P., & O’Neill, G. (2012). Developing and evaluating intercultural competence: Ethnographies of intercultural encounters. *International Journal of Intercultural Relations*, 36 (5), 707–718.

Hua, Z. (Ed.). (2011). *The language and intercultural communication reader*. New York, NY: Routledge.

Jackson, J. (2012). *The Routledge handbook of language and intercultural communication*. New York, NY: Routledge.

Jackson, J. (2014). *Introducing language and intercultural communication*. New York, NY: Routledge.

Jandt, F. E. (2015). *An introduction to intercultural communication: Identities in a global community* (8th ed.).

Thousand Oaks, CA: Sage.

Kim, U., Yang, K. S., & Hwang, K. K. (Eds.). (2006). *Indigenous and cultural psychology: Understanding people in context*. New York, NY: Springer SBM Publications. Landis,

D., Bennett, J. M., & Bennett, M. J. (Eds.). (2004). *Handbook of intercultural training* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

LeBaron, M., & Pillay, V. (2006). *Conflict across cultures: A unique experience bridging differences*. Boston, MA: Nicholas Brealey.

Lederach, J. P. (2002). *A handbook of international peacebuilding: Into the eye of the storm*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Lederach, J. P. (2011). *Building peace: Sustainable reconciliation in divided societies*. Washington, DC: United States Institute of Peace.

Leeds-Hurwitz, W. (1993). *Semiotics and communication: Signs, codes, cultures*. Abingdon, UK: Routledge.

Lustig, M. W., & Koester, J. (2012). *Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Mansouri, F. (Ed.). (2014). *Interculturalism at the crossroads: Comparative perspectives on concepts, policies and practices*. Paris: UNESCO. (available online).

Martin, J. N., & Nakayama, T. K. (2012). *Intercultural communication in contexts* (6th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.

Martin, J. N., & Nakayama, T. K. (2014). *Experiencing intercultural communication: An introduction* (5th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.

Martin, J. N., Nakayama, T. K., & Flores, L. A. (Eds.). (2002). *Readings in intercultural communication: Experiences and contexts* (2nd ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.

Matsumoto, D. (Ed.). (2010). *APA handbook of intercultural communication*. Washington, DC: American Psychological Association.

Molinsky, A. (2013). *Global dexterity: How to adapt your behavior across cultures without losing yourself in the process*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.

Neuliep, J. W. (2014). *Intercultural communication: A contextual approach* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Oetzel, J. G. (2008). *Intercultural communication: A layered approach*. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Orbe, M. P., & Harris, T. M. (2013). *Interracial communication: Theory into practice* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

Paige, R. M. (Ed.). (1993). *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Paulston, C. B., Kiesling, S. F., & Rangel, E. S. (Eds.). (2012). *The handbook of intercultural discourse and communication*.

Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Payne, R. K. (2005). *Framework for understanding poverty*. Highlands, TX: Aha! Process.

Pedersen, P., Crethar, H., & Carlson, J. (2008). *Inclusive cultural empathy*. Washington, DC: American Psychological Association.

Peterson, B. (2004). *Cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures*. Yarmouth, ME: Nicholas Brealey (Intercultural Press).

Prince, D. W., & Hoppe, M. H. (2007). *Communicating across cultures*. Hoboken, NJ: Pfeiffer.

Rothenberg, P. (2006). *Beyond borders: Thinking critically about global issues*. New York, NY: Worth Publishers.

Samovar, L. A., Porter, R. E., & McDaniel, E. R. (Eds.). (2014). *Intercultural communication: A reader* (14th ed.). Independence, KY: Cengage Learning.

Saphiere, D. H., Mikk, B. K., & DeVries, B. I. (2005). *Communication highwire: Leveraging the power of diverse communication styles*. Yarmouth, ME: Intercultural Press (Nicholas Brealey).

Schaetti, B. F., Ramsey, S. J., & Watanabe, G. C. (2008). *Personal leadership: A methodology of two principles and six practices*. Seattle, WA: Flying Kite Publications.

Shaules, J. (2007). *Deep culture: The hidden challenges of*

global living. Buffalo, NY: Multilingual Matters.

Sorrells, K. (2012). *Intercultural communication: Globalization and social justice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. (2009). *Intercultural interaction: A multidisciplinary approach to intercultural communication*. New York: Palgrave Macmillan.

Sternberg, R. J. (Ed.). (2005). *The psychology of hate*. Washington, DC: American Psychological Association.

Storti, C. (2007). *The art of crossing cultures* (2nd ed.). Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Storti, C. (2011). *Figuring foreigners out: A practical guide*. Yarmouth, ME: Nicolas Brealey.

Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating across cultures*. New York, NY: Guilford.

Ting-Toomey, S., & Chung, L. C. (2011). *Understanding intercultural communication* (2nd ed.). Cary, NC: Oxford University Press.

Ting-Toomey, S., & Oetzel, J. G. (2001). *Managing intercultural conflict effectively*. Thousand Oaks, CA: Sage.

UNESCO. (2013). *Intercultural competencies*. Paris: UNESCO. (available online).

Ward, C. (2013). *Beyond culture shock*. New York, NY: Routledge.

三、补充材料

1. 联合国教科文组织故事圈信息单

故事圈是一种实用的、设计用于培养跨文化能力的跨文化工具，适用于世界各地的多种场景，可以在正式的教学环境之外使用，而且主持人不一定需要具备丰富的跨文化知识。注：教科文组织已在泰国、津巴布韦、哥斯达黎加、奥地利、突尼斯、土耳其和瓦努阿图成功开展试点。在中国和美国多地也进行了试点。

故事圈是一个适应性很强的实用工具，可以在世界各地的许多不同情境和场景中使用，目的是培养个体跨文化能力及弥合分歧。跨文化能力在广义上指的是推进人类跨差异互动所需的能力（知识、技能和态度），无论是社会内部（因年龄、性别、宗教、社会经济地位、政治派别、民族等因素导致的）差异，还是社会间差异。

故事圈是一个系统而灵活的工具，重点关注跨文化能力的基本要素，例如尊重、倾听、好奇、自我意识和人际关怀、反思、分享、同理心和关系建立等。使用故事圈培养跨文化能力的关键在于用来引导个人经验分享的提示。（故事圈使用手册里收录了十几个提示。）使用该工具时，必须与参与者一起进行详细的简报/后续讨论，才能达到培养跨文化能力的目的。

由于活动仅需凑出 5 人小组即可开展，因此活动规模差异巨大，下至 5 人，上至超过 500 人均可。小组成员尽可能多样化是很重要的（比如性别、年龄、背景）。小组中的所有成员都需要能够说和理解相同的语言。

故事圈适用于广泛的一系列场景，包括学校、社区、国际发展组织、宗教组织和职业培训（如医疗保健、警察和教师教育）等。注：故事圈不是跨文化研讨会或培训。非常重要的一点是，故事圈应被描述为体验或活动（而不是研讨会或培训，除非它们确实被用作更大型的跨文化培训的一部分）。

请为故事圈留出至少约 90 分钟的时间，不过时间最好能更多一些。常规流程包括以下内容：

10—15 分钟	欢迎、介绍、概述
10 分钟	故事圈说明——为什么开展故事圈（跨文化能力培养）和活动指南（强调“为理解而倾听”）并查看讲义
5—10 分钟	分成各个小组（每组 5 到 6 人）
35—45 分钟	小组故事圈
15 分钟	全体简报和收尾

注：故事圈还可包括其他活动，包括以用餐或文艺表演开始和 / 或结束。

2. 小组通用讲义

以下是供各小组使用的通用讲义——请填写要使用的提示。

(1) 故事圈：培养跨文化能力

为培养跨文化能力，你将参与故事圈体验。以下是一些需要你了解的重要信息。在开始之前，请先阅读以下内容。

与跨文化能力培养和跨差异沟通有关的故事圈目标

- 对他人表示尊重
- 练习“为理解而倾听”
- 培养对彼此共性和差异的好奇心
- 增强文化方面的自我意识
- 培养同理心
- 对自身跨文化能力的发展和跨文化经验进行批判性反思
- 与不同文化背景的人建立关系

请记住

- ① 每个人都拥有可供分享的个人经历。
- ② 所有人都能从他人身上学到东西。
- ③ “为理解而倾听”有助于引起变革。

故事圈活动准则包括

- ① 注意保密；
- ② 做自己；
- ③ 只讲述属于自己的经历；
- ④ 真实可信；
- ⑤ 分享要简单、清晰并有重点；
- ⑥ 内容积极向上；

⑦用自己觉得舒服的方式讲述(如坐着、站着或用手势)。

故事圈说明

概述：围成一圈坐下，商定一个用来示意讲述人时间用尽的非语言信号，并共同承诺遵守时间限制。坐在讲述人右侧的人担任计时员。生日最接近当天的人第一个开始。现在请使用下面第1步中的提示进行自我介绍。自我介绍(第1步)后，每人轮流分享自己的故事(使用第2步中的提示)——其他人需要“为理解而倾听”，不要打岔、提问或发表评论。只要倾听即可。随后，下一个人讲述自己的故事，直到圈内所有人都讲完他们的故事为止——不能打岔或评论。请务必仔细倾听，因为最后会请你对每个故事进行“回顾”(第3步)。“回顾”的是故事中给你留下深刻印象的内容。准备好，用不超过15秒时间分享对每个故事的“回顾”(所以要说得快一点！)。

(1) 围成一圈坐下，并在两分钟内，按照_____的提示简要介绍自己。其他人不要打岔、评论或提问。大家轮流自我介绍。

(2) 在三分钟内，_____其他人不要打岔、评论或提问。

(3) 所有人都分享完自己的故事后，进入“回顾”时间：回到第一个故事，每个人(除讲述人之外)说出故事中哪一点令人印象深刻(不超过15秒)。

然后往下回顾第二个故事，以此类推，直到所有故事都“回顾”完毕。

(4) “回顾”完成后，请利用剩下的时间一起讨论部分下列问题。* 请掌握时间，确保小组活动可以在规定时间内结束。

讨论问题

- ① 你从这些故事中听到了哪些共同主题？
- ② 什么让你感到惊讶？
- ③ 在你听到的故事中，什么让你感觉有挑战性？
- ④ 通过这次体验，你对自己有了什么认识？

选自《培养跨文化能力手册：故事圈》，达拉·K. 迪尔多夫著，教科文组织 / 劳特里奇 (Routledge) 出版社 2020。

3. 提示

(1) 故事圈提示示例（在分组后小组中使用）

第一轮：“相互认识”

以下列出了一些提示的例子，但主持人只需选用一个。本轮的主要目的是帮助参与者互相认识、建立信任、消除对跨文化分享的不安（意即提示他们谈论食物、假期等较为轻松愉快的话题，促使他们逐步展示个人背景）。需要注意的是，即使参与者彼此已经认识，使用“相互认识”提示仍有助于在各小组内部建立信任。

- ① 请告诉大家你的名字及你名字背后的故事（名

字的含义及来历)。

② 请告诉大家你的名字，并用三个字或词来描述你的背景，说明为什么这三个字或词对你来说很重要。

③ 请向大家介绍一件你的随身物品或照片（物品或照片需代表一些关于你本人和你的背景的信息）。

④ 你最喜欢哪个假日或节日，为什么？

⑤ 从小到大，你最喜欢吃的食物是什么？这种食物和你的背景有什么关联？

第二轮：“跨文化能力”

以下列出了一些跨文化提示的例子。只选用一个提示，即使在分享和简报环节后还有足够的“回顾”时间，之后才能使用下一个提示。需要注意的是，选用的提示应和进一步跨文化能力培养的总体目标保持一致（请参阅第 23 页的培养目标）。

① 请说一说你和与你不同的人进行的最积极有效的一次互动以及产生积极效果的原因。

② 你对不同的最早印象是什么（当你第一次意识到你和别人不一样）？

③ 请介绍你和与你（年龄、宗教、性别、社会经济地位、文化、国籍等）不同的人交往中一次印象深刻的经历以及通过这次经历，你对自己或对方有了什么新的认识。

④ 请介绍你和与你背景不同的人进行的一次最

具挑战性的互动以及你从中学到的经验。

⑤ 请介绍你所遇到的、记忆深刻的一次文化误解和你从中学到的经验。

⑥ 请描述一个你认识或知道的（通过媒体报道了解的人，或历史人物）善于与人相处的人，尤其是和与他（她）不同的人相处。他（她）与人相处顺利的秘诀是什么？

⑦ 请描述一次你意识到自己深信不疑的某种（关于你所属或不属于的群体的）刻板印象其实并不正确时的体验。当时发生了什么？

⑧ 请描述一个在你心目中善于和不同背景的人联系沟通的领袖。你仰慕他（她）的哪些品质？为什么？其中哪些品质对于进行积极的人际互动至关重要？

⑨ 请从你的亲身经历中提炼出一个譬喻，说明如何克服文化冲突。

⑩ 请描述一次你感受到来自某个群体（朋友、同事、家庭成员、邻居等）的支持的经历。请从相似性和差异性两个方面来描述这个群体，并谈谈这个群体如何表现出支持？

选自《培养跨文化能力手册：故事圈》，达拉·K. 迪尔多夫著，教科文组织 / 劳特里奇出版社 2020。

（2）故事圈跨文化提示设计 / 改编标准

在故事圈中使用跨文化提示的目的是让参与者与和自己不同的人一起对个人经历进行反思，并通过分享这些经历，让小组中的其他人有机会从不同的视角看问题。在设计或改编适用于故事圈的跨文化提示时，注意需要满足以下条件：

- ① 应围绕某个具体事件。
- ② 应涉及对方的个人经历。
- ③ 应设定为开放式问题或陈述（即“给我们讲讲你某一次……”）。
- ④ 应包括一定的跨文化元素，意即提示应围绕文化差异或共性、与不同人群的互动经历、或是涉及到共性或差异的某种人际关系。请注意，此处的差异可以是性别、年龄、宗教、社会经济背景、地理位置、种族等方面的差异。
- ⑤ 应包含一个“经验教训”或其他反思元素。
- ⑥ 应适合个人分享。
- ⑦ 应适合当地情境和文化氛围。
- ⑧ 应对所有参与者都有意义（面向儿童和青年开展活动时，这一点尤其重要）。

在设计 / 改编要使用的跨文化提示时，请确保提示不要太空泛或笼统。例如，“给我们讲讲你生活中遇到的一些严峻挑战”这一提示就过于空泛和笼统，而且不包含明确的跨文化元素。

4. 主持人指南

(1) 简报和故事圈收尾

这是为不熟悉故事圈主持方法的新手提供的建议性指南。鼓励主持人根据需求和具体情况对指南进行任意调整。

首先从有关体验本身的问题开始：

① 你对刚才听到的内容印象最深的是什么？[可能的回答包括“我们原来如此相似”“我们有相似的感受”“分享（或倾听）原来这么重要。”]

② 什么让你感到惊讶？（这个问题可能会有各种各样的回答，根据使用的提示而定。）

③ 你听故事时，觉得哪些地方有挑战性？（可能的回答包括“只是倾听而不打岔、不提问是如此困难”或“对自我分享感到难以启齿。”）

随后，提出与跨文化能力培养挂钩的问题（请记住，标有*的是最重要的内容）：

④* 通过本次体验，你对自己有了什么新的认识（本问题涉及提升文化自我意识的目标）？

⑤* 你从刚才的故事里听出了哪些共同主题？（可能的回答包括：共同主题是“相似的情感”或“承担相似的角色”。）

⑥* 听完分享的故事后，你想进一步探索哪些问题？你对什么感到好奇，或者说，你对于自己与他人的共性和差异，还想进一步了解哪些相关信息（本问题涉及培养对共性和差异的好奇心的目标）？可能的回答包括：想更多地了解别人的传统，

更多地倾听他们的个人经历，或者去故事中提到的地方看看。

⑦* 本次体验对你练习“为理解而倾听”有什么帮助（本问题涉及跨文化能力培养中的倾听练习目标）？对培养你的同理心有什么帮助？

接下来，问一些“更宏观”的问题，把本次体验的学习收获和实际行动结合起来：

⑧ 补完句子：我以前认为……我现在认为……（例如：“我以前认为国际学生只愿意扎堆待在一起，但我现在认为他们可能只是不知道如何在当地文化中交朋友，所以我会更加注意自己与国际学生互动的方式并争取和他们建立友谊”。）

⑨* 回顾体验过程，你是否领悟到了一些道理，可以帮助你更好地和与你不同的人建立联系？请说出一到两点。

⑩* 作为本次体验的后续，你打算做些什么？（可能的回答包括：希望通过每周见面喝茶、询问他人经历、尝试更好地理解而倾听、阅读更多的跨文化文章、主持故事圈等方式，来继续维持从此处开始的关系。这时候很适合提出请每个人制定一份行动计划。关于行动计划模板，请参阅另一份讲义。）

⑪* 全体讨论对你进一步从跨文化角度领悟怎样提升我们和与自己不同的人的关系有何助益？

⑫ 你可以为你的社区 / 环境做出哪些积极的贡献？

在进行讨论 / 简报之后，可以进一步讨论培养跨文化能力的下一步工作，包括各种后续跟进以及了解对维持小组内部联系 / 关系的期望。

在这之后，可以表演一些节目、播放音乐、引用有意义的

名人名言、合影或集体告别等。

请记住一定要讨论后续事宜，包括完成个人跨文化能力培养行动计划，以及了解对保持联系、建立关系和跨文化对话的期望。

参与者行动计划讲义

跨文化能力包括以下要素：尊重、开放、灵活、好奇心、文化自我意识、理解他人观点、文化特性知识，为理解而倾听、观察、同理心、适应性及沟通技巧。

① 明确你个人想重点关注的 2—3 种跨文化要素：

（例如：进一步从文化角度认识自己的文化背景及其对自身行为和沟通方式的影响；根据他人情况调整自身沟通方式；在各种问题上实现换位思考；成为更好的倾听者 / 观察者；更多地为理解而倾听）

② 你将采取什么行动来进一步增强、培养和训练这些跨文化要素？

（例如：与背景不同的人建立真诚的关系；深入了解他人的文化；在万事万物中寻找潜在的文化影响；经常性会见背景不同的人；阅读有关跨文化交流的书籍；参加跨文化课程；学习一门新的语言；参加一个主要面向自己所属群体之外人群的社区活动；积极反思自身跨文化能力培养情况；经常性寻找与自己不同的人）

③ 你未来将如何以积极的态度与和你不同的人打交道？你还将采取什么行动来提升跨文化能力？

提升跨文化能力的策略

- a. 首要目标是理解——为理解而倾听!
- b. 将他人视为值得尊重的同胞。
- c. 认识到你的世界观只是其中一种——还有许多其他的世界观。
- d. 避免臆测他人。
- e. 预设别人的意图都是积极的（不要觉得别人在针对你）。
- f. 发现文化对你自身行为、沟通方式和身份的影响。
- g. 努力理解文化对他人行为、沟通方式和身份中的影响。
- h. 进一步了解他人如何进行面对面交流（除了使用语言之外）。
- i. 根据具体情况调整你的沟通方式，以便实现交流预期。
- j. 主动参与积极的跨文化互动。

选自《培养跨文化能力手册：故事圈》，达拉·K. 迪尔多夫著，教科文组织 / 劳特里奇出版社 2020。

（2）故事圈主持人的标准

主持人在故事圈里的职责包括介绍说明、在过程中提供指导（请参阅下文）、把参与者分成各个小组、在各小组进行故事圈活动时在一旁待命，处理可能出现的任何问题或情况、为本次体验的简报环节提供辅导。注意，重点是主持人和各小组要

保持一定距离，不能作为组员加入小组，以免影响小组内的权力结构。

主持人的标准包括：

- ① 热情友好的仪态（平易近人，使人安心）；
- ② 承认每个人都值得尊重，并表现出恰如其分的尊重；
- ③ 在公众场合不怯场；
- ④ 熟悉故事圈参与者的生活环境和背景情况（包括了解文化规范和参与者的预期，以及当地的文化期待）；
- ⑤ 能够示范为理解而倾听、耐心和谦逊，并愿意真诚分享，意即不排斥不确定因素和情绪暴露；
- ⑥ 适合具体情境（鉴于具体文化情境中的社会结构 / 社会期望不同，在该情境下，属于某一性别、宗教或年龄段的人可能更适合做主持人）；
- ⑦ 能够周到地引导小组讨论；
- ⑧ 最好能以身作则，展现跨文化协调能力（请参阅下文）；
- ⑨ 能够与来自不同背景（年龄、宗教、社会经济地位、文化及性别等）的人建立良好关系。

跨文化协调能力（摘自 Bennett, 2012, 第 14 页）：

称职的跨文化主持人应有以下能力：

- ① 与母语不是活动工作语言的人士进行清楚沟通；
- ② 协调多元文化群体（包括组织轮流发言、要求安静等）；
- ③ 适应不同的交流方式（语言和非语言）；
- ④ 制止对其他文化规范的评判；
- ⑤ 认识到参与者承受的文化特性风险因素（面孔、群体

身份及地位的消失等)；

- ⑥ 采用多个参照系来进行行为解读；
- ⑦ 以优秀的判断力对跨文化情境作出最恰如其分的解读；
- ⑧ 提问时谨慎措辞，避免表现出臆测或偏见；
- ⑨ 避免使用习语、俚语、市井白话和谚语；
- ⑩ 认识到目标、内容、过程、材料和说明中的偏见；
- ⑪ 使用符合文化场景的方式解读非语言行为；
- ⑫ 注意幽默元素的使用是否适合文化场景；
- ⑬ 在言论和行动中体现出文化谦逊。

(3) 故事圈主持人的通用技巧

以下是一些通用的主持技巧，总结自教科文组织的五个故事圈方法论试点经验：

- ① 确保在故事圈的宣传及邀请函中将其描述为一种“体验”，并明确阐述其宗旨（培养和锻炼跨文化能力）。
- ② 条件允许时，使用共同主持人。
- ③ 根据具体情境选择并改编提示。
- ④ 尽可能多预留一点时间（至少两个小时）。
- ⑤ 确保留出足够的时间进行最后的简报。
- ⑥ 如果条件允许，将参与者分成组员多样的五人小组。
- ⑦ 如果所有参与者都能阅读讲义（不要假定参与者都能读写），可使用通用讲义（示例请参阅第 93 页），以便让各小组自行完成各个步骤。
- ⑧ 务必强调练习为理解而倾听的重要性，并解释其含义（请参阅本手册第 31 页）。

⑨ 务必强调各小组内部保密的重要性。

⑩ 注意，由小组中生日“最接近当天”的人（意即在当天日期前后不远）第一个分享个人故事，坐在此人右侧的人负责为讲述人计时（并通过约定好的手势以非语言方式提示其时间已到）。

⑪ 主持人需要确保参与者遵守活动指南，以免活动转变为小组讨论。讲义会有所帮助（如果所有参与者都能阅读的话）。如果使用讲义，那么最好在小组分享开始之前就强调关键点，同时要确保每个人都承诺遵守活动准则并对彼此进行监督。

⑫ 主持人不能加入小组，也不能到处走动，旁听小组分享，因为这会破坏小组内部的保密性。

⑬ 组织者最好能提供有关跨文化能力的预读材料，以及参与者简介（如果合适的话）。

⑭ 确保体验有一个合适的开头和结尾（例如引用名人名言或播放音乐），可以由参与者自己设计/提供。

（4）故事圈主持人的跨文化技巧

① 用简单易懂的语言把活动指南解释清楚，实现清晰的沟通；

② 尽量不要问答案为“是”或“否”的问题；

③ 尽量不要单独点某一个人的名字；

④ 从多个角度解读参与者的各种表达和行为（包括非语言信息和言外之意）；

⑤ 要有耐心；

⑥ 牢记作为主持人的职责；

⑦ 仔细关注参与者的行为（仔细观察，认真聆听），尽

量从参与者的角度去理解他们的行为，避免评头论足或从自己的角度去解读；

⑧ 展示文化谦逊，示范何为“谦虚好学”的态度，以便说明主持人看待世界的方式只代表了一种观点（不要表现得无所不知、无所不晓）。

跨文化培训主持人可用的其他技巧

如果希望在故事圈之外进一步培养参与者的跨文化能力，以及使用其他跨文化工具，请记住以下重点：

① 确立明确且务实的跨文化能力培养目标，记住不同参与者的各自的跨文化能力发展阶段也不同；

② 结合参与者的实际情况（了解他们的需求和问题），确保跨文化培训（包括内容和活动）对参与者有用（即契合他们的需求）；

③ 营造一个合适且安全的学习环境；

④ 根据既定的培训目标开展相应的培训和学习活动；

⑤ 认识到单次跨文化培训通常不足以实现培训目标（尤其在跨文化能力培养方面），最好在一段时间内进行多次环环相扣的跨文化培训。

（要了解更多设计和开展跨文化能力培训的信息，请参阅 Gregersen-Hermans & Pusch, 2012）

（5）面向儿童和青少年开展故事圈

故事圈在成年人身上取得了非常不错的效果。但如果要面向儿童和青少年（18岁或以下）开展故事圈，就需要对故事圈流程进行一些调整，以使这一体验更适合年龄较小的群体。以下是面向儿童和青少年开展故事圈时可考虑使用的一些

技巧：

① 不要使用讲义（第三部分所收录的那种），而要一步步引导全体参与者完成整个故事圈流程；

② 确保留出足够的活动时间，包括休息时间和创造性反思时间；

③ 使用“发言物”，确保在小组中分享个人经历时，一次只有一个人发言（请参阅第 49 页）；

④ 花时间详述基本规则，并使用视觉手段对基本规则进行说明；

⑤ 尽可能减少干扰（甚至计时设备也会成为干扰，但可以使用沙漏之类的计时器，只要别太引人注目即可）；

⑥ 如果是在学校某个班级里开展活动，请外人而不是老师来主持可能效果更好；

⑦ 做故事圈简报时只提两到三个问题，让各小组自制某种视觉展示（例如拼贴画）来回答每个问题；

⑧ 如果要在学校开展故事圈，获得校领导的支持和“加盟”至关重要；

⑨ 如果要进行评估，那么使用图片可能会比询问冗长的评估问题更有效。

（6）营造安全空间（改编自 Chaitlin, 2003）

① 营造一个支持性环境（依照本手册中的故事圈实施指南来完成）；

② 确保全体参与者皆是自愿前来（而非被迫）；

③ 清楚阐明故事圈宗旨（即培养跨文化能力）；

④ 从活动伊始就示范和提倡开放、真实和坦诚的交流；

⑤ 确保全体参与者在组内一律平等（即任何人都没有特权，且人人享有同等尊重）。在故事圈内，平等是营造安全空间的关键；

⑥ 确保私密性，并要求全体承诺故事圈内容非经当事人允许，不得外传；

⑦ 如果本组人员需要更多时间互相认识、建立信任或愉快相处（更多信息请参阅本手册“挑战”部分），请考虑组织不止一次活动；

⑧ 全体共同建立和维护活动基本规则（部分规则可请参阅下文）。基本规则也是营造安全空间的关键之一。

故事圈基本规则（部分）

- ① 尊重自己，尊重他人；
- ② 避免臆测（尽管臆测是人之常情）¹；
- ③ 不要认为他人发言内容或方式是针对自己；
- ④ 预设他人的意图都是积极的；
- ⑤ 仅从个人经验出发发言，不去代表他人；
- ⑥ 做到真实、坦诚；
- ⑦ 避免评头论足或批评他人；
- ⑧ 坚持保密；
- ⑨ 以对待平等同胞的态度回应其他组员。

故事圈应用条件

- 全体参与者自愿参与故事圈活动
- 参与者有意增强自身跨文化能力
- 现场有经验丰富的主持人引导故事圈进程

- 为故事圈提供一个（物理、精神和情感意义上的）安全空间

- 有充足的时间来完成故事圈流程
- 确保适配当前情境中的社会及文化期望
- 强调对分享内容保密
- 强调故事圈内人人平等

注释

1 避免臆测的关键在于，首先要仔细聆听和观察，然后要思考当前出现沟通问题可能有哪些原因——通常可以从询问“请帮我理解为什么……”开始。更多方法请参阅 OSEE 工具介绍。

（7）“培训师培训”常规流程*

以下为培训故事圈主持人的“培训师培训”常规流程。培训主持人最好的方法就是让他们亲自体验故事圈。

欢迎，介绍，概述

破冰活动

定义跨文化能力：

活动：“想想某人”（见第三部分）

讨论：跨文化能力框架（见图 2.1，第 73 页）

介绍故事圈方法论；

回顾手册内容；

分出各个小组；

在小组里运用故事圈工具；

全组简报；

反思；

“培训师培训”答疑。

活动策划：完成培训的主持人将在何时何地使用故事圈方法论。

* 可考虑在数周之后开展一次“培训师后续培训”。

(8) 定义跨文化能力：“想想某人”活动

本活动在培训师培训及故事圈体验中均可开展，帮助参与者集中关注故事圈的宗旨，即培养和训练跨文化能力。本活动已在教科文组织首批试点项目中得到运用，在向参与者介绍故事圈方法论之前，卓有成效地凝聚了他们的注意力。

活动所需材料：“便利贴”（每人至少三张），笔，白纸（每三人至少一张）

活动所需时间：至少 30 分钟

活动指南如下。

对活动进行简要概述。给每个人分发三张“便利贴”。要求每个人都“想出一个你认识或知道的、擅长与和自己不同的人群交流的人。这种不同可以是性别、年龄、宗教、民族、地理、社会经济背景等方面的差异。不必告诉大家你想的是谁，但要在每张便利贴上各写一个词或者一个短语来描述此人，并写出他或她能成功与他人建立联系的原因”。

留出时间，让参与者写下这些词语或短语（可以不止三个）。等每个人都写完之后，把参与者分为三人一组，让他们对比彼此写下的内容，同时巡视活动现场，发给每组一张白纸，要求参与者将自己的便利贴粘在纸上，并找出各自答案中的共同点或者共性，然后将其归纳出来。如果答案各不相同，

那也完全可以接受。

要求各组在完成作答和归纳之后向全体参与者汇报结果。主持人可将共性记下来，然后面向全体作活动简报，可从以下问题切入：大家的答案有哪些共性？哪些答案出乎你的意料？这说明如果要与不同人群好好相处，哪些做法是必要的？

在活动的最后环节，主持人可重点指出与故事圈宗旨相关的答案，并告诉大家这些答案所体现的就是跨文化能力。接下来，如果情况允许，可分发跨文化能力模型（图 2.1，第 73 页），并对该模型中的部分关键点加以强调。

（9）常见问题

故事圈方法论的特色是什么？

故事圈是一个系统而灵活的工具，让参与者可以实地进行跨文化能力训练，并建立情感联系——这是传统跨文化能力培训方法可能涉及不到的。由于参与者之间会建立情感联系，本方法论的变革性往往比传统培训方法更强。

故事圈和讲故事的区别是什么？

故事圈是一种思考性活动，形式是一群参与者围成一圈分享个人经历，通常是为达到诸如调解、恢复性正义或者——如现下这个教科文组织采用的方法论所示——培养跨文化能力的目的。而讲故事则是一种文化和社会活动，一般面向更广泛的听众，目的是娱乐、教育、道德教化或传承文化。

什么人能做故事圈主持人？

故事圈主持人应是有经验、擅长与各种不同背景的人群打交道的教师或培训师。主持人应能以身作则，示范一些作为培养目标的跨文化能力，例如“为理解而倾听”等，并能充分了

解及适应故事圈所处情境（请参阅第 103 页的主持人标准）。

分组后每组应该有多少人，全体参与者数量下限和上限分别是多少？

每个小组理想人数为 5 人，最好不少于 4 人，不超过 6 人。参与者数量其实没有上限，条件是场地能够容纳得下，并且主持人能将他们分为各个包含不同背景成员的 5 人小组。数量下限为 8—10 人，即至少能分出两个小组。

故事圈的适用年龄范围是？

故事圈已在 12—70 岁以上年龄范围的参与者身上进行了成功试点，所以适用的年龄范围是很宽泛的。

故事圈的活动时长是？

故事圈活动一般至少需要 90 分钟完成，但 120 分钟是最理想的，可以留出充裕的时间来做简报（如果将故事圈作为某个大型活动的一环，时间还可以加长）。

可以跳过最后的简报 / 讨论环节吗？

最后的全体简报 / 讨论是本方法论非常重要的一环，内容包括反思、本次活动经验总结和关于如何进一步培养自身跨文化能力的讨论。留出足够的时间来完成这个简报环节是很关键的。在该环节中，可让每个小组把自己的成果分享给全体参与者，形式可以是视觉展示（海报）或者唱歌、舞蹈、诗歌等（请参阅第 44 页关于简报的其他建议）。

为什么要给个人分享设定严格的时间限制？

设定时间限制是为了确保组内每个人都享有同等的发言时间，避免出现“霸场”现象。每个小组应该建立共识，用一个非语言信号来提示“时间到了”，并且人人都要承诺遵守时间

限制，这一点很重要。还有两点很重要，一是大家应轮流做计时员，避免将控制时间的权力交给某一个人；二是不要总去注意别人发言的时长，时刻练习“为理解而倾听”才是重点。

可不可以强制要求他人参与活动？

最好是不要。参与不该是被迫的，因为故事圈实际上需要的是自愿的、明白故事圈体验的目的是培养跨文化能力、也有兴趣和动力去实现这个目的的参与者。

可以旁听吗？

最好是不要。因为旁听者不属于任何小组，根据小组分享的保密要求，非组员是不能旁听的。

如果参与者多样性不足怎么办？

根据现场情况的不同，可依据不同的“多样性标准”将一群参与者分为多个小组，或者由主持人根据性别、代际、宗教、城乡等相关差异给每个小组分配组员，确保每个小组都包含视角不同的人。

参与者是否可以做笔记，以便回顾他人的分享？

如果参与者认为自己记不住其他组员发言的精彩部分，他们可以简单地做一做笔记，但是不能埋头只顾做笔记，那将被视为没有全心全意“为理解而倾听”的表现，而且也是对保密原则的破坏。

什么是“为理解而倾听”？

意即听讲时 100% 以讲话人为中心，关注其讲话内容、讲话方式、非语言信号及避而不谈之内容。不要插话、提问、评论等等，这些都是以听众为中心的表现。

为什么不能直接搞成讨论会？为什么非要使用故事圈方法？

讨论会的模式和“圈子方法”完全不同，也达不到培养跨文化能力的目的。要实现这一目的，很重要的一步就是使用本手册所介绍的方法。另外，这个方法已经在教科文组织的五个不同区域试点项目中得到了成功应用，证明故事圈方法可有效完成跨文化能力培养目标。

故事圈只是一次性的体验，还是可以重复？

如果同一群参与者再次聚在一起，那就可以重复他们的故事圈体验（实际上，在一些学校课堂上，老师们每周都举办一次故事圈，只是使用不同的提示）

小组分享时，组员可以“跳过”，不分享自己的故事吗？

一开始可以“跳过”，但最终每个人都需要分享一个自己的故事，就算只是泛泛而谈也可以，重点是保证所有参与者彼此都进行交流分享。

如果有人就是不想表现出脆弱性，不愿进行分享怎么办？

参与者可自行决定要展现出多少脆弱性，这取决于他们分享的尺度。例如，他们可以选择分享意义重大的或者无足轻重的经历，后者就不需要他们展现太多脆弱性。

如果小组内出现组员霸场或领头的情况怎么办？

故事圈的机制本质上会限制有人霸场的可能，关键在于全体小组成员从一开始就要承诺遵守活动准则，并礼貌地督促彼此做到这一点。如果担心有人霸场，使用“发言物”是很有效的应对方法，意即只有手持“发言物”的人才可以说话。

故事圈会不会引发（情感）创伤？

虽然通常总会有人在进行深度分享时情绪激动，但作为主

持人，重要的是应选择适当的提示来引导大家进行恰如其分的分享。另外，组员承诺彼此尊重并遵守活动准则也很重要。如果担心小组内有人无法做到按要求适当分享，那么可能就需要给每个小组都配置一名训练有素的主持人（或称“守圈人”）（如果担心分享尺度把握不好，也可合并成大一点的小组，由主持人进行引导）。关于可能遇到的其他挑战，请参阅第 49 页内容。

如何评估故事圈体验的效果？

根据具体情况不同，可在体验活动结束时分发评价表（见第 119 页），或者如果可能的话，在体验结束 6—8 周以后对参与者进行后续评估，二者重点都是了解参与者将会对自己与“和自己不同的人群”的互动方式作出怎样的改变。如果参与者制定了行动计划，也可以进行后续评估。在引导下作出反思也是评估效果的一种方式，包括每个小组面向全组所做的学习成果“展示”（可以是海报、诗歌等视觉化的展示）。要做好效果评估，重点是从体验一开始就要明确效果目标，然后收集体现参与者完成目标的证据。

故事圈体验完成之后，下一步是什么？

理想状况下，应留出时间，要求参与者各制定一份行动计划（见图 2.1，第 73 页）。如果可能的话，鼓励根据实际情况开展后续活动，使故事圈的效果超越单次体验（见第 53 页）。

参与者应当怎样运用在故事圈中学到的技巧呢？

我们希望参与者能够立刻在日常生活中运用一部分他们在故事圈中学到的技巧，例如在与他人的日常对话和互动中花费更多的时间和精力去倾听，以及“为理解而倾听”等，因为深

度倾听是跨越差异、弥合分歧的重要工具。在完成故事圈体验之后，参与者会本着更加开放的心态与他人建立联系，对自身的刻板印象和偏见有更清楚的认识，对不同观点产生好奇心，且更不容易对他人作出武断的评价。他们会有意识地每天花时间提升自己的跨文化能力，明白日常遇到的每一个人都有自己的故事可以分享，而且尽管看上去我们和他人的差异是如此之大，实际上大家却有许多共同之处。

为什么主持人不能参加故事圈小组，或者旁听小组分享？

故事圈主持人不应参加任何一个小组（与典型的“圈子方法”中需要有“守圈人”不同），因为他们会被视为小组中的“更高权力者”，而小组参与者平等看待彼此是非常关键的。鉴于组内保密的重要性，主持人也不应“旁听”小组分享。

如果故事圈活动已经开始了，但是有人迟到怎么办？

由于在组内建立信任十分关键，因此在故事圈活动环节已经展开的情况下临时加入是很困难的。此时就需要主持人自行发挥，在不扰乱小组活动及其他组员之间已经建立起来的信任的前提下，恰到好处地帮助迟到者融入大家。如果做不到的话，最好只是简要向迟到者说明目前的活动进展即可，不要让他们加入故事圈。

倾听他人故事的时候，可否进行非语言沟通？

虽然不能在他人进行个人分享的过程中或之后打岔、评论或提问，但给予恰当的、有礼貌的非语言回应是可以的。主持人可在活动介绍中提前说明这一点，并强调非语言回应应符合当下情境，参与者也应当注意非语言回应，做到恰如其分、有礼有节。

在故事圈分享环节结束、简报环节开始之前，能否休息？

不行，最好是在故事圈分享结束之后，马上开始进行简报和讨论，因为此时整个体验对参与者来说还“历历在目”。

可以改编故事圈的流程吗（例如调整时长）？

可以，本手册介绍故事圈流程，为的是详细说明如何使用故事圈方法培养跨文化能力，这个流程可以且应当根据参与者和情境的具体状况进行改编，只要不违背本手册列出的基本活动准则（例如全体参与者应享有相等的分享时间）即可。

如果权力/地位的等级差异在参与者之间形成障碍怎么办？

如果权力/地位的差异（例如教授和学生分在同一小组）阻碍了人们真心参与故事圈活动，那最好是将地位相似的人分在一组（例如学生与学生、教授与教授分为一组）。

如果参与者认为故事圈是让大家“表演”怎么办？

关键是从一开始就要强调，这个活动是要求参与者真诚地分享自己的观点/经历，而不是要求他们表演讲故事。请参阅第一个问题：“故事圈和讲故事的区别是什么”。

哪些故事圈收尾方式能带给参与者最好的体验？

与全体参与者一起做简报，回顾故事圈体验，是非常重要的。本手册除列出简报问题（第 100 页）之外，还推荐了一些故事圈体验的收尾方式（第 44 页），例如动员大家制定行动计划（请参阅第 102 页的行动计划讲义）、要求每个小组汇报主要的学习成果/经验（包括海报、歌曲等创意型展示）、发表活动总结，再次强调活动宗旨和目标、以及引用恰当的、参与者耳熟能详的名人名言或歌曲来收尾等。

(10) 教科文组织评价表

故事圈反馈问卷

请利用几分钟时间对你刚才参与的活动进行评价。你的宝贵意见会帮助我们未来将活动开展得更好。

保密声明

一切反馈都将被严格保密。任何提及姓名之处都不会牵连到个人。所有数据仅供内部评估使用。

活动详情

主持人	地点	活动时间
关于活动的反馈		
填写指南：请在所选方框内打勾，对本活动有任何评论也可一并写下。		
1. 本活动帮助我提升了对他人的尊重。		
极不同意 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 非常同意		
2. 本活动帮助我掌握了“为理解而倾听”的技能，让我能够通过倾听其他参与者的观点和经历来理解他们的处境和信念。		
极不同意 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 非常同意		
3. 本活动引发了我探索不同背景人群的共性和差异的兴趣。		
极不同意 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 非常同意		
4. 本活动帮助我理解了自己的世界观。		
极不同意 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 非常同意		

5. 本活动帮助我理解了他人的想法或感受。

极不同意 非常同意

6. 本活动帮助我理解了自身价值观、信念和行动会对他人造成何种影响。

极不同意 非常同意

7. 本活动帮助我与不同背景的人群建立起关系。

极不同意 非常同意

8. 本活动的时长很合适。

极不同意 非常同意

9. 本活动计划得当、组织有序。

极不同意 非常同意

10. 本活动值得我花时间参与。

极不同意 非常同意

11. 我愿意在实践中运用本活动中学到的技能和知识。

极不同意 非常同意

评论：

12. 写出三条你在参加本次活动之后，决定采取的行动。

(1)

(2)

(3)

13. 我会向他人推荐本活动。

极不同意 非常同意

关于主持人

填写指南：请在所选方框内打勾，对本活动有任何评论也可一并写下。

14. 主持人对本活动的理解很透彻。

极不同意 非常同意

15. 主持人有效推动了活动目标的达成。

极不同意 非常同意

16. 我会推荐这名主持人主持其他活动。

极不同意 非常同意

评论：

总结

17. 你会如何改进本活动？

18. 本活动的优点是什么？

19. 本活动的缺点是什么？

其他评论

评论：

个人信息（选填）

姓名	单位	性别	年龄
国籍	电子邮件		

附加问题

填写指南：请在所选方框内打勾，并回答问题。

20. 本活动符合我的期待。

极不同意 非常同意

21. 我希望参与更多的后续活动。

极不同意 非常同意

22. 你觉得哪些活动内容具有挑战性？

23. 你参与活动的动机是什么？

24. 哪些环节可以加长或缩短？

25. 你会将学到的技能应用在哪里呢？

谢谢！

致谢

2013年，继发布《跨文化能力概念与行动框架》之后，联合国教科文组织开发了一个务实、灵活、有效的工具，用以弥补跨文化能力领域现有方法论的不足。为测试该工具的区域适用性、培训主持人及丰富故事圈方法论的内涵，我们在泰国、津巴布韦、哥斯达黎加、奥地利和突尼斯分别开展了试点项目，同时在瓦努阿图进行了简化版故事圈方法论应用实践。

在此，我们向所有参与故事圈试点项目的年轻人，以及对该项目的成功开展做出贡献的所有合作伙伴表示感谢：

泰国曼谷：

前国际经济学商学学生联合会（AIESEC）泰国区主管：埃利亚斯·恩达·哈迪纳塔·班古（Ellyas Enda Hadinata Bangun）先生。

泰国玛希隆大学：“东盟人权与和平进阶研究及教育项目”（SHAPE-SEA）研究项目主管：乔尔·马克·巴雷（Joel Mark Barredo）先生。

曼谷大学：巴勃罗·拉米雷斯（Pablo Ramirez）博士、巴达马·萨达伟蒂（Patama Satawedini）博士和丘蒂马·凯萨达尤拉特（Chutima Kessadayurat）博士。

亚洲海事技术学院：努安鲁迪·考塔（Nuanrudee Kaewtha）女士、塔达尼·西奥帕（Tadtanee Seepa）女士和查农·布达拉克萨（Chanon Buddharaksa）。

津巴布韦哈拉雷：

感谢联合国人口基金会、卡茨维姐妹联盟（Katswe Sistahood）、“积极发展”组织津巴布韦社区健康干预研究项目分部（Restless Development ZiCHIRe）及马季塔雷基金会（Magitare Trust）各位代表参与培训师培训。特别感谢“积极发展”组织、马季塔雷基金会和卡茨维姐妹联盟组织人员参与并协助开展试点项目。

哥斯达黎加圣何塞：

哥斯达黎加青年部副部长、文化和青年部副部长、哥斯达黎加政治事务和社会对话部副主席：维维亚娜·博扎·查康（Viviana Boza Chacón）女士；自由公园（Parque la Libertad）项目；哥斯达黎加监察员办公室；哥斯达黎加西班牙文化中心（El Farolito）。

联合国教科文组织同时感谢“逆流而上”组织（Contra Corriente）、“原生哥斯达黎加”组织（Costa Rica Indígena）、科托布鲁斯“泛美全球健康中心”（Coto Brus CISG）、地球大学（Earth University）、“钢铁少年”组织（Iron Kids of the World）、“正义复兴之潮”（Justicia Restaurativa Surgir）组织、“文艺爱好者”组织（Literofilia）及“播种微笑”项目（Sembrando Sonrisas）。

奥地利维也纳：

前奥地利联邦欧洲、融入和对外事务部“跨文化与跨宗教对话”部门主管、现奥地利驻白俄罗斯大使：阿洛伊西亚·维尔格特（Wörgetter Aloisia）女士。

奥地利联邦欧洲、融入和对外事务部“联合国教科文组织”部门主管：恩斯特-彼得·布雷佐夫斯基（Ernst-Peter Brezovszky）先生。

感谢奥地利联邦欧洲、融入和对外事务部帮助协调维也纳试点项目。

感谢奥地利融合基金会（Austrian Integration Fund）的艾里斯·雷克劳女士和米雷拉·梅米奇（Mirela Memic）女士参与培训师培训，并协助组织弗朗茨-乔纳斯欧洲学校（Franz-Jonas-Europaschule）的学生参与项目。

特别感谢弗朗茨-乔纳斯欧洲学校校长克里斯蒂安·克拉（Christian Klar）先生对该校学生参与故事圈活动的热情支持与积极配合。

衷心感谢奥地利驻联合国教科文组织大使克劳迪娅·雷因普雷希特（Claudia Reinprecht）揽总统筹整个项目。感谢凯瑟琳娜·肖弗勒（Katharina Schaufler）女士促成维也纳和巴黎双方合作。

突尼斯突尼斯市：

感谢阿拉伯人权学会，特别是阿卜德尔巴塞特·本·哈森（Abdelbasset Ben Hassen）主席、拉米亚·格拉尔（Lamia Grar）主任、瓦希德·切赫德（Wahid Chehed）先生、纳达·本·法

伊扎（Nada Ben Faiza）女士、希拉·谢里夫（Hela Cherif）女士和阿齐兹·贝拉泰克（Aziz Belatek）先生。

特别感谢联合国教科文组织驻曼谷、哈拉雷、圣何塞、拉巴特和阿皮亚办公室的各位同事协助组织相关试点项目。

我们也要感谢阿拉丁项目（Aladdin Project）执行主管亚伯·拉德金（Abe Radkin）先生将这本《培养跨文化能力手册》永久性列入每年在土耳其伊斯坦布尔开展的“国际跨文化领导力大学”（IUIL）课程。

我们要特别感谢以下人员为本手册贡献文字素材，提交各自的故事圈方法论应用体会：亚当·夏普先生、法莱·姆劳兹先生、卢西亚娜·巴塔拉·邦恩女士、玛丽亚·德尔玛·奥班多·博扎女士、艾里斯·雷克劳女士、安娜·哈斯女士、海雷迪尼·阿卜杜勒利女士、亚斯明·瓦尔塔妮女士、萨查·西尔伯曼·阿佩洛伊格先生和哈里·詹姆斯·奥利卡维拉法先生。衷心感谢青年学生伊斯莱姆·布里基小姐允许我们刊登她的诗作。

本手册终稿由多夫·林奇（Dov Lynch）先生和胡格·恩甘杜·恩加塔（Hugue Ngandeu Ngatta）先生进行同行评审并提出宝贵意见和建议。如无联合国教科文组织社会与人文科学助理总干事纳达·奥-纳西弗（Nada Al-Nashif）女士的大力支持，本手册不可能成功出版。

本手册作者达拉·K. 迪尔多夫教授在此对全球所有参与故事圈方法论和本手册创作相关访谈、焦点小组和报告会的专家及学生表示感谢，特别是：莉莉·阿拉萨拉南-史密斯（Lily Arasaratnam-Smith）博士、马蒂亚·白图蒂（Mattia

Baiutti) 博士、伊娜·鲍曼 (Ina Baumann) 博士、约翰·比文 (John Biewen) 博士、达娜·卡塞尔 (Dana Cassell) 女士、杜安·迪尔多夫 (Duane Deardorff) 博士、出口牧子 (Makiko Deguchi) 博士、普鲁·福尔摩斯 (Prue Holmes) 博士、凯瑟琳·杰格 (Catherine Jaeger) 博士、索尼娅·克努特森 (Sonja Knutson) 博士、凯瑟琳·罗森鲍姆 (Kathryn Rosenbaum) 女士、克雷格·斯托尔蒂 (Craig Storti) 先生和王义安 (Yian Wang) 博士；美国杜克大学、新加坡国立大学、南非纳尔逊·曼德拉大学、美国北卡罗莱纳州立大学、中国上海外国语大学、泰国国立法政大学、日本东京大学和哥伦比亚安第斯大学的同学们；以及参与美国跨文化交际夏季学会 (Summer Institute for Intercultural Communication)、加拿大英属哥伦比亚国际教育中心 (BCCIE) 大会、美国国际教育工作者协会 (NAFSA) 大会、中国北京外国语大学北京教师大会 (Beijing Teachers Conference)、美国哈佛大学全球教育智库会议 (Harvard University Global Education Think Tank) 和厄瓜多尔高等教育国际化网络 (REIES) 大会的各位参会代表以及联合国教科文组织在巴黎的优秀工作团队。迪尔多夫教授在此感谢人权活动家约翰·奥尼尔 (O'Nea John) 先生和凯·普拉尼斯 (Kay Pranis) 女士，他们关于“圈子方法”的研究成果为故事圈方法论奠定了部分基础。瑞秋·戴维斯·杜波依斯 (Rachel Davis DuBois) 女士更早时期的工作成果也启迪了本方法论。

联合国教科文组织和本手册作者在此声明，诸如故事圈一

类的“圈子方法”源自原住民群体的传统及日常生活，并向 20 世纪 70 年代与非原住民分享本族“圈子方法”，致力于团结人群、求同存异、消弭争端的原住民领袖表示感谢。

联合国教科文组织 编写组



unesco

联合国教育、
科学及文化组织



中译出版社

China Translation & Publishing House

ISBN 978-7-5001-6819-5



9 787500 168195 >

定价：49.00 元