

INTERKULTURALNO UČENJE



INTERKULTURALNO UČENJE



INTERKULTURALNO UČENJE



PARTNERSHIP
COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION
TRAINING-YOUTH
WWW.TRAINING-YOUTH.NET

T-KIT
No.4

T-Kit

Interkulturalno učenje

Naslov originala

Intercultural Learning T-kit

Council of Europe Publishing

F-67075 Strasbourg Cedex

© Council of Europe and European Commission, November 2000.

Priredivač izdanja na srpskom jeziku

Darko Marković

Prevod sa engleskog

Sanja Marković

Dragana Lalić

Jelena Jovanović

Srđan Mitrović

Darko Marković

Lektura i korektura

Srđa Janković

Tehnička obrada i priprema za štampu

Tamara Marković

Za izdavača

Darko Marković

Izdaje

Grupa «Hajde da...»

Resavska 21, 11000 Beograd

Srbija i Crna Gora

www.hajdeda.org.yu

Finansijska podrška

European Youth Foundation

Strasbourg, France

Štampa

Todra, Beograd

Tiraž

500 primeraka

T-Kit

Interkulturalno učenje

Beograd, 2005.

Dobrodošli u T-Kit serijal

Neki od vas se možda pitaju: Šta znači T-Kit? Nudimo vam dva odgovora. Prvi je jednostavan jer je puna verzija naziva na engleskom: "Training kit" (kit engl. pribor, torba, oprema). Drugi odgovor na postavljeno pitanje više je u vezi sa tim kako reč zvuči, direktno nas podsećajući na "Ticket" (engl. karta), jednu od putnih isprava koju nosimo kad krećemo na putovanje. Na naslovnoj strani nalazi se malo stvorenje - "Spifi" (engl. Spiffy) koje u ruci drži voznu kartu za putovanje tokom koga će otkrivati nove ideje. Zamislili smo ovaj T-Kit kao oruđe koje svako od nas može da koristi u svom poslu. Voleli bismo da se obratimo trenerima i svima ostalima koji rade sa mladima i ponudimo im teoretska i praktična "pomogala" za rad i korišćenje prilikom obučavanja mladih ljudi.

Ovaj T-Kit serijal rezultat je jednogodišnjih zajedničkih napora ljudi različitog kulturnog, profesionalnog i organizacijskog porekla. Omladinski lideri iz nevladinih organizacija, treneri i publicisti radili su zajedno da bi stvorili kvalitetne publikacije, usklađene sa potrebama ciljne grupe i uz uvažavanje različitih pristupa svakoj od tema širom Evrope.

Serijal T-Kit je proizvod partnerskog sporazuma Evropske komisije i Saveta Evrope u oblasti Evropskog treninga za omladinske radnike. Partnerstvo je, osim knjigama, rezultiralo i drugim oblicima saradnje kao što su treninzi, časopis "Kojoti" (eng. Coyote) i jedan dinamičan internet sajt.

Ako želite da saznate više o pravcima razvoja Partnerstva (novim publikacijama, treninzima, najavama događaja itd.) ili ako želite da imate T-kit publikacije u elektronskom obliku, predlažemo Vam da posetite veb-sajt: www.training-youth.net

Council of Europe publishing
F-67075 Strasbourg Cedex

© Council of Europe and European Commission, November 2000.

Reprodukcija materijala iz ove publikacije je dozvoljena samo u ne-komercijalne obrazovne svrhe, uz obavezu navođenja izvora.

Ovaj dokument ne izražava nužno zvanične stavove Evropske Komisije i Saveta Evrope, njihovih zemalja članica ili organizacija sa kojima ove institucije saraduju.

Koordinator T-kit serijala:

Silvio Martineli (Silvio Martinelli)

Urednici ovog T-kita:

Silvio Martineli i Mark Tejlor (Mark Taylor)

Autori ovog T-kita: (*pogledajte i preposlednju stranu*)

Arne Gilert (Arne Gillert)

Muhamed Hadži-Kela (Mohamed

Haji-Kella)

Maria de Hezuš Kaskao Gedeš (Maria de Jesus Cascão Guedes)

Aleksandra Rajkova (Alexandra Raykova)

Klaudija Šahinger (Claudia Schachinger)

Mark Tejlor (Mark Taylor)

Uređivački komitet

Bernard Abrinjani (Bernard Abrignani)

Nacionalni institut za mlade i popularnu edukaciju (*Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire*)

Elizabet Hart (Elisabeth Hardt)

Evropska federacija za interkulturalno učenje (*European Federation for Intercultural Learning*)

Ester Hukvej (Esther Hookway)

Lingva Franka (*Lingua Franca*)

Kerol-En Moris (Carol-Ann Morris)

Evropski omladinski forum (*European Youth Forum*)

Heder Roj (Heather Roy)

Svetska asocijacija ženskih vodiča i ženskih izviđača (*World Association of Girl Guides and Girl Scouts*)

Sekretarijat

Zabine Van Migem (Sabine Van Migem)

– *administrativna podrška*

Ženevjev Vuds (Genevieve Woods)

– *bibliotekarka*

Korice i dizajn Spifija

„Velika familija” (The Big Family)

Specijalnu zahvalnost dugujemo:

Patriku Peninksu (Patrick Penninckx) koji je koordinirao početak serijala

T-kit, pružao kontinuiranu podršku i omogućio povezivanje sa ostalim projektima u okviru Partnerskog programa.

Za doprinos u prvoj fazi projekta se takođe zahvaljujemo Ani Kozgrouv (Anne Cosgrove) i Leni Kalibatet (Lena Kalibataite).

Svi izdavači i autori su dali saglasnost da se njihov materijal reprodukuje.

Na kraju, ali ne i najmanje važno, želimo da se zahvalimo ljudima koji su svojim različitim sposobnostima, u raznim momentima i na različite načine, doprineli da sve ovo postane moguće!



PARTNERSHIP
COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION
TRAINING-YOUTH

**Council of Europe
DG IV
Directorate of Youth and Sport**

European Youth Centre Strasbourg
30 Rue Pierre de Coubertin
F-67000 Strasbourg, France
Tel: +33-3-88 41 23 00 – Fax: +33-3-88 41 27 77

European Youth Centre Budapest
Zivatar ucta 1-3
H-1024 Budapest, Hungary
Tel: +36-1-212-4078 – Fax: +36-1-212-4076

**European Commission
DG Education and Culture
Unit D5: Youth Policy and Programmes**
Rue de la Loi, 200
B-1049 Brussels, Belgium
Tel: +32-2-295 1100 – Fax: +32-2-299 4158

Sadržaj

Uvod	9
1. Interkulturalno učenje i vrednosti u Evropi	11
1.1 Šta je Evropa i kuda ide ?	11
1.1.1 „Evropa različitosti”	11
1.1.2 Nekoliko reči o istoriji i vrednostima evropskih institucija	12
1.1.3 Evropski izazovi	13
1.2 Nove polazišne tačke	14
1.3 Mladi i interkulturalno učenje: izazovi	17
2. Osnovni pojmovi inetkulturalnog učenja	19
2.1 Uvod□	19
2.2 Pogled na učenje	
Šta je učenje?	19
2.3 Šta je kultura? A šta je onda - interkulturalno?	20
2.4 Pogled na kulturu	21
2.4.1 Model ledenog brega	21
2.4.2 Girt Hofstedov model kulturnih dimenzija	23
2.4.3 Bihejvioralne komponente kulture Edvarda T. i Mildred Rid Hol	25
2.4.4 Diskusija o kulturi Žaka Demorgona i Markusa Molca	28
2.5 Pogled na interkulturalno učenje	
Model razvoja interkulturalne osetljivosti Milтона J. Beneta	32
2.6 Sažetak .□	35
2.7 Pogled na interkulturalno obrazovanje	36
3. Obrazovni okvir za interkulturalno učenje	38
3.1 Opšta razmatranja	38
3.2 Izbor, kreacija i adaptacija metoda	40
4. Metode .□	43
4.1 Igre za razmrdavanje	43
4.1.1 Uvod	43
4.1.2 Vidiš li isto što i ja? Vidim li isto što i ti?”	44
4.1.3 „GRRR-FUT-BUM!”	46
4.1.4 „60 sekundi = da li je to jedan minut?”	47
4.1.5 „Različitosti kao glavica luka“	48
4.2 Individualne vežbe	50
4.2.1 Uvod	50
4.2.2 „Moj put ka drugome“	50
4.2.3 „Moje sopstveno ogledalo“	54
4.2.4 „Suočavanje sa identitetom“	56

4.3	Diskusija, različita mišljenja, konfrontiranje	58
4.3.1	„Kakav je tvoj stav?“	58
4.3.2	„Može li se trgovati vrednostima“	61
4.3.3	„Ebigejl“	63
4.4	Igre simulacije	65
4.4.1	Neka praktična razmatranja	65
4.4.2	„Ograničenje 20“	66
4.4.3	„Istraživanje pozitivnog iskustva“	67
4.4.4	„Derdijanci“	69
4.5	Igranje uloga	73
4.5.1	Igranje uloga kao metod	73
4.5.2	„Pogodi ko nam dolazi u goste na večeru“	73
4.5.3	„Odnosi između organizacija manjinskih grupa“	74
4.6	Rešavanje problema	76
4.6.1	„Problem devet tačaka“	76
4.6.2	„Vežba s jajetom“	78
4.6.3	„Ko ima baterije?“	80
4.7	Istraživanje i prezentacija	82
4.7.1	„Laboratorija kulture“	82
4.8	Evaluacija	84
4.8.1	Osnovna razmišljanja	84
4.8.2	„Drvo komunikacije“	85
4.8.3	„Ekspresno skakanje“	87
4.9	Razno ..□	90
4.9.1	Uvod	90
4.9.2	„Svetska mreža“	90
4.9.3	„Interkulturalna svedočenja“	93
4.9.4	„Velika igra moći“	95
4.9.5	„Putovanje Euro vozom – po želji“	96
5.	Radionice	97
5.1	Priprema za interkulturalnu omladinsku razmenu	97
5.2	Manjina i većina	99
5.3	Rešavanje interkulturalnih konflikata	100
5.4	Kako zainteresovati ljude za interkulturalno učenje	103
Dodatak 1 : Objašnjenja pojedinih termina		105
Dodatak 2 : Evaluacija T-kita o Interkulturalnom učenju		107
Dodatak 3 : Literatura		109
Dodatak 4 : Korak dalje...		111
Autori		114
O Grupi “Hajde da...”		115

Publikovanje svakog teksta o interkulturalnom učenju je izazovan poduhvat, pa ni stvaranje ovog priručnika nije bilo izuzetak od tog pravila. Svi autori (pogledajte biografije na pretposlednjoj strani) su toplo pozdravili priliku da se bave ovom temom, a naša saradnja je i sama bila jedan zanimljiv interkulturalni proces.

Pokušali smo da, prikupljajući naša različita iskustva i ideje, kreiramo priručnik koji će vam pomoći da dođete do sopstvenih uvida o teoriji i praksi interkulturalnog učenja, posebno u kontekstu treninga i rada sa mladima.

Tokom našeg prvog sastanka, juna 1999., odredili smo sadržaj i podelili zaduženja za pisanje određenih poglavlja. Nakon toga smo putem e-pošte razgovarali i davali povratne informacije jedni drugima o prvim verzijama naših članaka, da bi na našem sledećem sastanku, decembra iste godine, ponovo analizirali revidirane verzije. Uz naslov svakog poglavlja stoji ime autora koji je/su zadužen/i za njega, ali su i ostali koji su uključeni u ovaj projekat, kao i članovi uređivačkog komiteta čitave edicije T-kit, doprineli njihovom konačnom uobličavanju, svojim konstruktivno-kritičkim stavovima.

Na ovom mestu ćemo istaći nekoliko važnih stvari. Na samom početku smo shvatili da ovakva publikacija može da pokrije samo neka od mogućih pitanja u okviru oblasti interkulturalnog učenja. Napraviti izbor onoga što će se naći u publikaciji bio je težak posao i zahtevao je mnoga objašnjenja i diskusije. Ono što je iz njih proizašlo i što ćete naći ovde su:

- neki od mogućih pogleda na kontekst i značaj interkulturalnog učenja

- neke od teorija, ukratko izložene, koje će vam pomoći da razumete osnovu interkulturalnog učenja
- saveti koji će vam pomoći u razvoju metodologije interkulturalnog učenja
- izbor nekoliko različitih vrsta metoda koje se koriste u ovoj oblasti
- primeri kako možete voditi radionice sa određenim temama
- predlozi za dalje istraživanje
- obrazac za evaluaciju (svaka povratna informacija od vas biće nam dragocena u radu na sledećim izdanjima)

Na ovo izdanje T-kita možemo gledati i kao na pridruženog člana izdanjima koja su izašla u okviru kampanje „svi različiti – svi jednaki“ (eng. all different - all equal) kao što su Education Pack i Domino. Oba izdanja su još uvek dostupna u štampanim verzijama na internet stranici Evropske komisije protiv rasizma i netolerancije (ECRI).

Nadamo se da ćete ovde naći korisne metode i inspirativne ideje. Ono što ovde sigurno nećete naći je „ICL“ – uobičajenu skraćenicu za interkulturalno učenje – jer smatramo da upotreba ove skraćenice često unosi više zabune nego jasnoće i razumevanja.

Unapred se radujemo vašim informacijama o tome kako ste pristupili ovom T-kitu i kako ste ga ocenili.

Autori: Arne Gilert, Muhamed Hadži-Kela, Maria de Hezuš Kaskao Gedeš, Aleksandra Rajkova, Klaudija Šahinger, Mark Tejlor.

1.1. Šta je Evropa i kuda ide ?

1.1.1 “Evropa različitosti”

Evropa je oduvek imala značajnu ulogu u globalnoj ekonomiji, politici i istoriji. Danas Evropa nije samo geografski ili politički pojam, ona predstavlja i niz načela različitih institucija, pojedinaca koji žive u njoj, i ostatka sveta. Ova načela se tumače na različite načine, ali uvek sa istom suštinom – da je Evropa naša zajednička kuća.

Zapravo, Evropa je oduvek i bila pokretač razvoja i usavršavanja civilizacije. Međutim, često je proizvodila i revolucije i, na žalost - svetske ratove.

Danas takozvani “stari kontinent” ima jedan sasvim nov lik. Podrazumeva stalno razvijanje i povećanje raznolikosti. Ta raznolikost potiče iz prošlosti. Jedan od njenih uzroka leži u kolonijalizmu. Mnoge evropske zemlje (Velika Britanija, Portugalija, Španija, Francuska, itd) su još od srednjeg veka pa skoro do danas imale svoje kolonije na drugim kontinentima. Krajem 50-ih i tokom 60-ih godina 20. veka, mnogi radnici poreklom iz ovih kolonija su prešli da žive u Evropi. Danas mnoštvo ljudi prelazi sa jednog kontinenta na drugi, jedni kao turisti, a drugi nevoljno, jer im države iz kojih potiču ne nude dobre uslove za život. Ne deluje nam neuobičajeno to što danas ljudi iz severne Afrike žive „vrata do vrata“ sa Francuzima, ili oni iz Indije sa Englezima i slično. Kada ovome dodamo Kineze, Rome ili imigrante crne rase, izbegla lica sa Balkana, stičemo gotovo celovitu sliku. Ova raznolikost istorijski je učinila Evropu tesno povezanom sa ostalim kontinentima. Evropu kakvu danas vidimo ne možemo ni zamisliti bez bogatstva koje joj donose različiti ljudi i kulture koji u njoj žive.

Već duže od decenije je proteklo od kako je Hladni rat prestao i od kako je Gvozdena zavesa između Istoka i Zapada prestala da postoji u svom starom obliku. Ipak, ljudi i dalje ne znaju dovoljno jedni o drugima, o komšiji iz obližnje kuće ili stana, o kolegi sa posla ili osobi koja sedi za susednim stolom u kafeu. Potrebno je da još mnogo naučimo jedni o drugima, i da poradimo

na sopstvenim predrasudama i iluzijama radi naše zajedničke budućnosti.

Sasvim je normalno za svako ljudsko biće da brani svoju kulturu i vrednosti sopstvene grupe. Zato je tako lako etiketirati ostatak sveta. Ipak, bez obzira da li prihvatamo različitost drugih ljudi i različite kulture, stvarnost oko nas nam jasno ukazuje da moramo pronaći način kako da živimo zajedno u društvu. U suprotnom dilema glasi:

Biti ili ne biti

Gledajući unazad istoriju Evrope, jasno je da nikad nije bilo lako, kao što nije ni danas, naći način da se prihvati različitost i da se sa njom mirno živi. Interesi i politika dele ljude po etničkim, religijskim ili drugim kriterijumima, i time izazivaju sukobe, podstaknuti težnjom za novom preraspodelom političke i društvene moći ili geografskih teritorija.

To je bio slučaj u Prvom i Drugom svetskom ratu, u tzv. Hladnom ratu, u stalnim konfliktima (kao Irska, Španija, Kipar...), kao i u skorašnjim sukobima na Balkanu i na Kavkazu.

Na političkom skupu 1947., britanski premijer iz ratnog perioda Vinston Čerčil je postavio pitanje: “Šta je danas Evropa?” Odgovorio je: “Gomila ruševina, mrtvačnica, plodno tle za bolesti i mržnju”. Ne može se reći da je preuveličavao. Evropa je prošla kroz pakao Drugog svetskog rata – ali da li smo nešto naučili iz toga? Zbog čega Čerčilove reči i dalje adekvatno opisuju stanje u nekim delovima Evrope danas?

U tim ratovima milioni ljudi su izgubili živote. Mnogi i dalje pate i žive u uslovima ne mnogo drugačijim od onih po završetku Drugog svetskog rata. Mnogi i dalje strahuju od povratka svojim kućama, jer bi mogli biti ubijeni. Kada ljudi ne izvuku pouku iz sopstvene tragične prošlosti i kada primene na druge (i to najčešće na one koji su potpuno nedužni) iste one metode od kojih su i sami stradali - onda to jeste svetski problem.





U takvim situacijama, Evropljani veruju i nadaju se intervencijama međunarodnih institucija, koje bi trebalo da reaguju i reše probleme. Ipak većina Evropljana ne pravi razliku između Saveta Evrope i Evropske Unije, a i oni koji prave, veoma malo poznaju istoriju, politiku, i vrednosti pomenutih institucija. Na zadatku stvaranja mirne Evrope rade Savet Evrope, Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju i Evropska Unija. Veoma je važno razumeti razvoj i vrednosti ovih institucija i biti svestan njihovih mogućnosti i ograničenja. Na taj način ćemo videti kako da najbolje iskoristimo i primenimo iskustvo i sredstva koje su ove organizacije razvile radi pružanja podrške institucijama i organizacijama na nacionalnom i lokalnom nivou.

Ljudi često nisu svesni činjenice da sami imaju dovoljno moći da reše svoje probleme, kao i da konkretnim akcijama mogu mnogo pomoći društvu u kome žive. Nevladine organizacije i omladina igraju veoma važnu ulogu u ovim procesima.

1.1.2 *Nekoliko reči o istoriji i vrednostima evropskih institucija*

Petog maja 1949. god. u Palati Sent Džejms u Londonu je potpisan sporazum kojim je donet statut **Saveta Evrope**. Zemlje potpisnice bile su: Belgija, Francuska, Luksemburg, Holandija, Ujedinjeno Kraljevstvo, Irska, Italija, Danska, Norveška i Švedska.

Danas (Juna 2000) Savet Evrope ima 41 državu članicu¹ i teži zaštitu ljudskih prava, pružanju podrške pluralizmu i demokratiji, kao i vladavini zakona. Zatim, Savet Evrope nastoji da promovise i podstakne razvoj evropskog kulturnog identiteta i različitosti, da iznađe rešenja za probleme sa kojima se suočava evropsko društvo, kao i da pomogne konsolidaciji demokratske stabilnosti obezbeđujući političku, zakonodavnu i ustavnu podršku.

Sama činjenica da ova evropska institucija deluje na čitavom kontinentu pokazuje koliko je

Evropa široka i raznovrsna, i koliki je politički značaj Saveta Evrope u proširenoj Evropi.

Žan Moneov (Jean Monnet) program ujedinjenja evropske industrije uglja i čelika iz 1950. godine predložio je Robert Šuman (Robert Schuman), francuski ministar spoljnih poslova. "Nije više vreme za jalove reči" glasio je početak Šumanovog plana. "Da bi mir imao šansu mora prvo da postoji Evropa". Naredne godine, šest nacija stupilo je u Evropsku Zajednicu za uglj i čelik (ECSC): Francuska, Nemačka, Italija, Belgija, Holandija i Luksemburg. Očekivalo se da Velika Britanija preuzme vodeće mesto, ali se ona uzdržala zbog određenog gubitka suvereniteta koji je članstvo u ECSC podrazumevalo.

Već 1955. predstavnici šest članica ECSC sreli su se na Siciliji da bi detaljnije razmotrili koncept ekonomske unije. Kao rezultat toga, 1957. god. potpisivanjem Rimskog sporazuma formirana je Evropska ekonomska zajednica, ili Zajedničko tržište, kako je popularno nazvano.

U mislima „očeva-osnivača“ Monea, Spaaka (Spaak), Šumana i ostalih, **Evropska Unija**, kao politička unija, nastavila je da bude dugoročni cilj. Danas (juna 2000) EU čini 15 država članica, 5 pregovara o članstvu, a još 6 je pozvano da otpočnu pregovore.

Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju (OEBS) je sve-evropska bezbednosna organizacija čijih se 55 članica nalaze na geografskom prostoru između Vankuvera i Vladivostoka. Na osnovu Osmog poglavlja Povelje Ujedinjenih Nacija, OEBS je osnovana kao regionalno telo čiji je primarni zadatak rano ukazivanje i prevencija sukoba, smirivanje kriza i post-konfliktna normalizacija u Evropi.

OEBS je osnovana 1975. god. pod imenom Konferencija za bezbednost i saradnju (KEBS, prim. prev.) da posluži kao multilateralan forum za dijalog i pregovore između Istoka i Zapada. Pariski samit iz 1990. postavio je nove zadatke pred KEBS. U Pariskoj povelji za novu Evropu KEBS je pozvana da doprinese upravljanju istorijskim promenama u Evropi i da odgovori na nove izazove u vremenu nakon Hladnog rata. Na zasedanju u Budimpešti 1994. god.,

1. U trenutku objavljivanja izdanja na srpskom jeziku, broj zemalja članica Saveta Evrope popeo se na 46, uključujući i Državnu zajednicu Srbija i Crna Gora (prim. prev.).

uvažavajući činjenicu da KEBS nije više samo konferencija, prihvaćeno je novo ime Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju.

Danas, OEBS preuzima vodeću ulogu u održavanju bezbednosti kroz unapređenje saradnje u Evropi. Ona ostvaruje ovaj cilj u saradnji sa ostalim međunarodnim i regionalnim organizacijama, kao i kroz održavanje bliskih veza sa brojnim nevladinim organizacijama.

1.1.3 Evropski izazovi

Danas pred Evropom stoji izazov ekonomske, političke i geografske rekonstrukcije. Ipak, najveći izazov i dalje je pitanje održavanja mira i obezbeđivanja stabilnosti u Evropi. U vezi s tim, i politički sistemi takođe imaju pred sobom izazov – kako pronaći srednjoročne i dugoročne strategije; kako pronaći najbolji način kojim će različite institucije saradivati i realizovati svoje aktivnosti u cilju izgradnje trajnog mira u Evropi.

Napokon, potrebno je da Evropa definiše svoju novu ulogu u svetu, kao konstruktivan i odgovoran faktor u međunarodnoj politici i ekonomiji, svesna svetskih dimenzija akteuljenih problema,

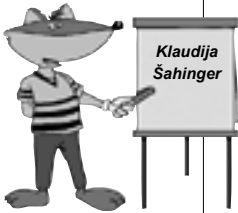
podržavajući vrednosti koje doprinose boljitku svih ljudi sveta. Činjenica je da su različite institucije, radi ostvarivanja ovih ciljeva, već uspostavile različite mehanizme kao što su: Evropska konvencija o ljudskim pravima, različite okvirne konvencije, programi integracija, mere za izgradnju zajedničkog tržišta itd.

Rad evropskih institucija zasniva se na vrednostima koje igraju značajnu ulogu u izgradnji “Evrope mira”, premošćenju jaza između Istoka i Zapada, podršci participaciji manjinskih grupa i razvoju interkulturalnog društva. Svi treba da imaju mogućnost punog i ravnopravnog učešća u procesu izgradnje Evrope. Možemo reći da je ovo važno ne samo za evropsku politiku, već i za realnost na nacionalnom i lokalnom nivou, da bi ljudi naučili da žive zajedno.

U ovoj publikaciji, mi ćemo izučavati odnose između interkulturalnog učenja i poštovanja ljudskih prava i prava manjinskih grupa, solidarnosti, načela jednakih mogućnosti za sve, aktivnog učešća i demokratije. Ovo su vrednosti interkulturalnog učenja, ali ovo su takođe i vrednosti koje evropske institucije vide kao osnovu evropske saradnje i integracije. Konačno, ostaje pitanje: kako da ove vrednosti postanu i vrednosti građana Evrope?



1.2 Nove polazišne tačke



U izazovnoj situaciji u kojoj se nalazimo, izvesni razvojni tokovi određuju sadašnju realnost veoma kulturološki raznolike Evrope, koja je u stalnom dodiru sa ostalim kontinentima. Ovi razvojni tokovi su prilično interkulturalno obojeni, posebno kada se posmatraju u kontekstu jednog globalnog, i sve više globalizovanog sveta. Oni su izazovne polazišne tačke koje mogu biti od suštinskog značaja za kulturni dijalog kako unutar same Evrope, tako i sa drugim delovima sveta.

Jedna Evropa: objedinjenje raznolikosti?

Nakon pada Gvozdene zavese, Evropske zemlje su ušle u nov proces međusobnog približavanja. Političke, religijske i ekonomske podele iz prošlosti izazvale su različite, ponekad čak suprotstavljene razvojne tokove, posebno između Istoka i Zapada. Razgovor na temu ovih iskustava je složen i težak proces – mogu se javiti izvesna ograničenja u međusobnom kulturalnom i političkom razumevanju.

Zato je pravi izazov za napore u ovom smeru da se sa posebnom pažnjom uzmu u obzir sve implikacije u kulturalnom, religijskom, društvenom, ekonomskom i političkom smislu. Zbližavanje evropskih zemalja može biti prilika da se stvori dijalog između ljudi iz različitih država, prilika da kroz dijalog i međusobni kontakt oni upoznaju jedni druge i steknu obogaćujuća iskustva i da u konačnom ishodu – na nov način definišu odnose Evrope sa ostalim delovima sveta.

Da li je moguće ostvariti otvoren dijalog o prošlim i sadašnjim događajima (pa i onim ne baš prijatnim), ideološkim napetostima i različitim iskustvima? Da li težimo integraciji koja se bazira na ravnopravnosti? Na koji način ćemo stvoriti priliku da se susretnemo jedni sa drugima i izrazimo naše strepnje i nade, da se upoznamo? Kako ćemo se mi kao građani uključiti u dijalog, u izgradnju naše Evrope?

Da li će „ujedinjena“ Evropa i dalje biti Evropa raznolikosti, u kojoj će te razlike biti tretirane kao njena najveća vrednost? Da li će ta „ujedinjena“ Evropa konačno biti Evropa otvorena da prihvati kulture iz celog sveta?

Globalizacija : ujedinjenje ili jednoobraznost?

Intenzitet procesa globalizacije u ekonomskom smislu dovodi do promena u svim sferama života ljudi – na ličnom, društvenom, kulturnom planu. Čini nam se da individualna odgovornost istovremeno i raste i nestaje. Jaz između bogatih i siromašnih raste, dok je međusobni uticaj sve manje vidljiv. Jedan broker iz Nju Jorka može nesvesno doneti odluku o opstanku deteta iz sirotinjskog kvarta Kuala Lumpura, ali je manje verovatno da se može desiti obrnuto. Sve je teže otkriti uzroke ovakvim pojavama. Istovremeno, svet se razvija u pravcu većeg međusobnog uticaja, proslavljaju se zajednički kulturni događaji poput Svetskog prvenstva u fudbalu. Vreme i prostor gube na značaju. Razvoj komunikacione tehnologije doprinosi našem daljem zblizavanju, uvećanju naših znanja – ali ne podrazumeva obavezno i razvoj naših sposobnosti da sve to objedinimo. Različiti načini na koje pristupamo ovoj kompleksnoj realnosti dovode do različitih ishoda.

Da li povećan pristup medijima obavezno podrazumeva i veću solidarnost? Da li će svet povezan internetom promovisati demokratiju i ljudska prava? Da li unapređenje svesti o različitim pitanjima može promeniti istoriju? Da li imamo dovoljno sposobnosti da znanje koje nam je dostupno iskoristimo na dobrobit svih nas koristeći ga kao polazište za stvaran susret i iznalaženje novih rešenja? Da li su koka-kola, satelitska televizija i Mek Donalds kulturni artefakti naše budućnosti? Kakvi su nam preduslovi potrebni da bismo u globalizovanom svetu podstakli pluralizam i zajedničku egzistenciju različitih kultura? Postoji li šansa da osnujemo „svetsku zajednicu“, kao mesto vredno življenja u kome će svako imati pristojan život? Ko vlada ekonomijom i internetom? Da li promena percepcije vremena i prostora utiče na promenu u kulturi?

Nova društva: multikulturalna ili interkulturalna?

Činjenica da ljudi različitog kulturnog porekla žive jedni pored drugih je česta pojava današnjeg vremena. Postoji povećana migracija stanovništva iz jedne zemlje u drugu, a uzrok tome su, s jedne strane, veća informisanost i mogućnost kretanja, a sa druge strane – nepravde političke i ekonomske okolnosti. Međutim, migracija u Evropi je prilično mala u poređenju sa drugim kontinentima. Ukidanje granica sa jedne strane često sa sobom povlači uspostavljanje novih sa druge strane (neki bi mogli reći da ovo važi za šengenski sporazum). „Ne želimo još stranaca“ je postala politička strategija. Stvorili smo podelu na „dobre“ i „loše“ strance, na „opravdane“ i „neopravdane“ razloge za migraciju. Većina naših društava nalazi nove (ali i ne tako nove) načine ophođenja sa ovim pojavama, kao što su: getoizirana predgrađa, društvena segregacija, rasizam, socijalno isključivanje pojedinih delova društva. Postavlja se pitanje o mogućim načinima zajedničkog življenja. Pokušavamo da damo odgovor na pitanje da li ljudi različitih kultura jedino mogu da žive jedni pored drugih kao što je slučaj sa multikulturalnim društvima, ili postoji mogućnost stvaranja „intekulturalnog društva“ u kome postoji istinska interakcija i sve ono što iz takvog kontakta proizilazi?

Kakav uticaj na nas lično može imati susret sa kulturalnim razlikama? Da li smo sposobni da se nosimo sa svakodnevnom raznolikošću kojom smo okruženi? Možemo li razviti poštovanje za ove razlike? Postoji li mogućnost razvoja pluralističkog načina življenja u nekoj zajednici, bilo da je u pitanju susedstvo, grad ili država? Da li različite kulture mogu koegzistirati (živeti u međusobnoj interakciji) uz prisustvo obostrane zainteresovanosti, uzajamnog prihvatanja i poštovanja? Koji procesi nas mogu dovesti do ove tačke? Kakve prepreke se na tom putu mogu javiti?

Identiteti: nacionalista ili građanin sveta?

Ovako koncipirana društva, koja podrazumevaju pluralizam i egzistenciju više različitih kultura, dovode do povećanja doživljaja neiz-

vesnosti. Tradicionalne kulturne tačke oslonca gube na značaju; rastuća različitost se može doživeti kao pretnja našem identitetu. Glavni elementi i odrednice se menjaju velikom brzinom ili gube svoja ranija značenja: nacija, teritorija, religijska pripadnost, politička ideologija, profesija, porodica. Tradicionalni oblici pripadnosti se ruše ili uklapaju u neki novi kulturalni oblik. Dakle, mi danas, poput nekakvih „nomada“, ponovo tragamo za novim tačkama oslonca, koje sve više i više postaju stvar pojedinca. Istovremeno, raste broj ideološki zatvorenih grupa kao što su verske sekte, oživljava nacionalizam, prebacuje se odgovornost na „jake lidere“. Ekonomska neizvesnost, rastuća socijalna nepravda i polarizacija u društvu dodatno doprinose stvaranju nesigurnosti kod ljudi. Potreba za globalnim razumevanjem (uz koju ide nezivesnost) često se nalazi u opoziciji sa potrebom za pripadanjem jednoj određenoj, jasno definisanoj grupaciji.

Na čemu ćemo zasnovati naš identitet u ovom promenljivom svetu? Kakve odrednice ili tačke oslonca možemo u njemu naći? Kako će se menjati naš doživljaj identiteta? Da li ćemo moći da razvijemo takav pristup životu koji podrazumeva stalan dijalog i promenu kroz kontakt sa drugima? Da li ćemo uspeti da povratimo poverenje u naše kulturalno nasleđe, a da istovremeno razvijemo i osećaj globalne odgovornosti i pripadanja - kao građani Evrope i kao građani sveta?

Moć : manjinske i većinske grupe

U ovom svetu raznolikosti, u kome insistiramo na sopstvenim razlikama, pitanje moći ima značajnu i veliku ulogu. Jako je važno da li pripadamo strani koja ima više ili koja ima manje moći, kao i da li naše kulturne obrasce deli većina ili manjina. U vezi sa ovim možemo primetiti nastajanje novih konflikata ili ponovno razbuktavanje starih, a religijska ili etnička pripadnost postaje strahovito jak razlog za rat i nasilje, kako unutar država, tako i između država, pa i regiona. „Sudar civilizacija“ ili „rat kultura“ su stupili na svetsku pozornicu. U nedavnoj prošlosti, dogodile su se mnoge destruktivne stvari i konstantno su narušavana ljudska prava zbog toga što različitosti nisu tretirane sa jednakim poštovanjem, kao i zbog



toga što su većinske grupe uvek koristile moć da nadvladaju manjinske. Zbog toga, mi danas pokušavamo da „zaštitimo prava“ manjinskih grupa.

Da li će se ova prava i kulturne razlike ikada tretirati sa poštovanjem i time doprineti da naše zajedničko življenje bude mirno i obogaćujuće za svakog od nas? Možemo li pronaći način da ostvarimo susret sa raznolikošću bez osećaja ugroženosti jednih od drugih? Da li smo u stanju da shvatimo da je zemaljska kugla dovoljno velika za postojanje svih kultura? Da li smo u stanju da u međusobnom dijalogu dođemo do zajedničkog razumevanja ljudskih prava? I, konačno, da li će Evropa biti u stanju da izvuče pouke iz naših istorijskih, ali i sadašnjih odnosa sa drugim kontinentima, kao i iz krvoprolića do kojih je dolazilo usled naše nemogućnosti da podnesemo i prihvatimo raznolikost?

Sva ova kratka zapažanja i pitanja tiču se problematike koja u svojoj kompleksnosti i međuzavisnosti znatno prevaizlazi razmišljanja izneta u ovom tekstu. Susret politike i kulture, susret kulture sa ekonomijom itd - sva ova pitanja postaju sve važnija za svakog od nas. I moguće je da na neka od njih ne možemo dati odgovor.

Čime možemo doprineti da Evropa i svet postanu mesto u kome želimo da živimo?

Intekulturalno učenje kao jedan od mogućih doprinosa

Očevidno je da gledište izneta u ovom tekstu, kao i pitanja koja se ovde pojavljuju nisu neutralni. Oni se baziraju na vrednostima koje zastupaju i kojima teže evropske institucije – a ove institucije u svojoj političkoj viziji podržavaju tezu da smo svi mi – osim što smo pojedinačne ličnosti koje se susreću sa drugim ljudima – istovremeno i građani koji, živeći u istoj zajednici, stalno stupamo u međusobne odnose i utičemo jedni na druge. Možemo izvesti zaključak da smo svi mi podjednako odgovorni za to kako će izgledati društvo u kome živimo.

Rat je odsustvo mira. Da li možemo reći da odsustvo rata automatski znači mir? Koja je definicija mira? Da li mir podrazumeva samo stav „ako me ne ugroziš, neću ni ja tebe“? Ili možda mi težimo za nečim dubljim, za nekom drugom vizijom zajedničkog življenja? Ako smo svesni da međuzavisnosti današnjeg sveta utiču na sve nas, možda onda možemo tragati za nekim novim načinima zajedničkog života, da doživimo jedni druge kao bića koja imaju potrebu za dubokim poštovanjem sopstvenih različitosti.

„Interkulturalno učenje“ nam može biti od koristi da razumemo složenost današnjeg sveta, kroz dublje razumevanje kako drugih ljudi tako i samih sebe. Povrh toga, ono može biti put ka stvaranju jednog novog društva. „Interkulturalno učenje“ nam može pomoći da bolje razumemo izazove koje nam donosi sadašnjost. Ono nam takođe može pružiti snagu, ne samo da se kao individue bolje snađemo u savremenom svetu, već i da ostvarujemo konstruktivne i pozitivne promene u našem društvu. Naše sposobnosti za interkulturalno učenje su nam potrebne više nego ikad.

Gledano na ovaj način, interkulturalno učenje podrazumeva proces ličnog razvoja koji može imati širi uticaj na društvo. Ono nas uvek podstiče da razmislimo zbog čega mi želimo da se time bavimo, kakve vizije gajimo, šta želimo da postignemo putem interkulturalnog učenja.

Ovde nije u pitanju neki lični prohtev ili luksuz za mali broj ljudi koji rade u internacionalnom okruženju, već se interkulturalno učenje bavi time kako mi želimo da nam izgleda zajednički život u našem društvu.

Nadamo se da će interkulturalno učenje u ovoj publikaciji podstaći čitaoce da potraže makar neke od odgovora na pitanja postavljena u ovom tekstu. Ovde vam se pruža mogućnost da se susretnete sa izazovima iz ove oblasti, da kreirate vašu ličnu viziju društva u kojem želite da živite. Zsigurno možemo reći da će ova materija probuditi u vama neka nova pitanja.

1.3 Mladi i interkulturalno učenje: izazovi

Mladi ljudi, uopšteno posmatrano, vrlo intenzivno proživljavaju svoja iskustva i otvoreni su za razne vrste promena. Najčešće imaju ekonomski i socijalno zavistan položaj i (pre)osetljivi su na okolnosti u kojima se nalaze. Kada se društvene okolnosti menjaju, oni su najčešće ili najveći gubitnici ili najveći dobitnici. Kada posmatramo rastuću stopu nezaposlenosti u Nemačkoj ili ekonomska čuda/katastrofe u Rusiji, jasno nam je da omladina od toga može imati koristi, ali istovremeno trpi i posledice.

Upravo mladi ljudi promovišu globalnu kulturu noseći farmerke i idući na reju žurke. Oni su ti koji su se prvi popeli na Berlinski zid. Oni odlaze da studiraju u inostranstvo ili emigriraju, oni prelaze preko granica sa ispravnim pasošem ili ilegalno avanturistički na malim čamcima. Iz svih navedenih razloga, mladi ljudi su najotvoreniji za proces interkulturalnog učenja, za kontakt jednih sa drugima i za istraživanje i otkrivanje raznolikosti.

Međutim, ponekad okolnosti u kojima različiti mladi ljudi žive ne pružaju mogućnost za obogaćujući, ali težak proces interkulturalnog učenja. Kada govorimo o interkulturalnom učenju u radu sa mladima², tada govorimo o načinima na koje mladi izlaze na kraj sa svojim kompleksnim i različitim kulturološkim poreklom, što često podrazumeva suočavanje sa naizgled kontradiktornim stvarima.

U nastavku teksta, predstavice vam neke uočene trendove zasnovane na našem iskustvu omladinskog rada i rezultatima socioloških i omladinskih istraživanja. Važno je da zapamtite da su ovi trendovi samo smernice, koje se možda ne mogu primeniti na svaku osobu.

S jedne strane, oni predstavljaju različite društvene promene sa kojima mladi ljudi treba da izađu na kraj, a sa druge strane – na koji način je sve to povezano ili, često, u suprotnosti sa glavnim elementima interkulturalnog učenja (ovi elementi će u kasnijim poglavljima

biti dalje pojašnjeni, na mestu gde se obrađuju teorije i obrazovni principi interkulturalnog učenja).

- Savremena kultura naglašava ubrzan razvoj, snažna osećanja i brze rezultate, odajući utisak da svet čine nizovi intenzivnih “incidentnih” događaja, a ne neka vrsta kontinuirane promene. Ova emocionalna pretrpanost nije u skladu sa našom potrebom za racionalnim objašnjenjima. Interkulturalno učenje je stalan proces učenja, sadrži lagan tempo i puno pauza. Uključuje istovremeno i razum i osećanja, uvažavajući životni značaj oba ova aspekta.
- Tokom obrazovanja mladi ljudi uglavnom dobijaju poželjne odgovore, gotove koncepte, pojednostavljena objašnjenja. Mediji i druga sredstva informisanja operišu sa pojednostavljenim informacijama, uvreženim stereotipima i predrasudama. Interkulturalno učenje se bavi raznolikošću i razlikama, pluralizmom, sagledavanjem pojave u svojoj složenosti, otvorenim pitanjima, uključuje razmišljanje o stvarima, kao i mogućnostima promene.
- Kada omladinu tretiramo kao potrošače, tada na vrh liste prioriteta stavljamo individualne, najčešće materijalističke prohteve. Tada se promoviše jedan specifičan koncept slobode: „samo najjači opstaju“. Profesionalna i ekonomska nesigurnost podstiče takmičarsku atmosferu. Interkulturalno učenje u svom fokusu ima tebe i mene, bavi se našim odnosima i solidarnošću, podstiče nas da druge ljude tretiramo sa poštovanjem.
- Mladi tokom adolescencije nailaze na sve manji broj smernica; životno iskustvo i percepcija realnosti ne daju celovitu sliku. Ljudi čeznu za harmonijom i stabilnošću. Interkulturalno učenje se bavi formiranjem i menjanjem ličnog identiteta, prepoznavanjem razlike u značenjima, govori o prihvatanju tenzije i suprotnosti.
- Društvo mladim ljudima ne ostavlja mnogo prostora da izraze ili podrže raznolikost, da insistiraju na svom pravu da budu različiti i da se tako i ponašaju, da uče o jednakim mogućnostima za sve, za razliku od težnje ka dominaciji. Interkulturalno učenje se u mnogome tiče drugog i drugačijeg, bavi se različitošću – kako životnih okolnosti, tako i kultura.
- Mladi ljudi se često osećaju kao da ne mogu da utiču na važna društvena pitanja. U današnjoj kompleksnoj situaciji je prilično teško postati



2. Engleski termin *youth work* nema adekvatan prevod u srpskom jeziku. Zato će u ovoj publikaciji naizmenično biti korišćeni termini “rad sa mladima” i “omladinski rad” (prim. prev.)



svestan svojih političkih odgovornosti, kao i mogućnosti za lično učešće u društvenom životu. Interkulturalno učenje se bavi demokratijom i konceptom građanstva, ono podstiče da se zauzme stav protiv represije, diskriminacije u društvu i mehanizama koji podržavaju ove fenomene.

- Političke i javne diskusije imaju težnju ka pojednostavljenju činjenica, i retko kada su usmerene na pronalaženje pravih uzroka. Mladima se prenose kratki i jednostrani istorijski podaci. Svi ovi faktori ne pomažu mladim ljudima da se dobro pripreme za kompleksnu realnost koja ih okružuje. Interkulturalno učenje se bavi pamćenjem, sećanjem, kao i njegovim prevazilaženjem sa ciljem okretanja ka budućnosti. Interkulturalno učenje u Evropskom kontekstu takođe podrazumeva dublje bavljenje odnosima između Istoka i Zapada, kao i spremnošću da se uđe u iskren dijalog o našoj zajedničkoj, ali i različitoj prošlosti.

Mnogo toga se još može reći. Tendencije

društva koje su ovde prikazane mogu se razlikovati od zemlje do zemlje, one nisu celovite niti isključive. Ipak, one nas podstiču na dublje razmišljanje o našim društvima, kao i o vezi interkulturalnog učenja sa njima, posebno gledano iz ugla omladine.

Procesi interkulturalnog učenja kroz koje prolaze mladi ljudi bi trebalo da se baziraju na njihovim životnim realnostima. Stoga bi jedan od zadataka planiranog interkulturalnog učenja svakako trebalo da bude bavljenje suprotstavljenim društvenim tokovima, kao i pokušajem njihove integracije. Kada se o njima otvoreno razgovara, takav razgovor može biti dobra polazna osnova za iskren interkulturalni dijalog. Kontekst današnjice je veliki izazov za mlade ljude, za Evropu i za interkulturalno učenje. Upravo iz tog razloga, bavljenje ovom temom je više nego neophodno.

2. Osnovni pojmovi interkulturalnog učenja

2.1 Uvod

Pisanje o različitim konceptima interkulturalnog učenja je interkulturalno iskustvo samo po sebi. Različite ideje koje stoje iza istog termina „interkulturalno učenje” otkrivaju mnogo toga o poreklu osoba koje su ga razvijale.

Pravljenje izbora između različitih ideja interkulturalnog učenja i njihovo ponovno tumačenje više otkrivaju o poreklu i nazorima autora nego o samom interkulturalnom učenju.

Dakle, ovo poglavlje ne nudi bilo kakvu vrstu „istine” o interkulturalnom učenju, već više predstavlja pokušaj pregleda različitih teorija i pojmova koji su sa njim u vezi.

Mnoge teorije, uključujući i one ovde predstavljene, koriste neke moderne reči i fraze. Namerno smo odabrali da ih uvrstimo ovde, ne da bismo vas uplašili, već da bismo vas upoznali sa ovim terminima.

Ljudi ove teorije često koriste kada pričaju o interkulturalnom učenju. One su obično u korenu onoga čime se vi možda već neko vreme bavite u praksi.

Termin „interkulturalno učenje” može biti shvaćen na različitim nivoima. Na doslovnom nivou, interkulturalno učenje znači lični proces usvajanja znanja, stavova ili ponašanja koje je povezano sa interakcijom različitih kultura. Ipak, veoma često se interkulturalno učenje posmatra u širem kontekstu i označava razumevanje kako ljudi različitog porekla mogu da žive zajedno u miru, kao i proces koji je potreban da se takvo društvo izgradi.

Pod „učenjem” se, u ovom kontekstu, manje označava ono na čisto individualnom nivou, već je akcenat stavljen na neprekidan proces izgradnje „interkulturalnog društva”.

U ovom tekstu, termin „interkulturalno učenje” ćemo istraživati u kontekstu različitih komponenata od kojih je sastavljen, kao i postojećih interpretacija tog termina.

2.2 Pogled na učenje

Šta je „učenje”?

Reč učenje je objašnjena u „Oksfordskom rečniku za napredne učenike engleskog jezika” (Oxford Advanced Learner’s of Current English Dictionary) kao „usvajanje znanja i/ili veština kroz izučavanje, praksu ili proces podučavanja od strane drugih”. Polazeći od ove široke definicije, može se identifikovati više mesta za diskusiju.

Učenje na različitim nivoima

Učenje se dešava na tri različita, ali blisko povezana, nivoa: na kognitivnom, emocionalnom i bihevioralnom nivou.

Kognitivno učenje predstavlja usvajanje znanja ili uverenja, npr. znanje da je 3 plus 3 jednako 6, da je Zemlja u obliku lopte ili da trenutno Savet Evrope ima 46 država članica.

Emocionalno učenje je koncept koji je teže razumljiv. Možda možete da pogledate unazad i prisetite se kako ste naučili da pokazujete osećanja i kako su se ta osećanja menjala kako je vreme prolazilo. Ono što vas je plašilo pre dvadeset godina vas možda više ne plaši, osobe koje niste isprva voleli sada mogu da vam budu najbolji prijatelji itd.

Bihevioralno učenje ili učenje ponašanja je ono što je vidljivo u ovladavanju nekim znanjem: Kada znaš da zakucaš ekser pravo u drvo, da pišeš olovkom, da jedeš štapićima ili da poželiš dobrodošlicu nekome na „pravi” način.

Pravo učenje podrazumeva sva tri nivoa, kognitivni, emocionalni i bihevioralni. Ukoliko želiš da naučiš da jedeš štapićima, moraš da znaš kako da ih držiš i da naučiš prave pokrete, ali obe te stvari neće imati dugoročni efekat ukoliko ne naučiš da ti se sviđa da jedeš štapićima, ili bar dok ne vidiš prednosti njihove upotrebe.





Učenje kao (ne)strukturirani proces

Učenje može da se dogodi slučajno ili kao rezultat planiranog procesa. Kada pogledamo unazad, shvatamo da smo naučili mnogo stvari iz iskustava u koja se nismo aktivno uključili da bi naučili nešto. Sa druge strane, u većini slučajeva, učenje sadrži neku vrstu strukturiranog, ili bar namernog procesa. Nećemo naučiti ništa iz slučajnih iskustava ako na to ne usmerimo pažnju.

Strukturirano učenje koristi se i u formalnom i u neformalnom obrazovanju. Onog momenta kada ste uzeli ovaj T-kit kako biste razmišljali o najboljim metodama interkulturalnog učenja u grupnom radu, vi ste najverovatnije uzeli učešće u strukturiranom procesu učenja, a ne u učenju zasnovanom na slučaju.

Iskustva interkulturalnog učenja kroz treninge, seminare, grupne sastanke, radionice, razmene i slično jesu primeri skstrukturiranog procesa interkulturalnog učenja.

Uloge u učenju

Učenje je takođe pitanje uloga. Za većinu dece, škola je strukturirano iskustvo učenja u ranoj fazi života, gde je jedini par uloga u učenju par učenik-nastavnik. Što se tiče neformalnog obrazovanja i ljudi koji su, na bilo koji način, uključeni u njega, većina njih posmatra učenje kao dvosmeran proces, gde ljudi kroz interakciju efikasno uče jedni od drugih. Mi stalno učimo, ali mnogi ljudi sebe ne vide u toj ulozi ili, ponekad nesvesno, radije odabiraju ulogu učitelja. Svako ko u procesu ne-formalnog obrazovanja započne rad sa novom grupom ljudi, mora da se suoči sa izazovom stvaranja atmosfere otvorenosti za uzajamno učenje, a kao ličnu primedbu naveo bih želju da ljudi uključeni u formalno obrazovanje preuzmu isti takav izazov u učionicama u kojima rade.

Metode učenja

Ako o učenju razmišljamo kao o strukturiranom procesu, smisljeno je pogledati metode koje se u tom procesu koriste. Istraživači su više puta dokazali da ljudi najintenzivnije uče kroz lično

iskustvo – u situacijama koje uključuju razum, osećanja i akciju. Ukoliko želimo da otvorimo prostor za učenje, treba da ponudimo metode koje će omogućiti da se iskuse i razmene iskustva na sva tri nivoa. U poglavlju 4. ovog T-kita pogledajte predložene metode i metodologiju za interkulturalno učenje.

2.3 Šta je kultura? A šta je onda - interkulturalno?

Koncept “interkulturalnog učenja” u sebi nosi i drugi pojam na kome ćemo se zadržati termin *kultura*. Sve ideje o interkulturalnom učenju, implicitno ili eksplicitno, zasnovane su na ideji kulture. Svima njima je zajedničko da kulturu opazaju kao nešto što je stvorila ljudska vrsta. Za kulturu se misli da je „softver” po kome ljudi funkcionišu u svakodnevnom životu; uobičajeno je opisuju kao osnovna uverenja, vrednosti i norme kojih se ljudi pridržavaju. Brojni su teorijski i praktični argumenti i diskusije o pojmu i poimanju kulture.

Da li je postojanje kultura nužno povezano sa postojanjem grupa ljudi ili postoji „individualna kultura”? Koji su elementi kulture? Da li se može napraviti kulturalna mapa sveta? Da li se kulture menjaju? Zašto i kako? Koliko su povezani kultura i ponašanje osoba i grupa? Da li neko može imati više od jednog kuturološkog porekla i šta to onda znači? Koliko su kulture fleksibilne, koliko su podložne individualnom tumačenju?

Često, razmišljanje o kulturi vodi razmišljanju o odnosu, interakciji između kultura. Mnogi autori tvrde da bez postojanja više od jedne kulture ne bi bilo govora ni o toj jednoj, tj. o kulturi uopšte. Razlike koje opazamo među ljudima po tome kako razmišljaju, osećaju i kako se ponašaju su ono zbog čega smo svesni postojanja kulture. Zbog toga je kulturu nemoguće razumeti kao koncept u jednini, naprotiv, uvek je reč o - kulturama.

U tom smislu, razumljivo je što smo se u ovom odeljku okrenuli od ideja koje su uglavnom

usmerene na kulturu „kao takvu” prema idejama koje više govore o interakcijama između kultura ili interkulturalnim iskustvima.

Neki izrazi su povremeno korišćeni kao zamene za reč interkulturalno, kao što su „unakrsno-kulturalno” ili „multi-kulturalno”. Za neke autore ove reči imaju isto značenje, ali neki drugi im daju sasvim različita značenja. I o ovim razlikama pričaćemo više pred kraj poglavlja.

2.4 Pogled na kulturu

2.4.1 Model ledenog brega

Jedan od najpoznatijih modela kulture je onaj kojim se ona prikazuje kao ledeni breg (eng. Iceberg, prim. prev.). Suština ovog modela leži u elementima koji čine kulturu i u činjenici da su neki od ovih elemenata veoma vidljivi, dok se drugi teško (raz)otkrivaju.

Ideja koja stoji u osnovi ovog modela je da kulturu možemo zamisliti kao ledeni breg: samo njegov mali deo može se videti iznad površine vode. Ovaj vrh ledenog brega oslanja se na mnogo veći deo ispod površine vode koji je, zbog toga, nevidljiv. Ipak, ovaj nevidljivi deo ledenog brega je njegova moćna osnova.

U kulturama takođe postoje vidljivi delovi: arhitektura, umetnost, kulinarstvo, muzika, jezik, da pomenemo samo neke. Ali moćne temelje kulture je teže opaziti: istoriju grupe

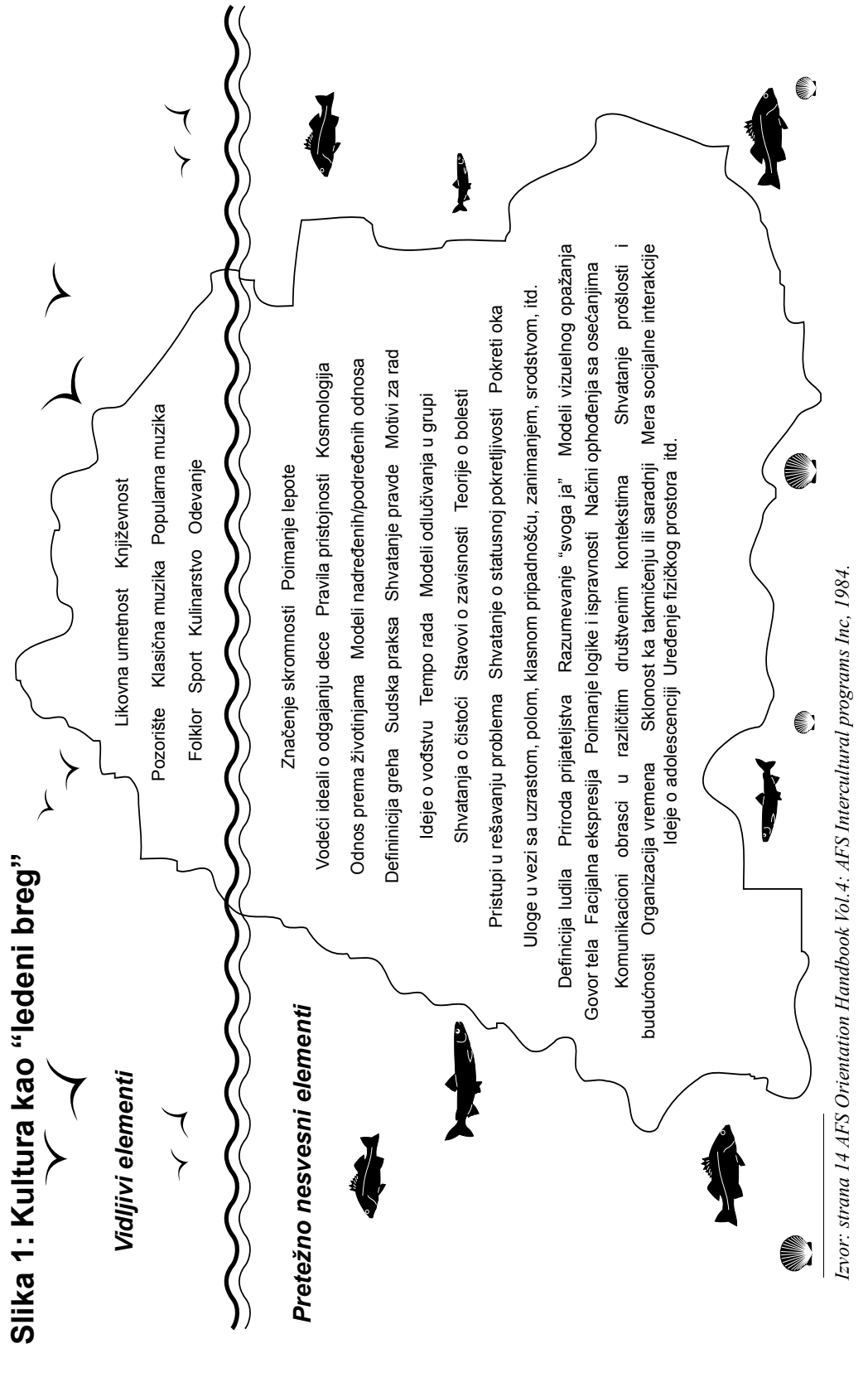
ljudi koji su začeli kulturu, njihove norme, vrednosti, osnovna shvatnja prostora, prirode, vremena, itd.

Model ledenog brega podrazumeva da su vidljivi delovi kulture samo izraz njenih nevidljivih delova. Pored toga, on ukazuje na to koliko je u nekim trenucima teško razumeti ljude različitog kulturološkog porekla - zato što možemo primetiti vidljive delove „njihovog ledenog brega”, ali ne možemo odmah videti na čemu su oni utemeljeni.

Sa druge strane, model ledenog brega ostavlja mnoga ranije pomenuta pitanja bez odgovora. Uglavnom se koristi kao prvi korak ka produbljenom razumevanju kulture, kao prva vizualizacija razloga zbog kojih nam je ponekad teško da razumemo i „vidimo” kulturu.

Značaj za rad sa mladima

Model ledenog brega usmerava našu pažnju na skrivene aspekte kulture. Ovaj model podseća da, u interkulturalnom susretu, sličnosti koje prve opazimo mogu, u stvari, biti zasnovane na potpuno različitim pretpostavkama o realnosti. Među mladima, kulturne razlike nekada nisu očigledne: širom sveta mladi ljudi vole da nose teksas, slušaju pop muziku i potreban im je pristup elektronskoj pošti. Stoga, interkulturalno učenje podrazumeva da je najpre potrebno postati svestan donjeg dela sopstvenog ledenog brega, a potom biti u stanju da se razgovara o njemu sa drugima u cilju boljeg međusobnog razumevanja i pronalaženja onoga što nam je zaista zajedničko.



2.4.2 *Girt Hofstedov (Geert Hofstede) model kulturnih dimenzija*

Hofstedova ideja o kulturi zasnovana je na jednoj od najvećih empirijskih studija o kulturološkim razlikama koja je ikada urađena. '70-tih godina prošlog veka, IBM (već tada velika internacionalna kompanija) ga je zamolio za savet u vezi sa ogromnim razlikama u poslovanju između njegovih postrojenja, npr. u Brazilu i Japanu, uprkos svim IBM-ovim pokušajima da uspostavi jednake procedure i standarde rada širom sveta.

Hofsted je tragao za uzrocima ovih razlika u IBM-vom poslovanju. U nekoliko faza, koje su uključivale detaljne intervjue i upitnike koje je slao svim radnicima IBM-a širom sveta, pokušao je da pronađe osnovne razlike između postrojenja. Kako je obrazovni nivo svih zaposlenih bio približno jednak svuda, struktura organizacije ista, pravila i procedure takođe, zaključio je da su sve pronađene razlike između fabrika na različitim lokacijama morale biti zasnovane na kulturi kojoj pripadaju zaposleni u fabrici, a u širem smislu i na kulturi zemlje domaćina IBM-ovog postrojenja. Hofsted opisuje kulturu kao „kolektivno programiranu svest koja razlikuje pripadnike ljudskih grupa jedne od drugih“.

Nakon nekoliko faza istraživanja, on je sveo razlike između kultura na četiri osnovne dimenzije. Sve druge razlike, tvrdio je, moguće je pronaći u jednoj ili više od tih dimenzija. Identifikovane dimezije nazvao je: koncentracija moći, individualizam/kolektivizam, maskulinitet/femininitet i izbegavanje neizvesnosti. Posle dodatnih istraživanja, dodao je petu dimeziju orijentacije u vremenu.

Koncentracija moći (eng. power distance) pokazuje u kojoj meri jedno društvo prihvata činjenicu da je moć u institucijama i organizacijama nejednako distribuirana među pojedincima. Koncentracija moći govori o hijerarhiji, o tome šta se, na primer, smatra normalnim procesom ili načinom donošenja odluka u omladinskim organizacijama. Da li svako treba da ima jednako pravo da učestvuje u donošenju odluka?

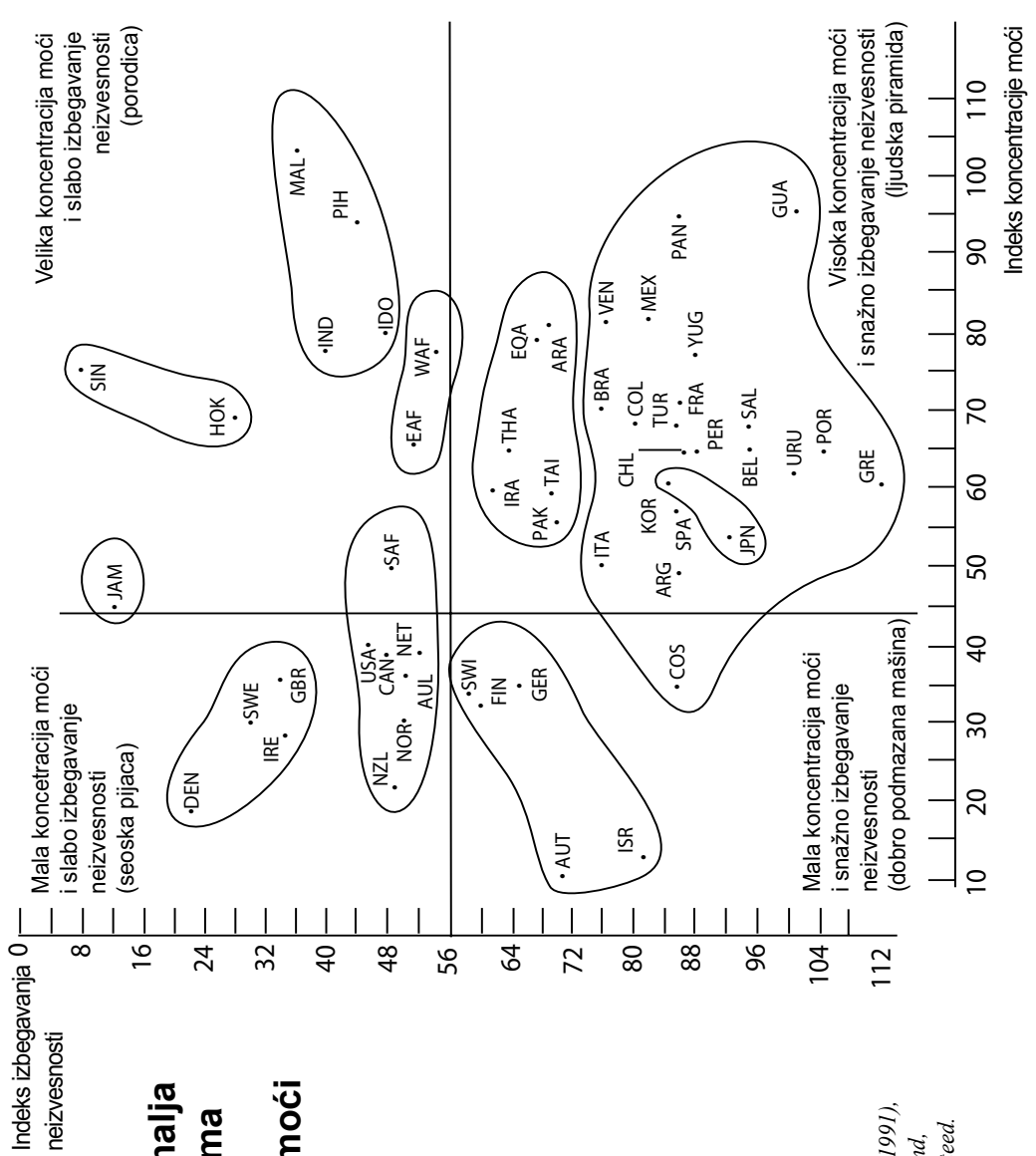
Ili je neko ko predsedava upravnim odborom taj koji se smatra sposobnim da samostalno odlučuje kada je to potrebno?

Izbegavanje neizvesnosti (eng. uncertainty avoidance) pokazuje stepen u kome se u društvu neizvesnost oseća kao pretnja i u kome se u pokušajima da se ona izbegne stvaraju pravila ili neka druga sredstva koja „obežbeđuju“ sigurnost. Izbegavanje neizvesnosti je povezano sa merom u kojoj su ljudi spremni da rizikuju, ili, na primer, koliko detaljno tokom pripreme i planiranja treninga članovi trenerskog tima žele da diskutuju. Koliko prostora ima za slučajnost, improvizaciju ili dopuštanje da stvari idu svojim tokom (i možda pogrešno)?

Individualizam/kolektivizam (eng. individualism/collectivism) ukazuje na meru u kojoj u društvu postoje labavi socijalni okviri unutar kojih se od pojedinca očekuje da brine samo o sebi i svojoj neposrednoj porodici ili, pak, postoje čvrsti socijalni okviri u kojima postoji jasno razlikovanje između „svojih“ i „tuđih“ društvenih grupa, praćeno očekivanjem da će „moji“ brinuti za mene. U kolektivističkim kulturama, npr., ljudi su snažno povezani i osećaju odgovornost za svoje porodice, a poželjno je i da sebe doživljavaju kao pripadnike različitih grupa.

Maskulinitet/femininitet (eng. masculinity/femininity) ukazuje na meru u kojoj pol određuje uloge koje muškarci i žene imaju u društvu. Da li, npr., postoji gotovo „prirodna“ podela zadataka između učesnika i učesnica na seminaru u situaciji kada je potrebno da neki „kućni poslovi“ budu preuzeti od strane čitave grupe?

Vremenska orijentacija (eng. time orientation) pokazuje u kojoj meri društvo svoje odluke zasniva na tradiciji i događajima iz prošlosti, ili koliko su one zasnovane na kratkoročnoj, trenutnoj dobiti, ili na osnovu toga šta se priželjkuje u budućnosti. Koliko je, na primer, važna istorija tvog područja za njegovu sadašnjost i budućnost? Kada ljudi žele da se prave važni time odakle su: da li govore o prošlosti, sadašnjosti ili budućnosti?



Slika 2: Pozicija 50 zemalja i 3 regiona prema dimenzijama koncentracije moći i izbegavanja neizvesnosti

Izvor: strana 141, Hofstede, Gert (Hofstede, Geert, 1991), *Cultures and Organisations: Software of the Mind*, London: McGraw-Hill. Copyright © Geert Hofstede. Ova slika je štampana sa dopuštanjem.

Hofstede je ponudio nekoliko koordinatnih sistema u kojima su se različita društva (nacije) našla obzirom na njihove procenjene vrednosti duž četiri dimenzije. Ove vrednosti zasnovane su na analizi upitnika i ponovljenim istraživanjima zasnovanim na Hofstedovom modelu (vidi Sliku 2). Zbog svoje empirijske osnove, Hofstedov model je bio hvaljen: teško da je i jedna druga studija ili teorija kulture ponudila sličnu kvantitativnu potporu. Sa druge strane, model ne daje nikakvo objašnjenje zašto ima baš pet dimenzija i zašto su samo ove dimenzije uzete kao osnovne komponente kulture. Model, dalje, implicira shvatanje kulture kao statičnog fenomena, pre nego jedne dinamične pojave. Zašto ili kako se kulture razvijaju ovim modelom nije moguće objasniti. Pored toga, Hofstede je bio kritikovan i zato što se fokusirao samo na kulturu kao karakteristiku jedne nacije, time zanemarujući kulturološke razlike koje prevladavaju u većini modernih društava, kao i postojanje subkultura, mešavina kultura i individualnog razvoja. Opis dimezija, povremeno, nosi opasnost implicitnog vrednovanja nekih kultura kao „boljih“ od drugih. Ipak, mnogim čitaocima, petodimenzionalni model intuitivno izgleda visoko relevantan za predstavljanje različitih društava.

Značaj za rad sa mladima

Neko se i ne mora složiti sa Hofstedom da su njegove dimezije jedine preko kojih se kulture mogu predstavljati. Ipak, često se baš one javljaju kao suštinski elementi po kojima se kulture razlikuju i zbog toga mogu biti od koristi u razumevanju sukoba između pojedinaca ili grupa različitog kulturološkog porekla. Učesnici na treningu momentalno počnu da upoređuju nacionalne „kulture“ kroz Hofstedov koordinatni sistem, kao, na primer: Da li ja zaista pripadam kulturi koja je hijerarhijska? Da li je moja potreba za isvesnošću veća nego kod drugih? – Tako, sa jedne strane, Hofstedove dimezije pružaju okvir na osnovu koga neko može objašnjavati nerazumevanje među kulturama, što može biti polazna osnova da se učesnicima postave pitanja o kulturološkim razlikama (npr.: Šta mislite o moći i vođstvu?). Sa druge strane, model nas navodi da razmišljamo o nama samima i da se pitamo da li se opisi dimezija odnose na sve ljude koji žive u nekoj zemlji.

Takođe, ove dimezije su korisne kao okvir kome pribegavamo u pokušajima analize različitih konteksta u kojima živimo (studentska „kultura“, porodična „kultura“, „kultura“ mojih prijatelja, gradska i seoska „kultura“ itd). Vredi se zapitati u kojoj meri nam model omogućava da dodemo do nekih spoznanja, a u kojoj, u stvari, samo stvaramo još više stereotipa?

Nadalje, pet dimezija i nečije pretpostavljanje neke od njih pokreću pitanje kulturološkog relativizma: Da li stvarno ne postoje „bolje“ i „gore“? Da li su hijerarhijske strukture jednako dobre kao one u kojima važi princip jednakosti? Da li su stroge i krute polno određene uloge jednako dobre kao one otvorenije? Dokle ovo može da ide? Da li, na kraju krajeva, ako želimo da posređujemo u konfliktu između kultura uzimajući u obzir različitosti prema dimezijama, možemo i treba li da zauzmemo neutralan stav?

2.4.3 Bihevioralne komponente kulture Edvarda T. i Mildred Rid Hol (Edward T. Hall, Mildred Reed Hall)

Ovaj par naučnika razvio je svoj model iz sasvim praktičnog razloga - hteli su da daju dobar savet američkim biznismenima koji su se spremali za odlazak i rad u inostranstvu. U svoje istraživanje uključili su mnoge detaljne, otvorene intervju sa ljudima iz različitih zemalja sa kojima će verovatno američki biznismeni saradivati, fokusirali su se na one, ponekad suptilne, razlike u ponašanju koje obično objašnjavaju konflikte u interkulturalnoj komunikaciji.

Na osnovu svoje studije razvili su nekoliko dimezija različitosti. Sve dimezije bile su u vezi sa komunikacijskim obrascima, prostorom ili vremenom:

Brze i spore poruke (eng. fast and slow messages). Dimezija se odnosi na „brzinu kojom se određena poruka prevede i reaguje na nju“. Primeri brzih poruka su naslovi u novinama, reklamni oglasi i televizijske poruke. Za ljude koji imaju tendenciju prema brzim porukama tipično je da se lako zbližavaju. U suštini, kada nekog želimo da upoznamo dobro, za to je potrebno vreme (to su „spore poruke“). Međutim, u nekim kulturama potrebno je manje vremena



za stvaranje prijateljskih veza nego u drugima. Spore poruke „šalju“, primera radi, i umetnost, dokumentarni filmovi, bliski odnosi među ljudima itd.

Visok i nizak nivo konteksta (eng. high and low context). Ova dimenzija opisuje koliko informacija se nalazi u kontekstu (u okruženju) u kome se komunikacija odigrava. Situacija visokog konteksta je ona u kojoj se u samoj poruci koja se u datom trenutku prenosi nalazi malo informacija, dok je većina informacija prisutna u osobama koje komuniciraju. Npr., komunikacija između parova koji dugo žive zajedno ima tendenciju da bude visoko kontekstualna: dovoljna je mala razmena informacija u određenom trenutku da bi se takvi parovi razumeli. Poruka može biti jako kratka, ali njeno značenje prevodi se uz pomoć informacija koje su oboje stekli jedno o drugome tokom godina zajedničkog života.

Tipične kulture visokog nivoa konteksta, prema Holu i Holovoj (Hall&Hall, 1990) su japanska, arapske i mediteranske kulture. U njima postoje rasprostranjene mreže izvora informacija i uključenost pripadnika tih kultura u mnoge bliske odnose. Kao posledica toga, u svakodnevnom životu nije potrebno mnogo informacija koje su pozadina poruke, niti se to očekuje u razgovoru. Ljudi se informišu o svemu već samim tim što su bliski sa onima koji su im važni.

Tipične kulture sa niskim nivoom konteksta su severno-američka, nemačka, švajcarska i skandinavske kulture. U ovim kulturama postoji tendencija da se međuljudski odnosi uspostavljaju (i specijalizuju) prema različitim oblastima nečijeg angažovanja i zbog toga postoji veća potreba za „pozadinom“ informacije u svakodnevnoj komunikaciji.

Nesporazumi mogu nastati kada se ne uzima u obzir postojanje različitih komunikacijskih stilova u odnosu na postojanje visokog ili niskog nivoa konteksta. Osoba sa niskim kontekstualnim stilom, od strane nekog ko je visoko kontekstualan u komunikaciji, može biti opažena kao pričalica, neko ko mnogo detaljiše, nudi nepotrebne informacije. Suprotno tome, osoba sa stilom izražene kontekstualnosti u komunikaciji od strane nekog ko je nisko kontekstualnog

stila može biti doživljena kao neiskrena (pošto je informacija „sakrivena“) i nesarađujuća. Da bi donela odluku, osobi sa stilom niskog konteksta u komunikaciji potrebna je poprilična količina informacija o pozadini „priče“. Za razliku od nje, osoba sa komunikacijskim stilom u kome je izražena kontekstualnost, u datom trenutku doneće odluku na osnovu manje informacija, jer pozadinu priče zna usled konstantne uključenosti u sve što se dešavalo. Paradoksalna situacija nastaje kada se od nekog ko je visoko kontekstualan traži da proceni novi poduhvat i onda on želi sve da sazna pošto nije bio deo konteksta iz koga je potekla nova ideja.

Teritorijalnost (eng. territoriality) se odnosi na organizaciju fizičkog prostora, kao što je kancelarija. Da li je direktorova kancelarija na vrhu poslovne zgrade ili negde na sredini? Ako, na primer, neko svoje olovke na stolu smatra delom lične teritorije, onda drugi nisu dobrodošli da ih pozajmljuju bez pitanja? Teritorijalnost govori o osećaju koji su ljudi stvorili u odnosu na prostor koji ih okružuje i materijalne stvari u njemu, a takođe je i pokazatelj moći.

Lični prostor (eng. personal space) je prostorna udaljenost koju zadržavamo u odnosu na druge ljude iz potrebe da se osećamo prijatno. Holovi opisuju lični prostor kao „mehur“ u kome se konstantno krećemo. Veličina ličnog prostora se menja prema situaciji i prema tome sa kim smo u interakciji (prijatelje puštamo bliže u naš lični prostor). „Mehur“ pokazuje šta neko misli da je odgovarajuća distanca između dvoje ljudi. O nekom ko stoji udaljenije, može se zaključiti da je kao ličnost rezervisan. Nekoga ko pokušava da pride bliže u odnosu na distancu koja se smatra prihvatljivom, možemo doživeti uvredljivim, ugrožavajućim ili jednostavno nepristojnim. Ako je u nekoj kulturi normalna udaljenost između osoba koje razgovaraju prilično mala, tolika da se u nekoj drugoj kulturi može poklopiti sa onim što se smatra intimnom distancom, može se pojaviti problem u komunikaciji. Problem izrasta iz različitih interpretacija onoga što predstavlja postojeća fizička udaljenost osobama uključenim u komunikaciju.

Monohrono i polihrono vreme (eng. monochronic and polychronic time) ima veze sa

organizovanjem sopstvenog vremena. Monohrono strukturiranje vremena znači raditi jednu po jednu stvar, u rasporedu gde događaji teku jedan za drugim i gde različiti zadaci imaju svoje vreme u kom se izvršavaju. Za monohrone kulture vreme se kontroliše, skoro da je opipljivo i o njemu se govori kao o resursu za korišćenje, trošenje i čuvanje. Vreme je linearno i kao jedna linija proteže se iz prošlosti kroz sadašnjost prema budućnosti. Koristi se kao sredstvo ili alatka kojom se organizuje dan, odlučuje o prioritetima, npr. da se „nema vremena“ za sastanak sa nekim.

Polihrono strukturiranje vremena znači sasvim suprotno: mnogi se poslovi rade istovremeno, učestvovanje u životu drugih osoba je snažno, što implicira postojanje naglaska na društvenim odnosima, pre nego na „pridržavanju rasporeda“. Polihrono vreme se ne doživljava baš kao resurs i pre se može uporediti sa tačkom nego sa linijom.

Hol i Holova vide neke od ovih dimenzija kao međusobno povezane. Monohrono vreme u njihovom istraživanju je blisko povezano sa postojanjem niske kontekstualnosti i sa kreiranjem životnog prostora koji je isparcelisan (struktura u kojoj su različite životne oblasti u koje smo uključeni odvojene jedna od druge ili stavljene u posebne „pregrade“). Pored pomenutih dimenzija, Holovi su uveli još neke pojmove na koje je važno obratiti pažnju, kao npr. kako se u nekoj kulturi planira, koliko unapred se neki sastanak zakazuje, šta se smatra pristojnim kada je tačnost u pitanju i kolika je brzina protoka informacija kroz sistem – da li je protok vezan za hijerarhiju (informacije idu odozgo na dole i obrnuto) ili postoji velika mreža kojom informacije teku u svim pravcima.

U susretu sa drugim kulturama, Holovi su američkim biznismenima predložili da uoče kulturalne razlike i, ako je moguće, da se prilagode različitim načinima ponašanja kulture u kojoj rade.

Ključni pojmovi Holovih pri opisu različitih kultura ukazuju na neke značajne različitosti koje su ljudi iskusili u susretu sa drugom kulturom i stoga su prepoznatljivije mnogim čitaocima. Ipak, javile su se i neke kritike. Hol i Holova

su na početku kreirali njihove dimenzije kao nezavisne jedne od drugih, ali su ih dalje razvili u model kulture koji na kraju ima samo jednu dimenziju. U njoj su kulture poređane na kontinuumu između monohronih nisko kontekstualnih kultura s jedne, i polihronih kultura visoke kontekstualnosti, sa druge strane. Sve preostale kategorije povezane su sa ovim kontinuumom. Tada još preostaje pitanje: Da li ovakav jednostavan način kategorisanja kultura odražava realnost?

Konačno, veoma malo je rečeno o tome šta stoji iza ovih kulturalnih karakteristika, o tome kako se kulture razvijaju (da li su statične ili dinamične) ili kako se osobe nose sa svojim kulturološkim poreklom u interkulturalnim situacijama.

Korisnost pristupa Holovih jasno se ogleda u njegovim praktičnim posledicama. Dimenzije – slično Hofstedovom modelu – daju okvir u kome se mogu prepoznati i objašnjavati pojedine razlike među kulturama.

Značaj za rad sa mladima

U interkulturalnim grupama, dimenzije Holovih mogu poslužiti kao prvi teorijski pristup u razumevanju kulturalnih razlika. Možete ih „iskoristiti“ za simpatične vežbe. Npr. kažete učesnicima da popričaju jedni s drugima i da dok pričaju menjaju udaljenost u odnosu na onog drugog. Da li oboje imaju isti osećaj da je neka distanca bila pristojna, adekvatna? Kako bi se ponašali sa nekim kome je potrebno više/manje prostora u odnosu na druge ljude?

Kada ih jednom opišete, dimenzije Holovih se obično lako povezuju sa različitostima koje su učesnici iskusili u interkulturalnoj grupi. Možete predložiti razgovor o tim različitostima, a da ih ne vrednujete kao „dobre“ ili „loše“.

Nadalje, onima koji rade sa mladima ove dimenzije mogu biti korisne da prepoznaju interkulturalne razlike u samoj grupi sa kojom rade (kako se ljudi odnose prema tačnosti, da li vole da se dodiruju ili ne, da li misle da previše pričaš ili premalo), a obezbeđuju i postojanje rečnika (pojmovi) kojima te razlike mogu da se opišu. Ipak, kada ih jednom uvedete, budite



oprezni, jer učesnici će otkriti da mogu dimenzije Holovih koristiti kao izgovor za razne stvari: „Izvinite, ali ja ne kasnim sat vremena, ja sam polihrona osoba!“...

2.4.4 Diskusija o kulturi Žaka Demorgona (Jacques Demorgon) i Markusa Molca (Markus Molz)

Demorgon i Molc (1996) otvoreno poriču bilo kakvu nameru da stvaraju još jedan teorijski model kulture. U samoj prirodi kulture je, kažu, da je svaka njena definicija u osnovi pod uticajem (kulturnog) porekla onog koji je definiše: niko ne može da bude „prečišćen“ od kulture.

Obzirom na to, Demorgon i Molc vide svoj članak kao doprinos pogledu na diskusije o kulturi i onome što neko iz toga može naučiti.

Pojedini veoma kontroverzni delovi u ovoj diskusiji o kulturi navode na tri glavne protivrečnosti, kažu oni:

- Kako razumeti tenziju između stabilnosti kulture i dugotrajnih struktura kulture, sa jedne strane, i procesa kulturoloških promena i novina, sa druge strane?
- Kako se nositi sa odnosom između „kulturalnog“ i „interkulturalnog“: Da li je prvo postojala „kultura“, pa se ostvario njen udeo u interkulturalnim susretima? Ili kulture postoje samo u konstantnoj interakciji sa drugim kulturama?
- Da li treba naglašavati univerzalne osobine ljudskog roda (ono što nam je svima zajedničko), i gledati na ljude kao na *pojedince*, gde se kultura pojavljuje kao osobina pojedinca? Ili govorimo o postojanju samo jedne, globalne kulture (*univerzalistički pristup*)? Ili treba naglašavati ulogu kulture, prepoznati opšte prihvaćenu raznovrsnost sveta, i gledati na ljude kao pripadnike kulturoloških grupa, gde su sve kulture u suštini jednako dobre (*relativistički pristup*)?

Ova pitanja mogu izgledati prilično akademska i bez praktične vrednosti. Ipak, ona imaju političke posledice: da li se promena vidi kao pretnja ili ne (prvo pitanje)? Da li se kulturalna raznolikost jedne zemlje posmatra kao preduslov postojanja kulture ili je ona pretnja nečemu što se smatra „orginalnom“ kulturom (drugo

pitanje)? Da li se stanovnici jedne zemlje vide kao pojedinci prema kojima se treba ophoditi jednako (francuski model prava pojedinca), ili kao pripadnici grupa, kojima pripadaju prava njihove grupe (holandski model društva koga čine različite grupe od kojih svaka ima svoje institucije) (treće pitanje)?

U pokušaju da prevaziđu ove tenzije, Demorgon i Molc uvode ono što bih nazvao modelom kulture. Oni kažu da se kultura može razumeti samo kada se poveže sa konceptom adaptacije. Ljudi se konstantno nalaze pred izazovom uspostavljanja trajne veze između svog unutrašnjeg sveta (potreba, ideja itd) i spoljašnjeg sveta (okruženja, drugih ljudi itd). Ovo se dešava u konkretnim situacijama koje bi trebalo da budu osnova za analizu. U svim ovim situacijama, individua kreira svoje okruženje (svaka osoba može uticati na ono što se dešava oko nje), ali i okolina menja nju (svaku osobu može promeniti ono što se dešava oko nje). I jedno i drugo, promena okruženja i promena osobe usled uticaja okruženja, dve su strane jednog novčića - „adaptacije“.

Više naučno govoreći, Demorgon i Molc definišu jednu stranu novčića kao „asimilaciju“. Pod ovim podrazumevaju proces u kome ljudska bića prilagođavaju spoljašnji svet svojoj realnosti. Ono što opažamo spolja ulazi u već postojeće „fioke“ i strukture mozga. Ekstremni primer asimilacije mogu biti deca koja se igraju. Svaka gomila peska (realnost spoljašnjeg sveta) deci može izgledati kao Mont Everest (unutrašnja imaginacija). Dok se penju uz to „brdo“, deca asimiliraju realnost u svoju maštu; interpretacija stvarnosti postaje okvir njihovih akcija. Oni se ne penju na gomilu peska već na Mont Everest. Ali, ne asimiliraju samo deca: kada nekoga vidimo prvi put, steknemo neki utisak o njegovom/njenom izgledu. Na osnovu te ograničene informacije, interpretiramo ko je on/ona - i tada koristimo informacije koje već postoje u našem mozgu, često stereotipe, da bismo „znali“ više o toj osobi i da bismo odlučili koji je to odgovarajući način po kome ćemo se ponašati u njenom prisustvu.

Drugu stranu novčića Demorgon i Molc zovu „akomodacija“. Pod ovim se podrazumeva proces u kome se strukture u mozgu (kognitivne sheme)

menjaju obzirom na informacije koje pristižu spolja. Nekoga možemo sresti i na početku interpretirati njegovo/njeno ponašanje u svetlu stereotipa. Ali, nakon nekog vremena, možemo naučiti da je realnost drugačija, da se naši stereotipi, sheme u mozgu, ne slažu sa realnošću. I tada ih menjamo.

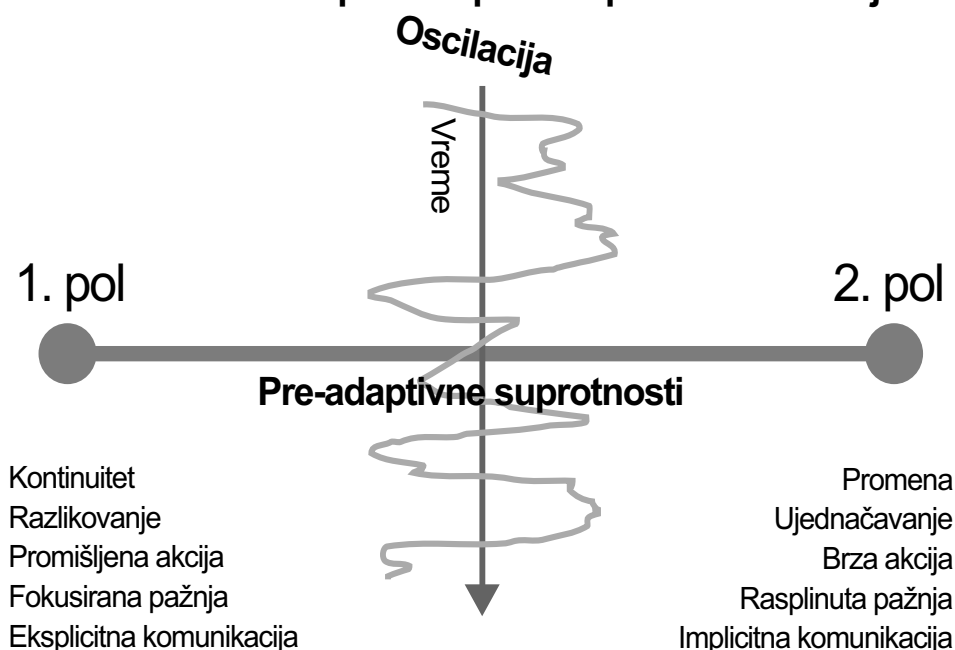
Ni ekstremna asimilacija ni akomodacija nisu od pomoći. U stanju isključive akomodacije preplavile bi nas sve informacije spolja sa kojima treba da se nosimo, koje „naivno“ primamo i kojima dopuštamo da promene način na koji razmišljamo. U stanju ekstremne asimilacije, poricali bismo realnost i, na kraju krajeva, ne bismo mogli da preživimo.

U poređenju sa životinjama, ljudska bića su genetski manje unapred formirana, mnogo manje stvari je unapred biološki „pripremljeno“ za nas. Zbog toga, postoje mnoge situacije na koje nemamo instiktivne ili biološki predodređene reakcije. Imamo potrebu da razvijemo sistem koji će nam obezbediti snalaženje u svim ovim situacijama, kako bismo se lakše i uspešnije

adaptirali. Ovaj sistem je ono što Demorgon i Molz zovu - kulturom. Funkcija adaptacije je onda da očuva ili poveća mogućnost da se ponašamo na odgovarajući način u što više situacija u kojima se možemo naći. U tom smislu, kultura je ona struktura koja obezbeđuje orijentaciju u takvim situacijama (ovo treba razumeti kao moždane strukture koje su osnova procesima asimilacije i akomodacije), i ona je produžetak naše biološke prirode. Kultura postoji iz potrebe za snalaženjem u situacijama za koje nemamo biološki predodređene reakcije.

Ako je tako, i ako je smisao adaptacije orijentisati se, snaći se, onda se ona javlja sa pojavom tenzije između asimilacije i akomodacije. Sa jedne strane, postoji potreba da se razvije stabilna struktura, skup ponašanja koje možemo generalizovati i upotrebiti u najrazličitijim situacijama, jer ne možemo svaki put iznova počinjati ni iz čega (potpuno prazne glave). U procesu asimilacije, kultura je kao mentalni softver, kako to kaže Hofstede, koji koristimo za obradu svih informacija dostupnih iz spoljašnjeg sveta.

Slika 3: Izabrani pre-adaptivni opoziti i oscilacije



Izvor: strana 54, Thomas, Aleksander(ed) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen: Hogrefe. Poglavlje J. Demorgon i M. Molz „Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und Interkulturellen“. Adaptirano izdanje.

Ipak, Demorgon i Molc naglašavaju da, kada bi kultura bila samo mentalni softver koji se programira dok smo još mladi, ne bismo mogli da se prilagođavamo novim okolnostima i snalazimo se u skladu sa njima. Ljudskim bićima potrebna je sposobnost akomodacije kako bi se orijentisali, menjali okvire po kojima se snalazimo, a sve to ne bi li preživeli.

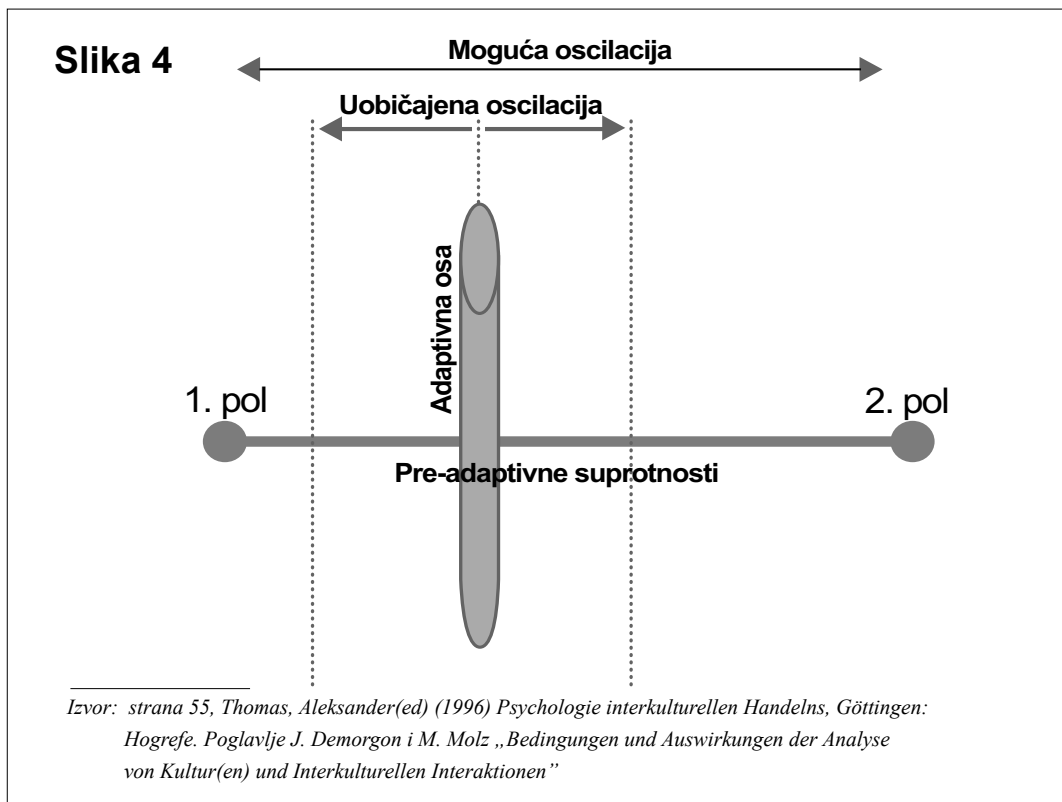
U tom smislu, ponašanje u bilo kojoj situaciji je skoro uvek mešavina između ponavljanja naučenog, uspešnih reakcija, kulturom usmeravanog skupa akcija i pažljivog prilagođavanja postojećoj situaciji.

Ako zamislimo takvu situaciju, od početka imamo širok spektar opcija kako se ponašati između suprotnosti: naše reakcije mogu biti

brze, ali bez previše informacija, ili možemo biti informisani, ali reagovati sporije. Možemo se koncentrisati na jedan aspekt situacije, ili nam pažnja može biti usmerena na sve što se dešava oko nas. Možemo biti jasni, eksplicitni u komunikaciji (unositi detaljna objašnjenja), ili implicitni (koristiti mnogo simbola). Ako neku situaciju shvatimo kao da nam se nudi stotine ovakvih mogućnosti između dve različite krajnosti-opozita, onda je odluku o izboru kako ćemo se ponašati potrebno donositi posebno u svakoj od njih (pogledati primer na slici 3).

Ove suprotnosti se mogu zamisliti kao dva ekstremna pola jedne linije (pogledati sliku 4).

Puna linija prikazuje sva moguća ponašanja. Kulturalna orijentacija, prema Demorgonu i Molcu,



leži u ograničavanju mogućnosti na toj liniji na manji opseg. Zamislite tačke na liniji sa ocenama od 0 do 10 (0 i 10 su ekstremi polova). Kulturalna orijentacija postavlja prikladno ponašanje na neku tačku, npr. 3. Kao kulturalna bića, mi

shvatamo tu tačku početkom i odlučujemo kako da se adekvatno ponašamo u nekoj situaciji upravo u okolini te tačke. U primeru, može se reći da, po navici, obično biramo rešenja između 2 i 4.

Uzmimo sada u obzir komunikaciju. Možda dolazite iz mesta gde ljudi, na primer, komuniciraju implicitno (znači da izbegavaju duga objašnjavanja, već se dosta oslanjaju na kontekst i ono što se podrazumeva, „što svi već znaju“). Ono što se uobičajeno doživljava kao odgovarajući komunikacioni obrazac, kao „normalno“, prilično je nejasno, implicitno. Vi birate ovaj obrazac kao polazišnu tačku i razvijate svoj uobičajeni opseg ponašanja oko te tačke. To znači, možda ćete u komunikaciji biti više ili manje implicitni, ali nikada nećete postati otvoreni, jasni, eksplicitni. Samo učenjem, u situacijama kada vaš uobičajeni opseg ponašanja dovodi do neuspeha, možete doći do proširivanja svog opsega do mogućnosti da budete eksplicitni u komunikaciji - iako će vam sve to i dalje biti strano.

Kultura se odnosi upravo na taj proces donošenja odgovarajućih odluka između ekstremnih polova različitih mogućnosti prilikom adaptacije. Kulturna orijentacija govori na apstraktan način o tome koja su to ponašanja u prošlosti određene grupe ljudi bila uspešna.

Opseg te orijentacije, domet do koga se nešto doživljava odgovarajućim, toleriše se kao „normalno“ odstupanje, kao normalna adaptacija na situaciju. Ponašanja van tog opsega doživljavaju se kao uznemiravajuća, pogrešna, nenormalna.

Kulture se mogu menjati: kada se opseg oko neke kulturne orijentacije proširi u jednom pravcu, kada ponašanje ljudi koji stvaraju kulturu počne kontinuirano da se kreće na jednu stranu, izvorna orijentacija može se postepeno pomeriti na tu stranu.

U ovom konceptu, kultura nije vezana sa nacijom. Njena suština je u orijentaciji grupe ljudi. Orijetacije prenose porodica, prijatelji, jezik, mesto u kome živimo, oni sa kim živimo ili radimo... Na osnovu svega ovoga, grupe se mogu prepoznavati i prema nekim zajedničkim orijentacijama, kulturama. U zavisnosti od konteksta, ljudi mogu imati različite standarde i opsege u kojima se oni poštuju. Na primer, neko na poslu može biti manje-više eksplicitan i jasan u komunikaciji, dok kod kuće može komunicirati manje-više implicitno. Ipak, ako postoji zajednička osnova na kojoj počivaju standardi

na poslu i kod kuće, oba opsega ponašanja mogu biti jako bliska i preklapati se u velikoj meri.

Prilikom interkulturalnog učenja, ljudi postaju svesni svoje kulturne orijentacije kroz konfrontaciju sa različitim standardima. U ovakvim situacijama, kada ljudi uvažavaju postojanje obe orijentacije, ljudi mogu proširiti repertoar svoga ponašanja, uvećati opseg svojih navika, kako bi obuhvatili obe kulturne orijentacije. Tada, u zavisnosti od situacije, imaju više opcija između kojih mogu da biraju. U principu, što je veći opseg mogućih ponašanja, veće su mogućnosti za akomodaciju, prilagođavanje spoljašnjem svetu. Međutim, sa druge strane, orijentacija koja ima širok opseg praćena je povećanom nesigurnošću: više opcija dovodi do manje stabilnih situacija.

Interkulturalni medijatori ili posrednici mogu biti one osobe čiji je opseg ponašanja ili navika toliko široko razvijen da obuhvata kulturne standarde obe strane. Ovo otvara mogućnosti za pronalaženje „mesta susreta“ između ponašanja doživljenih kao adekvatna u različitim kulturama.

Demorganove i Molcove ideje o kulturi privukle su mnoge upravo zato što predstavljaju spoj različitih kulturoloških teorija i modela. Sa druge strane, njihov model, kao takav, potpuno je teorijski, a njegova empirijska provera veoma je ograničena. Da li je uopšte moguće testirati da li ovaj model odgovara realnosti? Ipak, najbolja proba modela bi upravo mogla da bude korist od njega u boljem razumevanju i interpretiranju interkulturalne komunikacije.

Značaj za rad sa mladima

Demorganove i Molcove ideje mogu pomoći u boljem razumevanju fenomena neophodnosti postojanja i uloge kulture. Takođe, njihov model povezuje kulturu kao koncept sa grupama na svim društvenim nivoima, ne samo na nacionalnom. U radu sa mladima, ovako kompleksan model može dobro doći kada postoji potreba za traganjem za odgovorima na složena pitanja i kada otvarate nove prostore za razmišljanje na temu koncepta kulture.

U praktičnom smislu, model pojašnjava proces



interkulturalnog učenja, povećava mogućnost razumevanja sebe samog i načina na koji možemo širiti svoj opseg ponašanja i ophođenja u najrazličitijim situacijama. Model jasno povezuje ovakvo učenje sa iskustvom i naglašava da je interkulturalno učenje uvek izazov, jer je povezano sa osnovnom ljudskom potrebom za opstankom: orijentacijom ili snalaženjem.

2.5 Pogled na interkulturalno učenje

Model razvoja interkulturalne osetljivosti Milтона J. Beneta (Milton J. Bennett)

Benet (1993) definiše interkulturalnu osetljivost kroz faze ličnog razvoja. Njegov razvojni model predstavlja kontinuum rastuće sofisticiranosti u susretu sa kulturalnim razlikama, pomeranje od etnocentrizma prema fazi povećanog uvažavanja i prihvatanja različitosti, ili, kako to Benet naziva, „etnorelativizmu,,.

Glavni koncept Benetovog modela je ono što on naziva „diferencijacija” tj. kako neko razvija sposobnost da prepozna različitosti i živi sa njima. „Diferencijacija” se odnosi na dva fenomena: prvi, da ljudi posmatraju jednu stvar na različite načine; i drugi, da se „kulture razlikuju jedna od druge prema načinu na koji održavaju različite obrasce diferencijacije, odnosno poglede na svet”. Ovaj drugi aspekt odnosi se na Benetovo viđenje kulture kao načina kojim ljudi tumače realnost i načina kojim neko treba da posmatra svet oko sebe. Ovo tumačenje realnosti, ili pogled na svet, različit je od kulture do kulture.

Može se reći da je razvijanje interkulturalne osetljivosti u suštini proces kroz koji učimo da prepoznamo i da se suočimo sa osnovnim razlikama među kulturama, razlikama u načinu kojim one opažaju svet.

Faze etnocentrizma

Benet je predstavio etnocentrizam kao fazu u kojoj osoba pretpostavlja da je njegov/njen pogled na svet u suštini jedina realnost. **Pori-**

canje je u osnovi etnocetričnog pogleda na svet i znači da osoba negira da na svetu postoje različita viđenja realnosti. Ovo poricanje može biti zasnovano na izolaciji, kada je bilo malo ili uopšte nije bilo prilika za suočavanje sa različitim gledištima, kada nema te vrste iskustva. Poricanje može takođe biti zasnovano i na separaciji, gde su različitosti namerno razdvojene, gde pojedinac ili grupa namerno postavljaju barijere između ljudi, kako se ne bi suočili sa njihovim različitostima. Prema tome, separacija bar na momenat priznaje da postoji različitost i iz tog razloga je razvojno iznad izolacije. Rasna segregacija, koja je trenutno još uvek prisutna u svetu, je primer separacije.

Pripadnici potlačenih grupa imaju sklonost da „preskoče“ (ne iskuse) fazu poricanja, pošto je za njih gotovo nemoguće poreći postojanje različitosti, obzirom da je upravo njihova sopstvena različitost ili drugačiji pogled na svet to što je negirano.

Kao drugu fazu Benet opisuje fazu **odbrane**. Kulturalne različitosti mogu se posmatrati kao preteće, jer nude alternativu nečijem posmatranju realnosti, tj. nečijem identitetu. Zato se, u fazi odbrane, različitost prepoznaje, ali se protiv nje bori.

Najustaljenija strategija te borbe je omalovažavanje (eng. denigration), gde se različit pogled na svet ocenjuje kao negativan. Stereotipiziranje i njegova ekstremna forma, rasizam, su primeri strategije omalovažavanja. Druga strana omalovažavanja je superiornost, gde se ističu samo pozitivna obeležja sopstvene kulture, dok se drugim kulturama malo ili nimalo ne pridaje na važnosti, što implicira njihovu manju vrednost. Ponekad se uvodi i treća strategija kao odgovor na pretnju dolaska u kontakt sa različitostima. Benet nju naziva „preokretanje”. Preokretanje znači da osoba posmatra drugu kulturu kao superiornu i u isto vreme u potpunosti omalovažava svoju kulturnu baštinu. Na prvi pogled, ova strategija može da deluje kao kulturalno osteljivija, ali praktično ona predstavlja zamenu jednog centra etnocentrizma (sopstvenog kulturnog porekla) drugim.

Poslednju fazu etnocentrizma Benet naziva **minimiziranje**. Različitost je priznata i

Slika 5. Model razvoja interkulturalne osetljivosti

Etnocentrične faze

1. *Poricanje*

- Izolacija
- Separacija

2. *Odbrana*

- Omalovažavanje
- Superiornost
- Preokretanje

3. *Minimiziranje*

- Fizički univerzalizam
- Transcendentni
univerzalizam

Etnorelativističke faze

4. *Prihvatanje*

- Poštovanje različitosti
u ponašanju
- Poštovanje različitih
vrednosti drugih ljudi

5. *Adaptacija*

- Empatija
- Pluralizam

6. *Integracija*

- Kontekstualna
procena
- Konstruktivna
marginalizacija

*Izvor: citat sa strane 29. Paige Majkl R. (Michael R.) (1993) Education for the intercultural experience",
Jarmaut (Yarmouth): Intercultural Press, poglavlje napisao Milton J. Benet: "Towards ethmorelativism:
a developmental model of intercultural sensitivity"*



protiv nje se više ne može boriti strategijama omalovažavanja i superiornosti, ali pokušava se umanjiti njen značaj. Sličnosti se naglašavaju i predstavljaju kao da daleko pretežu nad kulturnim različitostima, koje se time prikazuju kao beznačajne. Benet naglašava da mnoge organizacije shvataju da je ono što on naziva minimizacija zapravo finalna faza interkulturalnog razvoja i rada na stvaranju sveta koji deli zajedničke vrednosti i stanovišta. Ova zajednička stanovišta su zasnovana pre svega na fizičkim univerzalnostima - biološkoj sličnosti među ljudima. Svi moramo da jedemo, varimo hranu i umremo. Međutim, ukoliko se kultura posmatra samo kao produžetak biologije, njeno se značenje umanjuje.

Faze etnorelativnosti

„Osnovna pretpostavka u etnorelativizmu je da kulturu možemo da razumemo samo u njenom odnosu prema drugim kulturama i da se određeno ponašanje pojedinca može razumeti samo u kulturnom kontekstu.” U fazi etnorelativizma, različitost se više ne posmatra kao pretnja već kao izazov. U ovoj fazi, pokušaji da se osmisle nove vrste međusobnog razumevanja nadvladavaju težnju da se očuvaju stari obrasci.

Etnorelativizam započinje **prihvatanjem** kulturnih različitosti. Ovo prihvatanje, kao prvo, počinje tako što se prihvata stav da u različitim kulturama postoje različiti načini verbalne i neverbalne komunikacije i da svi ti načini zaslužuju poštovanje. Potom, ovo prihvatanje se proširuje i na prihvatanje različitih pogleda na svet i različitih vrednosti. To podrazumeva pre svega poznavanje sopstvenih vrednosti i posmatranje tih vrednosti kao produkata sopstvene kulture. Vrednosti se pre mogu objasniti kao proces i sredstvo za interpretaciju sveta oko nas nego kao nešto što neko „poseduje”. Čak i vrednosti koje utiču na omalovažavanje neke određene grupe mogu da se posmatraju kao nešto što ima funkciju da pomogne nosiocima tih vrednosti u organizaciji iskustva i razumevanju sveta u kome žive, što naravno ne isključuje naše kritičko mišljenje o tim vrednostima.

Adaptacija je sledeća faza u prihvatanju kulturnih razlika. Adaptacija je suprotna pojava u odnosu na asimilaciju, jer asimilacija podrazumeva

preuzimanje različitih vrednosti, pogleda na svet i ponašanja na račun odustajanja od sopstvenog identiteta. Adaptacija je, pak, proces dodavanja, dopunjavanja. Uči se novi način ponašanja koji je više u skladu sa različitim pogledima na svet i dodaje se ličnom repertoaru ponašanja. To je najjasnije vidljivo u prihvatanju novih stilova komunikacije. Kultura se u ovom kontekstu posmatra ne kao nešto statično, već kao proces koji se razvija i ima svoj tok.

Jedan od najvažnijih elemenata adaptacije je empatija. Empatija se objašnjava kao sposobnost da se iskusi situacija različita od onih koje su u skladu sa našim kulturnim identitetom. To je pokušaj da se razume neko drugi zauzimanjem njegovog/njenog gledišta.

U fazi pluralizma, empatija je pojačana i pojedinac može da se osloni na nekoliko različitih referentnih okvira ili na višestruke kulturološke okvire. Često je za razvoj ovih okvira potrebno da osoba, jedan duži period, živi u drugačijem kulturnom kontekstu. Različitost se onda posmatra kao normalni deo sopstvenog identiteta koji je sastavljen od dva ili više kulturoloških okvira.

Poslednji niz faza Benet naziva **integracija**. Budući da u fazi adaptacije postoji više različitih kulturoloških okvira u jednoj osobi, faza integracije podrazumeva pokušaj da se integrišu različita kulturološka gledišta u jedno. To ne predstavlja ponovno uspostavljanje jedne kulture ili zadovoljavanje time da postoji miran suživot između različitih pogleda na svet. Integracija zahteva kontinuirano preispitivanje sopstvenog identiteta u odnosu na iskustvo koje stičemo kroz život. Ona može da vodi ka tome da pojedinac bude integrisan u zajednicu, ali da ne pripada ni jednoj kulturi.

Kontekstualna procena, kao prva faza integracije, označava sposobnost da se različite situacije i pogledi na svet posmatraju iz različitih kulturoloških okvira. U svim drugim fazama procenjivanje se izbegava kako bi se izbeglo etnocentrično vrednovanje. U fazi kontekstualne procene pojedinac može da se, u zavisnosti od okolnosti, pomera iz jednog kulturološkog konteksta u drugi. Tako izvršena procena ima kvalitet relativnosti. Benet daje primer interkul-

turalnog izbora: „Da li je dobro da otvoreno govoriš o greškama koje koje si načinio ti ili neko drugi? U kontekstu Američke kulture to je dobro, dok u većini slučajeva u Japanu nije. Međutim, ponekad je dobro da se iskoristi američki pristup u Japanu i obrnuto. Sposobnost da se koriste oba stila je deo adaptacije, dok je moralno uvažavanje kulturološkog konteksta prilikom vršenja odabira deo integracije.”

Kao poslednja faza, konstruktivna marginalizacija je objašnjena od strane Beneta kao nešto što treba dostići, ali ne i kao kraj učenja. Kod pojedinca to podrazumeva stanje potpune samospoznaje, nepripadanja bilo kojoj kulturi gde on/ona postaje autsajder. Dostizanjem te faze omogućava se pravo interkulturalno posredovanje i mogućnost da se deluje u različitim, kulturom oblikovanim, pogledima na svet.

Benetov model se pokazao kao dobra polazna tačka za osmišljavanje treninga i orijentacija koje se bave razvijanjem interkulturalne osetljivosti. U svom modelu on naglašava važnost različitosti za interkulturalno učenje i ukazuje na neke (ne)efikasne strategije.

Benet naglašava da je interkulturalno učenje proces koji karakteriše konstantni napredak (sa mogućnošću kretanja napred i nazad) i da je, u tom procesu, moguće izmeriti stepen interkulturalne osetljivosti koju je pojedinac dostigao. Možemo se zapitati da li proces interkulturalnog učenja mora da ima ovaj sled koraka, gde je svaki korak preduslov za ostvarivanje narednog. Ukoliko ovaj model ne posmatramo samo kao niz faza koje se nadovezuju, već kao različite strategije koje, u susretu sa različitostima, u skladu sa okolnostima i sposobnostima, možemo primeniti, on nam može pomoći da otkrijemo osnovne prepreke u tom procesu i efikasne načine za interkulturalno učenje.

Značaj za rad sa mladima

Različite faze koje Benet opisuje su koristan vodič pri osmišljavanju programa i metoda za grupni rad na temu razvoja interkulturalne osetljivosti. Treba li podići svest o različitosti ili se treba koncentrisati na prihvatanje ovih razlika? Ideja razvoja interkulturalne osetljivosti

nudi konkretne predloge o tome na čemu treba raditi. U tekstu, sam Benet sugeriše preporuke za trening fokusiran na različite faze njegovog modela.

U radu sa mladima na internacionalnom nivou, mnogi procesi koje opisuje Benet se dešavaju u vrlo sažetoj (kondenzovanoj) formi. Njegov model nam može pomoći da razumemo šta se dešava u tim situacijama i kako možemo da se bavimo tim interkulturalnim procesima.

Na kraju, Benetov model jasno preporučuje koji je cilj interkulturalnog učenja: da se dostigne nivo gde se različitost posmatra kao nešto normalno, usvojeno u sopstvenom identitetu i gde pojedinac može da posmatra stvari i deluje iz više različitih kulturalnih okvira.

2.6 Sažetak

Nakon iznetih različitih ideja o učenju, kulturi i interkulturalnim iskustvima, možda postaje jasnije da je interkulturalno učenje proces. Ovaj proces zahteva od svakoga od nas da poznamo sebe i odakle dolazimo, da bismo bili sposobni da razumemo druge. Ovaj proces je veoma izazovan i obuhvata rad na duboko ukorenjenim uverenjima o tome šta je dobro i loše, preispitivanje sopstvenog pogleda na svet i sopstvenog života. Nešto što uzimamo zdravo za gotovo se u interkulturalnom učenju dovodi u pitanje. Intekulturalno učenje je izazov za lični identitet, ali može postati način života i način na koji obogaćujemo svoj identitet, kao što je i Benet naglasio.

Benet je svom modelu takođe dao i političko stanovište: pošto je interkulturalno učenje proces u kome učimo kako da živimo zajedno, time učimo kako da živimo u svetu različitosti. Sa ovog stanovišta, interkulturalno učenje se posmatra kao polazna tačka za zajednički život u miru.



2.7 Pogled na interkulturalno obrazovanje

Uprkos činjenici da je fokus ovog priručnika interkulturalno učenje koje se dešava van škole, ovaj pasus sadrži uvažavanje realnosti da je škola i dalje jedna od najjačih sila koja može da utiče na stvaranje interkulturalnih društava. Takođe, mnoge lekcije možemo naučiti iz iskustva nastavnika, profesora, učitelja.

U prošlosti, obrazovanje je bilo zasnovano na socijalnoj ravnopravnosti, školi za sve, promovisanju pravde, smanjenju različitosti i radu na socijalnoj integraciji. Danas je glavno pitanje kako se ophoditi prema različitostima? Kako da prepoznamo i priznamo kulturne razlike i da, u isto vreme, promovišemo pravu kulturnu integraciju i celovit razvoj naših đaka, prvo u školi, a kasnije i u društvu?

Principi interkulturalnosti podrazumevaju: otvorenost ka drugima, aktivno poštovanje različitosti, uzajamno razumevanje, aktivnu toleranciju, uvažavanje druge kulture, obezbeđivanje jednakih mogućnosti i borbu protiv diskriminacije. Komunikacija između različitih kulturalnih identiteta može izgledati kao paradokasalan proces jer zahteva uvažavanje drugog istovremeno i kao sličnog i kao različitog.

U skladu sa tim, interkulturalna edukacija, prema Ueleu (Ouellet, 1991), treba da teži da promoviše i razvije:

- bolje razumevanje kultura u modernom društvu
- povećanu sposobnost komunikacije između ljudi iz različitih kultura
- mnogo fleksibilniji stav prema kulturnim različitostima u društvu
- veću spremnost ljudi da se aktivno uključe u socijalnu interakciju sa ljudima drugog kulturološkog porekla, kao i prepoznavanje osnovnih odlika ljudske prirode kao nečeg zajedničkog

Osnovni cilj interkulturalne edukacije je da promoviše i razvije kapacitete onih koji uče za međusobnu interakciju i komunikaciju sa svetom koji ih okružuje. Prema Geri (Guerra, 1993), pre nego što krenemo u ovakvu vrstu obrazovanja, trebalo bi da osiguramo sledeće:

- pluralizam treba da bude komponenta edukacije kroz koju će prolaziti svi učenici (bez obzira da li pripadaju manjinskim grupama ili ne)
- manjine nemaju obavezu da zaborave svoje kulturološke odlike
- svaka kultura treba da bude vrednovana kao podjednako važna
- uspostavljanje mehanizama koji će osigurati da se u obrazovanju postigne ujednačen uspeh kod dece koja pripadaju manjinskim grupama i dece iz većinske populacije

Međutim, postoji opasnost da naše aktivnosti, prilikom definisanja pristupa interkulturalnom obrazovanju, budu „obojene” predrasudama, a da mi toga nismo ni svesni. Kako bi upozorili učitelje na to, Admiral i Lipjanski (Admiral and Lipiansky, 1989) navode dve „zamke” koje treba izbeći:

- 1) Sužavanje kulturološke realnosti učenika preuranjenim generalizacijama;
- 2) Inrpretiranje svih konflikata isključivo sa kulturološkog stanovišta, zaboravljajući na psihološke i sociološke faktore koji doprinose takvom ponašanju;

Abdala-Pretecej (Abdallah-Preteceille) dodaje i treću: tragati za rešenjima problema isključivo na osnovu racionalnog znanja o drugoj strani.

Učitelji treba da se podsete da obrazovanje može biti veoma uzbuđljiva aktivnost. Ono je takvo ne samo za učenike i okruženje u kom se dešava, već i za razvijanje same ličnosti učitelja. Učitelji bi trebalo da analiziraju svoj kulturni identitet i svoju ličnost, kako bi unapredili sopstvenu pedagošku praksu. Zbog toga Hups (Hoopes) (citiran od strane Uelea -1991) preporučuje učiteljima da razviju sposobnost analiziranja sopstvenih modela percepcije i stilova komunikacije koje upotrebljavaju. To bi im pomoglo da povećaju kapacitet potreban za slušanje drugih (mislim da je ovo realnije ako govorimo o razvoju aktivnog slušanja). Takođe, od suštinskog je značaja da učitelji budu svesni svoje kulture i razumeju svoja predubeđenja, verovanja, moralne principe i vrednosti.

Interkulturalna edukacija postavlja drugog u sam centar odnosa. Ona ohrabruje preispitivanje sopstvenih uverenja ili stvari koje normalno uzimamo zdravo za gotovo, i podstiče kontinuirano otvaranje ka nepoznatom, novom i nama nerazumljivom. U tom procesu interakcije i međusobnog upoznavanja, svako ljudsko biće može da razvije sebe na ličnom, socijalnom i globalnom planu. Edukacija onda ima ulogu da promoviše jačanje onih koji uče za potpuno funkcioniranje u društvu.

Nije dovoljno samo zakonski urediti viziju škole koja aktivno promoviše interkulturalno obrazovanje u nekom posebnom regionu ili zemlji. Ono što nam je danas potrebno je da ta vizija bude **stvarno** sprovedena, promovisana i razvijena kroz programe za obuku učitelja i kroz inicijative za promenu svesti stanovništva. Ovo ne smemo više da odlažemo, jer ako to ne uradimo, ko će nam pomoći da odrastemo? Citat poznatog francuskog političara Edgara Fora (Edgar Faure, 1908-1988) nas podseća na to: „Obrazovati znači pomoći nekome da nauči da postoji.” A nama, učiteljima u procesu kontinuiranog razvoja, koje su ideje vodilje? Smatram da su nam u ovom trenutku potrebna istraživanja koja bi sprovedili sami učitelji. Posmatrano u širem kontekstu, sadašnjost i budućnost su u rukama učitelja i potrebno je što pre započeti sa promenama!

Škola ima dvostruku ulogu, vaspitanja i obrazovanja. Ona mora da osigura maksimalni razvoj svih učenika i da omogući da se promocija sopstvene kulture svakog učenika događa u duhu otvorenosti prema drugima. Nekoliko reformi sistema obrazovanja preporučuju induktivni metod obrazovanja, koji se bazira na interesovanju učenika. Moramo takođe da saznamo kako direktno interkulturalno iskustvo u školi može da se iskoristi u cilju povećanja poštovanja različitosti i unapređenja interkulturalne osetljivosti.

Učitelji, kao glavni pokretači promene, bi trebalo da ponude učenicima mogućnost i kreiraju uslove da nauče kako promovisati i prihvatiti sve kulture u demokratskom duhu. Ukoliko u našim školama ne želimo da kreiramo siromašnu jednoobraznost koja je bazirana na segregaciji i elitizmu, interkulturalna edukacija bi trebalo da bude jedan od osnovnih ciljeva svih škola u današnjem društvu!

Kad ljudima iz različitih kultura pokažemo da su naše težnje da kroz obrazovanje omogućimo njihovim kulturama da se razvijaju, videćemo da će se stepen participacije u društvu povećati. Mi ćemo onda raditi u obrazovnom sistemu koji je protiv podela i koji radi na kreiranju nove svesti o društvu koje otvoreno podržava uzajamno poštovanje među ljudima. Interkulturalna edukacija mora da u potpunosti prožme i školu i društvo (vertikalno i horizontalno), ako želimo da radimo u cilju dobrobiti svakog ljudskog bića. Možda ćemo čak i videti budućnost transkulturalne edukacije!



3. Obrazovni okvir za interkulturalno učenje

3.1. Opšta razmatranja



Jedan od izazova u vezi sa interkulturalnim učenjem je da ne postoji jasno definisana obrazovna disciplina koja je poznata kao „interkulturalno učenje“. Ova činjenica ukazuje na to da moramo da napravimo izvestan napor kako bismo je osmislili.

U svakom slučaju, bilo da izaberemo da kreiramo nove metode ili prilagodimo stare, to ćemo učiniti u određenom obrazovnom okviru, koji smo prethodno kreirali uzimajući u obzir okolnosti, trenerski tim i učesnike. Veoma je važno da znamo šta služi, a šta ne služi ciljevima interkulturalnog učenja. U ovom tekstu ćemo predložiti neke osnovne principe koje treba imati na umu kada razmišljate o interkulturalnom učenju. Oni su zasnovani na, i tesno povezani sa teorijama i konceptima interkulturalnog učenja koje smo već predstavili. Oni će biti još očigledniji ako imamo na umu kontekst u kome se odigrava ovaj proces učenja - u današnjem vremenu i u radu sa mladim ljudima.

Sledeća razmatranja su napisana sa željom da se poveća svest, postavbe pitanja i ukaže na neke važne obrazovne pristupe...

Poverenje i poštovanje

Izgradnja poverenja, u cilju postizanja otvorenosti koja je neophodna za uzajamni proces, je kamen temeljac interkulturalnog učenja. Osećanje sigurnosti je preduslov mogućnosti da razmenimo različita gledišta, shvatanja i osećanja, sa ciljem da stignemo do uzajamnog razumevanja i prihvatanja. To zahteva mnogo strpljenja i osetljivosti i podrazumeva kreiranje takve atmosfere za učenje koja omogućuje da slušamo jedni druge kao jednake, i koja može da ojača svakog u osećanju sopstvene vrednosti. Ovo znači da je potrebno da damo prostor svakoj osobi da se izrazi; da uvažimo sva iskustva, talente i doprinose, kao i naše različite potrebe i očekivanja. Veliki deo onoga što razmenjujemo, kada se bavimo interkulturalnim učenjem, je u vezi sa našim vre-

dnostima, normama i vrlo jakim osnovnim pretpostavkama o životu, tako da nam je potrebno mnogo poverenja u one sa kojima ovo delimo. Uzajamno poverenje ide ruku pod ruku sa uzajamnim poštovanjem i iskrenošću u našoj međusobnoj razmeni.

Doživljaj identiteta

Polazna tačka interkulturalnog učenja je naša sopstvena kultura, što znači naše sopstveno poreklo i prethodno iskustvo. Upravo u našim korenima možemo pronaći kako prepreke, tako i mogućnosti za ovaj proces učenja. Svi smo mi oblikovani našom ličnom stvarnošću, i nakon iskustva interkulturalnog učenja nastavljamo da u njoj živimo, obogaćeni novim znanjem i iskustvom. To znači da se u procesu interkulturalnog učenja često bavimo time odakle dolazimo, gde smo živeli i s kim smo se susretali. Pokušaj razumevanja nas samih, našeg sopstvenog identiteta, je preduslov da bismo sreli druge. Tokom tog susreta, mi se možemo promeniti, ali se to ne mora nužno desiti i sa stvarnošću koja nas okružuje. U tome leži izazov. Upravo zato, kao deo procesa, mi takođe moramo da se bavimo odgovornošću, mogućnostima i ograničenjima onih koji treba da dalje šire ovo novo znanje.

Konstruisane stvarnosti

Ništa nije apsolutno. Postoji mnogo načina da protumačimo i razumemo stvarnost. Teza da svako stvara svoje sopstvene svetove i da je svaka stvarnost nečija konstrukcija je najvažniji faktor u procesima interkulturalnog učenja. Veliki je broj različitih dimenzija u mnogim teorijama koje objašnjavaju kulturalne razlike (vidi u: Hofstede i Hal&Hal) i one pokazuju koliko različito mi možemo opažati stvarnost, pa čak i njene osnovne dimenzije kao što su prostor i vreme. Ali ipak, mi svi živimo u jednom svetu i naše opažanje utiče na naše živote. Upravo zbog toga, proces učenja iziskuje od nas izvesne napore: da poštujemo ličnu slobodu i odluke, da prihvatimo tuđe poglede kao jednako vredne i tragamo za pomirenjem različitih gledišta, kao i da budemo svesni naše sopstvene odgovornosti.

Ali razlike će i dalje opstati – na konstruktivan način. Upravo zato nas, u okviru poslednje faze Benetovog modela razvoja interkulturalne osetljivosti, autor poziva „da se krećemo u okviru različitih pogleda na svet.”

U dijalogu sa drugim

Interkulturalno učenje smešta „drugog“ u centar razumevanja. Ono počinje dijalogom, ali važno je učiniti i korak dalje od toga. Izazov je da osmotrimo sebe i druge kao različite, i da razumemo da te razlike doprinose tome kakav sam i ko sam ja (da i ja budem to što jesam). Naša različita bića dopunjuju jedno drugo. Kada steknemo ovo razumevanje, drugi postaju suštinski nezamenjivi za novo otkriće o nama samima. Ovo iskustvo pred nas postavlja izazov, kreira nešto novo i zahteva kreativnost i slobodu za nova rešenja. Iako interkulturalnu osetljivost možemo objasniti kao proces kretanja „ka drugima“, njen razvoj uvek podrazumeva i promenu našeg sopstavnog bića. Interkulturalno učenje nam daje mogućnost da se poistovetimo sa tačkom gledišta drugih, iskažemo svoje poštovanje kroz iskustvo pokušaja da „hodamo u cipelama drugog“, bez pretvaranja da smo drugi, ili da živimo ono što drugi žive. Ovo nam omogućava da iskusimo i naučimo pravo zajedništvo, verujući u moć saradnje. Sagledano na ovaj način, interkulturalno učenje postaje takođe i način da otkrijemo sopstvene sposobnosti.

Pitanja i promena

Iskustvo interkulturalnog učenja je iskustvo stalne promene (kao što je, uostalom, i svet u kome živimo) i iznad svega je procesno orijentisano. Kada razmišljamo o kulturi, stalno nailazimo na tenziju između zastoja i promene, a težnja za sigurnošću i balansom se stalno iznova pojavljuje. Imamo brojna otvorena pitanja, a javiće se i nova. Upravo zato, moramo prihvatiti da ne postoji uvek odgovor i moramo biti u stalnoj potrazi, prihvatajući i iščekujući promenu. Kada se osvrnemo na ovo, shvatamo da nam treba snage da se suočimo sa sobom. Mi ne znamo uvek gde nas ova integracija vodi. Potrebna nam je radoznalost, kao i nov način gledanja na stvari. Takođe moramo biti svesni da stvaranje nečeg novog često podrazumeva i rušenje nečeg starog – u ovom slučaju to su najčešće ideje,

verovanja, tradicija... Ni jedan proces učenja nije oslobođen raskida i opraštanja. Bivajući u ulozi trenera, na nama je da budemo dobra i sigurna pratnja u tom procesu koji će se dešavati našim učesnicima.

Sveobuhvatna uključenost

Interkulturalno učenje je iskustvo koje vrlo intenzivno uključuje sva čula i nivoe učenja - znanje, emocije i ponašanje. Ono izaziva mnoga osećanja i provocira jaz između osećanja i „objašnjenja“ onoga što već znamo ili mislimo da znamo. Razumevanje složenosti ovog procesa i svega što on podrazumeva zahteva zaista mnogo toga od nas. Jezik, kao aspekt kulture, jeste glavni činilac interkulturalne komunikacije, a u isto vreme, bivajući i sam ograničen, predstavlja izvor nesporazuma. Upravo zato, jezik ne sme da ima dominantnu ulogu – posebno imajući u vidu različita jezička umeća i znanja – već treba da bude samo jedno od sredstava komunikacije. Trebalo bi jednako uvažavati i sve ostale znake – kao što je npr. govor tela. Budući da se interkulturalno učenje može odigrati samo kada smo potpuno uključeni, treba da dopustimo sebi da stvarno budemo deo tog procesa koji se odigrava.

Mogućnost konflikta

Kada obratimo pažnju na to koliko različite kulture različito opažaju vreme, prostor, lične i društvene odnose... postaje jasno da je mogućnost konflikta u samoj srži interkulturalnog učenja, i, samim tim, da ona treba da se istraži i prikaže. U isto vreme, ovaj model nas poziva da razgovaramo o našim razlikama, bez vrednovanja i etiketiranja. Uzimajući ovo u obzir, važno je da u procesu interkulturalnog učenja tragamo za konstruktivnim elementima i mogućnostima koje nam konflikt otvara. Neophodno je da razvijamo veštine upravljanja konfliktom, da bismo se bavili tako složenim pojmom kao što je kultura. Veliki izazov je i ispoljiti različite aspekte sopstvenog identiteta, a takođe i hrabro prihvatiti postojeće razlike. Interkulturalno učenje podrazumeva potragu, nove neizvesnosti, a kao deo procesa, to sa sobom nosi i potencijal za konflikt. Različitost možemo doživeti kao nešto što pomaže i obogaćuje nas, vodi ka



novim formama i novim rešenjima. Raznolikost sposobnosti je pozitivan i neizbežan doprinos u ostvarenju celine. Iako svaki konflikt ne nosi nužno sa sobom i rešenje, svakako ga treba učiniti vidljivim.

Ispod površine

Interkulturalno učenje ima uticaj na vrlo duboke procese i promenu stavova i ponašanja. To znači da se dosta vremena u procesu interkulturalnog učenja bavimo nevidljivim silama koje su činioци naše kulture, našeg unutrašnjeg bića (vidi: Model ledenog brega). Mnogi od tih elemenata „ispod površine“ su nesvesni i ne mogu biti potpuno jasno izraženi. Razotkrivanje i pokazivanje ovih činilaca podrazumeva određene rizike, kako za nas lično, tako i u međusobnom susretu i podrazumeva postojanje tenzije sa kojom moramo da se suočimo. Očigledno je da nije lako pratiti i podržati osobe koje se nalaze u ovom procesu. U neku ruku, potrebna nam je hrabrost da istrajemo u tome, da i dalje pred sebe i druge postavljamo ovakav izazov. Sa druge strane, pak, potrebno je da budemo vrlo oprezni i da poštujemo potrebe ljudi i ograničenja koja se mogu javiti tokom ovog procesa. I naravno, nije uvek lako imati na umu obe ove stvari istovremeno.

Složena stvar u složenom svetu

Već teorijski modeli pokazuju složenost interkulturalnog učenja i teškoće sa kojima se susrećemo pri pokušaju da ga sistematizujemo. Ako o tome još dodamo složenu situaciju u današnjem društvu, postaje jasno da nam je potreban vrlo pažljiv pristup, pun razumevanja, koji može da omogući maksimalnu količinu jasnoće. Kultura prevazilazi nacionalne granice i poznaje mnoge oblike, koji se donekle preklapaju. Mnogo je perspektiva koje tek treba da otkrijemo, mnogo tenzija koje treba razmotriti: treba pogledati prošlost, sadašnjost i budućnost, uporediti ponekad suprotne potrebe pojedinaca i društva. Treba objediniti deliće različitih iskustava. Veliki je izazov, za svaki obrazovni pristup, da ne simplifikuje mnoštvo i raznolikost uzroka i posledica koji postoje, da uvaži različite vrednosti i različitu prošlost i živote pojedinaca. U korenu interkulturalnog učenja je potreba za poštovanjem ovih različitih iskustava, inter-

pretacija i znanja, a samim tim - treba ih razmotriti jezikom i terminologijom koji su sadržani u samim tim iskustvima, i izabrati odgovarajuću metodologiju.

3.2. Izbor, kreacija i adaptacija metoda

Svaka situacija je različita. Možete pripremati trening, razmenu, kamp ili jednu radionicu. Iz ove oblasti možete pronaći metode koje su predstavljene u ovoj publikaciji, i, u zavisnosti od potrebe koju grupa sa kojom ćete raditi ima, možete izabrati i prilagoditi neku od njih. Stvoriti od toga nešto potpuno novo. Metode koje su ovde predstavljene nisu nepromenljive, nisu uklesane u kamenu, niti su remek dela kreirana od strane nekog genija. One su ponuda, zbir potencijalno korisnih iskustava. Kada ih koristite, nema potrebe da poštujete bilo šta drugo osim VAŠE trenutne situacije interkulturalnog učenja, učesnika sa kojima radite, njihove stvarnosti i njihovih potreba. Pitanja koja slede, ukoliko ih budete pažljivo razmatrali, mogu da vam pomognu da u vašem radu uklopite različite elemente programa. Lista ovih pitanja nije zatvorena i vi možete dodati još neka, koja za vas imaju istu ili veću važnost.

a. Opšti i posebni ciljevi

Šta zapravo želimo da postignemo korišćenjem određene metode, u određenom delu programa? Da li smo jasno definisali naše ciljeve i da li je ova metoda odgovarajuća? Da li je ova metoda na liniji kojom pokušavamo da dostignemo krajnji cilj naše aktivnosti? Da li će nam ova metoda pomoći da napravimo pozitivan pomak? Da li je ova metoda u skladu sa principima naše odabrane metodologije? Da li ova metoda odgovara postojećoj dinamici date situacije interkulturalnog učenja? Da li su tokom procesa koji se dešavao obezbeđeni svi preduslovi za korišćenje ove metode (npr. grupa ili atmosfera za učenje,

međusobni odnosi učesnika, znanje, informacije, iskustva...)? Koja je tačno tema kojom se bavimo? Kakve sve reakcije (i konflikti) mogu da se pojave tokom korišćenja ove metode, u kojoj meri možemo da ih predvidimo i koliko se možemo njima pozabaviti tokom rada? Da li ova metoda može da odgovori na kompleksnost i da poveže različite aspekte? U kojoj meri metoda može da doprinese otvaranju novih perspektiva i javljanju novih pogleda na stvari?

b. Ciljna grupa

Sa kim i za koga razvijamo i koristimo ovu metodu? Koji su preduslovi koji treba da postoje kod grupe i pojedinaca u grupi? Kakve posledice ova metoda može imati na njihove interakcije, međusobno opažanje i odnose? Da li metoda izlazi u susret očekivanjima grupe (pojedinaca)? Kako možemo povećati njihovu zainteresovanost? Šta može da im bude potrebno (pojedinačno ili kao grupi), a čime mogu da doprinesu u ovoj posebnoj situaciji učenja? Da li ova metoda pruža dovoljno prostora za to? Da li ova metoda doprinosi ostvarenju njihovih potencijala? Da li metoda omogućava dovoljno prostora za individualno izražavanje? Kako, koristeći ovu metodu, možemo da se bavimo sličnostima i razlikama unutar grupe? Da li u grupi postoji nešto na šta posebno treba da obratimo pažnju (uzrast, ravnopravnost polova, jezičke sposobnosti, osobe sa hendikepom...) i kako metoda može da razreši ove posebne zahteve na pozitivan način? Da li grupa ili neki njen član pokazuje poseban otpor ili osetljivost u odnosu na temu (npr. pitanje manjina, ravnopravnost polova, religija...), ili ekstremne različitosti (u iskustvu, uzrastu...) koje mogu uticati na grupnu dinamiku? U kojoj fazi procesa interkulturalnog učenja se nalazi grupa? Da li je metoda odgovarajuća uzimajući u obzir veličinu grupe?

c. Okruženje, prostor i vreme

Kakvo je okruženje (kulturalno, socijalno, političko, lično...) u kome koristimo ovu metodu? Kakav uticaj metoda ima na ovo okruženje, a kako okruženje utiče na metodu? Kakva iskustva i koje elemente u vezi sa ovim pitanjima unose članovi grupe? Kakvo okruženje (elementi, obrasci) je dominantno u grupi, i zašto? Da li je grupna

atmosfera i nivo komunikacije odgovarajući za ovu metodu? Da li kontekst ovog iskustva interkulturalnog učenja posebno potpomaže ili ometa određene elemente? Kakvo je zajedničko (i pojedinačno) opažanje prostora? Da li je „zajednička teritorija“ koja je kreirana u grupi dovoljno velika za korišćenje ove metode? Da li metoda doprinosi razvoju pozitivnog okruženja (u smislu širenja zone komfora članova grupe)? Kakav je prostor u kome će se metoda realizovati (uzimajući u obzir aktivnosti koje dolaze pre i posle)? Da li smo ostavili dovoljno vremena za primenu metode i dovoljno vremena za debriefing? Da li se uklapa u vremenski raspored čitavog programa? Da li metoda uzima u obzir (različito) opažanje vremena među učesnicima?

d. Potrebni resursi / postojeći okvir

Da li je metoda u skladu sa resursima koje imamo na raspolaganju (vreme, prostor, osobe, materijal, tehnička sredstva...)? Da li ih metoda efikasno koristi? Koje organizacione aspekte treba da uzmemo u obzir? Da li je potrebno nešto pojednostaviti? Kako možemo da podelimo odgovornost za izvođenje metode? Do kog stepena možemo da se bavimo onim što će se desiti, uzimajući u obzir naše veštine? U kom (institucionalnom, organizacionom...) okviru će metoda biti upotrebljavana? Kakve uticaje treba da razmotrimo ili predvidimo (npr. organizaciona kultura ili sklonosti, koji su ciljevi institucije...)? Ko su osobe „od spolja“ koje mogu da nas ometaju, i sa kojim interesima (npr. institucionalni partneri, ostale osobe u zgradi...)?

e. Prethodna evaluacija

Da li smo koristili ovu (ili neku sličnu) metodu ranije? Šta smo primetili ili naučili iz tog iskustva? Da li postoje neka druga iskustva u kojima smo mogli da naučimo nešto o upotrebi ove metode? Šta nam ona sad mogu reći? Da li je moguće evaluirati metodu i njen uticaj, i kako možemo meriti uspeh u dostizanju naših ciljeva? Kako možemo sačuvati njene rezultate za buduće aktivnosti (pisanje izveštaja...)? Koje elemente ćemo uključiti u našu metodu kao deo dosadašnje evaluacije čitavog treninga?



f. Transfer

U kom stepenu je naša metoda bazirana na iskustvu svakog učesnika i na iskustvu dosadašnjeg učenja? Da li je metoda korisna za stvarnost u kojoj se učesnici nalaze ili zahteva adaptaciju u određenom stepenu? Da li je metoda okrenuta ka transferu/integraciji u svakodnevni život učesnika? Kako ćemo obezbediti učesnicima prostor za integraciju naučenog u svakodnevni život? Da li će diskusija ili neka aktivnost nakon primene metode pomoći povezivanje naučenog sa realnim životom učesnika? Koji činioци bi mogli učesnicima da olakšaju nastavak bavljenja ovom temom? Kako određene elemente možemo koristiti u kasnijem procesu učenja?

g. Uloga facilitatora ili trenera

Facilitator obezbeđuje proces koji će pomoći grupi da razmeni svoje sadržaje na zadovoljavajući i najkorisniji način. Ovo će značiti da tragamo za odgovorima na pitanja koja smo postavili u prethodnim odeljcima i planiramo kako da što bolje organizujemo stvari. Kakva treba da bude naša uloga u radu sa ovom grupom i ovom metodom? Da li pokušavamo da u svojoj glavi zamislimo film u kome proveravamo kako bi metoda trebalo da funkcioniše? Da li smo uzeli u obzir naše lične sklonosti i sposobnosti i kako one mogu uticati na primenu metode? U kojoj meri smo spremni da reagujemo na ishode koji nisu onakvi kakve očekujemo?

4. Metode

4.1. Igre za razmrđavanje (eng. energisers)

4.1.1 Uvod

Vodeći računa o ciljnoj grupi sa kojom radite, igre za razmrđavanje mogu biti korisne za:

- uspostavljanje dobrog raspoloženja i stvaranje pozitivne atmosfere za rad
- „razbuđivanje“ učesnika pre ili za vreme trajanja trening sesije
- „zagrevanje“ za temu - uvođenje teme sesije na vedar i lagan način

„Razmrđavalica“ ima veoma mnogo. U ovim

igrama često se od učesnika traži da stoje u krugu, otpevaju pesmu, prave neobične pokrete ili se jure na najrazličitije načine.

Odabrali smo nekoliko „razmrđavalica“ koje mogu biti u vezi sa interkulturalnim učenjem - ali vi o njima možete misliti i drugačije.

Upozorenje!

Dok se neki ljudi „kunu“ u igre razmrđavanja (smatraju ih nezamenjivim u stvaranju grupne atmosfere), drugi ih „proklinju“ (ne vole ih i smatraju ih suviše „detinjastim“).



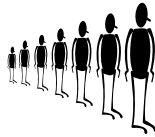
4.1.2 „Vidiš li isto što i ja? Vidim li isto što i ti?”

Svi mi stvari opažamo drugačije – hajde da pogledamo kako vidimo prostor u kome radimo! Učesnici izaberu nešto što će biti njihov „pogled“ i pokažu ga ostalima. Ako želite i da podstaknete empatiju između učesnika, ova igra može biti od pomoći u stvaranju opuštenije atmosfere i odnosa između trenerskog tima i učesnika.



Šta vam je potrebno?

- prostorija za rad po kojoj učesnici mogu slobodno da se kreću
- papir veličine A4 i olovka za svakog
- lepljive trake (približno po jedna na svakih šest učesnika)
- za vođenje aktivnosti dovoljan je jedan facilitator



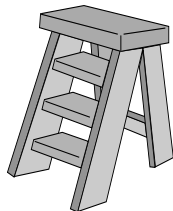
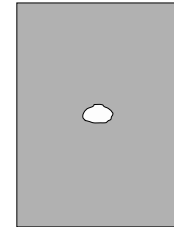
Veličina grupe

Za bilo koji broj učesnika.



Trajanje aktivnosti

Najmanje 15 do 20 minuta.



Korak po korak

1. Svaki učesnik dobije jedan papir i olovku.
2. Facilitator daje uputstvo da na papir treba svako da upiše svoje ime, a zatim da napravi rupu na sredini papira, tako da papir izgleda kao ram za sliku (u stvari i nije važno kog je oblika rupa, važno je samo da kroz nju može da se viri).
3. Zatim svako treba da nađe mesto ili predmet na koji može da zakači svoj „ram“. Podstaknite ih da budu kreativni i koriste svoju maštu - sve je dozvoljeno!
4. Nakon toga, vlasnici „ramova“ pozivaju druge učesnike da priđu, pogledaju kroz njihove ramove i opišu šta sve vide.
5. Igra je završena kada facilitator proceni da su svi učesnici pogledali kroz većinu „ramova“.

Pitanja za razmenu (refleksija)

Posle ove vežbe nije potreban debriefing³, ali razgovor vođen pitanjima može biti produktivan.

Moguća pitanja:

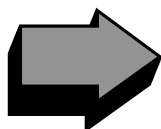
- kako vam je bilo kada je trebalo da pronađete neki zanimljiv pogled, a bez ikakvih ograničenja?
- kako ste „pomagali“ drugima da vide isto što i vi?



3. U našem jeziku ne postoji adekvatan prevod za eng. debriefing, što se odnosi na vođeni proces razmene iskustava, osećanja, razmišljanja itd nakon aktivnosti - u funkciji učenja. Za više informacija o debriefingu pogledajte T-kit "Osnove treninga", 4.4.4., izdanje na srpskom grupe "Hajde da...", 2005.

-
- šta vas je iznenadilo?
 - kako ste uspeli da vidite isto što su i drugi videli kroz njihove „ramove“?

Ova metoda u praksi



Neka vas ne iznenadi šta su sve učesnici u stanju da izvedu i u kakvim se sve položajima mogu naći prilikom postavljanja svojih „ramova“ na/uz odabrane predmete.

Poznati su slučajevi kada su ramovi visili sa lampi na visini od 3 metra ili su bili zavučeni iza radijatora... Ova igra za razmrdavanje može biti korisna i kada želite da započnete diskusiju o empatiji ili konstruktivizmu.

Izvor: Endi Kraus (Andi Krauss), Network Rope

4.1.3 „GRRR-FUT-BUM!“

Izgovaranje, uz zadati ritam, reči koje nemaju nikakvo značenje, može biti zanimljiv izazov. Takođe, može biti interesantno potražiti značenje u njima...



Šta vam je potrebno?

- flip-čart papir ili nešto slično na čemu možete pisati
- dovoljno prostora za učesnike da se mogu slobodno kretati
- za vođenje ove aktivnosti dovoljan je jedan facilitator



Veličina grupe

Za bilo koji broj učesnika.



Trajanje aktivnosti

Otpriblike 5 minuta

Korak po korak

1. Facilitator napiše sledeće „reči“ na flip-čart papiru ili nekoj drugoj površini, tako da ih učesnici mogu pročitati:

ANA

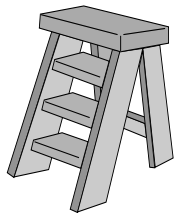
NA

GRRR

FUT

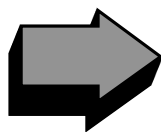
BUM!

2. Facilitator polako izgovara napisane reči i poziva učesnike da mu se pridruže.
3. Nakon toga facilitator počne da izgovara glasnije - na ovaj način „pevanje“ može postati jače, tiše i sporije (moguće je uvesti i neke plesne korake koje idu uz ritam pesme).
4. Igra završava sa glasnim „BUM!“



Pitanja za razmenu (refleksija)

Ono što se tokom ove vežbe zapravo dogodi je da učesnici nauče delić jednog sasvim novog jezika sa njegovim razlikama u ritmu, boji i nijansama. Na ovaj način moguće je započeti diskusiju o tome šta sve čini jedan jezik.... nakon što svi dođu do daha posle ove „raspevane“ igre.



Ova metoda u praksi

Budite pažljivi sa intenzitetom kojim ćete da odigrate ovu igru. Ona može biti veoma glasna i zabavna. Međutim, neki učesnici se mogu osećati pomalo neprijatno, pogotovo ako se grupa ne poznaje dovoljno.

Izvor: Mark Tejlor (Mark Taylor) 1998 „Jednostavne ideje za prevazilaženje jezičkih barijera“ („Simple Ideas to Overcome Language Barriers“, in: Language and Intercultural Learning Training Course Report, European Youth Centre, Strasbourg).

4.1.4 „60 sekundi = da li je to jedan minut?“

Svi znamo da je vreme relativno - ali šta to zaista znači? Učesnici „prožive“ jedan svoj minut i zatim upoređuju rezultate.



Šta vam je potrebno?

- da facilitator ima sat
- stolica za svakog učesnika
- ako u prostoriji postoji sat prekrijte ga nečim, ako se čuje kucanje sata, iznesite ga iz prostorije



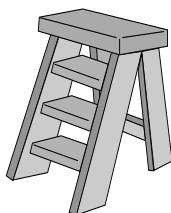
Veličina grupe

Za bilo koji broj učesnika.



Trajanje aktivnosti

Bilo koje između 30 sekundi i 2 minute



Korak po korak

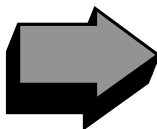
1. Zamolite učesnike da sklone sve lične satove.
2. Posle toga svi malo provežbaju potpuno nečujno sedenje - zatvorenih očiju.

Onda facilitator zamoli učesnike da ustanu zatvorenih očiju. Na znak „SAD!“, svako u sebi treba da izbroji 60 sekundi i kada završi sedne. Tek kada neko sedne može da otvori oči, ne ranije. Važno je naglasiti da ova vežba može uspeti samo ako se od početka do kraja radi u potpunoj tišini.



Pitanja za razmenu (refleksija)

Jasno je da ova igra za razmrdavanje otvara temu poimanja vremena i individualnog odnosa prema njemu. Nakon toga možete nastaviti sa diskusijom o postojanju razlika u opažanju vremena među različitim kulturama.



Ova metoda u praksi

Kada je ova igra u pitanju, čak i kod grupa koje sačinjavaju samo pripadnici iste kulture, može doći do prilično spektakularnog ishoda. Vodite računa: oni koji poslednji završavaju brojanje nisu zaslužili podsmeh! Možda imaju samo jedan od onih „usporenih“ dana.

Izvor: Swatch, Timex itd.



4.1.5 „Raznolikost kao glavica luka“

Bez obzira o kojoj grupi govorimo, u svakoj će biti nečega što delimo i što nam je zajedničko, ali će postojati i različitosti koje se nadopunjuju. Cilj ove vežbe je upravo da to otkrijete – na zabavan način!



Šta vam je potrebno?

Velika radna prostorija



Veličina grupe

Od 10 do 40 učesnika, s tim što je neophodno da broj učesnika bude paran!

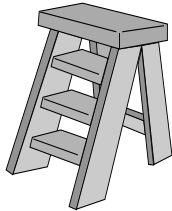


Trajanje aktivnosti

Do 30 minuta

Korak po korak

1. Učesnike zamolite da formiraju dva kruga, unutrašnji i spoljašnji (predstavljajući slojeve kao u glavici luka) i da je svako u spoljašnjem krugu okrenut prema svom paru iz unutrašnjeg kruga (parovi su okrenuti licem jedan prema drugom).



2. Svaki par brzo treba da pronađe jednu stvar (naviku, osobinu, stav, poreklo) koja im je zajednička i da se dogovore na koji način će je prikazati (forma izražavanja može biti po slobodnom izboru učesnika ili ih trener/ica može menjati u svakom krugu: „Otpjevajte kao pesmu“, „Napravite kratku pantomimu“, „Smislite pesmu sa dva stiha“, „Izrazite sličnost nekim zvukom“, „Izrazite vašu sličnost nekim simbolom“...)

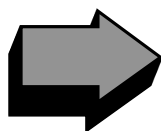
3. Kada parovi završe, spoljašnji krug se pomera za jedno mesto u desno i svaki novi, tako formiran par, sada treba da pronađe jednu sličnost i prikaže je. Prema potrebi, učesnicima možete naznačiti za kakvom vrstom sličnosti da tragaju ili gde mogu da tragaju za njima (npr. omiljena hrana, šta nisam voleo u školi, porodica, muzika, navike, stavovi, politička uverenja), i svaki put pokušajte da idete u „dublje“ slojeve u toj potrazi.

4. Parovi se menjaju nekoliko puta dok se krug ne završi (ovo zavisi od veličine kruga tj. broja učesnika). Teža verzija ove vežbe je ona u kojoj se u parovima traga za razlikama i načinima kako izraziti njihovu komplementarnost (ili pronalaze izrazi ili situacije koje spajaju razlike do kojih se došlo).



Pitanja za razmenu (refleksija)

U nastavku ove aktivnosti možete razgovarati o sledećem: Koje sličnosti/razlike su vas zapanjile? Odakle su one proistekle? Koliko naše međusobne razlike mogu biti komplementarne?



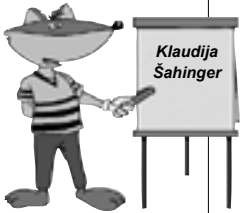
Ova metoda u praksi

Ova vežba može biti sjajna igra za razmrdavanje, ali može biti upotrebljena i kao igra za rastanak („oprostajni luk“) ili ako želite da se bavite delovima identiteta... (Sve zavisi kakva pitanja postavljate nakon vežbe)!
Obratite pažnju: ova aktivnost može biti veoma bučna i haotična!

Izvor: Klaudija Šahinger



4.2. Individualne vežbe



4.2.1 Uvod

Kao što im i ime kaže, individualne vežbe su aktivnosti koje se individualno izvode (ali i dalje u zajedničkoj grupnoj atmosferi). Možda ćete se zapitati: „Zar se interkulturalno učenje ne dešava u susretu sa drugima?“ Pa da, ali nećemo biti u stanju sve da naučimo iz takvih susreta ako neko

vreme nismo proveli posmatrajući sebe i šta se u nama dešava tokom svih tih procesa. U tom smislu, ove vežbe su uključene kako bi ohrabrile samokritički, zapitkujući i radoznali stav i podstakle dijalog između srca i glave. Na ovaj način, učenje se događa kroz otkrivanje sebe.

4.2.2 „Moj put ka drugome“

Na naš stav prema drugim ljudima (što je osnova interkulturalnog učenja, zar ne?), od detinjstva pa tokom celog života utiču različiti faktori, obrazovanje... U ovoj vežbi „putuje se“ fizički, emotivno i mentalno kroz različite stadijume i uticaje koji mogu podsticati ili ometati konstruktivan stav, pristup u susretu sa drugim ljudima tokom života. Ova aktivnost je put u „središte sebe“ i predstavlja potragu za mogućnostima i preprekama u nama, načinima na koje opažamo svet i stereotipima koje posedujemo.

Šta vam je potrebno?



Za ovu vežbu potrebno vam je najmanje pet zasebnih prostorija ili soba kako biste u njima mogli da organizujete „puntove“; materijal za uređenje soba (papiri i olovke, makaze i lepak, igračke, potreban alat obzirom na vrstu sobe, kasete ili CD, fotografije, boja, lagana odeća, crvena vunica, jastuci, kafa....) i neke stvari potrebne za organizaciju prostora (stolice, zavese, kanap....) Potrebno je da treneri na vreme pripreme sobe, pre nego što učesnici dođu. Za svakog učesnika treba obezbediti papir i olovku (ili neku vrstu „dnevnika“). Osim učesnika, svi drugi ljudi koji koriste kuću ili zgradu u kojoj radite treba da budu obavješteni o ovoj vežbi, kako ne bi bili iznenađeni njenim novim „dekorom“.

Veličina grupe



Najmanje dvoje ljudi, a maksimalan broj zavisi od mogućnosti samog prostora (ipak, poželjno je da učestvuje barem nekoliko osoba kako bi mogli da doprinesu razmeni iskustava nakon vežbe. Sa druge strane, previše učesnika na manjem prostoru mogu isuviše ometati jedni druge.)



Trajanje aktivnosti

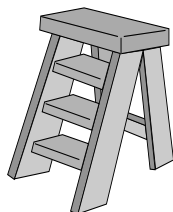
Priprema soba, ako ste dobro organizovani, traje 30 minuta. Sama vežba traje 45-90 minuta za individualna putovanja i 30 minuta za razmenu.

Korak po korak

1. Sve sobe su uređene tako da u njima postoje različiti „punktovi“, koji predstavljaju pojedine aspekte našeg razvoja (detinjstvo - porodica - škola - društvo...), i odgovaraju fazama našeg putovanja kroz život. „Put prema drugima“ simbolično može biti obeležen crvenim kanapom (ili vunicom) i vodi od „punkta“ do „punkta“. U svakom od njih nalaze se: predmeti, dinamika, poruke, pitanja i teme za razmišljanje koje imaju za cilj da podstaknu učesnike na promišljanje o sebi i pokušavaju da prizovu njihovo sećanje.

2. Pre nego što individualni deo vežbe počne, svi učesnici saslušaju zajednički uvod, objasne im se zadaci i dobiju „plan“ putovanja (gde se nalaze sobe, šta one predstavljaju, kojim redom idu kroz njih, za koje vreme, kako teče ceo proces...), a ako je potrebno daju se i dodatna pojašnjenja. Obavezno naglasite da je učešće u ovoj aktivnosti dobrovoljno i na sopstvenu odgovornost (putujete onoliko daleko i duboko koliko želite!).

3. Učesnike zatim pozovete da krenu u obilazak soba, jedne po jedne, i da pri tome, ne ometajući druge, pronađu udobno mesto za razmišljanje i provedu u svakoj sobi onoliko vremena koliko im je potrebno. Tokom putovanja treba da pišu neku vrstu dnevnika ili vode beleške koje će kasnije na različite načine poslužiti za razgovor i razmenu iskustva u meri u kojoj učesnik/ca sam/a (kao i svako lično!) bude spreman/a na to. Način na koji su sobe, dalje u tekstu, opisane dat je kao inspiracija, a vi ih prema potrebama vašeg programa i realnosti vaše grupe možete adaptirati.



- *I soba: detinjstvo (moji koreni, poreklo, sigurno mesto, rani razvoj...)*

Ova soba treba da podstakne „fleševe“, slike, sećanja i osećanja iz detinjstva, prva i najdublja iskustva „kulture“ u kojoj smo odrastali.

- Punkt br.1, a možda i punkt br.2: Pitanja o mojoj porodici

Prva rana iskustva susreta s drugim osobama, prve bliskosti, odnosi, poverenje... (podsticaj za ovakva sećanja daju slike beba u prostoriji, ugodno okruženje, nežna muzika, prijatni mirisi „doma“, mogućnost da učesnici koriste boje i crtaju, atmosfera u kojoj sve može da se oseti - bukvalno, vidi, omiriše, oslušne...)

- 3. punkt: Opažanje i različitosti, lični prostor i razvoj... (u ovom prostoru treba da stoje igračke i različiti predmeti i materijali, stvari koje ljudi mogu da uzmu i upotrebe, igraju se s njima, iskuse nešto dodirujući ruku, npr. dodirujući cveće, zemlju, materijale za stvaranje nekih oblika ili figura, lutke, odeću, sudove za kuvanje, makaze, papire i boje, zviždaljke, knjige za decu, telefon...)

- 4. punkt: Kultura, vrednosti, stavovi i njihovo poreklo (fotografije, simboli, knjige, TV, igrice - pomažu u promišljanju o različitim vrednostima i u tražanju za njihovim „izvorima“, njihovom poreklu.)

- *II soba: prvi koraci...(poteškoće i otkrića)*

Ova soba treba da predstavlja napetost koja se javlja u različitim područjima: između iskustava koja su ohrabrujuća, vode otkriću o postojanju mogućnosti i prilika, na jednoj strani i iskustava poteškoća, ograničenja i razočarenja, s druge strane. Ovo može simbolički biti prikazano podelom svih punktova na dva dela različitim bojama. U svakom od delova nalaze se različite poruke, rečenice ili izjave različitih „socijalnih aktera“, koje smo mogli čuti u kontekstu predstavljenom punktom. U centru punkta, može se postaviti ključno pitanje ili nedovršena rečenica koju učesnici



treba da završe. Pitanja se mogu odnositi na (pro)ocenjivanje, nadmetanje, prenošene stavove i vrednosti, kako smo učili o odnosima među ljudima, saradnji, predrasudama, religiji, promociji sopstvenih kvaliteta, kontaktu sa tuđim kulturama...

- 1. punkt: Škola
- 2. punkt: Porodica i uže okruženje
- 3. punkt: Društvo

• *III soba: „ostrva“ (mesta za opuštanje i razmišljanje)*

„Ostrva“ treba da su „topli“ i prijatni prostori, sa prostirkama i jastucima, kafom i sl. Ona predstavljaju mesta za odmor i razmišljanje, u kojima će učesnici biti opušteni da misle o određenim situacijama, razgovorima, događajima, osobama... koje su im pomogle i koje su omogućile susretanje i pozitivno prihvatanje različitosti.

1. punkt: Prijatelji
2. punkt: Moja organizacija
3. punkt: Druga mesta za razmišljanje

• *IV soba: na mom putu... (nivoi osvešćenosti...)*

Duž prostorije su simboli, slike, pitanja... koja treba da „zagolicaju“/ podsete učesnike na različite stvari i aspekte koji mogu biti važni u osveščivanju različitosti, i na koji način različitosti mogu biti promovisane ili sakrivane. Pitanja se mogu odnositi na radoznalost i empatiju, stavove i ponašanja, suočavanje, prepreke i barijere prema drugima, stvarnost i „vizije“, opažene potrebe, iskustva promene, novih otkrića...

• *V soba: pogled u budućnost (moja hrabrost, moji ciljevi...)*

„Mesto s pogledom“ treba da simboliše mogućnosti koje se nalaze pred nama. U svakom uglu postoji mesto za razmišljanje o osnovnim pitanjima kao što su „susret“, „jačanje“, „ključno iskustvo“, „pozitivni primeri“, „ohrabrenje“...

Pitanja za razmenu (refleksija)

Veoma je važno dati učesnicima dovoljno vremena i prostora da izraze svoja različita iskustva i otkrića, ali i poštovati ono što ne žele (ili ne mogu) da podele s drugima. Poštovanje poverljivosti treba da bude jasno naglašeno. Facilitator treba da bude spreman da prati i podržava učesnike kada im je to potrebno. Nužan je (psihološki) siguran prostor za razmenu. Ako je potrebno, razmenu je moguće raditi i na simboličan način. Razmena redom u velikoj grupi nije odgovarajuća posle ovakve aktivnosti. Jednostavna pitanja (npr. Šta ste otkrili?) su dovoljna da se podstakne razgovor u malim grupama. U ovom slučaju, podelu u male grupe treba prepustiti učesnicima tj. omogućiti učesnicima da se pridruže onim ljudima sa kojima se osećaju prijatno i u koje imaju poverenja. U zavisnosti od grupe, možete u prostoriju postaviti velike prazne papire („zid otkrića“) ili upotrebiti druge metode kojima ćete omogućiti razmenu učesnika sa



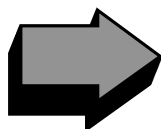
čitavom grupom, ali - anonimnu.

Može biti veoma zanimljivo da se nastavi dalje sa temama kao što su: kako učimo, percepcija i stereotipi....Važno je uvek naglasiti konstruktivan potencijal naših iskustava, vrednost različitih životnih priča, poštovanje ličnog gledišta, kao i činjenicu da mi nismo „robovi“ onoga što smo doživeli, već da možemo da učimo iz tog iskustva...

Ova metoda u praksi

Ova metoda prvi put je korišćena (sa drugom temom i drugačijim pitanjima za razmenu) u Evropskom omladinskom centru u Budimpešti sa otprilike 30 učesnika. Lift u zgradi je bio blokiran crvenim kanapom, osoblje u centru začuđeno. Zgrada je bila prepuna ljudi koji su na najrazličitijim mestima pisali svoje dnevnike. Značajna otkrića i duboki uvidi su se desili tokom procesa i njih su učesnici poneli sa sobom po povratku kući. Razmena je bila izuzetna.

Pitanja na posebnim punktovima moraju da budu prilagođena po formi i sadržaju ciljnoj grupi i iskustvu koje je svaka zasebna grupa imala na treningu pre ove aktivnosti. Neophodna je i pažljiva priprema za vođenje ove aktivnosti. Pokušajte tokom razmene da povežete različita iskustva učesnika, ali budite obazrivi da pri tome nikoga ne povredite. Takođe, nisu sve grupe (ili osobe) spremne da sat vremena razmišljaju i pričaju o sebi. Poštujte različite potrebe. Ne potcenjujte intenzitet reakcija koje se mogu javiti tokom ove aktivnosti. Facilitatori treba da budu dostupni učesnicima u svakom trenutku. Poštujte slobodu svakoga da na ovom „unutrašnjem putovanju“ ide onoliko daleko koliko to sam/a želi.



(Izvor: preuzeto sa studijske sesije JECI-MIEC Study Session 1997, EYC, Budimpešta)

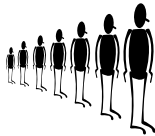
4.2.3 „Moje sopstveno ogledalo“

Ovo je vežba samoposmatranja i povećanja svesti o sebi samom, vežba koja poziva učesnike da posmatraju sebe, svoje ponašanje i reakcije u vezi sa nekim značajnim temama. Začuđujuće je šta sve možemo otkriti o sebi, kada pokušamo da se pogledamo drugim očima...

Šta vam je potrebno



Potrebni su vam zainteresovani učesnici spremni da se uključe, koji su možda već prošli niz drugih aktivnosti (ili tematskih jedinica) koje su imale za cilj povećanje osetljivosti o govoru tela, opažanju, stereotipima, kulturološkim teorijama i interkulturalnom učenju...
Sveska za svakog učesnika.



Veličina grupe

Za bilo koji broj učesnika.

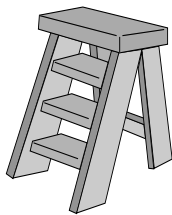


Trajanje aktivnosti

Može se izvesti kao jedna zasebna vežba, kao deo nekog tematskog bloka, a može trajati i ceo dan, pa čak i čitavu nedelju...

Korak po korak

1. Na početku aktivnosti uvede se ideja o samoposmatranju i predstavi učesnicima. Svi su pozvani da tokom dana sa posebnom pažnjom „posmatraju sebe“, svoje ponašanje, reagovanje u susretu sa drugima (šta čujemo, vidimo, koje mirise osetimo...), govoru tela, sklonosti, osećanja...
2. Učesnici vode poverljivi „istraživački dnevnik“ i beleže opažanja za koja misle da su važna, kao i okolnosti, situacije, osobe koje su uključene, moguće razloge...
3. Učesnici dobiju niz pitanja koja ih vode kroz aktivnost, u zavisnosti od toga šta je fokus posmatranja. Posmatranje može biti upotrebjeno za pokretanje razgovora, npr. o stereotipima (Kako opažam i reagujem na druge, na šta reagujem kod drugih osoba, na koji način...?) ili elementima kulture (Šta me kod drugih osoba privlači, a šta odbija? Koje reakcije ili ponašanja volim/ne volim? Kako reagujem na ono što je drugačije od mene? Koliko sam blizak sa drugima, a koliko na distanci? Na koji način ovo utiče na interakciju sa drugima? Možete koristiti i teoriju Hol i Hol (Hall and Hall, 1990) o percepciji prostora i vremena, kao osnovu za pitanja.
4. Zadati okvir za ovu vežbu posmatranja (početak i kraj) treba da bude veoma jasan, a možda i da sadrži neka jednostavna pravila (npr. međusobno poštovanje, poverljivost dnevnika...) Važno je da aktivnost traje neprestano i za vreme pauza, slobodnog vremena... Da biste „zagrejali“ učesnike za ovu vežbu, možete ih pre početka pozvati da „izađu iz svojih tela“ i pogledaju sebe u ogledalu (kratka vežba). Tada možete nastaviti sa planiranim programom. Proces možete voditi tako što ćete posle svakog tematskog zaokruženja pozvati učesnike na kratak prekid, kada mogu da zabeleže ono što žele u svojim dnevnicima.
5. Na kraju čitavog bloka (dana...), učesnike treba „izvesti“ iz vežbe. Potrebno je da „se vrata ponovo u svoje telo“. Nakon toga, ostavite dovoljno ličnog prostora i vremena da svako prođe kroz svoj dnevnik, pročita, razmisli o razlozima... (ovo se može raditi u formi intervjua samom sebi).



6. Kao poslednji korak, možete pokrenuti razmenu u formi intervjua u parovima ili malim grupama. Ako u grupi postoji atmosfera poverenja i otvorenosti, možete pozvati sve da kasnije, neformalno, porazgovaraju o nekim reakcijama. Ovakvom razmenom onoga što su opazili, učesnici mogu zajedno osmisliti nove načine kako mogu da se „nose“ sa takvim reakcijama.

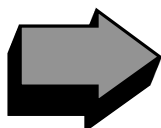
7. Poslednji krug u velikoj grupi-plenumu, može svima omogućiti da razmene iskustvo kako im je bilo tokom vežbe, šta je bilo interesantno, šta teško...

Pitanja za razmenu (refleksija)



- Individualno: Kakav je osećaj posmatrati samog sebe? Šta mi je bilo teško? Šta sam otkrio/la? Kako sam to razumeo/la? Zašto sam tako reagovao/la? Šta to govori o meni? Da li primećujem neke sličnosti i obrasce u sopstvenom ponašanju? Odakle ti obrasci potiču, šta su im koreni? Da li mogu da povežem bilo koji od mojih zaključaka sa nekom od kulturoloških teorija? Da li bi moje reakcije bile drugačije da sam bio/la manje (ili više) svestan/a činjenice da je ovo bila „samo vežba“? Da li postoje sličnosti sa mojim svakodnevnim životom i susretima sa drugim ljudima?
- Tokom razmene sa drugima: Važno je naglasiti da tokom razmene ljudi razmenjuju sa drugima samo ono što žele i da mogu da iskoristite vežbu kao polaznu tačku za razmišljanje i otvaranje novih pitanja.

Ova metoda u praksi



Primena ove metode zavisi od atmosfere u grupi, da li postoji spremnost za lično istraživanje i preispitivanje, da li se može stvoriti pozitivna tenzija... Vežba može biti veoma korisna u istraživanju sopstevnih kulturalnih odrednica. Vežba nam može pomoći da budemo osetljiviji na ono što se dešava u našim interkulturalnim susretima, kao i da razumemo „mehanizme“ koje smo razvili za situacije ovog tipa.

Pitanja koja postavljate moraju biti posebno prilagođena ciljevima vežbe (što su pitanja preciznija, to bolje) i procesu kroz koji je grupa do tada prošla. Vodite računa: za neke učesnike može biti mnogo lakše da posmatraju druge nego da posmatraju sebe – zato je važno naglasiti da u ovom slučaju postavljamo pitanja sebi lično, a ne ljudima oko nas. Takođe, treba imati na umu da u ovoj vežbi nije lako ostati potpuno neutralan.

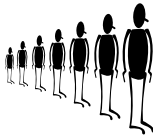
4.2.4 „Suočavanje sa identitetom“

Slika koju imamo o sebi, ne mora u potpunosti da odgovara slici koju o nama imaju drugi: ova vežba se upravo bavi (promenljivim) licima našeg identiteta...



Šta vam je potrebno

- učesnike ste prethodno upoznali sa osnovnim teorijskim postavkama o identitetu
- veliki komad papira i olovka za svakoga
- raznobojne bojice ili flomasteri



Veličina grupe

Za bilo koji broj učesnika.

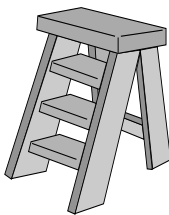


Trajanje aktivnosti

Oko 45 minuta individualnog rada i oko 45 minuta za razmenu u grupi.

Korak po korak

1. Svaki učesnik dobije papir i olovku i nacrtava svoje lice (samostalno ili uz nečiju pomoć).
2. Učesnici zatim razmišljaju o različitim aspektima svog identiteta „kako vidim sebe“ (i ove elemente beleže unutar nacrtanog lica), kao i o tome „kako me vide drugi“ (ove elemente beleže izvan nacrtanog lica). Ostavite im dovoljno vremena za promišljanje o različitim elementima koji čine njihov identitet (npr. porodica, nacionalnost, obrazovanje, pol, religija, uloge, pripadnost različitim grupama...) Tokom ovog procesa, učesnike ohrabrite da tragaju u mislima za ličnim aspektima i stavovima koji im se dopadaju, ali i onima koji im se ne dopadaju kod sebe.
3. U drugom koraku učesnici razmišljaju o:
 - vezi između onoga što oni vide i onoga što pretpostavljaju da drugi vide kod njih i odnosu između različitih aspekata njihovog identiteta (mogu to vizuelno prikazati koristeći linije i znakove).
 - razvoju različitih aspekata identiteta i stavova tokom njihovog života, tragajući za važnim faktorima koji su uticali na njih (ovo vizuelno može biti prikazano bojama koje označavaju različite trenutke u životu, „vremenskom skalom“ koju će nacrtati pored lica, različitim „oblačićima“ kao u stripu...)
4. Zamolite učesnike da formiraju male grupe (po petoro najviše) i razmene ideje koje su im se javile (naravno, u meri u kojoj to svako od njih želi): Kako vidimo sebe? Kako nas drugi vide? Koji sve faktori utiču na nas? Koje su bile moje referentne tačke? Kako se opažanje i stavovi menjaju sa vremenom i zašto? Da li postoji neka specifična dinamika promena i može li se uočiti neka pravilnost? Kako se odnosimo prema delovima našeg identiteta koji nam se ne dopadaju i kako su oni nastali? Može li se uočiti povezanost između različitih delova, aspekata našeg identiteta?





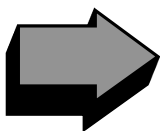
Pitanja za razmenu (refleksija)

Razmena ličnih sadržaja treba da ostane u malim grupama, ali neki opšti komentari i zaključci mogu se izneti i u velikoj grupi. Takođe, učesnici mogu dati povratnu informaciju o svojim saznanjima do kojih su došli tokom vežbe i tako što će nacrtati neke simbole ili upisati svoje komentare na velikom licu nacrtanom na papiru koji ste stavili pred veliku grupu.

Pitanja koja slede mogu biti: Šta radimo i kako se ponašamo u vezi sa našom „slikom o sebi“ i predstavama koje drugi imaju o nama samima? U kojoj meri je identitet podložan promenama i koji značajni faktori utiču na te promene? Šta je to u ovoj grupi što utiče na moj identitet? Koji su to socijalni uticaji koji nas menjaju i kako su oni povezani? (pitanja nacionalnosti, manjina, odrednica...)

U nastavku (ili u nekim narednim sesijama) možete se pozabaviti nekim od pitanja kao što su: „percepcija i stereotipi“, „identitet i susret“, „elementi kulture“ itd.

Ova metoda u praksi



Pitanje „identiteta“ je od suštinskog značaja za proces interkulturalnog učenja, ali nije ni malo lako baviti se njime. Poštovanje individualnih različitosti i ograničenja je veoma važno, zato treba biti jako pažljiv kada se daje povratna informacija (eng. feedback⁴) na ove lične sadržaje. U ovom procesu, mnogo je korisnije fokusirati se na razmenu sopstevnih životnih priča sa drugima nego interpretirati icksustva drugih učesnika.

Dosta vremena (uz poštovanje individualnih razlika u ritmu i tempu rada) treba ostaviti za rad na „samom sebi“, posebnu pažnju treba posvetiti stvaranju opuštene i prihvatajuće atmosfere u grupi. Sve što se otkrije tokom ove vežbe treba prihvatiti sa istinskim uvažavanjem i ne treba se baviti osobama, već samim sadržajem. Možete na osnovu nekih otkrića ohrabriti učesnike da se dalje bave otkrivanjem sebe ili doći do određenih tema koje zahtevaju dublje istraživanje čitave grupe.

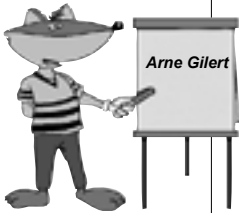
Izvor: preuzeto sa treninga „EYC Course on Intercultural Learning, June 1998“

4. Više informacija o tome kako dati adekvatnu povratnu informaciju (eng. feedback), možete naći u T-kitu „Osnove treninga“.



4.3 Diskusija, različita mišljenja, konfrontiranje

4.3.1 „Kakav je tvoj stav?“

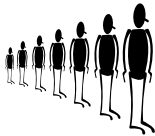


Vežba konfrontacije različitih mišljenja može poslužiti kao uvod u razmišljanje na različite teme.



Šta vam je potrebno

- Dovoljno velik prostor za rad da bi se mogle obrazovati male grupe od najviše 10 učesnika
- Flip-čart papiri sa napisanim izjavama, po jedan stav (izjava) na jednom flip-čart papiru
- Dva natpisa „DA“ i „NE“ zakačena na suprotne zidove prostorije



Veličina grupe

Najmanje 5, a najviše 10 učesnika koji rade zajedno (u maloj grupi). Možete raditi sa većim brojem malih grupa ove veličine, ukoliko nije neophodno u plenumu predstaviti rezultate rada malih grupa. Broj facilitatora i veličina radnog prostora su jedini potencijalno ograničavajući faktori.



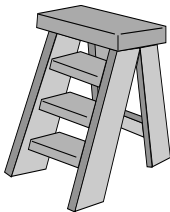
Trajanje aktivnosti

Ukupno trajanje aktivnosti se kreće od 30 do 60 minuta, zavisno od broja stavova o kojima se vodi debata. Kako se obično dešava da se diskusije ne mogu privedi kraju, u tom slučaju se može pribеći ograničenju vremena na 5-10 minuta za razmatranje jednog stava. Nakon isteka predviđenog vremena, diskusija se može prekinuti.

Korak po korak

Pripremiti približno 5-10 izjava (stavova) koje obuhvataju različite aspekte teme o kojoj biste želeli da učesnici diskutuju.

Dobra izjava treba da ima sledeće karakteristike:



- da koristi reči razumljive svim učesnicima.
- da je formulisana na takav način da ne postoji dilema u vezi sa njenim značenjem.
- da bude jasna (dobar primer: „Nacionalna kultura ne postoji“, a ne treba reći: „Nacionalna kultura može postojati, ali bi se pre moglo reći da ne postoji“.)
- da ne objašnjava neku očiglednu činjenicu (primer izjave koja nije adekvatna za ovu priliku: „Zemlja ima loptasti oblik“)

- da bude podsticajna za učesnike da izraze svoje (ne)slaganje i to u vezi sa jednim (a ne više) ključnim aspektom razmatrane teme („Ne postoji nacionalna kultura“, a ne treba reći: „Nacionalna kultura ne postoji, svaka generacija ima sopstvenu kulturu“; bolje je razdvojiti ovu drugu izjavu na dve.)

Ukoliko želite da formulišete dobru izjavu, korisno je prilikom priprema porazgovarati sa kolegama o tome šta vi mislite da su važna pitanja u vezi sa npr. kulturom. Kada sastavite listu tema za koje mislite da zavređuju diskusiju, probajte da nađete dve ekstremne suprotstavljene tačke gledišta za svaku od tih tema. Konačno, formulišite izjave za svaku temu na taj način što će one zastupati jedno od navedenih ekstremnih gledišta. Probajte da formulišete izjave tako da, sa jedne strane, ne izazovu očigledno (ne)slaganje (ne smeju biti suviše ekstremne), a sa druge strane važno je da ne zvuče toliko relativno da se svako sa njima može složiti (izbegavajte reći koje relativizuju stav čineći ga nejasnim i difuznim npr. „prilično“, „možda“ itd.)

Pripremite po nekoliko flip-čart papira sa napisanim izjavama za svaku malu grupu. Svaka izjava neka bude na zasebnom papiru, da bi učesnici mogli da vide samo jednu u datom trenutku.

Pripremite po jednu prostoriju za svaku malu grupu. Stavite flip-čart u prostoriju i zakačite natpise („DA“ i „NE“) na suprotne zidove. Imajte u vidu da svaka grupa treba da ima između 5 i 10 članova.

Dajte učesnicima instrukcije o ovoj vežbi. Najpre ćete im pokazati izjavu. Potom ćete ih pitati da odluče da li se slažu ili ne slažu sa izjavom i, u skladu sa svojim stavom, zamoliti da stanu pored određenog zida (ukoliko se slažu, staće pored natpisa „DA“, a ukoliko se ne slažu, staće pored natpisa „NE“). Svako mora da zauzme stav, ne postoji opcija da stanu u sredinu. Kada se svi opredele za stranu, zatražite od učesnika da objasne jednu drugima zbog čega se (ne)slažu. Svaki učesnik može promeniti stranu tokom trajanja diskusije, ukoliko su čuli neki argument koji ih je ubedio.

Naglasite da je ova vežba način da podstaknete učesnike da razmišljaju o određenim značajnim pitanjima, da se prikupe različiti argumenti i da se učesnici suoče sa različitošću mišljenja. Iako svako treba da se trudi da bude ubedljiv, ne treba se stideti priznanja da nas je nečiji argument ubedio, niti promene svog stava više puta tokom diskusije.

Započnite vežbu pokazujući prvu izjavu. Dajte učesnicima dovoljno vremena da pročitaju i razumeju izjavu. Često se dešava da učesnici postavljaju pitanja da im se nešto pojasni. Ukoliko se ova pitanja zaista odnose na nerazumvanje suštine izjave, možete im odgovoriti – ali pokušajte da izbegnete davanje odgovora na pitanja ukoliko će vaš odgovor sadržati argument za ili protiv te izjave.

Zatražite od učesnika da zauzmu svoje strane i, kada se svi opredele, zamolite ih da objasne zbog čega su doneli takvu odluku. Ukoliko nađete za svrsishodno, možete podstaći diskusiju tako što ćete direktno pitati učesnike kako se osećaju, ali se uobičajeno dešava da diskusija sama počne da teče. Jedino što kao facilitator treba da obezbedite je da pružite mogućnost za svakog učesnika da učestvuje i da ne dozvolite da nekoliko učesnika preuzme kontrolu nad čitavom diskusijom.

U ovoj fazi vežbe nije cilj da se postigne konsenzus. Sami procenite kada je dobar trenutak da privedete diskusiju kraju i da pređete na sledeću izjavu. To možete učiniti čak i onda kada učesnici i dalje aktivno diskutuju – u svakom slučaju, ova igra može poslužiti samo kao početak jednog dubljeg i dužeg misaonog procesa.

Sa svakom sledećom izjavom ponovite isti proces. Kada završite, možete



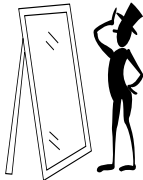
pitati učesnike kako su se osećali i dati im priliku da razreše neku najupečatljiviju temu. Ukoliko se neka izjava pokaže toliko kontroverznom da učesnici ne mogu da prihvate da imaju različita mišljenja, zapamtite ovu temu da bi je razmotrili tokom preostalog dela programa. Ili pređite na sledeći korak:

Korak 2 (po izboru)

Nakon što ste prošli kroz sve izjave, ponovo im se vratite i pogledajte jednu po jednu. Ovog puta zamolite učesnike da preformulišu izjave tako da se svi oko njih mogu složiti, ali da pri tome tema o kojoj se radi u izjavi ostane nepromenjena. Omogućite učesnicima dovoljno vremena da prođu kroz izjave, i pri tome vodite računa da učesnici ne dođu samo do slaganja o tome da se ne slažu.

Pitanja za razmenu (refleksija)

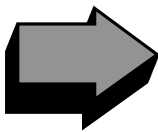
Ova vežba često ne zahteva mnogo duboku razmenu. Ipak, dobro je porazgovarati sa grupom o sledećim pitanjima:



- Zbog čega je bilo tako teško da se složimo oko nekih izjava? Zbog čega nam je sa drugim izjavama bilo lakše?
- Da li postoje izjave koje izazivaju intenzivnija osećanja i stavove od nekih drugih? Zašto?
- Da li postoje neke teme za koje bi učesnici voleli da imaju više vremena da ih razmotre?

Ukoliko radite sa grupom koja govori više jezika, ova vežba može podstaći i diskusiju na temu uloge i moći jezika, ali i predstavljati pravi izazov u traganju za potpunim razumevanjem onoga što je napisano.

Ova metoda u praksi



Može se koristiti za širok opseg tema sa veoma različitim ishodima. Ukoliko je grupa već neko vreme upoznata sa određenim temama, tada ova vežba može poslužiti samo kao početak diskusije, koja može trajati tokom čitavog seminara. Ovo se zaista dogodilo na jednom seminaru interkulturalnog učenja, budući da su se učesnici bavili ovim temama već neko vreme pre kursa. U ovakvoj situaciji, većina učesnika je imala snažno izražena mišljenja o ovim temama, te je stoga bio veliki izazov raditi sa malim grupama tako da se učesnici međusobno zaista čuju i da pristanu da svoje ideje dovedu u pitanje.

Na jednom drugom treningu, tokom razmatranja izjava nametnula su se pitanja o vrednostima. Mnogi učesnici se nisu ranije dublje bavili ovim temama, tako da je ova vežba podstakla ljude da razmišljaju o teorijskim idejama koje stoje u pozadini. Ovde je bio izazov ne zadržati diskusiju samo na teorijskom nivou, već učiniti posledice koje proističu iz same izjave smislenim za učesnike.

Više primera ovakvih izjava možete naći u časopisu „Coyote“⁶⁵.

5. Časopis „Coyote“ možete pronaći na veb-sajtu Partnerstva: www.training-youth.net (prim. prev.).

4.3.2 „Može li se trgovati vrednostima“

Vežba na temu razmene i pregovora u vezi sa vrednostima.

Šta vam je potrebno



- Dovoljno velika prostorija u kojoj se učesnici mogu kretati
- Kartonske kartice na kojima je napisana po jedna vrednost (npr. „Većini ljudi se ne može verovati“, „Ljudi bi uvek trebalo da žive u potpunoj harmoniji sa prirodom“ itd). Broj kartica bi trebalo da bude toliki da svaki učesnik može imati osam komada. Neke kartice mogu da se dupliraju, ali je važno da bude barem 20 različitih kartica o vrednostima.



Veličina grupe

Najmanje 8, a najviše 35 učesnika.

Trajanje aktivnosti



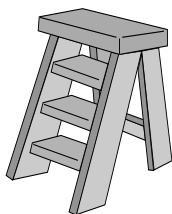
Trajanje aktivnosti može varirati od 1 do 2 sata (približno 10 minuta za objašnjavanje same vežbe, 20 minuta za „trgovinu“, 20-60 minuta za rešavanje putem kompromisa, i još 30 minuta za debriefing).

Za varijacije je potrebno omogućiti dodatno vreme (npr. ostaviti više vremena i mesta za fazu pregovaranja).

Korak po korak

Pripremiti kartice sa vrednostima. Važno je da kartice sadrže vrednosti, tj. duboko uvrežena uverenja o tome šta je dobro i šta je loše. Takođe, probajte da odaberete takve vrednosti za koje ste sigurni da će svaku od njih barem neko od učesnika aktivno zastupati.

Nakon objašnjavanja vežbe, podelite svakom učesniku po 8 kartica sa vrednostima. Zamolite učesnike da svoje kartice „poboljšaju“ putem trgovine, tj. da zamene vrednosti koje imaju za one koje njima pretpostavljaju. Ne postoji pravilo da se kartice zamenjuju 1:1, jedini uslov je da niko ne sme ostati sa manje od 2 kartice.



Kada se razmenjivanje kartica zaustavi, zamolite učesnike da pronađu one članove grupe koji na svojim karticama imaju slične vrednosti i potom da sa njima obrazuju malu grupu. Zatražite da diskutuju o tome šta je to što imaju kao zajedničko. Ukoliko želite, možete ih zamoliti da se koncentrišu na poreklo tih vrednosti, otkuda one dolaze, kao i da razmotre zbog čega oni imaju na svojim karticama slične vrednosti.

Potom zatražite od učesnika da pronađu nekog ko drži vrednosti koje se jako razlikuju od njihovih. Ovako sastavljeni parovi treba da probaju da, na osnovu kartica koje imaju u rukama, formulišu vrednosti oko kojih se obe osobe u paru slažu. Budući da učesnici mogu pasti u iskušenje da pronađu kompromise kroz davanje suviše apstraktnih ili preširokih i skoro besmislenih izjava, probajte da ih motivišete da ipak budu što konkretniji. Završite vežbu onda kada procenite da je većina parova došla do dve ili tri kompromisne izjave.



U plenumu razmenite utiske o ovoj vežbi.

Pitanja za razmenu (refleksija)

Možete postaviti sledeća interesantna pitanja:

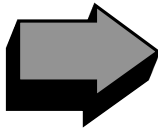
- Kako su se učesnici osećali tokom ove vežbe? Da li je bilo lako razmenjivati vrednosti? Šta je u tome bilo teško/lako?
- Da li su saznali nešto novo o sopstvenim vrednostima – odakle one potiču?
- Kako im je bilo dok su pokušavali da nađu kompromisna rešenja za svoje vrednosti? Šta je u tome bilo posebno teško? Kako možemo pronaći kompromisna rešenja kada su u pitanju vrednosti?



Ukoliko želite, možete proširiti ovu diskusiju razgovorom na temu uloge vrednosti u interkulturalnom učenju. Često se smatra da vrednosti sačinjavaju osnov jedne „kulture“ i da su toliko duboko ukorenjene da je ljudima teško da pregovaraju o njima. Onda se postavlja pitanje: Kako mi zaista možemo živeti u interkulturalnoj zajednici jedni sa drugima? Da li postoje neke zajedničke vrednosti oko kojih se svi možemo složiti? Kako možemo živeti zajedno ako se ne možemo složiti oko vrednosti? Kakvu vrstu „zajedničke platforme“ (ili zajedničkog dogovora) možemo napraviti?

Ova metoda u praksi

Ova metoda je korišćena u radu sa različitim grupama. Posebno se pokazala korisnom u onim grupama koje nisu mnogo upoznate sa interkulturalnim učenjem, tako da je ova metoda poslužila kao dobra polazna osnova za razmišljanje o vrednostima. Veoma je važno kako su formulisane vrednosti na karticama – neke su se formulacije pokazale preširokim (tako da su svi mogli da se slože sa njima), a neke su bile suviše konkretne. Najbolje je da se o vrednostima diskutuje u okviru vašeg tima i da vidite da li se pojavljuje dovoljno različitih mišljenja u vezi sa vrednostima napisanim na karticama.



4.3.3 „Ebigejl“ (eng. Abigale)

Diskusija na temu jedne tužne ljubavne priče: ko se pokazao kao moralno najbolji, a ko najgori?

Šta vam je potrebno

- Jedan primerak priče za svakog učesnika. Priča je sledeća:

Ebigejl voli Toma koji živi sa druge strane reke. Poplava je uništila sve mostove kojima se prelazilo preko reke, preostao je samo jedan čamac. Ebigejl je zamolila Sinbada, vlasnika čamca, da je preveze na drugu stranu reke. Sinbad je pristao, ali je kao uslov tražio da Ebigejl za uzvrat spava sa njim.

Ebigejl nije znala šta da uradi, pa je otrčala svojoj majci da je pita kako da postupi. Njena majka je rekla Ebigejl da ne želi da se upliče u njen život. U svom očajanju Ebigejl pristaje da spava sa Sinbadom, koji ju je nakon toga prevezao preko reke. Stigavši na drugu stranu, Ebigejl je potrčala prema Tomu i radosno ga zagrlila, a potom ispričala sve što se dogodilo. Kada je to čuo, Tom je nabusito odgurnu od sebe, a nakon toga Ebigejl odlazi.

Nedaleko od Tomove kuće, Ebigejl sreće Džona, Tomovog najboljeg prijatelja, kome je ispričala sve što se desilo. Džon prebije Toma za sve što je učinio Ebigejl i potom odlazi sa njom.

- Dovoljno prostora da svaki učesnik radi najpre individualno, potom u malim grupama od 4-5 ljudi, a onda i u plenumu.

Veličina grupe

Najmanje 5 učesnika a najviše 30 (veće grupe se mogu podeliti i imati odvojene plenarne sesije tokom debriefinga).

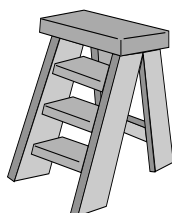
Trajanje aktivnosti

Ukupno trajanje se kreće od 1 sat i 15 minuta do 2 sata i 15 minuta

- 5 minuta za uvod
- 10 minuta – svaki učesnik čita i pravi svoju rang listu
- 30-45 minuta rad u malim grupama
- (po izboru) 30 minuta rada u većoj grupi
- 30-45 minuta za razmenu u plenumu

Korak po korak

Izložiti učesnicima glavnu ideju ove vežbe - razmatranje različitih vrednosti. Zamoliti ih da svako za sebe pročita priču i potom rangira likove iz priče (Ebigejl, Tom, Sinbad, Ebigejlina majka i Džon) imajući u vidu kako su se oni ponašali: Ko je postupio najgori? Ko je sledeći na listi prema najgorom ponašanju? Itd. Kada većina ljudi napravi svoju rang listu, zatražiti od njih da naprave male grupe (od 3 do 6 učesnika), da diskutuju o tome kako svako opaža ponašanje likova iz priče. Zadatak male grupe je da sastave zajedničku rang listu oko koje se svi u grupi slažu. Zamoliti ih da pri tom ne koriste matematičke metode, već da radije probaju da sastave listu na osnovu uzajamnog razumevanja o tome šta je dobro i šta je loše. Kada male grupe sačine listu, jedna od opcija je da spojite dve male grupe u jednu srednje veličine sa istim zadatkom kao u prethodnoj fazi (ukoliko

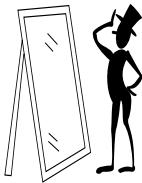




se opredelite za ovu opciju, vodite računa da u tom slučaju inicijalne male grupe nemaju više od 4 učesnika).

U plenumu porazgovarajte o vežbi najpre tako što ćete pozvati male grupe da iznesu rezultate do kojih su došli i diskutovati o sličnostima i razlikama između njih. Potom postavite pitanje na osnovu čega su učesnici pravili svoje liste. Na koji način su određivali šta je loše ponašanje, a šta dobro?

Pitanja za razmenu (refleksija i debriefing)



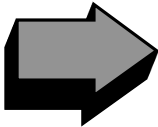
Jedan fokus razmene treba usmeriti na značaj koji vrednosti imaju za nas kada je u pitanju donošenje odluke o tome šta je dobro a šta je loše. Kada dođemo do ovog uvida, sledeći korak je da razmotrimo koliko je teško ili lako pregovarati o vrednostima prilikom kreiranja zajedničke liste. Možete pitati učesnike kako su uspeali da sastave zajedničku listu – koji su argumenti imali uspeha kod njih, i zašto, a gde im je bilo teško da razumeju i/ili se slože sa drugima.

Ova aktivnost se može nastaviti u pravcu razmatranja odakle smo naučili šta je dobro a šta loše – i šta nam to govori o postojanju sličnosti i razlika među nama.

Ova metoda u praksi

Priča o Ebigejl se često koristi kada želimo da se učesnici na iskustven način pripreme za interkulturalnu razmenu. Korisna je kada želimo da prezentujemo učesnicima drugačiji vrednosni koncept, jer učesnici prilikom sastavljanja svoje rang liste nastupaju sa svojim vrednostima.

Jedna od varijacija ove vežbe je da se ona najpre izvede na način na koji je ovde opisana, a potom da se ponovi uz sledeće izmene – tako što će svi ženski likovi postati muški i obrnuto. Da li ćemo dobiti istu rang listu? Zbog čega će se izmeniti?



Možemo napraviti razne varijacije ove vežbe: možemo uključiti informaciju o starosti likova iz priče, a onda izvesti vežbu imajući to u vidu, ili staviti da svi likovi budu istog pola, ili pak uzeti u obzir etničku pripadnost i nacionalnost. Nakon toga možemo razmotriti na koji način izmene u priči utiču na naše rang liste i zbog čega je to tako.

Da bi naša vežba postigla najbolji efekat, od suštinske je važnosti stvaranje otvorene i prijatne atmosfere u kojoj će se svako rangiranje priče tretirati kao dobro i validno, gde neće biti pokušaja da „optužimo“ ljude kada iznose argumente koje mi sami doživljavamo kao čudne ili loše.

4.4 Igre simulacije

4.4.1 Neka praktična razmatranja

O čemu se ovde radi?

Prema Šubikovoj definiciji (Shubik, 1975), simulacije su igre koje se koriste sa ciljem da izazovu i razrade modele ponašanja i različite procese. Tokom ovih igara ljudi zauzimaju određene uloge (koje mogu biti odraz njihovih realnih uloga, ili samo simulirane).

Iskustvo tokom simulacije služi kao izvestan model realnosti u kome se učesnicima pruža prilika da testiraju svoje granice i otkriju neke aspekte sopstvene ličnosti za koje nisu znali da postoje. Što je bolje kreirana simulacija, to se učesnicima pruža veća mogućnost da povežu ono što se dogodilo prilikom simulacije sa svojim svakodnevnim iskustvom i tako steknu korisne životne veštine. Simulacije takođe daju priliku da se nova ponašanja i stavovi provežbaju u jednom bezbednom, sigurnom okruženju, u kome nema procenjivanja i osuđivanja. Simulacije su moćan metod za rad sa mladim ljudima, posebno u kontekstu interkulturalnog učenja, kada želimo da se suočimo sa predrasudama i stereotipima o drugim kulturama.

Zbog čega koristimo simulacije u interkulturalnom učenju?

Simulacije se kreiraju sa ciljem da podrže proces razvoja grupe i razumevanja različitosti. U kontekstu rada sa mladima, simulacije doprinose stvaranju atmosfere saradnje i poverenja, u kojoj mladi ljudi mogu izraziti i istražiti svoje potencijale i kreativnost – što se najčešće ne dešava u klasičnim školskim učionicama.

Korišćenje simulacije u radu na temu interkulturalnog učenja nam može biti od višestruke koristi. Prvo, učesnici ovim putem uče veštine kritičkog razmišljanja i na taj način stiču mogućnost da racionalnije osmišljavaju strategije ponašanja u budućnosti, kao i da spontano dođu do saznanja o posledicama njihovih odluka. Drugo, učesnici se takođe uče kako da teorije i modele koje su oprobali u simuliranoj situaciji primene u stvarnom životu. Kroz simulaciju učesnici dobijaju priliku da se oprobaju u onim ponašanjima koja se javljaju u realnim životnim situacijama, a koja uključuju kompeticiju, empatiju ili komunikacijske veštine. Treće, i možda najvrednije za

ljudе koji se bave interkulturalnošću, simulirana situacija je mnogo sigurniji prostor za susret sa kulturnim različitostima. Metod simulacije omogućava bezbedniji prostor da se dublje i konkretnije istraže opasna ili kontroverzna pitanja na temu kulture, poput religijskih uverenja, uloga polova i njihove ravnopravnosti. Četvrto, ovaj metod može dobro poslužiti za prenošenje znanja mladim ljudima kroz iskustveno učenje. Peto, kada se koristi na konstruktivan način, ovaj metod može snažno motivisati i inspirisati mlade ljude.

Šta treba imati na umu kada se koristi metod simulacije

Da bi metod simulacije bio uspešan, važno je da:

- podstiče što veću emotivnu uključenost.
 - se odvija u sigurnom okruženju.
 - uključuje dovoljno vremena za obradu iskustva, praćenu jasnom mentalnom shemom za razumevanje onoga što se dogodilo tokom vežbe.
- Drugim rečima, simulacija treba da bude „integrativno učenje“, jedan celovit proces učenja baziran na razlikama u idejama, gledištima i stilovima učenja, a koji se odvija u atmosferi otvorenoj i pogodnoj za učenje. Ukoliko želimo ovo da postignemo, treba imati u vidu sledeće tri stvari:

- širenje novih ideja, principa ili pojmova (ovo ćemo zvati „sadržajem“).
- mogućnost da se ovi sadržaji primene u iskustvenom kontekstu (definisano kao „iskustvo“).
- debriefing nakon vežbe o onome što se dogodilo u svakoj fazi simulacije. Kakvo je bilo iskustvo (šta se dogodilo), šta iz toga možemo naučiti i kako možemo konstruktivnije nastupiti u našem svakodnevnom životu u sličnim situacijama.

Kako kreirati simulaciju

Ima mnogo načina da se osmisli i kreira simulacija, kao i da se dođe do različitih ishoda. Ipak, postoje neki elementi koji se najčešće koriste i posebno su popularni u radu sa mladima na temu interkulturalnog učenja.

„Setting“ (uslovi rada, prim. prev.): podrazumeva okruženje u fizičkom smislu, motivaciju grupe, kao i stepen međusobnog poznavanja učesnika.





Setting zavisi od izbora sadržaja koji će se razrađivati.

Tema i svrha: svaka igra ima svoju temu i namenu. Učesnicima treba jasno reći o čemu se u igri radi i sa kojim ciljem. U većini slučajeva tema i svrha igre su u tesnoj vezi sa nekom realnom situacijom.

Pravila : u pitanju su “osnovna pravila” koja se tiču procedure, posebno su važna onda kada se tiču načina komunikacije, kao i definisanja uloga. Ova pravila takođe služe kao putokaz za facilitatora ove igre.

Vreme: za uspeh neke simulacije najvažnije je da dobro procenite neophodno vreme za sve njene faze – od pripreme do debriefinga. Treba obezbediti dovoljno vremena da učesnici postanu zainteresovani da učestvuju, kao i da se užive u igru. Neke simulacije mogu trajati danima,

druge mogu trajati nekoliko sati. Vreme trajanja igre se određuje u skladu sa temom koja se obrađuje i njenom namenom. Takođe je važno dati dovoljno vremena učesnicima da izađu iz svojih uloga, pre nego što se započne razmena iskustava i debriefing.

4.4.2 Ograničenje 20 („Limit 20“)

Ograničenje 20 je moćna simulacija koja daje učesnicima mogućnost da istraže fenomen diskriminacije i marginalizacije pojedinih članova društva. Ona se bavi temama kao što su neravnopravnost, odnosi manjinskih i većinskih grupa, moć. Kroz simulaciju, učesnici imaju priliku da iskuse nepravdu kakva se obično dešava u realnim situacijama u društvu. Debriefing nakon tog iskustva im omogućava da ovu temu razrade i povežu sa sopstvenim životnim iskustvom. Detaljan opis ove metode se nalazi u knjizi „*Education pack*“⁶, strana 110.



6. Knjigu “*Education Pack*” možete pronaći na veb stranici Evropske komisije protiv rasizma i netolerancije (ECRI): www.coe.int/ecri (prim. prev.).

4.4.3 Istraživanje pozitivnog iskustva („Appreciative inquiry“)

„Appreciative inquiry“ (AI) je najbolji metod kada želimo da razvijemo pozitivan odnos prema različitosti i da podstaknemo uvažavanje vrednosti različitih kultura. Ova vežba je od posebne koristi u situacijama kada postoji nepoverenje između različitih kultura i kada želimo da ponovo ukažemo na značaj vrednosti u društvu.

Ovo nije igra simulacije u užem smislu, ali je koriste iskusni facilitatori kao vežbu simulacije sa ciljem da podstaknu učenike na dijalog u vezi sa dubokim i osjetljivim interkulturalnim pitanjima, kao što je pitanje kulturnih vrednosti. Ovu metodu možete prilagoditi uzimajući u obzir konkretnu situaciju koju želite da obradite, kao i grupu sa kojom radite.



Šta vam je potrebno

Olovke, flip-čart papiri, markeri i lepljiva traka.



Veličina grupe

Najmanje 4 učesnika.

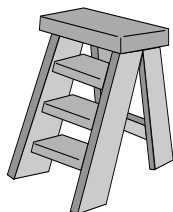


Trajanje aktivnosti

1-2 sata, u zavisnosti od veličine grupe.

Korak po korak

1. Podeliti grupu u parove, od kojih će jedan član para biti predstavnik manjinske, a drugi predstavnik većinske grupe.
2. Dajte im upitnike i instrukcije. Objasnite učesnicima sadržinu i svrhu ove vežbe na način kao što je napisano u uvodnom delu. Svaka osoba ima 15 minuta da postavlja pitanja (30 minuta ukupno za par).
3. Zatražite od svih intervjuaera (ispitivača) da svako za sebe rezimira koje je vrednosti uočio tokom intervjua, i da one koje se u njegovoj/njenoj kulturi smatraju važnim i zajedničkim zapiše na flip-čart papir (10 minuta).
4. Zamolite grupu da sastavi listu zajedničkih i različitih vrednosti koje su pronašli: omogućite učesnicima dovoljno vremena za ovu aktivnost (15 minuta).
5. Debrifing (40 minuta).



Pitanja za razmenu (refleksija i debrifing)

Pitajte učesnike kako su se osećali kada su bili intervjuisani i kako su se osećali kada su bili u ulozi ispitivača. Kada su se poslednji put osećali poštovanim od strane većinske ili manjinske grupe? Zamoliti ih da probaju da povežu ovo iskustvo sa relacijom manjina-većina. Da li postoje vrednosti koje su zajedničke? Da li postoje značajne razlike u vrednostima manjinske i većinske grupe? Koje vrednosti se obično proklamuju, a da se ljudi njih zapravo ne pridržavaju?



Ova metoda u praksi

Ova metoda je postala veoma popularna kod evropskih facilitatora, njen najveći kvalitet je u tome što učesnicima pruža mnogo materijala za razmišljanje.



Pitanja za većinsku grupu

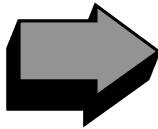
A) Opišite vaše najpozitivnije iskustvo sa nekom manjinskom grupom u vašoj zemlji, trenutak kada ste se osećali zaista živim, ponosnim, kreativnim ili produktivnim. Kakve su tada bile okolnosti? Kako ste se osećali? Koja je najpozitivnija stvar koju ste otkrili o njima?

B) Šta vam je potrebno da biste imali još ovakvih iskustava ubuduće?

Pitanja za manjinsku grupu

A) Opišite vaše najpozitivnije iskustvo koje ste imali u kontaktu sa većinskom grupom. Setite se prilike kada ste se osećali zaista živim, ponosnim, kreativnim ili produktivnim. Kakve su tada bile okolnosti? Kako ste se osećali? Koja je najpozitivnija stvar koju ste otkrili u ovom odnosu?

B) Šta je potrebno vama i drugim mladim ljudima iz manjinskih grupa da u budućnosti dožive još ovakvih iskustava?



„Trikovi“ u vođenju intervjua

Navedena pitanja tretirajte kao da je to vaš scenario, tj. postavljajte pitanja onako kako su napisana i ne pokušavajte da utičete na odgovore.

Dopustite onima koje intervjuišete da ispričaju svoju priču. Nemojte pričati vašu priču ili davati svoje mišljenje u vezi sa njihovim iskustvima.

Slušajte pažljivo i tragajte za vrednostima koje se nalaze u osnovi njihovog iskustva.

Da biste istraživali dublje, možete upotrebiti neka od sledećih pitanja:

Kaži mi nešto više o tome. Zbog čega se osećaš tako? Zbog čega ti je to bilo važno? Na koji način je to uticalo na tebe? Da li ovo iskustvo može promeniti tvoju percepciju o manjinskoj/većinskoj grupi?

Nekim ljudima je potrebno više vremena da razmisle o svom odgovoru – stoga dopustite tišinu. Ukoliko neko ne može ili ne želi da odgovori na neko pitanje, i to je sasvim u redu.

*Preuzeto uz modifikacije od: Brama Kumaris,
Svetski duhovni univerzitet, London, Velika Britanija*

4.4.4 “Derdijanci”

Ova igra je simulacija susreta dve kulture. Cilj je da se se pronade šta stoji u osnovi ponašanja jedne nepoznate kulture i da se analiziraju efekti susreta sa tom kulturom. Tim inženjera odlazi u drugu zemlju da nauči tamošnje stanovnike kako da sagrađe most.



Šta vam je potrebno:

Tanji karton (ili čvršći papir), lepak, makaze, lenjir, olovka, instrukcije za Derdijance i inženjere. Dve odvojene prostorije.



Veličina grupe:

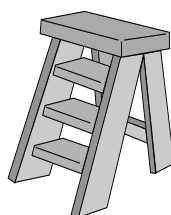
Minimalni broj od 12 učesnika, podeljenih u dve grupe.



Trajanje aktivnosti:

1,5 do 2 sata, uključujući i debriefing

Korak po korak:



1. U zavisnosti od veličine vaše grupe, neka u grupi inženjera bude 4-8 osoba. Oni će imati zadatak da nauče Derdijance kako da naprave most. Ova grupa dobija „instrukcije za inženjere” i odlazi u posebnu prostoriju.
2. Ostatak grupe biće Derdijanci. Oni dobijaju „instrukcije za Derdijance”.

Ako imate preveliki broj ljudi, možete napraviti i tim posmatrača, koji će samo posmatrati proces i voditi beleške. Ako imate posmatrače, oni ne smeju unapred biti upoznati sa kulturom Derdijanaca, tako da su na početku igre posmatrači u istoj prostoriji sa inženjerima.

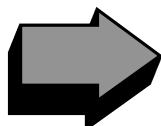
Pitanja za razmenu (refleksija i debriefing)

Nakon igre, svaka grupa dobija po jedan veliki papir, podeljen na tri dela, i ima zadatak da zabeleži svoje komentare o susretu sa drugom kulturom i to:

- 1) činjenice o drugoj kulturi.
- 2) osećanja koja su se javljala u susretu sa drugom kulturom.
- 3) interpretacije - tumačenje druge kulture.

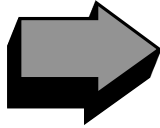
Potom u plenumu diskutujte o sledećem:

- imamo tendenciju da mislimo da i drugi misle na isti način kao i mi.
- često interpretiramo stvari odmah, a da pri tome nismo svesni kulturoloških razlika.
- kako su bile raspodeljene uloge / kakvu sam ulogu ja odabrao/la? Šta to govori o mom identitetu? Da li sam se osećao/la prijatno u mojoj ulozi?
- da li su i drugi imali istu percepciju kao ja?
- kakav je uticaj na izbor moje uloge imala kultura iz koje dolazim?



Kartice sa instrukcijama

Pogledajte tekstove koji slede.



Instrukcije za Derdijance

Vaša situacija:

Živate u zemlji po imenu Derdija. Selo u kome vi živite je odvojeno dubokim kanjonom od susednog grada, u kome se nalazi pijaca. Da biste stigli do pijace treba vam oko dva dana hoda. Kada biste imali most preko kanjona, mogli biste stići do grada za samo 5 sati.

Vlada Derdije napravila je dogovor sa jednom inostranom kompanijom da pošalju grupu inženjera u vaše selo koji će vas naučiti kako da napravite most. Vaši ljudi postaće tako prvi Derdijanski inženjeri. Nakon što napravite prvi most u saradnji sa stranim inženjerima, vi ćete biti ti koji će graditi mostove po čitavoj Derdiji, olakšavajući na taj način život mnogim vašim zemljacima.

Most će biti sagrađen od papira, koristeći olovke, lenjir, makaze i lepak. Vama su poznati ovi materijali i alatke, ali ne znate tehniku izgradnje mosta.

Ponašanje u vašoj kulturi:

Derdijanci su navikli da dodiruju jedni druge. Vaša komunikacija i ne funkcioniše bez dodira. Nedostatak kontakta dodiranjem u toku razgovora se doživljava kao nepristojnost. Ipak, kada razgovarate u grupi ne morate biti u direktnom kontaktu sa vašim sagovornikom. Dovoljno je da se, kada se pridružite grupi, “nakačite” na nekoga iz grupe i samim tim činom bićete uključeni u razgovor.

Veoma je važno da uvek pozdravite jedni druge kada se sretnete, čak i ako samo prolazite jedni pored drugih.

Pozdravljanje

Tradicionalni pozdrav je poljubac u rame. Osoba koja otpočinje pozdrav ljubi drugu osobu u desno rame, a druga uzvraća poljupcem u levo rame. Svaka druga vrsta ljubljenja je uvredljiva!

Rukovanje je jedna od najvećih mogućih uvreda u Derdiji. Ako je Derdijanac uvređen usled nepozdravljanja od strane druge osobe ili nedostatka kontakta dodiranjem kada mu se neko obrati, on/ona počinje glasno da viče zbog toga.

Da/Ne:

Derdijanci ne koriste reč “Ne”. Oni uvek govore “Da”. Međutim, kada žele da kažu “Ne”, izgovaraju “Da” koje je praćeno saosećajnim klimanjem glave (ovo dobro uvežbajte).

Ponašanje na poslu:

Kada rade, Derdijanci se takođe dosta dodiruju. Postoji pravilo pri korišćenju alata u zavisnosti od pola: makaze smeju da koriste samo muškarci, a olovku i lenjir samo žene. Lepak je neutralan. Muškarci nikada ne dodiruju olovku ili lenjir, a isto važi za žene kada su u pitanju makaze (moguće je da to ima neke veze sa tradicijom ili religijom).

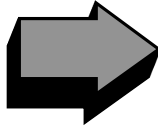


Ponašanje prema strancima:

Derdijanci su veoma druželjubivi, tako da veoma vole strance. Istovremeno, vi ste jako ponosni i veoma poštujete sopstvenu kulturu.

Svesni ste da nikada ne biste uspeli da sagradite most sami. Sa druge strane, ne smatrate stranu kulturu i njihovo obrazovanje superiornim. Izgradnja mostova je samo jedna stvar koju ne znate da radite. Očekujte od stranaca da se prilagode vašoj kulturi. Ali pošto je vaše ponašanje potpuno prirodno za vas, ne umete da ga objasnite inženjerima (ovo je VEOMA važno).

Derdijanac nikad neće stupiti u kontakt sa drugim muškarcem osim ako ih neka od žena ne upozna međusobno. Pri tom je nevažno da li je žena žitelj Derdije ili je strankinja.



Instrukcije za inženjere

Vaša situacija:

Vi ste grupa međunarodnih inženjera - eksperata iz mostogradnje i radite za veliku multinacionalnu kompaniju za izgradnju. Vaša kompanija je upravo potpisala jedan veoma važan ugovor sa vladom Derdije, kojim vas je obavezala da naučite Derdijance kako da sagrađe most. Prema ugovoru veoma je važno da poštuju dogovorene rokove, u protivnom ugovor će bit raskinut, a vi ćete ostati bez posla.

Derdijanska vlada smatra ovaj projekat svojim apsolutnim prioritetom. Projekat je finansiran od strane Evropske Unije. Derdija je brdovita zemlja, sa brojnim kanjonima i dolinama, ali bez i jednog mosta. Zbog toga Derdijancima sa sela treba više dana da stignu do pijace u glavnom gradu. Procenjeno je da bi se sa izgradnjom mosta ovaj put sveo na svega 5 sati.

Obzirom da u Derdiji postoji veliki broj kanjona i reka, ne možete samo da sagrađite most i da odete. Vaš zadatak je da obučite Derdijance da po vašem odlasku i samostalno mogu da grade mostove.

Zadatak:

Prvo veoma pažljivo pročitajte ove instrukcije i donesite odluku na koji način ćete da sagrađite most. Nakon određenog vremena, 2 člana vašeg tima imaće priliku da odu i da u trajanju od 3 minuta naprave prvi kontakt sa selom u Derdiji kod koga će biti izgrađen most (npr. da se upoznaju sa uslovima za gradnju, upoznaju Derdijance itd). Imaćete nakon toga 10 minuta da analizirate njihov izveštaj i završite pripreme.

Nakon ovog perioda kompletan tim inženjera odlazi u Derdiju da nauči Derdijance kako da sagrađe most.

Most:

Most će biti simbolično napravljen od kartona. Most treba da poveže dve stolice (ili dva stola) na udaljenosti od oko 80 cm. Mora biti stabilan. Na kraju procesa izgradnje, mora da izdrži težinski test - težinu makaza i lepka korišćenih u njegovoj izradi.

Celokupan proces izgradnje mosta mora da se odigra u samoj Derdiji. Ukoliko dođete sa već nacrtanim delovima mosta sa namerom da samo isečete delove i sastavite u Derdiji, onda Derdijanci neće naučiti kao to da urade potpuno samostalno. Važno je da ih provedete kroz sve faze izgradnje.

Svaki deo mosta treba da se nacрта olovkom i lenjirom, a onda da se iseče makazama.

Materijal:

Most će biti napravljen od tanjeg kartona.

Možete koristiti za planiranje i izgradnju: karton, lepak, makaze, lenjir, olovke.

Vreme:

Za planiranje i pripreme pre odlaska u Derdiju: 40 minuta.

Da naučite Derdijance kako da sagrađe most: 25 minuta.

4.5 Igranje uloga

4.5.1 Igranje uloga kao metod

Igranje uloga (eng. role play) je aktivan metod učenja koji se bazira na obradi iskustva učesnika, na taj način što im se da scenario u kome svaki učesnik u grupi ima određenu ulogu. Osnovna ideja je da učesnici imaju priliku da dođu do više saznanja kroz obradu i razmatranje sopstvenog iskustva, ali i iskustva drugih.

Opšti principi ovog metoda

Igranje uloga je veoma **moćan instrument** kojim se izaziva iskustvo učesnika koje se kasnije obrađuje, a posebno je od velike koristi u sesijama⁷ na temu interkulturalnog učenja. Neophodni preduslovi za ostvarenje cilja naše sesije su:

- Postaviti **jasne opšte i posebne ciljeve** sesije.
- **Potrebe i specifičnosti same grupe.** Scenario treba prilagoditi ovim uslovima. Scenario i nečija gluma ne bi trebalo da budu lično uvredljivi za bilo kog učesnika. Ponekad je zgodno dati učesnicima određene uloge koje oni lično nikad ne bi imali u svom realnom životu.
- Korisno je uložiti napor da se napravi odgovarajuće **okruženje**. Vodite računa o tome da ne bude ometanja dok se scenario odigrava.
- **Vreme** – potrebno je obezbediti dovoljno vre-

mena da se igra uloga „zahukta“, kako biste imali dovoljno materijala prilikom razmene. Važno je obezbediti i vreme da se učesnici dovoljno užive i uđu u svoje uloge. Pauze su takođe od velikog značaja, npr. pauza za kafu nakon što se scenario odigra – na taj način omogućavamo učesnicima da izađu iz svojih uloga pre početka razmene.

- **Posmatrači** (učesnici koji nemaju ulogu u scenariju), treba da budu dobro upućeni u ono što se dešava. Takođe, od njih možemo zatražiti da doprinesu diskusiji, budući da oni često mogu ponuditi korisne opservacije.
- **Trenersko iskustvo**, u smislu određivanja ciljeva, izvođenja samog igranja uloga i, posebno, u smislu vođenja debriefinga i naknadne diskusije – je neophodan uslov uspešnog korišćenja ove metode. Ponekad se mogu pojaviti učesnici kojima nije prijatno da budu „glumci“. Zbog toga je dobra ideja pitati dobrovoljce da budu glumci, ali takođe može biti vrlo korisno dodeliti uloge tačno određenim učesnicima.

Igranje uloga je odličan metod za obradu iskustva. U sesijama na temu interkulturalnog učenja, ovaj metod možemo koristiti sa sledećim ciljevima: da analiziramo predrasude, da promovišemo toleranciju u grupi i/ili prema različitim kulturama, da analiziramo odnose manjinskih i većinskih grupa, granice tolerancije itd.



4.5.2 „Pogodi ko nam dolazi u goste na večeru“

Ova vežba je preuzeta iz priručnika „Education pack“. Može nam dobro poslužiti ukoliko želimo da analiziramo granice (ograničenja) tolerancije, posebno kada je koristimo na nacionalnom nivou. Efektivnija je ukoliko su sa grupom već obrađene neke teme, kao što su: stereotipi i predrasude, vrednosti itd. Uloge se mogu odrediti u skladu sa ciljevima sesije. Pogledati: „Education pack“, strana 87.

7. Izvorni oblik je engl. session, koji treneri i trenerice kod nas upotrebljavaju u engl. originalu. Umesto reči sesija sreću se i izrazi radionica, blok aktivnosti ili trening blok.

4.5.3 „Odnosi između organizacija manjinskih grupa“

Često nam se dešava da tražimo od ljudi da budu tolerantni prema nama. Da li se ponekad zapitamo koliko smo mi tolerantni, gde su naše granice tolerancije i zbog čega je to tako? Šta stoji u osnovi našeg ponašanja prema drugim ljudima? Ova metoda ima za cilj da istraži postojeća iskustva, da podstakne diskusiju o ograničenjima u toleranciji, odnosima između različitih manjinskih grupa, diskriminaciji, promovisanju solidarnosti.



Šta vam je potrebno i prostor za rad

Za svakog učesnika u sceni po jedna kopija situacije i opis uloge.

Veličina grupe



10-15 učesnika.

Može se takođe raditi u velikoj grupi (plenumu), ali će time broj učesnika koji će imati priliku da zauzmu tuđu poziciju (“da uđu u tuđe cipele”) biti manji. Minimalan broj učesnika sa kojima se može uraditi ova vežba je 5. U ovom slučaju možete snimiti kamerom vežbu i pustiti snimak učesnicima pre početka diskusije.

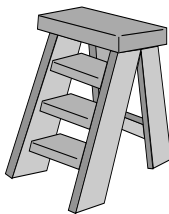


Vreme

45-50 minuta za samu vežbu. Treba planirati dodatno vreme za pauzu za kafu. Pauza bi trebalo da bude nakon odigravanja scene, da bi se učesnicima dala mogućnost da “izađu” iz uloga pre početka diskusije.

Korak po korak

Situacija:



Grupa nasilne omladine je u vašem gradu na ulici posle ponoći napala mladića homoseksualne orijentacije dok je izlazio iz noćnog gej-kluba. On je zadobio teške povrede i nalazi se u bolnici. Nakon ovog incidenta, organizacija homoseksualaca vašeg grada je uputila pismo organizacijama različitih manjinskih grupa sa ciljem da se sazove sastanak na kome će se osmisliti zajednička lokalna akcija protiv ovakvih događanja u vašem gradu. Policija nije uložila nikakav napor da se pronađu nasilnici.

Uloge:

- 2 predstavnika iz organizacije homoseksualaca
- 1 predstavnik iz lokalne romske organizacije
- 1 predstavnik iz udruženja afričkih doseljenika
- 1 predstavnik lokalne Katoličke crkve

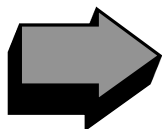
Uloge se mogu promeniti u skladu sa ciljevima vaše sesije. Možete takođe unapred pripremiti uputstva na koji način bi trebalo odigrati navedene uloge.



Pitanja za razmenu (refleksija)

- Da li je vežba bila teška?
- Kako su se osećali glumci?
- Kakve su opservacije imali drugi?
- Koliko sličnosti ima ova scena sa realnošću u kojoj živimo?
- Koji su se konkretni problemi pokazali u ovoj vežbi?
- Na koji način možemo mi ili naše organizacije iz kojih dolazimo doprineti rešavanju ovih problema?

Ova metoda u praksi



Ovu igru uloga su razvile Aleksandra Rajkova i Antje Rotemund (Antje Rothemund) za jednu sesiju o interkulturalnom učenju u okviru Dugotrajnog treninga na temu „Participacija i aktivno građanstvo“, 1998. Od tada se koristi za radionice koje se bave odnosima manjinskih i većinskih grupa kada postoji samo 5 učesnika, te tako nema posmatrača. Ova činjenica je dala ideju da se iskoristi video-kamera (radionica zbog toga traje nešto duže, budući da učesnici gledaju snimak pre početka diskusije). Učesnici na jednom seminaru su bili: afrički doseljenik, Kurd iz Nemačke, Rom iz Švedske, Turčin iz Belgije i mlada žena iz Finske.

Uloge su bile raspodeljene na sledeći način:

Kurd i Rom – su bili predstavnici organizacije homoseksualaca.

Afrički doseljenik – je bio predstavnik romske organizacije.

Finkinja – je bila afrički doseljenik.

Turčin homoseksualne orijentacije – je bio predstavnik katoličke crkve.

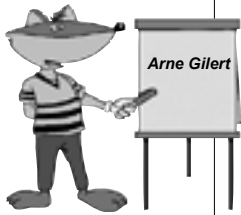
Problemi o kojima se diskutovalo su bili: homofobija, diskriminacija, rasizam, granice tolerantnosti, odnosi između manjinskih i većinskih grupa, kao i odnosi između različitih manjinskih grupa.

Dopustite da ova vežba podstakne vašu kreativnost – probajte da osmislite drugačiju ideju ili scenario.



4.6. Rešavanje problema

4.6.1. „Problem devet tačaka“

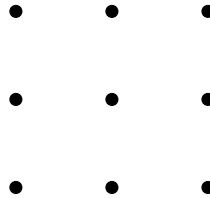


Jednostavna i kratka vežba koja nam ukazuje na ograničenja u našem razmišljanju.



Šta vam je potrebno

Za svakog učesnika po jedan list papira sa sledećim crtežom:



Veličina grupe

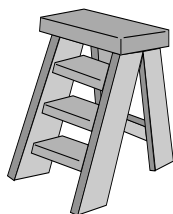
Nije bitna.



Trajanje aktivnosti

Oko 15 minuta.

Korak po korak



Dodajte svakom učesniku po jedan crtež sa 9 tačaka. Zamolite ih da, svako za sebe, povežu devet tačaka sa četiri prave linije, bez podizanja olovke sa papira. (Olovku mogu da podignu sa papira tek nakon što su završili crtanje četiri povezane, prave linije). Nakon nekog vremena upitajte da li je neko od učesnika došao do rešenja i proverite kako su to uradili. Jedini način da se ovo reši je produžavanjem dve linije izvan zamišljenog kvadrata koji čine 9 tačaka:

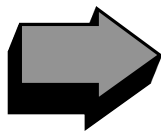
Linija počinje npr. u gornjem levom uglu i ide dijagonalno do donjeg desnog ugla. U tački donjeg desnog ugla počinjemo drugu liniju horizontalno na levo, i izlazimo izvan donje leve tačke. Počinjemo treću liniju izvan kvadrata i povezujemo je sa drugom tačkom u prvoj koloni, i zatim drugom tačkom u prvom redu, i ponovo izlazimo izvan kvadrata. Četvrtu liniju počinjemo ponovo izvan kvadrata, tačno iznad gornjeg desnog ugla i povlačimo je pravo na dole.

Pitanja za razmenu (refleksija)



Istražujte sa vašim učesnicima zašto je teško naći rešenje ovog zadatka. Izvedite zaključak da ljudi često imaju ograničenu perspektivu u odnosu na pojedine stvari, i da ponekad treba da izađemo izvan granica („izvan okvira“), posebno kada se bavimo interkulturalnim učenjem. Naša uobičajena perspektiva, kreirana pod uticajem određene kulture, može ponekad biti ograničenije prilikom nalaženja rešenja u interkulturalnom okruženju. U tim situacijama treba imati i širu perspektivu.

Ova metoda u praksi



Ova metoda se pokazala kao vrlo dobra, posebno kao deo kraćeg predavanja o interkulturalnom učenju, koje možete kreirati kao kombinaciju kratkih vežbi i teorije, gde vežbe podstiču razumevanje poruke koju iznosite u teorijskom delu. Ponekad ovo učesnicima može izgledati i preterano jednostavno – što u suštini i jeste – tako da se potrudite da ne preterate sa davanjem različitih značenja ovoj jednostavnoj vežbi.



4.6.2. "Vežba s jajetom"

... ili kako hvatanje jajeta može biti interkulturalni izazov...



Šta vam je potrebno

Po jedno „živo“ jaje na 4-5 učesnika. Kanap kojim ćete pričvrstiti jaje za plafon, puno papira, makaze, stari časopisi, karton, lepak. Prostor minimalne veličine 4x4m za svaku malu grupu od 4-5 učesnika.



Veličina grupe

Najmanje 5, a najviše 35 učesnika. Ukoliko imate više učesnika, možete ih podeliti u nekoliko grupa koje će izvesti čitavu vežbu (uključujući i debriefing) posebno.

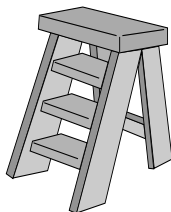


Trajanje aktivnosti

Oko 1 sat i 15 minuta:
10 minuta za zadavanje zadatka.
30 minuta za rešavanje problema.
30 min za debriefing.

Korak po korak

1. Pripremite prostorije u kojima će raditi male grupe od po 4-5 učesnika. Za svaku malu grupu pripremite kanap koji ćete vezati oko živog jajeta i „obesite“ jaje o plafon, na visini od 1,75 – 2 metra iznad poda. Nemojte previše obmotati jaje, jer treba da se razbije ukoliko padne na pod. Svakoj maloj grupi stavite na raspolaganje hrpu starih novina, makaze, lepak.
2. Podelite grupu na male grupe od po 4 – 5 učesnika, zatim im objasnite vežbu: tačno 30 minuta nakon početka vežbe, facilitator će proći kroz prostoriju i preseći kanap koji drži jaje. Njihov zadatak je da, kao tim, naprave konstrukciju koja će sprečiti jaje da se razbije. Dok rade, treba da slede pravila:
 - * Učesnici, kao ni materijal koji koriste, ne smeju dodirivati ni samo jaje, ni kanap koji ga drži.
 - * Učesnici mogu da koriste samo materijal koji im je dat (stolice i stolovi koji mogu da se nalaze okolo, ne smeju se koristiti tokom vežbe).
3. Posmatrajte grupe dok rade (trebaće vam 1 facilitator na 2 male grupe) da bi se uverili da poštuju pravila.
4. Nakon tačno 30 minuta zaustavite rad. Obidite prostoriju i presećite kanape da biste videli da li su timovi uspešno izvršili zadatak i sprečili jaje da se razbije.
5. Debriefing se može održati u dva dela: prvo u malim grupama (ukoliko želite), a onda u velikoj grupi.



Još neke mogućnosti:

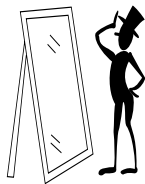
Kao što smo objasnili, u ovoj vežbi je važno da učesnici rade zajedno, kao tim. Postoji nekoliko načina da preokrojite ovu vežbu tako da odgovara vašim potrebama.

Ukoliko želite da naglasite interkulturalni aspekt ovog metoda, možete da uključite vežbu u simulaciju u kojoj članovi tima igraju različite („kulturalne“) uloge. U tom slučaju, tokom debriefinga, možete da se usredsredite na mogućnosti i ograničenja interkulturalne saradnje. Šta opažaju kao najteže u zajedničkom radu? Kako su uspeali da nađu kompromise? Ukoliko želite da vežbi dodate malo interkulturalnog duha na jednostavan način, možete svakoj grupi (ili određenim članovima unutar male grupe) zadati neka ograničenja:

- Da im nije dozvoljeno da govore.
- Da budu veoma podložni vođstvu, ili da ne prihvataju nikakvo vođstvo.
- Da budu veoma zaokupljeni vremenom, ili da uopšte nisu svesni da vreme prolazi.
- ...

Pitanja za razmenu (refleksija i debriefing)

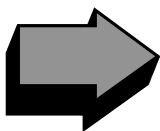
U svakom slučaju, debriefing može biti usmeren na to kako su radili kao tim dok su pravili konstrukciju. Šta su učesnici primetili? Da li su postojale teškoće u međusobnoj komunikaciji? Kako različiti stilovi u rešavanju problema mogu da utiču na karakter timskog rada?



Ukoliko ste dodali interkulturalnu komponentu, treba postaviti pitanja u vezi sa tim posebnim delom: Kako su ta posebna „pravila“ ili „ograničenja“ uticala na timski rad? Kako su učesnici uspeali da prevaziđu teškoće?

Važno je da ne dozvolite da se ovo pretvori u „optuživanje“ pojedinih članova grupe zbog njihovog ponašanja tokom vežbe. Radije probajte da povežete ovu situaciju – različiti stilovi rada, ponašanja, preferencije i sl. u timu – sa životnim situacijama, posebno u interkulturalnim timovima. U takvom zajedničkom radu će se u toku većeg dela vremena pojavljivati neke razlike. Kako se na konstruktivan način baviti ovim razlikama? Gde su mogući kompromisi?

Ova metoda u praksi



Lepša strana ove vežbe je da je ona vrlo fleksibilna – jednostavna postavka i mnogo različitih pitanja kojima se možemo baviti: izgradnja tima, kako ljudi rešavaju probleme, kako raditi zajedno u interkulturalnim timovima. Mada ova prednost može biti i mana. Obzirom da je toliko fleksibilna, postoji opasnost da vežba postane besmislena, ukoliko se ne koristi u odgovarajućem okviru. U treninzima Evropskog Omladinskog Centra „Uvod u organizovanje međunarodnih omladinskih aktivnosti“ tokom 1999. god., ova aktivnost je ponekad korišćena u programu sa ciljem da ukaže upravo na tu opasnost – kako metod koji nije uklopljen u kontekst treninga može biti zanimljiv za korišćenje, ali njegova uloga u treningu postaje potpuno besmislena.



4.6.3. „Ko ima baterije?“

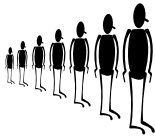
Vežba o pregovaranju i međuzavisnosti.

Šta vam je potrebno



Za svaku malu grupu učesnika (4-5 članova) jedna baterijska lampa koja može biti rastavljena na najmanje pet delova, a koja radi na par baterija. Posude u koje će se stavljati delovi baterijskih lampi. Prostorija koja je dovoljno velika da svaka mala grupa može da se dogovara.

Veličina grupe



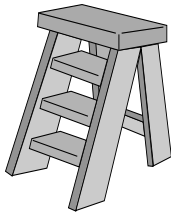
Najmanje 12, a najviše 30 učesnika (ako ima 6 različitih delova baterijske lampe).

Trajanje aktivnosti



Oko 90 minuta:
10 minuta za predstavljanje vežbe.
40 min za izvršavanje zadatka.
40 min za debriefing.

Korak po korak



Rasklopite baterijske lampe i stavite iste delove u jednu posudu (npr. sve lampice u jednu posudu, sve baterije u drugu itd).

Podelite grupu u male grupe i svakoj grupi dajte po jednu posudu sa delovima. Objasnite vežbu svakoj grupi. Njihov zadatak je da „sastave kompletan sistem koji radi“. Grupe treba da rade zajedno kao tim, donoseći grupne odluke o strategiji i taktici, pre nego što bilo šta urade.

Uskoro će pojedinci primetiti da treba da trguju i pregovaraju sa drugim grupama, ukoliko hoće da ispune zadatak. Neki će pokušati da krađu. Ono što neće odmah, niti svima, postati jasno, jeste da, da bi se napravio „kompletan sistem koji radi“, baterije treba trampiti u paru za druge pojedinačne delove. Ponekad će grupa koja ima baterije, svesno izabrati da trampiti samo po jednu bateriju. Aktivnost se završava kada svaka grupa ima baterijsku lampu koja radi, ili kada postane jasno da su se našli u bezizlaznom položaju.

Razgovarajte o aktivnosti sa celom grupom.

Pitanja za razmenu (refleksija)



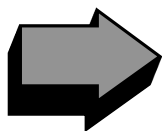
Postoji nekoliko aspekata o kojima možete razgovarati. Dobar početak može biti da obratite pažnju na različite procese – uzimajući u obzir timski rad u malim grupama i pregovore između grupa. Kako ste radili zajedno? Šta vam je polazilo za rukom, a šta nije? Šta ste kao grupa eksplicitno ili implicitno odlučili da želite da postignete tokom vežbe? Da li su vaše strategije bile u skladu sa tom odlukom, i da li su bile uspešne?

Glavni sadržaj ove vežbe, u odnosu na interkulturalno učenje, je svakako pitanje saradnje i međuzavisnosti. U cilju sastavljanja najvećeg broja „sistema koji rade“, grupe treba da rade zajedno, a ne jedna protiv druge. Ali budući da grupa koja ima baterije može sebe da opazi (ili da bude opažena od strane drugih) kao neko ko ima više resursa, ovo može biti shvaćeno kao nesrazmera u moći. Kako se ophodite prema tome? U kom stepenu

je ovo povezano sa razlikama između siromašnijih i bogatijih grupa, ili država? Kako se osećate kada se nađete u poziciji sa više ili manje moći? Da li je ova nejednaka raspodela moći samo prividna, ili ona zaista postoji? Šta nam je potrebno da bismo počeli da prevazilazimo ove prepreke i radimo zajedno, kako bi ostvarili najbolje rezultate za sve?

Ova metoda u praksi

Iako to možda nije očigledno u samom početku, ova metoda često služi kao odlično polazište za razgovor o odnosu većine i manjine. U cilju zajedničkog života, na najbolji način za sve članove društva, većinske i manjinske grupe treba da saraduju. Pored ostalih faktora, usled opažanja da imaju različite stepene moći i različite resurse, pregovori postaju teški, pojavljuju se stereotipi, a predrasude počinju da utiču na ponašanje.

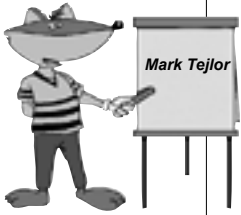


U debriefingu, učesnici često vrlo brzo počnu da govore o ovom aspektu vežbe. Najbolje je da se ova razmena odvija u sigurnoj atmosferi, i da se proces facilitira tako da se izbegnu vrednosne procene o tome kako su se učesnici ponašali.

Veza između ove vežbe i interkulturalnog učenja za neke ljude ne mora da bude očigledna. Često je potrebno da se posveti dobar deo debriefinga ovoj vezi i da se istraži kako interkulturalno učenje može da doprinese prevazilaženju barijera između grupa. Ukoliko želite da naglasite značaj interkulturalnog učenja, ponovo postoji prilika da koristite ovu vežbu u okviru simulacije (kao u slučaju „vežbe s jajetom“). U svakom slučaju, na vama da razmotrite da li sa povećanjem složenosti ova vežba i dalje predstavlja dobro sredstvo za ono što vama treba.



4.7. Istraživanje i prezentacija



Korišćenje onog što je već tu: ljudskog iskustva, opažanja, osećanja, predmeta, sredstava, građe.

Upravo o tome je ovo poglavlje. Otkrivanje kako sve ove ideje o kulturi imaju uticaja na naše živote.

4.7.1. „Laboratorija kulture“

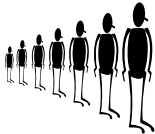
Na treningu ili kampu ili razmeni ili seminaru, „interkulturalno učenje“ može biti predmet za razmišljanje, ali kako učiniti same učesnike i njihove međusobne odnose predmetom učenja?

Šta vam je potrebno



- papir, olovke, flip-čart
- satovi
- ostale stvari koje ćete sami smisliti
- bar jedan facilitator

Da bi ovaj metod najbolje upotreбили, treba ga koristiti nakon što su učesnici bili zajedno bar nekoliko dana i imali priliku da se upoznaju sa pojmom „kulture“.



Veličina grupe

Preporuka je da najmanji broj učesnika bude 6; veći broj učesnika omogućava da bude više različitih tema za istraživanje.

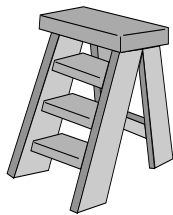


Trajanje aktivnosti

Preporučeni minimum je 2 sata, ali može trajati i ceo dan.

Korak po korak

1. Facilitator predstavi metod, objašnjavajući da je svako u prostoriji naučnik koji se bavi kulturom ili antropolog i da svako ima zadatak da proučava kulturalno ponašanje svih u prostoriji.
2. Razgovarajte o tome koje elemente učesnici žele da istražuju. Evo liste predloženih tema:



- prostor – koje sve načine smo pronašli da zajednički koristimo ovu zgradu/ kamp? da li imamo ikakav lični prostor?
- vreme – kako smo podelili vreme u kojem radimo i slobodno vreme? (da li je pauza za kafu stvarno pauza ili je „pauza za rad“) šta tačnost znači za svaku osobu ovde?
- odnosi – kako prilazimo jedni drugima? kakva prijateljstva su do sad nas tala i zašto? (da li je za nas lično zanimljiva tema seksualnih odnosa?)

- pod-kulture (ovo može biti i deo prethodnog predloga) – kakve grupe su do sad nastale u okviru veće grupe? da li one isključuju manjine?
 - zajednička značenja i uverenja - kakvi su vicevi koji su svima smešni? Šta sve nas ovde dovodi?
 - pristup rešavanju problema – kako pronalazimo rešenja za izazove sa kojima se susrećemo u zajedničkom životu?
 - zajednica i individualnost – „svi za jednog, jedan za sve“, ili „ja, ja, ja“?
 - komunikacija i razmena informacija – na koje sve različite načine komuniciramo jedni s drugima? kako se prenosi informacija? ko traži informacije? a ko čeka da one naiđu?
 - muškarci i žene – koje su razlike, a koje sličnosti? Šta je to što je dopušteno ženama, a šta muškarcima?
3. Podelite učesnike u grupe od po 4-6 osoba. Svaka grupa treba da ima jednu posebnu temu koju će istraživati.
 4. Grupe odlučuju kako žele da rade (npr. mogu koristiti posmatranje ili upitnike) i kako žele da predstavljaju rezultate svog rada. Vreme za prezentaciju treba da bude ograničeno.
 5. Vreme koje imate na raspolaganju podelite tako da 50% bude posvećeno istraživanju, 25% prezentaciji rezultata i 25% razmeni.

Pitanja za razmenu (refleksija)

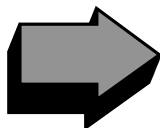
Evo nekih pitanja koja možete razmotriti:

- Kako je biti naučnik koji se bavi kulturom?
- Sa kojim izazovima ste se sreli u svojoj grupi za istraživanje?
- Šta ste naučili?
- Kako ste uspeali da razdvojite ličnost i kulturu?
- Koliko je opravdano da razgovarate o kulturi, kada znate jedni druge samo nekoliko dana? (Naravno, ovo pitanje treba prilagoditi ukoliko koristite ovaj metod sa grupom koja se zna već duže vremena.)
- Da ste imali duži period za istraživanje, šta je to što biste još želeli da posmatrate?



Ova metoda u praksi

Kada su Klaudija Šahinger i Lucija Popovska (Claudia Schachinger i Lucija Popovska) prvi put predstavile ovaj model, učinile su to vrlo teatralno: nosile su bele mantile i oslovljavale jedna drugu sa „Dr Dr“ ili „Profesor Dr“, i pozelele su dobrodošlicu svim učesnicima obraćajući im se sa „uvaženi naučnici“ sa raznih fakulteta. Gaven Titli (Gavan Titley) je metod koristio kao osnovu za radionicu u okviru treninga. Ovaj metod je mnogostran i informacija o tome kako ste ga vi koristili bila bi nam dobrodošla.



Izvor: *Klaudija Šahinger (Claudia Schachinger) i Lucija Popovska (Lucija Popovska), Intercultural Learning and Conflict Management Training Course, European Youth Centre, May 1999.*



4.8. Evaluacija

4.8.1. Osnovna razmišljanja



Jednostavna reč: **Evaluacija**...

- ... Šta ona znači?
- ... Zašto je koristimo?
- ... Kada? U kojim okolnostima?
- ... Sa kim?
- ... Kako?

Evaluirati znači prikupljati informacije o rezultatima neke akcije i uporediti ih sa unapred postavljenim kriterijumima u cilju procene vrednosti rezultata. Evaluacija vam omogućava da potpuno opravdano odlučite da nastavite, promenite ili prekinete prvobitni plan izvođenja neke aktivnosti. Na taj način uspevate da održite kontrolu kvaliteta i odlučite šta je ono sa čim ćete u vašem radu nastaviti, a šta ćete promeniti.

U kontekstu treninga (i drugih aktivnosti iz oblasti neformalnog obrazovanja), odgovornost za evaluaciju je na timu koji ga organizuje i vodi, mada u sam proces evaluacije treba biti uključen kako tim, tako i sami učesnici. Doprinos svakog učesnika i člana tima je važan, radi donošenja odluka u vezi sa sadašnjim i budućim aktivnostima.

Postoji više metoda i tehnika koje možete koristiti za evaluaciju, u zavisnosti od situacije. Veoma je važno da, ukoliko menjate ili prilagođavate model, to uradite tako da on i dalje bude skladna celina, i da odgovara okolnostima u kojima se nalazite. Takođe je važno da se treneri angažuju u evaluaciju svog rada, sa ciljem da pomognu proces unapređenja treninga i drugih aktivnosti iz domena neformalnog obrazovanja. Evo nekih osnovnih pitanja koja mogu pomoći proces

samo-refleksije i evaluacije (prilagođeno prema Kirijaku - Kyriacou, 1995):

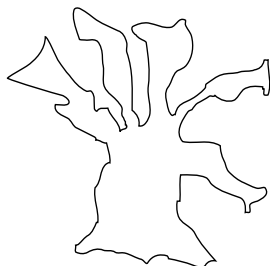
- Da li redovno razmišljam o svom radu sa ciljem da utvrdim koji njegovi aspekti mogu biti unapređeni?
- Da li adekvatno koristim evaluaciju svog rada prilikom donošenja odluka i planiranja budućeg rada?
- Da li koristim metode sistematskog prikupljanja podataka o svom radu koji mogu biti korisni za evaluaciju i dalje planiranje?
- Da li se trudim da budem informisan o razvoju na polju interkulturalnog učenja/obrazovanja i svim relevantnim stvarima vezanim za moj posao?
- Da li koristim različite načine da bih razvio određene veštine u svom radu (npr. pohađam treninge, koristim priručnike za trenere, saradujem sa kolegama)?
- Da li na najbolji način koristim svoju uključenost u oblasti omladinskog rada da razmotrim svoje razvojne potrebe?
- Da li pomažem kolegama da procene i unaprede svoj rad?
- Da li redovno razmišljam o tome kako mogu da organizujem svoje vreme i uloženi trud i postignem bolje rezultate?
- Da li poznajem/koristim različite korisne strategije i tehnike da se na odgovarajući način izborim sa različitim izvorima stresa?
- Da li pomažem da se na mom poslu kreira atmosfera podrške, sa ciljem da pomognem kolegama da kroz razmenu prevaziđu svoje probleme?



4.8.2. „Drvo komunikacije“

Ako ovu metodu koristite tokom finalne evaluacije, kombinujte je sa drugim metodama. Takođe je možete koristiti za tekuću evaluaciju tokom rada.

„Drvo komunikacije“



Skala lišća

1 _____ 3 _____ 5
(Minimum) (Maksimum)
1 – žuta
2 – zelena
3 – plava
4 – crvena
5 – smeđa

Ciljevi aktivnosti

Da kratko i jasno pokaže gde u grupi postoji slaganje, a gde su mišljenja različita.
Da omogući diskusiju usmerenu na sličnosti i razlike.
Da pomogne u prevazilaženju jezičkih barijera među učesnicima.

Potrebna sredstva



- Jedan veliki list papira. Nacrtajte drvo, sa granama, bez lišća. Nacrtajte ih onoliko koliko je bilo aktivnosti za evaluaciju, i u njih upišite elemente koje želite da evaluirate.
- Najmanje 5 olovaka (broj zavisi od veličine grupe, ali treba da bude isti broj u svakoj od narednih boja): 1 žuta, 1 zelena, 1 plava, 1 crvena, 1 smeđa. Ako je moguće, upravo tih boja.
- Jedan list papira sa Skalom lišća koja se kreće od: 1 (minimum) do 5 (maksimum). Brojeve označite različitim bojama: 1 – žuto; 2 – zeleno; 3 – plavo; 4 – crveno; 5 – smeđe.
- 2 facilitatora, po jedan u svakoj prostoriji.
- Rajsradle ili lepljiva traka.



Veličina grupe

Najmanje 4, a najviše 20 učesnika.

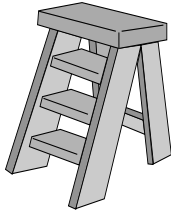
Trajanje aktivnosti



Zavisi od veličine grupe.
Npr. za 20 učesnika potrebno je 60 – 70 minuta;
Za uvodnu instrukciju: 5 minuta;
Za popunjavanje „Drveta komunikacije“ – 30 minuta;
Vreme u kojem učesnici razgledaju i analiziraju „Drvo komunikacije“ u tišini – 10 minuta;
Za razgovor o evaluaciji – 15 do 25 minuta.



Korak po korak



Jedan facilitator postavi dva velika lista papira (jedan sa crtežom drveta a drugi sa skalom) i olovke u jednu prostoriju ili prostor koji je dovoljno veliki da omogući učesnicima relativno anonimno popunjavanje listova. Drugi facilitator, u drugoj prostoriji, objasni učesnicima cilj i pravila igre. Pravila igre su: učesnici, jedan po jedan, odlaze u prostoriju u kojoj se nalaze veliki papiri i olovke, i crtaju po jedan list na svaku granu drveta, prema skali, koji odražava stepen njihovog zadovoljstva ili nezadovoljstva aktivnostima. Zatim se vraćaju u prostoriju iz koje su krenuli i čekaju kraj vežbe.

Proverite da li je svima jasan zadatak.

Proverite da li su svi učesnici završili zadatak.

Pitanja za razmenu (refleksija)



Postavite papire koje su učesnici u prethodnom koraku ispunili na mesto na kojem svi mogu da ih vide. Sada, kada je drvo ispunjeno, svi učesnici mogu lako da vide u čemu se slažu, a u čemu se ne slažu.

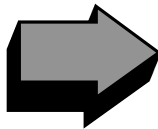
Pozovite sve učesnike da posmatraju i analiziraju „Drvo komunikacije“ u tišini i za to im dajte 5 minuta.

Proverite da li su svi završili.

Zatim započnite razgovor o ovoj evaluaciji.

Ova metoda u praksi

Predlozi



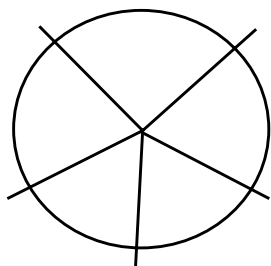
Ako u grupi ima više od 20 učesnika, možete ih podeliti u dve ili više podgrupa, koliko god vam je potrebno. Celu aktivnost možete izvesti u svakoj podgrupi, ali sa jednom razlikom: na kraju sve papire, sa evaluacijama svake podgrupe, pokažite svim učesnicima u velikoj grupi. Tada možete sa svima zajedno istražiti ishode ove aktivnosti. Ne zaboravite da prilagodite materijal, broj facilitatora, prostor i vreme koje vam je za ovo potrebno.

Ovu metodu možete kombinovati sa drugim metodama tokom završne evaluacije, posebno ako su ostale tehnike evaluacije u pisanom obliku (npr. upitnik).

4.8.3. „Ekspresno skakanje“

Ovo je metod za završnu evaluaciju. Može se koristiti i u tekućoj evaluaciji tokom rada.

“Ekspresno skakanje”



Skala Zastava

1 _____ 3 _____ 5
minimum _____ maksimum

- 1- narandžasta
- 2- ljubičasta
- 3- plava
- 4- ružičasta
- 5- zelena

Ciljevi aktivnosti:

Prodljivanje diskusije i dostizanje zaključaka.
Pružanje mogućnosti svim učesnicima da izraze svoje mišljenje.
Suočavanje i iskazivanje mišljenja svakog učesnika.

Šta vam je potrebno



- 2 facilitatora.
- 1 veliki štap.
- 5 nosača (motke) za zastave.
- 100m kanapa.
- 5 velikih trouglova od materijala za pravljenje zastava: 1 narandžasti, 1 ljubičasti, 1 plavi, 1 ružičasti i 1 zeleni. Ako je moguće, upravo tih boja.
- 1 veliki komad papira sa Skalom Zastava od 1 (najmanje) do 5 (najviše) sledećih boja: 1- narandžasta, 2 – ljubičasta, 3 – plava, 4 – ružičasta, 5 – zelena.
- Olovke i to: 1 narandžasta, 1 ljubičasta, 1 plava, 1 ružičasta i 1 zelena. Ako je moguće, upravo tih boja.
- Rajsnađle ili lepljiva traka.
- Pripremiti niz rečenica o elementima koje želite da evaluirate, najmanje 3 za svaki; po jedna kopija za svakog učesnika.



Veličina grupe

Najmanje 4, a najviše 20 učesnika.

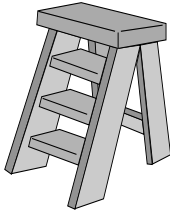
Trajanje aktivnosti



Zavisi od veličine grupe.
Primer za grupu od 20 učesnika – 90 minuta:
Uvodno objašnjenje – 5 min.
Vežba – 45 min.
Posmatranje i analiza “Ekspresnog skakanja” – 10 min.
Diskusija o evaluaciji – 30 min.



Korak po korak



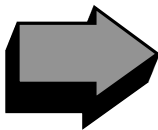
1. Pre početka igre, dva facilitatora bi trebalo da pripreme prostoriju:
 - Postaviti dva velika komada papira na zid (jedan sa nacrtanom slikom kruga i drugi sa skalom).
 - Napraviti krug podeljen na 5 jednakih delova i na svaki postaviti zastavicu. U sredinu kruga postaviti veliki štap i povezati ga kanapom sa svakom zastavicom, na visini od pola metra iznad poda.
2. Prvi facilitator objašnjava cilj igre učesnicima.
3. Drugi facilitator objašnjava pravila.
4. Prvi facilitator stoji izvan kruga i naglas čita rečenice o elementima koje želite da evaluirate. U početku, učesnici su izvan kruga, ali kada čuju prvu rečenicu, skoče u sredinu kruga, blizu konopca koji vodi do zastave koja odgovara njihovoj proceni. Svaka osoba u grupi koja je izabrala zelenu zastavu (koja nosi najveću ocenu u evaluaciji) visoko skoči iznad konopca i navodi razloge za svoj izbor. Nakon što svi izraze svoje mišljenje, svi se uhvate za ruke i skoče nazad izvan kruga, simbolišući na taj način zajedništvo.
5. U isto vreme, drugi facilitator beleži rezultate na crtežu sa krugom, koristeći odgovarajuću boju.
6. Nastavite na isti način, sa sledećom rečenicom, sve dok ne završite.
7. Postarajte se da svi učesnici završe vežbu.

Pitanja za razmenu (refleksija)



- Facilitator poziva učesnike da u tišini posmatraju i analiziraju krug sa nacrtanim zastavama. Svaki učesnik dobija kopiju rečenica koje su evaluirali. Za ovo ostavite učesnicima pet minuta.
- Nakon tog vremena podstaknite diskusiju o evaluaciji. Pitajte svakog člana grupe za mišljenje.
- Da bi učesnici svoje ideje lako izrazili, potrebno je da dobro poznaju zvanični jezik na kome se održava sastanak/trening/radionica...

Ova metoda u praksi Predlozi



- Ukoliko imate više od 20 učesnika, možete ih podeliti u više timova. Evaluaciju možete obaviti u odvojenim timovima, ali sa jednom malom izmenom u tom slučaju: svaki veliki papir, sa kompletiranom evaluacijom svakog tima, na kraju mora biti prikazan pred celom grupom. Tada možete u velikoj grupi istražiti ovu aktivnost. Ne zaboravite da prilagodite materijal, broj facilitatora, prostor i vreme koje vam je potrebno ukoliko unosite neke izmene.
- Ukoliko imate više od 20 učesnika i odlučite da podelite učesnike u timove, možete prilagoditi aktivnost tako da produbite različite pod-teme (jedna za svaku grupu) za isti predmet evaluacije. Možete izvesti istu aktivnost za svaku pod-temu. Nakon toga izložite zajedno sve zaključke na velikim papirima, zajedno sa evaluacijom svake grupe. Omogućite svim učesnicima



da analiziraju papire. Na kraju, razgovarajte o pod-temama i pokušajte da dođete do zaključaka. Za ovo vam je potrebno više vremena nego za prvobitnu verziju ove vežbe, jer postoji više pod-tema koje se evaluiraju. Ne zaboravite da kreirate nove rečenice za svaku pod-temu. Na kraju ove aktivnosti dajte svim učesnicima sve rečenice koje su evaluirali u timovima, ne samo one koje je njihov tim evaluirao. Ne zaboravite da prilagodite materijal, broj facilitatora, prostor i vreme koje vam je potrebno.

*Izvor: Kyriacou, C. (1992).
Essential Teaching Skills. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education*

4.9 Razno

4.9.1 Uvod

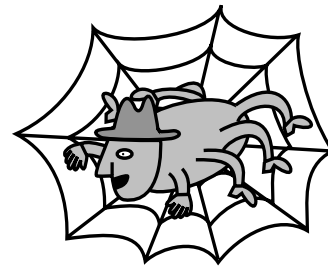


U ovom poglavlju ćete naći metode koje nisu bile uvrštene u prethodna poglavlja. Načini na koje možete da se bavite interkulturalnim učenjem su raznovrsni, mnogi su aspekti koje možete dotaći, i pitanja koja možete pokrenuti. Obzirom da ovaj T-kit ima i zadatak da vas inspiriše da otkrijete i razvijete nove metode,

kako u skladu sa vašim dosadašnjim učenjem i iskustvom, tako i u skladu sa trening-situacijom pred kojom se nalazite, ovo poglavlje predlaže pogled na nekoliko različitih mogućnosti. Nadamo se da će ono inspirisati vašu kreativnost...

4.9.2 „Svetska mreža“

Svetska mreža (eng. WWW) povezuje svet na mnoge načine. „Svetska mreža socijalnog isključivanja“ bavi se različitim uzrocima marginalizacije. Ona nam omogućava da učinimo vidljivim njihovu povezanost i međuzavisnost, vezujući ih za konkretne primere. Ovo pruža širi pogled na implikacije koje proizilaze iz interkulturalnog učenja!



Šta vam je potrebno



- prostorija sa puno praznog prostora.
- tri duga kanapa (takođe je moguće nacrtati ih na podu).
- jedan debeli i dugi konopac kojim ćete praviti mrežu.
- dva facilitatora po grupi.
- papiri i olovke.



Veličina grupe

Od 10 do 30 učesnika (što je veća grupa, duže je vreme koje će učesnici čekati dok se ne uključe, veći je „haos“, ali će proces biti obogaćen većim brojem različitih gledišta)

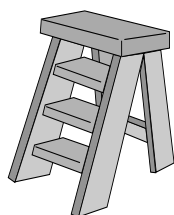


Trajanje aktivnosti

Do 30 minuta, a ukoliko nakon toga nastavljate diskusiju – još 45 minuta.

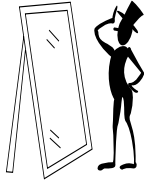
Korak po korak

- 1) Nacrtajte (ili označite kanapom) tri paralelne linije na podu prostora u kome radite, i obeležite ih kao tri nivoa: Ličnost-Grupa-Društvo. Među linijama treba da postoji dovoljno prostora. Učesnici stoje okolo, u velikom krugu.
- 2) Objasnite učesnicima svrhu vežbe: učiniti vidljivim različite implikacije koje fenomen isključivanja ima. Zatim zamolite grupu da izabere jedan primer osobe koja je marginalizovana (npr. „imigrant“, „pripadnik neke manjinske zajednice“...)
- 3) Jedna osoba počinje. Držeći konopac u ruci i stojeći na liniji koja predstavlja Lični nivo, predstavlja izabranu osobu (koja je isključena) i govori u njeno/njegovo ime: „Ja sam imigrant i osećam se vrlo usamljeno (bio sam primoran da napustim svoju zemlju, čekam da dobijem važeće papire...“). Facilitator pita: „Zašto?“ Osoba koja stoji na liniji sad treba da odgovori, navodeći razloge: „Zato što se niko ne ponaša kao da sam dobrodošao ovde (u mojoj zemlji je bio rat, osoba zadužena za imigrante se ponaša prema meni neprijatno...)“ „Zašto?“
- 4) Sada druga osoba može da se uključi u vežbu, odgovarajući na pitanje i tako razvijajući priču dalje: („Ja sam osoba zadužena za imigrante, i osećam da sam pod pritiskom. Ja sam predsednik zemlje koja je u ratu, i brinem o svojim gladnim ljudima. Ja sam građanin ove zemlje i ne volim strance, jer zbog njih imam manje šanse da nađem odgovarajući posao...“ U tom času, osoba treba da izabere mesto na jednoj od tri linije, u zavisnosti od toga kako opaža razloge koje daje (npr. siromaštvo – strukturalni (društveni) nivo; strah – lični nivo; pritisak od gubitka posla – grupni nivo). Osoba uzima drugi kraj konopca. Ukoliko to nije sasvim jasno, učesnici takođe mogu da razgovaraju o tome kom nivou pripadaju razlozi koje osoba navodi, ali odluku ipak treba da donese osoba koja ih navodi i koja zauzima to mesto.
- 5) Zatim se pridružuje sledeća osoba, navodeći razloge koji slede, i objašnjavajući posledice razloga koji su prethodno izneti. Zatim bira mesto na jednoj od linija i drži konopac. Važno je svaki put razmotriti na kom nivou se nalaze navedeni razlozi: lični – osećanja, opažanja, mišljenja; grupni – porodica, škola, prijatelji, radno mesto; i socijalni nivo – strukturalni razlozi, politički sistem, institucije, države....
- 6) Priča se nastavlja sve dok se učesnici priključuju i uzimaju konopac. Kada zauzmu jedno mesto, tamo i ostaju. Na ovaj način, grupa zajedno razvija ličnu istoriju isključene osobe, ali u isto vreme i „svetsku mrežu“, u ovom slučaju označenu kanapom koji povezuje ljude, i sa uvidom da su različiti nivoi ove lične istorije veoma potresni. Facilitator tokom vežbe reaguje samo da bi održao dinamiku vežbe ili da bi smanjio kaos. Poželjno je da jedna osoba vodi beleške o razlozima koji su izneti, koji su akteri tokom priče pomenuti i koji nivoi su zauzeti, kako bi se u kasnijem razgovoru mogli koristiti ovi podaci.
- 7) Ukoliko je grupa mala, učesnici se mogu uključiti i po dva puta. Kada je jedna priča „završena“ (kad su izneseni svi argumenti), vežbu možete početi ponovo, sa nečijom novom istorijom, i novim vidom isključivanja.



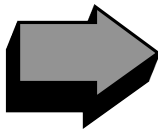


Pitanja za razmenu (refleksija)



Nakon vežbe može odmah uslediti diskusija, ili se možete podeliti u radne grupe i kasnije razgovarati o vežbi. Možete se pozabaviti prikupljanjem različitih iskustava u radu sa fenomenom isključivanja ili započeti razgovor na ovu temu, razmenjujući različita gledišta i iskustva učesnika. Tokom razgovora treba se baviti različitim pristupima i iskustvima koja ljudi imaju (i razlozima za njih) i učiniti jasnijom njihovu vezu. Posebno važno je uvideti vezu između ličnog iskustva ljudi i okvira (lokalnog i globalnog) njihove međuzavisnosti i povezanosti. Potreban vam je prostor i vreme da istražite složenost ove pojave i zajedno tragate za njenim uzrocima. Ovo može biti dobra polazna tačka za pitanje: “Kakve su mogućnosti za svakog od nas da se uključi i menja postojeće stanje?”

Ova metoda u praksi



Ova vežba je korišćena sa ciljem sistematizacije razloga za isključivanje, nakon što su učesnici imali živo iskustvo susreta sa osobama koje su na neki način marginalizovane, i nakon što su imali mogućnost da promišljaju o temi i upoznaju se sa strukturalnim aspektom isključivanja. Samim tim, ova vežba je bila vrlo dinamična i pomogla je u povezivanju različitih elemenata. Interesantno je da su učesnici našli više strukturalnih (tj. onih za koje se osećaju nemoćnim da ih menjaju) nego ličnih razloga za isključivanje.

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

4.9.3 „Interkulturalna svedočenja“

Biti „interkulturalan“ je tako lako – i tako teško. Zadivljujuće je šta sve možemo da otkrijemo o sebi slušajući iskustva drugih. Ova vežba je primer „usmeravanog promišljanja“.



Šta vam je potrebno

Nekoliko „svedoka“ koji hoće da podele svoje iskustvo, učesnici koji žele da saslušaju bez procenjivanja i koji su spremni da budu „pokrenuti“ iskustvima drugih, kao i mirno mesto, dobra atmosfera, u kojoj ćete raditi.



Veličina grupe

12 učesnika (može se izvoditi i sa nekoliko grupa istovremeno).

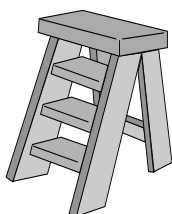


Trajanje aktivnosti

90 minuta, u zavisnosti od dinamike diskusije.

Korak po korak

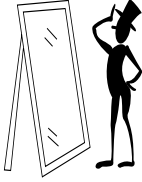
- 1) Pozivamo „svedoke“ (bilo da je to neko od učesnika, ili neko „sa strane“) da podele neka svoja iskustva ili angažovanja u vezi sa interkulturalnim učenjem (kao što su npr. suživot različitih etničkih grupa, iskustvo kao pripadnika neke manjinske grupe, neko ko radi na integraciji stranaca, ili na rešavanju konflikata...) Ovo postaje osnova „usmeravanog promišljanja“ kroz različite aspekte interkulturalnog učenja. Ovo je interaktivno iskustvo u kome svaki učesnik ima priliku da analizira svoju realnost i istoriju, bivajući „pokrenut“ iskustvima „svedoka“.
- 2) Ovu vežbu možete izvoditi u manjim grupama (sedeći u krugu), jer je poželjna poverljiva i sigurna atmosfera. „Svedoci“ mogu imati različite pod-teme, biti fokusirani na različite stvari (npr. konflikte, stereotipe, socijalno isključivanje...) Pozovite „svedoke“ da pripreme svoju priču i ispričaju je u „procesnoj“ formi (u formi „putovanja“ kroz iskustvo, a ne gotovih zaključaka, prim. prev.): otvoreno i jasno (navodeći korake kroz koje su prošli; navodeći lične, političke i obrazovne aspekte, ključne momente u procesu kroz koji su prošli, svoje sumnje i nade, faktore koji su ih ometali i koji su im pomagali, otkrića, uspone i padove...) Jedan facilitator treba da predstavi i prati „svedoka“. Priča treba da bude ispričana na takav način da vodi kroz različite etape iskustva koje nam osoba iznosi, omogućavajući „slušaocima“ da steknu nove uvide o svojoj realnosti, da se otvore nova pitanja...
- 3) Učesnicima treba da bude dozvoljeno da prekidaju i postavljaju pitanja, podele sopstvena iskustva. Ako „svedoci“ tako žele, mogu ispričati manji deo priče, a zatim se može među učesnicima započeti razmena i postavljanje pitanja za razmišljanje. Važna pitanja i ključni elementi koji se tokom razmene jave se mogu sakupiti ili zapisati, i o njima se kasnije može razgovarati.
- 4) Stav učesnika treba da bude „samoispitujući“. Priča „svedoka“ je zapravo samo polazna tačka za pitanja koja možemo sebi postaviti: „Kako ja u





ovakvoj situaciji reagujem i živim sa ovim u mom životu?“, „Šta ovo u meni izaziva, koja pitanja se otvaraju?“, „Čega se sećam?“

5) U završnoj diskusiji treba zaokružiti različite elemente. Priča se može nastaviti pričom drugih učesnika koji svoje iskustvo nastavljaju na prethodno, ukoliko se to javi kao potreba. Interakcije među učesnicima u ovoj vežbi zavise od načina kojima „svedok“ i facilitator vode sesiju.



Pitanja za razmenu (refleksija)

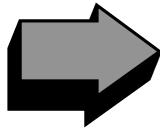
Pitanja su deo same vežbe, kao što je već navedeno.

Ova metoda u praksi

Upotreba ove metode je dala različite rezultate, koji se kreću od “krajnje duboko i bogato”, do “protivrečno” i “promašaj”. “Svedocima” je potrebna dobra priprema sa timom i razumevanje cilja sesije. Potrebna im je snažna identifikacija sa likom i snaga da se “izbore” sa grupom. Oni mogu da izazovu debatu i omoguće okvir za nju. Vodite računa: ako vi pozovete neke od učesnika da budu “svedoci”, oni moraju biti jaki i odlučni u toj ulozi, jer postoji mogućnost da ostali učesnici više procenjuju “svedoke”, nego da se zapitaju nad sobom.

Od velike važnosti je pozitivna i otvorena atmosfera. Facilitator prati “svedoka” pažljivo, imajući u vidu i potrebe grupe.

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



4.9.4 „Velika igra moći“

Ova igra je prilagođena iz knjige Augušto Boala (Augusto Boal, 1985) „Theatre of the oppressed“. Ovo je neverbalna igra koja istražuje ulogu moći u društvu, posebno između različitih kultura ili zajednica.



Šta vam je potrebno

Sto, šest stolica, flaša i jedna velika prostorija.



Veličina grupe

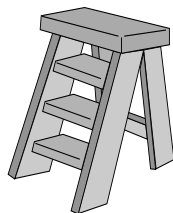
7 do 35 učesnika (možete ih podeliti u male grupe od po 7 učesnika).



Trajanje aktivnosti

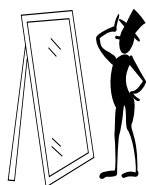
1 do 2 sata.

Korak po korak



- 1) Pozovite učesnike da sednu na pod, formirajući krug, sa pomenutim predmetima slučajno raspoređenim u centru.
- 2) Saopštite grupi sadržaj i svrhu igre. Objasnite im zadatak. Zadatak je da tako postave objekte da stolica postane najmoćniji objekat u odnosu na sto, flašu i ostale stolice. Učesnici ulaze u krug, jedan po jedan, da probaju svoje ideje, gradeći i prepravljajući predloge ostalih. Vodite računa da tokom ovog dela postoji stalni tok, da aktivnost ne prestaje. Pravilo je da je svaki raspored dozvoljen, osim uklanjanja objekata iz kruga.
- 3) Kada je napravljen raspored za koji se svi u grupi slažu da je najmoćniji, jedan član grupe treba da zauzme položaj (statuu) moći, ne pomerajući pri tom ništa. Zamolite druge da se postave u poziciju koja je još moćnija od te, i na taj način oduzmu moć prvoj osobi.

Pitanja za razmenu (refleksija i debriefing)



Omogućite učesnicima da prvo izraze kako su se osećali dok su kreirali moć, ili reagovali na nju. Na ova osećanja se vratite kasnije tokom diskusije. Sagledajte svrhu ove simulacije imajući na umu odnos moći između kultura u društvima. Sagledajte razvoj različitih rasporeda i njihovu vezu sa svakodnevnim situacijama. Budite veoma jasni i određeni i ponudite konkretne primere iz sopstevnog iskustva. Dalju diskusiju možete podržati koristeći sledeća pitanja:

Kako moć utiče na naše lične odnose, kod kuće, na poslu i u društvu? Kako se moć održava i kako je povezana sa hijerarhijom u našim kulturama? Ko ima moć u vašoj zajednici, i kako je do toga došlo? Itd.

Izvor: prilagođeno iz: Augušto Boal



4.9.5 „Putovanje Euro vozom – po želji”

“Euro voz” je vežba koja se bavi našim stereotipima i predrasudama. Učesnici zamišljaju kako kreću na putovanje vozom i dobijaju opise osoba sa kojima bi mogli da dele kupe tokom putovanja. Treba da izaberu one sa kojima bi najviše voleli da putuju, i one sa kojima bi najmanje voleli da putuju...

Ova vežba donosi dosta materijala za razgovor o našim predrasudama u stvarnom životu. Postoje slične vežbe, u kojima se učesnicima govori da npr. žive u kući sa različitim susedima, da su se nasukali na ostrvo, ili da moraju da stopiraju sa nekim... Zbog svoje fleksibilnosti, ova vežba je odlična za adaptaciju prema različitim okolnostima, situaciji i iskustvima vaše grupe (različite nacionalnosti, razgovori o konfliktima koji su se već dogodili prethodnih dana, teme koje su već prisutne...)

Ukoliko želite da saznate nešto više o ovoj vežbi, pogledajte Education Pack, strana 78.

Priznanja i zahvalnice

U delu koji se bavi metodama, sakupili smo na jednom mestu različite aktivnosti koje smo koristili u svom trenerskom radu. Kad god je bilo moguće, naveli smo izvor iz kog je aktivnost preuzeta, ali za mnoge aktivnosti nije bilo moguće setiti se gde i kada smo ih prvi put naučili. Izvinjavamo se svakoj osobi i organizaciji koja je zaslužila priznanje, a čije ime smo izostavili. Bili bismo vam zahvalni za bilo koju informaciju o izvoru aktivnosti čiji izvori nisu navedeni, tako da ih u kasnija izdanja, kao i u elektronsku verziju priručnika, možemo naknadno dodati.

5. Radionice

5.1. Priprema za interkulturalnu omladinsku razmenu

Uvod

Vrlo često, međunarodni omladinski projekti uključuju neku vrstu interkulturalne razmene. Razmena može biti u tome da se nekoliko različitih grupa mladih sretnu i provedu nedelju dana zajedno, može biti neka vrsta seminara gde učesnici iz vrlo različitih sredina uzimaju učešće, ili može biti individualni odlazak u inostranstvo na nekoliko meseci ili čak godina.

Bez obzira na vrstu razmene, potrebno je pripremiti učesnike za to iskustvo, kako bi uspeali da ga iskoriste na najbolji mogući način.

Dva glavna cilja ovih priprema su, prvo, pomoći učesnicima da bolje upoznaju sebe, svoje korene – da vide sebe kao “kulturalna” bića. Drugo, tokom ovih priprema učesnici treba da postanu svesni kulturnih različitosti i da razviju osetljivost da primete kada kulturalne različitosti značajno utiču na neku situaciju.

Da bi vam ovaj primer pripreme radionice bio jasniji, navodimo pretpostavke na kojima je on zasnovan:

- Vremenski okvir je jedan vikend.
- Program je kreiran za oko 12 učesnika i 2-3 trenera.
- Postoji jezik koji svi razumeju i govore.
- Radionica je priprema za višemesečnu individualnu razmenu.

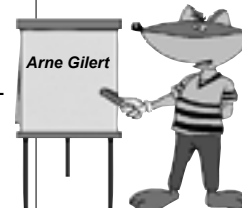
Program

Petak večer:

- Igra za zagrevanje (20 min): “Vidiš li isto što i ja? Vidim li ja isto što i ti?” Pokušajte da usmerite razgovor na to šta znači zauzeti različite tačke gledišta i zašto se tako lako vezujemo za način na koji inače sagledavamo neke stvari. Možemo li razumeti i uvažiti i druge uglove gledanja?
- Vežba za jačanje grupne povezanosti (90 min), koja služi za uspostavljanje poverenja u grupi, što je neophodno za nastavak radionice. Možete npr. koristiti “Vežbu sa jajetom”, tako što će cela grupa raditi zajedno. Ovo može veoma dobro funkcionisati kod grupa koje lako uspostavljaju međusobne odnose. Umesto toga, možete koristiti bilo koju uvodnu igru (eng. icebreaker), sve dok ona omogućava učesnicima da se upoznaju i u kojoj rade stvari koje je jedino moguće uraditi zajedno (što doprinosi izgradnji poverenja). Ukoliko procenite da bi to za grupu bilo u redu, možete ih pozvati u “Šetnju zatvorenih očiju” – aktivnost u kojoj su učesnici podeljeni u parove, i dok jedna osoba drži zatvorene oči, druga je vodi po prostoru. Nakon izvesnog vremena, npr. 20 min, zamolite učesnike da zamene uloge.
- Veče možete završiti sesijom u kojoj ćete pojasniti sva praktična pitanja u vezi sa predstojećom razmenom. Važno je da se ova pitanja pojave na samom početku programa, jer ukoliko ona postoje, a nisu izrečena, mogu ometati proces.

Subota prepodne:

- Individualne vežbe (celo prepodne): “Moj put ka drugima”. U vežbu obavezno uključite “pункtove” koji se odnose na detinjstvo/porodicu, školu, prijatelje, “značajne druge”, i “pункtove” koji se odnose na društvo/region/naciju iz koje učesnici potiču. Postarajte se da stavke na punktovima budu takve da stimulušu ljude da razmišljaju, ali da ne utiču na učesnike tako što će usmeravati razmišljanje u tačno određenom pravcu. Ovo se posebno odnosi na “pункtove” o socijalnom poreklu, jer možete imati potpuno pogrešne pretpostavke o tome kako ovaj uticaj može biti predstavljen. Budući da je zajednički





velikom broju ljudi, može vam izgledati kao da je to “opšte mesto” u svim našim životima. U svakom slučaju, od velike je važnosti da omogućite učesnicima da otkriju za sebe šta za njih znači to što su odrasli baš na tom mestu (ili mestima), sa ljudima koji govore baš taj jezik itd.

Obezbedite dovoljno vremena (bar jedan sat) pre pauze za ručak, kako bi učesnici mogli da podele ono što su otkrili. Ovo je jednostavno uraditi u malim grupama od po 4-5 učesnika. Čitavu priču zaokružite pre ručka, diskutujući u velikoj grupi kako se učesnici osećaju u pogledu činjenice da će sve ovo što su otkrili o svojim korenima imati uticaj u situaciji u kojoj se susreću sa ljudima koji imaju potpuno drugačiju životnu istoriju i korene.

Subota popodne:

- Počnite popodne vežbom “Ebigejl” (90 min). U debriefingu pitajte učesnike da li vide vezu njihovih izbora o tome ko se ponašao dobro ili loše sa njihovim korenima i istorijom, koje su opisivali tog jutra. Da li prepoznaju uticaje od strane porodice, društva, prijatelja itd. koji su doprineli da naprave baš takve izbore?
- Tokom popodneva možete sprovesti malo istraživanje. Na primer, možete pozvati učesnike u šetnju gradom u kome se nalazite, tokom koje će oni biti u ulozi antropologa koji istražuju kulturu u kojoj su. Šta možete o njoj otkriti? Da li možete pretpostaviti kako bi ljudi reagovali na priču o “Ebigejl”, ili bi to bilo samo razmišljanje zasnovano na vašim stereotipima i predrasudama? Šta za vas znači to što ćete živeti neko vreme u inostranstvu?

Nedelja prepodne:

- Kraća simulacija u kojoj učesnici mogu da vežbaju susret sa “različitostima”. U toku jednog jutra nije moguće odigrati neku dužu simulaciju. Ali i kraće iskustvo u susretu sa različitostima može biti podsticajno i predstavljati uvod u interkulturalno učenje. Cilj ove aktivnosti je da deo grupe ili čitava grupa prođe kroz igru uloga u kojoj se suočavaju sa drugima, koji stvari rade drugačije, i čije ponašanje nije lako razumeti. Tokom debriefinga se usredsredite na osećanja koja ljudi imaju kada se suoče sa situacijom u kojoj nije lako odgonetnuti svoje iskustvo, u kojoj ponašanje “drugih” ostaje “drugačije”. Kada se pojave osećanja nesigurnosti, nedoraslosti itd, akcenat možete staviti na strategije koje osobe mogu razviti da bi izašle na kraj sa ovakvim situacijama. Koje su mogućnosti koje imaš, šta možeš da uradiš, kada ne razumeš druge?
- Vikend završite evaluacijom i ponovnim pogledom na interkulturalnu razmenu koja će se desiti, kao i na dane koji će proći do polaska učesnika na put.

5.2 Manjina i većina

Ova radionica na temu odnosa manjine i većine je kreirana da osnaži učesnike da identifikuju izazove sa kojima se susreću naša društva u vezi sa ovim pitanjem, da razgovaraju o tome i nađu moguća rešenja za te izazove. Ovu radionicu možete raditi sa bilo kojom ciljnom grupom, ne nužno sa onima u kojima se nalaze predstavnici manjina ili većine. Možete je izvoditi posebno, ili kao deo neke veće aktivnosti.

Ova radionica bi trebalo da pokrene pitanja kao što su:

- Rasizam
- Ksenofobija
- Antisemitizam
- Romofobija
- Religija
- Etnocentrizam
- Stereotipi i predrasude

Šta treba da imate na umu kada vodite ovu radionicu:

Radionica o odnosu manjine i većine je uvek jedinstveno iskustvo za učesnike. Budite svesni da ishod ovakve radionice zavisi od spremnosti učesnika da o ovoj temi otvoreno razgovaraju, kao i od načina na koji facilitator vodi grupu. Sledeća razmatranja vam možda mogu biti od pomoći:

- **Dobra atmosfera (prostor):** fizički i emocionalni prostor je ovde vrlo važan. Ovu radionicu treba voditi u velikoj prostoriji. Poželjno je da imate stolice postavljene u krugu, kako biste omogućili učesnicima da budu otvoreni i čuju jedni druge. Facilitator treba da ima na umu da neki učesnici neće biti otvoreni na samom početku. Dobrodošle su igre za zagrevanje i kreiranje dobre grupne atmosfere.
- **Vreme:** obezbedite dovoljno vremena i vodite računa da ono bude iskorišćeno na najbolji mogući način. Zapamtite da nezavršena radionica može učesnicima doneti više štete nego koristi.
- **Izbor metoda:** postarajte se da su to metode koje će izazvati određeno iskustvo kod učesnika, ali takode i obezbediti dovoljno materijala za analizu i bolje razumevanje sličnog iskustva u njihovoj svakodnevnici.

Evo predloga strukture za takvu radionicu:

1. Igra za razmrdavanje: ukoliko učesnici ne znaju jedni drugima imena, može vam poslužiti igra za pamćenje imena. Ukoliko znaju, možete koristiti kratku verziju vežbe sa izjavama (neku kraću varijaciju vežbe „Kakav je tvoj stav?“, prim. prev.) koja će zagrejati učesnike za temu (10 min).
2. Predstavljanje radionice: „Zašto sam ovde?“ je aktivnost koja služi da otkrijemo očekivanja učesnika. Ovo možete raditi u grupama od po 2-3 učesnika, u zavisnosti od veličine grupe. Zatim neka male grupe predstavljaju ostalima do čega su došle. Konačno, sumirajte sva očekivanja i proverite sa učesnicima da li u njima nalaze nešto neobično, važno ili nevažno, i koji su razlozi za to.
3. Predstavljanje osnovnih pojmova: Kraće predavanje o osnovnim teorijskim konceptima. Ostavite dovoljno vremena za pitanja ili pojašnjenja ukoliko je to učesnicima potrebno.
4. Simulacija, koja omogućava učesnicima direktno iskustvo vezano za temu.
5. Izazovi i rešenja: Kraće predavanje o interkulturalnom učenju ili diskusija o mogućim rešenjima.
6. Aktivnost koja će omogućiti učesnicima da ovo iskustvo povežu sa svojom realnošću: Kako možemo da iskoristimo ovo iskustvo? Ovu aktivnost izvodite u malim grupama, koje nakon toga prezentuju rezultate u plenumu.
7. Evaluacija: neka kreativna vežba koja će omogućiti učesnicima da se osvrnu na iskustvo koje su imali i koja će ih osnažiti za dalje bavljenje ovom temom.





5.3 Rešavanje interkulturalnih konflikata



Interkulturalni konflikti se javljaju najčešće između dve ili više grupa koje imaju suprotstavljene stavove. Usled postojećih razlika između naše sredine i nas samih, mi smo neizbežni učesnici konflikta. Većina interkulturalnih konflikata nastaje kao rezultat netolerancije i nepoznavanja ovih razlika. Uopšteno gledano, tokom razvoja čoveka konflikt može biti plodonosan ukoliko osobe učine napor da pronađu i odrede sopstveni prostor za razvoj. Sa druge strane, neretko se pokazalo da konflikti mogu biti destruktivni i neproductivni, posebno u onim slučajevima kada dominira jedna strana i kada ne postoji smislen i/ili nenasilan dijalog.

Zbog čega organizujemo radionice na temu rešavanja interkulturalnih konflikata?

Facilitatori i omladinski lideri stavljaju poseban naglasak na ovo pitanje prilikom kreiranja i izvođenja trening aktivnosti. Na žalost, jednostavan odgovor na ovo pitanje ne postoji. Prvo, svaki konflikt ima specifičan uzrok. Drugo, pristupi rešavanju konflikata, bilo da se to čini u velikoj grupi na treningu ili u svom susedstvu, su relativni i zavise od same prirode konflikta. Osim toga, veoma je važno da facilitatori i učesnici budu svesni činjenice da konflikti, posebno prilikom interkulturalnih susreta, mogu nastati bez prethodne najave. Ovo nam zvuči sasvim logično kada imamo u vidu sadašnju realnost u našim okruženjima koja se često prenosi i na interkulturalne susrete.

Šta je uticalo da nam životne realnosti izgledaju baš ovako?

Kategorizacija i etnocentrizam naših društava:

Ljudska bića često pokazuju tendenciju da druge stavljaju u "fioke". To nam često pomaže da damo oblik svetu koji nas okružuje, tako da se u njemu osećamo udobno. Takve kategorije su npr. polna pripadnost, rasa, socijalni status, itd. Rukovodeći se željom da svet oblikujemo tako da nam više odgovara, dolazimo u situaciju da vrednujemo grupe u skladu sa našom percepcijom njihove važnosti. Kada odlučujemo koja je grupa važnija, mi sopstvenu grupu stavljamo na prvo mesto, a ostale ređamo po njihovoj vrednosti za nas. Ovaj proces nosi sa sobom stvaranje stereotipa, nedostatak poštovanja za druge kulture, diskriminaciju i rasizam.

Kada grupa koja je niže vrednovana postane ugrožena i nesigurna, onda neizbežno dolazi do konflikta.

Sa kojim vrstama konflikata se najčešće susrećemo?

Konflikti najčešće nastaju na različitim nivoima: od ličnih do organizacijskih i nacionalnih. Možemo ih sagledati na sledeći način:

Intrapersonalni: podrazumeva konflikte koji često postoje unutar samih naših ličnosti, naših vrednosti, izbora i obaveza u našem životu.

Interpersonalni: u pitanju je neslaganje između dvoje ljudi na jednom sasvim ličnom nivou.

Međugrupni ili međuorganizacijski nivo: to su konflikti koji nastaju između grupa po pitanju vrednosti, moći ili relativne jednakosti, npr. između organizacije i vlade.

Interkulturalni nivo ili nivo zajednice: ovde mislimo na konflikte koji nastaju između dveju grupa usled borbe za određenu teritoriju, religijsku prevlast, kulturne vrednosti i norme. Npr. između Jevreja i Arapa, Muslimana i Hrišćana, itd.

Nacionalni konflikt: konflikt između nacija...

Interkulturalni konflikti : da li su oni sastavni deo svakodnevnih konfliktata?

Svi konflikti se baziraju na razlikama. Posebno kada se sa različitostima ne ophodimo na adekvatan i konstruktivan način, kako bi se obe strane osećale sigurne jedna sa drugom. Ovo se pak događa usled velikog broja različitih činilaca. Evo nekih tipičnih primera fenomena koji se javljaju u interkulturalnim konfliktima:

Činjenice - ovde mislimo na činjenice koje konkretna kulturna grupa “zna” o drugoj i na koji način se te činjenice shvataju i doživljavaju. Veliku ulogu u konfliktu ima pogrešno razumevanje činjenica.

Potrebe – posebno u situacijama susreta manjinskih i većinskih grupa, ljudi imaju potrebu za sigurnošću u svom životu. Ovde spada i osećaj pripadnosti zajednici, kao i želja za jednakim tretmanom bez represije.

Vrednosti – ovde se misli na poštovanje uverenja i onih ponašanja koja izviru iz različitih kultura. U većini interkulturalnih konfliktata se ugrožavaju i potcenjuju vrednosti druge kulture, npr. kada je u pitanju tema ravnopravnosti polova, verskih sloboda itd. Obično, kada se radi o vrednostima, jedni deluju nadmoćno, dok se drugi osećaju ugroženim.

Neki indikatori razvoja interkulturalnog konflikta

Za razliku od drugih tipova konfliktata, interkulturalni konflikt se teže shvata, posebno iz ugla nekoga sa strane. Razlog za to možemo pronaći u dužini trajanja perioda inkubacije (ili možemo reći – vremena koje je bilo potrebno da konflikt postane vidljiv).

- Grupe u konfliktu nastupaju sa jasnom namerom i beskompromisnim stavovima.
- Prisustvo stereotipa je jako izraženo.
- Komunikacija između strana u konfliktu postaje otežana.
- Članovi unutar grupe se čvršće povezuju, dok prema drugim grupama postaju izraženo negativni.
- Unutar grupa se javlja snažno i beskompromisno vođstvo.

Principi rešavanja interkulturalnih konfliktata

Katarza (emotivno pražnjenje, prim.prev): ukoliko želimo da započnemo rešavanje konflikta među grupama, neophodno je obezbediti prostor za izražavanje osećanja članova jedne grupe prema drugima. Koncept katarze naglašava ljudsku potrebu da se negativna osećanja izliju napolje i da im se pruži pun legitimitet. Na taj način stvara se atmosfera poverenja koja dovodi do uspeha u grupnom procesu.

Izražavanje sebe: omogućiti grupi da izrazi svoju motivaciju i lična osećanja koja gaje jedni prema drugima.

Zajednička strahovanja i očekivanja: važno je voditi grupni proces u pravcu razumevanja da grupe imaju slične strahove i da razgovor o tome može pomoći da se uklone barijere i da se dođe do zajedničkih očekivanja i uzajamnog razumevanja.

Metode interkulturalnog učenja u rešavanju konfliktata

Postoji više metoda interkulturalnog učenja koji nam mogu koristiti prilikom rešavanja konfliktata. U odabiru odgovarajuće metode mogu nam pomoći sledeći principi:

Siguran prostor: radionicu treba organizovati na takvom mestu gde se strane u konfliktu mogu susresti kako na ličnom, tako i na grupnom nivou.

Jednak status prilikom susreta: razmena se mora odvijati uz ravnopravno prihvatanje obe strane u



datoj situaciji.

Osnovna pravila za vođenje diskusije: važno je da postoji konsenzus u grupi po pitanju načina vođenja radionice. Pravila bi trebalo da uključuju slušanje, kao i uzajamno poštovanje.

Aktivnosti koje podstiču zainteresovanost za temu: Od velike je važnosti kreiranje atmosfere u kojoj će članovi grupa rad na konfliktu videti kao zajednički interes.

Kreiranje radionice – šta facilitator treba da ima na umu

Pitanja koja se često postavljaju su :

- Kada bi trebalo da održim radionicu na temu rešavanja interkulturalnog konflikta?
- Šta bi trebalo da radim kao facilitator jedne takve radionice?
- Kako ću znati da su učesnici izvukli najbolje iz ove radionice?

Ovo su praktična pitanja za razmišljanje koja služe da dobro promislite o svemu i pronađete neke važne odgovore za vas lično. U ovom delu T-kita nećemo pružiti odgovore na ova pitanja, ali ćemo vas uputiti na to kako možete održati dobro osmišljenu radionicu. Kada počinjete proces kreiranja radionice, postavite sebi sledeća pitanja:

- Kome je namenjena?
- Zašto je ta tema (radionica) značajna za vašu ciljnu grupu?
- Šta bi učesnici voleli da “dobiju” iz nje?
- Koliko se vi sami osećate sigurno u ulozi nekoga ko facilitira ovakav proces sa ciljnom grupom?
Koliko ste spremni za to?

Postoje i mnoga druga pitanja koja možete postaviti sebi - slobodno ih postavite! Međutim, ova pitanja su ipak nezaobilazna. Kada budete imali jasne odgovore na ova pitanja, počnite da kreirate radionicu. Važno je naglasiti da ne postoji samo jedan način da se kreira radionica ili da se ona izvede. Konceptija radionice uglavnom zavisi od vaše ciljne grupe i njihovih očekivanja. Poglavlje 4 ovog T-kita vam pruža korisne smernice u odabiru odgovarajućeg metoda. Evo kako izgleda jedna tipična struktura ovakve radionice:

- 1 **Početak radionice i kreiranje pozitivne atmosfere:** u zavisnosti od teme koju obrađujete, možete početi sa nekom aktivnošću za „probijanje leda“, ili igrom imena, kako bi se ljudi osetili sigurnim jedni sa drugima.
- 2 **Zainteresovati učesnike za temu kojom ćemo se baviti i njenu važnost za njihov život:** ovde možete pitati učesnike za lično iskustvo, a zatim i za njihova očekivanja od ove sesije.
- 3 **Teorijski uvod o temi** (npr. stereotipi, predrasude itd.). Pružiti im neke osnovne ideje i povezati sa sadašnjom situacijom.
- 4 **Simulacija :** cilj ove aktivnosti je da se tema dublje istraži i poveže sa sopstvenom životnom realnošću... i ovde su, naravno, lična iskustva od presudnog značaja za učenje.
- 5 **Zaključak i kako dalje:** na ovom mestu bi facilitatori trebalo da daju pregled različitih načina razrešenja konflikta, ili prevencije konflikta. Bilo bi korisno kratko spomenuti važne veštine upravljanja konfliktom i dati učesnicima mogućnost da povežu celu priču sa svojim životom. Postoji 12 veština koje se mogu pomenuti:
 - „win/win“ pristup (pristup konfliktu koji vodi obostranom dobitku, prim.prev)
 - kretivan odgovor na konflikt
 - empatija
 - asertivnost (samopouzdanost i jasno izražavanje svojih osećanja i potreba, prim.prev.)
 - moć saradnje
 - veština upravljanja emocijama
 - volja da se konflikt razreši
 - mapiranje konflikta
 - kreiranje i dogovor oko opcija
 - pregovaranje
 - medijacija
 - širenje perspektiva

5.4 Kako zainteresovati ljude za interkulturalno učenje

Uvod

Postoji zaista veliki broj načina na koji možemo prići temi interkulturalnog učenja, toliko ih ima da to ponekad deluje zastrašujuće. Najvažnije pitanje glasi: odakle početi? Ovde imamo predlog jednodnevne radionice koja se bavi ovim pitanjem. Ona obuhvata razmatranje ključnih koncepata koji su neophodan deo početka upoznavanja sa interkulturalnim učenjem:

- kultura
- stereotipi i predrasude
- interkulturalno učenje kao proces
- povezivanje sa svakodnevnim životom
- predlozi za naredni susret ili za produblјivanje teme

Ova radionica se može izvesti kao zasebna celina ili kao deo nekog većeg programa. Ova druga opcija ima nekoliko prednosti: učesnici se već poznaju (bar malo); postoji veća mogućnost za nastavak rada na ovu temu posle radionice.

Jasno je da se ovde mogu primeniti svi komentari i predlozi navedeni u Poglavlju 4 o metodologijama i metodama. Od posebnog su značaja sva ona pitanja koja se odnose na vašu ciljnu grupu – kakva vrsta sadržaja će njih zainteresovati? Kako možete probuditi njihovu radoznalost? Na koji način ćete im pomoći da povežu iskustva na radionici sa svakodnevnim životom?

1 Kako kreirati atmosferu pogodnu za interkulturalno učenje

Potrudite se da omogućite takav radni prostor koji će podstaći učesnike da se maksimalno angažuju i učestvuju. Poželjno je sedenje u krugu ili, ukoliko imate veću grupu, da budu grupisani za stolovima.

Ukoliko se učesnici ne poznaju, važno je stvoriti atmosferu u kojoj će se ljudi osećati ugodno – obzirom da interkulturalno učenje podrazumeva i učenje kroz osećanja, ljudi neće biti dovoljno otvoreni ukoliko se ne budu osećali prijatno u grupi. Nakon neke igre za pamćenje imena, korisno je podeliti ljude u male grupe da porazgovaraju o svojim očekivanjima i da nakon toga o tome izveste celu grupu. Potom možete predstaviti učesnicima plan i strukturu radionice, uzevši u obzir (ako vreme dozvoljava) očekivanja učesnika.

2 Igra za razmrdavanje 1: Vidiš li isto što i ja? Vidim li ja isto što i ti?

Pogledati odeljak 4.1.2

3 „Kultura“ - predstavljanje kulturnih teorija, praćeno diskusijom

Pogledati odeljak 2.4 za diskusiju o konceptu „kulture“

4 Stereotipi i predrasude – vežba

Kao primer mogu poslužiti 4.3.3, 4.5.2, 4.9.5

5 Simulacija

Pogledati odeljak 4.4

Napomena: u zavisnosti od vaših ciljeva i raspoloživog vremena, može se desiti da ćete morati da izaberete ili korak 4 ili korak 5.





6 Igra za razmrdavanje 3 : 60 sekundi = da li je to jedan minut?

Videti odeljak 4.1.4

7 Interkulturalno učenje – ponovo malo teorije i diskusija

- Šta je to ? (upotrebite sliku 1: „Kultura kao ledeni breg“ za vizuelno predstavljanje interkulturalnog učenja)
- Kada ljudi mogu da interkulturalno uče?

8 Pravljenje veze sa svakodnevnom realnošću naših učesnika – diskusija

Na koji način možemo primeniti ponešto od onoga što smo ovde naučili u svakodnevnom životu?
A u internacionalnim omladinskim aktivnostima?

9 Predlozi za dalju obradu teme

Pripremiti bibliografiju koju ćete podeliti učesnicima.

10 Evaluacija

Pogledati odeljak 4.8.

Dodatak 1 : Objašnjenja pojedinih termina

Napomena! Nije uvek prijatno i lako defini-
sati termine iz oblasti interkulturalnog učenja.
Postoje dva glavna razloga zbog kojih je to
tako. Prvo, iako pokušaji objašnjenja kulture
nisu nova pojava, još uvek ne postoji jasnoća o
samom pojmu kulture i njenim oblicima. Stoga
postoji opasnost od zloupotrebe mnogih termina
(posebno u oblasti interkulturalnog učenja).

Drugo, može biti štetno i neadekvatno ukoliko
prihvatimo definicije samo jednog autora, i to
iz jednog vrlo jednostavnog razloga. Mnogi
stručnjaci koriste ovaj pojam u različitim kon-
tekstima. Na primer, mi se u ovom priručniku
često obraćamo mladima, u drugim oblastima
autori se obraćaju poslovnim ljudima kojima je
važno poznavanje drugih kultura, dok će antro-
polozi zauzeti sasvim drugačije gledište. Kada
prilikom čitanja naiđete na često korišćene ter-
mine, važno je da ih posmatrate sa izvesnom
širinom i da ih definišete onako kako ih vi razum-
ete i to u kontekstu u kojem želite da ih upotre-
bljavate. Definicije koje su ovde date potiču iz
jednog specifičnog konteksta (iz perspektive
omladinskog rada sa manjinskim grupama) i od
jednog autora. Možete probati da ih uporedite
sa definicijama iz drugih knjiga i uočite razlike.
Važno je pomenuti još jednu stvar, ovde nisu
navedeni svi termini koji se mogu sresti u oblasti
interkulturalnog učenja. Međutim, ovi termini su
pažljivo odabrani sa ciljem da podstaknu čitaoca
da dublje istražuje i pronade ostale termine koji
su u vezi sa ponuđenim. Na primer, ovde je data
samo definicija manjine, a ne većine. Kroz sop-
stveno istraživanje ove materije, možete saznati
zbog čega taj termin postoji i kakvi su odnosi
između manjine i većine.

Interkulturalno učenje: u pitanju je učenje o
tome kako mi opažamo druge koji se razlikuju
od nas. Ovde se radi o nama samima, ali i o
našim prijateljima i o zajedničkom naporu da
ostvarimo pravičnu zajednicu za sve nas. Podra-
zumeva razmatranje načina na koji se zajednice
mogu povezati sa ciljem da promovišu **ravno-
pravnost, solidarnost i jednake mogućnosti
za sve**. Ovde se takođe radi i o negovanju
poštovanja i promociji **dostojanstva** različitih
kultura, posebno u onim okolnostima kada
imamo **manjinske** i **većinske grupe**.

Kultura: kultura podrazumeva življenje i

delanje. To je kontinuirano oblikovanje našeg
mišljenja, koje počinje već od trenutka našeg
rođenja. Ona uključuje norme, vrednosti, običaje
i jezik. Kultura se sve više razvija i obogaćuje
sa porastom interesovanja mlade osobe za svoje
okruženje.

Identitet: identitet je psihološki proces. Podra-
zumeva nešto što pripada pojedincu, njegovu/
njenu percepciju o sebi i sopstvenom odnosu sa
okruženjem. To je svest o tome da postojimo kao
osobe u relaciji sa drugima, kao što je porodica
ili neka druga socijalna grupa kojoj pripadamo.
Kada su u pitanju manjinske grupe, na njihov
identitet može uticati i to kako ih doživljava
većinska grupa. Identitet služi očuvanju konti-
nuiteta. Takođe, identitet se razvija.

Manjina (manjinska grupa): grupa ljudi sa
zajedničkim identitetom i kulturom različitom
od ostatka društva, usled čega su društveno
i pravno marginalizovani od strane većinske
grupe. Primeri manjinskih grupa su doseljenici
iz drugih zemalja, etničke i nacionalne manjine,
ljudi različite seksualne orijentacije, osobe sa
invaliditetom. Gledano iz perspektive interkul-
turalnog učenja, manjinske grupe su one koje
imaju slabiju socijalnu vidljivost i manje
mogućnosti.

Etnocentrizam: smatrati jednu kulturu superi-
ornom, dok se druge gledaju sa potcenjivanjem.
Budući da je ovo česta pojava u odnosima man-
jinskih i većinskih grupa, etnocentrizam može
biti uzrok interpersonalnih konflikata za mlade
ljudе koji pripadaju manjinskim grupama.

Moć: sposobnost da kontrolišemo druge i usk-
ratimo im mogućnost učešća (ili ne-učešća) u
zajednicama u kojima žive. Kada su u pitanju
mladi koji pripadaju manjinskim grupama, pod
ovim se često podrazumeva društvena margin-
alizovanost koja može dovesti do potpunog
ograničavanja mogućnosti za delanje i do apat-
ije.

Kategorizacija: donošenje uopštenih sudova o
drugim kulturama. Na ovaj način mi ljude razvr-
stavamo u „fioke“. Većinskoj grupi ove genera-
lizacije omogućavaju bolje snalaženje u svetu





koji ih okružuje, dok kod manjinskih grupa one stvaraju strah i nepoverenje.

Stereotipi: najrazvijeniji oblik kategorizovanja ljudi. Stereotipi su neprovereni i nedovoljno zasnovani stavovi o drugim ljudima.

Predrasude: stavovi o drugima doneti na osnovu malog i nedovoljnog broja informacija. Mi često stvaramo predrasude o drugima, jer ih ne poznajemo, niti činimo napor da ih upoznamo. Predrasude se baziraju na iskustvima drugih ljudi, ili na osnovu onoga što smo pročitali u današnjim novinama.

Tolerancija: tolerancija je poštovanje, uvažavanje i prihvatanje različitosti u najopštijem smislu. Tolerancija podrazumeva prihvatanje drugih kultura sa otvorenošću, bez procenjivanja. Značenje rači tolerancija u kontekstu interkulturalnog učenja se znatno razlikuje od tradicionalne definicije. Tolerancija ne podrazumeva pasivno poštovanje drugih kultura, već aktivno podržavanje i praktikovanje vrednosti ljudskih prava i slobode za druge.

Netolerancija: netolerancija podrazumeva nedostatak poštovanja različitosti u običajima ili uverenjima. Visok stepen netolerancije dovodi do nejednakog tretiranja manjinskih grupa od strane većine, samo zato što postoji razlika u religijskim uverenjima, seksualnim orijentacijama, pripadnosti određenoj naciji ili potkulturi. Ovo je osnovna odrednica rasizma, ksenofobije i diskriminacije.

Multikulturalna društva: društva u kojima grupe različite po nacionalnosti, kulturi ili nekom drugom kriterijumu žive zajedno, ali bez realnog i konstruktivnog kontakta jednih sa drugima. U takvim društvima se različitosti doživljavaju kao pretnja, te su tako plodno tle za stvaranje predrasuda, rasizma i drugih oblika diskriminacije.

Interkulturalna društva: društva u kojima se različitosti doživljavaju kao pozitivna pokretačka snaga za društveni, politički i ekonomski razvoj. To su društva u kojima postoji visok stepen socijalne interakcije i kontakta između različitih kultura, kao i uzajamnog poštovanja vrednosti, tradicije i normi.

Evaluacija T-kita o Interkulturalnom učenju

Nadamo se da Vam je ova prva verzija T-kita o Interkulturalnom učenju bila korisna i od pomoći u radu. Ovo je prva publikacija na ovu temu koja je plod Ugovora o partnerstvu i dobro bi nam došla povratna informacija o njenom kvalitetu i sugestije za buduća izdanja. Hvala vam što ćete popuniti ovaj upitnik. Vaši komentari će biti pročitani sa najvećom pažnjom.

Koliko je ovaj T-kit odgovorio na Vašu potrebu za nalaženjem sredstva koje vam može pomoći da se suočite sa izazovima interkulturalnog učenja, kreirajući istovremno prostor za interkulturalno učenje?

OD 0% do 100%

Vi ste...
(možete obeležiti više opcija)

- Trener/ica na
 Lokalnom Nacionalnom Internacionalnom nivou

Da li ste koristili ovaj T-kit u nekim trening aktivnostima Da Ne

Ako da...
U kom kontekstu? U kojoj situaciji?

Sa kojom grupom/ama?

Koje ideje ste iskoristili ili prilagodili?

Koje ideje su Vam bile najmanje korisne?

- Vi ste aktivan/a član/ica omladinske organizacije na...
 Lokalnom Nacionalnom Internacionalnom nivou
 Član/ica upravnog odbora Zaposlen/a Nešto drugo
(molimo Vas obrazložite)

Ime organizacije

- Ništa od navedenog (molim Vas obrazložite)



Šta mislite o konceptu i sadržaju ove publikacije?

Šta mislite o dizajnu i izgledu ovog T-kita?

Kako ste došli do kopije *T-kita o Interkulturalnom učenju*?

Koje su Vaše preporuke i sugestije za buduća izdanja?

Ime:

Pozicija/zvanje:

Organizacija/ustanova (ukoliko je to slučaj)

Vaša adresa:

Broj telefona:

E-mail:

Molimo Vas da ovaj upitnik vratite poštom ili e-mail-om na adresu:

T-kit o Interkulturalnom učenju

Grupa "Hajde da..."

Resavska 21, 11000 Belgrade

Serbia and Montenegro

Literatura

- 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 commu-



nity relations work in Northern Ireland. Belfast:
Community Relations Council

Haven: Yale University Press

Morrow, Duncan and Wilson, Derick (1996)
*Ways out of conflict : resources for community
relations work.* Ballycastle: Corrymeela Press

Shubik, Martin (1975)

The uses and methods of gaming. New York:
Elsevier

Ohana, Yael (1998)

*Participation and citizenship: training for
minority youth projects in Europe.* Strasbourg:
Council of Europe

Izvori materijala sa interneta

Ouellet, F. (1991)

*L'Éducation interculturelle: essai sur le con-
tenu de la formation des maîtres.* Paris: Editions
L'Harmattan.

Council of Europe – <http://www.coe.int>

Ross, Marc Howard (1993)

*The management of conflict: interpretations
and interests in comparative perspective.* New

European Union – <http://www.europa.eu.int>

OSCE – <http://www.osce.org>

Korak dalje...

Jedno je sigurno – količina materijala u vezi sa interkulturalnim učenjem je nesaglediva! U nedavnoj pretrazi na internetu za termin „interkulturalno učenje“ izašlo je 8432 strane, a ukoliko ukucamo termine kao što su „anti – rasizam“, „interkulturalna komunikacija“ ili „interkulturalno obrazovanje“, dobićemo još veći spisak izvora i internet stranica. Na mnogim institutima namenjenim sticanju visokog obrazovanja već postoje kursevi iz pomenutih oblasti ili su upravo u procesu osnivanja. Sve češće možemo videti nove časopise koji razmatraju kulturološku problematiku.

Na ovom mestu smo naveli bibliografiju sa kratkim komentarima za reference, kao i internet izvore. Širi spisak referenci možete pronaći u biblioteci Evropskog omladinskog centra (u kojoj takođe možete naći mnoge izveštaje sa raznih treninga i ostale relevantne nepublikovane materijale), kao i u internet verziji ovog T-kita.

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

Knjiga ima dva glavna poglavlja, prvo razmatra ključne pojmove interkulturalnog obrazovanja, dok se u drugom poglavlju mogu naći aktivnosti, metode i drugi korisni materijali. Ovi materijali mogu čitaocu poslužiti kao sredstvo saznavanja i daljeg učenja o ovoj temi, ali i kao izvor mnogih korisnih aktivnosti. Materija u ovom priručniku je predstavljena na veoma interaktivan način, sa brojnim komentarima i pitanjima upućenim čitaocu sa ciljem da se ostvari dinamika dijaloga između čitaoca i teksta. Dostupne su verzije na engleskom, francuskom, nemačkom i ruskom jeziku.

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

Moduli za trening programe u ovoj knjizi namen-

jeni su razvoju produktivnih i efikasnih interkulturalnih odnosa u poslovnom, obrazovnom, socijalnom i zdravstvenom kontekstu. Struktura svakog modula sa materijalima za međukulturalne trening programe je slična. Svaki modul sadrži kombinaciju iskustvenih vežbi, instrumenata za samoprocenu, teorijske tekstove u kojima se razmatraju pojmovi, neophodne istraživačke metode za sprovođenje ovog modula, kao i studije slučaja i/ili kritičnih događaja.

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

Ovo je trojezična zbirka interkulturalnih igara sa instrukcijama za njihovo sprovođenje, izdata na engleskom, španskom i francuskom jeziku. Originalna verzija knjige pisana je na holandskom jeziku, nastala je kao rezultat saradnje između JINT i NIZW Jeugd voor Europa (flamanske i holandske nacionalne agencije za program OMLADINA), a autori smatraju da je ova zbirka već sama po sebi interkulturalno iskustvo. Može biti od velike koristi za upoznavanje sa interkulturalnim učenjem u okviru omladinskih razmena i treninga.

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

Iako je namenjena radu u školskom kontekstu, u ovoj knjizi se može pronaći detaljan pregled interkulturalnog materijala, kao i zanimljive vežbe koje se mogu adaptirati za rad u neformalnom obrazovanju.

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

Ova knjiga predstavlja i analizira veliki broj različitih pristupa i metodologija koje se koriste u interkulturalnom treningu. Od metoda se razmatraju: igranje uloga, kulturni kontrasti, simu-



lacije, kritički događaji, kulturni asimilator i studije slučaja.

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

Veoma realističan opis jednodnevne ili dvodnevne radionice sa ciljem razvoja interkulturalne osetljivosti. Prvenstveno je namenjena američkoj publici, ali mnoge vežbe mogu biti korisne i u drugim kontekstima.

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

Veoma značajan priručnik (na nemačkom jeziku), u kome je ukratko izložena glavna literatura, ali se takođe mogu naći i korisni primeri interkulturalnog učenja u praksi. U predgovoru je rečeno da interkulturalno učenje počinje od trenutka kada izađemo iz naše kuće. U ovom priručniku nalaze se i izveštaji sa lokalnih projekata, kao i sa međunarodnih omladinskih aktivnosti.

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

Zbirka članaka poznatih teoretičara i praktičara iz ove oblasti. Uključuje teme kao što su interkulturalno prilagođavanje i uloga treninga, pitanje identiteta u interkulturalnom treningu, prevladavanje stresa usled prilagođavanja, trenerske kompetencije, kao i neočekivani ishodi jednog kros-kulturalnog treninga. Ova pitanja se često pojavljuju prilikom rada sa grupama na temu interkulturalnog učenja.

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

Knjiga puna praktičnih informacija namenjena ljudima koji se interesuju za pitanja globalnog obrazovanja. Ova knjiga nam nudi mnoge sadržaje - počev od pojmova u vezi sa globalnošću i praktičnih primera postojeće potrebe za globalnim obrazovanjem, sve do prikaza različitih metoda koje se mogu koristiti u

različitim nivoima jednog trening programa. Ovo je knjiga prepuna korisnog materijala koji može probuditi inspiraciju kada su u pitanju metode rada.

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

(Na nemačkom jeziku) Ovo je zbirka teorijskih članaka na temu „Psihologije interkulturalne akcije“. Sadrži članak Demorgona i Molca (Demorgon and Molz) razmatran u ovom T-kitu, zatim brojne članke u vezi sa kulturnim standardima putem kojih možemo razumeti druge kulture, kao i veoma specifične eseje, npr. na temu jezičke prakse u Kini, ili o psihološkim aspektima treniga kulturalne orijentacije za menadžere koji odlaze u inostranstvo. Može posebno biti interesantna i korisna za istinske znalce.

Izvori materijala sa interneta

Council of Europe's European Commission against Racism and Intolerance

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

Publikacije i obrazovni materijal na temu neformalnog interkulturalnog obrazovanja kao što su npr. „Education pack“ i „Domino manual“.

Europublic

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

Organizacija koja je aktivna u oblasti interkulturalne komunikacije i odnosa, osnovana sa ciljem da prikuplja informacije o kulturalnim razlikama između Evropljana i o tome na koji način te razlike utiču na svakodnevni život, kako na ličnom, tako i na profesionalnom planu.

International Association for Intercultural Education

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



The Web of Culture (TWOC)

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

„Sajt kreiran sa ciljem obrazovanja i podsticanja interesovanja na temu među-kulturne komunikacije“. Pogledajte njihovu knjižaru sa kulturološkim sadržajima, kao i linkove ka drugim sajtovima.

The Edge: The E-Journal of Intercultural Relations

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

Kvartalni online časopis sa interkulturalnim temama. Pogledajte njihov resursni centar u kome možete naći razne korisne materijale.





Autori T-kita „Interkulturalno učenje“ :

Arne Gilert (autor) je trener i konsultant iz Amsterdama, čija je specijalnost interkulturalni timski rad, internacionalni projektni menadžment, facilitacija i teme povezane sa ovom oblašću.
arne.gillert@usa.net

Muhamed Hadži-Kela (autor) je trener i koordinator događanja (manifestacija) namenjenih manjinskim grupama u Evropi. Radio je kao nezavisni trener pri Savetu Evrope i u drugim organizacijama, a oblasti njegovog angažovanja su - interkulturalno učenje, ojačavanje omladine koja pripada manjinskim grupama, kao i razvoj projekata. Rođen je u Sijera Leoneu, po profesiji je socijalni edukator, živi i radi u Velikoj Britaniji.
mhkella@usa.net

Maria de Hezuš Kaskao Gedeš (autor) je nastavnik i istraživač iz Lisabona, čije su specijalnosti interkulturalno obrazovanje, evaluacija obrazovanja, etičko/moralno i versko obrazovanje, lično i društveno obrazovanje, edukacija nastavnika i globalno obrazovanje.
jucascaoguedes@teleweb.pt

Aleksandra Rajkova (autor) je mlada Romkinja iz Bugarske. Predsednica Fondacije za promociju Romske omladine u Sofiji, Bugarska (Foundation for Promotion of the Roma Youth) i članica Foruma evropske romske omladine u okviru Evropskog biroa. (European Bureau of the Forum of European Roma Young people). Od 1997. radi kao trener pri Savetu Evrope u aktivnostima iz oblasti problematike manjinskih grupa, interkulturalnog učenja, projektnog menadžmenta, ljudskih prava itd.
alexandra@sf.icn.bg or alexandra.raykova@usa.net

Klaudija Šahinger (autor) iz Austrije, od 1996.-1999. godine je radila kao evropski sekretar međunarodne organizacije mladih katoličkih studenata (JECI-MIEC - International Young Catholic Students) u Briselu. Sada radi kao osoba za odnose sa javnošću za organizaciju „SOS Dečija sela internacional“ iz Beča (SOS Children's Villages International). Kada joj obaveze dozvole, bavi se interkulturalnim treinzima i pisanjem članaka.
clauschach@yahoo.de

Mark Tejlor (urednik, lektor, autor) je nezavisni trener i konsultant, živi u Strazburu, njegova specijalnost je obrazovanje iz oblasti ljudskih prava, interkulturalno učenje i internacionalni timski rad. brazav@yahoo.com

O Grupi “Hajde da...”

Osnaživanje pojedinca/ke da razvija svoje potencijale, ostvaruje skladnije odnose sa drugima i drugačijima i aktivno učestvuje u stvaranju humanijeg društva.

Misija Grupe “Hajde da...”

Grupa “Hajde da...” započela je sa radom aprila 1999, kao inicijativa grupe studenata psihologije sa ciljem da svoja profesionalna znanja iskoriste u rešavanju društvenih problema. Grupa je formalno registrovana kao nevladina organizacija (NVO) u novembru iste godine.

Tokom prvih pet godina rada, Grupa “Hajde da...” je postigla značajne rezultate u promociji neformalnog obrazovanja, razvoja mirovno-obrazovnih programa, unapređenju kvaliteta treninga i rada sa mladima u našoj zemlji.

Možemo reći da smo u ovom periodu uspeli da ostvarimo većinu ciljeva postavljenih na početku našeg rada. Ipak, postoji još mnogo stvari koje treba uraditi da bi ostvarili našu **VIZIJU- Društvo koje uvažava ljudsko dostojanstvo i podržava razvoj slobodnog/e, odgovornog/e i aktivnog pojedinca/ke.**

Strateški ciljevi za period 2004-2007. godine:

1. Podrška mladim ljudima da postanu aktivni građani kroz neformalno obrazovanje, javno zastupanje, umrežavanje i priključivanje evropskim inicijativama.
2. Aktivan i kontinuiran doprinos izgradnji mira i humanijeg društva kroz mirovno obrazovanje, interkulturalno učenje i promociju ljudskih prava.
3. Ojačavanje pojedinaca da razviju svoje lične potencijale i kvalitetne međuljudske odnose kroz psihosocijalni i savetodavni rad.
4. Afirmacija neformalnog obrazovanja kroz implementaciju trening programa i njihovu promociju na nacionalnom, regionalnom i evropskom nivou.
5. Promocija vrednosti civilnog društva kroz multimedijalnu produkciju i izdavaštvo.
6. Kreiranje strategije i programa samoodrživosti i razvoja ljudskih resursa grupe.

Za više informacija o aktivnostima, kontaktirajte Grupu “Hajde da...”:

Grupa “Hajde da...”

Resavska 21, 11000 Belgrade

Serbia and Montenegro

Tel: ++381 11 33 43 820, 32 30 474

E-mail: hajdeda@eunet.yu

Website: www.hajdeda.org.yu

CIP – Каталогизacija u publikaciji
Народна библиотека Србије, Београд

316.72-053.6 (4) (035)

159.953.5-053.6 (035)

371.3: : 37.035.1 (035)

T-kit : interkulturalno učenje / [autori
Arne Gilert ... et al . ; priređivač
izdanja na srpskom jeziku Darko Marković ;
prevod sa engleskog Sanja Marković ...
et al .] . – Beograd : Grupa „Hajde da...”,
2005 (Beograd : Todra) . - 115 str. :
graf. prikazi ; 28 cm

Prevod dela: Intercultural Learning T-kit.
- Podaci o autorima preuzeti iz impresuma. -
- Tiraž 500. – Autori T-kita „Interkulturalno
učenje”: str. 114. - Napomene uz tekst. -
Bibliografija: str. 109-110.

ISBN 86-904249-5-4

1. Гилерт, Арне

a) Мултикултурално васпитање - Европа -
Приручници b) Учење - Приручници

COBISS.SR-ID 122098700