

TARPKULTŪRINIS MOKYMASIS



Tarpkultūrinis mokymasis



PARTNERSHIP

COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION

TRAINING-YOUTH

www.training-youth.net

**Tarpkultūrinis
mokymasis
"T-kit Nr.4"**

Išversta iš originalaus leidinio “T-Kit on Intercultural Learning”, © Europos Taryba ir Europos Komisija, 2000 m. lapkritis.

Lietuviškąją knygos leidimą, Europos Tarybos ir Europos Komisijos Partnerystės programai sutikus, 2004 m. finansavo Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra, administruojanti ES programą “Jaunimas” Lietuvoje. Agentūra atsako už vertimo tikslumą ir teisingumą.

Mielas skaitytojau, miela skaitytoja,

Jūsų rankose – Europos Tarybos ir Europos Komisijos Partnerystės Programos leidinio, mokymų medžiagos „Tarpkultūrinis mokymasis“ vertimas.

Nevarginsime Jūsų postringavimais apie tarpkultūrinio mokymosi poreikį Lietuvoje. Jeigu Jūs skaitote šį leidinį, reiškia poreikis tikrai yra.

Pasak John Andrew Holmes, „didžioji dauguma pasaulio gyventojų, su tam tikra labai nežymia išimtimi, susideda iš kitų“. Šis leidinys turėtų padėti suprasti, kad tie kiti gali būti labai skirtingi, bet vis tiek mes galime ieškoti būdų priimti skirtumus ir mokytis sugyventi taikiai.

Šiame leidinyje sukaupta europinė jaunimo neformalaus ugdymo patirtis, kuria galės pasinaudoti ir mokytojai, dirbantys formalioje švietimo sistemoje, ir žmonės, dirbantys su jaunimu bet kokioje kitoje srityje. Ši mokymų medžiaga padės tiek formaliems, tiek neformaliems ugdytojams ieškoti atsakymų kaip dirbti su etnine įvairove, ugdyti mūsų kritinį mąstymą ir išplėsti metodinį išmanymą. Tikiu, kad išsiugdę tokį išmanymą, sugebėsime „užnorientuoti“ skirtingų etninių/kultūrinių grupių jaunimą užsiimti bendra veikla, geriau vieni kitus pažinti ir labiau vieni kitus praturtinti. Tarpkultūrinio išmanymo mums labai prireiks kuriant tarpkultūrinę visuomenę bei padedant sau ir jaunimui, su kuriuo dirbame, ryžtingiau priimti tikrovės iššūkius.

Skaitydami rasite gana įmantrias sąvokas ir terminus. Kai kur šalia lietuviško terminų vertimo skliausteliuose specialiai palikome angliškus atitikmenis. Taip elgėmės dėl keleto priežasčių: pirma, šie terminai skirtinguose tekstuose verčiami skirtingai, ir, užuot ką nors išsiaiškinus, atsiranda tik dar daugiau painiavos. Antra, tikimės, kad angliški terminai padės Jums susišnekėti ir geriau vieni kitus suprasti dirbant su savo partneriais tarptautinėse komandose.

Dėkojame visiems žmonėms, prisidėjusiems prie šio T-kit vertimo.

Labai lauktume Jūsų, mieli skaitytojai, pastabų apie šio leidinio vertimą. Savo kritiką ir pasiūlymus drąsiai siųskite el. paštu zilvinas.gailius@takas.lt arba jaunimas@jtba.lt.

Linkiu, kad šis leidinys pasitarnautų jūsų niekada nesibaigiančiame ir labai prasmingame darbe su jaunimu.

Žilvinas Gailius

Susipažinkite – T-kit

Susipažinkite – T-kit

Tiems, kuriems anksčiau neteko susidurti su T-kit leidinių serija, turbūt kilo klausimas, ką reiškia „T-kit“. Paprasčiausias paaiškinimas būtų, kad tai angliško pavadinimo „Training Kit“ (liet., Mokymų medžiaga) trumpinys. Tačiau pavadinimas šis turi ir kitą prasmę. Angliškai „T-kit“ skamba panašiai kaip „ticket“ - „bilietas“. Ant viršelio pavaizduotas „Spiffy“ turi traukinio bilietą ir kviečia jus pasivažinėti po naujų idėjų pasaulį. Norime tikėti, kad leidinys bus jums naudingas, ypač tiems, kurie dirba su jaunimu.

T-kit seriją ruošė daug skirtingų žmonių: jaunimo darbuotojai, lyderiai, profesionalūs lektoriai. Jie siekė parengti mokymosi medžiagą, aktualią daugeliui, nors iš pat pradžių buvo aišku, kad kiekvienas skaitytojas konkrečia tema turės savo nuomonę.

Pirmieji keturi T-kit serijos leidiniai pasirodė 2000 metais. Vėliau juos papildė kiti. Ši serija yra Europos Komisijos ir Europos Tarybos Partnerystės produktas, skirtas Europos jaunimo darbuotojų mokymui. Be „T-kit‘ų“ Partnerystės Programa leidžia žurnalą „Kojotas“ (ang., Coyote“) ir administruoja visiems atvirą tinkląpį Internete.

Jei norite sužinoti daugiau apie Partnerystės Programos ruošiamus leidinius ir rengiamus mokymo kursus, arba parsisiūsti elektroninę T-kit versiją, apsilankykite programos tinklapyje: www.training-youth.net.

Europos Tarybos leidykla
F-67075 Strasbūras Cedex

© Europos Taryba ir Europos Komisija, 2000 m. lapkritis

Spausdinti ir cituoti šį leidinį galima tik nekomerciniais tikslais, nurodant originalų šaltinį.

Straipsnių autorių nuomonė nebūtinai sutampa su Europos Komisijos, Europos Tarybos, valstybių narių ir ES institucijų pozicija.



Tarpkultūrinis
mokymasis
"T-kit Nr.4"

„T-kit“ leidinių serijos koordinatorius:
Silvio Martinelli

Heather Roy,
*Pasaulio merginų vadovių ir merginų
skaučių asociacija*

Šio „T-kit“ redaktoriai:
Silvio Martinelli, Mark Taylor

Sekretoriatas
Sabine Van Migem (*Administracinė pagalba*)
Genevieve Woods (*Bibliotekininkė*)

Šio „T-kit“ autoriai: (*taip pat žiūrėkite
paskutiniame puslapyje*)

Arne Gillert
Mohamed Haji-Kella
Maria de Jesus Cascão Guedes
Alexandra Raykova
Claudia Schachinger
Mark Taylor

Viršelio dizainas ir Spiffy personažas
The Big Kamily

Redaktorių komitetas

Bernard Abrignani,
*Institut National de la Jeunesse et de
l'Education Populaire*
Elisabeth Hardt,
*European Federation for
Intercultural Learning*
Esther Hookway,
*Lingua Franca Carol-Ann Morris, Europos
jaunimo forumas*

Ypatingai dėkojame:
Patrick Penninckx už T-kit serijos koordinavimą
projekto pradžioje ir pagalbą kituose Partnerystės
Sutarties projektuose. Anne Cosgrove ir Linai
Kalibataitei už indėlį pirmame projekto etape.

Visiems leidėjams ir autoriams, davusiems
sutikimą spausdinti jų autorinę medžiagą.

Visiems žmonėms, kurie skirtingais momentais
ir skirtingais būdais prisidėjo prie to, kad visa
tai taptų įmanoma!



Europos Tarybos Jaunimo ir Sporto reikalų direktoratas (DG IV)

Europos jaunimo centras Strasbūre
30, rue Pierre de Coubertin
F-67000 Strasbourg
FRANCE
Tel: +33 88 41 23 00
Fax: +33 88 41 27 77

Europos jaunimo centras Budapešte
Zivatar u. 1-3
H-1024 Budapest
HUNGARY
Tel: +36 1 212 5201
Fax: +36 1 212 4076

Europos Komisijos Švietimo ir Kultūros generalinis direktoratas (DG EAC)

Youth Unit
Rue van Maerlan2
B-1049 Brussels
Tel: +32 2 299 11 11
Fax: +32 2 299 40 38



Turinys

Įvadas	9
1. Tarpkultūrinis mokymasis ir vertybės Europoje	11
1.1. Kas yra Europa ir kur ji eina	11
1.1.1. Europa: Įvairovės Samprata	11
1.1.2. Keletas Žodžių Apie Europos Institucijų Istoriją Ir Vertybes	12
1.1.3. Iššūkiai Europai	13
1.2. Nauji atspirties taškai	14
1.3. Jaunimas ir tarpkultūrinis mokymasis: iššūkiai	17
2. Tarpkultūrinio mokymosi sampratos	19
2.1. Įvadas	19
2.2. Žvilgsnis į mokymąsi	19
2.2.1. Kas yra „mokymasis“?	20
2.3. Kas yra kultūra? Ir ką reiškia „tarpkultūrinis“?	20
2.4. Žvilgsnis į kultūrą	20
2.4.1. Kultūros kaip ledkalnio modelis	20
2.4.2. Geer Hofstede kultūrinių dimensijų modelis	22
2.4.3. Edvard T. Ir Mildred Reed kultūros elgsenos komponentai	24
2.4.4. Jacques Demorgon ir Markus Molz diskusija apie kultūrą	26
2.5. Žvilgsnis į tarpkultūrinį mokymąsi Milton J. Bennett tarpkultūrinio jautrumo raidos modelis	30
2.6. Apibendrinimas	33
2.7. Žvilgsnis į tarpkultūrinį švietimą	35
3. Pedagoginė tarpkultūrinio mokymosi sistema	37
3.1. Bendri svarstymai	37
3.2. Metodų atranka, kūrimas ir pritaikymas	39
4. Metodai	41
4.1. Apšilimo metodai	41
4.1.1. Įvadas	41
4.1.2. „Ar tu matai, ką aš matau? Ar aš matau, ką tu matai?“	42
4.1.3. „Grrr - phut – boom!“	43
4.1.4. „60 sekundžių= viena minutė. Ar tikrai?“	44
4.1.5. „Įvairovės svogūnas“	45
4.2. Individualios užduotys	46
4.2.1. Įvadas	46
4.2.2. „Mano kelias kitų link“	46
4.2.3. „Mano paties veidrodis“	49
4.2.4. „Žvilgsnis į savo tapatybę“	51
4.3. Diskusija, argumentai, konfrontacija	53
4.3.1. Kur tu stovi?	53
4.3.2. Ar gali prekiauti vertybėmis?	56
4.3.3. „Abigale“	58
4.4. Simuliaciniai žaidimai	60



4.4.1. Keletas praktinių pasvarstymų.....	60
4.4.2. „Riba 20“	61
4.4.3. „Supratingas klausinėjimas“	62
4.4.4. „Derdianai“	64
4.5. Vaidmenų žaidimai	68
4.5.1. Vaidmenų žaidimas kaip metodas.....	68
4.5.2. „Atspėk, kas ateina vakarienės?“	68
4.5.3. „Santykiai tarp mažumų organizacijų“	69
4.6. Problemų sprendimas	71
4.6.1. „Devynių taškų problema“	71
4.6.2. „Kiaušinatorimis“	73
4.6.3. „Kas turi baterijų?“	75
4.7. Tyrimas ir pristatymai.....	77
4.7.1. „Kultūros laboratorija“	77
4.8. Įvertinimas	79
4.8.1. Bendri pasvarstymai	79
4.8.2. „Komunikacijos medis“	80
4.8.3. „Išraiškos šuoliukai“	82
4.9. Įvairūs metodai	85
4.9.1. Įvadas.....	85
4.9.2. „Pasaulinis tinklalapis“	85
4.9.3. „Tarpkultūriniai liudijimai“	87
4.9.4. „Didysis galios žaidimas“	89
4.9.5. „Euro-rail à la carte“	90
5. Užsiėmimai	91
5.1. Pasiruošimas mainams.....	91
5.2. Mažuma ir dauguma	93
5.3. Tarpkultūrinių konfliktų sprendimas	94
5.4. Kaip sudominti žmones tarpkultūriniu mokymusi	97
Priedas 1: Siūlomas terminų žodymas.....	99
Priedas 2: Tarpkultūrinio mokymosi T-kit įvertinimas.....	101
Priedas 3: Nuorodos	103
Priedas 4: Jei norėtumėte gilintis toliau.....	105



Publikuojant straipsnius ir leidinius tarpkultūrinio mokymosi temomis visada susiduriama su iššūkiais. Taip atsitiko ir su šiuo T-Kit. Visi autoriai mielai sutiko dirbti ties šiuo leidiniu, ir šis bendradarbiavimas tapo tarpkultūriniu procesu.

Mes bandėme surinkti savo skirtingą patirtį ir idėjas tam, kad išleistume šį T-Kit, kuris padės jums patiems pasidaryti išvadas apie tarpkultūrinio mokymosi teoriją ir praktiką dirbant su jaunimu ir juos mokant.

Pirmąjį mūsų susitikimą 1999 birželį mes apsibrėžėme turinį ir pasidalinome, kas kurią dalį rašys. Vėliau bendravome elektroniniu paštu, kol vėl nesusitikome tų pačių metų gruodyje. Kiekvieną skirsnį rašė kitas autorius (-iai), tačiau pildė ir kritikavo visi, kurie buvo įsitraukę į šį projektą, taip pat ir T-kit leidybos komiteto nariai.

Būtina paminėti keletą dalykų. Mes supratome, kad tokio pobūdžio publikacija gali tikėtis tik iš dalies atspindėti visas šioje srityje vykstančias diskusijas. Pasirinkti pagrindines T-kit temas buvo labai sunku. Tam reikėjo daug aiškinimosi ir diskusijų.

Taigi, čia jūs rasite:

- keletą požiūrių į tarpkultūrinį mokymąsi ir jo svarbą,

- kelių teorijų santraukas, kurios, mūsų manymu, padės suprasti tarpkultūrinio mokymosi esmę,
- užuominas tarpkultūrinių metodologijų kūrimui,
- skirtingų metodų rinkinį,
- modelius vykdyti teminius užsiėmimus,
- patarimus tolimesniam gilinimuisi,
- įvertinimo formą (jūsų grįžtamasis ryšys bus labai svarbus ruošiant kitus leidinius)

Daugeliu atvejų šis T-kitas papildė kampanijos "Visi skirtingi – visi lygūs" publikacijas, o ypač mokymo medžiagą „Education Pack“ ir „Domino“. Abu šiuos leidinius rasite atspausdinus ir Europos Komisijos tinklalapyje prieš rasizmą ir netoleranciją.

Tikimės, kad čia jūs rasite įkvepiančių idėjų ir naudingų metodų. Vienas dalykas, kurio čia nerasite, tai "ICL" – visuotinai paplitusio tarpkultūrinio mokymosi trumpinio - mes pamanėme, kad jo naudojimas tik trukdo žmonėms suprasti.

Laukiame jūsų atsiliepimų, kaip jūs vertinate šį T-kit.

Arne Gillert, Mohamed Haji-Kella, Maria de Jesus Cascão Guedes, Alexandra Raykova, Claudia Schachinger, Mark Taylor

1. Tarpkultūrinis mokymasis ir vertybės Europoje



Tarpkultūrinis mokymasis
"T-kit Nr.4"

1

1.1 Kas yra Europa ir kur ji eina?

1.1.1. Europa: įvairovės samprata

Europa visada užėmė svarbią vietą globalioje ekonomikoje, politikoje ir istorijoje. Šiandien Europa - tai ne vien politinė ar geografinė sąvoka, ji taip pat apima skirtingas Europos institucijas, visus kurie joje gyvena. Šios sampratos turi daugybę skirtingų interpretacijų, bet visą laiką sukasi apie tą patį - Europa yra mūsų bendri namai.

Iš tikrųjų Europa visada buvo civilizacijos evoliucijos varikliu, bet taip pat ji varikliu buvo revoliucijose, ir deja, pasauliniuose karuose.

Šiandien, vadinamasis "senasis kontinentas" turi naują veidą. Tai augančios ir besikeičiančios įvairovės veidas. Įvairovės, kuri įsišaknija istorijoje. Kolonializmas yra viena to dalis. Nuo viduramžių iki šių laikų daugelis Europos šalių (Jungtinė Karalystė, Portugalija, Ispanija, Prancūzija ir t.t.) turėjo savo kolonijas skirtingose šalyse. 1950-ųjų pabaigoje ir 1960-aisiais migrantai darbininkai iš šių kolonijų buvo pakviesti į Europos šalis. Šiais laikais, daug žmonių juda iš vienos šalies į kitą, dalis kaip turistai, kiti priverstinai kaip migrantai stumiami nepakeliamų sąlygų jų pačių šalyse. Šiandien Šiaurės afrikiečiai gyvena šalia prancūzų, indų, anglų ir t.t. Jei dar pridėdame kinus, romus, juoduosius imigrantus ar pabėgėlius iš Balkanų, paveikslas tampa beveik išbaigtas. Ši įvairovė, visais atžvilgiais, glaudžiau susiejo Europą su kitais žemynais. Šiandieninė Europa įsivaizduojama turtinga, nes joje kartu gyvena įvairių kultūrų žmonės.

Šaltasis Karas baigėsi ir metalinė uždanga tarp Rytų ir Vakarų Europos taip pat nebeegzistuoja. Bet žmonės vis dar ne daug žino vienas apie kitą, apie kaimyną iš gretimo namo ar buto, apie kolegą darbe, arba apie asmenį prie gretimo kavos stalelio. Mes turime ir mums reikia daug sužinoti vieni apie kitus, atsisakyti išankstinių nuostatų ir iliuzijų, kad turėtume bendrą ateitį.

Kiekvienos gyvos būtybės normali reakcija yra ginti savo grupės kultūrą ir vertybes. Štai kodėl taip lengva priklijuoti etiketes likusiam pasauliui. Bet realybė šiandien aiškiai sako, jog nesvarbu ar mes priimsime, ar ne skirtumus/ skirtingas kultūras/ kitus žmones esančius aplink mus, mes turime rasti kelią gyventi kartu vienoje visuomenėje. Kitu atveju kyla dilema:

Būti ar nebūti

Žvelgiant atgal į istoriją darosi aišku, kad niekada nebuvo ir vis dar nėra lengva surasti būdus priimti skirtumus ir taikiai sugyventi su jais. Interesai ir politika suskirsto žmones pagal jų etnines šaknis, religiją, ar kitais būdais, kad išprovokuotų konfliktus ir galėtų perskirstyti politinę ir socialinę valdžią bei geografines teritorijas.

Tai liudija Pirmasis ir Antrasis pasauliniai karai, vadinamasis Šaltasis karas, nuolatiniai konfliktai Europoje (Airija, Ispanija, Kipras) ir vis nauji konfliktai Balkanuose bei Kaukaze.

1947 m. politikų susitikime Britanijos karo vadovas Winston'as Churchill'is iškėlė klausimą: "Kas dabar yra Europa?". Jis atsakė: "Griuvusių krūva, mirusiųjų rūšys, veisimosi pagrindas epidemijoms ir neapykantai". Jo nepatogi vizija nebuvo perdėta. Europa po II Pasaulinio karo buvo pelenuose, bet ar mes pasimokėme iš istorijos pamokų? Kodėl ir šiandien Churchill'io žemyno vizija kai kuriose Europos dalyse vis dar aktuali?

Milijonai žmonių mirė per šiuos karus. Daugelis ir dabar kenčia bei gyvena sąlygose, kurios nedaug kuo skiriasi nuo tų, kurios buvo po II Pasaulinio karo. Kiti bijo sugrįžti į jų pačių namus, nes gali būti ten nužudyti. Tai visuotinė problema, kad žmonės nesimoko iš savo pačių tragiškos patirties, kad naudoja prieš kitus žmones tuos pačius metodus, nuo kurių patys kentėjo – dažnai netgi prieš tuos, kurie patys nedalyvauja konfliktuose.





Šioje situacijoje Europos pilietis tiki ir viliasi, kad tarptautinės institucijos reaguos nedelsiant ir išspręs visas problemas. Tačiau dauguma Europos piliečių neskiria Europos Tarybos nuo Europos Sąjungos, o tie, kurie skiria, labai mažai žino apie šių institucijų istoriją, politiką ir vertybes. Kuriant taikią Europą, dirba Europos Taryba, Europos Saugumo ir bendradarbiavimo organizacija ir Europos Sąjunga. Labai svarbu žinoti šių institucijų istoriją ir vertybes, taip pat suprasti ką jos gali ir ko ne. Tai padeda geriau suprasti kaip panaudoti ir perduoti šių institucijų patirtį bei instrumentus, padedančius skirtingoms organizacijoms bei institucijoms nacionaliniu ir vietiniu lygmeniu.

Žmonės dažnai nežino, kad jie patys turi pakankamą galią spręsti jų pačių problemas. Darydami konkrečius dalykus jie gali padėti savo visuomenėms. NVO ir jauni žmonės čia turi ypatingą vaidmenį.

1.1.2. Keletas žodžių apie Europos institucijų istoriją ir vertybes

1949 m. gegužės 5 d. Šventojo Džeimso rūmuose Londone **Europos Tarybos** statuto sutartį pasirašė: Belgija, Prancūzija, Liuksemburgas, Nyderlandai, Jungtinė Karalystė, Airija, Italija, Danija, Norvegija ir Švedija.

Šiandien (2000 m. birželį) Europos Taryba turi 41 šalį narę. Jos tikslas – ginti žmogaus teises, pliuralistinę demokratiją, įstatymo taisykles, propaguoti supratimą ir paskatinti Europos kultūrinės tapatybės bei įvairovės raidą, ieškoti būdų spręsti problemas, kylančias Europos visuomenėje, padėti stiprinti demokratinį stabilumą Europoje suteikiant politinę, įstatyminę ir konstitucinę paramą.

Faktas, kad ši Europos institucija dirba visame žemyne, rodo, kokia plati ir įvairi yra Europa, koks svarbus yra šios institucijos politinis vaidmuo išsiplėtusioje Europoje.

1950 metais Prancūzijos užsienio reikalų ministras Robert Schuman pasiūlė Jean

Monnet programą Europos anglies ir plieno industrijų suvienijimui. "Daugiau nėra akimirkos tušties žodžiams", skelbia Schuman'o Planas, "Kad taika turėtų realų šansą pirmiausia turi būti Europa". Jau kitais metais į Europos Anglies ir plieno bendriją (ECSC) įstojo šešios šalys: Prancūzija, Vokietija, Italija, Belgija, Nyderlandai ir Liuksemburgas. Britanija tikėjosi būti lydere, tačiau įstojus į ECSC jos suverenumas sumažėjo.

1955 m. ECSC narių šalių atstovai susitiko Sicilijoje išsamiau aptarti ekonominę sąjungą. Po šio susitikimo, 1957 m. buvo pasirašyta Romos sutartis, kurios dėka sukurta Europos Ekonominė Bendrija arba populiariai vadinama Bendroji Rinka.

Turint omenyje jos įkūrėjų - Monnet, Spaak, Schuman ir kitų mintis – **Europos Sąjunga** išlaikė ilgalaikį politinės sąjungos pažadą. Šiandien (2000 m. birželį) ES turi 15 šalių narių, dar 5 šalys derisi, ir kitos 6 yra pakviestos derėtis dėl narystės.

Europos Saugumo ir bendradarbiavimo organizacija (OSCE – *The Organisation for Security and Co-operation in Europe*) yra išeinanti už Europos ribų saugumo organizacija, kurios 55 šalys narės aprėpia geografinę teritoriją nuo Vankuverio iki Vladivostoko. Ji buvo įsteigta remiantis Jungtinių Tautų Chartijos VIII skirsniu, ir tapo pagrindiniu regiono instrumentu konfliktų prevencijai, krizių valdymui ir pokonfliktinei reabilitacijai Europoje.

OSCE buvo įkurta 1975 metais, pavadinus ją Europos Saugumo ir bendradarbiavimo konferencija (Conference on Security and Co-operation in Europe (CSCE)), tarnauti deryboms tarp Rytų ir Vakarų. Paryžiaus Viršūnių susitikime 1990 metais, CSCE įgavo naują kryptį. Paryžiaus Chartijoje CSCE buvo pakviesta prisidėti valdant istorinius pokyčius Europoje ir atsakyti į naujus iššūkius, kilusius po Šaltojo karo. 1994 metais Budapešto Viršūnių susitikimas pripažino, jog tai nėra tik konferencija, ir pakeitė pavadinimą į OCSE.

Šiandien OCSE turi vadovaujantį vaidmenį



užtikrinant saugumą per bendradarbiavimą Europoje. Ji siekia užsibrėžto tikslo glaudžiai bendradarbiaudama su tarptautinėmis ir regioninėmis organizacijomis ir palaikydama glaudų ryši su daugybe nevyriausybiinių organizacijų.

1.1.3 Iššūkiai Europai

Dabar Europai iššūkius kelia ekonominės, politinės ir geografinės pertvarkos. Bet didžiausias iššūkis yra išlaikyti taiką ir stabilumą Europoje. Politinės sistemos taip pat susiduria su iššūkiais - kaip sukurti vidutinės trukmės bei ilgalaikes strategijas, kaip surasti įvairių institucijų geriausiai bendradarbiavimo būdus, įgyvendinant taikios Europą kūrimo politikas. Europa apsibrėžia naują vaidmenį pasaulyje, kaip konstruktyvus ir atsakingas veikėjas globalioje politikoje ir ekonomikoje, jautrus pasaulyje kylančioms problemoms, ginantis vertybes viso pasaulio žmonių labui. Skirtingos institucijos tokiems tikslams pasiekti įsteigė įvairius instrumentus:

Europos žmogaus teisių konvenciją, kitas konvencijas, integruojančias programas, priemones kurti Bendrąją rinką ir t.t.

Europos institucijų darbas grindžiamas vertybėmis, kurios vaidina svarbų vaidmenį kuriant taiką Europą, užpildant spragą tarp Rytų ir Vakarų, skatinant mažumų dalyvavimą, bei tarpkultūrinės visuomenės kūrimą. Visi žmonės turi turėti galimybę pilnai ir lygiateisiškai kurti Europą. Taigi, ne tik Europos politikai, bet ir konkrečiai aplinkai nacionaliniu ir vietiniu lygmeniu svarbu, kad žmonės išminktų gyventi kartu.

Šiuo leidiniu mes patikrinsim santykius tarp tarpkultūrinio mokymosi ir pagarbos žmogaus teisėms, pagarbos mažumų teisėms, solidarumo, lygių teisių galimybių, dalyvavimo ir demokratijos. Tai yra tarpkultūrinio mokymosi vertybės, bet tuo pačiu ir pagrindinės Europos institucijų vertybės, Europos bendradarbiavimo bei integracijos pamatas. Kaip padaryti, kad šios vertybės taptų Europos piliečių vertybėmis?



1.2. Nauji atspirties taškai

Šioje, iššūkių pilnoje situacijoje, kai kurie pokyčiai atspindi dabartinę kultūriškai įvairialypę Europos tikrovę. Vis labiau globalėjančiame pasaulyje pokyčiai siejasi su kultūrų susimaišymu. Tai iššaukia naujus atspirties taškus ir gali paskatinti kultūrinį dialogą Europoje bei su kitomis pasaulio dalimis.

Viena Europa: integruojanti įvairovę?

Žlugus geležinei uždangai, Europos šalys iš naujo bando suartėti. Politiniai, religiniai ir ekonominiai praeities skirtumai, išprovokavo skirtingus, kartais priešingus raidos procesus, ypač tarp Rytų ir Vakarų valstybių. Kalbėti apie šias patirtis - kompleksinė ir sudėtinga užduotis. Kultūrinis ir politinis supratimas dažnai yra ribotas. Didžiulis iššūkis kruopščiai išnagrinėti kultūrinius, religinius, socialinius, ekonominius ir politinius klausimus. Suartėjimas Europoje gali būti puiki proga plėtoti dialogą tarp piliečių iš skirtingų šalių, mokytis bei praturtinti vienas kitą ir pagaliau apskritai apibrėžti mūsų santykius su kitoms pasaulio dalimis.

Ar įmanomas atviras dialogas apie praeities ir dabarties įvykius (įtraukiant ir nemalonus), ideologines įtampas, skirtingas patirtis? Ar mes sieksime integracijos lygiomis sąlygomis? Kaip mes galim sukurti susitikimo erdves, kuriose galėtume išreikšti savo baimes ir viltis, pažintume vienas kitą? Kaip mes, piliečiai, galime dalyvauti ir įsitraukti į Europos kūrimo dialogą? Ar "suvienyta" Europa vis dar bus įvairiapusiška Europa, kur skirtumai bus vertinami? Ar "suvienyta" Europa pagaliau bus atvira Europa, imli viso pasaulio kultūroms?

Globalizacija: vieninga ar suvienodinta?

Auganti ekonomikos globalizacija skatina pokyčius visose žmogaus gyvenimo sferose: asmeninėje, socialinėje, kultūrinėje. Asmeninė atsakomybė lyg ir auga, ir iš karto dingsta. Atotrūkis tarp turtingų ir vargšų auga, poveikis, kurį darome vieni kitiems vis mažiau matomas.

Niujorko brokeris gali nesąmoningai nuspręsti Kuala Lumpur lūšnų vaiko išlikimą, bet priešingas dalykas yra beveik neįmanomas. Priežastis kur kas sunkiau atsekti. Pasaulyje, atrodo, viskas glaudžiai susiję – bendrų kultūrinių renginių šventimas, tokių kaip pasaulio futbolo taurės turnyras. Laiko ir erdvės reikšmė nyksta. Augančios komunikacijų technologijos mus suartina, leidžia augti mūsų žinioms, bet nebūtinai mūsų gebėjimams tai panaudoti. Būdas, kaip mes elgiamės su šiais sudėtingais pokyčiais, turi skirtingas pasekmes.

Ar žiniasklaidos prieinamumas reiškia daugiau solidarumo? Ar pasaulis, sujungtas Internetu, skatina demokratiją ir žmogaus teises? Ar didesnis sąmoningumas gali pakeisti istoriją? Ar mes pajėgsime pasinaudoti visų šių žinių privalumais, kaip atspirties tašku tikram susitikimui ir naujiems sprendimams? Ar žmogaus darbo produktas artimiausioje ateityje yra Coca-Cola, satelitinė TV ir MacDonald's? Kokios yra išankstinės sąlygos globaliame pasaulyje leis remti pliuralizmą ir kultūrinių modelių egzistavimą kartu? Ar yra šansas išplėtoti "pasaulio bendruomenę", pasiūlant tinkamą gyvenimą su derama vieta kiekvienam? Kas daro poveikį ekonomikai ir pajamoms? Ar pokytis laiko ir erdvės suvokime keičia kultūrą?

Naujos visuomenės: daugiakultūrinės ar tarpkultūrinės?

Mūsų dienomis žmonės, kilę iš skirtingų kultūrų, dažnai gyvena vienoje visuomenėje. Viena vertus, daugiau informacijos ir mobilumo, kita vertus, neteisingos politinės ir ekonominės sąlygos prisideda prie migracijos srautų tarp daugelio šalių. Migracija į Europą, palyginus su kitais žemynais, vis dar yra maža. Kuo daugiau sienų nugriauname, tuo labiau saugome kitas (pavyzdžiui, kai kas reiškia pretenzijas dėl Šengeno sutarties). "Daugiau jokių užsieniečių" - tampa politika. Mes pradėdame skirstyti žmones į "gerus" ir "blogus" užsieniečius, į "pagrįstus" ir į "nepagrįstus" priežastis migruoti. Daugelis mūsų visuomenių randa naujus, ar ne tokius naujus būdus kaip elgtis su šiais faktais: priemiesčio getai, at(si)skyrimas (*segregation*), rasizmas, ekskliuzija. Ginčijamasi dėl galimų bendro gyvenimo formų. Mes bandome



atsakyti į klausimus, ar žmonės iš skirtingų kultūrų gali paprasčiausiai gyventi šalia vienas kito daugiakultūrinėje visuomenėje, ar vis dėl to įmanoma „tarpkultūrinė visuomenė“ su gilia sąveika ir visomis jos pasekmėmis.

Kaip kultūrinių skirtumų susitikimas įtakoja mus asmeniškai? Ar pajėgsime susidoroti su kasdiene įvairove aplink mus? Ar galime išsiugdyti šių skirtumų supratimą? Ar yra šansų išplėtoti pliuralistines bendro gyvenimo formas kaimynystėje, miestuose ir šalyse? Ar gali skirtingos kultūros egzistuoti kartu, domėtis viena kita, priimti ir gerbti viena kitą? Kokių procesų prirėks tam pasiekti? Su kokias sunkumais bus susidurta?

Tapatybės: nacionalistas ar pasaulio pilietis?

Šios naujos pliuralistinės ir daugiakultūrinės (*multi-cultural*) visuomenės didina netikrumo jausmą. Tradicinių kultūrų atramos taškai nyksta; auganti įvairovė kelia grėsmę tapatybei. Pagrindiniai elementai ir gairės sparčiai keičiasi ar praranda prasmę: tauta, teritorija, religinė priklausomybė, politinė ideologija, profesija, šeima. Tradiciniai priklausomybės modeliai silpsta ir susijungdami formuoja naujas kultūros išraiškas. Taigi, mes vėl esame „klajokliai“, ieškantys naujų gairių, vis labiau ir labiau individualiai pagrįstų. Ideologiškai uždaros grupės, tokios kaip sektos, auga, nacionalizmas atgimsta, atsakomybė perduodama „stipriems lyderiams“. Ekonominis neužtikrintumas, augantis socialinis neteisingumas ir poliarizacija prisideda prie saugumo sumažėjimo. Pasaulis suvokiamas kaip turintis neaiškias pasekmes, todėl dažnai varžosi su noru priklausyti tam tikrai, aiškiai apibrėžtai grupei.

Kaip mes apibrėšime savo tapatybę šiame besikeičiančiame pasaulyje? Kokias gaires ir orientaciją mes galime rasti? Kaip keisis identiteto supratimas? Ar bus įmanoma išlaikyti savo kultūros bruožais ir tuo pat metu jausti globalią atsakomybę ir priklausomybę, būti Europos ir pasaulio piliečiai?

Galia: mažuma ir dauguma

Įvairialypiame pasaulyje, kuriame atkakliai laikomės savo skirtumų, galios klausimas vaidina

didelį vaidmenį. Svarbu ar mes priklausom stipresnei ar silpnesnei pusei, ar mūsų kultūra yra daugumos ar mažumos. Dėl to vis kyla nauji konfliktai arba išnyksta senieji. Religinė ar etninė priklausomybė tampa karo bei ir smurto tarp šalių ir regionų priežastimi. Skelbiamas „civilizacijų konfliktas“, „kultūrų karas“. Daug skausmo buvo sukelta praeityje, žmogaus teisės buvo nuolat pažeidžiamos, įvairovė lygiateisiškais pagrindais nebuvo gerbiama, nes dauguma visada naudojo savo galią prieš mažumą. Šiandien mes bandome „apsaugoti“ mažumų „teises“.

Ar šios teisės kada nors bus laikomos normaliomis, ar kultūrinės įvairovės pripažinimas ves mus į taikų ir praturtinantį bendrą gyvenimą? Ar galime atrasti save, pripažindami skirtumus, neužgaudami ir negrasindami vienas kitam? Ar suprasime, kad Žemė yra pakankamai didelė visoms įmanomoms kultūrinėms išraiškoms? Ar pajėgsime bendrai apibrėžti, kas yra žmogaus teisės? Pagaliau, ar sugebės Europa kritiškai pasimokyti iš mūsų istorinių ir dabartinių santykių su kitais kontinentais, kur kraujas buvo pralietas todėl, kad nesugebėjome priimti kitas kultūras?

Visas šias pastabas ir klausimus sieja bendra tarpusavio priklausomybė, sudėtinga, siekianti daug toliau nei šios kelios eilutės. Politika susiduria su kultūra, kultūra susiduria su ekonomika ir atvirkščiai. Visi šie dalykai kelia klausimus kiekvienam iš mūsų. Ir galbūt ne visada į juos yra atsakymai.

Kaip mes galime prisidėti prie Europos, pasaulio, kuriame norime gyventi?

Tarpkultūrinis mokymasis kaip vienas įmanomų indėlių

Akivaizdu, kad tendencijų, kurios yra pristatytos čia, apžvalga nėra neutrali, kaip ir čia keliami klausimai. Jie yra pagrįsti Europos institucijų vertybėmis, todėl perteikia politinę viziją: mes, kiekvienas asmeniškai, esame piliečiai, gyvenantys kartu su kitais bendruomenėje. Todėl mes visi kartu turime būti atsakingi už tai, kaip atrodo mūsų visuomenė.

Taikos nebuvimas reiškia karą. Ar karo nebuvimas automatiškai reiškia taiką? Kaip mes apibrėžiame taiką? Ar tai tik „nesužeisk manęs,



aš nesužeisiu tavęs"? Ar mes ilgimės kažko daugiau, ar turime kitą bendro gyvenimo viziją? Jei sutinkame, kad šiandieniam pasaulyje yra tarpusavio priklausomybė, kuri įtraukia mus visus, tai galime ieškoti naujų būdų kaip gyventi kartu, suprasti kitą, gerbti jo išskirtinumą.

"Tarpkultūrinis mokymasis" gali būti vienas iš įrankių siekiant suprasti koks sudėtingas šiuolaikinis pasaulis, siekiant truputėlį geriau suprasti save ir kitus. Dar daugiau, tai gali būti raktas, atveriantis duris į naują visuomenę. "Tarpkultūrinis mokymasis" padeda mums šiuolaikinėje tikrovėje priimti iššūkius, leidžia ne tik asmeniškai susitvarkyti su vykstančiais pokyčiais, bet ir juos suvaldyti. Tai gali pozityviai ir konstruktyviai veikti mūsų visuomenę. Mūsų sugebėjimas mokytis tarpkultūrinių dalykų, dabar reikalingas labiau nei kada nors.

Šiame kontekste tarpkultūrinis mokymasis - tai asmeninio augimo procesas, kai ištraukiama į visuomenę. Jis skatina mus reflektuoti, kodėl norime mokytis, ką norime pasiekti? Tarpkultūrinis mokymasis nelaikomas prabangos dalyku, skirtu keletui žmonių, dirbančių tarptautinėje aplinkoje. Tarpkultūrinis mokymasis siejamas su tuo, kaip mes gyvename kartu savo visuomenėse.

Tarpkultūrinis mokymasis ir šis leidinys, tikimės, padrąsins surasti bent keletą atsakymų į čia keliamus klausimus. Tai gali padėti pasitikti iššūkius, galbūt pakviesti jus pasvajoti apie kitokią visuomenę. Ir, be jokių abejonių, šio leidinio dėka Jums kils nauji klausimai.



1.3. Jaunimas ir tarpkultūrinis mokymasis: iššūkiai

Jauni žmonės išgyvena patyrimus labai intensyviai ir paprastai yra atviri bet kokiems pokyčiams. Dažnai jie yra ekonomiškai ir socialiai priklausomi ir pažeidžiami sąlygų, kuriose jie yra. Pažvelkite į augančios bedarbystės tempus Vokietijoje, ar ekonominius stebuklus/nesėkmes Rusijoje, jaunimas pelnosi ir kenčia tuo pat metu.

Jauni žmonės yra tie, kurie švenčia globalią kultūrą apsirėdę mėlynais džinsais ir siaučia vakarėliuose, jie yra tie, kurie pirmieji perlipo Berlyno sieną. Jie studijuoja užsienyje ir emigruoja, jie pažeidžia sienas, su galiojančiu pasu arba nelegaliai su rizikingai maža valtele. Jauni žmonės yra labiausiai atviri tarpkultūrinio mokymosi procesams, užmezgant ryšius vieni su kitais ir atrandant bei tiriant įvairovę.

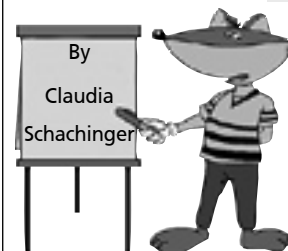
Tačiau tai, kad skirtingi jauni žmonės gyvena skirtingomis sąlygomis, ne visada tampa galimybe ištraukti į pakankamai sudėtingą tarpkultūrinio mokymosi procesą. Kalbėdami apie tarpkultūrinį mokymąsi ir darbą su jaunimu, mes kalbame apie jaunus žmones, kurie būdami įvairios kilmės, nuolat konfrontuoja su prieštarais dalykais.

Toliau mes pateikiame keletą bendrų tendencijų, pagrįstų darbo su jaunimu patirtimi ir sociologinių bei jaunimo tyrimų rezultatais. Atminkite, kad tai tik gairės, kurios nebūtinai tiks kiekvienam asmeniui. Viena vertus, jos atskleidžia įvairius visuomenės raidos procesus, kuriuose jauni žmonės turi dalyvauti, o kita vertus, parodo kaip tai siejasi, o dažnai ir prieštarauja pagrindiniams tarpkultūrinio mokymosi elementams (kurie vėliau bus pavaizduoti ir aptarti tolesniuose skyriuose apie tarpkultūrinio mokymosi teorijas ir pedagoginius principus)

- Moderni kultūra pasižymi spartėjančiu tempu, stipriais jausmais, reikalauja greitų rezultatų, pristato pasaulį greičiau kaip seriją intensyvių įvykių be tęstinumo. Šis emocijų perdozavimas

susipriešina su poreikiu racionaliai paaiškinti kas vyksta. Tarpkultūrinis mokymasis yra nuolatinis ir lėtas mokymosi procesas, kuriame vyksta asmeninių supratimų lūžiai. Jis apima tiek jausmus, tiek prasmę ir susieja juos su gyvenimu.

- Švietimas jauniems žmonėms dažniausiai pateikia paruoštus atsakymus ir parengtas koncepcijas, paprastus paaiškinimo pavyzdžius. Žiniasklaida ir reklama gilina stereotipus bei išankstinius nusistatymus. Tarpkultūrinis mokymasis kalba apie įvairovę ir skirtingumą, apie pliuralizmą, sudėtingumą ir atvirus klausimus, ir pagaliau apie refleksiją ir kaitą.
- Kai jaunimas traktuojamas kaip vartotojai, tenkinantys individualius poreikius – dažniausiai materialinius – aukščiausiu prioritetu tampa troškimai. Propaguojama labai savotiška laisvės forma: "Išlieka tie, kurie geriausiai prisitaiko". Profesinis ir ekonominis nesaugumas sustiprina konkurenciją. Tarpkultūrinis mokymasis kalba apie tave ir mane, apie santykius ir solidarumą, apie kitų asmenų priėmimą.
- Jaunimas randa mažai atramos taškų savo paauglystėje, gyvenimo patirtis ir tikrovės suvokimas yra daugiau fragmentiškas. Žmonės ilgisi harmonijos ir stabilumo. Tarpkultūrinis mokymasis kalba apie asmeninės tapatybės formavimą ir kaitą, apie tai kaip keičiasi prasmės suvokimas, apie tai kaip priimti įtampas ir prieštaravimus.
- Visuomenė suteikia jauniems žmonėms mažai pavyzdžių ir palieka jiems mažai erdvės būti išskirtiniais, reikalauti teisės būti ir elgtis kitaip, mokytis lygių galimybių, o ne dominuoti. Tarpkultūrinis mokymasis yra apie skirtingumus, apie gyvenimo kontekstų įvairovę ir kultūrinį reliatyvizmą.
- Viešajame gyvenime jaunimas dažnai jaučiasi bejėgis. Sunku atpažinti ir suprasti, kas yra politinė atsakomybė ir asmeninis dalyvavimas šiandienos tikrovės pinklėse. Tarpkultūrinis mokymasis kalba apie demokratiją ir pilietiškumą, tai yra moko užsiimti poziciją prieš spaudimą, atskirtį (*exclusion*) ir jas palaikančius mechanizmus.





- Politinės ir viešos diskusijos linkusios supaprastinti faktus, retai ieškoma situacijos ir įvykių priežasčių. Jaunimui perteikiama istorija yra trumpa ir vienpusė. Jauni žmonės neparengiami sudėtingai tikrovei. Tarpkultūrinis mokymasis leidžia priima praeitį ir susieja ją su ateitimi. Tarpkultūrinis mokymasis Europoje reiškia tiek gilų Rytų ir Vakarų santykių apmąstymą, tiek pasirengimą pradėti tikrą dialogą apie mūsų bendrą ir kartu skirtingą istoriją.

Dar daug ką būtų galima pasakyti. Šios pristatytos tendencijos gali atrodyti ir būti jaučiamos skirtingai įvairiose šalyse ir socialinėse realybėse. Jos nėra nei baigtinės,

nei išskirtinės. Ir vis tik, jos skatina mus toliau reflektuoti mūsų visuomenių būklę ir kaip tarpkultūrinis mokymasis siejasi su jomis, ypač žvelgiant jaunų žmonių akimis.

Tarpkultūrinis mokymasis, skirtas jauniems žmonėms, turi būti pagrįstas jų tikrove. Suplanuota tarpkultūrinio mokymosi situacija turės atsižvelgti ir įtraukti prieštaraujančias situacijas. Kai apie jas diskutuojama atvirai, jos tampa potencialiais atspirties taškais nuoširdaus tarpkultūrinio dialogo link.

Šiandieninis kontekstas kelia iššūkį jauniems žmonėms, Europai ir tarpkultūriniam mokymuisi. Todėl būtent todėl taip svarbu su tuo dirbti.

2. Tarpkultūrinio mokymosi sampratos



Tarpkultūrinis mokymasis
"T-kit Nr.4"

2.1. Įvadas

Pats rašymas apie tarpkultūrinio mokymosi sampratą savaime yra tarpkultūrinė patirtis. Skirtingos reikšmės, priskiriamos tam pačiam "tarpkultūrinio mokymosi" terminui, nemažai byloja apie šį terminą aiškinusių asmenų istorijas.

Skirtingų sąvokų pasirinkimas ir jų komentavimas labiau byloja apie istoriją, kam autoriai teikia pirmenybę, nei apie patį tarpkultūrinį mokymąsi.

Galiausiai, šis skirsnis nepretenduoja pasiūlyti kokią nors "tiesą" apie tarpkultūrinį mokymąsi, bet greičiau stengiasi pateikti - neišvengiamai šališką – keleto skirtingų tarpkultūrinio mokymosi teorijų ir sampratų apžvalgą.

Daugelyje teorijų, taip pat ir tose, kurias čia pateiksime, vartojami įmanrus žodžiai ir frazės. Mes tyčia atrinkome teorijas, kurios turi tokias frazes, tačiau ne tam, kad jus išgąsdintume, o tam, kad apginkluotume jus šiais terminais. Žmonės dažnai juos vartoja, kai kalba apie tarpkultūrinį mokymąsi. Šios teorijos gali būti pagrindas to, ką galbūt jau kurį laiką darote praktiškai.

"Tarpkultūrinio mokymosi" terminas gali būti suprantamas skirtingais lygiais. Pažodžiui, tarpkultūrinis mokymasis kalba apie individualų žinių įgijimo ir nuostatų išsiugdymo procesą ar elgesį, susijusį su skirtingų kultūrų sąveika.

Vis dėl to, tarpkultūrinis mokymasis aptiriamas platesniame kontekste, įvertinant tai, kad skirtingos kilmės žmonės gali taikiai gyventi kartu, ir procesus, reikalingus tokiai visuomenei sukurti. Taigi, šiame kontekste „mokymasis“ suprantamas ne tik kaip individualiame lygmenyje, bet išskiriamas kaip nesibaigiantis procesas „tarpkultūrinės“ visuomenės link.

"Tarpkultūrinio mokymosi" terminas bus aiškinamas, atsižvelgiant į skirtingus požiūrius ir interpretacijas.

2.2 Žvilgsnis į mokymąsi

Kas yra "mokymasis"?

Mokymasis "Oxford Advanced Learner's of Current English" žodyne apibūdinamas kaip "žinių (apie kažką) ar įgūdžių (kažkame) įgijimas studijuojant, praktikuojantis ar apmąstant". Pradedant šiuo labai bendru apibrėžimu galimos įvairios diskusijos.

Skirtingų lygių mokymasis

Mokymasis vyksta trijose skirtinguose, tarpusavy susijusiuose lygmenyse: kognityviniame, emociniame, elgsenos.

Kognityvinis (cognitive) mokymasis – tai žinių ar įsitikinimų įgijimas: žinant, kad 3+3 yra 6, kad žemė suvokiama kaip kamuolys, ir kad Europos tarybą dabar sudaro 41 šalis narė.

Emocinį (emotional) mokymąsi kur kas sunkiau apibrėžti. Pamėginkite prisiminti kaip jūs išmokote išreikšti savo jausmus, ir kaip šie jausmai pasikeitė laikui bėgant. Tai, kas jus baugino prieš dvidešimt metų, dabar jūsų gali nebebauginti, žmonės, kurie jums visiškai nepatiko, dabar gali būti geriausi jūsų draugai ir t.t.

Elgsenos (behavioural) mokymasis yra tai, kas matoma mokymosi metu: sugebėjimas plaktuku tiesiai įkalti vinį į lentą, rašyti plunksnaočiu, valgyti lazdelėmis ar „teisingai“ su kuo nors pasisveikinti.

Tikrasis mokymasis apima visus tris lygmenis, kognityvinį, emocinį ir elgsenos. Norint išmokti valgyti lazdelėmis, reikia žinoti kaip jas laikyti ir reikia mokytis teisingų judesių. Tačiau nemažiau svarbu, mokantis valgyti lazdelėmis, suprasti tokio valgymo privalumus arba tiesiog pajusti malonumą taip valgant.

Mokymasis kaip (ne)struktūruotas procesas

Mokymasis vyksta tiek atsitiktinai, tiek kaip suplanuotas procesas. Jei atsigręžiame atgal, pamatome, kad išmokome daug dalykų situacijose, kuriose neturėjome tikslo ko nors išmokti. Iš kitos pusės, mokymasis dažniausiai apima tam tikrus struktūruotus ar bent jau iš





anksto apgalvotus procesus. Mes neišmoksime iš atsitiktinės patirties, jei sąmoningai jos neapmąstysime.

Tiek formali, tiek neformali švietimo sistema naudoja struktūruotus procesus mokymuisi palengvinti. Tuo momentu, kai jūs pasiėmėte šį T-kit, pagalvoti apie tai, kaip geriausia pažvelgti į tarpkultūrinį mokymąsi grupėje, jūs tikriausiai esate susidomėję struktūruotu mokymusi, o ne grynai atsitiktiniu procesu. Tarpkultūrinis mokymasis vyksta mokymuose, seminaruose, grupių susitikimuose, užsiėmimuose ir mainų metu, ir t.t. Visa tai - struktūruotų tarpkultūrinio mokymosi procesų pavyzdžiai.

Vaidmenys mokymesi

Dauguma vaikų turi ankstyvą struktūruoto mokymosi mokykloje patirtį, kur yra mokytojo - mokinio vaidmenys. Tačiau, daugumai žmonių įsitraukusių į neformalų ugdymą, yra akivaizdu, kad mokymasis gali būti labai efektyvus kai jis yra abipusis, kur žmonės bendraudami mokosi vieni iš kitų. Iš tikro, mes nuolat mokomės, bet daug žmonių nesuvokia savęs kaip besimokančiųjų ir kartais nesąmoningai teikia pirmenybę mokytojo vaidmeniui. Atvirumo abipusiam mokymuisi sukūrimas yra vienas iš iššūkių, su kuriuo susiduria visi įsitraukę į neformalų ugdymą, ypač dirbant su nauja grupe. Mano asmeninė pastaba – kartais norėčiau, kad ir tie, kurie dirba formaliame švietime, priimtų tokį iššūkį dirbant su klase.

Mokymosi metodai

Jei mokymąsi suvokiame kaip struktūruotą procesą, prasminga pažvelgti į šio proceso metodus. Tyrinėtojai jau keletą kartų įrodė, kad žmonės daugiausia išmoka iš savo pačių patirties - situacijose, susijusiose su pažinimu, emocijomis, elgesiu. Jei norime sukurti erdvę mokymuisi, turime pasiūlyti metodus, kurie leistų patirti ir reflektuoti šiuos tris dalykus. Šiame T-kit rasite tarpkultūrinio mokymosi metodus ir metodologijas.

2.3 Kas yra kultūra? Ir ką reiškia tarpkultūrinis?

Antroji tarpkultūrinio mokymosi sąvokos dalis yra *kultūra*. Visi tarpkultūrinio mokymosi apibūdinimai remiasi neišreikšta arba išreikšta

mintimi apie kultūrą. Visiems jiems bendra tai, kad kultūra suvokiama kaip žmogaus darinys. Kultūra lyginama su "programine įranga", kurią žmonės naudoja kasdieniame gyvenime; apibūdinama kaip pagrindinės žmonių nuostatos, vertybės ir normos. Yra daug teorinių ir praktinių kultūros sampratų:

Ar kultūra yra būtina susijusi su žmonių grupe, ar egzistuoja "individuali kultūra"?

Kokie yra kultūros elementai?

Ar įmanoma sukurti pasaulio "kultūrų žemėlapi"?

Ar kultūros keičiasi? Kodėl ir kaip?

Kaip stipriai kultūra yra susijusi su individų ir grupių elgsena?

Ar gali vienas žmogus turėti keletą kultūrinių kilmų – ir ką tai reiškia?

Kiek lanksti yra kultūra, kiek atvira individualiai interpretacijai?

Labai dažnai, žvilgsnis į kultūrą reiškia žvilgsnį į sąveiką tarp kultūrų. Daugelis autorių teigia, kad jei neegzistuoatų daugiau nei viena kultūra, mes iš vis negalvotume apie kultūrą. Akivaizdūs skirtumai tarp to, kaip žmonės galvoja, jaučia ir veikia, yra tai, iš ko mes atpažįstame kultūrą. Taigi, apie kultūrą negalima galvoti kaip tiesiog apie „kultūrą“, apie ją reikia galvoti kaip apie "kultūras". Todėl šiame skyriuje prasminga pereiti nuo kultūros sampratos prie kultūrų sąveikos sampratos bei tarpkultūrinės patirties.

Sąvoka „tarpkultūrinis“ (intercultural) kartais keičiama į „skirtingų kultūrų“ (cross-cultural) arba „daugiakultūrinis“ (multi-cultural). Kai kuriems autoriams šios sąvokos yra identiškos, tačiau kai kurie šiems žodžiams suteikia visiškai skirtingas reikšmes. Šie skirtumai bus aptarti vėliau šiame skirsnyje.

2.4 Žvilgsnis į kultūrą

2.4.1 Kultūros kaip ledkalnio modelis

Vienas iš labiausiai žinomų kultūros modelių yra ledkalnis. Jis akcentuoja elementus, kurie sudaro kultūrą, ir remiasi faktu, kai kurie iš šių

Ledkalnio kultūros samprata

Ledkalnio kultūros samprata

Iškart atpažįstama

Vaiduojamieji menai Literatūra Teatras
Klasikinė muzika Populiari muzika Liaudies šokiai
Žaidimai Valgio gamyba Drabužiai

Iškart neatpažįstama

Drovumo supratimas Grožio samprata Vaikų auginimo idealai
Moralės taisyklės Kosmologija Santykis su gyvūnais
Santykių su viršesniais/subordinacijos modeliai Nuodėmės apibrėžimas
Piršlybų papročiai Teisingumo samprata Stimulus dirbti
Vadovavimo supratimas Darbo tempo Grupinių sprendimų priėmimo modeliai
Svaros samprata Požiūriai į nuosavybę Ligų teorija
Problemy sprendimo nuostatos Judrumo būsenos samprata
Akių kontaktas Vaidmenys, susiję su amžiumi, lytimi, klase, užimtumu, giminyste ir t.t.
Nenormalumo apibrėžimas Draugystės esmė Savojo „aš“ suvokimas
Vaizdinių suvokimo modeliai Kūno kalba Veido išraiškos
Supratimas apie logiką ir pagrįstumą Emocijų valdymo modeliai
Šnekėjimo modeliai įvairiuose socialiniuose kontekstuose
Praeities ir ateities samprata Laiko tvarkymas Pirmenybė konkuravimui ar bendradarbiavimui
Socialinių santykių normos Paauglystės supratimas Fizinės erdvės išdėstymas
Ir t.t.

Šaltinis: AFS Orientation Handbook, New York: AFS Intercultural Programs Inc. Vol. 4, psl. 14, 1984.



Tarpkultūrinis
mokymasis
"T-kit Nr.4"



elementų yra aiškiai matomi, kai tuo tarpu kiti sunkiai atrandami. Šio modelio idėja yra ta, kad kultūra gali būti vaizduojama kaip ledkalnis: tik labai maža ledkalnio dalis gali būti matoma virš vandens. Kur kas didesnė šio ledkalnio dalis yra po vandeniu ir nematoma. Tačiau ši ledkalnio dalis yra galingas pagrindas.

Taigi, kultūroje yra matomi dalykai: architektūra, menas, valgymo papročiai, muzika, kalba ir kt. Bet kultūros pamatą pamatyti sunkiau: grupės žmonių, kurie priklauso kultūrai, istorija, jų normos, vertybės, gamtos ir laiko sampratos.

Ledkalnio modelis reiškia, kad matomos kultūros dalykai yra tik nematomų dalykų išraiška. Taip pat pabrėžiama, kaip sunku kartais suprasti skirtingos kultūrinės kilmės žmones, kadangi mes matome tik matomas "jų ledkalnio" dalis, bet negalime iškart pamatyti kas suformavo šiuos dalykus. Kita vertus, ledkalnio modelis palieka daug neatsakytų klausimų. Dažniausiai jis naudojamas kaip atspirties taškas žvelgiant giliau į kultūrą, kaip vaizduojamoji priemonė, padedanti suvokti, kodėl kartais taip sunku suprasti ir "pamatyti" kultūrą.

2.4.2 Geert Hofstede kultūrinių dimensijų modelis

Geert Hofstede kultūros samprata remiasi vienu didžiausiu empiriniu tyrimu, kada nors padarytų apie kultūrinius skirtumus. 1970 metais IBM (jau tada didelė tarptautinė kompanija) paprašė jo patarimo, nes nepaisant visų pastangų sukurti bendras procedūras ir standartus visame pasaulyje, vis dar buvo milžiniški skirtumai tarp gamyklų veiklos, pvz., Brazilijoje ir Japonijoje.

Hofstede tyrinėjo IBM veiklos skirtumus. Keliais etapais, įtraukiant ir giluminius interviu bei klausimynus, kurie buvo išsiuntinėti visiems IBM darbuotojams visame pasaulyje, jis bandė ištirti skirtumus, egzistavusius įvairiose gamyklose. IBM darbuotojų išsilavinimas beveik visur buvo panašus, organizacijos struktūra, taisyklės ir procedūros buvo tos pačios, todėl jis padarė išvadą, kad bet koks skirtumas, atrastas tarp skirtingų vietų, priklauso nuo tos gamyklos

darbuotojų kultūros, didžiąja dalimi nuo šalies, kurioje yra gamykla, kultūros. Hofstede apibūdina kultūrą kaip "kolektyvinį proto programavimą, kuris atskiria žmonijos narius vienus nuo kitų".

Po kelių tyrimo ciklų, kultūrinius skirtumus jis išskyrė į keturis pagrindinius požymius. Jo teigimu, visi kiti skirtumai gali būti priskiriami vienam ar keletui pagrindinių kultūros požymių. Hofstede šiuos požymius pavadino: galios distancija, individualizmu/kolektyvizmu, vyriškumu/moteriškumu, neapibrėžtumo vengimu. Po keleto papildomų tyrimų autorius dar pridėjo orientavimąsi laike.

Galios distancija (power distance) nurodo pakantumo mastą, iki kurio visuomenė priima tą faktą, kad galia institucijose ir organizacijose nelygiai paskirstoma tarp individų. Galios distancija kalba apie hierarchiją, pavyzdžiui apie tai, kas laikoma normaliu, kai priimami sprendimai jaunimo organizacijose. Ar kiekvienas gali pasakyti tiek pat kiek ir kiti. Ar valdybos pirmininkas yra pajėgus pats priimti sprendimus, kai tai yra būtina?

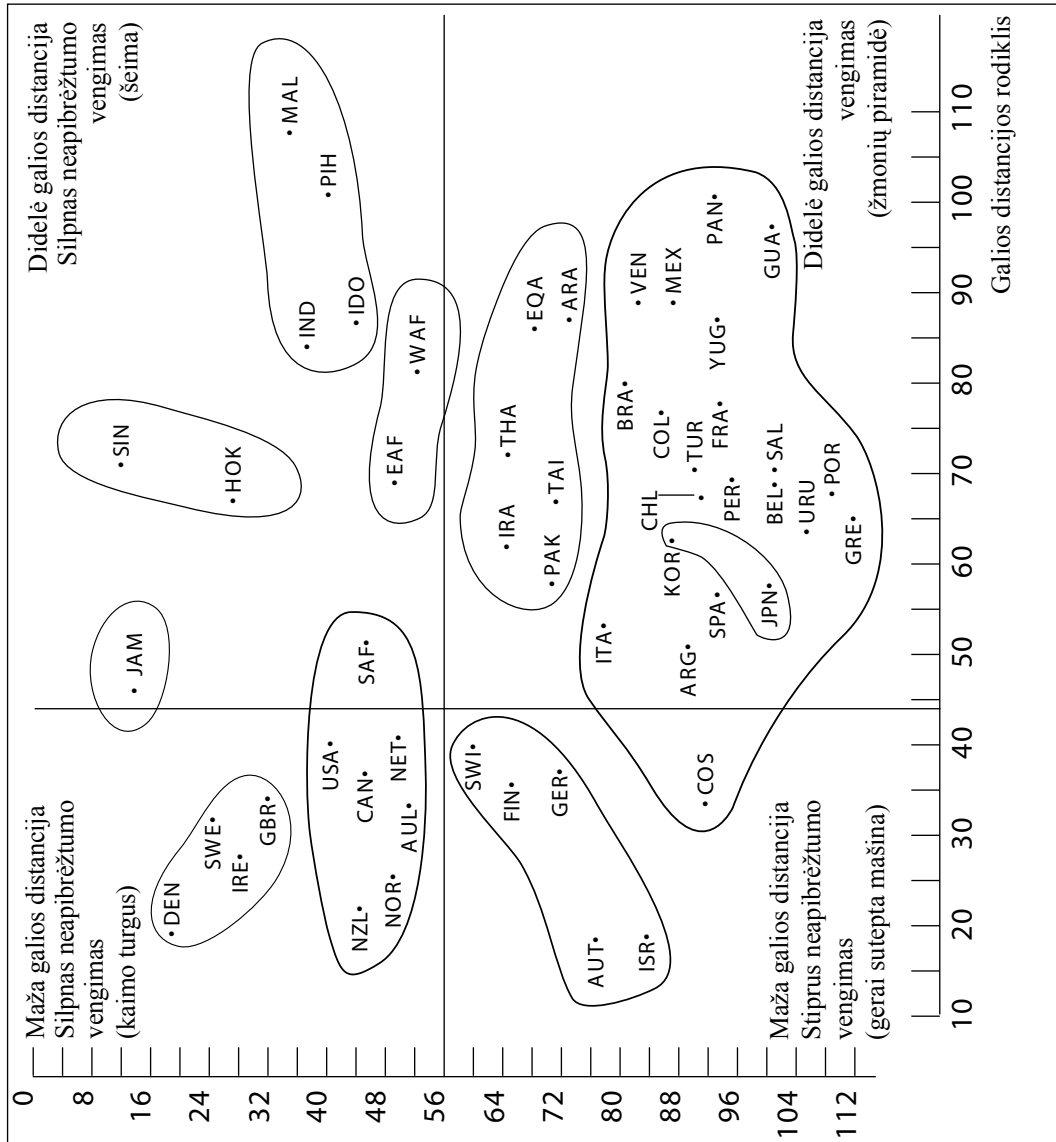
Neapibrėžtumo vengimas (uncertainty avoidance) nurodo apimtį, kiek visuomenė leidžiasi būti bauginama dviprasmiškų situacijų ir kiek bando išvengti jų, įvesdama taisykles ar kitas saugumo priemones. Neapibrėžtumo vengimas siejasi, pvz., su tuo, kiek žmonės mėgsta rizikuoti, ar kiek detalai komanda turi išdiskutuoti planuodama mokymus. Kiek vietos palikta atsitiktinumui, improvizacijai ir dalykams, kurie tiesiog vyksta taip kaip vyksta (gal net ir blogai)?

Individualizmas/kolektyvizmas nurodo apimtį iki kurių visuomenė yra laisvai susieta socialine sistema, kurioje tikimasi pasirūpinti tik pačiais savimi ir savo šeimomis, skirtingai nei glaudžioje socialinėje sistemoje, kurioje žmonės skiria savųjų ir svetimųjų ratą ir tikisi savųjų palaikymo. Kolektyvinėse kultūrose žmonės jaučiasi susieti ir atsakingi už savo šeimas, ir dažniausiai žiūri į save kaip į tam tikros grupės narius.

Vyriškumas/moteriškumas parodo laipsnį, iki kurio lytiškumas apsprendžia vyrų ir moterų vaidmenis visuomenėje. Ar, pavyzdžiui, darbų

Neapibrėžtumo
vengimo rodiklis

Schema 2: 50 šalių ir 3 regionų padėtis pagal galios distanciją ir neapibrėžtumo vengimą aspektais



Šaltinis: Hofstede, Geert (1991) *Cultures and organisations: software of the mind*. London: McGraw-Hill. Copyright, psl. 141. © Geert Hofstede, spausdinama su autoriaus leidimu.



pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų seminare yra "natūralus", kai tarsi iš anksto žinoma, kuriuos namų ruošos darbus turi prisimti kiekvienas ir kiekviena.

Orientavimasis laike nurodo apimtį, iki kurios visuomenės sprendimai remiasi tradicijomis ir praeities įvykiais, arba trumpalaikiais dabarties pasiekimais, ateities lūkesčiais. Jūsų manymu, kiek svarbi jūsų regiono istorija šiandienai ir ateičiai? Kai žmonės pristato iš kur jie atvyko, ar jie kalba apie praeitį, dabartį ar ateitį?

Hofstedas sukūrė keletą diagramų, kuriose pavaizdavo skirtingų visuomenių (tautų) vertybes šiais aspektais. Viena tokių diagramų, sudaryta pagal klausimynų rezultatus ir patikslintą pakartotinio tyrimo metu, vaizduojama *schema 2*.

Hofstede modelis buvo giriamas dėl jo empirinio pagrindimo, vargu ar kokia kita studija ar teorija gali prilygti savo mastu. Kita vertus, šis modelis nepaaiškina, kodėl turi būti tik šie penki aspektai, ir kodėl tik šie aspektai yra pagrindiniai kultūros komponentai. Be to, šis modelis kultūrą apibūdina esant labiau statiška nei dinamiška, negali paaiškinti kodėl ir kaip kultūros formuojasi. Papildant, Hofstede buvo kritikuojamas dėl požiūrio į kultūrą tik kaip į tautų bruožą, nekreipiant dėmesio į kultūrų įvairovę, paplitusią daugelyje modernių visuomenių, į subkultūras, maišytas kultūras ir į savitas raidas. Aprašant aspektus, kartais kyla pavojus netiesiogiai akiai vertinti vienas kultūras „geriau“ nei kitas. Ir vis dėlto, daugelis skaitytojų ši penkių aspektų modelį intuityviai sieja su visuomenių sandara.

Modelio taikymas darbui su jaunimu

Galima nesutikti su Hofstede, kad jo penki aspektai yra vieninteliai iš kurių susideda kultūra. Tačiau, dažnai paaiškėja, kad tai esminiai kultūros skirtumų elementai, ir todėl labai padeda suprasti konfliktus tarp skirtingų kultūrų individų ar grupių. Dalyviai iš karto pradeda lyginti įvairias nacionalines „kultūras“ pagal Hofstede schemas: ar aš iš tiesų esu labiau linkęs į hierarchiją? Ar man iš tiesų reikia daugiau saugumo nei kitiems? Taigi, viena vertus, Hofstede aspektai suteikia

struktūrą, pagal kurią galima interpretuoti kultūrinius nesusipratimus, ir klausti dalyvių apie šiuos skirtumus (pvz., ką manote apie galią ir vadovavimą?), ir kita vertus, jie iškart priverčia mus susimąstyti apie save pačius ir klausti, ar jie tinka kiekvienam tam tikroje šalyje.

Šie aspektai tarnauja kaip nuorodos, bandant analizuoti skirtingas gyvenimo situacijas ir kultūrinės aplinkas, (mūsų studentų „kultūra“, mūsų šeimos ir draugų „kultūra“, miesto ir kaimo vietovių „kultūra“ ir t.t.). Verta paklausti savęs, kiek daugiau išvalgų tai mums suteikia, o kiek padeda sukurti dar daugiau stereotipų?

Be to, penki aspektai ir jų pritaikymas iškelia kultūros reliatyvumo klausimą: ar iš tikro nėra „geriau“ ar „blogiau“? Ar hierarchinės struktūros yra tiek pat geros kaip lygiavertės struktūros? Ar griežti ir uždari lyčių vaidmenys yra taip pat geri kaip ir atviri? Kaip toli tai gali nueiti? Ir, jei mes, naudodami šiuos aspektus, norime būti tarpininkais kultūrinuose konfliktuose, ar mes turime ir ar galime užsiimti neutralią poziciją?

2.4.3 Edward T. ir Mildred Reed Hall kultūros elgsenos komponentai

Ši pora sukūrė savo kultūros modelį dėl labai praktinių paskatų. Jie norėjo duoti gerų patarimų JAV verslininkams, kurie keliavo ir dirbo užsienyje. Savo tyrime, kurį sudarė daug giluminių ir atvirų interviu su įvairių kultūrų žmonėmis, su kuriais JAV verslininkai norėjo bendradarbiauti, jie sutelkė dėmesį ties kartais vos pastebimais elgsenos skirtumais, dėl kurių paprastai kyla tarpkultūrinės komunikacijos konfliktai.

Remdamiesi savo tyrimo rezultatais jie išskyrė keletą skirtumų. Šie skirtumai buvo siejami arba su komunikacijos modeliais, arba su erdve ar laiku:

Greitai ir lėti pranešimai parodo „greitį, kuriuo tam tikras pranešimas iššifruojamas ir juo remiantis veikiama“. Greitų pranešimų pavyzdžiai yra antraštės, reklama ir televizija. Žmonės, linkę į greitus pranešimus, lengvai



susipažįsta su kitais. Tuo tarpu kitiems iš esmės reikia daugiau laiko gerai susipažinti su žmonėmis („lėti pranešimai“), vienose kultūrose reikia mažiau laiko susidraugauti, nei kitose, toks lengvas susipažinimas yra greito pranešimo pavyzdys. Lėtų pranešimų pavyzdžiai yra, pvz., menas, TV dokumentalistika, gilūs santykiai ir t.t.

Aukštas ir žemas kontekstas (high and low context) reiškia informaciją, kuri supa įvykį. Jei faktiškai perduotame pranešime tam tikru laiku yra perduodama mažai informacijos, o daugumą informacijos turi žmonės, kurie komunikuoja, tai ši situacija yra aukšto konteksto. Pavyzdžiui, bendravimas tarp poros, kuri kartu išgyveno keletą metų, paprastai yra labai aukšto konteksto: tam, kad jie bet kada gerai suprastų vienas kitą, jiems reikia apsikeisti tik labai nedideliu informacijos kiekiu. Žinutė gali būti labai trumpa, bet joje užkoduota informacija apie vienas kitą, kurią jie įgijo per bendro gyvenimo metus.

Tipiškos aukšto konteksto kultūros pagal Hall ir Hall (1990) yra Japonijos, arabų ir Viduržemio jūros šalių kultūros, su plačiais informacijos tinklais ir turėjimu daug artimų asmeninių santykių. Todėl kasdieniame gyvenime jiems nereikia daug informacijos, nei jie jos tikisi. Kiekvienas asmeniškai rūpinasi pakankamu informacijos kiekiu apie jam svarbų žmogų.

Tipiškos žemo konteksto kultūros yra JAV amerikiečių, vokiečių, šveicarų ir skandinavų. Asmeniniai santykiai yra labiau pasidaliję pagal įvairias dalyvavimo sritis, ir todėl normaliose veiklose reikia daugiau papildomos informacijos.

Nesusipratimai gali kilti dėl skirtingų komunikacijos stilių nepaisymo aukšto ir žemo kontekstų atžvilgiu. Pavyzdžiui, žemo konteksto stiliaus žmogų aukšto konteksto žmogus gali palaikyti per daug kalbančiu, per daug precizišku ir suteikiančiu nebūtiną informaciją. Ir priešingai, aukšto konteksto žmogų žemo konteksto žmogus gali palaikyti neteisingu (nes informacija „slepama“) ir nebendradarbiaujančiu. Kad priimtų sprendimą, žemo konteksto žmonėms reikia gana didelio kiekio paaiškinančios informacijos, tuo tarpu aukšto konteksto žmogus sprendimus grindžia

tuo metu turima informacija, nes buvo nuolat informuojamas apie vykstančius procesus. Tačiau paradoksaliai situacijos kyla tada, kai aukšto konteksto žmonių paprašoma įvertinti naują įmonę, ir tada jie nori sužinoti viską, nes nebuvo šio sumanymo pradžioje.

Teritoriškumas (territoriality) siejasi su fizine erdve, pvz., biuru. Ar prezidento kabinetas yra viršutiniame pastato aukšte, ar kur nors per vidurį? Pavyzdžiui, jei žmogus mano, kad pieštukas ant jo stalo yra jo asmeninės teritorijos dalis, jam visiškai nesuprantama, kai kiti jį skolinasi nepasiklausę. Teritoriškumas yra jausmas, kurį žmonės materialių daiktų dėka. Tai taip pat yra galios požymis.

Asmeninė erdvė yra atstumas tarp žmonių, kuriame žmogus jaučiasi patogiai. Hall'ai apibūdina asmeninę erdvę kaip „burbulą“, kurį kiekvienas žmogus nuolat turi aplink save. Jis keičia dydį priklausomai nuo situacijos ir žmonių, su kuriais sąveikaujama (žmonėms, su kuriais draugaujama artimiau, leidžiama būti arčiau nei kitiems). „Burbulas“ nusako jausmą, jog tai tinkama distancija iki kito žmogaus. Stovintis toliau yra laikomas atsitraukusiu, besistengiantis priartėti arčiau nei padorus atstumas, gali pasirodyti įžūlus, keliantis nerimą, ar paprasčiausiai nepadorus. Jei normalus pokalbio atstumas vienoje kultūroje yra gana glaudus, tai kitoje kultūroje jis gali būti laikomas peržengta intymumo riba. Komunikacijos problema gali iškilti tiesiog dėl skirtingų interpretacijų, ką reiškia pasirinktas fizinis atstumas tarp žmonių.

Monochroninis ir polichroninis laikas (Monochronic and Polychronic Time) siejasi su laiko planavimu. Monochroninis laiko skaičiavimas reiškia vieno darbo atlikimą vienu metu, dirbant pagal grafiką, kur vienas dalykas eina po kito, kur skirtingos užduotys turi laiką skirtą joms atlikti. Laikas monochromatinėje kultūroje yra labai apčiuopiamas, beveik pačiuopinėjamas, ir apie jį kalbama kaip apie resursą: praleisti, švaistyti ir taupyti laiką. Laikas yra linijinis, jis tęsiasi kaip viena linija iš praeities per dabartį į ateitį. Laikas naudojamas kaip įrankis dienai suplanuoti ir nustatyti prioritetus, pvz. „neturiu laiko“ su kuo



nors susitikti. Polichroninis laiko skaičiavimas reiškia atvirkščią dalyką: daug užduočių atliekamos tuo pačiu metu, intensyvūs santykiai su žmonėmis, labiau vertinamas santykis su kitais, nei grafiko laikymasis. Polichroninis laikas nėra suvokiamas kaip resursas, todėl jis gali būti labiau palygintas su tašku nei su linija.

Hall ir Hall mano, jog keletas šių aspektų susiję tarpusavy. Monochroninis laikas jų tyrime yra artimai susijęs su žemu kontekstu ir erdvės konstravimu, leidžiančiu gyvenimą sudėlioti dėžutes (struktūra, kur įvairios veiklos sritys yra atskirtos viena nuo kitos ar sudėtos į skirtingas „lentynas“). Prie anksčiau paminėtų aspektų, Hall ir Hall prideda keletą kitų svarbių sampratų, į kurias reikia atkreipti dėmesį, pvz., kaip toje kultūroje planuojama, prieš kiek laiko pranešama apie susitikimą, kas laikoma pakankamu punktualumu, kaip greit informacija pasklinda po sistemą – ar jos tėkmė atsimuša į hierarchinę struktūrą (viršus/apacia), ar ji sklinda dideliame tinkle visomis kryptimis?

Savo tikslo grupei, JAV verslininkams, Hall ir Hall siūlo pripažinti kultūrinius skirtumus ir, jeigu įmanoma, prisitaikyti prie skirtingų tos kultūros, kurioje jie dirba, elgesio būdų.

Hall pagrindinės sampratos, aprašant skirtingas kultūras, atkreipia dėmesį į keletą svarbių skirtumų, kuriuos žmonės patiria tarpkultūriniuose susitikimuose, todėl daugelis skaitytojų tai atpažįsta. Deja, išsakoma ir tam tikra kritika. Iš pradžių Hall ir Hall sumodeliavo savo aspektus kaip nepriklausomus vienas nuo kito, bet vėliau išplėtojo juos į kultūros modelį, kuriame stipriai išreiškiamas vienas aspektas. Kultūros konstruojamos į kontinuumą tarp monochroninių žemo konteksto kultūrų ir polichroninių aukšto konteksto kultūrų. Visos kitos kategorijos siejamos su šiuo kontinuumu. Kyla klausimas, ar šis paprastas kultūrų suskirstymo į kategorijas būdas atspindi realybę. Be to, labai nedaug pasakoma apie šių kultūrinių charakteristikų atsiradimą, apie kultūrų raidą (ar jos yra statiškos, ar dinamiškos), ar kaip individai elgiasi su savo kultūrine kilme tarpkultūrinėse situacijose.

Hall ir Hall teorijos aiškiai naudingos dėl savo praktinės svarbos. Šie aspektai turi daug bendro su Hofstede modeliu, suteikia struktūrą, kuria remdamiesi galime atpažinti ir interpretuoti kultūrinius skirtumus.

Modelio taikymas darbui su jaunimu

Hall ir Hall pristatyti aspektai dirbant tarpkultūrinėse grupėse gerai tinka pirmam „teoriniam“ kultūrinių skirtumų supratimui. Jie sudaro galimybę labai puikioms užduotims, pvz., dalyviams kalbant vienas su kitu paprašyti, kad jie pakeistų atstumą tarp vienas kito. Ar abudu esant tokiam atstumui jautėsi gerai? Kaip jie pasielgtų su tais, kuriems reikia mažiau/daugiau erdvės?

Kartą apibūdinti Hall ir Hall aspektai paprastai lengvai susiejami su skirtumais, kuriuos patiria tarpkultūrinių grupių dalyviai. Jie skatina grupę aptarti šiuos skirtumus nevertinant, kas jiems yra „geriau“ ar „blogiau“.

Be to, jaunimo darbuotojams šie aspektai gali būti naudingi atpažįstant tarpkultūrinius skirtumus grupėje (pvz., kaip žmonės elgiasi su punktualumu, ar jiems patinka, kai juos liečia, ar ne, ar jie jaučia, kad kalbama per mažai ar per daug ir t.t.), taip pat norint skirtumus apibūdinti žodžiais. Tačiau, kartą pristatę šią teoriją, sunerimome, kad dalyviai gali pasinaudoti Hall ir Hall aspektais bet kokiems pasiaiškinimams: „Atsiprašau, kad vėluoju visą valandą, esu polichroniškas!“...

2.4.4 Jacques Demorgon ir Markus Molz diskusija apie kultūrą

Jacques Demorgon ir Markus Molz (1996) nesiekia įvesti dar vieną naują kultūros modelį. Jie teigia, jog kultūros prigimtis yra ta, kad bet koks kultūros apibrėžimas yra iš esmės šališkas dėl ją apibrėžiančio žmogaus (kultūrinės) kilmės: nes tas žmogus negali būti be kultūris. Todėl J. Demorgon ir M. Molz savo straipsnį mato kaip indėlį į diskusiją apie kultūrą ir tai, ką kiekvienas gali išmokti.

Ypač prieštaringos dalys diskusijoje apie kultūrą, anot jų, išryškino tris prieštaras:

- Viena vertus, kaip elgtis su įtampa tarp kultūrinio stabilumo ir ilgalaikių kultūros struktūrų, ir kita vertus, kultūrinių pokyčių



- procesų bei naujovių?
- Kaip elgtis su santykiu tarp „kultūros“ (*culture*) ir „tarpkultūros“ (*interculture*): ar pirma buvo „kultūra“, o vėliau atsirado nauda tarpkultūriniam susitikimams? Ar kultūra egzistuoja tik dėl savo nuolatinės sąveikos su kitomis kultūromis?
 - Ar reikėtų pabrėžti universalius visų žmonių bruožus (kas *visiems yra bendra*) ir suvokti žmones kaip individus, kur kultūra yra tik to individo bruožas, ar yra viena, globali kultūra (*universalus požiūris*)?
 - Ar reikėtų pabrėžti kultūros vaidmenį, pripažįstant visuotinę įvairovę pasaulyje, ir suvokti žmones kaip priklausančius kultūrinei grupei, kai visos kultūros iš principo yra vienodai geros (*reliatyvus požiūris*)?

Šie klausimai gali pasirodyti labiau akademiškai ir be praktinės vertės. Tačiau jie turi politinių pasekmių: ar kaita suprantama kaip grasinimas, ar ne? (1 klausimas) Ar įvairovė šalyje suprantama kaip išankstinė sąlyga kultūrai, ar ji kelia grėsmę tam, kas vadinama „originalia“ kultūra? (2 klausimas) Ar šalies gyventojai yra traktuojami kaip individai, su kuriais reikia elgtis kaip su lygiaverčiais (prancūzų asmens teisių modelis), ar kaip grupės nariai, kurie turi teises kaip grupė (olandų visuomenės, sudarytos iš įvairių grupių, kurios visos turi savo institucijas, modelis)? (3 klausimas).

Stengdamiesi įveikti šias įtampas Demorgon ir Molz pristatė tai, ką aš pavadinau kultūros modeliu. Kultūra, pasak jų, gali būti suprantama tik susiejus ją su adaptacijos (*adaptation*) samprata. Žmonės nuolat turi kurti patvarius santykius tarp savo vidinio pasaulio (poreikių, idėjų ir t.t.) ir išorinio pasaulio (aplinkos, kitų žmonių ir t.t.). Santykiai kuriami konkrečiose situacijose, kurios turėtų suformuoti pagrindą analizei. Visose šiose situacijose individai kuria savo aplinką (kiekvienas asmuo gali įtakoti tai, kas vyksta aplink jį) ir yra savo aplinkos formuojami (kiekvienas asmuo gali keistis priklausomai nuo to, kas vyksta aplink jį). Tai, kad žmogus formuoja aplinką ir tai, kad aplinka įtakoja žmogų yra dvi medalio, vadinamo „adaptacija“, pusės.

Demorgon and Molz vieną „medalio pusę“ moksliskai apibrėžia kaip „asimiliaciją“ (*assimilation*). Jie turi omenyje procesą, kurio metu žmonės pritaiko išorinį pasaulį savo realybei. Tai, ką mes suvokiame išoriškai yra sudedama į jau egzistuojančius vaizdinius ir struktūras smegenyse. Kraštutiniu asimiliacijos pavyzdžiu gali būti žaidžiantys vaikai. Bet kurią didelę smėlio krūvą (išorinio pasaulio realybė) jie gali matyti kaip Everestą (vidinis įsivaizdavimas). Kai jie kopija į šitą kalną, jie sutapatina realybę su savo pačių įsivaizdavimu; ir ši realybės interpretacija tampa pagrindu jų veiksmams. Jie nekopia į smėlio krūvą, bet į Everestą. Tačiau ne tik vaikai sutapatina: kai mes pamatome kokį nors žmogų pirmą kartą, mes susidarome įspūdį iš to, kaip jis atrodo. Remiantis šia ribota informacija, mes interpretuojame kas jis yra – ir mes naudojames informacija, dažnai stereotipiška, esančia mūsų smegenyse, norėdami daugiau „sužinoti“ apie tą asmenį ir nuspręsti kaip mums tinkamiausiai pasielgti.

Kitą medalio pusę Demorgon and Molz vadina „prisitaikymu“ (*accommodation*). Jie turi omenyje procesą, kurio metu struktūros smegenyse (jie vadina jas „supratimais“ (*cognitions*) arba „schemomis“ (*schemes*)) keičiamos pagal išorinio pasaulio informaciją. Sutikę žmogų iš pradžių mes galime interpretuoti jo elgesį pagal savo stereotipus. Bet po kurio laiko, galime suprasti, kad realybė yra kitokia, ir kad mūsų stereotipai, mūsų schemas smegenyse neatitinka realybės. Taigi, juos keičiame.

Nei kraštutinis prisitaikymas nei kraštutinė asimiliacija nėra naudinga. Radikaliai prisitaikius mus užgožtų išorinė informacija, kurią turėtume apdoroti, susidaryti naują požiūrį ir kuriai leistume pasikeisti mūsų mąstymą. Radikaliai asimiliuodami mes paneigtume realybę ir galiausiai nepajėgtume išgyventi.

Lyginant žmones ir gyvūnus, žmonės yra mažiau iš anksto genetiškai suformuoti, mažiau dalykų mums yra jau biologiškai „sutvarkytų“. Todėl yra daug situacijų, kuriose mes neturime instinktyvios ar biologiškai iš anksto nulemtos



reakcijos. Mes turime poreikį išvystyti sistemą, leidžiančią mums susiorientuoti visose šiose situacijose ir padedančią mums sėkmingai prisitaikyti. Ši sistema yra tai, ką Demorgon ir Molz vadina kultūra. Tuomet adaptacijos funkcija - palaikyti ar praplėsti galimybę tinkamai veikti kuo įvairesnėse situacijose. Taigi, kultūra yra struktūra, padedanti šiose situacijose susiorientuoti (tai reikėtų suprasti kaip struktūras smegenyse, kurios yra asimiliacijos ir adaptacijos procesų dėka), tai yra biologinės prigimties pratęsimas. Kultūra egzistuoja dėl būtinybės susiorientuoti ten, kur tai nėra iš anksto biologiškai nulemta.

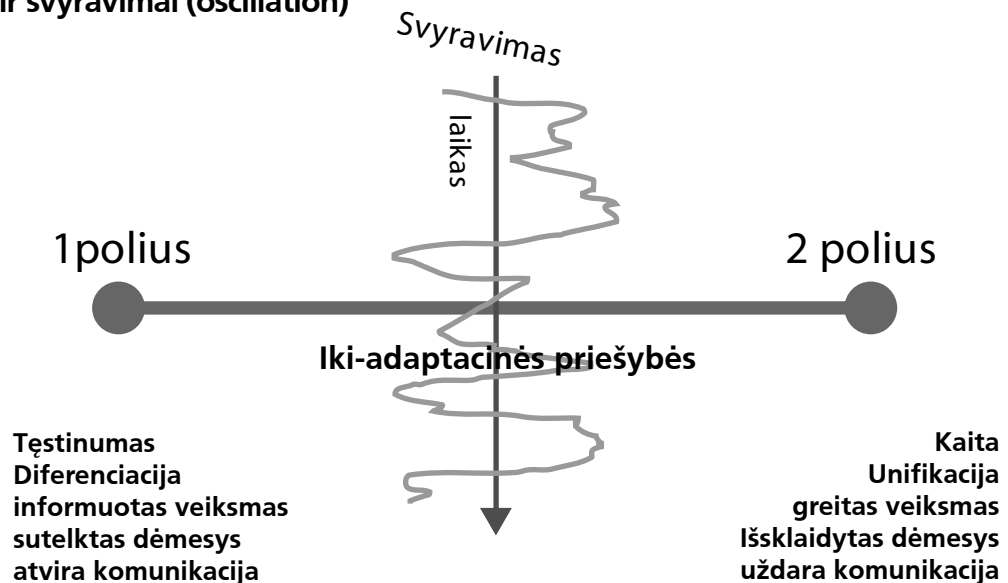
Jei adaptacija reiškia susiorientavimą, tai ji egzistuoja esant įtampai tarp asimiliacijos ir prisitaikymo. Viena vertus, mes turime poreikį išvystyti patvarias struktūras, elgesio formas, kurias galėtume apibendrinti ir naudoti bet kokiose situacijose, nes negalime visada pradėti iš pradžių (ar su tuščiomis smegenimis). Šioje asimiliacijos sampratoje kultūra yra protinė programinė įranga, kaip ją pavadino Hofstede, įranga, naudojama apdoroti visai informacijai, pasiekiamai išoriniame pasaulyje.

Demorgon ir Molz pabrėžė, kad jei kultūra būtų tik protinė programinė įranga, užprogramuota žmonėse, jiems jauniems esant, mes negalėtume prisitaikyti prie naujų aplinkybių ir pagal jas pakeisti savo orientaciją. Norint išgyventi, žmogui reikia gebėjimo prisitaikyti bei keisti savo orientaciją ir pažiūrų sistemą.

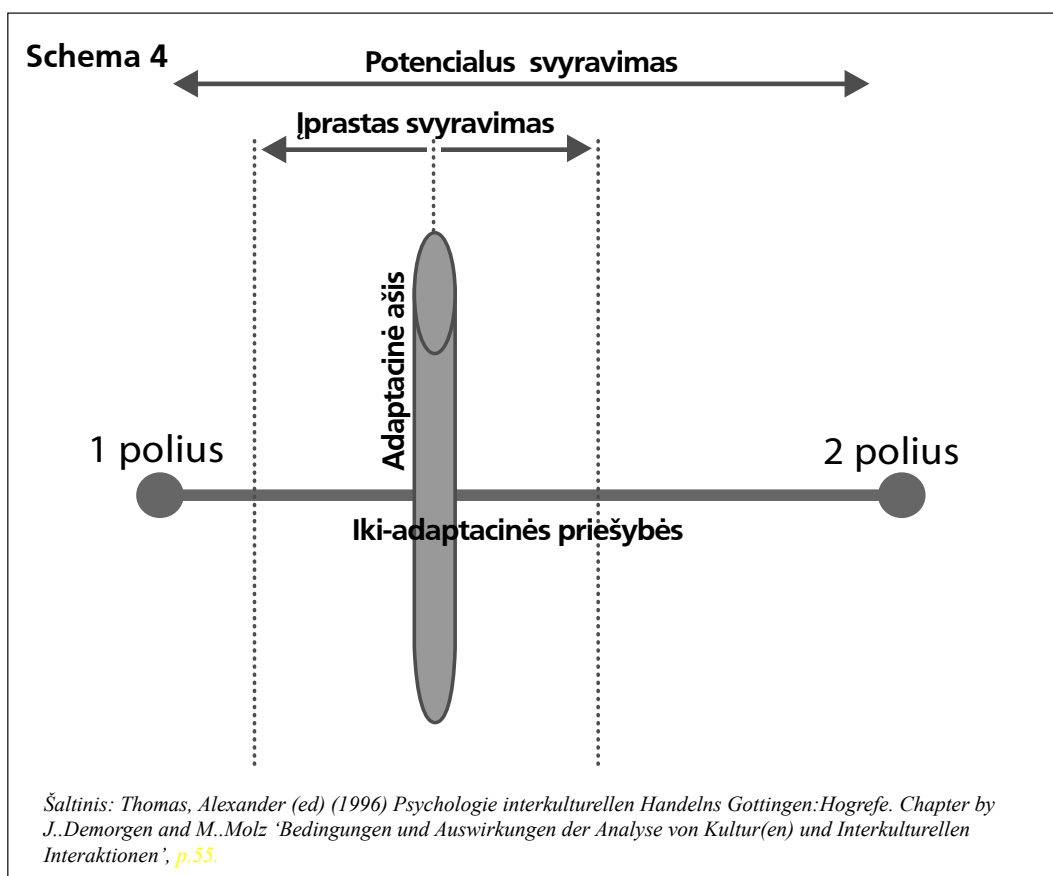
Tuomet elgesys bet kurioje situacijoje beveik visada yra mišinys tarp išmoktų, sėkmingų, kultūriškai orientuotų veiksmų ir atsargaus prisiderinimo prie tam tikros situacijos.

Pažvelkime į tokią situaciją: iš pat pradžių mes turime plačią galimo elgesio pasirinkimo priešybių skalę - galime veikti greitai, bet be išsamios informacijos; arba būti informuoti ir veikti lėčiau. Galime susikoncentruoti ties vienu situacijos aspektu arba paskirstyti savo dėmesį viskam, kas vyksta aplink mus. Galime komunikuoti atvirai (su labai detaliais paaiškinimais) arba uždariai (naudodami daug simbolių). Jei situaciją suvokiame kaip progą pasirinkti iš tūkstančio galimybių tarp dviejų polių, mums nuolat reikia nuspręsti ką pasirinkti (žr. pavyzdį schemeje 3).

Schema 3: Pasirinktos iki-adaptacinės priešybės (pre-adaptive opposites) ir svyravimai (oscillation)



Šaltinis: Thomas, Alexander (ed) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen:Hogrefe. Chapter by J..Demorgon and M..Molz 'Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und Interkulturellen Interaktionen'. p.54, Adaptuota versija



Šias priešybes galima vaizduoti kaip du polius vienoje linijoje (žr. schemą 4). Horizontali linija žymi visas elgesio galimybes. Kultūrinė orientacija, kaip teigia Demorgon ir Molz, apriboja galimybes šioje linijoje iki mažesnės atkarpos. Įsivaizduokite taškus ant linijos pažymėtus nuo 0 iki 10 (0 vienas kraštutinis, o 10 kitas). Kultūrinė orientacija sutelkia tinkamą elgesį tam tikrame taške, pvz., 3. Kaip kultūrinės būtybės mes tai suprantame kaip starto liniją ir pagal situaciją pasirenkame tinkamiausią elgesį į vieną ar į kitą pusę nuo šio taško. Šiame pavyzdyje sakykime, kad dėl įpratimo paprastai pasirinksime sprendimus tarp 2 ir 4.

Panagrinėkime tai komunikacijos atžvilgiu. Jei jūs esate iš vietovės, kur žmonės bendrauja labai uždariai (tai yra, vengia ilgų paaiškinimų, bet daug netiesiogiai mini kontekstą, kurį „visi žino“), tai laikote derama ir „normalia“ komunikacija. Tai tampa jums atspirties tašku ir bendraudami toli nuo jo nenukrypstate. Tai yra, jūs

galite bendrauti truputį uždariau ar ne tiek uždariau, priklausomai nuo situacijos, bet jūs niekada nekomunikuosite labai atvirai. Tik mokydami, patirdami situacijas, kuriose jūsų elgesio „atkarpa“ nebuvo tinkamai pasirinkta, jūs galite padidinti savo atkarpas ir turėti galimybę komunikuoti atvirai – net jei po to jums liks keistas jausmas.

Kultūra padeda rasti tinkamą sprendimą tarp dviejų priešingybių. Kultūrinė orientacija teoriškai nusako, kas žmonių grupei buvo sėkmingas elgesys praeityje.

Atkarpa į abi puses nuo šios orientacijos, suprantama kaip tinkama, yra toleruojama kaip „normalus“ nukrypimas, kaip normalus prisitaikymas prie situacijos. Elgesys, kuris peržengia šios atkarpos ribas, suprantamas kaip trikdantis, neteisingas, nenormalus.

Kultūros gali keistis: kai atstumas nuo tam tikros orientacijos padidinamas viena kryptimi, tai žmonių, sudarančių tą kultūrą elgesys nuolat kryps į vieną pusę, ir pradinė orientacija gali palaipsniui pasislinkti į tą pusę.



Kultūra šioje sampratoje nėra susieta su tauta. Tai iš esmės yra žmonių grupės orientacija. Orientaciją suteikia, pvz., šeima, draugai, kalba, gyvenamoji vieta, su kuo kartu gyvenate ar dirbate ir t.t. Tuo remiantis galima identifikuoti grupes, kurios yra tos pačios orientacijos ar kultūros. Priklausomai nuo konteksto individai gali turėti kintamas pažiūrų sistemas ir kintamas atkarpas tarp šių pažiūrų sistemų. Pavyzdžiui, darbe jūs galite komunikuoti daugiau ar mažiau atvirai, o namuose daugiau ar mažiau uždarai. Ir vis dėlto, jei tarp šeimos ir darbo yra bendrumų, abi atkarpos gali būti labai arti viena kitos ir smarkiai persidengti.

Tarpkultūrinio mokymosi metu žmonės, susidurdami su skirtingais požiūriais, išsąmonina savo kultūrinę orientaciją. Kai reikia gyventi su abiem orientacijomis, žmonės padidina savo galimo elgesio ribas, jie praplečia savo įpročius, kad apimtų abi kultūrinės orientacijas. Tada, priklausomai nuo situacijos, jie turi daugiau pasirinkimo galimybių. Kuo platesnės ribos, tuo iš esmės daugiau galimybių prisiderinti, pritaikyti savo elgesį prie išorinio pasaulio. Tačiau, kuo platesnės ribos, tuo daugiau nesaugumo. Kuo daugiau pasirinkimo galimybių, tuo mažiau pastovių situacijų.

Tarpkultūriniais tarpininkais gali būti tie žmonės, kurie išplėtė savo kultūrinių nuostatų ribas į abi puses ir yra atviri bendriems „sąlyčio taškams“ tarp to, kas skirtingoms pusėms suprantama kaip tinkamas elgesys.

Demorgon ir Molz kultūros samprata patraukė daugelio žmonių dėmesį, nes ji apjungia daug skirtingų teorinių gijų ir kultūros modelių. Kita vertus, šis modelis yra grynai teoriškas ir atsižvelgia tik į labai ribotą empirinį tyrimą. Ar įmanoma išbandyti, kiek šis modelis gali būti taikomas tikrovėje? Labiausiai šis modelis gali būti naudingumas tarpkultūrinių susitikimų metu bandant suprasti kas vyksta.

Modelio taikymas darbe su jaunimu

Demorgon ir Molz idėjos apie kultūrą gali padėti giliau suprasti kultūros svarbą ir funkciją. Be to, ši kultūros samprata

tinka visų tipų grupėms, bet ne tautoms apibūdinti.

Darbe su jaunimu šis kompleksiškas modelis gali geriau atsakyti į kylančius sudėtingus klausimus ir atverti naujas refleksijos gelmes.

Praktinė prasme šis modelis leidžia suprasti apie ką yra tarpkultūrinis mokymasis: apie savęs pažinimą ir savo veiklos galimybių praplėtimą, savo ribų išbandymą įvairiose situacijose. Mokymasis aiškiai siejamas su patirtimi, ir labai svarbu, kad mokymasis yra iššūkis, nes jis susijęs su esminiu žmogiškosios egzistencijos poreikiu: bandymu susiorientuoti.

2.5 Žvilgsnis į tarpkultūrinį mokymąsi

Milton J. Bennett tarpkultūrinio jautrumo raidos modelis

Bennett (1993) tarpkultūrinį jautrumą apibūdina asmeninio augimo stadijomis. Šis raidos modelis nuostato tolygiai didėjanti išprusimą išsąmoninant kultūrinius skirtumus, pereinant iš etnocentrizmo (ethnocentrism) per skirtumų pripažinimą ir priėmimą į tai, ką Bennett vadina „etnoreliatyvizmu“ (ethnorelativism).

Svarbiausia pamatinė Bennett'o modelio samprata yra tai, ką jis vadina „diferenciacija“ (differentiation) ir kaip išsiugdomas gebėjimas pripažinti ir gyventi su skirtumais. „Diferenciacija“ siejama su dviem reiškiniais: pirma, kad žmonės mato vieną ir tą patį dalyką labai įvairiai, ir antra, „kultūros skiriasi viena nuo kitos tiek, kiek jos išlaiko diferenciacijos modelius ar pasaulėžiūras“. Bennett manymu, kultūros pasiūlo būdus kaip interpretuoti realybę, kaip suvokti mus supantį pasaulį. Ši realybės ar pasaulėžiūros interpretacija įvairiose kultūrose yra skirtinga. Tarpkultūrinio jautrumo ugdymasis iš esmės reiškia mokymąsi pripažinti ir priimti pagrindinius kultūrų skirtumus suvokiant tarp kultūrų.



Schema 5: A Tarpkultūrinio jautrumo raidos modelis

Etnocentrinės stadijos

1. Neigimas (*denial*)
Izoliacija (*isolation*)
Atsiskyrimas (*separation*)

2. Gynyba (*defense*)
Šmeižimas (*denigration*)
Pranašumas (*superiority*)
Apvertimas (*reversal*)

3. Sumenkinimas (*minimization*)
Fizinis universalizmas (*physical universalism*)
Transcendentinis universalizmas (*transcendent universalism*)

Etnoreliatyvios stadijos

4. Priėmimas (*acceptance*)
Pagarba kitokiam elgesiui (*respect for behavioural difference*)
Pagarba skirtingoms vertybėms (*respect for value difference*)

5. Adaptacija (*adaptation*)
Empatija (*empathy*)
Pliuralizmas (*pluralism*)

6. Integracija (*integration*)
Konteksto įvertinimas (*contextual evaluation*)
Konstruktyvus kraštutinumumas (*constructive marginality*)

Šaltinis: cituota iš 29 p. Paige, R. Michael (ed) (1993) *Education for the intercultural experience*,
Yarmouth : Intercultural Press, chapter by Milton J. Bennett 'Towards ethnorelativism : a developmental
model of intercultural sensitivity'



Etnocentrinės stadijos

Etnocentrizmą Bennett supranta kaip stadiją, kai individas mano, kad jo pasaulio matymas yra pats svarbiausias tikrovei. Etnocentrinės pasaulėžiūros pagrindas yra *neigimas*, tai reiškia, kad individas neigia bet kokius skirtumus ir, kad egzistuoja kiti realybės matymai. Šis neigimas gali kilti dėl izoliacijos, kur yra mažai arba visai nėra galimybių susidurti su skirtumais, taigi, tokia patirtis neišgyventa; arba jis gali kilti dėl atsiskyrimo, kai skirtumai yra sąmoningai atskiriami, kai individas ar grupė sąmoningai nustato ribas tarp žmonių, kurie yra „kitokie“, kad nesusidurtų su skirtumais. Atsiskyrimas, vis dėlto, reikalauja pripažinti skirtumus, ir dėl šios priežasties yra pažangesnis nei izoliacija. Rasinis at(si)siskyrimas (segregation), vis dar sutinkamas pasaulyje, gali būti šios atsiskyrimo stadijos pavyzdys.

Engiamųjų grupių žmonės linkę nepatirti neigimo stadijos, nes yra sunku neigti, kad yra skirtumas, jei tu esi skirtingas ar tavo skirtingas pasaulio suvokimas yra paneigtas.

Antra stadija, pagal Bennett, yra *gynyba*. Kultūriniai skirtumai gali būti suprantami kaip grėsmė mūsų tapatybei, nes siūlo alternatyvius požiūrius į tikrovę. Todėl gynybos stadijoje skirtumai yra suprantami, bet su jais kovojama.

Bendriausia kovos strategija yra šmeižimas, kai kitokia pasaulėžiūra yra vertinama negatyviai. Stereotipai ir ekstremali jų forma – rasizmas - yra šmeižimo strategijos pavyzdžiai. Kita šmeižto pusė yra pranašumas, kur daugiau pabrėžiami savo kultūros pozityvūs bruožai ir visiškai nežiūrima ar labai mažai dėmesio skiriama kitai kultūrai, kuri netiesiogiai vertinama kaip „žemesnė“. Kartais sutinkama ir trečia strategija kaip elgtis su grasinančiais skirtumais, ją Bennett vadina „apvertimu“. Apvertimas reiškia, kad kita kultūra yra vertinama kaip pranašesnė, apšmeižiant savo pačių kultūrinę kilmę. Ši strategija iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti jautresnė, bet praktiškai reiškia vieno etnocentrizmo (savo pačių kultūrinės kilmės) pakeitimą kitu.

Paskutinę etnocentrizmo stadiją Bennett vadina sumenkinimu. Skirtumai yra pripažįstami, jau gali būti nekuriamos šmeižimo ar pranašumo

strategijos, bet stengiamasi sumenkinti jų reikšmę. Pabrėžiama, kad panašumai nusveria kultūrinius skirtumus, kurie tokiu būdu sumenkinami. Bennett atkreipia dėmesį, kad daugelis organizacijų supranta *sumenkinimą* kaip galutinę tarpkultūrinės raidos stadiją, ir dirba tam, kad pasaulis turėtų bendras vertybes ir bendrus pagrindus. Šie bendri pagrindai atsiranda dėl fizinio universalizmo, kuris remiasi biologiniais žmonių panašumais. Visi mes privalome valgyti, virškinti ir mirti. Jei kultūra yra viso to dalis, jos reikšmė yra sumenkinama.

Etnoreliatyvios stadijos

„Svarbiausia etnoreliatyvizmo prielaida yra ta, kad kultūros gali būti suprantamos tik ryšyje viena su kita, ir tam tikras elgesys gali būti suprantamas tik tos kultūros kontekste“. Etnoreliatyviose stadijose skirtumas jau nebesuprantamas kaip grėsmė, bet kaip iššūkis. Stengiamasi susikurti naujas sampratas ir požiūrius, o ne išsaugoti egzistuojančius.

Etnoreliatyvizmas prasideda kultūrinių skirtumų *priėmimu*. Pirmą, suvokiama, kad verbalinis ir neverbalinis elgesys skirtingose kultūrose skiriasi ir kad visi skirtumai nusipelno pagarbos. Antra, priėmimas praplečiamas suvokiant, kad požiūris į pasaulį ir vertybes gali skirtis. Ši antra pakopa reiškia savo paties vertybių pažinimą ir supratimą. Vertybės suprantamos kaip procesas ir kaip įrankis organizuoti pasaulį, o ne kažkas, ką kiekvienas jau „turi“. Netgi vertybės, kurios reiškia tam tikros grupės šmeižimą, gali organizuoti pasaulį, neneigiant, kad kas nors turi kitokią nuomonę apie šią vertybę.

Kita stadija po kultūrinių skirtumų priėmimo yra *adaptacija*. Adaptacija turėtų būti suprantama kaip priešinga asimiliacijai, kai yra perimamos skirtingos vertybės, pasaulėžiūros ar elgsenos, atsisakant savo pačių tapatybės. Adaptacija yra papildomas procesas. Išmokstama elgtis naujai, ir toks elgesys papildo elgsio modelį naujais komunikacijos stiliais. Čia kultūra yra procesas, tai kas plėtojasi ir teka, o ne tai kas statiška.

Svarbiausia adaptacijoje yra empatija, gebėjimas patirti situaciją, kuri skiriasi nuo situacijos savo kultūroje. Tai yra pastanga suprasti kitą, žvelgiant iš jo ar jos „žiūrėjimo taško“.



Pliuralizmo stadijoje empatija praplečiama tuo, kad individas gali pasikliauti atskiriomis pažiūrų sistemomis ar praplėsti kultūrinius rėmus. Kultūrinių rėmų plėtra paprastai yra neišvengiama ilgesnį laiką gyvenant kitoje kultūroje. Skirtumai tada suvokiami kaip dalis savęs paties, nes žmogus internalizuoja juos į dviejų ar daugiau skirtingų kultūrų sistemas.

Galutinę stadiją šiame stadijų rinkinyje Bennett vadina **integracija**. Jei adaptacijos stadijoje keletas pažiūrų sistemų žmoguje egzistuoja viena šalia kitos, tai integracijos stadijoje stengiamasi integruoti įvairias sistemas į vieną, kuri yra ne naujos kultūros įkūrimas ir ne komfortas, kai skirtingos pasaulėžiūros gyvena taikiai greta viena kitos. Kalbant apie išgyventas patirtis, integracija reikalauja nuolat apibrėžti savo paties tapatybę. Tai gali vesti į nebepriklausymą jokiai kultūrai, bet visuomet buvimą integruotu pašaliečiu.

Konteksto įvertinimas, kaip pirma integracijos stadija, kalba apie gebėjimą vertinti įvairias situacijas ir pasaulėžiūras, atsižvelgiant į vieną ar daugiau kultūrų. Visose kitose stadijose vertinimo buvo stengtasis išvengti, norint peržengti etnocentriškus vertinimus. Konteksto įvertinimo stadijoje individai yra pajėgūs pereiti į skirtingus kultūrinius kontekstus, priklausant nuo aplinkybių. Įvertinamos atitinkamos vertingos savybės. Bennett pateikia tarpkultūrinio pasirinkimo pavyzdį: „Ar gerai tiesiogiai įvardinti klaidą, kurią padarei pats ar kas nors kitas? Amerikoje dažniausiai tai yra gerai. Japonijoje dažniausiai tai yra blogai. Tačiau, kai kuriais atvejais gali būti labai pravartu Amerikos stilių naudoti Japonijoje ir atvirkščiai. Gebėjimas taikyti abu stilius yra adaptacijos dalis. Integracijos dalis yra etinės situacijos įvertinimas, kai žmogus turi priimti sprendimą“.

Galutinė stadija, konstruktyvus kraštutinumas, Bennett aprašyta kaip tam tikras siektinas taškas, o ne kaip mokymosi pabaiga. Tai reiškia visiškos savirefleksijos būseną, kai žmogus nepriklauso jokiai kultūrai ir yra pašalietis. Šios stadijos pasiekimas leidžia atsiskleisti tikram tarpkultūriniam tarpininkavimui - gebėjimui panaudoti skirtingas pasaulėžiūras.

Bennett modelis įrodė, kad jis yra tinkamas atspirties taškas kuriant mokymus ir įvadinčius

kursus, kuriuose ugdomas tarpkultūrinis jautrumas. Jis pabrėžia skirtumų svarbą tarpkultūrinio mokymosi metu ir atkreipia dėmesį į keletą strategijų kaip elgtis su skirtumais.

Bennett mano, kad tarpkultūrinis mokymasis yra procesas, kuriam būdinga nuolatinė pažanga (su galimybe šiame procese judėti atgal ir pirmyn). Bennett teigia, kad yra įmanoma pamatuoti individo pasiektą tarpkultūrinio jautrumo lygį. Tačiau galima klausti, ar tarpkultūrinio mokymosi procesas visada vyks būtent šia seka, kai vienas žingsnis yra išankstinė sąlyga kitam. Bet jei ne taip griežtai interpretuosime modelio stadijas, o žiūrėsime į skirtingas elgesio su skirtumais strategijas, atsižvelgiant į aplinkybes ir sugebėjimus, tai šis modelis atskleidžia esmines kliūtis ir naudingus tarpkultūrinio mokymosi būdus.

Modelio taikymas darbe su jaunimu

Įvairios stadijos, kurias aprašo Bennett, suformuoja naudingą pažiūrų sistemą darbui su grupėmis ir padeda pasirinkti tinkamiausią mokymų turinį bei metodus norint ugdyti tarpkultūrinį jautrumą. Ar būtina įsisąmoninti skirtumus, ar reikėtų stengtis juos priimti? Raidos idėja pateikia labai praktinį požiūrį ties kuo reikia dirbti toliau. Bennett pats numato galimus mokymų rezultatus įvairiose fazėse.

Tarptautiniame jaunimo renginyje daug Bennett aprašytų procesų vyksta labai intensyviai. Šis modelis naudingas žvelgiant ir mėginant suprasti, kas vyksta ir ką su tuo daryti.

Galiausiai, raidos modelis aiškiai nurodo darbo su tarpkultūrinio mokymosi tema tikslą: pasiekti stadiją, kai skirtumai suprantami kaip normalus dalykas, kai jie integruojami į tapatybę ir kai galima nurodyti keletą skirtingų kultūrinių pažiūrų sistemų.

2.6 Apibendrinimas

Apžvelgus įvairias idėjas apie mokymąsi, kultūrą ir tarpkultūrines patirtis paaiškėja, kad tarpkultūrinis mokymasis yra procesas. Šis



procesas reikalauja, kad jūs pažintumėte save ir savo kilmę prieš norėdami suprasti kitus. Tai pilnas iššūkių procesas, kuriame išsisklaido idėjos apie tai, kas yra gerai ir kas blogai, planuojant pasaulio ir savo gyvenimą. Tarpkultūrinis mokymasis yra iššūkis tapatybei, tačiau jis gali tapti gyvenimo būdu, kuris tuo pat metu praturtina mūsų tapatybę, kaip pastebėjo Bennett.

Bennett taip pat suteikia savo modeliui politinę perspektyvą: kadangi tarpkultūrinis mokymasis yra individualus procesas, tai svarbiausia mokytis gyventi kartu, mokytis gyventi įvairiapusiškame pasaulyje. Tarpkultūrinis mokymasis tampa atspirties tašku, kuriant taikų gyvenimą kartu.



2.7 Žvilgsnis į tarpkultūrinį švietimą

Nepaisant to, kad šis T-kit skirtas tarpkultūriniam mokymuisi už mokyklos ribų, šis skirsnis įdedamas, pripažįstant faktą, kad mokykla vis dar yra viena iš stipriausių jėgų, galinčių padėti tolimesniam tarpkultūrinių visuomenių ugdymui. Aišku, kad daug galima pasimokyti iš formalių švietėjų patirčių.

Praeityje švietimas buvo lygiateisiškai užtikrintas visiems, mokykla visiems, propaguojant teisingumą mažinti skirtumus, siekiant socialinės integracijos. Šiandien didžiausias klausimas mūsų visuomenėje - kaip elgtis su skirtumais? Kaip turėtume atpažinti ir nustatyti kultūrinius skirtumus ir tuo pat metu skatinti autentišką kultūrinę integraciją ir integralų besimokančiųjų ugdymąsi, pirmiausia mokykloje, o vėliau ir visuomenėje?

Tarpkultūriniai principai yra nukreipti į atvirumą kitiems, aktyvią pagarbą skirtumams, abipusį supratimą, aktyvią toleranciją, kultūros dabarties įteisinimą, lygių galimybių suteikimą, kovą su diskriminacija.

Komunikacija tarp skirtingų kultūrinių identitetų gali pasirodyti paradoksali ta prasme, kad ji reikalauja pripažinti kitą, ir kaip panašų ir kaip skirtingą. Šiame kontekste, pagal Ouellet (1991), tarpkultūrinis švietimas gali būti skirtas skatinti ir ugdyti:

- geresnį kultūrų supratimą moderniose visuomenėse;
- didesnę gebėjimą bendrauti su skirtingų kultūrų žmonėmis;
- lankstesnį požiūrį į kultūrų įvairovę visuomenėje;
- didesnę dalyvavimą socialinėje sąveikoje ir bendro žmonių paveldo pripažinimą.

Pagrindinis tarpkultūrinio švietimo tikslas yra skatinti ir ugdyti sugebėjimą sąveikauti ir komunikuoti tarp moksleivių ir juos supančios aplinkos. Kaip to rezultata, pasak Guerra (1993), turėtų užtikrinti, kad:

- pliuralizmas būtų švietimo komponentas visiems moksleiviams (nepaisant to ar jie priklauso mažumos grupei ar ne);
- mažumos nebūtų verčiamos užmiršti savo kultūrinių nuostatų;
- kiekviena kultūra būtų laikoma vienodai vertinga;
- paramos mechanizmai užtikrintų panašius pasiekimus tiek mažumų, tiek daugumų vaikams.

Tačiau, ugdant tarpkultūrinio švietimo nuostatas yra pavojus daugiau ar mažiau sąmoningai tapti šališkais. Ketindami apie tai įspėti mokytojus, Ladmiraal ir Lipiansky (1989) išskyrė dvejus „spąstus“, kurių mokytojai turi vengti:

- 1) pažeminti mokinių kultūrinę realybę skubotais apibendrinimais;
- 2) sistemiskai interpretuoti dėl kultūrinių pažiūrų kylančius konfliktus, pamirštant psichologinius ir sociologinius faktorius, kurie įtakoja tokį elgesį.

Abdallah-Preteceille prideda trečią: bandyti išspręsti sunkumus naudojant vien tik kitų racionalias žinias.

Mokytojai turi prisiminti, kad švietimas yra ypatingai reikli veika. Išties reikli ne tik mokinių atžvilgiu, bet atsižvelgiant ir į supančią aplinką ir netgi į mokytojo asmenybę. Mokytojai turi analizuoti savo pačių kultūrinį tapatumą ir individualumą, kad pritaikytų tai savo pedagoginėje praktikoje. Hoopes (cituota iš Ouellet, 1991) pataria mokytojams ugdyti sugebėjimą analizuoti savo suvokimo modelius ir savo komunikacijos stilius, bei didinti savo sugebėjimą išklaudyti. (Tikiu, kad bus labiau tikra,





kai sutelksime dėmesį į aktyvų klausymąsi). Be to, svarbiausia, kad mokytojas būtų įsisąmoninęs savo paties kultūrą ir suvoktų savo išankstinių nuomonių, įsitikinimų, moralinių principų ir vertybių mechanizmus.

Tarpkultūrinio švietimo metu svarbiausias yra kitas bei santykiai su juo. Tai skatina nuolat perklausti dalykus, kuriuos mes priimame kaip savaime suprantamus, ir padrašina pastoviai atsiverti tam, kas nežinoma ir nesuprantama. Sąveikos ir tarpusavio atradimo procese kiekvienas žmogus gali realizuoti save - asmeniškai, socialiai, globaliai. Pedagoginis santykis grindžiamas mokinių įgalinimu, padedant mokiniams tapti pilnaverčiais visuomenės nariais.

Nepakanka apibrėžti vizijos įstatymuose apie tai, ką mokykla turėtų daryti, skatindama tarpkultūrinį švietimą kurioje nors specifinėje tautoje ar regione. Kas iš tikro yra būtina šiomis dienomis - tai, kad vizijos būtų **iš tikrųjų** įgyvendinamos, propaguojamos ir kuriamos mokytojų mokymuose ir ilgainiui būtų judama didesnio sąmoningumo link. To nebegalima atidėlioti, nes jei mes to nedarysime, tai kas tada padės mums suaugti? „Šviesti - tai padėti mokytis būti“, primena mums žymus prancūzų politikas Edgar Faure (1908-1988). O mes, mokytojai, taip pat esame nuolatiniame tapsmo procese, kur mūsų gairės? Mums reikia daugiau tyrimų, kuriuos atliktų patys mokytojai. Didele dalimi dabartis ir ateitis yra mokytojų rankose, ir būtinai reikia įgyvendinti pokyčius!

Dviguba mokyklos funkcija ugdyti ir mokyti privalo užtikrinti kiekvieno mokinio asmeninį tobulėjimą, siekiant, kad kultūra jiems būtų perduodama atvirumo kitiems dvasioje. Keletas švietimo sistemos reformų rekomendavo naudoti induktyvų mokymo metodą, orientuotą į mokinio interesus. Čia turėtų matytis, kaip tiesioginė patirtis gali būti naudojama pagarbos skirtingumams didinimui ir tarpkultūrinio jautrumo stiprinimui. Tada mokytojas, kaip pagrindinis kaitos agentas, demokratiškai turėtų pasiūlyti mokymosi patirtis ir galimybes, kurios propaguoja ir priima visas kultūras. Taigi, tarpkultūrinis švietimas privalo tapti visų mokyklų siekiu šiandieninėje visuomenėje! Jei tuo nesivadovaujame, rizikuojame sukurti skurdų vienodumą, paremtą susisluoksniavimu ir elitiškumu!

Jei mūsų pedagoginės pastangos atskleis žmonėms visus jų kultūrinius skirtumus ir panašumus, pademonstruodamos kultūrų teisę rutuliotis pačioms, bus aktyviau dalyvaujama visuomenės gyvenime. Mes dirbsime švietimo sistemoje, kuri yra prieš nesutarimus ir už naują, sąmoningą ir atvirą, gerbiančią žmones visuomenę. Tarpkultūrinis švietimas turi pasklisti mokykloje ir visuomenėje tiek horizontaliai, tiek vertikalčiai, jei tenkinsime kiekvieno žmogaus poreikius. Ir kas žino, galbūt mes pamatysime transkultūrinio (transcultural) švietimo ateitį!

3. Pedagoginė tarpkultūrinio mokymosi sistema?



Tarpkultūrinis mokymasis
"T-kit Nr.4"

3.1 Bendri svarstymai

Vienas iš iššūkių, susijusių su tarpkultūrinio mokymosi, yra tas, kad nėra aiškiai apibrėžtos pedagoginės disciplinos, žinomos kaip „tarpkultūrinis mokymasis“. Tai jaudina, nes reiškia, kad mes visi turėsime labai stengtis suteikiant tam prasmę.

Vis dėl to, jei mes pritaikysime ar kursime metodus, mes tai darysime dėl mūsų pačių, aplinkybių, mokymų vadovų, dalyvių sukurtose pedagoginėje sistemoje. Todėl gali būti naudinga žinoti, kas tarnauja (o galbūt ne) tarpkultūrinio mokymosi tikslams. Čia mes siūlome keletą pagrindinių pačių svarbiausių principų. Jie pagrįsti anksčiau pristatytomis tarpkultūrinio mokymosi teorijomis ir sampratomis. Principai bus labiau akivaizdūs, kai paaiškės, kokiose situacijose šis mokymosi procesas vyksta – jis vyksta šiais laikais ir jauniems žmonėms.

Šiomis mintimis ketiname padidinti suvokimą, užduoti klausimus ir pateikti patarimus keletui svarbių pedagoginių požiūrių...

Pasitikėjimas ir pagarba

Tarpkultūrinio mokymosi metu kertinis akmuo yra pasitikėjimo kūrimas. Taip pasiekiamas abipusis atvirumas. Tai būtina sąlyga jaustis patogiai, kad būtų galima dalintis įvairiais požiūriais, supratimais ir jausmais, kad pasiektume priėmimą ir supratimą. Reikia labai daug kantrybės ir jautrumo, norint sukurti tokią mokymosi atmosferą, kuri: padėtų klausytis kito, sau lygiaverčio žmogaus; sustiprintų kiekvieno individo pasitikėjimą savimi. Tai reiškia, kad turime suteikti kiekvienam erdvės saviraiškai; vertinti visas patirtis, talentus ir indėlius; įvairius poreikius ir lūkesčius. Kadangi didžioji dalis to, kuo norime pasidalinti yra susijusi su vertybėmis, normomis ir tvirtomis nuostatomis, mums reikės daug pasitikėjimo tais su kuriais mes dalinamės. Abipusis pasitikėjimas mūsų pasidalijime yra neatsiejamas nuo tarpusavio pagarbos ir atvirumo.

Tapatumo patyrimas

Tarpkultūrinio mokymosi atspirties taškas yra mūsų pačių kultūra, tai reiškia mūsų pačių kilmė ir patirtis. Savo šaknyse susitinkame

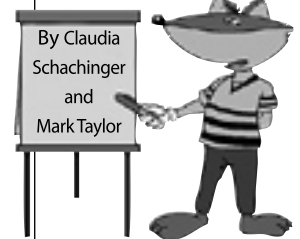
su šio mokymosi proceso kliūtimis ir galimybėmis. Mes visi turime asmeninę tikrovę, kuri mus suformavo, ir mes toliau ten gyvensime, praturtinti naujomis žiniomis ir patirtimi. Tarpkultūrinio mokymosi procesuose tai reiškia, kad mes nuolat turėsime aiškintis savo kilmę, ką išgyvenome ir sutikome. Mėginant suprasti save, savo pačių tapatybę yra galimybė suprasti kitus. Susitikimo metu galime pasikeisti, bet nebūtinai pasikeis tikrovė aplink mus. Tai yra iššūkis. Todėl, būdami šio proceso dalimi ir naujų žinių skleidėjais, mes taip pat turime galvoti apie atsakomybę, galimybes ir ribas.

Sukonstruotos tikrovės

Nieko nėra absoliutaus. Yra daug būdų suprasti ir matyti tikrovę. Tezė, kad kiekvienas susikuria savo paties pasaulį, kad kiekviena realybė yra mūsų pačių konstrukcija, yra vienas pagrindinių faktorių tarpkultūrinio mokymosi procesuose. Daugelio teorijų, kurios aprašo kultūrinius skirtumus (žr. Hofstede ir Hall & Hall) skirtingų požiūrių įvairovė parodo kaip skirtingai mes suprantame realybę, netgi tokius pagrindinius dalykus kaip laikas ir erdvė. Bet vis tik, mes visi gyvename viename pasaulyje, ir tai daro įtaką mūsų gyvenimams. Todėl mokymosi procese turi būti stengiamasi: gerbti asmens laisvę ir apsisprendimą, priimti kitų nuomonę lygiavertiškai ir siekti suderinti skirtingus požiūrius bei sąmoningai prisiimti asmeninę atsakomybę. Bet skirtumai išliks ir turėtų išlikti konstruktyvūs. Štai kodėl Bennett tarpkultūrinio jautrumo raidos modelio paskutinėje stadijoje mes skatinami „veikti panaudojant skirtingas pasaulėžiūras“.

Dialoge su kitu

Tarpkultūrinio mokymosi metu svarbiausia suprasti „kitą“. Jis prasideda dialogu, bet yra ir žingsnis toliau. Iššūkis yra priimti save ir kitus, kaip skirtingus ir gerai suvokti, kad šis skirtingumas prisideda prie to, kas aš esu. Būdami skirtingi papildome vienas kitą. Todėl kitas būtinai reikalingas naujai save atrasti. Ši patirtis yra iššūkis, jis sukuria kažką





naujo ir reikalauja kūrybiškumo naujiems sprendimams. Procesas tarpkultūrinio jautrumo link, suprantamas kaip kito asmens supratimo link. Taip mes turime galimybę suprasti save ir pasikeisti. Tarpkultūrinis mokymasis atveria galimybę pažvelgti iš kito požiūrio taško, pagarbiai pamėginti „įlipti į kito žmogaus batus“, be apsimetinėjimo išgyventi tai, ką išgyvena kitas. Tai mums padeda mokytis būti solidariais ir bendradarbiauti. Tarpkultūrinis mokymasis šiame kontekste taip pat yra būdas atrasti mūsų pačių gebėjimus veikti.

Klausimai ir pokyčiai

Tarpkultūrinio mokymosi patirtis nuolat kinta (kaip ir visas pasaulis). Visų pirma ji orientuota į procesą. Diskutuojant apie kultūrą nuolat kyla įtampa tarp sąstingio ir kaitos, saugumo ir harmonijos troškimo. Turime neatsakytų klausimų, bet iškelsime naujus. Turime suprasti, kad ne visada yra atsakymas, bet lieka nuolatinis ieškojimas, priimant ir pasitinkant pokytį. Mąstant apie tai, mums prireiks gebėjimo perklausti save. Mes ne visada žinome, kur tai mus nuves. Svarbu smalsumas, naujų išvalgų geismas. Turime įsisąmoninti ir tai, kad, ko nors naujo kūrimas gali reikšti seno griovimą – kaip antai idėjų, tikėjimų, tradicijų... Nei vienas mokymosi procesas neįmanomas be lūžių ir atsisveikinimų. Kaip mokymų vadovai mes turime pasirūpinti, kad būtų geras ir jautrus to palydėjimas.

Visapusiškas įsitraukimas

Tarpkultūrinis mokymasis yra patirtis, intensyviai įtraukianti visus pojūčius ir mokymosi elementus: žinias, emocijas, elgesį. Tai pažadina daug jausmų; provokuoja spragas tarp to, ką mes jau žinojome arba pažinome. Šio proceso kompleksiskumas ir visos išvados daug pareikalauja iš mūsų. Kalba, kaip kultūros elementas yra pagrindinis tarpkultūrinio bendravimo būdas. Tačiau kalba dažnai yra nesusipratimų šaltinis. Taigi, kalbos negalima naudoti kaip dominavimo grupėje priemonės, ypač turint omenyje skirtingus kalbos įgūdžius, bet ji gali būti viena iš komunikacijos įrankių. Į visus kitus ženklus, tokius kaip kūno kalba, turi būti vienodai atsižvelgta. Kadangi esame pilnai įsitraukę į tokį mokymąsi, turėtume leisti sau patiems pilnai dalyvauti šiame procese.

Konflikto galimybė

Matydami didelę įvairovę kaip kultūrose suprantami laikas, erdvė, socialiniai ir asmeniniai santykiai..., suprantame, kad tarpkultūrinio mokymosi metu reikėtų atpažinti ir suprasti kur glūdi konfliktas. Tuo pat metu, teoriniai modeliai skatina mus diskutuoti apie skirtumus, „nepriklijuojant etikečių“. Todėl galime pabandyti surasti konstruktyvius konflikto elementus ir galimybes jį spręsti. Mums reikia išsiugdyti konflikto valdymo įgūdžius, turint omenyje kompleksiską kultūros sampratą. Tiek įvairios tapatumo išraiškos, tiek pastangos įvertinti skirtumus yra iššūkis. Tarpkultūrinis mokymasis reiškia ieškojimą, naujus nesaugumus, ir tai natūraliai gali sukelti konfliktą. Tai gali būti vertinama kaip proceso dalis. Įvairovė gali būti patiriama kaip naudinga ir praturtinanti, vedanti naujų formų ir naujų sprendimų link. Kompetencijų įvairovė yra pozityvi ir būtinas indėlis siekiant pilnatvės. Ne kiekvienas konfliktas būtinai turi sprendimą, bet jisai būtinai turi būti išreikštas.

Po paviršiumi

Tarpkultūrinis mokymasis - gilus procesas, kuriuo metu vyksta nuostatų bei elgesio pokyčiai. Tai reiškia, kad didele dalimi susiduriame su nematomomis jėgomis ir mūsų kultūros elementais, su savo vidiniu „aš“ (žr. Ledkalnio modelį). Daug dalykų po „vandens paviršiumi“ yra nesąmoningi ir negali būti aiškiai išreiškiami. Todėl šis atradimas sukelia mums asmeniškai ir susitikimuose tam tikrą įtampą, su kuria turėsime susitvarkyti. Žinoma, nėra lengva lydėti žmones šiame procese. Viena vertus, turime skatinti eiti toliau, mesti iššūkį sau ir kitiems. Kita vertus, turime būti labai atsargūs ir pagarbūs žmonių poreikiams ir šių procesų riboms. Ne visada lengva atsižvelgti į šiuos abu dalykus.

Sudėtingas dalykas sudėtingame pasaulyje

Jau teoriniai modeliai rodo tarpkultūrinio mokymosi sudėtingumą ir kaip sunku jį sistematizuoti. Įvertinus sudėtingą situaciją visuomenėje, tampa aišku, kad mums reikia labai atsargių ir visapusiškų požiūrių, leidžiančių maksimalų išvalgumą. Kultūra peržengia tautų sienas, turi daug formų ir persidengia. Reikia



įvertinti daug perspektyvų, daug įtampų apmąstyti: žvilgsnis į praeitį, dabartį ir ateitį lyginant kartais prieštarungus asmens ir visuomenės poreikius. Fragmentines patirtis turime sudėti į vieną. Bet kokiam pedagoginiam požiūriui yra iššūkis nesupaprastinti įvairovės priežasčių ir esamų prasmių, skirtingų vertybių, skirtingų tikrovių ir išgyventų istorijų. Tarpkultūrinio mokymosi požiūriai reikalauja gerbti šias skirtingas patirtis, interpretacijas ir žinias, todėl atsižvelgia į jas, vartojant kalbą ir terminologiją bei pasirenkant skirtingas metodologijas.

3.2 Metodų atranka, kūrimas ir pritaikymas

Kiekviena situacija yra skirtinga. Jūs galite ruoštis mokymams, mainams, darbo stovyklai, ar tiesiog užsiėmimui. Skaitydami metodus, pristatytus šiame leidinyje, atsižvelkite į tai, išsirinkite ir pritaikykite juos savo grupės reikmėms. Sukurkite iš viso to unikalią mokymosi situaciją. Čia pristatyti metodai nėra iškalti akmenyje, jie taip pat nėra šedevrai, sukurti genijų. Tai tik pasiūlymai, naudingų patirčių rinkinys. Naudojant juos, jums nereikia atsižvelgti į nieką kitą, išskyrus SAVO pačių tarpkultūrinio mokymosi situaciją, dalyvių įsitraukimą ir jų tikrovę, jų poreikius. Kylantys toliau klausimai, į kuriuos reikia rimtai atsižvelgti, gali padėti palengvinti jūsų darbą sudedant kartu tam tikros programos elementus. Klausimų sąrašas nėra pabaigtas – galbūt jūs rasite daug kitų svarbesnių klausimų.

a. Tikslai ir siekiai

Ką šiuo metodu tam tikru programos metu norime pasiekti? Ar aiškiai apibrėžėme savo siekius, ir šis metodas yra tinkamas? Ar šis metodas atitinka bendrus mūsų veiklos tikslus? Ar metodas bus efektyvus, prisidedęs prie mūsų pažangos? Ar metodas atitinka mūsų apibrėžtos metodologijos principus? Ar metodas atitinka tam tikrą tarpkultūrinio mokymosi situaciją? Ar prieš tai vykę procesai sudaro tinkamas sąlygas naudoti būtent šį metodą (grupė, mokymosi atmosfera, santykiai, žinios, informacija, patirtis...)? Apie kokį konkretų dalyką/temą mes kalbame?

Kokie skirtingi dalykai (ir konfliktai) gali iškilti naudojant šį metodą ir kiek mes galime iš anksto juos numatyti? Ar metodas pajėgus apjungti skirtingų dalykų sudėtingumą ir sąsajas? Kaip metodas gali prisidėti atveriant naują mąstymą ir suvokimus?

b. Tikslų grupė

Kam ir su kuo mes kursime ir naudosime šį metodą? Kokia yra grupės ir kiekvieno asmens grupėje išankstinė situacija? Kokias pasekmes metodas gali turėti jų sąveikai, abipusiam supratimui ir santykiams? Ar metodas atspindi grupės (asmenų) lūkesčius? Kaip galime pažadinti jų susidomėjimą? Ko jiems reikės (asmeniškai ir kaip grupei) ir kuo jie galės prisidėti šiuo mokymosi situacijos momentu? Ar metodas suteikia pakankamai erdvės tam? Ar metodas padeda atsiskleisti dalyvių potencialui? Ar metodas sudaro pakankamas sąlygas individualiai išraiškai? Ar metodas atsižvelgia į grupės panašumus ir skirtumus? Ar grupė turi kokių nors specialių poreikių, į kuriuos turime atsižvelgti (amžius, lytis, kalbos įgūdžiai, (ne)įgalumas...), ir kaip metodas gali pozityviai juos panaudoti? Ar grupė arba kai kurie asmenys grupėje priešinasi ir jautriai reaguoja į šią temą (mažumos, lytis, religija...), į kraštutinius skirtumus (patirties, amžiaus...), kurie gali turėti įtakos dinamikai? Kuriame tarpkultūrinio mokymosi proceso taške grupė yra? Ar metodas tinka grupės dydžiui?

c. Aplinka, erdvė ir laikas

Kokia yra aplinka (kultūrinė, socialinė, politinė, asmeninė...), kurioje mes naudosime šį metodą? Kaip metodas veikia aplinką ir kaip aplinka veikia metodą? Kokius elementus (patirtis) įneša individualūs grupės nariai? Kokia aplinka (elementai, modeliai) dominuoja grupėje ir kodėl? Ar grupės atmosfera ir komunikavimo lygmuo yra tinkami šiam metodui? Ar šios tarpkultūrinio mokymosi patirties kontekstas ypatingai skatina ar trikdo tam tikrus elementus? Koks yra bendros (ir asmeninės) erdvės pajautimas, ar „bendra grupės teritorija“ pakankama šio metodo taikymui? Ar metodas prisideda prie palankios aplinkos kūrimo (peržengia visų komforto zonas)? Kokią vietą metodas užima visame



renginyje (atsižvelgiant į tai, kas buvo prieš tai ir bus po to)? Ar skyrėme pakankamai laiko metodui ir išsamiam jo įvertinimui? Ar metodas atitinka mūsų programos laiko rėmus? Kaip metodas atitinka (skirtingas) dalyvių laiko sampratas?

d. Ištekliai / Struktūra

Kaip šis metodas atitinka mūsų turimus išteklius (laikas, erdvė, žmonės, medžiagos, informavimo priemonės...)? Ar metodas naudoja tai veiksmingai? Į kuriuos organizacinius aspektus turėtume atsižvelgti? Ar reikia supaprastinti? Kaip galime pasidalinti atsakomybėmis metodui atlikti? Kiek reikalingų įgūdžių turime tam, kad suvaldytume būsimą situaciją? Kokioje struktūroje (institucijos, organizacijos...) metodas bus naudojamas? Kokius poveikius reikia turėti omenyje ar iš anksto numatyti (organizacinė kultūra ar nuostatos, institucijos tikslai...)? Kokie pašaliniai veikėjai gali įsikišti ir su kokiais interesais (instituciniai partneriai, kiti žmonės, esantys pastate...)?

e. Išankstinis įvertinimas

Ar mes naudojome šį (ar panašų) metodą prieš tai? Ką pastebėjome ir ko pasimokėme iš patirties? Ar yra kitų patirčių, kuriose mokėmės naudoti metodus? Kuo tos patirtys mums gali padėti dabar? Ar buvo metodas ir jo poveikis įvertintas, ir kaip pamatuosime laukiamus rezultatus? Kaip galime išsaugoti rezultatus

tolesniems žingsniams? (ataskaita...)? Kokius prieš tai vykusio įvertinimo elementus naudojame savo metode?

f. Perkėlimas (transfer) į tikrovę

Kiek mūsų metodas yra paremtas (arba susietas su) kiekvieno dalyvio patirtimi ir iki šiol turėta mokymosi patirtimi? Ar metodas bus naudingas dalyvių tikrovei ir kiek jį reikėtų adaptuoti? Ar metodo rezultatus galima perkelti/integuoti į dalyvių kasdieninį gyvenimą? Kaip mes sukursime erdvę dalyviams integruoti tai, ką jie išmoko, į jų pačių realybę? Ar gali diskusijos ar dinamika po metodo padėti perkėlimui? Kokie elementai gali palengvinti tolimesnę dalyvių veiklą? Kaip šie elementai gali būti naudojami tolesniame procese?

g. Vedančiųjų ir mokymo vadovų vaidmenys

Vedantysis turi sudaryti sąlygas procesui, kuris padės grupei diskutuoti jų pačių turinį kuo geriausiai ir produktyviausiu būdu. Tai reiškia pamėginti atsakyti į anksčiau pateiktus klausimus ir pagalvoti, kaip visa tai suorganizuoti. Kaip manome, koks turėtų būti mūsų vaidmuo šioje grupėje taikant šį metodą? Ar pabandėme mintimis "persukti filmą" apie tai, kaip viskas vyks? Ar atsižvelgėme į savo asmeninį charakterį ir kaip jis gali paveikti metodo vyksmą? Kaip esame pasirengę reaguoti į rezultatus, kurie bus ne tokie, kokių tikėjomės?



4. Metodai

4.1 Apšilimo metodai

4.1.1 Įvadas

Priklausomai nuo jūsų tikslo grupės, apšilimo metodai gali padėti:

- pakelti nuotaiką ar sukurti atmosferą,
- suaktyvinti dalyvius prieš ar per užsiėmimą,
- pristatyti temą linksmesniu būdu.

Yra daug įvairių apšilimo metodų. Jie įtraukia dalyvius įvairiausiai būdais stovint ratu, dainuojant dainas, darant tam tikrus judesius,

ar vaikantis vienas kitą. Mes parinkome keletą apšilimo metodų, kuriuos galima taikyti tarpkultūrinio mokymosi metu, bet jūs galite vertinti juos kitaip.

Dėmesio!

Kai kurie žmonės dievina apšilimo metodus (mano juos esant būtinais kuriant grupės atmosferą), kiti juos keikia (nes jų tiesiog nemėgsta ir mano, jog tai tik "kvailas" užsiėmimas).





4.1.2 "Ar tu matai, ką aš matau? Ar aš matau, ką tu matai?"

Kiekvienas žmogus dalykus mato skirtingai, taigi, kodėl nepažvelgus į savo susitikimų kambarį? Dalyviai pasirenka skirtingą vaizdą ir parodo tai kitiems. Be to, skatinant empatiją vieni kitiems, šis apšilimo metodas gali padėti komandai ar dalyviams sukurti mažiau formalią aplinką užsiėmimui.



Reikalingi ištekliai

- Susitikimo kambarys, kuriame dalyviai galėtų gana laisvai judėti
- Po A4 formato popieriaus lapą ir rašiklį kiekvienam dalyviui
- Lipni juosta (maždaug šešiams žmonėms vienas vienetą)
- Vienas vedantysis



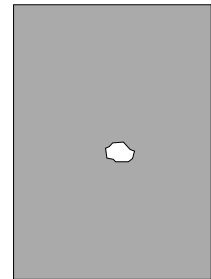
Grupės dydis

Bet koks



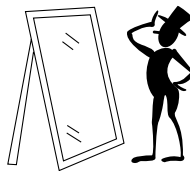
Laikas

Mažiausiai 15 – 20 minučių



Eiga

- 1 Kiekvienas dalyvis gauna po A4 formato popieriaus lapą ir rašiklį
- 2 Vedantysis paaiškina, kad visi dalyviai turi užsirašyti savo vardą ant lapo ir tada išplėsti lapo viduryje skylę taip, kad iš lapo gautųsi paveikslo rėmeliai (visai nesvarbu kokios formos bus skylė, svarbu, kad per ją būtų galima žiūrėti).
- 3 Tada kiekvienas išsirenka vaizdą ar objektą, ant kurio prikljuoja savo rėmelius. Dalyviai skatinami panaudoti savo vaizduotę - nėra neleistinų dalykų!
- 4 Po to dalyviai pasiūlo vienas kitam pasižiūrėti per jų rėmelius ir apibūdinti, ką jie mato.
- 5 Metodas baigiamas, kai vedantysis mano, jog dalyviai jau pažiūrėjo per daugumą rėmelių.

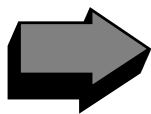


Aptarimas ir įvertinimas

Apklausa šiam pratimui nėra būtina, bet diskusija gali būti naudinga.

Siūlomi klausimai:

- kaip jūs jautėtės rinkdamiesi kažką įdomaus kai jūsų niekas nevaržė?
- kaip jūs padėjote pamatyti kitiems lygiai tą patį, ką ir jūs matėte?
- kas jus nustebino?
- ar jums pavyko pamatyti tai, ką kiti matė savo rėmuose?



Metodas „gyvai“

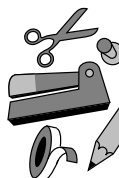
Nenustebkite daugybe padėčių, kurias dalyviai susiranda savo rėmelių pritvirtinimui prie (ar šalia) pasirinktų objektų. Pavyzdžiui, yra buvę atvejų, kai rėmeliai buvo prikljuoti ant lempų 3 metrų aukštyje arba už radiatorių ir t.t. Šis apšilimo metodas gali būti naudingas pradedant diskusiją apie empatiją ar konstruktyvumą.

Šaltinis: Andi Krauss, Network Rope



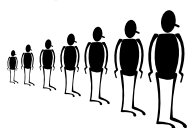
4.1.3 "GRRR - PHUT - BOOM!"

Skandavimas kažko, kas lyg ir neturi prasmės, gali būti įdomus iššūkis. Taip pat gali būti įdomu pažvelgti, o ką tai galėtų reikšti...



Reikalingi ištekliai

- Rašomoji lenta, arba kitas paviršius ant kurio galima užrašyti žodžius
- Pakankamai erdvės dalyviams laisvai judėti
- Vienas vedantysis



Grupės dydis

Bet koks



Laikas

Maždaug 5 minutės

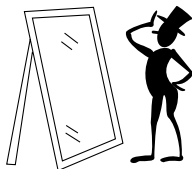
Eiga

- 1 Vedantysis užrašo šiuos "žodžius" ant lentos ar ant kito paviršiaus taip, kad visi dalyviai galėtų juos perskaityti:

ANA
NA
GRRRR
PHUT
BOOM!



- 2 Vedantysis lėtai perskaito tuos žodžius ir kviečia dalyvius kartu tai daryti.
- 3 Tada vedantysis padidina intensyvumą – skanduoja garsiau ir tyliau, greičiau ir lėčiau, (taip pat su kiekvienu skandavimu galima įtraukti ir šokį ar judesį)
- 4 Vedantysis pabaigia dideliu "BOOOM!"

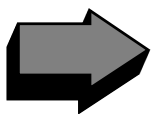


Aptarimas ir įvertinimas

Iš tiesų kas čia vyko – dalyviai truputį pasimokė naujos kalbos su skirtingais ritmais, atspalviais ir niuansais. Dabar, kai visi jau atgavo kvapą, galima pradėti diskusiją apie tai, kas sudaro kalbą!

Metodas „gyvai“

Būkite atsargūs intensyvinant šį pratimą. Gali būti labai garsu ir labai juokinga. Taip pat kai kuriems dalyviams gali būti truputį nesmagu, ypač jei dalyviai nėra gerai pažįstami.



Šaltinis: Mark Taylor (1998) "Simple ideas to overcome language barriers". *Language and Intercultural Learning Training Course Report*, European Youth Centre, Strasbourg



4.1.4 "60 sekundžių = 1 minutė. Ar tikrai?"

Visi žinome, kad laikas yra reliatyvus – bet ką tai reiškia iš tiesų? Dalyviai išgyvena kiekvienas savo minutę ir palygina rezultatus.



Reikalingi ištekliai

- Vedančiajam reikia laikrodžio
- Kiekvienas dalyvis turi turėti kėdę
- Jei kambaryje yra laikrodis, jį reiktų pridengti popieriumi, jei laikrodis tiksi reiktų jį išnešti kur nors kitur



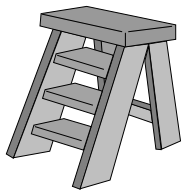
Grupės dydis

Bet koks



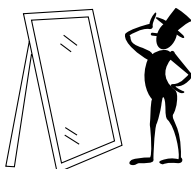
Laikas

Bet koks iki 2 minučių 30 sekundžių!



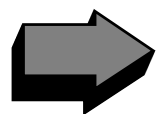
Eiga

- 1 Vedantysis paprašo dalyvių paslėpti visus laikrodžius.
- 2 Tada visi turi pabandyti kaip jiems sekasi atsisėsti ant kėdžių tylois ir užsimerkus.
- 3 Vedantysis visų paprašo atsistoti ir užsimerkti. Kai duodama komanda "Pradedam!", visi turi mintyse suskaičiuoti, kada praeina 60 sekundžių ir, kai jų nuomone jos praeina, atsisėsti. Labai svarbu dalyvius įspėti, kad šis pratimas veikia tik tada, kai visą laiką laikomasi tylos. Atsimerkti galima tik tada, kai dalyviai atsisėda.



Aptarimas ir įvertinimas

Šis metodas neabejotinai atskleidžia visą laiko sampratą ir kiekvieno asmeninį santykį su laiku. Toliau galima išplėtoti diskusiją apie kultūriškai skirtingas laiko sampratas.



Metodas „gyvai“

Netgi kultūriškai homogeninėse grupėse, šis metodas gali duoti pakankamai įspūdingų rezultatų.

Svarbu būtų nesijuokti iš tų, kurie yra paskutiniai. Gal būt jų diena eina labai „lėtai“.

Šaltinis: Swatch, Timex, etc



4.1.5 „Įvairovės svogūnas“

Nesvarbu, kokia bebūtų grupė, mes turime daug ką bendro ir daug ką skirtingo, kas papildo vienas kitą. Mažas pratimas to atradimui - smagu!



Reikalingi ištekliai

Didelė laisva erdvė kambaryje



Grupės dydis

Nuo 10 iki 40, reikalingas porinis dalyvių skaičius!

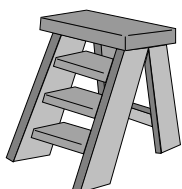


Laikas

Iki 30 minučių

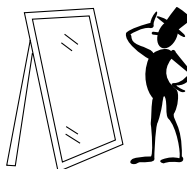
Eiga

- 1 Dalyviai paprašomi suformuoti vidinį ir išorinį ratą (stovėdami kaip svogūno sluoksniai), žmonės atsuka vienas į kitą veidu ir sudaro poras.
- 2 Kiekviena pora turi surasti (labai greitai) vieną dalyką (įprotį, požymį, kilmę, požiūrį...), kuris jiems bendras, ir rasti jam kokį nors išraiškos būdą (galite leisti laisvai patiems sugalvoti arba nuspręsti kiekvieną kartą skirtingą: "Padainuokit dainą", "suvaidinkit pantomimą", "sukurkit dviejų eilučių eilėraščių", "išreikškite tai kokiais nors garsais", "išreikškite tai simboliu"...).
- 3 Kai tai atliekama, išorinis svogūno sluoksnis pajuda į dešinę ir taip susidaro nauja pora, kuri vėl turi surasti panašumą ir jį išreikšti. Jūs taip pat galite nurodyti panašumų rūšį (mėgstamas valgis, kažkas ko nemėgau mokykloje, šeima, muzika, įprotis, požiūris, politinės pažiūros...), einant vis "giliau" į savo svogūnus.
- 4 Poros gali keistis daug kartų, kol ratas bus apeitas (tai priklausys nuo grupės dydžio). Daug sunkesnis variantas bus ieškoti poroje skirtingumų ir bandyti išreikšti kaip jie vienas kitą papildo (arba surasti išraišką/situaciją, kur būtų integruotas ir skirtingumas, ir papildymas).



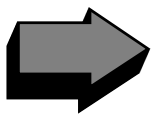
Aptarimas ir įvertinimas

Galima diskusija šiais klausimais: Kurie panašumai/skirtumai mus nustebino? Iš kur jie kyla? Kiek mūsų skirtingumai gali papildyti vienas kitą?

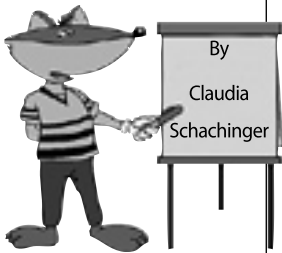


Metodas „gyvai“

Gali būti puikus apšilimo pratimas, bet taip pat gali būti naudojamas darbo pabaigoje (atsisveikinimo svogūnas) arba išgryninant identiteto elementus, arba... (tai priklausys nuo klausimų, kuriuos jūs užduosite)! Dėmesio - gali būti triukšminga ir chaotiška!



Šaltinis: Claudia Schachinger



4.2 Individualios užduotys

4.2.1 Įvadas

Individualios užduotys, kaip sako pats pavadinimas, yra tam, kad jas būtų galima atlikti individualiai (bet vis dėl to būnant grupėje). Jūs galite klausti: "Ar tarpkultūrinis mokymasis nėra grupinis?" Na taip, bet mes

negalėsime visi mokytis kaip grupė, jei kartais neatsigręšime atgal ir nepažiūrėsime, kas vyko mumyse per visus šiuos procesus. Šia prasme, tokios užduotys suprantamos kaip savikritikos, klausimų formulavimo, smalsumo, širdies ir smegenų dialogo skatinimas. Tai yra mokymasis per savęs atradimą.

4.2.2 "Mano kelias kitų link"

Mūsų požiūrį į kitus (tarpkultūrinio mokymosi pagrindas, ar ne?) ugdo mūsų gyvenimas nuo vaikystės, skirtingi veiksniai, išsilavinimas... Ši "kelionė" fiziškai, emociškai ir protiška veda per skirtingas pakopas ir įtakas, kurios prisideda arba kliūdo konstruktyviam požiūriui į kitus, sutiktus mūsų gyvenime. Kelionė į save kalba mums apie galimybes ir kliūtis, suvokimus ir stereotipus.

Reikalingi ištekliai



Pastatas su bent penkiais kambariais, kurie pertvarkyti į įvairias „celes“; daiktai kambarių įrengimui (popierius ir rašikliai, žirklys, klėjai, žaislai, nereikalingi daiktai, muzikos įrašai, nuotraukos, dažai, minkšti drabužiai, raudoni siūlai, pagalvės, kava...) ir daiktai, reikalingi kambariui atskirti į mažesnes dalis (kėdės, užuolaidos, virvės...).

Vedantiesiems reikės šiek tiek laiko, kad be dalyvių pagalbos paruoštų visus kambarius.

Kiekvienam dalyviui po rašiklį ir popieriaus (ar kažką panašaus į „dienoraštį“).

Būtinai perspėkite kitus žmones, esančius pastate apie šį užsiėmimą, kad jie nenustebtų jūsų dekoracijomis.



Grupės dydis

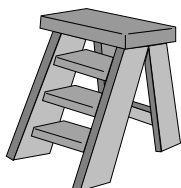
Nuo dviejų iki daugelio, priklausomai nuo erdvės, (gerai, kad būtų bent keletas, kad po to būtų galima pasidalinti patyrimu, per didelė grupė trukdys vieni kitiems, jei nebus pakankamai erdvės kambariai).



Laikas

Kambarių paruošimas, jei jis gerai suorganizuotas, užtruks apie 30 minučių. Pati užduotis: nuo 45 iki 90 minučių asmeninei kelionei, 30 minučių pasidalijimui.

Eiga



1. Kiekvienas kambarys suskirstomas į įvairias mažas „celes“, kurių tema atspindi tam tikrą ugdymo aspektą (vaikystė – šeima – mokykla - visuomenė...), pagal mūsų kelionės per gyvenimą „etapus“. "Kelias kitų link" gali simbolizuoti raudona virvė (ar siūlas) vedanti iš celės į celę. Kiekvienoje celėje tam tikri daiktai, dinamika, klausimai ir įvairi informacija skatins dalyvius giliam ir išsamiam apmąstymui ir stengsis



pažadinti jų atsiminimus.

2. Prieš pradėdant šį individualų užsiėmimą visi dalyviai išklauso bendrą įvadą, jiems išaiškinami tikslai, pateikiamas kelionės "planas" (kur, kokių temų kambariai, koks yra eiliškumas, laiko rėmai ir visas procesas...). Šis paaiškinimas yra būtinas. Taip pat visi dalyviai turi žinoti, kad dalyvavimas šioje užduotyje yra savanoriškas (eiti tik tiek, kiek patys nori).
3. Dalyviai pakviečiami eiti per visus kambarius, po vieną, netrukdam vienam kitam, susirandant sau patogią vietą atsisėsti ir apmąstyti, skiriant sau laiko tiek, kiek reikia. Su savimi jie turi turėti dienoraščius ar tiesiog žymėtis mintis, kad paskui jomis galėtų pasidalinti, priklausomai nuo grupės (asmeninės!) situacijos. Toliau pateikti kambarių aprašymai yra tik idėjos, kurias galite pritaikyti taip, kaip norite.

- Pirmas kambarys: vaikystė (mano šaknys, saugi vieta, pirmosios augimo patirtys...)

Šis kambarys turėtų „žibėti“ vaikystės prisiminimais ir jausmais, pirmuoju ir giliausiu „kultūros“ patyrimu.

- 1 ir 2 celė: Klausimai apie šeimą

Pirmosios bendravimo ir artimumo patirtys, santykiai, pasitikėjimas... (vaikų nuotraukos, jauki aplinka, švelni muzika, geri namų kvapai, galimybė ką nors nupiešti, apžiūrėti daiktus, pauostyti, išgauti kokį nors garsą...)

- 3 celė: Suvokimas ir skirtumai, nuosava erdvė ir augimas... (čia aplinkui turėtų būti žaislai ir tam tikri dalykai, kuriuos žmonės galėtų pačiupinėti, pažaisti, paliesti rankomis, kaip gėlės ir žemė, konstravimo kaladėlės, lėlės, drabužiai, virimo puodai, žirklys, popierius ir pieštukai, švilpynės, vaikiškos knygelės, telefonas...)

- 4 celė: Kultūra, vertybės, požiūriai ir jų kilmė (paveikslai ir simboliai – knygos, TV, žaidimai... – padės įsivaizduoti skirtingas vertybes ir jų „šaltinius“, ištakas.)

- Antras kambarys: pirmieji žingsniai... (sunkumai ir atradimai)

Šis kambarys turėtų išreikšti įtampą, patirtą skirtingose srityse: tarp padaršinimo, galimybių atradimo ir tarp sunkumų, suvaržymų ir nusivylimų. Tai gali būti išreiškiamas celes padalinant skirtingomis spalvomis į dvi dalis, kiekvienoje iš jų turi būti sakiny ar teiginys girdėtas iš tam tikrų "socialinių veikėjų". Celės viduryje gali būti padėtas klausimas arba teiginys, kurį dalyviai turi užbaigti.

Temos gali būti: vertinimas, konkurencija, požiūriai ir perteikiamos vertybės, mokymasis bendrauti ir bendradarbiauti, išankstinė nuostatos, religija, asmeninių talentų skatinimas, kontaktus su užsienio kultūromis...

- 1 celė: Mokykla

- 2 celė: Šeima ir artimiausia aplinka

- 3 celė: Visuomenė

- Trečias kambarys: "salos" (erdvės refleksijai ir ramybei)

Salos turi būti "šiltos" ir patogios erdvės, su čiužiniais ir pagalvėmis, kava ir t.t. Jos išreiškia mūsų poilsio ir apmąstymo vietas, kur dalyviai galėtų ramiai pagalvoti apie tam tikras situacijas, diskusijas, veiklas, asmenis... tai, kas įgalina susitikti kitus ir teigiamai įvardyti skirtingumus.

- 1 celė: Draugai

- 2 celė: Mano organizacija

- 3 celė: Kitos apmąstymų erdvės



- Ketvirtas kambarys: mano kelyje... (sąmoningumo pakopos)

Kelyje yra simbolių, paveikslų, klausimų..., kurie primena dalyviams apie įvairius dalykus ir aspektus, ir kurie gali būti svarbūs suvokiant skirtingumus bei kaip jie galėjo būti skatinami ar slopinami. Klausimai gali būti skirti smalsumui ir empatijai, požiūriams ir elgsenai, konfrontacijai, kliūtims ir barjerams bendraujant su kitais, realybei ir "vizijai", poreikių suvokimui, pasikeitimų patirčiai, naujiems atradimams...

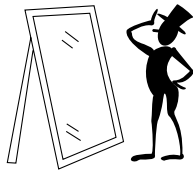
- Penktas kambarys: perspektyvos (mano drąsa, mano siekiai...)

„Lango vieta“ turėtų parodyti perspektyvas, kurias mes turime. Kiekviename kampe yra erdvė esminių dalykų apmąstymui, tokių kaip buvimas kartu, įgalinimas, esminės patirtys, teigiami pavyzdžiai, padaršinimas...

Aptarimas ir įvertinimas

Labai svarbu suteikti dalyviams laiką ir erdvę išreikšti savo skirtingas patirtis ir atradimus bei gerbti tai, kad jie nenori (arba negali) tuo pasidalinti. Turi būti aiški pagarba privatumui. Vedantieji turi būti pasirengę padėti tiems, kuriems to reikia. Turi būti saugi aplinka pasidalijimui. Tai galima padaryti ir simboliškai, jei tas labiau tinka. Rezultatų išsakymas bendrame rate nelabai tinka šiai užduočiai. Užtenka paprastų klausimų (Ką aš atradau?), kurie paskatintų dalyvius pasidalinti mažose grupelėse (pasirinktose asmeniškai, kur dalyviai jaučiasi saugiai). Priklausomai nuo grupės, galite visą sieną iškabinti dideliais popieriaus lapais („atradimų siena“) arba naudoti kitus metodus, kurie leistų pasidalinti anonimiškai.

Gali būti įdomu toliau tęsti temomis, pavyzdžiui, "Kaip mes mokomės", "Stereotipai" ir "Supratimai"... Visada svarbu pabrėžti konstruktyvias patirčių galimybes, skirtingų gyvenimo istorijų vertingumą, pagarbą asmeniniam supratimui ir faktą, kad mes nesame vergai to, ką išgyvenome, bet kad mes iš to galime pasimokyti...

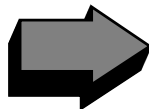


Metodas „gyvai“

Šis metodas pirmą kartą buvo naudojamas (refleksijos tema buvo skirtinga) Europos Jaunimo Centre, Budapešte su 30 dalyvių grupe. Kai liftas buvo apraizgytas raudonais siūlais, centro dirbantieji buvo priblokšti. Visas centras buvo pilnas žmonių, skirtingose vietose berašančių dienoraščius. Triuškinantys atradimai ir gilūs apmąstymai buvo įtraukti į tolimesnį procesą, o vėliau pasiimti namo. Vyko nuostabus pasidalijimas.

Klausimai įvairiose celėse turi būti pritaikyti tikslo grupei ir lig tol vykusiame procesui. Būtinai kruopščiai pasiruošimas.

Integruokite dalyvių patirtis, bet būkite atidūs, kad niekieno neįskaudintumėte ar neišprovokuotumėte. Ne kiekviena grupė (ar asmuo) gali būti pasiruošęs asmeninės refleksijos valandai. Gerbkite skirtingą spartą. Nenuvertinkite iškilusių patirčių ir užslėptų atsiminimų poveikio. Vedantieji visą laiką turi būti laisvai pasiekiami. Gerbkite kiekvieno dalyvio laisvę eiti tiek giliai, kiek jiems norisi.



Šaltinis: pritaikyta iš JECI-MIEC Study Session 1997, EYC Budapest



4.3.3 "Mano paties veidrodis"

Užduotis skirta savęs tyrinėjimui ir sąmoningumo didinimui. Ji skatina dalyvius patyrinėti save, savo elgesį, reakcijas susietas su tam tikru dalyku. Nustebinsime savo atradimais, jei pamėginsime pažvelgti į save kitomis akimis.



Reikalingi ištekliai

Šiam užsiėmimui yra svarbu, kad dalyviai būtų pasirengę ir norėtų dalyvauti. Tam padėtų, jei prieš tai jau vyktų keletas sąmoningumą keliančių užsiėmimų (apie kūno kalbą, suvokimą, stereotipus, kultūros ir tarpkultūrinio mokymosi teotijas...).

Užrašų knygelė kiekvienam dalyviui



Grupės dydis

Bet koks

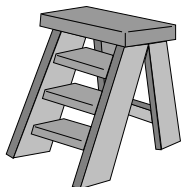


Laikas

Gali vykti per vieną užsiėmimą, vieną programos dalį ar netgi visą dieną (savaite...)

Eiga

1. Užsiėmimo pradžioje, dalyviams pristatoma idėja apie savęs stebėjimą. Jie pakviečiami visą dieną atidžiai "stebėti save", savo elgesį, reakcijas į kitus (tai, ką jie girdi, mato ir užuodžia...), kūno kalbą, tai, kam jie teikia pirmenybę, savo jausmus.
2. Jie turi savo konfidencialų "tyrimų dienoraštį" ir pasižymi visus savo stebėjimo dalykus, kuriuos jie laiko svarbiais, tokius kaip aplinkybės, situacijos, ištraukusius žmones, galimas priežastis...
3. Dalyviams pateikiamas rinkinys juos kreipiančių klausimų, priklausomai nuo to, kas stebima. Šis stebėjimas gali būti naudojamas, pavyzdžiui, kalbant apie stereotipus (Kaip aš priimu ir reaguju į kitus, kokiais aspektais, koku būdu...?) arba kultūros elementus (Kas man trukdo ir kas traukia mane prie kitų? Kokios reakcijos arba elgesys man patinka / nepatinka? Kaip aš reaguju į skirtingus dalykus? Kokio aš laikausi atstumo? Kaip tai veikia mano santykius? Jūs taip pat galite panaudoti Hall & Hall (1990) teorijas apie laiką ir erdvę, kaip pagrindą klausimams.
4. Stebėjimo struktūra (pradžia ir pabaiga) turi būti labai aiški, galima pateikti keletą paprastų taisyklių (pagarba vienas kitam, dienoraščio konfidencialumas...). Svarbu, kad užduotis būtų atliekama visą laiką, taip pat ir per pertraukas bei laisvalaikiu... Pradžiai, sukuriant tam nuotaiką, dalyvius galima pakviesti "išlipti iš savo kūnų" ir pasižiūrėti į save veidrodyje (trumpa užduotėlė). Tada galima pratęsti "normalią" programą. Užduotį galima palengvinti po kiekvienos programos dalies paprašant dalyvius trumpai pasižymėti savo pastabas dienoraščiuose.
5. Užduoties pabaigoje, dalyviai turi "išeiti" iš šio užsiėmimo ir tarsi "įlipti atgal į savo kūnus". Tuomet reikia laiko, kad dalyviai galėtų pažvelgti visą dieną, perskaityti dienoraštį ir apmąstyti priežastis...(tai galima



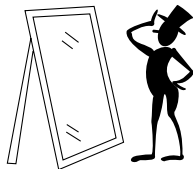


padaryti interviu iš savęs forma...)

6. Kaip paskutinis žingsnis, gali vykti pasidalijimas interviu tarp dviejų žmonių forma arba mažomis grupelėmis. Jei grupė labai atvira ir yra pasitikėjimo atmosfera, dalyvius galima pakviesti vėliau neformaliai pasišnekėti su kitais, kur jie pajuto tam tikras reakcijas. Taip galima pasidalinti suvokimais ir sukurti strategijas kaip toliau su jais apsieiti.
7. Paskutiniame bendrame rate galima suteikti galimybę dalyviams pasidalinti, kaip jie išgyveno šią užduotį, kas buvo įdomu, kas buvo sunku...

Aptarimas ir įvertinimas

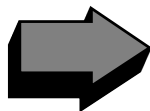
- Asmeniškai: Kaip aš jaučiausi stebėdamas save? Kas buvo sunku? Ką aš atradau? Kaip aš tai supratau? Kodėl aš būtent taip reagavau? Ką tai sako apie mane? Ar atpažįstu savo elgesio panašumus, modelius? Iš kur būtent tai kyla? Ar galiu kokias nors savo išvadas susieti su kuria nors teorija apie kultūrą? Ar būčiau reagavęs kitaip, jei būčiau labiau (ar mažiau) sąmoningai atlikinėjęs užduotį? Ar yra paralelių su mano kasdieniu gyvenimu ir mano bendravimu su kitais žmonėmis?
- Pasidalijimui: Svarbu pabrėžti, kad žmonės sakytų vienas kitam tik tai, ką jie nori sakyti, ir kad šią užduotį jie priimtų kaip atspirties tašką tolimesniems apmąstymams ir klausimams sau patiems.



Metodas „gyvai“

Ar mes norime peržvelgti savo elgseną, ar sukuriama pozityvi įtampa, tai visada labiausiai priklauso nuo atmosferos grupėje. Užduotis gali padėti labiau atrasti mūsų pačių kultūrinės priklausomybes. Tarpkultūrinuose susitikimuose galime būti atidesni savo sukurtiems mechanizmams, kad su tuo susidorotumėme.

Klausimai turi būti specialiai pritaikyti užsiėmimo paskirčiai (kuo tikslesni klausimai, tuo geriau), o taip pat prieš tai buvusiam grupės procesui. Dėmesio: ne visiems yra lengva "stebėti save" užuot stebėjus kitus – bet svarbu pabrėžti, kad mes užduodame klausimus sau, o ne kitiems. Taip pat nėra lengva šioje užduotyje išlikti tokiu, koks iš tikrųjų esi.





4.2.4 Žvilgsnis į savo tapatybę

Tai, kaip mes matome save pačius, nebūtinai gali sutapti su tuo, kaip mus mato kiti. Pratimas apie mūsų tapatybės (besikeičiančias) išraiškas...



Reikalingi ištekliai

- Dalyviams prieš šį užsiėmimą turi būti pristatytos įvairios tapatybės sampratos
- Didelis popieriaus lapas ir rašikliai kiekvienam
- Skirtingų spalvų rašikliai ar pieštukai



Grupės dydis

Įvairus

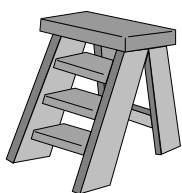


Laikas

45 minutės asmeniniam darbui, 45 minutės pasidalijimui

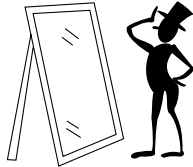
Eiga

1. Kiekvienas dalyvis gauna popierių, rašiklį ir nuspaišo savo veido profilį ant popieriaus (vienas ar kitiems padedant).
2. Dalyviai asmeniškai apmąsto įvairius savo tapatybės aspektus (juos reikia surašyti nupieštame veide) ir kaip kiti gali juos matyti (juos reikia užrašyti už veido ribų). Tam dalyviams reikia duoti pakankamai laiko. Jie turi pagalvoti apie tai, kas sudaro tapatybę: šeima, tautybė, išsilavinimas, lytis, religija, vaidmenys, priklausomybės grupėms... Dalyviai turi būti skatinami pagalvoti apie savo asmenybę ir nuostatas, tiek apie tai, kas jiems patinka, tiek apie tai, kas nepatinka.
3. Antrame žingsnyje dalyviai reflektuoja apie:
 - santykį tarp to, ką jie mato, ir ką galbūt mato kiti, bei santykį tarp skirtingų tapatybės dalių (piešinyje galima juos pavaizduoti linijomis ar kitais ženklais)
 - skirtingų tapatybės dalių/nuostatų raidą savo gyvenime bei juos veikusių veiksnius (tai galima pavaizduoti skirtingomis spalvomis išryškinant įvairius gyvenimo momentus, ar ženklais "laiko skalėje", nupieštoje šalia veido ar skirtinguose burbuluose...)
4. Dalyviai paprašomi sueiti į mažas grupes (daugiausia po 5 žmones) ir labai asmeniškai pasidalinti savo apmąstymais tiek giliai, kiek jie nori: Kaip mes matome save pačius? Kaip kiti mato mus? Kas daro man įtaką? Kas man buvo atramos taškai? Kaip pasikeitė supratimai ir nuostatos laikui bėgant ir kodėl? Kokius pokyčių procesus aš galiu matyti ir kaip jie tarpusavyje susiję? Kaip aš elgiuosi su dalykais savyje, kurių nemėgstu, ir iš kur jie kyla? Kokias sąsajas aš galiu pamatyti tarp skirtingų tapatybės dalių?





Aptarimas ir įvertinimas

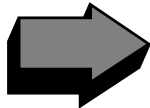


Pasidalijimas gali likti mažose grupelėse, bet keletas bendrų pastebėjimų gali būti išsakyti bendrame rate, arba dalyviai gali suteikti grįžtamąjį ryšį apie tai, ką jie išmoko šios užduoties metu, bendrai nupiešdami milžinišką veidą (su simboliais ar pastebėjimais).

Dar galima klausti: Kaip mes dirbame su mūsų pačių ar kitų supratimu apie mus? Kiek tapatybė yra "dinaminė samprata" ir kokie veiksniai veikia pokyčius? Kas šioje grupėje veikia mano tapatybę? Kas visuomenėje veikia mano tapatybę ir kaip tai yra susiję? (diskusija apie tautybę, mažumas, pažiūras...).

Temos tolesniam darbui galėtų būti "suvokimas ir stereotipai", "tapatybė ir susitikimas", "gilesnis kultūros elementų tyrimas".

Metodas „gyvai“



Tapatybė yra esminis tarpkultūrinio mokymosi dalykas, bet jį nagrinėti nelengva. Svarbu pagarba asmeniniams skirtumams ir riboms. Grįžtamasis ryšys turi būti suteikiamas ypač atsargiai. Geriau, jeigu įmanoma, dalintis vienas kito istorijomis, o ne jas interpretuoti.

Daug laiko (gerbiant žmonių skirtingą spartą) reikia skirti asmeniniam darbui ir stengtis sukurti atvirumo atmosferą. Čia atrasti dalykai turi būti labai gerbiami ir niekada negali būti nukreipiami asmeniškai, tačiau jie gali būti svarbūs indikatoriai padrąsinant žmones ieškoti tolesnių atradimų ar iškeliant temas, į kurias grupė galėtų toliau gilintis.

Šaltinis: pritaikyta iš "EYC Course on Intercultural Learning June 1998"



4.3 Diskusija, argumentavimas, konfrontacija

4.3.1 Kur tu stovi?

Diskusija susimąstyti apie įvairius klausimus.



Reikalingi ištekliai

- ❑ Pakankamo dydžio kambarys, kad galėtų vykti darbas mažesnėmis grupelėmis, daugiausiai po 10 dalyvių.
- ❑ Rašomoji lenta su parašytais ant popieriaus teiginiais (po vieną teiginį ant lapo)
- ❑ Du ženklai "Taip" ir "Ne" užklijuoti ant priešingų sienų.



Grupės dydis

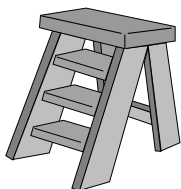
Mažiausiai 5, daugiausia 10 dalyvių bendram darbui.

Galima dirbti su neribotu skaičiumi tokio dydžio mažų grupių, nes grupelių rezultatų pristatymas bendrame rate nėra būtinas. Grupelių skaičių apriboja tik vedančiųjų skaičius ir darbo kambario dydis.



Laikas

Nuo 30 iki 60 minučių, priklausomai nuo teiginių, apie kuriuos bus diskutuojama, skaičiaus. Kadangi paprastai po diskusijų išvados nedaromos, laikas vienam teiginiui gali būti apribotas iki 5 – 10 minučių ir diskusija, atsižvelgiant į laiką, gali būti nutraukta.

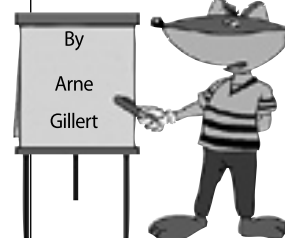


Eiga

Paruoškite tam tikrą skaičių teiginių (apie 5 - 10) apie dalyką, kurį norite aptarti su grupe. Tinkamas teiginys, kai:

- vartojami visiems dalyviams suprantami žodžiai,
- formuluojamas taip, kad nereiktų diskutuoti apie teiginio prasmę,
- teiginys yra aiškus (pavyzdžiui, "Nėra tokio dalyko kaip tautinė kultūra", o ne "galėtų būti kažkas kaip tautinė kultūra, bet atrodo, kad nėra"),
- nėra visiškai akivaizdus dalyviams (šiam tikslui teiginys "Žemė yra rutulio formos" nėra geras),
- kviečia žmones pritarti ar nepritarti vienam (o ne trimis) esminiam temoms, apie kurią bus diskutuojama aspektui ("Nėra tokio dalyko kaip tautinė kultūra", o ne "Tautinė kultūra neegzistuoja, kiekviena karta turi savo pačią kultūrą"; šį teiginį būtų geriau padalinti į du).

Formuluoti teiginius padeda vadovų komandos refleksija aktualiais klausimais, pvz. apmąstymai apie kultūrą. Kai surenkate sąrašą temų, kurios, jūsų manymu, nusipelno diskusijos, pažiūrėkite kokie yra (du prieštaraujantys vienas kitam) kraštutiniai požiūriai, kuriuos žmonės galėtų turėti tomis temomis. Galiausiai suformuluokite vienai temai vieną teiginį, kuris išreikštų vieną kraštutinį požiūrį. Kurdami teiginį stenkitės, kad jis





nebūtų per daug akivaizdus bei dėl jo nebūtų galima vienareikšmiškai sutikti ar nesutikti (taigi jis turi būti ne per daug kraštutinis). Stenkitės, kad nebūtų pasakyta kas nors taip santykinai, jog kiekvienas su tuo sutiktų (taigi, venkite daugžodžiavimo bei žodžių, kurie daro dalykus santykinus, pvz., „galbūt“, „gana“ ir t.t.).

Kiekvienai grupei paruoškite po rinkinį rašomosios lentos popieriaus lapų su teiginiais, po vieną teiginį ant kiekvieno lapo, tam, kad dalyviai matytų vienu metu vieną teiginį.

Kiekvienai grupei paruoškite po kambarį, pakabindami tuos popieriaus lapus kambaryje, o ant priešingų sienų pritvirtinkite ženklus „taip“ ir „ne“. Atminkite, kad kiekvienoje grupelėje turi būti nuo 5 iki 10 narių.

Pristatykite užduotį dalyviams. Jiems bus pristatytas teiginys. Jie bus paprašyti apsispręsti, ar jie su tuo teiginiu sutinka ar ne ir nueiti į atitinkamą kambario pusę (Jei jūs sutinkate, jūs einate į pusę, kur pakabintas ženklas „Taip“, jei nesutinkate, renkatės pusę su ženklu „Ne“). Kiekvienas turi atsistoti kurioje nors pusėje, negalima pasilikti viduryje. Po to, kai kiekvienas pasirinko pusę, dalyviai prašomi paaiškinti vieni kitiems, kodėl jie sutinka ar nesutinka. Diskusijos metu, kiekvienas yra laisvas pereiti į kitą pusę, jei juos įtikino išgirsti argumentai.

Taip pat atkreipkite dėmesį, kad ši užduotis yra priemonė paskatinti dalyvius pagalvoti apie temą, surinkti įvairius argumentus ir konfrontuoti su įvairiomis nuomonėmis. Nors kiekvienas turi stengtis įtikinti kitus, bet nėra gėdinga būti įtikintam argumentų, kuriuos pateikia kitas arba diskusijos metu keletą kartų pakeisti nuomonę.

Pradėkite užduotį pristatydami pirmąjį teiginį. Duokite laiko žmonėms jį perskaityti ir suprasti. Dažnai dalyviai užduos patikslinančius klausimus. Jei šie klausimai kyla, kai nesuprantama teiginio esmė, jūs galite atsakyti - tačiau stenkitės išvengti atsakymų, kurie jau būtų argumentas už ar prieš teiginį.

Paprašykite žmonių užsiimti pusę. Kai visi apsisprendžia, pakvieskite juos paaiškinti savo nuomonę. Jeigu reikia, galite paskatinti diskusiją tiesiogiai klausdami žmonių apie tai, ką jie jaučia, tačiau paprastai diskusija prasideda pati. Kaip vedantysis pasirūpinkite, kad kiekvienas galėtų dalyvauti ir stenkitės užtikrinti, kad keletas žmonių nedominuotų visoje diskusijoje.

Šio pratimo tikslas šioje stadijoje nėra pasiekti bendrą sutarimą. Patys nuspręskite, kada yra tinkamas laikas pabaigti diskusiją ir pereiti prie kito teiginio. Tai gali būti net kai visi dar aktyviai diskutuoja – šis žaidimas vis tiek yra tik ilgesnio apmąstymų proceso pradžia.

Pereikite per visus teiginius sekdami ta pačia tvarka. Kai pabaigsite, galite paklausti dalyvių, kaip jie jautėsi ir skirti laiko išspręsti iškilusius klausimus. Jei kuris nors teiginys yra toks prieštaringas, kad žmonės negali apsispręsti ir neatsiranda skirtingų nuomonių, pasižymėkite šį teiginį, kaip priminimą kitam kartui. Arba eikite prie 2 žingsnio (kuris nėra būtinas):

2 žingsnis (pasirinktinai)

Po to, kai jūs perėjote per visus teiginius, grįžkite prie jų atgal iš eilės. Šį kartą dalyvių prašoma performuluoti teiginį taip, kad visi galėtų jam pritarti, nepakeičiant problemos, kurią teiginys išreiškia. Skirkite dalyviams pakankamai laiko pereiti pristatytus teiginius užtikrindami, kad žmonės padiskutuotų ilgiau ir būtinai susitartų.

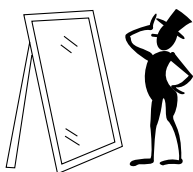


Aptarimas ir įvertinimas

Dažnai po šios užduoties nereikia išsamaus įvertinimo. Vis tik, kai kuriuos klausimus būtų gerai aptarti su grupe:

- Kodėl su tam tikrais teiginiais buvo taip sudėtinga sutikti? Kodėl buvo lengviau sutikti su kitais?
- Ar dalyviai jautėsi stipresni vienuose ginčytinuose klausimuose, nei kituose? Kodėl?
- Ar yra klausimų, kuriems žmonės norėtų skirti daugiau laiko pasikeisti nuomonėmis?

Jei dirbate su daugiakalbe grupe, ši užduotis gali paskatinti diskusiją apie kalbos vaidmenį ir galią, o ypač iššūkius, kai tokia grupė formuluoja bendrus tekstus.

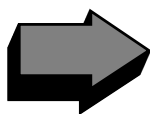


Metodas „gyvai“

Šis metodas buvo naudojamas daugeliui temų aptarti. Buvo pasiekti labai skirtingi rezultatai. Ginčytinos temos, su kuriomis grupė susipažįsta šio metodo metu, gali paskatinti tolesnius, visą seminarą besitęsiančius, debatus šiais klausimais. Taip atsitiko tarpkultūrinio mokymosi seminare, kur dalyviai dar ilgai diskutavo aptarta tema, skirdami pirmenybę savo diskusijai, o ne seminarui. Toje situacijoje dauguma dalyvių turėjo stiprią nuomonę visais klausimais, ir buvo tikras iššūkis vesti grupes taip, kad žmonės įsiklausytų vienas į kitą bei išdrįstų patikrinti savo pačių idėjų teisingumą.

Kituose mokymų kursuose teiginiai buvo suformuluoti apie vertybes mokymuose. Dauguma dalyvių prieš tai nebuvo išsamiai diskutavę šiomis temomis, todėl užduotis prasidėjo žmonių pamąstymais apie tai. Daug didesnis iššūkis buvo sukurti teiginius, kurie dalyviams būtų reikšmingi, o ne tik teorinės idėjos.

Jūs galite rasti daugiau teiginių pavyzdžių "Coyote" žurnale, kuriame apie tai nuolat rašoma.





4.3.2 „Ar gali prekiauti vertybėmis?“

Užduotis apie keitimąsi vertybėmis ir derėjimąsi dėl jų.



Reikalingi ištekliai

- Pakankamai didelis kambarys, kad dalyviai galėtų vaikščioti
- Kartotinės kortelės, ant kiekvienos iš jų užrašyta po vieną vertybę (pvz. „Daugelių žmonių negalima pasitikėti“, „Žmonės turi bet kuriuo atveju gyventi visiškoje harmonijoje su gamta“, ir t.t.). Kortelių turi būti tiek, kad kiekvienas dalyvis turėtų po 8. Vertybės gali kartotis. Skirtingų turi būti ne mažiau kaip 20.



Grupės dydis

Mažiausiai 8, daugiausia 35 dalyviai.



Laikas

Reikalingas laikas gali kisti, bet apytikriai reikės nuo 1 iki 2 valandų (maždaug 10 min paaiškinti užduotį, 20 min prekiavimui, nuo 20 iki 60 min bandymui rasti kompromisą ir dar 30 min. rezultatų aptarimui). Kai kurie variantai gali pareikalauti daugiau laiko (pvz., daugiau laiko deryboms).

Eiga

Paruoškite vertybių korteles. Įsitikinkite, kad jose būtų vertybės, gilūs įsitikinimai apie tai, kas yra gerai ir kas blogai. Taip pat stenkitės užsitikrinti, kad kiekviena užrašytą vertybę remtų bent vienas dalyvis

Po to, kaip paaiškinsite pratimą, tegul dalyviai išsitraukia po 8 korteles.

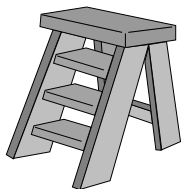
Paprašykite dalyvių „pagerinti“ savo turimas korteles „prekiaujant“ – tai yra pasikeisti vertybėmis, kurias jie turi į tas, kurias jie norėtų turėti. Nėra taisyklės, kad jas parduoti reikia santykiu viena prie vienos. Vienintelė taisyklė, kad niekas negali pabaigti turėdamas mažiau nei 2 korteles.

Kai prekyba baigta, paprašykite dalyvių, kurie turi panašias vertybes, sueiti į grupeles. Jie turėtų padiskutuoti apie tai, ką jie turi bendro. Jei norite, galite paprašyti, kad jie padiskutuotų iš kur kyla šios vertybės ir kodėl jie turi panašias vertybes.

Tada paprašykite jų susirasti žmogų, kuris turi visiškai kitokias vertybes. Šios poros turėtų pabandyti suformuluoti vertybes, su kuriomis sutiktų abi pusės, remiantis tuo, kas yra abiejų kortelėse. Nors dalyviams gali kilti pagunda paprasčiausiai eiti į kompromisą, surandant labai abstrakčius, labai plačius ir beveik beprasmius teiginius, skatinkite juos būti kiek galima konkretesniais.

Pabaikite pratimą, kai pamatysite, kad dauguma porų turi 2 ar 3 kompromisinius teiginius.

Su visa grupe susitikite įvertinti patirtį.





Aptarimas ir įvertinimas

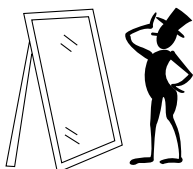
Šie klausimai gali būti įdomūs įvertinimui:

- Kaip dalyviai jautėsi šio pratimo metu? Ar buvo lengva prekiuoti vertybėmis? Kodėl buvo lengva / sunku?

- Ar jie ką nors suprato apie savo pačių vertybes ir iš kur jos kyla?

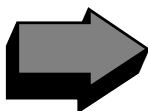
- Kaip sekėsi ieškoti kompromisų formuluojant bendras vertybes? Kas buvo ypatingai sunku? Kiek galima ieškoti kompromisų dėl vertybių?

Jei norite, galite pakreipti diskusiją ir reflektuoti vertybių vaidmenį tarpkultūrinio mokymosi procese. Vertybės yra dažnai matomos kaip "kultūros" pamatas, ir jos yra taip giliai įsišakniję, kad daugeliui žmonių dėl jų sunku derėtis. Kaip gi tada gyventi „tarpkultūriškai“? Ar yra kokių nors bendrų vertybių, su kuriomis sutiktų visi? Kaip galime gyventi kartu, jei nesutariame dėl vertybių? Kokius „darbinius susitarimus“ galite padaryti?



Metodas „gyvai“

Šis metodas yra naudotas įvairiose grupėse. Jis įrodė esąs ypač veiksmingas grupėse, kurios nebuvo susidūrusios su tarpkultūrinio mokymosi prieš tai, ir veikia kaip geras atspirties taškas refleksijai apie vertybes. Vertybių formulavimas, užrašant jas ant kortelių, yra labai svarbus – paaiškėja, kad kai kurios iš mūsų vartojamų vertybių sąvokų yra per plačios (visi gali su jomis sutikti), kai kurios per daug specifinės. Geriausia būtų apie vertybes padiskutuoti savo komandoje ir pažiūrėti, ar yra daug įvairių nuomonių apie užrašytas vertybes.





4.3.3 „Abigale“

Tai diskusija apie liūdną meilės istoriją: kas yra blogiausias, kas yra geriausias?

Reikalingi ištekliai

6 Kiekvienam dalyviui po vieną šios istorijos kopiją:



Abigale myli Tom'ą, gyvenantį kitoje upės pusėje. Potvynis sugriovė visus netoliese esančius tiltus per upę, ir vandenyje liko tik viena valtis. Abigale prašo Sinbad'o, valtės savininko, perkelti ją į kitą upės pusę. Sinbad'as sutinka, bet pareikalauja, kad Abigale atsilygindama permiegotų su juo.

Abigalė nežino ką daryti ir bėga pas savo mamą klausti jos patarimo. Mama atsako, kad ji nenori kištis į Abigalės reikalus.

Sumišusi Abigalė permiega su Sinbad'u, kuris po to perkelia ją per upę. Abigalė bėga pas Tom'ą, džiaugsmingai jį apkabina ir papasakoja viską, kas atsitiko. Tomas ją šiurkščiai atstumia ir Abigalė pabėga.

Netoli nuo Tom'o namų Abigalė sutinka John'ą, geriausią Tom'o draugą. Ji ir jam papasakoja viską, kas nutiko. John'as smogia Tom'ui už tai, ką jis padarė Abigalei ir išeina kartu su ja.

- Pakankamai erdvės dalyviams dirbti individualiai, 4 – 5 žmonių grupelėmis ir bendrame rate.



Grupės dydis

Mažiausiai 5 dalyviai, daugiausiai 30 (didesnes grupes galima padalinti, o įvertinimą daryti atskirai).

Laikas

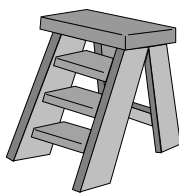
Nuo 1 h 15 min iki 2 h 15 min:



- 5 minutės įvadui
- 10 minučių individualiam skaitymui ir įvertinimui
- 30-45 minutės darbui mažomis grupelėmis
- (pasirenkamai) 30 minučių didesnėje grupėje
- 30-45 minutės įvertinimas bendrame rate.

Eiga:

Pristatykite dalyviams užduotį, kuri padės išsiaiškinti skirtingas vertybes. Paprašykite asmeniškai perskaityti istoriją ir įvertinti kiekvieną veikėją (Abigalę, Tom'ą, Sinbad'ą, Abigalės mamą ir John'ą) pagal jų elgesį: kas elgėsi blogiausiai, kas šiek tiek geriau ir t.t.



Po to, kai žmonės įvertina, paprašykite jų pasidalinti į mažas grupes (nuo 3 iki 6) diskusijai, kaip jie supranta šių veikėjų elgesį. Užduotis mažoms grupelėms: padaryti bendrą sąrašą, su kuriuo sutiktų visi grupelės nariai. Paprašykite jų vengti matematinių apskaičiavimų, kuriant bendrą sąrašą, o

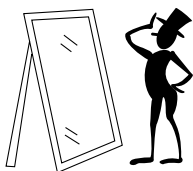


geriau bandyti jį sudaryti remiantis aptarimu kas yra gerai ir kas - blogai. Po to, kai mažos grupelės sudaro savo sąrašus, jūs galite, jei norite, pakartoti šią fazę, sujungiant 2 mažas grupes kartu ir suformuojant vidutinio dydžio grupę (jei tai darysite, pradinėse grupelėse turėtų būti ne daugiau kaip 4 žmonės).

Įvertinkite šią užduotį bendrame rate, pirmiausiai pristatydami rezultatus ir aptardami jų panašumus bei skirtumus. Pamažu pereikite prie klausimų, kokių pagrindų dalyviai vertino. Kaip jie galėjo nuspręsti, koks elgesys yra geras, o koks – blogas)

Aptarimas ir įvertinimas

Įvertinant svarbu suprasti sąsają su vertybėmis, kurios įtakoja mus, nusprendžiant kas yra gerai ir kas yra blogai. Kai jau tai supratome, kitas žingsnis yra pažiūrėti, sunku ar lengva derėtis dėl vertybių, norint sudaryti bendrą sąrašą. Galite paklausti žmonių, kaip jie kūrė bendrą sąrašą - kurie argumentai juos įtikino ir kodėl, kur buvo riba suprasti ir palaikyti kitą. Žvelgiant toliau, galima pagalvoti apie tai „kur mes išmokome atskirti, kas yra gerai ar blogai. Ką šis metodas mums sako: ką mes turime bendro ir kas daro mus skirtingus



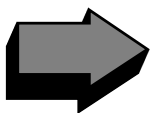
Metodas „gyvai“

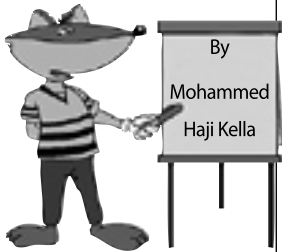
„Abigale“ labai dažnai naudojamas dalyvių parengimui tarpkultūriniam mainams. Naudinga pristatyti žmonėms abstrakčią prieštaringų vertybių sampratą, kadangi tai leidžia dalyviams atsidurti situacijoje, kur jie turi pritaikyti vertybes, tam, kad sudarytų prioritetų sąrašą.

Galimas užduoties variantas: pirmiausiai situaciją „pražaisti“ taip, kaip pristatyta čia ir tada pakartoti, pakeitus istoriją, kai visos moterys tampa vyrais, o vyrai moterimis. Ar vis dar tinka tas pats surikiavimas? Kodėl dalykai keičiasi?

Galimi kiti variantai: įtraukite į istoriją veikėjų amžių ir pažiūrėkite kokią tai daro įtaką, padarykite visus veikėjus vienos lyties, įtraukite etninę ar tautinę kilmę. Tuomet pažiūrėkite, kaip pokyčiai istorijoje įtakoja jūsų vertinimus ir kodėl?

Norint gauti geriausius rezultatus, svarbiausia sukurti gerą atmosferą, kur kiekvienas istorijos vertinimas yra tinkamas, ir kur jūs nepradedate „kaltinti“ žmonių, už argumentus, kurie jums atrodo keisti ir blogi.





4.4 Simuliaciniai žaidimai

4.4.1 Keletas praktinių pasvarstymų

Apie ką mes kalbame?

Žaidimai, naudojami atkartoti ir mokyti elgesio modelių, suteikiant žmonėms tikrus arba dirbtinai sukurtus vaidmenis, yra vadinami simuliaciniais žaidimais (Shubik, 1975). Simuliacinių žaidimų patirtis yra tikrovės modelis, kuriame dalyviai turi galimybę išbandyti ribas ir atrasti savo pačių bruožus, kurių jie niekada anksčiau nežinojo. Kuo geriau žaidimas sukurtas, tuo geriau veikėjai pajėgia sujungti simuliuotus veiksmus ir sprendimus su savo kasdienio gyvenimo patirtimi tam, kad iš elgesio susikurtų žinių pagrindus. Simuliaciniai žaidimai taip pat suteikia galimybę išbandyti naują elgesį bei nuostatas negrėsmingoje ir nesmerkiančioje aplinkoje. Simuliacijos yra labai veiksmingos priemonės dirbant su jaunais žmonėmis, ypač tarpkultūrinėse situacijose, tam, kad jie susidurtų ir pamatytų kitų kultūrų išankstines nuostatas ir stereotipus.

Kodėl mes naudojame simuliacines užduotis tarpkultūrinio mokymosi metu?

Simuliaciniai žaidimai yra sukurti palengvinti grupės augimą ir suprasti skirtumus. Dirbant su jaunimu simuliaciniai žaidimai duoda impulsą kurti bendradarbiavimo atmosferą, kur jauni žmonės jaučiasi saugiai išskleisdami savo pilną potencialą ir kūrybingumą. Tai nebūtinai vyksta įprastose pamokose.

Simuliaciniai žaidimai palengvina tarpkultūrinį mokymąsi. Pirma, dalyviai mokosi mąstyti kritiškai, tai jiems padeda racionaliau planuoti ateitį ir iškart numatyti savo pačių sprendimų pasekmes. Antra, dalyviai taip pat mokosi pritaikyti simuliuotose situacijose aptartas teorijas ir modelius realiame gyvenime. Simuliacinio žaidimo procesas taip pat suteikia dalyviams galimybę pasipraktikuoti realaus pasaulio elgesio būdų, susijusių su konkurencija,

empatija ir komunikacija simuliuotoje tikrovėje. Trečia, galbūt vienas iš labiausiai vertinamų privalumų „tarpkultūrininkams“ yra tai, kad simuliuota realybė yra saugesnė vieta daugeliui žmonių susidurti su kultūriniais skirtumais. Ypač, kai susiduriama su kai kuriais prieštariniais kultūros klausimais, simuliaciniai žaidimai suteikia saugią erdvę specifiškai išskelti pavojingus klausimus, tokius kaip religiniai įsitikinimai, lyčių vaidmenys ir lyčių lygybė. Ketvirta, tai gali būti alternatyvus metodas, ypač neformalioje aplinkoje, suteikiant jauniems žmonėms žinių, mokantis iš savo patirties. Penkta, jei simuliaciniai žaidimai naudojami konstruktyviai, tai gali būti efektyvus būdas motyvuoti ir įgalinti jaunus žmones.

Į ką reikia atkreipti dėmesį, naudojant simuliacinius žaidimus kaip metodą?

Simuliacija, kaip mokymosi metodas, gali turėti didesnę įtaką, kai ji yra (a) lydima maksimalaus emocinio ištraukimo (b) vyksta saugioje aplinkoje ir (c) skiriama pakankamai laiko apsvaistymui ir aiškiam apibendrinimui, suteikiant struktūrą patirties išsąmoninimui. Kitais žodžiais tariant, tai turi būti „integruojantis mokymasis“, visuminis (holistic) mokymosi procesas, paremtas mokymusi iš skirtingo turinio, skirtingu požiūriu ir skirtingu mokymosi stiliumi atviroje mokymosi atmosferoje. Yra trys dalykai, kurie ypač svarbūs tam pasiekti:

1. Naujų idėjų, principų ar sampratų (apibrėžtų, kaip „turinys“) skleidimas;
2. Galimybė pritaikyti turinį mokymosi iš patirties aplinkoje (apibrėžta kaip „patirtis“);
3. Perklausti, kokie yra atliktų veiksmų rezultatai bei kaip buvo pereita nuo vieno simuliacijos etapo prie kito. Kokia buvo patirtis, kas buvo išmokta ir kas gali būti padaryta geriau, pritaikant tai su kasdieninėje tikrovėje.



Jūsų simuliacijos struktūravimas

Yra daug įvairių būdų, kaip galima struktūruoti simuliacinį žaidimą. Šie elementai yra patys bendriausi ir ypač populiariūs tarpkultūrinio darbo su jaunimu praktikose.

Aplinka: apima fizinę aplinką, grupės motyvaciją, ar gerai jie pažįsta vienas kitą. Naudinga pažymėti, kad turinio pasirinkimas nulemia žaidimo aplinką.

Turinys ir tikslas: kiekvienas žaidimas turi turinį ir tikslą. Vedantysis privalo užtikrinti, kad tai dalyviams būtų aišku ir suprantama. Daugelyje atvejų, turinys ir tikslas atspindi kasdieninę tikrovę.

Taisyklės: jos paprastai žinomos, kaip pagrindinės taisyklės. Jos ypač svarbios vadovaujant komunikacijai ir apibrėžiant vaidmenis. Jos taip pat padeda žaidimo vedančiajam.

Laiko paskirstymas: sėkmingas simuliacinis žaidimas priklauso nuo laiko, kuris skiriamas procesui nuo pasiruošimo iki įvertinimo. Turi būti pakankamai laiko dalyviams įsitraukti į žaidimą ir norėti jame dalyvauti. Vieni simuliaciniai žaidimai tęsiasi keletą dienų, kiti tęsiasi valandą ar daugiau. Laikas, skirtas žaidimui, priklauso nuo turinio ir tikslo. Dalyviams, prieš pradėdami įvertinimą, turi būti duota pakankamai laiko išeiti iš savo vaidmenų.

4.4.2 Riba 20

Riba 20 – tai labai galinga simuliacija, padedanti dalyviams susipažinti su diskriminacija ir atskirtimi (exclusion). Ji skirta problemoms, tokioms kaip nelygybė, mažumos - daugumos santykiai ir galia. Šios simuliacijos metu, dalyviai patirs neteisybę, kuri yra mūsų visuomenės tikrovė. Rezultatų aptarimas leis jiems tai reflektuoti ir susieti su savo patirtimi. Pilną šio metodo aprašymą rasite Education Pack, 110 psl.





4.4.3 Supratingas klausinėjimas

Supratingas klausinėjimas yra vertingas metodas išaukštinant skirtumus ir pripažįstant kultūrų vertybes. Supratingas klausinėjimas naudojamas iš naujo sujungti vertybes ir visuomenės reikšmingumą, ypač ten, kur tarp skirtingų kultūrų yra nepasitikėjimas. Tai nėra simuliacinis žaidimas griežtąja prasme, bet patyrusių vedančiųjų yra naudojamas kaip simuliacinė užduotis, skirta paskatinti dalyvių įsitraukimą į dialogą, apie labai galias ir jautrias problemas tarpkultūriniuose santykiuose, pvz. kultūrinės vertybės. Jūs taip pat galite pritaikyti šį metodą savo pačių tikrovei ir tikslo grupei, su kuria dirbate.



Reikalingi ištekliai

Rašikliai, rašomosios lentos popieriaus lapai, markeriai ir lipni juosta.



Grupės dydis

Mažiausiai 4 žmonės

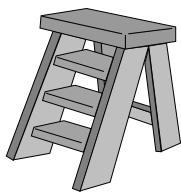


Laikas

1-2 valandos, priklausomai nuo grupės dydžio.

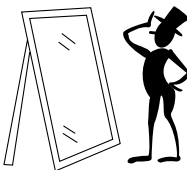
Eiga

- Padalinkite grupę į poras, mažumos atstovas ir daugumos atstovas.
- Padalinkite klausimynus ir nurodymus. Įvade paaiškinkite pratimo turinį ir tikslą. Duokite po 15 minučių kiekvienam klausti (30 minučių iš viso).
- Paprašykite pokalbio dalyvių individualiai apibendrinti vertybes, kurias jie klausinėjami atrado bei prioritetine tvarka išdėlioti labiausiai paplitusias jų kultūroje ir parašyti jas ant popieriaus lapo. (10 min).
- Pakvieskite grupę sudaryti bendrų ir skirtingų vertybių sąrašą: suteikite dalyviams pakankamai laiko. (15 min)
- Rezultatų pristatymas (40 min.)



Aptarimas ir įvertinimas

Rezultatų aptarimas



Paklauskite dalyvių kaip jie jautėsi, kai buvo klausinėjami ir kaip jautėsi kai klausinėjo. Kada buvo paskutinis kartas, kai jie buvo daugumos ar mažumos pripažinti. Paklauskite jų kaip jie gali susieti tai su mažumos - daugumos santykiais. Ar vertybės yra bendros? Ar yra reikšmingų skirtumų tarp mažumos ir daugumos vertybių? Kokios vertybės yra paprastai skelbiamos, bet jų nesilaikoma?



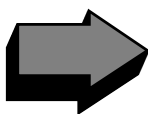
Metodas „gyvai“

Šis metodas tampa labai populiariu Europos tarpkultūrinių mokymų vadovų tarpe. Geriausia jame - tai medžiagos, asmeninei dalyvių refleksijai, kiekis.

Klausimai daugumai:

Apibūdinkite pozityviausią patirtį, kurią patyrėte su savo šalies „mažumos“ atstovais, kai jūs pasijutote iš tiesų gyvybingas, išdidus, kūrybingas ar naudingas. Kokios buvo tuo metu aplinkybės? Kaip jauteisi? Koks buvo pozityviausias dalykas, kurį atradai?

Ko tau reikėtų ateityje, norint įgyti daugiau panašios patirties?



Klausimai mažumai:

A) Apibūdinkite savo pozityviausią patirtį „daugumos“ draugijoje. Pagalvokite apie atvejį, kai jautėtės iš tiesų gyvybingas, išdidus, kūrybingas ar naudingas? Kokios buvo tuo metu aplinkybės? Kaip jauteisi? Koks buvo pozityviausias dalykas, kurį tu šioje situacijoje atradai?

B) Ko reikėtų tau, ir kitiems jauniems „mažumos“ atstovams, ateityje norint įgyti daugiau panašios patirties?

Patarimai imant interviu

Naudokite klausimus kaip parašyta, t.y klauskite klausimus taip kaip jie suformuluoti ir nesistenkite paveikti atsakymus.

Leiskite savo interviu partneriams papasakoti savo istoriją. Prašome jūsų nepasakoti savo istorijos ir neišsakyti savo nuomonės apie jų patirtis.

Klauskite atidžiai ir siekite atrasti patirčiai svarbias vertybes.

Naudokite šiuos klausimus, norėdami eiti giliau:

Papasakok man daugiau. Kodėl būtent taip jautiesi? Kodėl tai buvo tau svarbu? Kaip tai tave paveikė? Ar ši tavo patirtis gali pakeisti tavo supratimą apie „daugumą“/ „mažumą“?

Kai kuriems žmonėms reikės daugiau laiko apmąstyti savo atsakymus – tegul būna tyla. Jeigu kas nors nenori ar negali atsakyti į keletą klausimų, nieko baisaus.

Pritaikyta iš Brhama Kumaris, World Spiritual University, London, UK.



4.4.4 „Derdianai“

Šis žaidimas - tai dviejų kultūrų susitikimo simuliacija. Tikslas - rasti raktą į svetimos kultūros elgseną, analizuoti susitikimo su svetimą kultūra. Inžinierių komanda vyksta į kitą šalį mokyti žmones statyti tiltą.



Reikalingi ištekliai

Storas popierius (kartonas), klijai, žirklys, liniuotė, pieštukas, žaidimo aprašymas derdianams ir inžinieriams. Du kambariai.



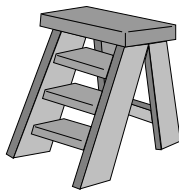
Grupės dydis

Mažiausiai 12 žmonių, kurie yra padalinti į dvi grupes.



Laikas

1,5 – 2 h su įvertinimu.



Eiga

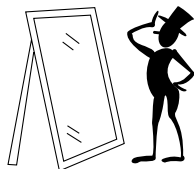
1. Priklausomai nuo grupės dydžio, 4- 8 žmonės bus inžinierių grupė, kuri mokys derdianus statyti tiltą. Jie gaus instrukcijas inžinieriams ir bus nuvesti į atskirą kambarį.
2. Likusi grupės dalis bus derdianai. Jie gaus derdianų instrukcijas. Jei turite per daug žmonių, jūs taip pat galite sudaryti stebėtojų komandą, kurie tik žiūrės ir rašys pastabas. Šie stebėtojai neturi būti pristatyti derdianų kultūrai, taigi pradžioje palikite juos su inžinieriais .

Aptarimas ir įvertinimas

Rezultatų aptarimas:

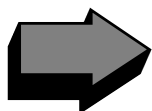
Po žaidimo dvi dalyvių grupės paima rašomosios lentos popieriaus lapų ir pasižymi:

- 1.) Faktus 2.) Jausmus 3.) Interpretacijas



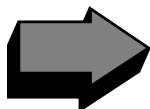
Bendrame rate reikia aptarti šiuos dalykus:

- Mes turime polinkį galvoti, kad kiti galvoja taip pat kaip ir mes.
- Mes dažnai iš karto interpretuojame dalykus, nežinodami kultūrinio elgesio skirtumų.
- Kaip buvo padalinti vaidmenys? Kokį vaidmenį aš prisiėmiau? Ką tai atskleidžia apie mano identitetą? Ar aš, būdamas savo vaidmenyje, jaučiausi patogiai?
- Ar įvaizdis, kurį aš kūriau, buvo suprastas kitų?
- Kokią įtaką mano kultūrinė kilmė turėjo mano pasirinktam vaidmeniui?



Kortelės:

Žiūrėkite tolesniuose puslapiuose.



Instrukcijos derdianams

Situacija:

Jūs gyvenate šalyje, vadinamoje Derdija. Kaimą, kuriame jūs gyvenate nuo gretimo miesto skiria gilus slėnis. Norėdami pasiekti turgų turite eiti dvi dienas. Jeigu turėtumėte tiltą per slėnį, galėtumėt nueiti per 5 valandas.

Derdijos vyriausybė sudarė sutartį su užsienio firma, kad jie atvyktų į jūsų kaimą ir išmokytų jus statyti tiltą. Jūsų žmonės tada taps pirmaisiais Derdijos inžinieriais. Po to, kai su užsienio ekspertų pagalba pastatysite pirmąjį tiltą, jūs sugebėsite statyti tiltus visoje Derdijoje, kad palengvintumėte gyvenimą visiems žmonėms.

Tiltas bus pastatytas iš popieriaus, naudojant pieštukus, liniuotes, žirkles ir klėjus. Jūs pažįstate medžiagas ir įrankius, bet jūs nežinote konstravimo technikos.

Socialinis elgesys:

Derdianai yra pripratę liesti vienas kitą. Neliesdami jie nebendrauja. Nekontaktuoti kalbantys yra nemandagu. Tačiau jūs neturite tiesiogiai kontaktuoti. Jeigu jūs prisijungiate prie grupės, jūs tiesiog įsikimbate į vieną iš jos narių ir akimirksniu esate įtraukiamas į pokalbį.

Taip pat yra labai svarbu, kai jūs susitinkate pasveikinti vienas kitą, net jei jūs tik praeinate pro šalį.

Pasisveikinimas:

Tradicinis pasisveikinimas yra peties pabučiavimas. Asmuo, kuris pradeda sveikintis pabučiuoja kito dešinią petį. Tada kitas pabučiuoja kairią petį. Bet kuri kita bučiavimosi forma yra įžeidimas! Rankos paspaudimas yra vienas iš didžiausių įžeidimų Derdijoje. Jeigu derdianas yra įžeidžiamas, kai su juo nepasveikinama ar jis nepaliečiamas pokalbio metu, jis/ji pradeda labai garsiai apie tai šaukti.

Taip/Ne:

Derdianai nenaudoja žodžio „ne“. Jie visą laiką sako taip, nors turi galvoje „ne“, o žodį „taip“ jie palydi pabrėžtinu galvos lingavimu. (Tai turėtumėte gerai pasipraktikuoti)

Elgesys darbo metu:

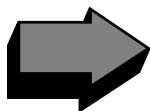
Dirbdami derdianai taip pat daug liečia vieni kitus. Įrankiai skirstomi pagal lytis: žirkles - vyrams, pieštukai ir liniuotės moterims. Klėjai yra neutralūs. Vyrai niekada neliečia pieštuko ar liniuotės. O moterys niekada neliečia žirklių. (Manau, jog tai kažkaip siejama su tradicija ar religija).

Užsieniečiai:

Derdianams patinka kompanija. Todėl jiems patinka ir užsieniečiai. Bet jie taip pat labai didžiuojasi savimi ir savo kultūra. Jie žino, kad niekada nesugebės pastatyti tilto patys. Kita vertus, jie nemano, kad užsieniečių kultūra ir švietimas yra viršesni. Tiltų statymas yra tas dalykas, kurio jie nežino. Jie tikisi, kad užsieniečiai prisitaikys prie jų kultūros. Bet kadangi



jų pačių elgesys yra jiems natūralus, jie negali paaiškinti jo ekspertams (šis dalykas yra LABAI svarbus). Derdianas vyras niekada nepradės kalbėti su kitu vyru, jei moteris pirma jo nepristatys. Neturi reikšmės ar moteris yra derdianė ar ne.



Instrukcijos inžinieriams

Situacija

Jūs esate grupė tarptautinių inžinierių, dirbančių daugianacionalinėje statybų kompanijoje. Jūsų kompanija ką tik pasirašė labai svarbų kontraktą su Derdijos vyriausybe, kuriame ji įsipareigojo išmokyti derdianus statyti tiltus. Pagal pasirašytą kontraktą labai svarbu, kad jūs gerbtumėte susitartą galutinį darbų baigimo terminą, kitaip kontraktas bus atšauktas ir jūs tapsite bedarbiais.

Derdianų vyriausybė yra labai susidomėjusi šiuo projektu, kurį remia Europos Sąjunga. Derdija yra labai kalnuota šalis su daug tarpeklių ir gilių slėnių, bet visai be tiltų. Todėl derdianams užtrunka daug dienų nueiti iš kaimų į pagrindinio miesto turgų. Paskaičiuota, jog einant naujai pastatytu tiltu, kelionė užtruktų tik 5 valandas.

Kadangi Derdijoje yra daug tarpeklių ir upių, jūs negalite tiesiog pastatyti tilto ir vėl jį pakartoti. Jūs turite išmokyti derdianus pačius statyti tiltus.

Simuliacijos veiksmas

Pirmiausia turite gerai įsigilinti į šias instrukcijas ir nuspręsti kaip jūs ruošiatės statyti tiltą. Po tam tikro laiko dviem jūsų komandos nariams bus leista nueiti ir per 3 minutes užmegzti kontaktą su Derdijos kaimu, kuriame bus statomas tiltas (pvz., patikrinti gamtines ir materialias sąlygas, užmegzti kontaktą su derdianais ir t.t.). Tada jūs turėsite 10 minučių išanalizuoti atstovų ataskaitą ir užbaigti pasirėngimą.

Po to visa inžinierių komanda vyks į Derdiją mokyti derdianus statyti tiltus.

Tiltas

Tiltą simbolizuos popierinis tiltas. Tiltas sujungs 2 kėdes ar stalus, tarp kurių bus apie 80 cm atstumas. Jis turi būti stabilus. Statymo proceso pabaigoje jis turi išlaikyti žirklių ir klijų, kurie buvo naudojami jo statybai, svorį.

Tilto dalys negali būti tiesiog iškirptos ir vėliau sujungtos Derdijoje, nes kitaip derdianai neišmoks kaip tai padaryti patiems. Jie turi išmokti visų statybos etapų.

Kiekviena dalis turi būti nupiešta naudojantis pieštuku ir liniuote, o po to iškirpta žirkėmis.

Medžiagos

Tiltas bus daromas iš popieriaus / kartono. Planavimui ir statymui jūs galite naudoti: popierių, klijus, žirkles, liniuotę, pieštukus.

Laikas

Planavimui ir pasirėngimui prieš einant į Derdiją: 40 min

Derdianų mokymui: 25 min



4.5 Vaidmenų žaidimai

4.5.1 Vaidmenų žaidimas kaip metodas

Vaidmenų žaidimas yra aktyvaus mokymosi metodas, paremtas dalyvių patirtimi, pateikiant jiems scenarijų, kur kiekvienas grupės narys turi suvaidinti tam tikrą vaidmenį. Jo esmė – diskutuoti ir daugiau išmokti iš savo pačių ir kitų patirties.

Keletas bendrų pasvarstymų

Vaidmenų žaidimas yra labai galingas instrumentas norint „surinkti“ (aptarti ir įvertinti) dalyvių patirtį. Vaidmenų žaidimas ypatingai naudingas tarpkultūrinio mokymosi užsiėmimuose. Todėl būtinos išankstinės sąlygos, kurios yra ypač svarbios siekiant užsiėmimo tikslų. Jos yra:

- **Aiškliai įvardijami užsiėmimo tikslai ir siekliai**
- Pačios **grupės poreikiai ir specifiniai požymiai**, pagal kuriuos pritaikomas tam tikras scenarijus. Scenarijus ar kieno nors vaidinimas negali būti suprantamas kaip asmeninis išėjimas. Galima suteikti dalyviams tokius vaidmenis, kurių jie niekada neprisiimtų tikrame gyvenime.
- Pasistenkite sukurti **aplinką**. Užtikrinkite, kad vaidinimo metu nebūtų jokių trukdymų.
- Kuriant vaidmenų žaidimą turi būti pakankamai laiko rezultatų aptarimui. Taip pat būtina numatyti pakankamai **laiko** dalyviams

suprasti savo vaidmenį ir į jį įsijauti. Svarbu suplanuoti pertrauką, pavyzdžiui, kavos pertrauką, po to kai vaidinimas suvaidintas – tai leidžia dalyviams išeiti iš savo vaidmenų prieš prasidedant diskusijai.

- **Stebėtojai** (tie dalyviai, kurie ne vaidina vaidinime), turi būti gerai informuoti ir paprašyti prisidėti prie diskusijos, nes jie dažnai suteikia daug naudingos informacijos.
- **Mokymų vadovo(-ų) patirtis**, numatant siekius, vedant vaidmenų žaidimą ir ypač aptariant bei diskutuojant po to, yra pati svarbiausia, norint pasiekti rezultatus. Gali būti keletas dalyvių, kurie vaidindami jaučiasi blogai. Todėl būtų gerai paprašyti, kad vaidintų savanoriai, bet tuo pat metu gali būti naudinga pasilikti galimybę paskirti tam tikrus vaidmenis tam tikriems dalyviams.

Vaidmenų žaidimas - labai geras metodas peržvelgti patirtį ir po to panaudoti ją tarpkultūrinio mokymosi užsiėmimuose. Šiuo metodu turėtų būti siekiama: analizuoti išankstines nuostatas, skatinti toleranciją grupėje bei skirtingoms kultūroms, analizuoti mažumų/ daugumų santykius, tolerancijos ribas ir t.t.

4.5.2 "Atspėk, kas ateina vakarienės"

Ši užduotis, iš mokymų priemonės „Education Pack“, labai tinka analizuoti tolerancijos ribas, o ypač, kai ji atliekama vienos kultūros atstovų užsiėmimuose. Geresnių rezultatų pasiekama kai tam tikri klausimai jau buvo aptarti grupėje, pvz., stereotipai ir išankstinės nuostatos, vertybės ir t.t. Vaidmenys gali būti pritaikyti pagal užsiėmimo siekius.

Žr.: „Education Pack“, 87 psl.



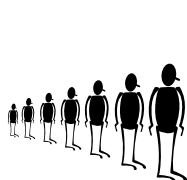
4.5.3 "Santykiai tarp mažumų organizacijų"

Šiandien dažnai prašome žmonių būti mums tolerantiškais. Ar dažnai mes paklausiamo savęs, ar esame tolerantiški? Kur yra mūsų pačių tolerancijos ribos ir kodėl? Kodėl taip elgiamės su kitais žmonėmis? Šis metodas nagrinėja turimas patirtis, tolerancijos ribas, santykius tarp skirtingų mažumų, diskriminaciją, skatina solidarumą.



Reikalingi ištekliai

Situacijos ir aktorių vaidmenų aprašymų kopijos



Grupės dydis

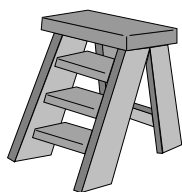
10-15 žmonių

Vaidinimas gali būti atliekamas bendrame rate, bet tai sumažina dalyvių galimybę „pabūti kito žmogaus kailyje“. Tai gali būti atliekama mažiausiai su 5 dalyviais. Šiuo atveju jūs galite pratimą nufilmuoti ir pademonstruoti dalyviams, prieš pradėdami diskusiją.



Laikas

45 – 50 min pratimui. Turi būti numatytas papildomas laikas kavos pertraukai. Kavos pertrauka paprastai turėtų būti po vaidinimo, kad dalyviai, prieš diskusiją, turėtų galimybę išeiti iš savo vaidmenų.



Eiga Situacija:

Jūsų mieste smurtaujančių jaunuolių grupė gatvėje užpuolė jauną homoseksualų vyrą, kai jis po vidurnakčio išėjo iš gėjų naktinio klubo. Jis buvo sunkiai sužeistas ir dabar yra ligoninėje. Po šio įvykio jūsų miesto homoseksualų asociacija išsiuntė skirtingoms mažumų organizacijoms kvietimus organizuoti susitikimą ir aptarti bendrą viešą akciją, kuri būtų nukreipta prieš tokius įvykius jūsų mieste. Policija nedėjo jokių pastangų agresoriams surasti.

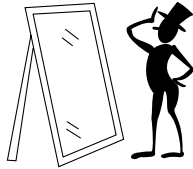
Vaidmenys:

- 2 homoseksualų organizacijų atstovai
- 1 vietos romų organizacijos atstovas
- 1 Afrikos imigrantų asociacijos atstovas
- 1 vietos katalikų bažnyčios atstovas

Vaidmenys gali būti pakeisti atsižvelgiant į užsiėmimo tikslus. Galite pasiruošti detalesnius vaidmenų aprašymus.



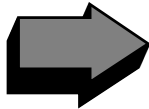
Aptarimas ir įvertinimas



- Ar ši užduotis buvo sunki?
- Kaip jautėsi aktoriai?
- Ką pastebėjo kiti?
- Kiek tai atspindi tikrovę, kurioje mes gyvename?
- Kokios konkrečios problemos šioje užduotyje atskleidžiamos?
- Kaip mes ar organizacijos, kurias mes atstovaujame, galėtumėte prisidėti prie šių problemų sprendimo?

Metodas „gyvai“

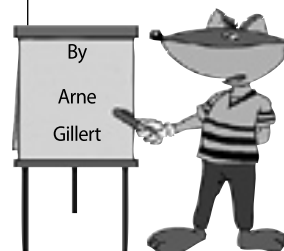
Ši vaidmenų žaidimą 1998 m. sukūrė Alexandra Raykova ir Antje Rothemund ilgalaikių tarpkultūrinių mokymų „Dalyvavimas ir pilietiškumas“. Tada jis buvo naudojamas daugumos/mažumos santykių užsiėmime, kur buvo tik 5 dalyviai ir todėl nebuvo stebėtojų. Taigi, kilo idėja panaudoti video kamerą, kuri pailgino užsiėmimą, nes dalyviai, prieš prasidedant diskusijai, turėjo pamatyti filmą. Dalyviai grupėje buvo: afrikietis imigrantas, kurdas iš Danijos, romas iš Švedijos, turkas iš Belgijos ir jauna moteris iš Suomijos.



Buvo vaidinami šie vaidmenys:
Kurdas ir romas – atstovavo homoseksualų organizaciją.
Afrikos imigrantas atstovavo Romų organizaciją.
Suomių moteris – afrikietį imigrantą.
Turkijos gėjus – katalikų bažnyčią.

Buvo diskutuojama šiomis temomis: homofobija, diskriminacija, rasizmas, tolerancijos ribos, santykiai tarp daugumos ir mažumų, o taip pat tarp skirtingų mažumų grupių.

Tegu šis pratimas pažadina jūsų kūrybiškumą – kad jums kiltų skirtingos idėjos ir scenarijai.



4.6 Problemų sprendimas

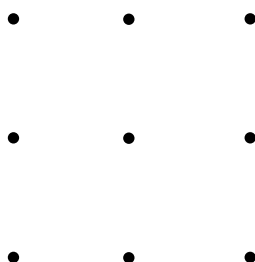
4.6.1 „Devynių taškų problema“

Paprasta ir greita užduotis mąstymo riboms atskleisti.



Reikalingi ištekliai

Kiekvienam dalyviui popieriaus lapas su tokiu piešiniu:



Grupės dydis

Nesvarbus



Laikas

Apie 15 min

Eiga

Išdalinkite piešinį dalyviams, po vieną kiekvienam. Paprašykite dalyvių dirbti individualiai ir sujungti devynis taškus keturiomis tiesiomis linijomis, neatitraukiant pieštuko nuo popieriaus. (Jie gali atitraukti pieštuką tik kai pabaigia brėžti keturias sujungtas linijas).

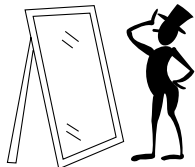
Po kurio laiko paklauskite ar kas nors surado sprendimą ir pažiūrėkite kaip jie tai padarė. Vienintelis būdas išspręsti šią užduotį – pratęsti dvi linijas už devynių taškų įsivaizduojamo kvadrato:



Linija, pvz., prasideda kairiajame viršutiniame kampe ir eina įstrižai žemyn į dešinę. Žemiausiame dešiniojo kampo taške prasideda antroji linija horizontaliai į kairę ir išeina už apatinio kairiojo kampo taško. Trečioji linija prasideda už kvadrato ribų ir jungiama su antru tašku pirmoje kolonoje, o toliau su antru tašku pirmoje eilėje vėl išeina už kvadrato ribų. Ketvirtoji linija prasideda už kvadrato ribų tiesiai virš viršutinio dešiniojo taško ir eina tiesiai žemyn.

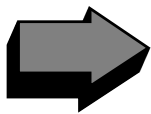


Aptarimas ir įvertinimas



Su dalyviais išnagrinėkite, kodėl ši galvosūki buvo sudėtinga išspręsti. Paaiškinkite, kad žmonės dažnai linksta siaurai matyti dalykus, bet kartais reikia išeiti už ribų, ypač besimokant „tarpkultūriškai“. Kultūros paveiktas mūsų pačių standartinis matymas, gali būti griežtas apribojimas, ieškant sprendimų tarpkultūrinėje aplinkoje – mes turime pamatyti platesnį vaizdą.

Metodas „gyvai“



Metodas išbandytas ir labai gerai veikia kaip dalis įvado į tarpkultūrinį mokymąsi, jungiant jį su keletu kitų pratimų ir su trupučiu teorijos, kai panašios užduotys pailiustruoja teoriją. Jis žmonėms gali atrodyti per daug paprastas – o taip ir yra – taigi, per daug jo nesureikšminkite.



4.6.2 "Kiaušįnpratimės"

Kodėl kiaušinio gaudymas gali būti tarpkultūrinis siekis?



Reikalingi ištekliai

Vienas žalias kiaušinis 4-5 dalyviams. Siūlas, reikalingas kiaušinį pritvirtinti prie lubų, daug popieriaus, žirklys, seni žurnalai, kartonas, klijai.
Mažiausiai 4 x 4 m erdvės kiekvienai 4-5 dalyvių grupei.



Grupės dydis

Mažiausiai 5, daugiausiai 35. Jei turite daugiau dalyvių, galite padalinti grupę į keletą grupių ir atlikti užduotį atskirai (taip pat ir rezultatų pristatymą bei įvertinimą).

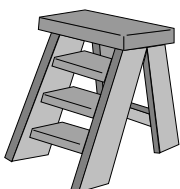


Laikas

Apie 1 val. 15 min.
10 minučių įvadui
30 minučių problemos sprendimui
30 minučių įvertinimui

Eiga:

1. Paruoškite kambarius, kuriuose tilptų mažos 4-5 dalyvių grupelės. Kiekvienai mažai grupei apvyniokite siūlą žalia kiaušinė ir pritvirtinkite ant lubų, maždaug 1,75 – 2 metrų aukštyje nuo grindų. Neapvyniokite kiaušinio per daug, jei jis kristų ant žemės, jis turi sudužti... Kiekvienai mažai grupei padėkite naudojimui šūsnį seno popieriaus, žirkles, klijus.
2. Padalinkite didelę grupę į mažas grupes po 4-5 dalyvius. Paašškinkite pratimą grupei: lygiai po 30 min nuo pratimo pradžios vedantysis eis per kambarius ir nukirps siūlą, laikantį kiaušinė. Dalyvių, kaip komandos užduotis, pastatyti konstrukciją, kuri apsaugotų kiaušinė nuo sudužimo. Keletas taisyklių:
 - * nei kiaušinis nei jį laikantis siūlas negali būti paliestas dalyvių ar medžiagų, kurias jie naudoja.
 - * galima naudoti tik jūsų paruoštas medžiagas (kėdės ir stalai, kurie yra aplink, negali būti naudojami!)
3. Prižiūrėkite grupes (2 mažoms grupėms gali prireikti vieno vedančiojo) ir įsitikinkite, kad jie laikosi taisyklių.
4. Lygiai po 30 minučių sustabdykite grupių darbą. Pereikite visas grupes, nukirpkite siūlus ir pažiūrėkite, ar komandoms pavyko apsaugoti kiaušinė nuo sudužimo.
5. Aptarimas gali vykti dviem etapais: pirmiausia mažomis grupelėmis (pasirinktinai), o po to didelėje grupėje.





Papildomi pasirinkimai:

Kaip aprašyta, tai bendro komandinio darbo užduotis. Yra keletas variantų kaip geriau pritaikyti kiaušínpratimį jūšų specifiniams poreikiams.

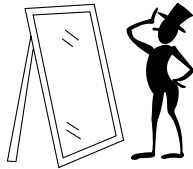
Kad šis metodas būtų labiau tarpkultūrinis, galite integruoti šią užduotį į simuliaciją, kur vienos komandos nariai atlieka įvairius („kultūrinius“) vaidmenis. Tuomet aptarime galite atkreipti dėmesį į tarpkultūrinio bendradarbiavimo galimybes ir ribas. Kas žmonėms buvo sunkiausia dirbant kartu? Kaip jie surado kompromisus?

Norint suteikti šiai užduočiai tarpkultūrinį prieskonį paprastesniu būdu, galima kiekvienai grupei (ar kuriam nors grupelės nariui) skirti tam tikras negalias:

- Negalėjimą kalbėti
- Stiprų vadovavimą ir lyderio neklausymą
- Perdėtą rūpinimąsi ar nesirūpinimą laiku.

Aptarimas ir įvertinimas

Aptarimo metu didžiausias dėmesys turėtų būti kreipiamas į tai, kaip komanda dirbo kartu, norėdama pastatyti įrenginį. Ką žmonės pastebėjo? Kokie buvo sunkumai komunikuojant vienam su kitu? Kaip skirtingi problemų sprendimo stiliai paveikė komandos darbo pobūdį?

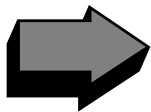


Jei pridėjote tarpkultūrinį komponentą, turėtumėte paklausti ir apie jį: Kaip tam tikra „taisyklė“ ar „negalia“ įtakojo komandos darbą? Kaip jums pasisekė įveikti šiuos sunkumus?

Svarbu, kad tai nevirstų užsiėmimu, kur grupės dalyviai yra „kaltinami“ už tam tikrą elgesį užduoties metu. Geriau pabandykite susieti šią situaciją – įvairius darbo stilius, elgesį, pažiūras ir t.t komandoje – su realiu gyvenimu, ypač tarpkultūrinėse komandose. Dažniausiai, dirbant kartu, išaiškės skirtumai. Kaip galima konstruktyviai pasielgti su šiais skirtumais? Kur yra įmanomi kompromisai?

Metodas „gyvai“

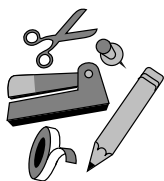
„Kiaušínpratimis“ geras tuo, kad jis yra labai lankstus - paprasta įrengti, aptariama labai daug skirtingų problemų: komandos darbo tobulinimas, kaip žmonės sprendžia problemas ir kaip žmonės dirba kartu „tarpkultūriškai“. Tačiau šis privalumas gali būti ir trūkumas: kyla pavojus, kad dėl savo lankstumo šis pratimas taps visiškai beprasmis, jei nebus tinkamai naudojamas. Europos jaunimo centro mokymo kursuose „Įvadas į tarptautinių jaunimo renginių organizavimą“ 1999 metais, šis pratimas buvo atsitiktinai įtrauktas į programą ir patyrė šią grėsmę – kaip metodas, kuris netelpa į bendrą mokymo kursų kontekstą, jis tapo gražiu žaidimu, netgi pasilinksminimu, bet jo funkcija mokymo kursuose neteko prasmės.





4.6.3 „Kas turi baterijų?“

Pratimas apie tarpusavio priklausomybę ir derybas.

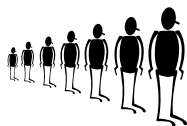


Reikalingi ištekliai

Kiekvienai mažai (4-5 narių) dalyvių grupei elektrinis žibintuvėlis, kuris gali būti išardytas mažiausiai į 5 skirtingas dalis ir kuris veikia su keliomis baterijomis, o ne su viena baterija.

Dėžutės skirtingoms dalims.

Vienas pakankamai didelis kambarys, kad kiekviena grupė galėtų diskutuoti kitiems negirdint.



Grupės dydis

Mažiausiai 12, daugiausiai 30 dalyvių (jei yra 6 skirtingos žibintuvėlio dalys)



Laikas

Apie 90 minučių:

10 min užduoties pristatymui

40 min užduoties atlikimui

40 min rezultatų aptarimui



Eiga

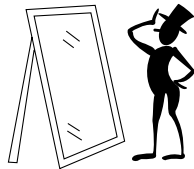
Išardykite elektrinį žibintuvėlį ir tos pačios rūšies dalis sudėkite kartu į dėžutę (pvz., visos lemputės vienoje dėžutėje, visos baterijos kitoje ir t.t). Padalinkite grupę į mažesnes grupėles ir kiekvienai grupei duokite vieną iš dėžučių. Paaiškinkite užduotį grupei: jų užduotis yra „sudėti kartu pilną veikiančią sistemą“. Grupės turi dirbti kartu kaip komanda, prieš atlikdami bet kokius veiksmus dalyviai turi susitarti dėl strategijų ir taktikų.

Greitai keletas žmonių pastebės, kad jie turi prekiauti ir derėtis su kitomis grupėmis tam, kad atliktų užduotį. Kai kas gali bandyti vogti. Nebūtinai bus greitai pastebėta, kad „pilnai veikiančiai sistemai“ reikia keisti vieną dalį iš karto į dvi baterijas. Kartais baterijas turinti grupė sąmoningai pasirinks prekiauti tik po vieną bateriją. Užduotis baigiasi, kai kiekviena grupė turi veikiančią žibintuvėlį arba kai atsiduriama aklavietėje.

Įvertinkite pratimą su visa grupe.

Aptarimas ir įvertinimas

Yra keletas dalykų, kuriuos reikėtų aptarti. Gerai būtų pradėti aptariant skirtingus procesus – tiek komandos darbą mažose grupėse, tiek derybas tarp įvairių grupių. Kaip jūs galėjote dirbti kartu? Kas veikė gerai, kas neveikė? Ką jūsų grupė nusprendė pasiekti šia užduotimi? Ar jūsų strategijos tai atitiko, ar jos veikė?

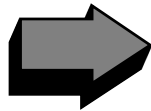


Pagrindinis dalykas tarpkultūrinio mokymosi metu šioje užduotyje neabejotinai yra bendradarbiavimo ir tarpusavio priklausomybės klausimas. Norint kartu sudėti maksimalų veikiančių sistemų skaičių, grupės turi dirbti kartu, bet ne viena prieš kitą. Baterijų grupė gali manyti (ar kitos grupės gali galvoti), kad ji turinti daugiau išteklių. Tai gali paveikti galios pasiskirstymą. Kaip jūs su tuo elgiatės? Kokiu mastu tai siejasi su skirtumais tarp turtingesnių ir skurdesnių grupių ar šalių? Koks jausmas kai jums paskirta labiau (ar mažiau) įtakingą poziciją? Ar šis galių skirtumas yra tik tariamas ar realus? Ko reikia, norint pradėti įveikti šiuos barjerus ir dirbti kartu, siekiant geresnių rezultatų kiekvienam?

Metodas „gyvai“

Nors pradžioje nebus akivaizdu, šis metodas dažnai pasitarnauja kaip puikus impulsas pradėti kalbėti apie mažumą - daugumą santykius. Norint gyventi kartu visuomenėje ir siekiant gėrio kiekvienam, daugumos ir mažumos grupės turi bendradarbiauti. Derybos darosi sunkios, kai galios ir išteklių skiriasi, atsiranda stereotipai, išankstinės nuostatos, veikiančios žmonių elgesį.

Dažnai, aptarimo metu, dalyviai apie tai nori kalbėti iš karto. Įvertinimas būna labiausiai veiksmingas saugioje aplinkoje, kai vedančiajam pavyksta išvengti vertybinio vertinimo to, ką žmonės padarė.



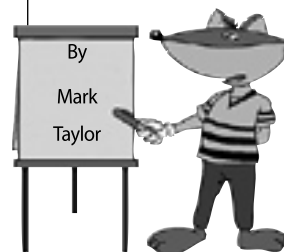
Kai kuriems žmonėms šios užduoties sąsaja su tarpkultūriniu mokymusi gali nebūti savaime suprantama. Labai dažnai būna svarbu aptarimo didelę dalį paskirti šiai sąsajai ir panagrinėti kaip tarpkultūrinis mokymasis gali prisidėti įveikiant barjerus tarp grupių. Jeigu norėtumėte stipriau pabrėžti tarpkultūrinį mokymąsi, galima šį pratimą įtraukti į simuliaciją (kaip su „Kiaušįnpratimiu“). Tačiau pasižiūrėkite, ar tapęs sudėtingesniu metodu vis dar tinka jūsų tikslams pasiekti.



4.7 Tyrimas ir pristatymai

Panaudokime tai, ką turime: žmonių patirtį, stebėjimus, jausmus, daiktus, žiniasklaidą, struktūras. Šis skyrius apie tai, kaip atrasti

kultūros dalykus, darančius įtaką mūsų gyvenimui.



4.7.1 „Kultūros laboratorija“

Mokymuose, darbo stovykloje, mainuose ar seminare „tarpkultūrinis mokymasis“ gali būti refleksijos objektas – bet kodėl gi nepasimokius iš pačių dalyvių ar jų tarpusavio santykių.



Reikalingi ištekliai

- popierius, rašikliai, rašomosios lentos popierius
- laikrodžiai
- kita įranga paliekama jūsų vaizduotei
- bent vienas vedantysis

Norint metodą pilnai išnaudoti, šis metodas turi būti naudojamas kai dalyviai praleido kartu bent keletą dienų ir jau išnagrinėjo keletą „kultūros“ sampratų.



Grupės dydis

Rekomenduojama mažiausiai 6 žmonės; didesnis dalyvių skaičius leidžia apsvarstyti daugiau temų.

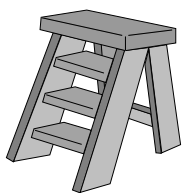


Laikas

Rekomenduojama bent 2 h, bet taip pat užduotis gali tęstis visą dieną.

Eiga:

1 Vedantysis pristato metodą, paaiškindamas, kad kiekvienas esantis kambaryje yra kultūros mokslininkas ar antropologas – ir jūsų užduotis: išstudijuoti kiekvieno kultūrinį elgesį.



2 Padiskutuokite, kuriuos elementus dalyviai nori apsvarstyti. Toliau pateikiame siūlomų temų sąrašą:

- erdvė – kokius atradome būdus dalintis šį pastatą/stovyklą? ar mes turime bent kiek asmeninės erdvės?
- laikas - kaip mes atskiriame darbo laiką ir laisvą laiką? (ar kavos pertrauka yra tikra pertrauka, ar yra „kavos darbas“?) ką kiekvienam reiškia punctualumas?



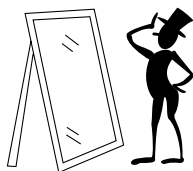
- santykiai – kaip mes priartėjame vienas prie kito? kokių tipų draugystė susiformavo ir kodėl? (ar mus domina seksualiniai santykiai?)
- [gali eiti kartu su prieš tai buvusiu siūlymu] subkultūros – kokių tipų grupės susiformavo didesnėje grupėje? ar yra išstumtų mažumų?
- prasmės ir prielaidos – kokių tipų juokai mums visiems juokingi? kas mus visus čia jungia?
- požiūriai į problemų sprendimą – kaip mes įveikiame iššūkius, su kuriais susiduriame gyvendami kartu?
- bendruomenė ir individualizmas – “visi už vieną ir vienas už visus” ar “aš, aš, aš”?
- komunikacija ir informacija – kokios yra skirtingos mūsų komunikacijos vienas su kitu formos? kaip perduodama informacija? kas jos ieško? kas laukia, kol ji pas juos ateis?
- vyrai ir moterys – kokie yra panašumai ir skirtumai? kas leidžiama moterims ir kas vyrams?

3 Padalinkite dalyvius į grupes po 4 – 6 žmones, kiekviena grupė turi tirti skirtingas temas.

4 Grupės nusprendžia kaip jos nori dirbti, pavyzdžiui, naudodamos stebėjimą ar klausimynus IR kaip jos nori pristatyti savo darbo rezultatus. Pristatymams turi būti nustatytos laiko ribos.

5 Atsižvelgiant į turimą laiką, tyrimui skirkite 50% laiko, rezultatų pristatymui 25% ir 25% įvertinimui.

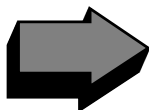
Aptarimas ir įvertinimas



Diskusijoje galima aptarti šiuos (ir kitus) klausimus:

- kaip sekėsi būti “kultūros mokslininku”?
- su kokiais iššūkiais susidūrėte savo tyrimų grupėje?
- ką mes išmokome?
- kaip mes atskyrėme asmenybę nuo kultūros?
- ar verta kalbėti apie kultūrą, jei mes pažįstami vienas su kitu tik keletą dienų? [jei naudojate šį metodą su grupe, kuri kartu išgyveno ilgą laiką, aišku, kad šis klausimas taps sąlyginiu]
- jei tyrimo laiką pratęstumė, į ką dar norėtume ištirti?

Metodas „gyvai“



Kai Claudia Schachinger ir Lucija Popovska pirmą kartą pristatė šį metodą, jos pradėjo labai teatrališkai: vilkėdamos baltus apsiaustus ir besikreipdamos viena į kitą “Dr Dr”, “Profesore Dr”. Jos pasveikino visus dalyvius kaip „garsius mokslininkus“ iš įvairių universitetų. Gavan Titley naudojo metodą kaip užsiėmimų pagrindą mokymo kursuose. Tai parodo metodo įvairiapusiškumą, ir mes lauktume jūsų atsiliepimų apie tai, kaip jūs jį naudojate.

Šaltiniai: Claudia Schachinger ir Lucija Popovska, Intercultural Learning and Conflict Management Training Course, European Youth Centre, May 1999; and Gavan Titley, Training Course One, European Youth Centre, July 1999.



4.8 Įvertinimas

4.8.1 Bendri pasvarstymai

Paprastas žodis: "Įvertinimas"...

- ... Ką jis reiškia?
- ... Kam jo reikia?
- ... Kada? Kokiomis aplinkybėmis?
- ... Su kuo?
- ... Kaip jį atlikti?

Įvertinti - reiškia surinkti informaciją apie veiklos rezultatus ir palyginti juos su iš anksto numatytais kriterijais tam, kad būtų galima įvertinti pasiekimus. Įvertinimas leidžia jums pasitvirtinti, pakeisti ar pristabdyti numatytą planą. Tokiu būdu įmanoma kontroliuoti kokybę ir nuspręsti, ką reikia keisti, o ką palikti.

Atsakomybę už įvertinimą prisiima vadovų komanda, bet tiek jie, tiek dalyviai turi būti įtraukiami į vertinimą. Kiekvieno, tiek komandos nario, tiek dalyvio indėlis yra svarbus, priimant sprendimus tuo momentu ir ateityje.

Yra keletas įvertinimo metodų ir technikų. Svarbu nuosekliai pritaikyti metodą, atsižvelgiant į aplinkybes. Mokymų vadovams taip pat svarbu asmeniškai reflektuoti ir įvertinti savo darbą, kad būtų lengviau daryti pakeitimus ir patobulinius. Čia pateikiami keletas esminių klausimų, kurie gali padėti asmeninei refleksijai ir įvertinimui (pagal

Kyriacou, 1995):

- Ar aš reguliariai apsvarstau savo dabartinę praktiką norėdamas surasti ką galėčiau tobulinti?
- Ar aš pakankamai įvertinu savo darbą, apsispręsdamas dėl ateities planų ir veiklos?
- Ar savo dabartinėje praktikoje taikau sisteminius duomenų rinkimo metodus, kurie gali būti naudingi?
- Ar stengiuosi būti gerai informuotas apie tarpkultūrinio mokymosi/švietimo raidą, kuri gali įtakoti mano darbą?
- Ar naudoju daug skirtingų būdų lavinti tam tikrus darbo įgūdžius (pvz. dalyvauju užsiėmimuose, naudoju mokymų medžiagą, bendradarbiauju su kolegomis)?
- Ar pasinaudoju savo išitaukimu į jaunimo darbuotojų vertinimo sistemą, kad suprasčiau savo tobulėjimo poreikius?
- Kiek aš padedu kolegoms įsivertinti ir tobulinti jų praktiką?
- Ar geresniam efektui pasiekti reguliariai peržvelgiu savo laiko organizavimą?
- Ar efektyviam streso pašalinimui naudoju pakankamai daug naudingų strategijų ir technikų?
- Ar kuriu savo darbe palaikantį klimatą, padedantį kolegoms diskutuoti ir įveikti problemas?

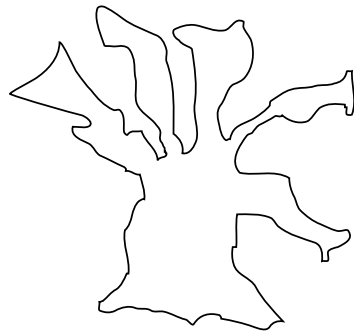




4.8.2 „Komunikacijos medis“

Metodą galima derinti su kitais galutinio įvertinimo metodais. Jis gali būti naudojamas ir nuolatiniam vertinimui.

“The Communication Tree”



Scale of Leaves

1 _____ 3 _____ 5
(Minimum) (Maximum)

- 1 – yellow
- 2 – green
- 3 – blue
- 4 – red
- 5 – brown

Užsiėmimo tikslai

Greitai ir aiškiai parodyti nuomonių grupėje panašumą ir skirtingumą.
Suteikti galimybę diskutuoti apie panašumus ir skirtumus.
Padėti dalyviams įveikti kalbėjimo kliūtis.

Reikalingi ištekliai



- 1 didelis popieriaus lapas. Nupaišykite medį su šakomis be lapų. Šakų turi būti tiek, kiek užsiėmimų yra vertinama, ir įrašykite ant jų dalykus, kuriuos norite įvertinti.
- Mažiausiai 5 rašikliai (tai priklauso nuo grupės dydžio, bet naudokite kiekvienos spalvos tą patį skaičių): 1 geltoną, 1 žalią, 1 mėlyną, 1 raudoną ir 1 rudą. Jei įmanoma, atsižvelkite į spalvas.
- 1 popieriaus lapas su medžio lapų skale nuo 1 (mažiausiai) iki 5 (daugiausiai). Naudokite skirtingas spalvas: 1 - geltoną, 2 - žalią, 3 - mėlyną, 4 - raudoną ir 5 - rudą.
- 2 vedantieji: po vieną kiekvienam kambariui
- Smeigtukai ar lipni juosta



Grupės dydis

Mažiausiai 4; daugiausiai 20 žmonių.

Laikas

Priklauso nuo grupės dydžio.

20 dalyvių grupei reikės apie 60/70 min:

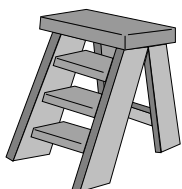
Pradiniam paaiškinimui 5 min;

Komunikacijos medžiui užpildyti - 30 min;

Bendram “komunikacijos medžio” apžiūrėjimui ir analizavimui tyloje – 10 min;

Diskusijai apie vertinimus - 15/25 min.





Eiga

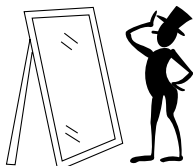
Vienas vedantysis padeda 2 didelius popieriaus lapus (vieną su nupieštu medžiu, kitą su skale) ir rašiklius kambaryje (Nr. 2) arba į vietą, kuri leistų dalyviams užpildyti medį pakankamai anonimiškai.

Antras vedantysis kitame kambaryje (Nr. 1) paaiškina žaidimo tikslus visiems dalyviams.

Antras vedantysis aiškina žaidimo taisykles: vienas paskui kitą dalyviai eina į kambarį Nr. 2 ir piešia ant kiekvienos medžio šakos po lapą pagal skalę, kuri atspindi jų pasitenkinimą ar nepasitenkinimą kiekvienu užsiėmimu. Tada sugrįžta į pirmą kambarį ir laukia užduoties pabaigos.

Pasitikrinkite, ar visi žino ką daryti.

Patikrinkite, kad visi dalyviai atliktų užduotį.



Aptarimas ir įvertinimas

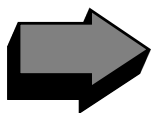
Atneškite abu popieriaus lapus į 1 kambarį ir padėkite taip, kad visi juos matytų. Medis jau užbaigtas ir visi dalyviai gali lengvai matyti kur jie sutaria ar nesutaria. Pakvieskite dalyvius tyloje apžiūrėti ir išanalizuoti "komunikacijos medį". Skirkite jiems tam keletą minučių. Patikrinkite, kad kiekvienas tai darytų.

Pratęskite tai, paskatindami diskusiją apie jų vertinimus.

Metodas „gyvai“

Pasiūlymai

Jei grupė didesnė nei 20, galite padalinti dalyvius į dvi ar daugiau komandų, tiek, kiek jums reikia. Jie gali visą užduotį atlikti atskirose komandose, su viena sąlyga: kiekvienas didelis popieriaus lapas su kiekvienos grupės vertinimais turi būti pristatomas visiems bendros grupės dalyviams. Tada galite patyrinėti užsiėmimo rezultatus su visais. Neužmirškite pagal tai pasiruošti priemonių, turėti vedančiųjų, kambarių ir pakankamai laiko.



Šis metodas gali būti derinamas su kitais galutinio įvertinimo metodais, pirmiausia tokiais, kur reikia rašyti (pvz., su klausimynu).

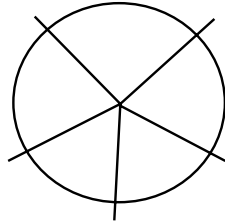


4.8.3 „Išraiškos šuoliukai“

Metodas galutiniam įvertinimui, taip pat gali būti naudojamas nuolatiniam vertinimui.

“Express Jumping”

Scale of Flags



1 _____ 3 _____ 5
(Minimum) (Maximum)

- 1 – orange
- 2 – violet
- 3 – blue
- 4 – pink
- 5 – green

Užsiėmimo tikslai

Pagilinti diskusiją ir padaryti išvadas
Užtikrinti, kad visi dalyviai galėtų išreikšti savo nuomonę
Sugretinti ir aptarti kiekvieno nuomonę.

Reikalingi ištekliai



- 2 vedantieji
- 1 didelė lazda
- 5 dideli vėliavų stulpai
- 100 metrų virvės
- 5 dideli trikampiai medžiagos vėliavų darymui: 1 oranžinis, 1 violetinis, 1 mėlynas, 1 rausvas ir 1 žalias. Jei įmanoma, atsižvelkite į spalvas.
- Popieriaus lapas su skirtingų spalvų vėliavų skale nuo 1 (mažiausiai) iki 5 (didžiausiai): 1 - oranžinė, 2 - violetinė, 3 - mėlyna, 4 - rausva ir 5 – žalia.
- 1 didelis lapas popieriaus. Nupaišykite apskritimą, padalindami į tiek dalių, kiek yra dalykų, kuriuos reikia įvertinti. Įrašykite juos.
- rašikliai: 1 oranžinis, 1 violetinis, 1 mėlynas, 1 rausvas ir 1 žalias. Jei įmanoma, atsižvelkite į spalvas.
- smeigtukai ar lipni juosta.
- surašykite dalis, kurias norite įvertinti, mažiausiai po 3 kiekvienai daliai. Po vieną kopiją kiekvienam dalyviui.



Grupės dydis

Mažiausiai 4; daugiausiai 20 žmonių.



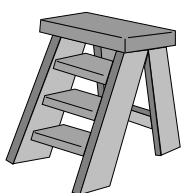
Laikas

Priklauso nuo grupės dydžio.
Pvz., 20 dalyvių – 90 min:
Pradiniam paaiškinimui 5 min;
Užduoties atlikimui - 45 min;
Bendram “išraiškos šuoliukų” apžiūrėjimui ir analizavimui – 10 min;
Diskusijai apie vertinimus - 30 min.



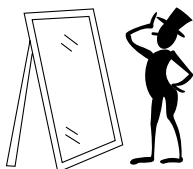
Eiga

- 1 Prieš pradėdant žaidimą 2 vedantieji paruošia kambarį ar vietą, kur viskas vyks:
 - prikabinkite ant sienos 2 didelius popieriaus lapus (vieną su nupieštu apskritimu, kitą su skale);
 - padarykite apskritimą, padaliną į 5 lygias dalis, ant kiekvienos padalos pabaigoje pritvirtinkite vėliavos stovą su vėliava. Apskritimo centre pritvirtinkite didelę lazdą ir sujunkite ją su kiekvienu vėliavos stiebu virve, 0,5 metro virš žemės.
- 2 Pirmasis vedantysis paaiškina žaidimo tikslus visiems dalyviams.
- 3 Antrasis vedantysis paaiškina užsiėmimo taisykles visiems dalyviams.
- 4 Pirmas vedantysis atsistoja rato išorėje ir garsiai skaito teiginius apie dalis, kurias norima įvertinti. Pradžioje visi dalyviai yra už rato ribų, bet išgirdę pirmą sakinį, jie šoka į ratą prie tos spalvos vėliavos, kuri atitinka jų įvertinimą. Kiekvienas asmuo, pasirinkęs žalios spalvos vėliavą (didžiausią įvertinimo tašką) aukštai pašoka virš virvės ir paaiškina savo pasirinkimą. Po to, kai visi pareiškia savo nuomonę, visi susikimba rankomis ir šoka atgal iš rato, taip išreikšdami visų vienybę.
- 5 Tuo pat metu antras vedantysis atitinkamomis spalvomis pažymi rezultatus piešinyje.
- 6 Tęskite tuo pat būdu su kitais teiginiais kol jie pasibaigs.
- 7 Užtikrinkite, kad visi dalyviai atliktų užduotį.



Aptarimas ir įvertinimas

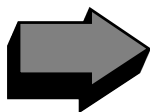
- Vedantysis pakviečia visus dalyvius tyloje apžiūrėti ir išanalizuoti apskritimą su nupieštomis vėliavėlėmis. Kiekvienas dalyvis gauna po vertinimo teiginių kopiją. Suteikite jiems tam keletą minučių.
- Tęskite toliau, paskatindami dalyvius bendrai diskutuoti apie vertinimus. Visi grupės nariai turi išsakyti savo nuomones.
- Kad galėtų išsakyti savo idėjas sklandžiai, dalyviai turi gerai kalbėti oficialia susitikimo kalba.



Metodas „gyvai“

Pasiūlymai

- Jei grupė didesnė nei 20, galite padalinti dalyvius į dvi ar daugiau komandų, tiek, kiek jums reikia. Jie gali atlikti visą užduotį savo komandose, su viena sąlyga: kiekvienas didelis popieriaus lapas su kiekvienos grupės vertinimu turi būti pristatytas visiems dalyviams. Tuomet galėsite išnagrinėti užsiėmimo rezultatus kartu su visais. Neužmirškite pasiruošti priemonių, turėti vedančiųjų, kambarių ir pakankamai laiko.
- Jei grupė didesnė nei 20, ir jūs padalinote ją į keletą komandų, galite pritaikyti šį užsiėmimą norėdami pagilinti skirtingas tos pačios temos potemes: po vieną kiekvienai grupei. Kiekvienai potemei atlikite tą pačią užduotį. Po to, surašykite visas išvadas ant 1 didelio lapo, užpildyto kiekvienos grupės vertinimais. Leiskite kiekvienam išanalizuoti lapus. Galiausiai, padiskutuokite visomis potemėmis ir padarykite bendras išvadas – jums reiks daugiau laiko nei prieš tai, kadangi dalyviai turės diskutuoti naujas potemes. Nepamirškite sukurti skirtingus aprašymus





kiekvienam potemės teiginiui. Aprašymus nukopijuokite visiems dalyviams, ne vien pirminei grupei. Bet atiduokite jas tik užsiėmimo pabaigoje. Nepamirškite pasiruošti priemonės, turėti vedančiuosius, kambarius ir pakankamai laiko.

*Šaltiniai: Guedes, M. J. Cascão (1999, Abril) ir Kyriacou, C. (1992).
Essential Teaching Skills. Hemel hempstead: Simon & Schuster
Education*

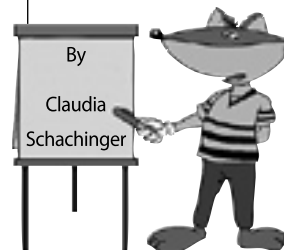


4.9 Įvairūs metodai

4.9.1 Įvadas

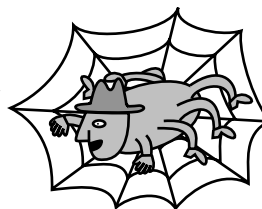
Šiame skirsnyje jūs rasite metodus, kurie negalėjo būti įtraukti į ankstesnius skirsnius. Yra daug skirtingų tarpkultūrinio mokymosi būdų, kaip ir dalykų, kuriuos galima nagrinėti bei daug temų, kurias galima išsikelti. Kadangi ši mokymo

priemonė turėtų įkvėpti jus atrasti ir kurti naujus metodus, atsižvelgiant į jūsų pačių mokymo ir mokymosi situacijas, ši dalis siūlo keletą skirtingų „požiūrių“ į galimą įvairovę. Tikimės, kad tai paskatins jūsų polėkį ir kūrybiškumą...



4.9.2 "Pasaulinis tinklalapis"

WWW sujungia pasaulį skirtingais būdais. Užduotis bendrame rate „Pasaulinis atskirties (exclusion) tinklalapis“ leidžia surinkti skirtingas atskirties priežastis. Užduotis atskleidžia šių priežasčių tarpusavio priklausomybę ir sąsajas, paremtas konkrečiais pavyzdžiais. Tai platesnis požiūris į tarpkultūrinio mokymosi prasmę!



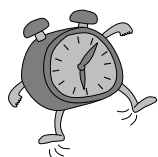
Reikalingi ištekliai

- didelė tuščia erdvė kambaryje
- 3 ilgos virvelės (galima ir nupaišyti ant grindų)
- stora ilga virvė tinklui padaryti, 2 vedantieji grupei, popierius ir rašikliai.



Grupės dydis

Nuo 10 iki 30 žmonių (kuo didesnė grupė, tuo daugiau reikės laiko ir bus didesnis „chaosas“, bet bus daugiau požiūrių)



Laikas

Iki 30 min vienam pavyzdžiui, o jei po to vyks diskusija, dar prireiks papildomų 45 min.

Eiga

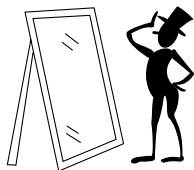
- 1) Nupaišykite ant kambario grindų (galite naudotis virve) 3 lygiagrečias linijas, tarp kurių būtų pakankamai erdvės, pažymėdami jomis 3 lygmenis: asmeninis – grupės – visuomenės. Dalyviai susirikiuoja aplink į didelį ratą.
- 2) Paaiškinama užduotis, kurios tikslas atskleisti skirtingas atskirties fenomeno reikšmes (implications). Grupės prašoma išrinkti vieną išskirto asmens pavyzdį (pvz., „imigrantas“ arba „mažuma“...).
- 3) Vienas žmogus, laikydamas rankose virvę, atsistoja ant pasirinkto išskirtojo asmeninės linijos ir kažką pasako savo ruožtu: „Aš esu imigrantas ir jaučiuosi labai vienišas (aš buvau priverstas palikti savo šalį ir dabar laukiu savo dokumentų...)“. Vedantysis klausia: „kodėl?“ Asmuo, stovintis ant linijos dabar turi atsakyti, įvardindamas priežastį: „Nes niekas manęs čia nepriima (mano šalyje buvo karas, aš nepatikau imigracijos tarnautojui...)“ „Kodėl?“





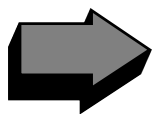
- 4) Dabar kitas asmuo gali įsijungti į užduotį, atsakydamas ir toliau tęsdamas istoriją: („aš esu imigracijos tarnautojas ir jaučiu spaudimą“ arba pvz., „aš esu šalies, kur vysta karas prezidentas, ir žmonės mano šalyje badauja“. „Aš esu šios šalies pilietis, ir man nepatinka užsieniečiai, nes jie atima mano darbo vietą“...). Šis antras asmuo pasirenka vietą ant vienos iš trijų linijų, priklausomai nuo to, kokio lygmens jo nuomone yra priežastis (pvz., skurdas – struktūrinis, baimė – asmeninis, spaudimas darbe – grupės lygmuo). Jis ar ji paima kitą virvės dalį. Jei yra neaišku, tarp dalyvių gali kilti diskusija dėl priežasties lygmens, bet sprendimą priima dalyvis, kuris tą priežastį įvardino.
- 5) Dabar įsijungia kitas asmuo, su kita priežastimi, paaiškinančia prieš tai išgirstos priežasties vieną pasekmę. Jis irgi paima virvę ir jos nepaleisdamas turi pasirinkti vietą ant vienos iš trijų linijų, atsižvelgdamas ar priežastis yra asmeninio (jausmai, supratimai, nuomonės...), grupės (šeima, mokykla, draugai, darbovietė...) ar visuomenės lygmens (struktūrinės priežastys, politinės sistemos, institucijos, šalys...).
- 6) Pasakojimas tęsiamas tol, kol žmonės įsijungia ir ima virvę į rankas. Vieną kartą užsiėmę vietą, jie ten ir lieka. Tokiu būdu grupė kartu sukuria asmeninę išskirto žmogaus istoriją, bet tuo pat metu sukuria ir „pasaulinį tinklalapį“, kurį žymi virvė, sujungianti žmones ir parodanti skirtingus šios jaudinančios „istorijos“ lygmenis. Jei vienas vedantysis įsiterpia, siekdamas palaikyti užsiėmimo dinamiką ar sutvarkyti chaosą, tai kitas vedantysis tuo metu pasižymi įvardijamas priežastis, ištraukusius veikiančius asmenis ir atitinkamus lygmenis tam, kad būtų medžiagos tolimesnei diskusijai.
- 7) Jei grupė yra maža, žmonės gali įsijungti antrą kartą. Kai viena istorija „baigiama“ (nebėra argumentų), užduotį galima pradėti iš naujo su kita istorija ir kita atskirties situacija.

Aptarimas ir įvertinimas



Po pratimo gali vykti diskusija (arba diskusija gali vykti vėliau darbo grupėje). Tai gali arba padėti susisteminti prieš tai vykusį darbą šia tema, arba pradėti diskusiją vienu klausimu, pasidalijant dalyvių požiūriais ir patirtimi. Diskusija turi išskirti skirtingus žmonių požiūrius ir patirtis (bei jų priežastis) ir padėti išsąmoninti sąsajas – ypač svarbus yra ryšys tarp asmeninės žmonių patirties ir tarpusavio priklausomybių bei sąsajų sistemos (vietinės ir globalios). Reikalinga tam tikra erdvė išnagrinėti problemos sudėtingumą ir bendrai ieškoti priežasčių. Klausimas „Kur mes galime įsikišti ir pakeisti dalykus?“ gali būti geras atspirties taškas diskusijai.

Metodas „gyvai“



Metodas buvo naudojamas atskirties priežastims sisteminti, po to dalyviai asmeniškai susitiko su išskirtais žmonėmis, reflektavo, ir taip pat jiems buvo pristatyta struktūra. Todėl užsiėmimas buvo labai dinamiškas ir padėjo integruoti skirtingus elementus. Dinamikoje buvo įdomu tai, kad žmonės rado daugiau struktūrinių atskirties priežasčių (kur jie pasijuto bejėgiai jas pakeisti) nei asmeninių.

Šaltinis: Colloquium JECI-MIEC and ATD Quart Monde, Belgium 1998



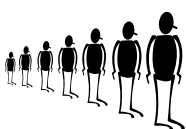
4.9.3 "Tarpkultūriniai liudijimai"

Būti „tarpkultūrinis“ yra taip lengva ir taip sudėtinga. Nuostabu, ką mes atrandame apie pačius save, kai klausomės žmonių patirties. Pamėginsime pasiūlyti „struktūruotą refleksiją“ (guided reflection).



Reikalingi ištekliai

Keletas liudininkų, pasiruošusių pasidalinti savo patirtimi, plačių pažūrų dalyviai, norintys kitų žmonių patirtį priimti kaip iššūkį; rami erdvė su gera atmosfera.



Grupės dydis

12 (gali vykti keliose grupėse tuo pat metu)

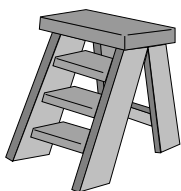


Laikas

1 ir ½ h, priklausomai nuo diskusijos aktyvumo.

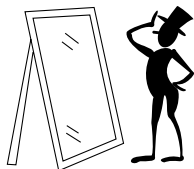
Eiga

- 1) Pakviečiame „liudininkus“ (iš dalyvių tarpo ar ką nors iš išorės) pasidalinti savo patirtimi ir įsitraukimu į tarpkultūrinį mokymąsi (kaip, pavyzdžiui, skirtingų etninių grupių sugyvenimas, buvimo „mažuma“ patirtis, darbas su užsieniečių integracija ar konflikto sprendimu...). Tai tampa tam tikra „struktūruota refleksija“ apžvelgiant konkrečius tarpkultūrinio mokymosi aspektus. Tai yra interaktyvi patirtis, kur kiekvienas dalyvis turi galimybę peržvelgti savo paties realybę ir istoriją, besiklausant liudininkų pavyzdžių.
- 2) Užsiėmimas gali vykti mažesnėje grupėje (rate), tam reikalinga konfidenciali atmosfera. Liudininkas gali turėti skirtingas temas, akcentus (tokius kaip konfliktai, stereotipai, atskirtis (exclusion)...). Jų prašoma pasakoti savo istoriją atvirai ir aiškiai (su pakopomis, kurias jie perėjo; su turėjusiais įtakos asmeniniais, politiniais ir švietimo aspektais, svarbiausiais momentais jų procese, abejonėmis ir viltimis, trukdžiusiais ir padėjusiais faktoriais, atradimais, augimu ir nesėkmėmis...). Vienas vedantysis turi pristatyti ir palydėti liudininką. Istorija turi būti pasakojama taip, kad ji vestų per skirtingas pakopas sudarant sąlygas dalyviams reflektuoti jų pačių tikrovę, leidžiant kelti klausimus...
- 3) Dalyviams turi būti leidžiama pertraukti ir klausti, dalintis savo pačių patirtimi. Jei yra poreikis, liudininkas visada gali papasakoti po mažą istorijos dalį ir po to gali vykti pasidalijimas ir refleksija. Klausimai ir pagrindinės mintys gali būti surinktos ir užrašytos vėlesnei diskusijai.
- 4) Dalyviai turi būti nusiteikę analizuoti save. Liudininko istorija iš esmės yra atspirties taškas klausimui „Kaip aš reaguojau ir išgyvenu tai savo paties tikrovėje?“ „Ką tai manyje išprovokavo? Kokie klausimai man kilo?“ „Ką aš prisiminiau?“





5) Baigiamoji diskusija gali apibendrinti skirtingus elementus. Istorija gali būti tęsiama, paprašant dalyvių pasidalinti savo patirtimis, jei jie to nori. Interakcijos formos labiausiai priklausys nuo būdo, kuriuo liudininkas ir vedantysis ves užsiėmimą.

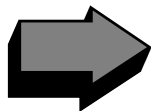


Aptarimas ir įvertinimas

Vyksta pačios užduoties metu.

Metodas „gyvai“

Naudojat šį metodą, rezultatai svyruoja nuo „ypač gilų ir turtingą“ iki „prieštarinę“ ir „nesėkmę“. Liudininkai turi gerai pasiruošti, pasitarti su komanda ir išsėgryninti konkrečius užsiėmimo tikslus. Dalyviams turi būti lengva susitapatinti su liudininkais. Liudininkai turi būti paankamai stiprūs tvarkytis su grupe. Jie gali provokuoti ir pateikti diskusijos struktūrą. (Dėmesio: jei pakvietėte dalyvius būti liudininkais, jie turi būti tvirti, nes kiti dalyviai gali būti linkę juos teisti, o ne save analizuoti).



Gera ir atvira atmosfera yra ypatingai svarbi. Vedantysis turi atitinkamai palydėti liudininkus ir būti atidūs grupės poreikiams.

Šaltinis: Colloquium JECI-MIEC ir ATD Quart Monde, Belgium 1998



4.9.4 „Didysis galios žaidimas“

Šis žaidimas yra paimtas iš Augusto Boal (1985) „Engiamųjų teatro“. Tai neverbalinis žaidimas, kuris atskleidžia galios įtaką visuomenėje, ypač tarp kultūrų ar bendruomenių.



Reikalingi ištekliai

Stalai, šešios kėdės ir butelis, didelis kambarys



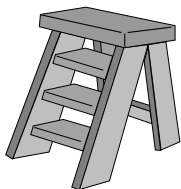
Grupės dydis

Nuo 7 iki 35 dalyvių (galite padalinti į mažesnes grupes po 7)



Laikas

Nuo 1 iki 2 h



Eiga

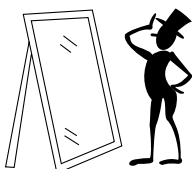
1. Paprašykite grupės atsisėsti ant žemės į ratą, kurio centre atsitiktinai sudėti išvardinti anksčiau daiktai.
2. Pristatykite grupei žaidimo turinį ir tikslą. Paašškinkite grupės užduotį. Užduotis - sustatyti daiktus taip, kad viena kėdė taptų galingiausia lyginant su stalu, buteliu ir kitomis kėdėmis. Dalyviai turi individualiai išbandyti savo pasiūlymus, statant ir apsvarstant kitų pasiūlymus. Užtikrinkite, kad ši dalis vyktų sklandžiai. Yra tik viena taisyklė – leidžiamas bet koks pakeitimas, išskyrus patraukti daiktus iš rato.
3. Kai grupė sukūrė savo kompoziciją, kuri jų visų manymu yra galingiausia, vienas grupės narys turi užsiimti galios poziciją, nieko nejudindamas. Paprašykite kitų atsistoti į dar galingesnes pozicijas, tuo vis tiek perimant galią iš pirmojo asmens.

Aptarimas ir įvertinimas

Rezultatų aptarimas:

Pirmiausiai paprašykite žmonių išsakyti kaip jie jautėsi kai kūrė galios poziciją ir kaip į ją reagavo. Tolesnėje diskusijoje grįžkite prie šių jausmų. Peržvelkite šios simuliacijos tikslą, susiedami su galios santykiais tarp kultūrų bendruomenėse. Peržvelkite įvairių kompozicijų raidą ir jų sąsajas su kasdieninėmis situacijomis. Būkite labai konkretūs ir tikslūs. Pavyzdžius duokite iš savo pačių patirties. Veskite tolimesnę diskusiją, užduodami šiuos klausimus:

Kaip galia veikia mūsų asmeninius santykius namuose, darbe ir mūsų bendruomenėje? Kaip galia išlaikoma ir kaip siejasi su kultūrine hierarchija? Kas turi galią jūsų bendruomenėje ir su kokiais iššūkiais ji susiduria? Ir t.t



Šaltinis: paimta iš Augusto Boal



4.9.5 "Euro-Rail à la carte"

"Euro-Rail à la carte" – tai užduotis, skirta mūsų stereotipams ir išankstinėms nuostatomis išsiaiškinti. Įsivaizduokite, kad rengiatės keliauti traukiniu ir jūs gaunate aprašymus žmonių su kuriais galėtumėte keliauti kartu. Jūs turite pasirinkti su kuo labiausiai norėtumėt keliauti ir su kuo mažiausiai norėtumėt keliauti...

Šis pratimas suteikia daug medžiagos diskusijoms apie mūsų išankstines nuostatas realiame gyvenime. Panašios užduotys yra apie tai, kad jūs gyvenate name su skirtingais kaimynais, esate išmesti į negyvenamą salą, turite paimti į mašiną „tranzuotoją“. Dėl savo lankstumo šis pratimas puikiai pritaikomas prie įvairių jūsų grupės situacijų ir patirčių (tautybės, aptariamų konfliktų, pristatytų problemų...). Jei norite sužinoti plačiau

apie šį pratimą, ieškokite Education Pack, psl. 78.

Autorystė

Metodų dalyje surinkome pavyzdžius užsiėmimų, kuriuos mes naudojome savo darbe. Kur įmanoma, nurodėme užsiėmimų šaltinį, bet keletu atveju nebepamenam kur ir kada pirmą kartą apie juos sužinojome, o gal ir niekada nežinojome. Mes atsiprašome, bet kurio asmens ar organizacijos, kuris yra užsiėmimo autorius, jeigu jo vardo neįtraukėme. Laukiame bet kokios informacijos apie užsiėmimų, po kuriais nenurodyti autoriai, šaltinius, kad galėtume paminėti autorystę ateities leidiniuose, o taip pat internetinėje šio leidinio versijoje.

5. Užsiėmimai



Tarpkultūrinis
mokymasis
"T-kit Nr.4"

5.1 Pasiruošimas mainams

Įvadas

Labai dažnai tarptautiniuose jaunimo projektuose vyksta tam tikri tarpkultūriniai mainai. Mainais gali būti, kai viena jaunimo grupė susitinka kitą ir kartu praleidžia savaitę, gali būti tam tikras seminaras, į kurį atvyko dalyviai iš labai įvairių vietų ir kultūrų, tai gali būti ir vieno asmens kelionė, jei jis išvyksta į užsienį keletui mėnesių ar netgi metų.

Nepriklausomai nuo to kokio tipo manai vyks jūsų projekte, prasminga parengti dalyvius šiai patirčiai, kad jie tokio tipo užsiėmimuose patirtų ir išmoktų kuo daugiau.

Pagrindiniai tokio pasirengimo tikslai: pirma, padėti dalyviams geriau pažinti save, savo šaknis, pamatyti save kaip "kultūrinę" būtybę. Antra, pasirengimo metu dalyviai sužinoti apie kultūrinius skirtumus ir išsiugdyti jautrumą, kad vėliau galėtų atpažinti tarpkultūrinius skirtumus realioje situacijoje.

Šis parengiamojo užsiėmimo pavyzdys pagrįstas keliomis sąlygomis, kurios daro jį konkretesnę:

- laiko rėmai – vienas savaitgalis,
- 12 dalyvių ir 2 – 3 mokymų vadovai
- visi gali susikalbėti viena kalba
- pasirengimas skirtas žmonėms, kurie dalyvaus ilgalaikiuose mainuose

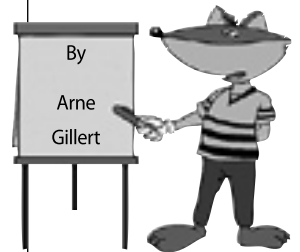
Programa

Penktadienio vakaras:

- Apšilimas (20 min): "Ar tu matai, ką aš matau". Bandykite kreipti diskusiją į tai, ką reikia pažiūrėti iš skirtingos perspektyvos ir kodėl jūs "paprastai" prisirišate prie vieno būdo, kuriuo žvelgiate į dalykus. Ar galite priimti kitokią perspektyvą?
- Grupės formavimo pratimas (90 min): Jis skirtas sukurti pasitikėjimą grupėje. Pavyzdžiui, galite panaudoti "Kiaušinatorimą", bet tegul visa grupė atlieka jį kartu. Ši užduotis tinka grupei, kuri greitai užmezga tarpusavio santykius. Kaip alternatyvą galite naudoti bet kokią susipažinimo žaidimą, jeigu jis padeda dalyviams susipažinti vienas su kitu, ir jeigu skatina dalyvius daryti dalykus kartu (pasitikėjimo kūrimas). Jeigu jaučiate, kad grupei tiks, jūs pagaliau galite pasiūlyti "Aklą pasivaikščiavimą" - tai pasivaikščiavimas, kur dalyviai suskirstomi poromis, vienas dalyvis užmerkia akis, o kitas jį veda. Užtikrinkite, kad jie po kurio laiko apsieistų vaidmenimis, pvz., po 20 minučių.
- Galite pabaigti vakarą praktiniais klausimais, kuriuos dar reikia išspręsti mainuose. Tai daroma iš anksto todėl, kad šie klausimai vis iškils ir gali trukdyti programos metu.

Šeštadienio rytas

- Individuali užduotis (visą rytą): "Mano kelias link kitų". Užsitikrinkite, kad jūs turite "celių", kurios siejasi su vaikyste/šeima, mokykla, draugais, "reikšmingais kitais" jūsų gyvenime ir "cele", kurioje dalyviai gali galvoti apie visuomenę/regioną /tautą, iš kurios jie yra kilę. Užtikrinkite, kad daiktai celėse skatintų mąstymą, sužadintų refleksiją, tačiau nedėkite daiktų, kurie gali paveikti dalyvių mąstymą specifine kryptimi. Ypač celėje apie visuomenę. Vis tik yra svarbu, kad suteiktumėte dalyviams laisvę patiems atrasti ką jiems reiškia tas faktas, jog jie išaugo tam tikroje vietoje (o galbūt keliose vietose) su žmonėmis, kalbančiais tam tikra kalba ir t.t..





Įsitinkite, kad skyrėte pakankamai laiko (bent 1 valandą) prieš pietų pertrauką žmonėms pasidalinti savo atradimais. Tai galite lengvai padaryti mažesnėse grupėse, po 4 – 5 dalyvius. Norėdami apibendrinti visą užsiėmimą, bendrame rate padiskutuokite kaip žmonės jaučiasi, kadangi visos jų šaknys iš tiesų turės įtakos situacijose, kai jie susitiks su žmonėmis, turinčiais visiškai kitokias šaknis.

Šeštadienio popietė

- Pradėkite popietę "Abigale" (90 min). Aptarime paprašykite dalyvių pareikšti savo nuomonę apie tai, kas elgiasi "geriau" ar "blogiau", siejant tai su savo kilme/šaknimis, kurias jie apibūdino ryte. Ar yra įtakų iš jų šeimos, visuomenės, draugų ir t.t., kurios privertė juos taip galvoti?
- Likusią popietės dalį atlikite tyrimo projektą. Pavyzdžiui, jūs galite išeiti į miestą, kuriame vyksta susitikimas ir tapti antropologais, tirdami tos vietos, kurioje esate, kultūrą. Ką jūs galite apie ją sužinoti? Ar galite įsivaizduoti, kaip žmonės reaguotų "Abigale" žaidime? Ar tai nėra tik spėlionė, pagrįsta stereotipais ir išankstinėmis nuostatomis? Ką tai reiškia tiems, kurie ruošiasi tam tikrą laiką gyventi užsienyje?

Sekmadienio rytas

- Gali vykti trumpesnis simuliacinis žaidimas, kuriame būtų rengiamasi susitikti su "skirtumais". Per vieną rytą neįmanoma pražaisti labai ilgos simuliacijos. Tačiau maža "skirtumų" patirtis gali būti simuliuojama, ir į ją galima pažiūrėti kaip į "apetitą skatinantį" veiksnį tarpkultūriniam mokymuisi. Pagrindinis tikslas, kad grupė (ar jos dalis) sužaistų vaidmenų žaidimą, kuriame jie susidurtų su kitais, kurie daro dalykus skirtingai ir kurių elgesį yra nelengva iššifruoti. Daugiausia dėmesio aptarime skiriama žmonių jausmams, kai jie susiduria su situacija, kurioje jie negali įvardyti ką jie patiria ir kurioje kitų veiksmai lieka "keisti". Po to, kai įvardijami netikrumo, vaikiškumo ir kiti jausmai, galima pereiti prie strategijų kaip pasielgti tokiose situacijose. Kaip elgiatės, kai jūs kieno nors nesuprantate?
- Savaitgalis baigiasi įvertinimu, žvilgsniu į mainus ir į tai, kas atsitiks keletą savaitių ar dienų prieš dalyviams išvykstant.



5.2 Mažuma ir dauguma

Šis užsiėmimas apie mažumos ir daugumos santykius siekia padrąsinti dalyvius identifikuoti ir diskutuoti apie mažumos ir daugumos iššūkius, su kuriais susiduriama mūsų bendruomenėse, bei surasti galimus šių iššūkių sprendimo būdus. Užsiėmimas gali vykti visose tikslo grupėse, nebūtinai ten, kur yra dauguma ar mažuma. Jis gali būti atliekamas vienas, ar kaip platesnio užsiėmimo dalis.

Užsiėmimas kelia šiuos iššūkius:

- Rasizmas
- Ksenofobija
- Antisemitizmas
- Romų baimė (Romaphobia)
- Religija
- Etnocentrizmas
- Stereotipai ir išankstinės nuostatos

Į ką turite atsižvelgti šio užsiėmimo metu:

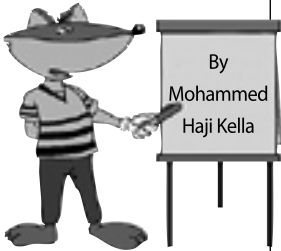
Daugumos – mažumos santykius nagrinėjantis užsiėmimas yra visada unikali patirtis dalyviams. Vedantieji turi padėti dalyviams pasirengti atvirai diskutuoti šiomis temomis, o vedančiojo patirtis vadovauti grupei nulemia tokio užsiėmimo rezultatus. Gali būti naudingos šios mintys:

- **Atmosferos (erdvės) kokybė:** tiek fizinė, tiek emocinė erdvė yra labai svarbios. Šis užsiėmimas turi vykti dideliame kambaryje su kėdėmis sustatytomis ratu tam, kad dalyviai būtų paskatinti atvirai diskutuoti ir priimti kitų nuomonę. Vedantysis turi žinoti, kad kai kurie žmonės pradžioje gali jaustis nejaukiai. Čia gali padėti susipažinimo žaidimai.
- **Laikas:** skirkite pakankamai laiko ir užtikrinkite, kad dalyviai „pasiimtų“ kiek galima daugiau per tam skirtą laiką. Atminkite, kad nepabaigtas užsiėmimas dalyviams nuostolingas.
- **Metodų parinkimas:** kai rinksite metodus, pirmiausia užtikrinkite, kad metodai išryškintų dalyvių patirtį ir taip pat suteiktų pakankamai medžiagos šių patirtį analizuoti, gilintis bei susieti su kasdieniniu gyvenimu.

Siūloma tokio užsiėmimo struktūra:

- 1 Apšilimas: vardų žaidimas, jei dalyviai vienas kito nepažįsta. Jei jie vienas kitą pažįsta, tai juos suaktyvins trumpa teiginių pratimo versija (10 min).
- 2 Pristatykite užsiėmimą: Kodėl esu čia? Dalis, skirta dalyvių lūkesčių išsiaiškinimui. Tai turi vykti 2-3 žmonių dydžio grupelėse, priklausomai nuo grupės dydžio. Sudarykite sąlygas pristatyti grupės rezultatus. Apibendrinkite lūkesčius, paprašykite dalyvius pakomentuoti, kas juos nustebino, kas svarbu, kas nesvarbu bei priežastis.
- 3 Pristatykite sampratą: teorinė dalis, skirkite laiko klausimams ir pasitikslinimams.
- 4 Simuliacinė užduotis, kuri iškeltų diskutuotinus klausimus.
- 5 Iššūkiai ir sprendimai: (tarpkultūrinio mokymosi) teorinis įvadas ar atvira diskusija apie galimus sprendimus.
- 6 Perkėlimas (transfer) į dalyvių tikrovę. Ką su tuo toliau darysime? Tai turi vykti mažose grupelėse ir turi būti pristatyta visai grupei.
- 7 Įvertinimas: kūrybinis užsiėmimas, kuris padėtų dalyviams reflektuoti ir tuo pat metu paskatintų toliau dirbti ties šiais probleminiais klausimais.





5.3 Tarpkultūrinių konfliktų sprendimas

Tarpkultūriniai konfliktai dažniausiai kyla tarp dviejų ar daugiau viena kitai prieštaraujančių grupių. Mes vis labiau ir labiau išitraukiame į konfliktą dėl skirtumų, kurie egzistuoja tarp mūsų aplinkos ir mūsų pačių. Dauguma tarpkultūrinių konfliktų yra šių skirtumų netoleravimo ir ignoravimo rezultatas. Žmogaus raidoje konfliktai gali būti teigiamas faktorius, kai individai bando identifikuoti ir apibrėžti savo pačių augimo erdvę. Iš kitos pusės yra įrodyta, kad daugumoje atvejų konfliktai yra destruktivūs ir neproduktyvūs, ypač ten, kur dominuoja viena pusė ir egzistuoja nenuoseklus ir prievartinis dialogas.

Kodėl užsiėmimas skirtas tarpkultūrinio konflikto sprendimui?

Vedantieji ir ypač jaunimo lyderiai dažnai susiduria su šiuo klausimu mokymuose. Deja, paprasto atsakymo nėra. Pirma, visi konfliktai yra unikalūs, antra, požiūriai į konfliktų sprendimą, ar tai būtų bendrame rate, ar kaimynystėje, labai skiriasi ir priklauso nuo konflikto prigimties. Vis dėlto, svarbu, kad vedantieji ir dalyviai suprastų, jog konfliktai, ypač tarpkultūriniuose susitikimuose gali kilti nepastebimai. Tai patvirtina mūsų pačių dabartinė tikrovė, kuri dažnai atsispindi tarpkultūriniuose susitikimuose.

Kas yra atsakingas už mūsų tikrovę?

Skirstymas į kategorijas ir etnocentrizmas mūsų visuomenėse:

Žmonės visada linkę priklijuoti kitiems etiketes. Tai mums dažnai padeda apsibrėžti pasaulį aplink mus ir padaryti jį patogiu savo gyvenimui. Tam naudojamos tokios kategorijos, kaip pavyzdžiui, lytis, rasė, socialinis statusas ir t.t. Poreikis padaryti mūsų pasaulį geresnį sau patiems visada vilioja mus suskirstyti grupes pagal mūsų pačių supratimą. Tai leidžia tarsi "paimti vairą į savo rankas", o kitus "pasodinti ant galinių sėdynių", nes jie yra mažiau vertingi. Taip atsiranda stereotipai, pagarbos kitoms kultūroms stoka, diskriminacija ir rasizmas. Konfliktai šiose situacijose dažnai yra neišvengiami, kadangi mažiau vertinama grupė tampa pažeidžiama ir nesaugi.

Su kokiais konfliktų tipais mes paprastai susiduriame?

Konfliktai paprastai atsiranda skirtinguose lygmenyse: nuo mūsų asmeninių gyvenimų iki organizacijų ir nacionalinių lygių. Šie lygiai gali būti taip apibendrinti:

Asmeniniai (intra-personal): kaip individai mes dažnai konfliktuojame su savimi pačiais, dėl savo vertybių, pasirinkimų ir įsipareigojimų gyvenime.

Tarpasmeniniai (inter-personal): nesutarimai tarp dviejų žmonių asmeniniame lygmenyje.

Tarpgrupiniai (inter-group) arba organizacijų lygmens: tokie konfliktai kyla tarp grupių dėl vertybių, dėl galios ir santykinės lygybės, pvz., organizacija ir vyriausybė.

Tarpkultūriniai ar bendruomenės: **konfliktai, kurie kyla tarp dviejų grupių, kovojančių dėl teritorijos**, religinio pranašumo, kultūrinių vertybių ir normų. Pvz., žydai ir arabai, musulmonai ir krikščionys ir t.t.

Nacionaliniai konfliktai: konfliktai tarp tautų.



Tarpkultūriniai konfliktai: ar jie - kasdienių konfliktų dalis?

Visi konfliktai kyla dėl skirtumų, paprastai kai jie yra neadekvačiai ar nekonstruktyviai nukreipiami, kur abi pusės nesijaučia saugios. Toliau pateiksime bendrus tarpkultūrinių konfliktų pavyzdžius:

Faktai – kokius faktus tam tikros kultūrinės grupės "žino" viena apie kitą ir kaip šie faktai priimami ir suprantami. Nesusipratimai čia vaidina lemiamą vaidmenį.

Poreikiai – ypač mažumos/ bet ir daugumos situacijoje žmonėms reikia jaustis saugiai. Į tai įeina priklausomybės bendruomenei jausmas, lygiavertiškumo troškimas, priespaudos nebuvimas.

Vertybės – tai reiškia pagarbą kiekvienos kultūros įsitikinimams ir papročiams. Daugumoje tarpkultūrinių konfliktų atvejų kitų vertybės yra netikros arba bauginančios, pvz., problemos dėl lyčių lygybės, religinės laisvės ir t.t. Paprastai kai vertybė yra fiktyvi, kažkas dominuoja, o kiti jaučia grėsmę.

Galimi tarpkultūrinių konfliktų raidos indikatoriai

Tarpkultūrinius konfliktus paprastai yra sunku suprasti, ypač iš išorės. Taip yra dėl inkubacinio periodo trukmės (laiko tarpo, per kurį konfliktas tampa matomu).

- Konfliktuojančios grupės aiškiai pasirodo su konkrečiais tikslais ir nekompromisiniais siekiais.
- Labiau pasireiškia stereotipai
- Komunikacija tarp prieštaraujančių pusių tampa sudėtinga
- Grupės labiau susivienija tarpusavyje, bet tampa ypatingai priešiškos kitų atžvilgiu
- Grupėse atsiranda stiprus, nepripažįstantis kompromisų, vadovavimas.

Tarpkultūrinių konfliktų sprendimo principai

Katarsis: jis yra būtinas sprendžiant visų grupių konfliktus, nes žmonėms reikia suteikti galimybę išreikšti savo jausmus. Katarsio samprata gina individų poreikį išlieti savo negatyvius jausmus, kurie turi būti pilnai teisėti. Tai sukuria pasitikėjimo atmosferą, skatinančią sėkmingą grupės procesą.

Atsiskleidimas: leidimas grupėms atskleisti savo motyvaciją ir asmeninius jausmus vieni kitiems.

Bendros baimės ir viltys: grupėms reikia padėti suprasti, jog žmonės turi panašias baimes, o diskusija apie tai gali padėti įveikti kliūtis ir vesti link bendrų vilčių ir supratimo.

Tarpkultūrinio mokymosi metodai sprendžiant konfliktus

Yra keletas tarpkultūrinio mokymosi metodų, kurie gali būti naudojami konfliktų sprendimui. Galima siūlyti atitinkamus metodus, atsižvelgiant į šiuos principus:

Saugi erdvė: užsiėmimas turi būti organizuojamas taip, kad konflikte dalyvaujančios grupės galėtų susitikti asmeniniame ir grupiniame lygmenyje.

Vienodas dalyvaujančiųjų statusas: pasikeitimas nuomonėmis turi vykti vienodai, vienas kitą priimant toje situacijoje.

Pagrindinės taisyklės diskutuojant: grupė turi vienbalsiai susitarti kaip organizuoti užsiėmimą. Į taisykles turi būti įtrauktas vienas kito išklauskymas ir pagalba.

Veikla, tarnaujanti bendriems interesams: labai svarbu sukurti bendrus interesus grupėje.

Struktūruojant užsiėmimą vedantysis turi žinoti:

Dažnai užduodami klausimai:

- Kada aš turėčiau rengti užsiėmimą apie tarpkultūrinių konfliktų sprendimą?
- Ką aš, kaip vedantysis, turėčiau daryti?



- Kaip man žinoti, kad jauni žmonės užsiėmimo metu įgis, viską kas geriausia?

Tai yra praktiniai klausimai, kurie turi būti apmąstyti ir atsakyti sau. Ši T-kit dalis nesiekia atsakyti į šiuos klausimus, bet pateikia nuorodas, kaip jūs galite sukurti gerai struktūruotą užsiėmimą. Prieš planuodami užsiėmimą paklauskite savęs:

- Kam jis skirtas?
- Kiek tai aktualu jūsų tikslo grupei?
- Ką jie iš to gaus?
- Kaip esate pasirengę įtraukti savo tikslo grupę į šį procesą?

Yra daug kitų klausimų, kuriuos turėtumėte užduoti sau. Jauskitės laisvai tai darydami, tačiau šie klausimai yra patys bendriausi, dažniausiai pasitaikantys. Kai aiškiai į juos atsakėte, galite planuoti savo užsiėmimą. Vėlgi, svarbu pabrėžti, kad nėra vienos struktūros, ar bendro būdo kaip įgyvendinti užsiėmimą. Užsiėmimo struktūra paprastai priklauso nuo jūsų tikslo grupės ir jos lūkesčių. Rinkdamiesi metodus, kuriuos mes jums siūlome šio T-kit ketvirtajame skyriuje, atsižvelkite į keletą naudingų patarimų.

Tipiška užsiėmimo struktūra:

1. **Pradedant ir kuriant darbinę aplinką:** priklausomai nuo temos, galite pradėti susipažinimo žaidimu, galbūt vardų žaidimu, kad žmonės jaustųsi saugūs vieni su kitais.
2. **Sudominant dalyvių tema ir susiejant su jų tikrove** (asmenine patirtimi): siūlome dirbti su asmenine dalyvių patirtimi, atsižvelgiant į jų lūkesčius ir į tai, ką jie norėtų įgyti šiame užsiėmime.
3. **Pristatant temą:** teorinis įvadas (stereotipai, išankstinės nuostatos ir t.t.). Kontekstas ir sąsajos su dabartine tikrove.
4. **Simuliacinė užduotis:** tolesnis temos nagrinėjimas ir sąsajos su asmenine tikrove ... vėl svarbios asmeninės patirtys.
5. **Išvados ir tolimesnės veiklos planavimas:** vedantieji pirmiausia turi įvairias būdais išspręsti konfliktą arba užkirsti kelią konfliktui. Galbūt naudinga trumpai paminėti konflikto sprendimo įgūdžius ir pasiūlyti dalyviams susieti tai su savo pačių praktine veikla. Praktiškai yra 12 bendrųjų įgūdžių, į kuriuos reikia atsižvelgti:
 - „Laimėti/laimėti“ (win/win) požiūris
 - Kūrybiška reakcija
 - Empatija (empathy)
 - Tvirtumas (assertiveness)
 - Gebėjimas valdyti emocijas
 - Noras išspręsti konfliktą
 - Konflikto analizė
 - Pasirinkimų sukūrimas ir susitarimas dėl jų
 - Derėjimasis
 - Tarpininkavimas
 - Perspektyvų išplėtimas.



5.4 Kaip sudominti žmones tarpkultūriniu mokymusi

Įvadas

Pradėdami dirbti su tarpkultūriniu mokymusi, susiduriame su daug dalykų, kuriuos turime įvertinti, todėl iš pat pradžių būna baisu. Kyla svarbus klausimas: nuo ko pradėti? Bandydami atsakyti į šį klausimą, siūlome vienos dienos užsiėmimo planą. Jame nagrinėjama keletas pagrindinių sampratų, padedančių suprasti tarpkultūrinį mokymąsi:

- kultūra
- stereotipai ir išankstinės nuostatos
- tarpkultūrinis mokymasis kaip procesas
- perkėlimas į kasdienę tikrovę
- pasiūlymai pratęsti ir gilintis toliau

Šis užsiėmimas gali vykti kaip atskiras, arba kaip didesnio užsiėmimo dalis. Antrojo pasirinkimo privalumai: dalyviai jau pažįsta vienas kitą (bent jau truputį); didesnė tikimybė, kad po užsiėmimo bus dirbama toliau.

Aišku, jog čia tinka visi 4 skyriaus komentarai ir klausimai apie metodologiją ir metodus. Ypač svarbūs yra visi klausimai, susiję su jūsų tikslo grupe – kas juos domins? Kaip galite sužadinti jų smalsumą? Kaip padėsite jiems susieti užsiėmimą su savo tikrove?

1 Tarpkultūrinio mokymosi aplinkos kūrimas

Užtikrinkite, kad jūsų darbo erdvė paruošta taip, jog skatintų maksimalų dalyvavimą. Galima dirbti rate, o jei turite didesnę grupę, geriau dirbti grupelėmis sėdint aplink stalus.

Jei dalyviai vienas kito dar nepažįsta, tai turite pradėti procesą taip, kad žmonės jaustųsi patogiai – tarpkultūrinis mokymasis susijęs su emociniu mokymusi, ir žmonės nebus atviri, jei jie jausis nepatogiai. Po vardų žaidimo, gali būti naudinga suskirstyti žmones į mažas grupes, kad jie pasidalintų savo lūkesčiais ir pristatytų juos visai grupei. Tada galite pristatyti užsiėmimo struktūrą, įtraukdami arba atmesdami (jei būtina) dalyvių lūkesčius.

2 Apšilimas 1: Ar tu matai, ką aš matau? Ar aš matau, ką tu matai?

Žr. 4.1.2.

3 "Kultūra" – teorinis įvadas ir diskusija

Žr. 2.4 diskusijai apie „kultūros“ sampratą.

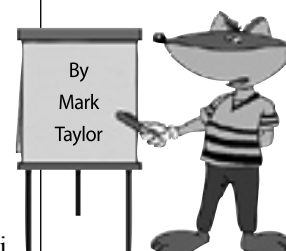
4 Stereotipai ir išankstinės nuostatos - užduotis

Žr. pavyzdžius 4.3.3, 4.3.4, 4.5.2, 4.9.5.

5 Simuliacinė užduotis

Žr. 4.4

Pastaba: priklausomai nuo jūsų tikslų ir turimo laiko gali būti, kad turėsite pasirinkti tarp 4 ir 5 žingsnio.





6 Apšilimas 3: 60 sekundžių = viena minutė, ar tikrai?

Žr. 4.4.4

7 Tarpkultūrinis mokymasis – teorinė dalis ir diskusija

- kas tai? [žr. schemą "Ledkalnis" vizualiam tarpkultūrinio mokymosi pristatymui]

- kada žmonės gali mokytis „tarpkultūriškai“?

8 Perkėlimas į dalyvių kasdienę tikrovę - diskusija

Kaip galime pritaikyti kasdieniame gyvenime tai, ką išmokome?

Tarptautiniai jaunimo renginiai?

9 Pasiūlymai tolesniam gilinimuisi

Paruoškite literatūros sąrašą ir išdalinkite jį dalyviams

10 Įvertinimas

Žr. 4.8.

Priedas 1: Specialių terminų žodynas



Tarpkultūrinis mokymasis
"T-kit Nr.4"

Ispėjamas žodis! Tarpkultūrinio mokymosi sąvokų apibrėžimas ne visada yra malonus užsiėmimas. Yra dvi esminės to priežastys. Pirma, nepaisant to, kad tekstai apie kultūrą nėra naujas reiškinys, sampratos apibrėžimas iki šiol nėra aiškus, todėl daugeliui terminų (ypač tarpkultūriniame mokymesi) daug kas daro įtaką, kartais netgi jais piktnaudžiaujama. Antra, imant apibrėžimus tik iš vieno autoriaus ir manant, jog to pakanka - galima nuvilti. Tai būtų netgi žalinga, nes daugelis ekspertų sąvokas apibrėžia skirtingais aspektais. Pavyzdžiui, šiame T- kit mes dažnai kalbame apie jaunus žmones, verslo vadovėliuose minimi verslininkai, norintys kurti įmones kitose kultūrose, o antropologai kalbės dar apie kitus dalykus. Susiduriant su dažniausiai vartojamais terminais svarbu suprasti platų kontekstą, kuriame norite juos vartoti, ir apibrėžti sąvokas taip, kaip jūs tam tikrą dalyką suprantate. Apibrėžimai čia buvo sudaryti žvelgiant tik iš vieno taško (čia apibrėžta darbo su mažumų jaunimu atžvilgiu) ir remiantis vieno asmens supratimu. Galbūt jūs norėsite palyginti juos su kitais apibrėžimais kitose knygose ir pamatyti skirtumus. Kitas svarbus dalykas, kurį reikėtų paminėti, jog tai ne visos sąvokos, susiję su tarpkultūriniu mokymusi, bet tos, kurios čia apibrėžtos yra kruopščiai parinktos, norint sudominti jus tyrinėti toliau ir ieškoti giminingų sąvokų. Pavyzdžiui, čia apibrėžiama tik mažuma, o ne dauguma, bet savo tyrime jūs galbūt pajėgsite atrasti, kodėl ši sąvoka egzistuoja, ir taip pat atrasite apie mažumos ir daugumos santykius.

Tarpkultūrinis mokymasis: Mokymasis kaip priimti kitus, kurie labai skiriasi nuo mūsų. Tai mokymasis apie mus pačius. Tai mokymasis apie mūsų draugus, kaip mes dirbame kartu, kurdami teisingą bendruomenę. Tai yra apie tai, kaip bendruomenės gali susijungti tam, kad propaguotų **lygybę, solidarumą ir galimybes visiems**. Tai apie **pagarbos** puoselėjimą ir **orumo** tarp kultūrų skatinimą, ypač būnant **mažuma**, kitiems esant **dauguma**.

Kultūra: Kultūra yra apie gyvenimą ir veikimą. Tai nuolatinis proto programavimas, kuris prasideda nuo gimimo. Tai apima normas,

vertybes, papročius ir kalbą. Tai nuolat ugdo ir praturtina, nes jaunas žmogus vis daugiau pažįsta savo aplinką.

Tapatybė: Tapatybės raida yra psichologinis procesas. Tai yra asmeninis savęs suvokimas santykiyje su aplinka. Savo kaip asmens egzistavimo suvokimas santykiyje su kitais, tokiais kaip šeima ir grupė, "socialiniame tinkle". Mažumos tapatybė priklauso nuo to, kaip ji suvokiama daugumos. Tapatybė gali nuolat keistis ir augti.

Mažuma: žmonių grupė, besidalijanti unikaliu identitetu ir kultūra, skirtinga nuo likusios visuomenės dalies ir todėl socialiai ir teisiškai atskirta nuo daugumos. Pavyzdžiui, imigrantai, etninės ir tautinės mažumos, žmonės su kitokiomis seksualinėmis orientacijomis, žmonės su negalia. Tarpkultūrinio mokymosi požiūriu mažumos yra tie, kurie yra mažiau matomi ir turi mažiau galimybių visuomenėje.

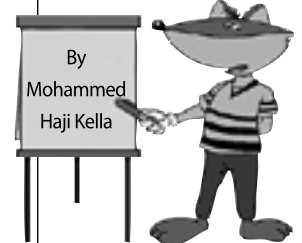
Etnocentrizmas: savo pačių kultūros supratimas kaip viršesnės, pažeminant kitus. Tai yra dažnas reiškinys mažumos – daugumos santykiuose. Mažumos jaunimui tai gali būti tarpasmeninių konfliktų pagrindas.

Galia: galėjimas kontroliuoti ir apriboti kitų dalyvavimą ar nedalyvavimą visuomenės gyvenime. Mažumos jaunimui tai dažnai reiškia socialinį sumenkinimą (marginalisation), vedantį į visišką bejėgiškumą.

Skirstymas į kategorijas: apibendrinimų darymas apie kitų kultūrų patirtis. Tai leidžia mums priklijuoti žmonėms etiketes. Daugumai tai padeda susitvarkyti su pasauliu aplink juos, o mažumos protuose tai kuria baimes ir nepasitikėjimą.

Stereotipai: etikečių klijavimo pasekmė. Stereotipai yra nuosprendžiai, kuriuos mes darome kitiems, neturėdami pakankamo pagrindo ar priežasties.

Išankstinė nuostata: pagrįsta nepakankamu kiekiu faktų apie kitus. Mes dažnai linkstame iš anksto nuspręsti apie kitus, vien todėl, kad jų nepažįstame





ar nesistengiame pažinti. Tai pagrįsta kitų patirtimi, ar tuo, kas yra perskaitoma laikraščiuose.

Tolerancija: tai pagarba, pripažinimas ir įvairovės priėmimas bendrąja prasme. Tolerancija reiškia gyvenimą ir veikimą, priimant kitas kultūras jų neteisiant ir atvirai. Tolerancija tarpkultūrinio mokymosi sampratoje ganėtinai skiriasi nuo tradicinės žodžio reikšmės. Būti tolerantišku nereiškia būti „tarpkultūriškai“ tolerantišku. Čia mes kalbame apie vertybių, tokių kaip žmogaus teisių ir kitų laisvės, puoselėjimą ir praktikavimą.

Netolerancija: pagarbos skirtumams stoka. Tai apima kitų praktikas ar įsitikinimus. Ten, kur yra aukštas netolerancijos lygis, mažumos kultūros yra nelygiai traktuojamos palyginus su dauguma, dėl jų religinių įsitikinimų, seksualumo, priklausomybės tam tikrai etninei grupei ar subkultūrai. Tai

yra rasizmo, ksenofobijos, netolerancijos ir diskriminacijos pagrindas.

Daugiakultūrės (multicultural) visuomenės: visuomenės, kuriose skirtingos kultūros, tautinės ir kitos grupės gyvena kartu, bet be konstruktyvaus ir tikro santykio viena su kita. Tokiose visuomenėse įvairovė yra matoma kaip grėsmė, ir paprastai yra terpė išankstinėms nuostatoms, rasizmui ir kitoms diskriminacijos formoms.

Tarpkultūrinės (intercultural) visuomenės: visuomenės, kuriose įvairovė yra matoma kaip vertingas dalykas socialiniam, politiniam ir ekonominiam augimui. Visuomenės, kuriose yra vertinama socialinė integracija, mainai ir abipusė pagarba vertybėms, tradicijoms ir normoms.

Priedas 2:



Tarpkultūrinis mokymasis
"T-kit Nr.4"

Tarpkultūrinio mokymosi T-kit įvertinimas

Tikimės, kad Tarpkultūrinio mokymosi T-kit buvo jums naudingas. Tai pirmasis leidinys, išleistas Partnerystės sutarties (Partnership Agreement) programoje, ir mes laukiame jūsų pastabų bei pasiūlymų ateities leidiniams. Jūsų atsakymai bus panaudoti analizuojant šio leidinio poveikį. Ačiū, kad užpildėte šį klausimyną. Jūsų komentarus mes labai atidžiai perskaitysime.

Kiek šis T-kit atitiko jūsų poreikius kaip įrankis, padedantis įveikti iššūkius, kuriant tarpkultūrinio mokymosi erdvę?

Nuo 0%iki 100%

Jūs esate...

(Galite pažymėti daugiau negu vieną atsakymą)

Mokymų vadovas

Vietinio

Nacionalinio

Tarptautinio lygmens

Ar jūs naudojate šį T-kit kuriame nors iš savo mokymų?

Taip

Ne

Jei taip...

Kokioje situacijoje?.....
.....

Su kokio amžiaus grupe(-ėmis)?.....
.....

Kokias idėjas jūs panaudojote ar pritaikėte?.....
.....
.....

Kokios idėjos jums buvo mažiausiai naudingos?.....
.....
.....

Aktyvus jaunimo organizacijos narys

Vietinio

Nacionalinio

Tarptautinio lygmens

Valdybos narys

Personalo darbuotojas

Kita (prašome nurodyti).....

Organizacijos pavadinimas.....

Nei vienas iš išvardintų (prašome nurodyti).....



● —————
Ką jūs manote apie bendrą leidinio struktūrą?.....
.....
.....

Ką jūs manote apie T-kit apipavidalinimą?.....
.....
.....

Kur įsigijote šią Tarpkultūrinio mokymosi T-kit kopiją?.....
.....
.....

Kokias rekomendacijas ar pasiūlymus turite ateičiai tiražams?.....
.....
.....

Vardas:.....

Pareigos:.....

Organizacija/įstaiga (jei priklausote).....

Jūsų adresas:.....
.....

Telefono numeris:.....

Elektroninis paštas:.....

Prašome gražinti šį klausimyną paštu arba el. paštu:.....
.....

Intercultural Learning T-kit

Directorate of Youth & Sport - Council of Europe - F-67075 Strasbourg Cedex

El.paštas: info@training-youth.net



Nuorodos

- Abdallah-Preteceille, M. (1986)
'Du pluralisme à la pédagogie interculturelle' in ANPASE (Association nationale des personnels de l'action sociale en faveur de l'enfance et de la famille) *Enfances et cultures*. Toulouse: Privat
- Abdallah-Preteceille, M. (1990).
Vers une pédagogie interculturelle. (2nd ed.). Paris: Publications de la Sorbonne
- Bennet, Milton J. (1993)
'Towards ethnorelativism: a developmental model of intercultural sensitivity', in Paige, R. Michael (ed) *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Boal, Augusto (1985)
Theatre of the oppressed. New York: Theatre Communications Group
- Conseil de l'Europe. Conseil de la coopération culturelle. Division de l'enseignement scolaire. (1989)
Pistes pour activités pédagogiques interculturelles. (Expériences d'éducation interculturelle). Strasbourg: Conseil de l'Europe
- Council of Europe (1999)
Activities and achievements. Strasbourg: Council of Europe
- Demorgon, Jacques and Molz, Markus (1996)
'Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und interkulturellen Interaktionen', in Thomas, Alexander (ed) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie
- European Youth Centre (1991)
Intercultural learning: basic texts (Training courses resource file, no. 3). Strasbourg: Council of Europe
- Fitzduff, Mari (1988)
Community conflict skills: a handbook for anti-sectarian work in Northern Ireland. Cookstown: Community Conflict Skills Project
- Fowler, Sandra M. and Mumford, Monica G. (eds) (1995)
Intercultural sourcebook: cross-cultural training methods. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Guedes, M. J. Cascão (1995)
A relação pedagógica na educação intercultural. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
- Guedes, M. J. Cascão (1999)
A árvore de comunicação : jogos apresentados no workshop 'Intercultura na Escola'. Santa Cruz: Intercultura Portugal
- Guerra, I. C. (1993)
A educação intercultural: contextos e problemáticas. Conferência apresentada na abertura da Formação dos Professores Participantes no Projecto de Educação Intercultural. Lisbon: Entreculturas.
- Hall, Edward T. and Hall, Mildred Reed (1990)
Understanding cultural differences: keys to success in West Germany, France, and the United States. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Hewstone, Miles and Brown, Rupert (1986)
Contact and conflict in intergroup encounters. Oxford: Basil Blackwell
- Hofstede, Geert (1991)
Cultures and organisations: software of the mind. London: McGraw-Hill
- Kyriacou, Chris (1992)
Essential teaching skills. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education
- Ladmiral, J. and Lipiansky, E. (1989)
La communication interculturelle. Paris: Armand Colin.
- Lampen, John (1995)
Building the peace: good practice in community relations work in Northern Ireland. Belfast: Community Relations Council
- Morrow, Duncan and Wilson, Derick (1996)
Ways out of conflict : resources for community relations work. Ballycastle: Corrymeela Press
- Ohana, Yael (1998)
Participation and citizenship: training for minority youth projects in Europe. Strasbourg: Council of Europe
- Ouellet, F. (1991)
L'Éducation interculturelle: essai sur le contenu de la formation des maîtres. Paris: Editions L'Harmattan.



Tarpkultūrinis
mokymasis
"T-kit Nr.4"

Ross, Marc Howard (1993)

The management of conflict: interpretations and interests in comparative perspective. New Haven: Yale University Press

Shubik, Martin (1975)

The uses and methods of gaming. New York: Elsevier

Interneto šaltiniai

Europos Taryba - <http://www.coe.int>

Europos Sąjunga - <http://www.europa.eu.int>

OSCE - <http://www.osce.org>

Priedas 4:



Tarpkultūrinis
mokymasis
"T-kit Nr.4"

Jei norėtumėte gilinantis toliau

Viena yra aišku – medžiagos apie tarpkultūrinį mokymąsi yra labai daug! Interneto paieška "Tarpkultūrinis mokymasis" nurodė 8432 puslapius. Šaltinių dar pagausėja, įvedus sąvokas "antirasizmas", "tarpkultūrinė komunikacija" ar "tarpkultūrinis švietimas". Daugelis tęstinio švietimo institutų arba jau turi atitinkamus kursus arba juos kuria. Nuolat pasirodo žurnalai, aptariantys kultūrinius klausimus.

Čia mes išvardijome trumpai pakomentuotą literatūros sąrašą ir keletą interneto šaltinių. Be to, Europos jaunimo centro bibliotekoje (tai vieta, kur galima rasti daug ataskaitų iš mokymo kursų ir kitokios atitinkamos nepublikuotos medžiagos) ir internetinėje T-kit versijoje jūs galite gauti ilgesnį literatūros sąrašą.

European Youth Centre (1995) *Education pack: ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults*. Strasbourg: Council of Europe

Knyga turi dvi pagrindines dalis: pirmoje aiškinamos pagrindinės tarpkultūrinio švietimo sampratos, antroje - siūlomi užsiėmimai, metodai, ištekliai. Tikimasi, jog ši medžiaga skaitytojui taps mokymosi įrankiu, o taip pat priemone, organizuojant užsiėmimus. Šio leidinio tekstas yra labai interaktyvus, su daugeliu komentarų ir klausimų, siūlomų skaitytojui, palaikant dinamišką dialogą. Yra išversta į anglų, prancūzų, vokiečių, rusų kalbas.

Brislin, Richard and Yoshida, Tomoko (1994) *Improving intercultural interactions: modules for cross-cultural training programs*. London: Sage Publications.

Šis leidinys skatina produktyvias ir efektyvias tarpkultūrines sąveikas verslo, švietimo, socialinėje ir sveikatos paslaugų srityse. Kiekvienas skyrius yra rinkinys medžiagos apie skirtingų kultūrų (cross-cultural) mokymosi programas ir turi panašią struktūrą. Jie visi turi mokymosi

iš patirties užduočių, savęs vertinimo instrumentų, tradicinių "tekstų", aprašančių sampratas ir tyrimo metodus, būtinus naudojant duotą modulį bei atvejų analizes ir /ar kritinius atvejų pavyzdžius.

Centrum Informatieve Spelen (1998) *Intercultural games, Jeux interculturels, Juegos interculturels*. Leuven: CIS

Rinkinys tarpkultūrinių žaidimų ir aprašymų, kaip juos naudoti, išspausdintas angliškai, ispaniškai ir prancūziškai vienoje knygoje. Pradžioje išspausdinta olandų kalba, ši knyga buvo bendradarbiavimo projekto tarp JINT ir NIZW Jeugd voor Europa (Flamandų ir Olandijos nacionalinių agentūrų Jaunimas Europai) rezultatas – pasak autorių, tai savaime buvo tarpkultūrinė patirtis. Labai naudinga pristatant tarpkultūrinį mokymąsi mainuose ir mokymo kursuose.

Fennes, Helmut and Hapgood, Karen (1997) *Intercultural learning in the classroom: crossing borders*. London: Cassell

Nors skirta mokyklinei aplinkai, ši knyga suteikia gerą tarpkultūrinių šaltinių apžvalgą ir pateikia vertingų užduočių, kurias galima pritaikyti dirbant neformaliame švietime.

Fowler, Sandra M. and Mumford, Monica G. (eds) (1995) *Intercultural sourcebook: cross-cultural training methods*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press

Ši knyga pristato ir analizuoja keletą skirtingų požiūrių ir metodologijų, naudojamų tarpkultūriniuose mokymuose. Aptartuose metoduose įtraukti vaidmenų žaidimai, kultūrų priešingumai, simuliaciniai žaidimai, kritinių atvejų pavyzdžiai, kultūrų asimiliacijos ir atvejų analizės.

Kohls, Robert L. and Knight, John M. (1994) *Developing intercultural awareness: a cross-cultural training handbook*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press



Labai praktiškas vienos ir dviejų dienų užsiėmimų aprašymas tarpkultūrinio sąmoningumo ugdymui. Parašyta JAV amerikiečių auditorijai, tačiau daugumą užduočių galima naudoti įvairiose situacijose.

Otten, Hendrik and Treuheit, Werner (eds) (1994) *Interkulturelles Lernen in Theorie und Praxis*. Opladen: Leske + Budrich

Pagrindinis vadovėlis (vokiečių kalba), apibendrinantis svarbiausią literatūrą ir pateikiantis praktinius tarpkultūrinio mokymosi pavyzdžius. Kaip sakoma įvade, tarpkultūrinis mokymasis prasideda prie jūsų lauko durų, taigi čia pateikiamos ataskaitos tiek apie vietinius projektus, tiek apie tarptautinius jaunimo renginius.

Paige, R. Michael (ed) (1993) *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press

Gerai žinomų šios srities teoretikų ir praktikų straipsnių rinkinys. Nagrinėjamos tokios temos kaip tarpkultūrinis prisitaikymas (adjustment) ir mokymų vaidmuo, tapatybės tarpkultūriniuose mokymuose problemos, prisitaikymo streso įveikimas, mokymų vadovo kompetencijos bei savarankiškumas ir nenumatytos pasekmės skirtingų kultūrų (cross-cultural) mokymuose. Tai tarpkultūrinio mokymosi temos, dažnai išylančios dirbant su grupėmis.

Pike, Graham and Selby, David (1988) *Global teacher, global learner*. London: Hodder & Stoughton

Praktinė knyga žmonėms, besidomintiems globalaus švietimo klausimais. Pradedant globalumo sampratomis ir praktiniais globalaus švietimo poreikio pavyzdžiais. Knyga pristato įvairius metodus, kurie gali būti naudojami įvairiose mokymų programose. Labai naudinga knyga ieškantiems metodo!

Thomas, Alexander (ed.) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie

(Vokiečių kalba) teorinių straipsnių rinkinys apie „tarpkultūrinės veiklos psichologiją“. Joje rasite Demorgon ir Molz straipsnį, aptartą šiame T-kit, daug kitų straipsnių, apžvelgiančių kultūros standartus, kaip būdą suprasti kitas kultūras, keletą labai specifinių esė, pvz., kinų kalbos praktika arba psichologiniai aspektai mokymų vadovams, vykstantiems į užsienį. Labiausiai sudomins tikrus šios srities specialistus.

Interneto šaltiniai

Europos tarybos komisija prieš rasizmą ir netoleranciją

<http://www.ecri.coe.int>

Informaciniai leidiniai ir mokymų medžiaga apie neformalų tarpkultūrinį švietimą, pvz., Education Pack ir Domino.

Europublic

<http://www.understanding-europe.com>

Organizacija veikianti tarpkultūrinės komunikacijos ir santykių srityje, įkurta informuoti apie kultūrinius skirtumus tarp europiečių ir kaip jie įtakoja tiek asmeninį, tiek profesinį gyvenimą.

International Association for Intercultural Education

<http://www.lix.oxbacksskolan.se/~iaie/index.shtml>

Kultūros tinklalapis (TWOC)

<http://www.webofculture.com/>

„Sukurtas šviesti ir puoselėti komunikacijos tarp skirtingų kultūrų (cross-cultural) temas“. Žiūrėkite jų kultūrinį knygyną ir nuorodas į kitus puslapius.

The Edge: Elektroninis tarpkultūrinių ryšių žurnalas

<http://kumo.swcp.com/biz/theedge/>

Išeinantis kas ketvirtį internetinis žurnalas tarpkultūrinėmis temomis.

Žiūrėkite jų resursų centre.



Tarpkultūrinio mokymosi T-kit autoriai

Arne Gillert (straipsnių autorius) mokymų vadovas ir konsultantas iš Amsterdamo, specializuojasi tarpkultūrinių komandų darbe, tarptautinių projektų vadyboje, vadovavime mokymams ir su tuo susijusiomis temomis. arne.gillert@usa.net

Mohamed Haji-Kella (straipsnių autorius) mokymų vadovas ir mažumų Europoje renginių koordinatorius. Dirbo tarpkultūrinio mokymosi, mažumų jaunimo įgalinimo ir projektų kūrimo temomis, laisvai samdomu mokymų vadovu Europos Tarybai ir įvairioms organizacijoms. Gimė Siera Leonėje, išsilavinimas – socialinis pedagogas, gyvena ir dirba Jungtinėje Karalystėje. mhkella@usa.net

Maria de Jesus Cascão Guedes (straipsnių autorius) mokytojas ir tyrėjas iš Lisabonos, specializuojasi tarpkultūriniame švietime, švietimo įvertinime, etiniame/moraliniame ir religiniame švietime, asmeniniame ir socialiniame švietime, mokytojų rengime ir globaliame švietime. jucascaoguedes@teleweb.pt

Alexandra Raykova (straipsnių autorė) jauna Romų tautybės moteris iš Bulgarijos. Paramos fondo Romų jaunimui Sofijoje direktorė ir Jaunųjų Europos Romų forumo Europos biuro narė. Nuo 1997 dirba mokymų vadove Europos taryboje, mažumų problemų, tarpkultūrinio mokymosi, projektų vadybos, žmogaus teisių temomis. alexandra@sf.icn.bg arba alexandra.raykova@usa.net

Claudia Schachinger (straipsnių autorė) iš Austrijos nuo 1996-1999 buvo JECI-MIEC (Tarptautinės jaunų katalikų studentų sąjungos) Europos sekretorė Briuselyje, dabar atsakinga už viešuosius ryšius tarptautinėje SOS Vaikų kaimo būstinėje Vienoje. Kai leidžia laikas, įsitraukia į tarpkultūrinius mokymus ir yra laisvai samdoma rašytoja. clauschach@yahoo.de

Mark Taylor (redaktorius, korektorius, straipsnių autorius) laisvai samdomas mokymų vadovas ir konsultantas iš Strasbūro, specializuojasi žmogaus teisių srityje, tarpkultūriniame mokymose ir tarpkultūrinių komandų darbe. brazav@yahoo.com





Kiti T-Kit serijos leidiniai

**T-kit 1:
Organisational Management**

**T-kit 2:
Methodology in Language Learning**

**T-kit 3:
Intercultural Learning**

**T-kit 4:
Project Management**

*Planned for the year 2001:
(provisional titles)*

**T-kit 5:
How to Organise a Training Course**

**T-kit 6:
Voluntary Service**

**T-kit 7:
Citizenship Education**



Šiuo metu rengiami:
T-Kit on Euro-Mediterranean Youth Work
T-Kit on Evaluation

T-Kit serijos leidiniai spausdinami anglų, prancūzų ir vokiečių kalbomis.

Nacionalinių iniciatyvų dėka, kai kurie T-Kit išleisti kitomis kalbomis.

Naujausius T-Kit leidinius ir jų vertimus rasite tinklapyje www.training-youth.net

Partnerystės programos sekretoriatas
Europos Taryba – Europos Jaunimo Centras
30, rue Pierre de Coubertin, F-67000 Strasbūras
Tel.: +33 (0)388 41 23 00, Fax: +33 (0)388 41 27 77
info@training-youth.net

TARPKULTŪRINIS MOKYMASIS



1998 M. EUROPOS TARYBOS IR EUROPOS KOMISIJOS SUSITARIMU ĮKURTA PARTNERYSTĖS PROGRAMA, KURIOS SVARBIAUSI TIKSLAI YRA UGDYTI EUROPOS PILIETIŠKUMĄ IR STIPRINTI PILIETINĘ VISUOMENĘ, SUTEIKIANT DAUGIAU KOMPETENCIJOS EUROPOS LYGMENIU DIRBANTIEMS JAUNIMO LYDERIAMS IR JAUNIMO DARBUOTOJAMS.

DVIEJŲ INSTITUCIJŲ PARTNERYSTĖ APIMA MOKYMUS, LEIDYBĄ IR KOORDINAVIMO VEIKSMUS.

JAUNIMO DARBUOTOJAMS IR MOKYMŲ VADOVAMS PARTNERYSTĖS PROGRAMA SUTEIKIA GALIMYBES DALYVAUTI ILGALAIKIJOSE MOKYMO KURSUOSE, METODINĘ PAGALBĄ (SPAUSDINTI IR ELEKTRONINIAI LEIDINIAI ĮVAIRIOMIS TEMOMIS) BEI SKATINA BENDRADARBIAVIMĄ (MOKYMO VADOVŲ DUOMENŲ BAZĖ, GALIMYBĖS KEISTIS PATIRTIMI). TOKIU BŪDU SIEKIAMA DIDINTI EUROPOS LYGMENIU DIRBANČIŲ JAUNIMO DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJĄ, UŽTIKRINTI JŲ MOKYMŲ KOKYBĘ.



European Commission

2000



COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

www.training-youth.net

ISBN 9955-9781-0-4

UDK 371.3:008
Ta254