



Eğitim Kılavuzu 1

# Kültürlerarası Öğrenme

T O R K İ Y E  
EKONOMİK VE TOPLUMSAL  
TARİH VAKFI



## Eğitim Kılavuzları dizisine hoş geldiniz

Gençlere ve sivil toplum kuruluşlarına yönelik kapasite geliştirmeyi hedefleyen eğitim programları ve kılavuz yayınlar konusunda ülkemizde büyük bir boşluk bulunmakta. Özel sektöre ya da kişisel kariyere yönelik yayınların ve özel eğitim ve danışmanlık şirketlerinin varlığı ise zaten kısıtlı kaynaklarla çalışan kuruluşların ve ekonomik olanakları sınırlı olan gençlerin gereksinimine ne içerik olarak, ne de maddi açıdan yanıt verecek durumda değil.

Bu gereksinimi karşılamak için Avrupa Komisyonu ve Avrupa Konseyinin gençlik ile ilgili birimlerinin ortaklığıyla yayımlanan Eğitim Kılavuzları dizisinden seçme yayımları Türkçeye çevirerek bir ilk adım atmaya ve Türkçe'de daha sonra uyarlanabilecek bir örnek oluşturmaya karar verdik. Türkiye'de uygulanmasıyla birlikte gençliğe ve sivil toplum örgütlerine belirli bir açılım getirmeyi başaran ve henüz sayısı sınırlı olsa da önemli bir eğitimci kitlesinin oluşumuna önayak olan Avrupa Birliği Avrupa - Akdeniz Gençlik Eylem Programı ulusal koordinatörlüğü de bu yayına finansal destek sağladı.

Bu dizi Avrupa'da farklı kültürel, mesleki ve örgütsel yapılardan gelen kişilerin ortak çabasının sonucudur. Sivil toplum örgütlerindeki gençlik eğitimcileri, gençlik liderleri ve profesyonel yazarlar; her bir konu bakımında Avrupa'daki yaklaşımların çeşitliliğini göz önüne alırken hedef kitlenin gereksinimlerini karşılayacak nitelikli bir yayını hazırlamak için birlikte çalıştılar. Bu yayımlar hedef kitlesi olan gençlere yönelik olsa da genelde bütün sivil toplum kuruluşlarının kullanımına uygundur.

Elinizdeki kılavuz ilk olarak 2000 yılı içinde yayımlanan ve izleyen yıllarda yenileri eklenecek bir dizinin parçası. Aynı zamanda Avrupa Birliği Komisyonu ve Avrupa Konseyi tarafından yürütölen Avrupa Gençlik Çalışanları Eğitimi için Ortaklık Programının ürünlerinden birisi. İki kurum arasındaki ortaklık bu kılavuzlar dışında eğitim kursları, "Coyote" dergisi ve dinamik bir internet sitesi gibi başka işbirliği alanları da yarattı. Ortaklık bakımındaki (yeni yayımlar, eğitim kursu ilanları vb) gelişmeleri izlemek veya kılavuzların elektronik versiyonlarını sanal ortamda edinmek için Ortaklığın web sayfasını ziyaret edebilirsiniz: [www.training-youth.net](http://www.training-youth.net) Dizinin orijinal adı olan T-Kit hem 'Training Kit-Eğitim Kılavuzu' tamlamasının kısaltılmışı, hem de İngilizce okunuşu ile "bilet" anlamına geliyor; "Spiffy" adı verilen karakter de kapakta yeni fikirleri keşfetmek üzere çıkacağı yolculuğun biletini elinde tutarken görölüyor.

Dizinin yaratıcılarına göre bu kılavuz gençlik ve sivil toplum örgütlerinin çalışanları ve eğitimcilerine ulaşmak ve onlara sunacakları eğitimlerde kullanmak üzere kuramsal ve pratik araçlar sunmayı amaçlıyor. Türkçeye çevrilirken bu anlamı korumak için Eğitim Kılavuzu Dizisi ismini kullanmayı uygun gördük.

Dizi kapsamında ilk aşamada 'Kültürlerarası Öğrenme', 'Uluslararası Gönüllü Hizmetleri' ve 'Proje Yönetimi' başlıklı kitleri Türkçe'de yayımlıyoruz. Bu yayımları aynı zamanda Tarih Vakfının ([www.tarihvakfi.org.tr](http://www.tarihvakfi.org.tr)), Avrupa -Akdeniz Gençlik Eylem Programının ([www.euromed.org.tr](http://www.euromed.org.tr)) ve Ortaklığın yukarıda adresi belirtilen web sitesinden ücretsiz olarak takip edebilirsiniz.

Yararlanabilmeniz dileğiyle...

Alper Akyüz / [aakyuz@tarihvakfi.org.tr](mailto:aakyuz@tarihvakfi.org.tr)  
Tarih Vakfı STK'lar ve İnsan Hakları Programı



Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı yayınıdır.  
Valikonacı Cad. Samsun Apt. No. 57 Kat 2 34365 Nişantaşı-İstanbul  
Tel: 0 212 233 21 61 / Faks: 0 212 234 32 90  
[www.tarihvakfi.org.tr](http://www.tarihvakfi.org.tr) / [yayin@tarihvakfi.org.tr](mailto:yayin@tarihvakfi.org.tr)

**Türkçe'ye Çeviren**  
Alper Akyüz

**Düzeltilen**  
Nihal Boztekin

Avrupa Konseyi Yayınları  
F-67075 Strasbourg Cedex

© Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu, Kasım 2000

Bu yayındaki materyal, ancak ticari olmayan eğitsel amaçlarla kaynak belirtmek kaydıyla kullanılabilir.

Bu belge, Avrupa Komisyonu, Avrupa Konseyi veya bu kurumlarla işbirliği içindeki diğer organizasyonların resmi görüşünü yansıtmaz.



**Eğitim Kılavuzu**  
KÜLTÜRLERARASI  
ÖĞRENME

### **Eğitim Kılavuzu (T-Kit) dizisi eşğüdümü**

Silvio Martinelli

### **Bu Kılavuzun Editörleri**

Silvio Martinelli, Mark Taylor

### **Bu Kılavuzun yazarları**

(son sayfaya da bakınız)

Arne Gillart

Mohammed Haji-Kella

Maria de Jesus Cascao Guedes

Alexandra Raykova

Claudia Schachinger

Mark Taylor

### **Editorial Komite**

Bernard Abrignani

*Institut National de la Jeunesse  
et de l'Education Populaire*

Elisabeth Hardt

*European Federation  
for Intercultural Learning*

Esther Hookway

*Lingua Franca*

Heather Roy

*World Association of Girl Guides  
and Girl Scouts*

### **Sekreteryaya**

Sabine Van Migem (*İdari Destek*)

Genevieve Woods (*Kütüphaneci*)

### **Kapak ve Spiffy Karakteri**

The Big Family



### **Özel Teşekkür**

Bu dizinin eşğüdümünü yürüttüğü, sürekli destek sağladığı ve Ortaklık Anlaşmasının diğ-er projeleriyle bağlantıyı kurduğu için Patrick Penninck'e;

Projenin ilk aşamasındaki katkıları nedeniyle Anne Cosgrove ve Lena Kalibataite'e;

Özgün materyallerinin kullanımına izin veren bütün yayıncı ve yazarlara;

Ve farklı zaman, yol ve derecelerde buldukları katkılarıyla bunları olası kılan herkese...

The T-Kit on Intercultural Learning is a product of the Partnership Agreement on European Youth Worker Training, a joint programme of the Council of Europe and the European Commission. The institutions authorised the translation and publication of this material in Turkish.

*Kültürlerarası Öğrenme*, Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonunun ortak bir programı olan Avrupa Gençlik Çalışanlarının Eğitimi için Ortaklık Anlaşmasının bir ürünüdür. Adı geçen kurumlar bu eserin Türkçeye çevrilmesi ve basılması için izin vermişlerdir.

Euromed Avrupa-Akdeniz Gençlik Eylem Programı Türkiye Ulusal Koordinatörlüğü ve Avrupa Birliği Komisyonu katkılarıyla çevrilmiş ve yayımlanmıştır.



**COUNCIL OF EUROPE**  
TRAVEL INFORMATION  
TRAINING-YOUTH

### **Avrupa Konseyi**

**DG IV**

### **Gençlik ve Spor Direktörlüğü**

Avrupa Gençlik Merkezi Strasbourg

30 Rue Pierre de Coubertin

F-67000 Strasbourg, Fransa

Tel: +33-3-8841 2300 - Fax: +33-3-8841 2777

Avrupa Gençlik Merkezi Budapeşte

Zivatar utca 1-3

H-1024 Budapest, Macaristan

Tel: +36-1-2124078 - Fax: +36-1-2124076

### **Avrupa Komisyonu**

### **Eğitim ve Kültür Genel Direktörlüğü**

Birim D5: Gençlik Politika ve Programları

Rue de la Loi, 200

B-1049, Brussels, Belçika

Tel: +32-2-295 1100 - Fax: +32-2-299 4158



## İçindekiler

<b>Giriş</b> .....	7
<b>1. Avrupa'da kültürlerarası öğrenme ve değerler</b>	
1.1 Avrupa nedir ve nereye doğru gidiyor.....	9
1.1.1 Avrupa: Bir çeşitlilik yaklaşımı .....	9
1.1.2 Avrupa kurumlarının tarihi ve değerleri üzerine birkaç söz .....	10
1.1.3 Avrupa'nın karşı karşıya bulunduğu sorunlar .....	10
1.2 Yeni çıkış noktaları.....	12
1.3 Gençlik ve kültürlerarası öğrenme: sorunlar .....	15
<b>2. Kültürlerarası öğrenme kavramları</b>	
2.1 Giriş.....	17
2.2 Öğrenmeye bir bakış .....	17
2.3 Kültür nedir? Kültürlerarası nedir?.....	18
2.4 Kültüre bir bakış.....	18
2.4.1 Buzdağı modeli.....	18
2.4.2 Geert Hofstede'nin kültürel boyutlar modeli .....	20
2.4.3 Edward T. ve Mildred Reed Hall'den kültürün davranışsal bileşenleri .....	22
2.4.4 Jacques Demorgon ve Markus Molz'un kültür tartışmaları .....	24
2.5 Kültürlerarası öğrenmeye bakmak.....	28
Milton J. Bennet'in gelişimsel kültürlerarası duyarlılık modeli .....	28
2.6 Özet.....	31
2.7 Kültürlerarası eğitime bir bakış .....	32
<b>3. Kültürlerarası öğrenme için bir eğitim çerçevesi</b>	
3.1 Genel Düşünceler .....	35
3.2 Yöntem seçimi, oluşturulması ve uyarlanması .....	37
<b>4. Yöntemler</b>	
4.1 Canlandırıcı oyunlar .....	39
4.1.1 Giriş .....	39
4.1.2 "Benim gördüğümü görebiliyor musun? Senin gördüğünü görebiliyor muyum?" .....	40
4.1.3 "GRRRR-FUT-BUM!" .....	41
4.1.4 "60 Saniye=1 Dakika mı?" .....	42
4.1.5 "Çeşitlilik soğanı" .....	43
4.2 Bireysel Çalışmalar .....	44
4.2.1 Giriş .....	44
4.2.2 "Ötekine giden yol" .....	44
4.2.3 "Kendi aynam" .....	47
4.2.4 "Kimlikle yüzleşme" .....	49
4.3 Tartışma, argüman, münazara .....	51
4.3.1 "Hangi taraftansın?" .....	51
4.3.2 "Değerler ticareti" .....	54
4.3.3 "Abigale" .....	56
4.4 Benzeşim (Simülasyon) oyunları .....	58
4.4.1 Uygulamaya yönelik bazı düşünceler.....	58
4.4.2 "Sınır 20" .....	59
4.4.3 "Değerbilir sorgu" .....	60
4.4.4 "Derdyalılar" .....	62



---

4.5 Rol oyunları .....	66
4.5.1 Yöntem olarak rol oyunu .....	66
4.5.2 “Aile yemeği” .....	66
4.5.3 “Azınlık organizasyonları arası ilişkiler” .....	67
4.6 Problem çözme .....	69
4.6.1 “Dokuz nokta problemi” .....	69
4.6.2 “Yumurta-ıştırma” .....	71
4.6.3 “Piller kimde?” .....	73
4.7 Araştırma ve sunuşlar .....	75
4.7.1 “Kültür laboratuvarı” .....	75
4.8 Değerlendirme .....	77
4.8.1 Genel düşünceler .....	77
4.8.2 “İletişim ağacı” .....	78
4.8.3 “Ekspres zıplayış” .....	80
4.9 Çeşitli alıştırmalar .....	83
4.9.1 Giriş .....	83
4.9.2 “Dünya çapında ağ (www)” .....	83
4.9.3 “Kültürlerarası tanıklıklar” .....	85
4.9.4 “Büyük güç oyunu” .....	87
4.9.5 “Seçimli tren yolculuğu” .....	88
5. Örnek programlar .....	89
5.1 Değişim programına hazırlanmak .....	89
5.2 Azınlık ve Çoğunluk .....	91
5.3 Kültürlerarası çatışmaların çözümlenmesi .....	92
5.4 Kültürlerarası öğrenmeye ilgi çekmek .....	95
<b>Ek 1: Terimler sözlüğü önerisi</b> .....	<b>97</b>
<b>Ek 2: Kültürlerarası öğrenme eğitim kılavuzu değerlendirmesi</b> .....	<b>99</b>
<b>Ek 3: Kaynaklar</b> .....	<b>101</b>
<b>Ek 4: Ek başvuru noktaları</b> .....	<b>103</b>





Kültürlerarası öğrenmeyle ilgili herhangi bir yayın hazırlamak her zaman zor bir uğraş olmuştur ve bu eğitim kılavuzunun oluşumu da bu kurala bir istisna oluşturmadı. Konu üzerinde çalışma olanağı, bu işbirliğinin kendisi bir kültürlerarası süreç olduğundan (son sayfada özgeçmişlerini bulabileceğiniz) yazarların tamamını heyecanlandırdı.

Gençlik çalışmaları ve eğitimleri çerçevesinde kültürlerarası öğrenme kuramları ve deneyimleri hakkında kendi görüşünüzü oluşturmanıza yardımcı olacak bir eğitim kılavuzu ortaya çıkarmak için farklı deneyim ve düşüncelerimizi bir araya getirmeye çalıştık.

Haziran 1999'daki ilk toplantımızda içeriği oluşturabildik ve farklı bölümlerin yazılması için sorumlulukları paylaştık. İlk taslaklar hakkında tartışma ve görüşmelerimizi bir e-posta trafiği ve aynı yılın aralık ayındaki ikinci toplantımızda tartışılan revizyonlar izledi. Her bir bölüm ilgili yazar(lar)ın imzasını taşıyor, ancak editoryal komite üyeleri dahil, projede görev alan herkesin yapıcı eleştirilerinden de yararlandı.

Değinilmesi gereken birkaç nokta var. Bu türden bir yayının, izlenebilecek olası bütün yollar düşünüldüğünde, bunların ancak küçük bir bölümünü kapsamayı deneyebilir. İçerik listesinde öncelikleri belirlemek oldukça zor bir iş oldu ve birçok açıklamayı ve tartışmayı gerekli kıldı. Bu yüzden burada bulacağınız şunlar olacak:

- Kültürlerarası öğrenme kavramına ve bunun önemine bakmanın bazı yolları,

- Kültürlerarası öğrenmenin temellerini anlamaya yardımcı olabileceğini düşündüğümüz bazı kuramların özetleri,
- Kültürlerarası metodolojileri uygulamaya yönelik ipuçları,
- İlgili yöntemlerin farklı türlerinden bir seçim,
- Konuya özgü atölyelerin yürütülmesine yönelik modeller,
- Daha ileri düzeyde çalışmalar için öneriler,
- Bir değerlendirme formu (gelecekteki baskılar için sizin görüşleriniz önemli olacaktır).

Bu kılavuz “hepsi farklı-hepsi eşit”\* kampanyası için üretilen “Education Pack” ve “Domino” gibi yayınların bir devamı olarak da değerlendirilebilir. Bu yayınların her ikisi de kitap halinde veya Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu'nun web sayfasından ücretsiz olarak elde edilebilir.

Burada size açılım sağlayacak düşünceler ve yararlı yöntemler bulacağımızı umuyoruz. Burada bulamayacağınız bir şey ise kısaltmalar olacaktır. Bizce bu kısaltmalar ancak anlamayı zorlaştırarak dışlayıcı bir etki göstermektedir.

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

\* All Different-All Equal: Avrupa Konseyince 1990'ların ikinci yarısında ırkçılık, ayrımcılık ve yabancı düşmanlığına karşı Avrupa çapında yürütülen bir kampanya (ç.n.)





# 1. Avrupa'da kültürlerarası öğrenme ve değerler



## 1.1 Avrupa nedir ve nereye doğru gidiyor

### 1.1.1. Avrupa: Bir çeşitlilik yaklaşımı

Dünya ekonomisi, politika ve tarihinde Avrupa her zaman önemli bir rol oynamıştır. Bugün de Avrupa yalnızca coğrafii veya politik bir terim değil, aynı zamanda farklı Avrupa kurumlarının, içinde yaşamını sürdürenlerin tamamının ve dünyanın geri kalanının dile getirdiği bir dizi kavramı temsil eder. Bu kavramlar hakkında çok sayıda farklı algılama bulunmasına karşın her birinin birleştiği nokta şudur: Avrupa bizim ortak evimizdir.

Gerçekte Avrupa her zaman uygarlığın evrimi için olduğu kadar devrimler ve, maalesef, dünya ölçeğinde savaşlar için de itici bir güç olagelmiştir.

Bugün bu “eski kıtanın” yeni bir yüzü var: Artan ve değişen bir çeşitlilik; kökleri tarihte yatan bir çeşitlilik. Sömürgecilik bunun bir parçası. Ortaçağdan yakın zamanlara kadar (Birleşik Krallık, Portekiz, İspanya, Fransa gibi) birçok Avrupa ülkesi farklı kıtalarda sömürcülere sahipti. 1950'lerin sonu ile 1960'larda bu sömürgelerden göçmen işçiler Avrupa ülkelerine davet edilmişlerdi. Bugünlerde ise birçok insan kıtalar arasında, bazen turist olarak, çoğunlukla ise kendi iradeleri dışında, kendi ülkelerindeki zorlayıcı olaylar nedeniyle zorunlu göçmenler olarak yer değiştirmekte. Bugün Kuzey Afrika kökenlilerin Fransızlarla ya da Hintlilerin İngilizlerle kapı komşusu olarak yaşaması oldukça normal. Bir Çinliyi, Roma kökenliyi ve siyah bir göçmeni veya Balkanlar'dan bir sığınmacıyı da eklediğimizde resim tamamlanmakta. Bu çeşitlilik yüzyıllar boyunca Avrupa'yı diğer kıtalarla yakından ilişkilendirmiştir. Bugünkü Avrupa, bir arada yaşayan bu insanlar ve kültürlerin oluşturduğu zenginlik olmadan düşünülemez.

On yılı aşkın zamandır Soğuk Savaş sona ermiş durumda ve Doğu ve Batı Avrupa arasındaki demir perde eski biçimiyle varlığını sürdürmemekte. Ancak insanlar hâlâ birbirlerini, kapı komşularını, iş arkadaşlarını tanımıyor. Ortak geleceğimiz için birbirimizi daha yakından tanımaya ve önyargılarımız ve yanlısamalarımız üzerinde durmaya gereksinimimiz var ve buna zorunluyuz. Kendi kültürünü ve grup değerlerini korumak her insanın normal bir tepkisidir. Bu yüzden de dünyanın geri kalanına etiketler yapıştırmak kolaydır. Ancak bugünün gerçekliği çevremizdeki insanların farklılığını/farklı kültürlerini kabul et-

sek de etmesek de tek bir toplum içinde birlikte yaşamının yollarını bulmamız gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Aksi takdirde ikilemimiz:

### Olmak ya da olmamak

Avrupa'nın tarihine baktığımızda bu farklılıkları kabul etmenin ve bunlarla birlikte barış içinde yaşamının hiçbir zaman kolay olmadığı açıkça görülüyor. Çıkarlar ve politika, çatışmaları körükleyerek politik ve sosyal gücün veya coğrafi bölgelerin yeniden dağılımını olası kılmak amacıyla insanları etnik, dini ve diğer farklılıkları temelinde bölmektedir.

Bu durum Birinci ve İkinci Dünya Savaşları, Soğuk Savaş, Avrupa'daki diğer kalıcı anlaşmazlıklar (İrlanda, İspanya, Kıbrıs vb.) ve Balkanlar ve Kafkaslardaki yeni çatışmalar için geçerli.

1947 seçim kampanyası sırasında Britanya'nın savaş zamanındaki lideri Winston Churchill şu soruyu sormuştu: “Şimdiki Avrupa nedir?” Yanıtını da kendisi vermişti: “Bir moloz yığını, ölümler mahzeni, nefret ve şiddetin sarıp sarmalayabileceği bir yer.” Bu kaygılı görüş abartılı da değildi. İkinci Dünya Savaşı sonrası Avrupa küller içindeydi; peki tarihin dersleri bizim için ne kadar öğretici oldu? Churchill'in görüşü neden Avrupa'nın bazı bölgeleri için halen geçerli?

Bu savaşlarda milyonlarca insan öldü. Birçoğu halen acı çekiyor ve İkinci Dünya Savaşı sonrasından çok da farklı olmayan koşullarda yaşıyor. Diğerleri öldürülebilecekleri korkusuyla evlerine geri dönmeye çekiniyor. İnsanlar kendi üzücü deneyimlerinden öğrenmedikçe, kendilerine eziyet edenlerin kullandığı yöntemlerin aynalarını –çoğunlukla önceki anlaşmazlığın parçası bile olmayan– diğerleri üzerinde sürdürdükçe bu küresel sorun sürecek.

Bu tür durumlarda, Avrupa yurttası, uluslararası kuruluşların anında tepki vermesini ve bütün sorunlara çözüm getirmesini beklemektedir. Ancak birçok Avrupa yurttası, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği arasındaki ayrımın farkında değildir; farkında olanların da çok azı bu kuruluşların tarihi, politikaları ve değerleri hakkında bilgi sahibidir. Barışçıl bir Avrupa yaratma yolunda çalışan kurumlar olarak Avrupa Konseyi, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Örgütü ve Avrupa Birliği'ni görüyoruz. Bu kurumların tarihi ve değerlerine bir





göz atmak ve sundukları olanaklar ve sınırları hakkında bilgi sahibi olmak da oldukça önemli. Bu bilgi, bu kurumların ulusal ve yerel düzeyde farklı kurumları ve örgütleri desteklemek için geliştirdiği araçları ve deneyimleri en iyi şekilde kullanmaya ve aktarmaya da yardımcı olacaktır.

İnsanlar çoğunlukla kendi sorunlarını kendilerinin çözmesi için yeterli güce sahip olduklarının farkında değildiler. Ve çoğu zaman kendi somut eylemleriyle kendi toplumlarına daha fazla yardım edebilirler. Burada özellikle sivil toplum kuruluşları ve genç insanlara rol düşmektedir.

### 1.1.2 Avrupa kurumlarının tarihi ve değerleri üzerine birkaç söz

5 Mayıs 1949'da Londra St. James Sarayı'nda Avrupa Konseyi'nin tüzüğünü oluşturan anlaşma on ülke tarafından imzalandı: Belçika, Fransa, Lüksemburg, Hollanda, Birleşik Krallık, İrlanda, İtalya, Danimarka, Norveç ve İsveç.

Bugün (Haziran 2000) Avrupa Konseyi'nin 41 üye ülkesi bulunmaktadır\* ve Konseyin amaçları insan hakları, çoğulcu demokrasi ve hukukun üstünlüğünün korunması, Avrupa'nın kültürel kimliği ve çeşitliliği hakkındaki duyarlılığın desteklenmesi, Avrupa toplumunun karşısında bulunduğu sorunlara çözümler aranması, politik, yasal ve yapısal desteklerle Avrupa'nın demokratik istikrarının güçlendirilmesidir.

Bu Avrupa kurumunun bütün kıta çapında çalışmalarında bulunduğu gerçeği Avrupa'nın ne kadar yaygın ve çeşitlilik barındırıcı karakterde olduğunun ve aynı zamanda günümüzün genişleyen Avrupa'sında bu kuruluşun politik rolünün ne kadar önemli olduğunun göstergesidir.

1950'de Jean Monnet'nin Avrupa kömür ve çelik endüstrilerinin birleştirilmesi programı Fransa Dışişleri Bakanı Robert Schuman tarafından önerildi. Schuman Planı "Artık gösterişli sözler zamanı değildir." diyordu: "Barışın gerçek bir şansı olması için öncelikle bir Avrupa olmalıdır." Sonraki sene altı ülke Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'na (AKÇT) katıldı: Fransa, Almanya, İtalya,

\* Kılavuzun yazıldığı tarihten bu yana yeni eklenen üyelerle birlikte Avrupa Konseyi'nin üye sayısı 44'e çıkmıştır (ç.n.)

\*\* Kılavuzun yazıldığı tarihten bu yana değişen koşullar sonucu AB'ye 13 ülke adaydır. Bunların Türkiye dışında kalan 12'si müzakereleri sürdürmektedir ve Bulgaristan ve Romanya dışında 10 ülkenin 2004 yılından itibaren tam üye olmaları beklenmektedir (ç.n.).

Belçika, Hollanda ve Lüksemburg. Britanya'nın liderliği üstlenmesi bekleniyordu, ancak bu beklenti AKÇT'ye katılmanın getireceği egemenlik devri engeline takıldı.

1955'te AKÇT'nin altı üye ülkesinin temsilcileri daha kapsamlı bir ekonomik birliği tartışmak için Sicilya'da toplandılar. Sonuç olarak 1957'de Roma Anlaşması'nın imzalanmasıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu ya da popüler adıyla Ortak Pazar'ın kuruluşu onaylanmış oldu.

Kurucularının –Monnet, Spaak, Schuman ve diğerlerinin– gözünde ise Avrupa Birliği'nin uzun dönemde politik bir birlik olma perspektifi de bulunmaktaydı. Bugün 15 ülke AB'ye üyedir, 5 aday katılım müzakerelerinde bulunmaktadır ve 6 aday da müzakerelere davet edilmiştir.\*\*

Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Örgütü (AGİT) ise 55 katılımcı ülkesi sayesinde Vancouver'dan Vladivostok'a uzanan bir coğrafi bölgeyi içine alan Avrupa çapında bir güvenlik örgütüdür. Birleşmiş Milletler şartının 6. bölümü altında yer alan bir bölgesel düzenleme olarak AGİT, bölgede erken uyarı, çatışma önleme, kriz yönetimi ve çatışma sonrası rehabilitasyon için ana araç olarak oluşturulmuştur.

AGİT, 1975'te Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı (AGİK) adı altında Doğu ile Batı arasında diyalog ve görüşmeler için çok taraflı bir forum olarak oluşturuldu. 1990'daki Paris zirvesi AGİK'e yeni bir yön verdi. Yeni bir Avrupa için Paris Şartı'nda AGİK'in Avrupa'daki tarihi değişim ile başa çıkılmasına katkıda bulunması ve soğuk savaş sonrası dönemin yeni sorunlarına tepki vermesi bekleniyordu. 1994'teki Budapeşte zirvesinde AGİK artık sıradan bir konferans olarak kalamayacağından, adı AGİT'e çevrildi.

Bugün AGİT Avrupa'da işbirliği yoluyla güvenliğin korunmasında öncü bir rol üstlenmekte. Bu hedefe ulaşmak için diğer uluslararası ve bölgesel örgütlerle yakın işbirliği içinde çalışarak ve çok sayıda bağımsız kuruluşla yakın ilişkiler içinde çalışmalarını sürdürüyor.

### 1.1.3 Avrupa'nın karşı karşıya bulunduğu sorunlar

Şu anda Avrupa ekonomik, politik ve coğrafi yeniden yapılanma sorunlarıyla karşı karşıya. Ancak en büyük sorun barışın korunması ve istikrarın desteklenmesi. Politik sistemler ise bunun için orta ve uzun dönemli stratejiler geliştirme, farklı kuruluşlara barış içinde bir Avrupa'nın inşası yolun-



da politikalarının uygulanması için işbirliği olanakları sunma sorunlarıyla karşı karşıyadır.

Son olarak, Avrupa kendisine küresel politika ve ekonomide sorunların dünya çapındaki boyutlarına duyarlı, dünyadaki bütün insanların yararına olan değerlerin savunuculuğunu yapan yapıcı ve sorumlu bir aktör olarak yeni bir rol tanımlamak durumunda. Bunun gibi hedeflere ulaşılmaması için farklı kurumlarca çeşitli araçlar geliştirilmiştir: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, farklı çerçeve sözleşmeler, birleştirici programlar, Ortak Pazar'ın kurulması için önlemler gibi.

Avrupa kurumlarının çalışmaları, barışçıl bir Avrupa yapılanması yolunda, Doğu ile Batı arasındaki uçurumun kapanması, azınlık gruplarının katılımının teşvik edilmesi için önemli bir rol oy-

nayan, kültürlerarası bir toplum yapılanmasını destekleyen değerlere dayanmaktadır. Avrupa'nın yapılanmasında bütün halklar tam olarak ve eşit düzeyde katılım gösterebilmelidirler. Bu yüzden, insanların bir arada yaşamayı öğrenmesi için yalnızca Avrupa politikası düzeyindeki çalışmalar değil, ulusal ve yerel düzeyler de ayrı bir önem taşımaktadır.

Bu yayında kültürlerarası öğrenme ile insan haklarına saygı, azınlık haklarına saygı, dayanışma, fırsat eşitliği, katılım ve demokrasi arasındaki ilişkileri inceleyeceğiz. Bunlar kültürlerarası öğrenmenin değerleridir; ancak aynı zamanda Avrupa kurumlarının ifade edilmiş değerleri, Avrupa işbirliği ve bütünleşmesinin temelidir. Bu değerler nasıl aynı zamanda Avrupa yurttaşlarının değerleri haline getirilebilir?



## 1.2. Yeni çıkış noktaları

Bu zor dönemde kültürel olarak bu kadar çeşitli ve diğer kıtalarla sürekli olarak bağlantılı olan Avrupa'nın şimdiki gerçekliğini bazı gelişmeler belirliyor. Küresel –ve artan ölçüde küreselleşen– dünya çerçevesinde düşünüldüğünde bu gelişmelerin kültürlerarası perspektifi özellikle daha da çok işin içine kattığı görülüyor. Bu gelişmeler yeni çıkış noktalarını zorlayarak Avrupa içinde ve dünyanın diğer bölgeleriyle kültürel diyalog için önemli katalizörler olabilirler.

### Tek Avrupa: Çeşitliliğin bütünleşmesi mi?

Demirperdenin yıkılması sonrasında Avrupa ülkeleri yeni bir yakınlaşma sürecinin içindeler. Geçmişin politik, dini ve ekonomik bölünmeleri özellikle Doğu ile Batı arasında farklı ve bazen de karşıt gelişmelere yol açmıştı. Bu deneyimler hakkında konuşmak, kültürel ve politik anlayışın sınırlılığı yüzünden karmaşık ve zor bir uğraştır. Bu çabaların kültürel, dini, toplumsal, ekonomik ve politik bütün boyutlarını ele almak oldukça zordur. Avrupa'da yakınlaşma, farklı ülkelerin yurttaşları arasında diyalogun geliştirilmesi, karşılıklı öğrenme ve zenginleşme ve son olarak, daha büyük ölçekte, dünyanın diğer bölgeleriyle ilişkilerimizi yeniden tanımlama için bir şans yaratabilir.

Geçmiş ve gelecekteki (hoş olmayanlar da dahil) gelişmeler, ideolojik gerilimler ve farklı deneyimler üzerine açık bir diyalog mümkün müdür? Eşit düzeyde bir bütünleşme için çabalayacak mıyız? Korkularımızı ve umutlarımızı birbirimize anlatabileceğimiz, birbirimizi tanıyabileceğimiz etkileşim alanlarını nasıl yaratabiliriz? Yurttaşlar olarak Avrupa'nın yapılanması için bir diyaloga nasıl katılabiliriz? "Birleşik" bir Avrupa hâlâ farklılıkların değerli sayıldığı, çeşitliliğin korunduğu bir Avrupa mı olacak? "Birleşik" bir Avrupa, sonunda dünyanın tüm köşelerinden kültürlerle karşı açık bir Avrupa olacak mıdır?

### Küreselleşme: Birleşmiş mi, tekleşmiş mi?

Ekonomik düzeyde artan küreselleşme insan yaşamının kişisel, toplumsal ve kültürel bütün alanlarında değişikliklere yol açıyor. Bireysel sorumluluğun aynı anda hem arttığını, hem de yok olduğunu gözleyebiliyoruz. Zengin ile

yoksul arasındaki uçurum büyüyor, ancak birbirleri üzerindeki etkileri daha az görünür hale geliyor. New York'taki bir borsacı Kuala Lumpur'daki bir çocuğun yaşamı hakkında bilmeden karar verebiliyor, ancak tersi mümkün olmuyor. Nedenleri bulmak daha zor hale geliyor. Dünyanın Dünya Futbol Kupası gibi ortak kültürel etkinliklerle ilgilenecek birbirine yakından bağlantılı hale geldiği görülüyor. Zaman ve mekân önemini yitiriyor. Artan iletişim teknolojisi bizi birbirimize daha da yakınlaştırıyor, bilgimizi artırıyor; ancak aynı etkiyi bu ikisini bütünleştirme becerimiz için gösterdiğini söyleyemeyiz. Bu karmaşık dinamiklerle başa çıkma yollarımız farklı sonuçlara yol açıyor.

Daha fazla medya erişimi daha fazla dayanışmaya yol açacak mı? İnternet ile birbirine bağlı bir dünya demokrasi ve insan haklarını destekleyecek mi? Daha fazla duyarlılık tarihi değiştirebilir mi? Bütün bu bilgidan gerçek etkileşimler ve yeni çözümler için yeni çıkış noktaları olarak kullanmak için yararlanabilecek miyiz? Yakın geleceğin kültürel değerleri Coca Cola, uydu TV'ler ve McDonald's mı? Küreselleşmiş bir dünya da çoğulculuğu ve kültürel yolların bir arada yaşamasını desteklemenin ön koşulları nelerdir? Herkes için değerli bir yer içeren onurlu bir yaşam sunan bir "dünya toplumu" oluşturma şansımız var mı? Ekonomiyi ve ağları kimler kullanıyor? Zaman ve mekân algılamasındaki değişim kültürü de değiştiriyor mu?

### Yeni toplumlar: Çokkültürlü mü, kültürlerarası mı?

Bugünlerde farklı kültürel altyapılardan insanlar çoğunlukla aynı toplumda yaşıyor. Bir yanda daha fazla bilgi ve hareketlilik, diğer yanda ise adil olmayan politik ve ekonomik şartlar, ülkeler arasındaki göç akışına katkıda bulunuyor. Yine de, diğer kıtaları göz önüne aldığımızda Avrupa'ya olan göç sayıca oldukça az. Sınırları bir yandan kaldırırken diğer yandan daha fazla güçlendiriyoruz (örneğin, bu Schengen Antlaşması için söylenmektedir). "Daha fazla yabancıya yer yok" bir politika haline geliyor. "İyi" ve "kötü" yabancılar, göç için "geçerli" ve "geçerli olmayan" nedenler arasında ayrımlar yapmaya başlıyoruz. Toplumlarımızın çoğu banliyölerdeki gettolar, ayrışma, ırkçılık ve dışlanma ile başa çıkmak için yeni –ya da o kadar da yeni olmayan– yollar geliştiriyorlar. Birlikte yaşamının yeni biçimleri tartışılıyor. Çokkültürlü bir toplumda farklı kültürlerden insanların basitçe yan yana yaşayıp yaşayama-



yacakları ya da yoğun etkileşimli ve bütün sonuçlarıyla birlikte kültürlerarası bir toplumun mümkün olup olmadığı sorularına yanıtlar bulmaya çalışıyoruz.

Kültürel farklılığın etkileşiminin bizim üzerimizdeki kişisel etkisi nedir? Çevremizdeki gündelik çeşitlilikle başa çıkabilecek miyiz? Bu farklılıklara yönelik bir anlayış geliştirebilir miyiz? Mahalleler, kentler ve ülkeler içinde bir arada yaşamanın çoğulcu şekillerini geliştirebilecek miyiz? Farklı kültürler merak, karşılıklı kabul ve saygı temelinde bir arada var olabilir mi? Buna ulaşmak için hangi süreçler gerekli olacak? Ne tür zorluklarla karşılaşılacaktır?

### **Kimlikler: Milliyetçi yurttaş mı, küresel yurttaş mı?**

Bu çoğulcu ve çokkültürlü yeni toplumlarda belirsizlik de ortaya çıkıyor. Geleneksel kültürel referans noktaları yok oluyor; artan çeşitlilik kimliğimiz dediğimiz şeye bir tehdit olarak algılanabiliyor. Ulus, bölge, dini aidiyet, politik ideoloji, meslek, aile gibi ana bileşenler ve referanslar hızla değişiyor veya anlamını yitiriyor. Geleneksel aidiyet modelleri yeni kültürel anlatımlar oluşturmak için ayrışıyor ve yeniden bir araya geliyor. Sonuç olarak, yeniden, giderek daha fazla bireysel temellere dayanan yeni referanslar arayan “göçebelere” dönüyoruz. Tarikatlar gibi ideolojik olarak kapalı gruplar büyüyor, milliyetçilik canlanıyor, sorumluluk “güçlü liderlere” devrediliyor. Ekonomik belirsizlik, artan toplumsal adaletsizlik ve kutuplaşma güvenliği tehdit ediyor. Belirsiz sonuçlara yol açabilecek bir küresel anlayış, sıkça özel ve açıkça tanımlanmış bir gruba ait olma eğilimiyle değişiyor.

Değişen bu dünyada kimliğimizi ne yoluyla tanımlayacağız? Ne tür referans ve yol göstericiler bulabileceğiz? Kimlik anlayışı nasıl bir yön alacak? Yaşamlarımız için diğerleriyle sürekli diyalog ve değişim içinde, açık bir kavram geliştirebilecek miyiz? Kültürel referanslarımıza yeniden güven duyarken aynı zamanda Avrupa yurttaşları olarak küresel bir sorumluluk ve dünyaya aidiyet duymak mümkün olacak mı?

### **Güç: Azınlıklar ve çoğunluklar**

Farklılıklarımızı koruduğumuz çeşitlilik içindeki bir dünya da güç sorunu büyük bir rol oynar. Daha güçlü ya da zayıf bir gruba ait olma, kültürel birikimimizin bir çoğunluğa ya da azınlığa ait olması farklılık yaratır. Buna uygun olarak yeni anlaşmazlıklar oluşur ya da eskileri yeniden alevle-

nir; dini veya etnik kimlik, ülkeler ve bölgeler arasında olduğu gibi, savaş ve şiddetin korkutucu nedenleri olur. “Uygarlıkların çatışması”, “kültürler savaşı” ilan edilir. Eşit düzeyde çeşitliliğe saygı duyulmadığı, çoğunluklar azınlıklar üzerinde güç kullandıkları için geçmişte çok acıya yol açılmış, insan hakları sürekli olarak ihlal edilmiştir. Bugün ise azınlıkların “haklarını” “korumaya” çalışıyoruz.

Bu haklar normal olarak algılanacak, kültürel çeşitliliğin tanınması bizi barışçı ve zenginleştirici bir bir arada yaşama anlayışına götürecektir mi? Kendimizi birbirimizi incitmeden ve tehdit etmeden farklılıklarımızla karşı karşıya gelebilir bulacak mıyız? Dünyanın kültürel ifadelerin bütünü için yeteri kadar büyük olduğunu anlayabilecek miyiz? Ortak bir insan hakları tanımı üzerine tartışabilecek miyiz? Son olarak, Avrupa diğer kıtalarla tarih boyunca ve günümüzdeki ilişkilerinden veya çeşitliliğe karşı hoşgörüsüzlük nedeniyle akan kandan dersler çıkarabilecek mi?

Bütün bu kısa yorumlar ve sorular, bu birkaç satırın ötesinde bir karmaşıklık yaratarak ortak bir karşılıklı bağımlılık çerçevesi içinde değerlendirilebilir. Politika kültür ile, kültür ekonomiyi iç içe geçebilir. Bütün bu konular her birimiz için sorulara yol açar ve belki bu soruların yanıtı her zaman bulunamaz.

Avrupa'ya, yaşamak istediğimiz dünyaya nasıl katkıda bulunabiliriz?

### **Olası bir katkı olarak kültürlerarası öğrenme**

Eğilimler üzerine burada sunulan görüşler de, ortaya çıkan sorular da tarafsız değildir; Avrupa kurumlarının savunduğu ve amaçladığı değerlere dayalıdır ve bizim –birbirleriyle etkileşim halindeki tekil bireyler olarak– aynı zamanda toplumda birlikte yaşayan yurttaşlar olduğumuz gerçeğine dayandığından politik bir görüşü yansıtmaktadır. Bu yüzden toplumlarımızın içinde bulunduğu durumla ilgili olarak ortak sorumluluklarımız bulunmaktadır.

Barışın eksikliği savaş anlamına gelir. Savaşın yokluğu kendiliğinden barış anlamına mı gelir? Barışı nasıl tanımlarız? Yalnızca “beni incitme, ben de seni incitmeyeyim” yaklaşımı mıdır? Veya daha fazlasına mı gereksinim duyuyoruz, birlikte yaşamak üzerine başka bir görüşümüz var mı? Günümüz dünyasının karşılıklı bağımlılığının her birimizi etkilediği ve içerdiğini kabul ediyorsak, belki birlikte yaşamanın yeni yollarını aramak,



ötekini bütün farklılığıyla saygı duyulacak kişi olarak anlamak zorunda kalabiliriz.

Kültürlerarası öğrenme günümüz dünyasının karmaşıklığını diğerlerini ve kendimizi daha iyi anlayarak değerlendirme çabamızın bir aracı olabilir. Dahası, yeni bir topluma açılan kapıların anahtarlarından olabilir. “Kültürlerarası öğrenme” bugünün gerçekliklerinin yarattığı sorunları daha iyi ele almamızı sağlayabilir; kültürlerarası öğrenmeyi hem günümüz gelişmeleriyle kişisel olarak başa çıkabilmek, hem de toplumda olumlu ve yapıcı bir etki bırakabilecek değişim potansiyelini yönlendirebilmek için güçlendirme olarak görebiliriz. “Kültürlerarası öğrenme kapasitemize” şu anda her zaman olduğundan fazla gereksinmemiz var.

Bu bağlamda, kültürlerarası öğrenme, toplumsal sonuçlara yol açabilecek kişisel bir gelişme sürecidir. Her zaman bizi neden bu işle uğraşmak istediğimiz, hangi görüşlere sahip olduğumuz ve bu yolla nereye ulaşmak istediğimiz hakkında düşünmeye iter. Kişisel bir kazanım ya da uluslararası bir ortamda çalışan birkaç kişi için bir lüks olarak değil, toplumlarımızda nasıl bir arada yaşayabileceğimizle ilgilidir.

Kültürlerarası öğrenme –ve bu yayın–, umarız, burada sunulan sorulara en azından bazı yanıtlar bulma çabasına katkıda bulunabilir; karşı karşıya olunan sorunları ele almaya yardımcı olabilir; sizi başka bir toplum düşlemeye çağırabilir ve özellikle yeni sorular getirebilir.



### 1.3. Gençlik ve kültürlerarası öğrenme: sorunlar

Genç insanlar deneyimleri genelde yoğun olarak yaşarlar ve her tür değişime açıktırlar. Çoğunlukla ekonomik ve sosyal olarak bağımlı ve karşı karşıya buldukları şartlara duyarlıdırlar. Gelişmeler karşısında ilk kaybeden ya da ilk kazananlardır. Almanya'daki artan işsizliğe veya Rusya'daki ekonomik mucizelere/felaketlere bakın; gençlik olumlu ya da olumsuz olarak her zaman anında etkilenir.

Genç insanlar küresel kültürü kot pantolonlar ya da tekno partileriyle yaşayan kesimdir, Berlin duvarına ilk tırmananlar da onlar olmuştur. Yurtdışında eğitim görür veya göçerler; sınırları yasal olarak geçerli pasaportlarla ya da yasadışı yollarla küçük teknelerde macera dolu bir yolculukla geçenler de onlardır. Sonuç olarak, genç insanlar kültürlerarası öğrenme süreçlerine, bir-biriyle iletişime geçmeye ve çeşitliliği keşfetmeye en açık olanlardır.

Ancak farklı genç insanların farklı koşullar altında yaşama biçimleri, zengin, ancak zor kültürlerarası öğrenme süreçleri için her zaman uygun çerçeveyi sağlamaz. Kültürlerarası öğrenme ve gençlik çalışmalarından söz ettiğimizde karmaşık ve çeşitli altyapılardan gelen gençleri göz önüne almak durumundayızdır ve bu da çelişik görünebilecek durumlarla karşı karşıya gelmemiz anlamına gelir.

Aşağıda gençlik çalışmalarımızdaki deneyimlerimize dayanan bazı genel eğilimleri ve sosyolojik ve gençliğe yönelik araştırmaların sonuçlarını sunuyoruz. Ancak bunların yalnızca çerçeveler olduğunu ve herkese uymayabileceğini de hatırlatmak gerekir. Bir yandan toplumda genç insanın uğraşmak durumunda kaldığı farklı gelişmeleri, diğer yandan bunların kültürlerarası öğrenmenin (sonraki bölümlerde kültürlerarası öğrenmenin kuramları ve eğitsel ilkeleri üzerinde durulurken ayrıntısıyla işlenecek ve anlaşılacak) ana unsurlarıyla nasıl bağlantılandırılacağı ve çoğunlukla çelişeceğini göstermektedir.

- Çağdaş kültür artan hızla, güçlü duygulara ve çabuk sonuçlara vurgu yaparak dünyayı sürekliliği olmayan bir yoğun olaylar dizisi olarak sunar. Bu duygusal aşırı doz durumu akılcı açıklama-

malar gereksinimiyle ters düşer. Kültürlerarası öğrenme ise kopmalarla dolu, sürekli ve yavaş bir öğrenme sürecidir. Hem akıllı ve duyguları, hem de bunların yaşamla bağlantısını içerir.

- Genç insanların aldığı eğitimin çoğu yanıtlara vurgu yapar ve hazır kavramlar ile basit açıklama modelleri sunar. Medya ve reklamlar basitleştirmeleri kullanır ve hazır yargıları pekiştirir. Kültürlerarası öğrenme ise çeşitlilik ve farklılık, çoğulculuk, karmaşıklık ve açık sorular, tepki verme ve değişim üzerinedir.
- Gençliğe bir tüketici olarak davranıldığında, maddi bireysel arzuların tatmini çoğunlukla ön plana çıkarılır. Çok özel bir özgürlük türü öne çıkarılır: "En sağlamların yaşamını sürdürmesi." Mesleki ve ekonomik güvence eksikliği rekabeti güçlendirir. Kültürlerarası öğrenme ise sen ve ben, ilişkiler ve dayanışma ve diğerini ciddiye alma hakkındadır.
- Genç, erişkinlik süresince daha az referans noktası bulur; yaşam deneyimleri ve gerçekliğin algılanışı daha fazla parçalanmıştır. İnsanlar uyum ve istikrar ister. Kültürlerarası öğrenme ise kişisel kimliğin biçimlenmesi ve farklılaşması, anlamın değişimi, gerilimleri ve çelişkileri kabul etme üzerinedir.
- Toplum genç insana az sayıda örnek sunar ve çeşitliliğin ifadesi ve desteklenmesi, farklı olma veya davranma hakkında ısrar etmesi, baskı yerine eşit koşulları öğrenmesi için sınırlı bir mekân sağlar. Kültürlerarası öğrenme ise özellikle farklılık, çeşitli yaşam çerçeveleri ve kültürel görelilik üzerinedir.
- Gençlik kamu yaşamı söz konusu olduğunda kendini güçsüz hisseder. Günümüzün karmaşık gerçeklik ağında politik sorumlulukları ve kişisel katılım olanaklarını belirlemek güçtür. Kültürlerarası öğrenme ise demokrasi ve yurttaşlık üzerinedir; baskı, dışlanma ve bunları destekleyen mekanizmalara karşı tavır almayı öngörür.
- Politik ve kamusal tartışmalar olguları basitleştirme eğilimi gösterir ve ender olarak nedenleri araştırılır. Genç insanlara aktarılan tarihsel bellek kısa ve tek yanlıdır. Her iki etken de genç insanları karmaşık gerçekliğe hazırlamaz. Kültürlerarası öğrenme ise bellekle uğraşma, anımsama ve yeni bir gelecek için anıları aşma üzerinedir. Avrupa bağlamında kültürlerarası öğrenme ise aynı zamanda Doğu ile Batı'nın ilişkisi üzerine sağlam bir anlayış ve ortak ve farklı tarihimiz üzerine gerçek bir diyaloga girmeye hazır olmak üzerinedir.

Çok daha fazlası söylenebilir. Sunulan eğilimler farklı ülkeler ve toplumsal gerçeklikler için farklı görünebilir veya duyumsanabilir; tam da değiller-





dir, özgün de. Yine de bizi toplumlarımızın durumu ve kültürlerarası öğrenmenin bu durumla, özellikle genç insanların gözünde nasıl bağlantılandırılabilceği hakkında düşünmeye yönlendirirler.

Genç insanlarla kültürlerarası öğrenme süreçleri, onların gerçekliklerine dayalı olmalıdır. Planlanmış bir kültürlerarası öğrenme programı bu yüz-

den karşıt eğilimlerle başa çıkmak ve onları bütünleştirmek durumundadır. Açıkça tartışıldıklarında dürüst bir kültürlerarası diyalog için yeni çıkış noktaları potansiyeli sunabilirler.

Günümüzün koşullar bütünü, genç insanlar, Avrupa ve kültürlerarası öğrenme için oldukça sorunludur. Ancak bunun üzerinde çalışmayı önemli kılan tam da bu durumdur.



## 2. Kültürlerarası öğrenme kavramları



Eğitim Kılavuzu  
KÜLTÜRLERARASI  
ÖĞRENME

### 2.1 Giriş

Kültürlerarası öğrenme kavramları hakkında yazmanın kendisi başlı başına kültürlerarası bir deneyimdir. Bu tek terimin, “kültürlerarası öğrenmenin” arkasında yer alan farklı düşünceler bunları geliştiren kişiliklerin de tarihi tarafından belirlenir.

Bu farklı düşünceler arasından bir seçim yapmak ve bunların üzerine yorumlarda bulunmak da, bir olasılık, kültürlerarası öğrenmenin kendisini değil, yazar(lar)ın kendi tarih ve tercihlerini sergileyecektir.

Sonuç olarak, bu bölüm kültürlerarası öğrenmeyle ilgili bazı “doğruları” ortaya koyma iddiasında değil; sadece kültürlerarası öğrenmeyle ilişkilendirilmiş bazı farklı kuram ve kavramların –kaçınılmaz olarak yanlı– özetlerini sunmayı amaçlıyor.

Burada sunulanları da içerecek şekilde çoğu kuram için olduğu gibi, açıklamalarda bazı hoş sözler ve kalıplar kullanılıyor. Özellikle bu kalıpları kullanan kuramları seçmeye özen gösterdik; bunun amacı ise sizleri korkutmak değil, bu terimlere alışmanızı sağlamak.

Bu kuramlar kültürlerarası öğrenme üzerine konuşulurken sıkça kullanılmaktadır ve pratik olarak sizin çoğu zaman yaptıklarınızın köklerinde yatmaktadır.

“Kültürlerarası öğrenme” terimi farklı düzeylerde anlaşılabilir. Sözcük anlamına göre “kültürlerarası öğrenme”, farklı kültürlerin etkileşimi ile bağlantılı bilgi, tutum ve davranışların edinilmesine yönelik bireysel bir sürece değidir.

Ancak, çoğunlukla, kültürlerarası öğrenme farklı çevrelerden insanların barış içinde bir arada nasıl yaşadıklarını veya böyle bir toplumun oluşturulması için gereken süreçleri içeren daha geniş bir çerçevede görülür.

Sonuç olarak, bu çerçevede “öğrenme” de yalnızca bireysel düzeyde algılanmakla kalmaz, bu sürecin “kültürlerarası” topluma yönelik açık uçlu karakterine vurgu yapar.

“Kültürlerarası öğrenme” terimi burada çeşitli bileşenlerine ve algılanışlarına göre incelenecektir.

### 2.2 Öğrenmeye bir bakış

#### “Öğrenme” nedir?

Sözlük anlamı olarak öğrenme, Oxford Advanced Learner's of Current English Dictionary'de “bilgi veya becerilerin, çalışma, pratik yapma veya öğretilme yoluyla kazanılması” olarak tanımlanmıştır.\* Bu en genel tanımdan başlayarak çeşitli tartışma konuları belirlenebilir.

#### Farklı düzeylerde öğrenme

Öğrenme farklı, ancak birbiriyle bağlantılı üç düzeyde gerçekleşir: bilişsel, duygusal ve davranışsal düzeyde.

**Bilişsel [cognitive] öğrenme** bilgi ve inançların edinilmesidir: 3 artı 3'ün 6 olduğunu, dünyanın yuvarlak bir şekle sahip olduğunu veya Avrupa Konseyine 44 ülkenin üye olduğunu bilmek gibi.

**Duygusal öğrenme**, anlaşılması daha güç bir kavramdır. Geriye dönüp duygularınızı ifade etmeyi nasıl öğrendiğinizi ya da bu duyguların zamanla nasıl değiştiğini belki hatırlayabilirsiniz. Sizi yirmi yıl önce korkutanlar artık aynı sonuca yol açmıyor, daha önce hoşlanmadığımız insanlar şu an en iyi arkadaşlarımız haline gelmiş olabilir.

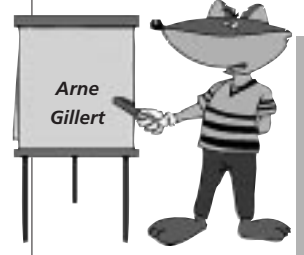
**Davranışsal öğrenme** ise öğrenmenin görünür boyutudur: tahtaya bir çiviyi düzgün olarak çakabilmek, kalemle yazabilmek, çubuklarla yemek yiyebilmek veya birilerini “doğru şekilde” karşılamak gibi.

Gerçek bir öğrenme her üç düzeyi içerir. Eğer çubuklarla yemek istiyorsanız çubukları nasıl tutacağınızı bilmeniz ve doğru hareketleri öğrenmeniz gerekir. Ancak eğer çubuklarla yemek yemekten hoşlanmazsanız –ya da bunda bir yarar görmezseniz– her ikisinin de kalıcılığı olmayacaktır.

#### Yapılandırıl(ma)mış bir süreç olarak öğrenme

Öğrenme kazara meydana gelebileceği gibi planlı bir sürecin sonucu da oluşabilir. Geriye baktığımızda öğrenme amaçlı olmayan dene-

\* Ali Püsküllüoğlu'nun Türkçe sözlüğüne göre (Ali Püsküllüoğlu, *Türkçe Sözlük*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1995) ise öğrenme, “Belli durumlar ve sorunlar karşısında tepki ve davranış oluşturma, gerektiğinde bunları değiştirip yenilerini edinebilme yeteneği.” olarak tanımlanmıştır. (ç.n.)





yimlerimizden de çok şey öğrenmiş olduğumuz farkına varabiliriz. Diğer yandan, çoğu zaman öğrenme bir tür yapısal ya da en azından istek sonucu, bir süreci içerir. Kendi isteğimizle bir tepki vermezsek rastlantısal deneyimlerimizden de öğrenmeyiz.

Hem formal, hem de formal olmayan eğitim sistemleri, öğrenmeyi kolaylaştırmak için yapısal süreçleri kullanırlar. Kültürlerarası öğrenmenin bir grup ortamında en iyi nasıl uygulanacağını düşünmek üzere bu kılavuzu elinize aldığınız an, büyük olasılıkla yalnızca rastlantısal değil, daha çok yapısal bir öğrenmeyle ilgilisinizdir. Eğitim kursları, seminerler, grup toplantıları, atölye çalışmaları, değişimler vb. süreçler yapısal kültürlerarası öğrenme süreçleridir.

### **Öğrenmede roller**

Öğrenme aynı zamanda rollerle ilgilidir. Çoğu çocuk, erken yapısal öğrenme deneyimi olarak, rol dağılımının öğretmen-öğrenci ilişkisi içinde kurulduğu okul ortamını paylaşırlar. Buna karşın, formal olmayan eğitimle ilgili insanların çoğu için öğrenmenin en etkin olarak insanların birbiriyle etkileşim içinde öğrendiği çift yönlü bir süreç olabildiği ortamlarda gerçekleşebileceği açıktır. Gerçekte, sürekli öğreniriz, ancak çoğu insan kendisini öğrenci olarak değerlendirmez ve çoğunlukla bilinçsizce öğretmen rolünü tercih eder. Karşılıklı öğrenme için açıklığın yaratılması formal olmayan eğitimle ilgili herkesin yeni bir grupla çalışmaya başladığında karşılaştığı zorluklardan birisidir ve kişisel olarak, bazen formal eğitim içindekilerin de sınıflarda bunu bir problem olarak algılamalarını dilerim.

### **Öğrenme yöntemleri**

Öğrenmeyi yapısal bir süreç olarak düşünürsek bu süreç içinde öğrenme yöntemlerine bakmak da bir fikir verebilir. Araştırmacılar birçok kez kişilerin en iyi -bilme, duyumsama ve eyleme durumları sonrasında- kendi deneyimlerinden öğrendiklerini kanıtlamışlardır. Öğrenmeye bir yer açmak istiyorsak her üç düzeyde deneyim ve tepki vermeye yol açan yöntemler sunmalıyız. Bu kılavuzda kültürlerarası öğrenme için önerilen yöntem ve metodolojilere bakmanızı öneririz.

## **2.3 Kültür nedir? Kültürlerarası nedir?**

“Kültürlerarası öğrenme” ile bağlantılı olarak üzerinde duracağımız ikinci terim ise kültür. Kültürlerarası öğrenme ile ilgili bütün düşünce-

ler, kültür üzerine açık ya da kapalı düşünceler üzerine kurulur. Hepsinin ortak noktası kültürü insanların oluşturduğu bir olgu olarak algılamalarıdır. Kültür, insanların günlük yaşamlarında kullandığı bir tür “yazılım” olarak nitelendirilebilir; tanımlarda ortak olan yan, insanların taşıdıkları temel varsayımlar, değerler ve normlardır. Kültür kavramları hakkında birçok kuramsal ve pratik tartışma ve yargı bulunmaktadır.

Kültür, mutlaka bir grup insan ile mi bağlantılıdır, yoksa “bireysel kültür”den söz edilebilir mi? Dünyanın “kültürel bir haritası” çıkarılabilir mi? Kültürler değişir mi? Evetse neden ve nasıl değişime uğrarlar? Kültür ile bireylerin ve grupların günlük davranışları arasındaki ilişki ne kadar güçlüdür? Bir kimsenin birden fazla kültürel arka planı bulunabilir mi ya da bu ne anlama gelir? Kültür ne kadar esnek, bireysel anlayış farklarına ne kadar açıktır?

Çoğunlukla, kültüre bakış kültürlerin etkileşimine bakışı beraberinde getirir. Çoğu yazar, birden fazla kültür olmasaydı kültür üzerine düşünmemizin bile söz konusu olmayacağını belirtir. İnsanların düşünme, hissetme ve davranış tarzlarında gözlenen açık farklılıklar sayesinde kültürün farkına varıyoruz. Bu nedenle, kültür basitçe tekil “kültür” olarak düşünülemez; “kültürler” üzerine düşünülmesi gerekir. Sonuç olarak, bu bölümde kültürün kendisini mercek altına alan düşüncelerden daha çok kültürlerin etkileşimi, kültürlerarası deneyimler üzerine odaklanan bir gelişim sergilemenin anlamlı olacağını düşündük.

“Çokkültürlü” gibi bazı terimlerin de “kültürlerarası”nın yerine kullanıldığı zamanlar olabilir. Bazı yazarlara göre bu terimler eşdeğerdir, diğerleri ise bu sözcüklere oldukça farklı anlamlar yüklemektedirler. Bu farklılıklar da bu bölümde daha sonra tartışılacaktır.

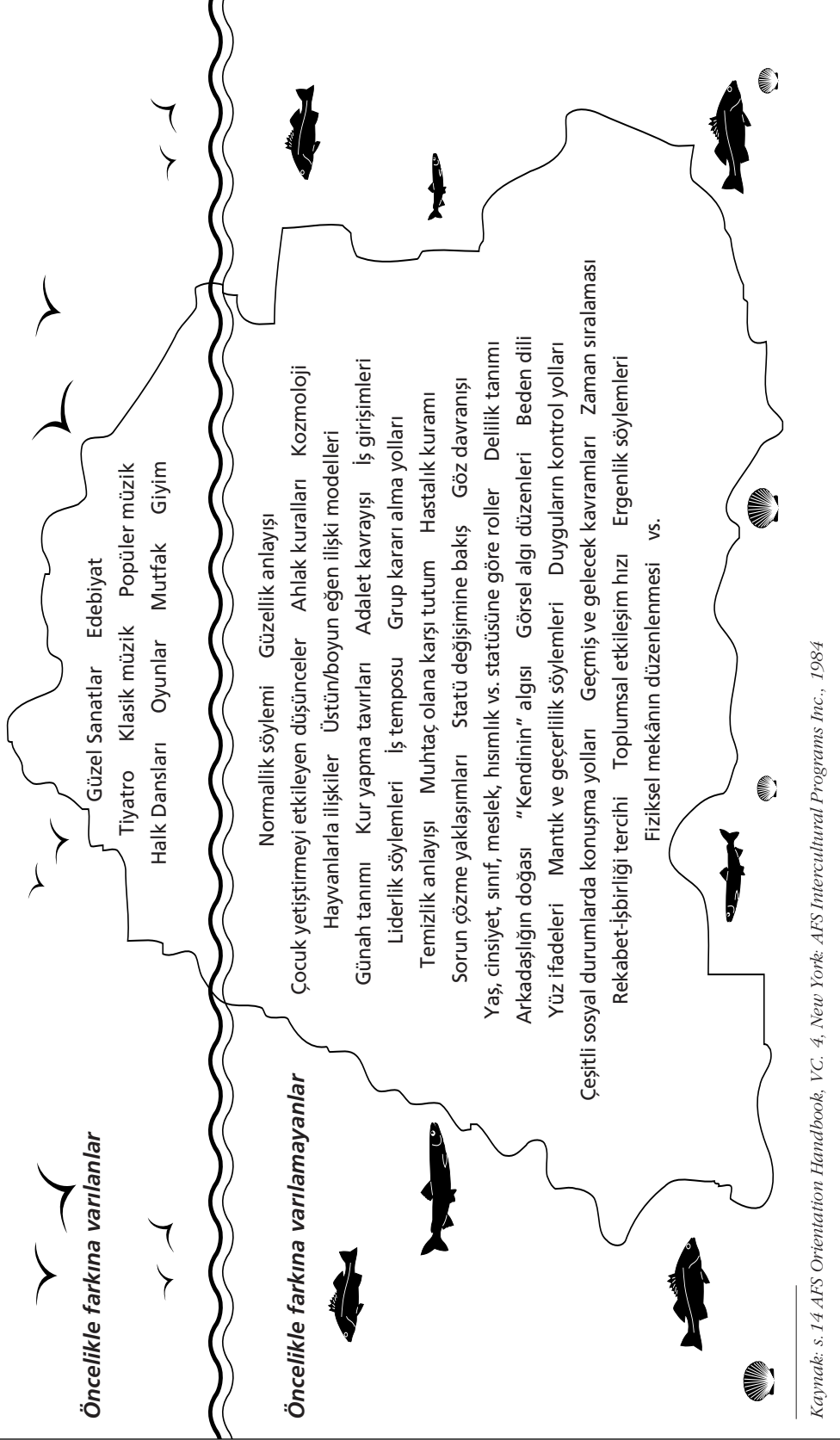
## **2.4. Kültüre bir bakış**

### **2.4.1 Buzdağı modeli**

Kültür hakkındaki en iyi bilinen modellerden birisi buzdağı modelidir. Bu model, kültürü oluşturan öğeler ve bu öğelerin bazılarının açıkça görülebilir, diğerlerinin ise zorlukla farkına varılabilir olduğu gerçeği üzerinde durmaktadır.

Bu modelin ardında yatan düşünce, kültürün bir buzdağı şeklinde resimlenebileceğidir: buz-

## Şekil 1: Kültürün buzdağı kavramı



Kaynak: s.14 AFS Orientation Handbook, VC. 4, New York: AFS Intercultural Programs Inc., 1984



dağının ancak çok küçük bir bölümü suyun üzerinden görülebilir. Buzdağının bu üst kısmı suyun altında ve dolayısıyla görünür olmayan çok daha büyük bir kitleyle tamamlanır. Ancak, asıl güçlü temeller de bu görünmeyen bölümde yatmaktadır.

Kültürde de görünür kısımlar vardır: Mimari, sanat, yemek, müzik, dil bunlardan yalnızca ilk anda sayılabilecek birkaçıdır. Ancak kültürün, kültürün sahibi olan grubun tarihi, normları, değerleri, mekân, doğa ve zaman hakkındaki temel varsayımları gibi güçlü temellerinin farkına varılması çok daha zordur. Buzdağı modeli, kültürün görünür bölümlerinin görünmeyen bölümlerinin tezahürleri olduğunu belirtir. Aynı zamanda farklı kültürel geri planlardan gelen insanların anlamının zorluklarına işaret eder: “Buzdağının” görünür kısımlarının farkındayızdır, ancak bu kısımların dayandığı temelleri hemen göremeyiz.

Diğer yandan buzdağı modeli yukarıda belirtilen soruların birçoğunu da yanıtızsız bırakır. Çoğunlukla kültür üzerine ayrıntılı bir incelemeye başlangıç olarak, kültürü anlama ve “görmenin” neden bu kadar zor olduğunun görselleştirilmesi için kullanılır.

#### **Gençlik çalışmalarıyla ilgisi**

Buzdağı modeli dikkatimizi kültürün gizli boyutuna çeker. Kültürlerarası etkileşimlerde ilk bakışta bulabileceğimiz benzerliklerin gerçeklikle ilgili bütünüyle farklı varsayımlara dayanıyor olabileceği hakkında bir hatırlatmadır. Genç insanlar arasında kültürel farklılıklar her zaman açıkça algılanabilir olmayabilir: Her ülkede gençler kot pantolon giyip pop müzik dinler ve e-postalarını kontrol ederler. Bu durumda kültürlerarası öğrenme öncelikle herkesin kendi buzdağının alt kısmının farkında olması ve bunu birbirini daha iyi anlayarak ortak zemin bulmak amacıyla diğerleriyle konuşabilmesidir.

#### **2.4.2 Geert Hofstede'nin kültürel boyutlar modeli**

Geert Hofstede'nin kültür üzerine düşünceleri bugüne kadar kültürel farklılıklar üzerine yapılmış en kapsamlı ampirik çalışmalardan birine dayanmaktadır. 1970'lerde o zamanlarda da fazlasıyla uluslararası bir şirket olan IBM tarafından IBM'in dünya çapında ortak prosedür ve standartlar koyma girişimlerine karşın, örneğin Brezilya ve Japonya'daki fabrikalarının çalışma-

sında halen önemli farklılıklar bulunması nedeniyle öneriler geliştirmesi istendi. Hofstede bunun üzerine IBM'in çalışmasıyla ilgili farklılıkları araştırdı. IBM'in tüm dünyadaki çalışanlarına gönderilen ayrıntılı mülakat ve anketleri de içeren çeşitli aşamalarda farklı tesislerde karşılaşılan farklılıkları ortaya çıkarmaya çalıştı. Çalışanların eğitim düzeyleri ile birlikte organizasyon yapısı, kurallar ve prosedürler hemen her yerde birbirine oldukça benzer olduğundan, farklı yerlerde ortaya çıkan farklılıkların o fabrikada çalışan insanların ve dolayısıyla o ülkenin kültürlerinden kaynaklanabileceği sonucuna ulaştı. Hofstede kültürü “beynin insan gruplarını birbirinden ayırt edecek şekilde kolektif programlanması” olarak tanımladı.

Çok sayıda araştırma turu sonrasında kültürdeki farklılıklar dört temel boyuta indirildi. Bütün diğer farklılıklar bu dört temel boyutun bir ya da birkaçına dayandırılıbiliyordu. Hofstede, belirlediği dört boyuta erk uzaklığı, bireycilik/grupçuluk, erillik/dişillik ve belirsizlikten kaçınma adlarını verdi. Ek araştırmalar sonrası bunlara zaman oryantasyonu boyutunu kattı.

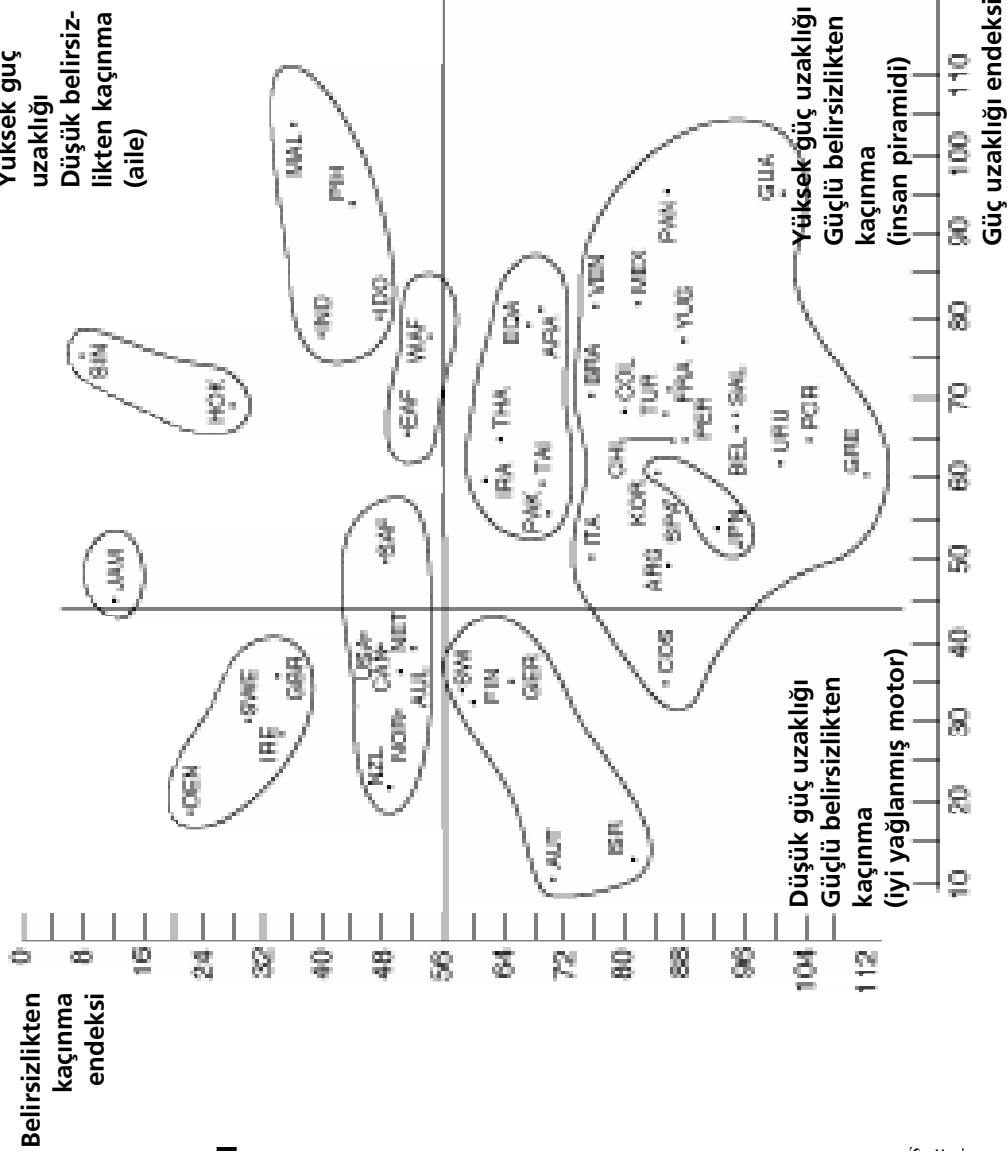
**Güç uzaklığı** bir toplumun, kurumlar ve örgütlenmeler içindeki erkin bireyler arasında eşitsiz dağılımını kabul derecesini gösterir. Erk uzaklığı hiyerarşiyle, örneğin bir gençlik örgütü içindeki normal karar mekanizması ile ilgilidir. Herkesin eşit düzeyde söz hakkı olmalı mıdır? Yoksa gerektiğinde kurul başkanları kararları kendileri verebilmeli midir?

**Belirsizlikten kaçınma** bir toplumun kuşku uyandıracak durumlar karşısında kendini tehdit altında hissetme ve kurallar ve diğer güvenlik önlemleri yoluyla bunları engelleme çabalarının derecesini gösterir. Belirsizlikten kaçınma, örneğin insanların ne dereceye kadar risk aldıkları veya bir eğitim kursunun planlanması sırasında hazırlık takımının ne kadar ayrıntılı tartıştığı ile ilgilidir. Şans faktörü, doğaçlama, veya işlerin olduğu gibi ilerlemesine (ve belki de yanlışlığa) ne kadar yer bırakılmıştır?

**Bireyselcilik/grupçuluk** bir toplumun ilişkilerinin insanların daha çok kendilerinin ve birinci dereceden yakınlarının geçimiyle ilgili olduğu gevşek bir toplumsal çerçeve içinde mi, yoksa kişilerin grup içi ve dışı insanlar arasında ayrıma giderek grup içi üyelerin kendilerine bakmalarını beklediği sıkı bir toplumsal çerçeve içinde mi örüldüğünü gösterir. Örneğin, grupçu [kolektivist] kültürlerde insanlar ailelerine karşı güçlü bir bağ ve sorumluluk duygusu



**Şekil 2: 50 ülke ve 3 bölgenin güç uzaklığı ve belirsizlikten kaçınmaya göre durumu**



Source: s. 141, Hofstede, Geert (1991) *Cultures and organisations: software of the mind*. London: McGraw-Hill. Copyright © Geert Hofstede, reproduced with permission.



hisseder ve kendilerini tercihen çeşitli grupların üyeleri olarak görürler.

**Erillik/dışillik** cinsiyetin toplumda erkeklerin ve kadınların oynadığı rolleri ne kadar belirlediğini gösterir. Örneğin, herkes tarafından üstlenilmesi gereken bazı işleri içeren bir seminer organizasyonunda erkek ve kadın katılımcılar arasında neredeyse “doğal” bir işbölümüne gidiliyor mu?

**Zaman oryantasyonu** bir toplumun kararlarını ne kadar gelenek ve geçmişteki olaylara, ne kadar kısa dönemli, şimdiki zaman kazançlarına ya da gelecek için yararlılık algılarına dayandırdığını gösterir. Örneğin, sizce bölgenizin tarihi bugün ve gelecek için ne kadar önemlidir? İnsanlar kökenleri konusunda konuşurken geçmişten mi, bugünden mi, yoksa gelecekte mi söz ederler?

Hofstede farklı toplumları (ulusları) bu boyutlara dayanan değerlere göre yerleştirdiği birçok grafik oluşturdu. Bu değerler anketlerin değerlendirmeleri ve bu modele dayalı yinelenmiş araştırmalara göre belirlenmiştir (bkz. Şekil 2).

Hofstede'nin modeli ampirik temeli nedeniyle övgüyle karşılanmıştır; kültür hakkında herhangi bir çalışma veya kuramın benzer bir nicel desteğe dayandırılması oldukça zordur. Diğer yandan, model neden yalnızca bu beş boyutla sınırlı kaldığı ve neden kültürün temel bileşenlerini yalnızca bu boyutların oluşturduğu hakkında bir açıklama getirmemektedir. Ayrıca model, kültürü dinamik değil statik bir varlık olarak ele almakta, kültürlerin neden ve nasıl geliştiklerini açıklamamaktadır. Ek olarak, Hofstede'ye kültürü uluslara endeksleme ve çoğu modern toplumlarda var olan kültürel çeşitliliği, alt kültürleri, karışık kültürleri ve bireysel gelişimleri göz önüne almama eleştirisi getirilmiştir. Boyutların tanımları zaman zaman bazı kültürlerin diğerlerine olan üstünlüğü varsayımını içlerinde barındırma tehlikesini taşımaktadır. Buna karşın çoğu okur için modelin beş boyutu toplumların yapılanması bağlamındaki çalışmalar için oldukça fikir vericidir.

#### **Gençlik çalışmalarıyla ilgisi**

*Kültürün öğeleri olarak bu beş boyut hakkında Hofstede ile farklı düşünülebilir. Yine de, bunların kültürel farklılıkların temel öğelerinden oldukları ortaya çıkmıştır ve bu yüzden farklı kültürlerden gelen bireyler ve gruplar arasındaki çatışmaların anlaşılmasına yardımcı ola-*

*bilirler. Katılımcılar Hofstede'nin diyagramları üzerinde hemen farklı ulusal “kültürleri” karşılaştırmaya başlarlar: Gerçekten daba mı hiyerarşik düşünüyorum? Diğerlerinden daba mı fazla güvenliğe gereksinim duyuyorum? Bu yüzden Hofstede'nin boyutları bir yandan kişinin kültürel yanlış anlamaları algılayabileceği bir çerçeve sunar ve bu farklılıkları katılımcılarla birlikte değerlendirmeyi başlatırken (örneğin, güç ve liderlik hakkında sizin görüşleriniz nelerdir?) diğer yandan kendimiz hakkında da düşünmemizi ve bu boyutların bir ülke içindeki herkese uygulanmasını sorgulamamızı sağlar.*

*Her balükârda, bu boyutlar, içinde yaşadığımız (öğrenci kültürümüz, aile ve arkadaşlarımızın kültürü, kırsal ve kentsel çetire kültürü gibi) farklı bağlamları incelemeye çalışırken bir referans çerçevesi olarak yararlıdır. Ancak bu boyutların bize nereye kadar farklı ufuklar açacağını, diğer yandan ne ölçüde yeni önyargılara yol açacağını kendimize sormaya değer.*

*Ek olarak, bu beş boyut ve kişinin bunlar arasındaki tercihleri kültürel görelilik sorununu gündeme getirir: Gerçekten de “daba iyi” ya da “daba kötü” diye bir şey yok mudur? Hiyerarşik yapılar da eşitler kadar iyi olabilir mi? Katı ve kapalı cinsi roller de açık olanlar kadar iyi midir? Bunun ucu nereye varır? Ve bu boyutlar ekleninde oluşan kültürel çatışmalarla ilgilenirken tarafsız bir duruş almalı mıyız, alabilir miyiz?*

#### **2.4.3 Edward T. ve Mildred Reed Hall'den kültürün davranışsal bileşenleri**

Bu çift, kendi kültür modellerini yurtdışına yolculuk yapan Amerikan işadamlarına önerilerde bulunmak amacıyla oldukça pratik bir bakış açısından geliştirmiştir. Amerikan işadamlarının işbirliği yapabilecekleri farklı kültürlerden insanlarla yaptıkları ve ayrıntılı, açık uçlu görüşmeleri içeren çalışmalarında, kültürlerarası iletişimde çatışmalara yol açtığı düşünülen bazı keskin davranış farklılıkları üzerine odaklandılar. Çalışmalarının temelinde birçok farklılık boyutu geliştirdiler. Bu boyutların tamamı iletişim kalıpları, mekân veya zamanla ilgiliydi.

**Hızlı ve yavaş iletiler** “özel bir iletinin çözülmesi ve eyleme dönüştürülmesi hızını” belirtmektedir. Hızlı iletilere örnek olarak manşetler, reklamlar ve televizyon gösterilebilir. Kolayca aşına olmak da hızlı iletilere eğilim gösteren ki-



şilere özgüdür. Buna karşın insanları iyi tanımak zaman alır (bu yavaş iletilere örnektir); bazı kültürlerde arkadaş edinmek diğerlerinden daha az zaman alır, çabuk samimi olmanın hızlı iletilerle ilgisi bu, örnekte görülebilir. Yavaş mesajlara örnek olarak ise sanat, belgeseller, yoğun ilişkiler vs. gösterilebilir.

**Yüksek ve düşük bağlamlar** bir olayı çevreleyen bilgiyle ilgilidir. Verili bir zamanda aktarılan iletide çok az bir bilgi veriliyorsa ve bilginin çoğu zaten haberleşen insanlarda bulunuyorsa durum yüksek bağlamda gerçekleşmektedir. Örneğin yıllardır birlikte yaşayan bir çift arasındaki iletişim yüksek bağlamda gerçekleşme eğilimi gösterir: Birbirlerini anlamaları için herhangi bir verili zamanda az miktarda bilgi iletimi yeterlidir. İleti çok kısa olabilir, ancak birlikte yaşadıkları yıllar boyunca birbirleri hakkında edindikleri bilgiler yardımıyla kod çözülür.

Hall&Hall (1990)'a göre tipik yüksek bağlam kültürleri, geniş bilgi ağları ve yakın kişisel ilişkileri ile Japon, Arap ve Akdeniz kültürleridir. Sonuç olarak günlük yaşamda fazla miktarda arka plan bilgisi gerekmediği gibi beklenmez de. Kişi kendisi için önemli olan kişilerle ilgili her şeyden haberdar olur.

Tipik düşük bağlam kültürleri ise Amerikan, Alman, İsviçre ve İskandinav kültürleridir. Kişisel ilişkiler kişinin farklı ilgi alanlarına göre ayrılır ve normal iletişimde arka plan bilgisine daha fazla gereksinim duyulur.

Farklı iletişim tarzlarını yüksek ve düşük bağlamda göz önüne almamak yanlış anlaşılmalara yol açabilir. Örneğin düşük bağlam tarzına sahip bir insan yüksek bağlam tarzındaki başka birisi tarafından çok konuşan, fazla açık ve gereksiz bilgi veren olarak algılanabilir. Tersine yüksek bağlam kişisi de diğeri tarafından (bilgi "gizlenmiş" olduğundan) doğru sözlü olmayan ve işbirliğine kapalı biri olarak algılanabilir. Karar vermek için düşük bağlam kişisi görece fazla miktarda bilgiye gereksinim duyarken yüksek bağlam kişisi olan biteni sürekli gözleyerek kendini güncellediğinden kararlarını daha az bilgiye dayandıracaktır. Ancak çelişki durumu yüksek bağlam kişisinden yeni bir girişimi değerlendirmesi istendiğinde ortaya çıkacaktır; bu yeni düşüncüyü oluşturan bağlamın parçası olmadıklarından her şeyi öğrenmek isteyeceklerdir.

**Bölgecilik**, örneğin bir ofiste, fiziksel mekânın düzenlenmesiyle ilgilidir. Başkanın ofisi bina-

nın en üst katında mı, yoksa ortalarında bir yerlerde mi? Örneğin bir kişi masası üzerindeki kalemleri kişisel bölgesinin parçası olarak algılasa bu kalemlerin kendisine sorulmadan ödünç alınmasını hoş karşılamaz. Bölgecilik kişilerin mekân ve çevrelerindeki malzemeler hakkında geliştirdikleri duyguyla ilgilidir ve aynı zamanda bir erk göstergesidir.

**Kişisel alan** kişinin kendini rahat hissedebilmesi için diğeri insanlara olan uzaklığıdır. Hall çifti kişisel mekânı herkesin sürekli çevresinde taşıdığı bir "baloncuğa" benzetir. Boyutları duruma ve ilişkiye geçilen insana göre değişir. (Yakın arkadaşlarınızın size daha çok yaklaşmasına izin verirsiniz.) "Baloncuk" kişinin diğeri için uygun olduğunu hissettiği uzaklığı gösterir. Daha uzakta duran kişi mesafeli, uygun olduğu düşünüldüğünden daha yakına gelen kişi ise saldırgan, korkutucu ya da basitçe kaba olarak algılanır. Bir kültürün normal konuşma mesafesi başka bir kültürde ihlal olarak görülecek şekilde yakınsa, seçilen fiziksel uzaklığın diğeri için ne anlama geldiğinin farklı algılanması nedeniyle bir sorun oluşabilir.

**Tekzamanlılık ve çokzamanlılık** kişinin zamanını yapılandırmasıyla ilintilidir. Tekzamanlılık belli bir zamanda tek bir şey yapmak, bir işin diğeri takip ettiği, her bir işin kendisine ayrılmış başka bir zamanı olduğu izleklerle çalışmak anlamına gelir. Tekzamanlı kültürler için zaman oldukça somuttur, neredeyse dokunulabilir ve kendisinden harcanabilir, yitirilebilir ve tasarruf edilebilir bir kaynak olarak söz edilir. Zaman doğrusaldır, geçmişten günümüze ve geleceğe uzanan bir çizgi halindedir. Zaman günü yapılandırmak ve önem derecelerine karar vermek için bir araç olarak kullanılır; bir kişiyle görüşmek için "zamanı olmamak" gibi. Çok-zamanlılık ise bunun tam karşısı anlamda kullanılır: Birden fazla iş aynı zaman dilimi içinde yapılır, insanlarla daha fazla iç içelik vardır ve bu bir izleğe uymaktansa diğeri göre davranmayı gerektirir. Zaman bir kaynak olarak algılanmaz ve doğrudan çok nokta ile simgelelenebilir.

Hall ve Hall tanımladığımız bu boyutların bazı- larını birbiriyle bağlantılı olarak algılar. Araştırmalarında tekzamanlılık, düşük bağlamlılık ve mekânın yaşamın bölmelenmesine olanak vereceği şekilde tasarlanması (farklı ilgi alanlarının birbirinden ayrıldığı, veya farklı "bölmele- re" konduğu yapılandırma) ile yakından ilişkilidir. Belirtilen boyutlara ek olarak Hall ve Hall dikkat edilmesi önemli olan birçok farklı kavra-



mı da sunarlar: kültürde programlamanın nasıl işlediği, toplantıların ne kadar zaman önceden ayarlanması gerektiği, dakiklik açısından en uygun olarak değerlendirilenin ne olduğu ve bir sistemde bilginin ne hızla ilerlediği, bu akışın yukarıdan aşağıya hiyerarşik bir sisteme mi bağlı olduğu, yoksa her yönde büyük bir ağ şeklinde mi ilerlediği gibi...

Diğer kültürlerle ilgili olarak Hall ve Hall, hedef grupları olan Amerikan işadamlarına kültürel farkları tanımaları ve mümkünse içinde çalıştıkları kültürün farklı davranış tarzlarına uyum sağlamalarını önerirler.

Hall ve Hall'ın farklı kültürleri tanımlarken kullandığı temel kavramlar, insanların farklı kültürlerarası ilişkilerde karşılıklı olarak çıkan önemli farklılıklara işaret etmektedir ve bu yüzden çoğu okura hiç yabancı gelmeyecektir. Ancak bu görüşlere karşı bazı eleştiriler de getirilmiştir. Hall ve Hall bu boyutları ilk aşamada birbirinden bağımsız olarak tasarlamakta, ancak daha sonra bunları sonuçta yalnız tek boyutlu olan bir kültür modeline dönüştürmektedirler. Bu model kültürleri tez zamanlı, düşük bağlamlı olanlar ile çok zamanlı yüksek bağlamlı olanlar arasında sıralamaktadır. Diğer bütün kategoriler bu sürekliliğe bağlıdır. Buradaki sorun, kültürlerin bu çok basitleştirilmiş sınıflandırmasının gerçeği yansıtmadığıdır.

Ek olarak bu kültürel özelliklerin arkasında yatan nedenler, kültürlerin nasıl geliştiği (statik mi, dinamik midirler?) veya bireylerin kültürlerarası durumlarda kendi kültürlerine nasıl baktıkları hakkında çok az ipucu verirler. Hall ve Hall'ın yaklaşımındaki kullanışlılık açıkça pratik sonuçlarındadır. Hofstede modeliyle büyük ölçüde aynı doğrultuda olan boyutlar kültürel farklılıkların tanınması ve anlaşılması için bir çerçeve sağlarlar.

#### Gençlik çalışmalarıyla ilgisi

*Kültürlerarası gruplarda Hall ve Hall tarafından sunulan boyutlar kültürel farklılıklara ilk "kuramsal" yaklaşım olarak iyi bir işlev görebilirler. Katılımcıların birbiriyle konuşması ve konuşurken birbiriyle aradaki mesafeyi azaltmaları gibi boş egzersizlere yol açabilirler. Herkesin uygun mesafe anlayışı aynı mıdır? Daba az/çok mesafeye gereksinim duyan birine nasıl davranırlar?*

*Bir kez tanımlandı mı, Hall ve Hall'ın boyutları genellikle kültürlerarası gruplardaki katılımcı-*

*ların deneyimleriyle kolaylıkla bağdaşır. Grubun bu farklılıkları bir "daba iyi" ya da "daba kötü" değeri yüklemekten tartışabilmelerine katkıda bulunabilir.*

*Ek olarak gençlik çalışanları bu boyutları grup içindeki kültürel farklılıkların tanınmasında (örneğin insanların dakiklik alışkanlıkları, kendilerine dokunulmasından boşlanıp boşlanmadıkları, çok az ya da fazla konuştuğunuza bissetmeleri gibi) ve ortak bir dil geliştirilmesinde yararlı bulabilirler. Ancak, bir kez sunulduğunda, katılımcıların Hall ve Hall boyutlarını herhangi bir durumda babane olarak kullanabileceklerini de göz önünde tutmamız: "Kusura bakmayın, bitirmekte bir saat geç kalmadım, yalnızca çok zamanlıyım."*

#### 2.4.4 Jacques Demorgon ve Markus Molz'un kültür tartışmaları

Jacques Demorgon ve Markus Molz herhangi bir diğer kültür modeli sunma amacıyla olmadıklarını en baştan açıkça belirtmektedirler. Onlara göre kültürün herhangi bir tanımının tanımlayanın (kültürel) arka planı ile en temelde bağlantılı olması kültürün doğasındadır: Hiç kimse kültürsüz olamaz. Dolayısıyla Demorgon ve Molz makalelerini kültür hakkındaki tartışmalara bakış ve bunlardan ne öğrenilebileceğinin bir katkı olarak görürler.

Kültür hakkındaki bu tartışmanın özellikle birbiriyle çelişen bölümleri üç ana çelişkiye yol açar:

- Bir yandan kültürel istikrar ve uzun ömürlü kültürel yapılar, diğer yandan ise kültürel değişim süreci ve yenilikler arasındaki gerilimle nasıl başa çıkılabileceği,
- "Kültür" ve "kültürlerarası" arasındaki bağlantıyla nasıl ilgilenileceği: Önce "kültür" vardı da sonra kültürlerarası ilişkilerin "girdisi" haline mi geldi? Yoksa kültür, ancak diğer kültürlerle etkileşimi içinde mi varolabilir?
- Bütün insanların evrensel açımları (herkesin ortak noktaları) vurgulanmalı ve insanları, kültürü yalnızca o insanın bir özelliği haline getirecek ya da yalnızca tek bir küresel kültürün olduğu şekilde birey olarak mı ele alınmalı (evrenselci yaklaşım)? Yoksa kültürün rolünü vurgulayarak ve dünya üzerindeki yaygın çeşitliliği tanıyarak insanı bütün kültürlerin prensipte eşit derecede iyi olarak değerlendirildiği bir dünyada kültürel bir grubun parçası olarak mı algılamalı (göreceli yaklaşım)?

Bu konuların akademik veya pratik olarak bir





değeri yokmuş gibi görünebilir. Ancak politik sonuçları vardır: Değişim bir tehdit olarak algılanabilir mi? (soru 1) Ülke içindeki çeşitlilik kültürün bir ön koşulu olarak mı algılanmaktadır, yoksa “özgün” olduğu düşünülen kültüre bir tehdit midir? (soru 2) Bir ülkenin yurttaşları eşit muamele görececek bireyler olarak mı görülmeli (Fransız bireysel haklar modeli), yoksa grup olarak hakları olan grup üyeleri olarak mı (her biri kendi kurumlarına sahip farklı gruplardan oluşan Hollanda toplum modeli)? (soru 3).

Bu gerilimlerin üstesinden gelme çabası sonucu Demorgon ve Molz bir kültür modeli denebilecek bir açıklama sunarlar. Kültür yalnızca bir uyum kavramıyla ilişkilendirilirse anlaşılabilir. İnsanlar sürekli iç dünyalarıyla (gereksinimler, düşünceler vs.) dış dünya (çevre, diğer insanlar vs.) arasında sürekli bir ilişki kurma sorunuyla karşı karşıyadır. Bunu, analiz için temel oluşturacak somut durumlar ile yaparlar. Bu durumların tamamında bireyler çevrelerini şekillendirirler (her kişi çevresinde olan biteni etkileyebilir) ve çevreleri tarafından şekillendirilirler (her kişi çevresinde olan bitenler sonucu değişir). Çevreyi şekillendirmek ve çevresi tarafından şekillendirilmek, “uyumun” iki yüzüdür.

Daha bilimsel olarak, Demorgon ve Molz bu yüzlerden birini “özümseme” olarak tanımlarlar. Bununla insanların dış dünyayı kendi gerçekliklerine uyarlaması sürecini kastederler. Dış olarak algıladığımız, beyindeki var olan bölmelere ve yapılara konur. Özümsemenin uç bir örneği oyun oynayan çocuklar olabilir. Herhangi bir büyük kum yığını onlar tarafından Everest Dağı olarak görülebilir (bu bir iç görüntüdür). Bu yığına tırmadıkça kendi düş güçlerini gerçeklik olarak özümsemişlerdir; gerçekliğin bu algısı eylemlerinin çerçevesini oluşturmuştur. Bir kum yığına değil, Everest'e tırmanmaktadırlar. Ancak özümseyenler yalnızca çocuklar değildir: bir kişiyi ilk gördüğümüzde görünüşüyle ilgili bir izlenim ediniriz. Bu sınırlı bilgiyi temel alarak kişiliğiyle ilgili bir yargıya varırız ve bu kişiyi “tanımak” ve kendisine en uygun şekilde nasıl davranacağımıza karar vermek için aklımızdaki çoğunlukla stereotipler şeklindeki bilgiyi kullanırız.

Demorgon ve Molz, diğer yüzü ise “yerleştirme” olarak adlandırmaktadır. Bununla beyindeki “kavramalar” ya da “düzenler” adını verdikleri yapıların dış dünyadan gelen bilgilere göre değiştiği süreci kastederler. Bir kişiyle karşılaştığımızda davranışlarını stereotiplerimize göre yorumlamaya başlarız. Ancak bir süre

sonra gerçeğin farklı olduğunu ve stereotiplerimizin, aklımızdaki genellemelerin gerçeğe uyuşmadığını öğrenebiliriz. Dolayısıyla bunları değiştiririz.

Aşırı yerleştirme de, aşırı özümseme de yararlı değildir. Aşırı yerleştirme durumunda ilgilenmemiz gereken, “yeni” bir bakışla değerlendirdiğimiz ve düşünme tarzımızı değiştiren bütün dış bilgiler tarafından boğulabiliriz. Aşırı özümseme durumunda ise gerçekliği reddedip yaşam ile bağlantımızı yitirebiliriz.

Hayvanlarla karşılaştırıldığında insanlar genetik olarak daha sonra şekillenmiştir ve bizim için daha az şey “biyolojik” olarak ayarlanmıştır. Bu nedenle içgüdüsel veya biyolojik olarak önceden kararlaştırılmış bir tepki veremediğimiz birçok durum bulunmaktadır. Bütün bu durumlara başarıyla uyum sağlayabilmemiz için bize bir yön gösterecek bir sistem geliştirmemiz gerekir. Bu sistem Demorgon ve Molz tarafından kültür olarak adlandırılmıştır. Bu durumda uyumun işlevi, ortaya çıkabilecek olabildiğince çok durumda uygun eylemi gerçekleştirme olasılığını artırmaktır. Kültür bu durumlarda yönlendirmeyi sağlayan yapıdır (bu, beyindeki özümseme ve yerleştirmeye temel oluşturan yapılar olarak anlaşılmalıdır) ve biyolojik doğanın bir uzantısıdır. Kültür biyolojik olarak önceden belirlenmemiş durumlarda davranışların yönlendirilmesi gereksinimi nedeniyle vardır.

Bu durumda, uyum yönlenme ile ilgiliyse, özümseme ile yerleştirme arasındaki gerilimde kendini bulur. Bir yandan her şeye sıfırdan (boş bir beyinle) başlayamayacağımız için istikrarlı yapılar, genelleştirebileceğimiz ve her tür durumda kullanabileceğimiz davranış setleri geliştirmeye gereksinim duyarız. Bu özümseme modunda kültür, Hofstede'nin de belirttiği gibi, akılsal programlamadır ve dış dünyada yer alan bütün bilgiyi işlemekte kullanılır.

Ancak Demorgon ve Molz kültürün insanlarda yalnızca gençken gelişmiş bir programlama olması durumunda yeni durumlara uyum sağlayamayacağımızı ve yönlenmemizi buna göre değiştiremeyeceğimizi belirtir. İnsanlar aynı zamanda yaşamlarını sürdürebilmek için, sayesinde yönlenmelerini ve düşünce çerçevelerini değiştirebilecekleri yerleştirme yeteneğine de gereksinim duyarlar.

Herhangi bir durumdaki davranış, neredeyse her zaman öğrenilmiş, başarılı, kültürce yön-



lendirilen bir eylemler setinin yinelenmesi ile o duruma özgü özenli uyarlamaların bir karışımıdır.

Böyle bir duruma bakarsak, dış çerçevede karşıtlar arasında geniş bir davranış seçenekleri yelpazesi bulunmaktadır: Çabuk, ancak yetersiz bilgiyle harekete geçebiliriz veya bilgi edinip daha yavaş harekete geçeriz. Durumun yalnızca bir boyutuna yoğunlaşabilir veya dikkatimizi çevremizde olup biten her şeye yönlendirebiliriz. Fazlasıyla açık bir iletişim kurabiliriz (derinlemesine açıklamalar kullanabiliriz) ya da üstü kapalı olabiliriz (birçok sembol kullanırız). Bir durumun karşıtlar arasında birçok olasılık sunduğunu anlarsak hangisini seçeceğimize karar vermemiz gerekecektir (bkz. Şekil 3'teki örnek).

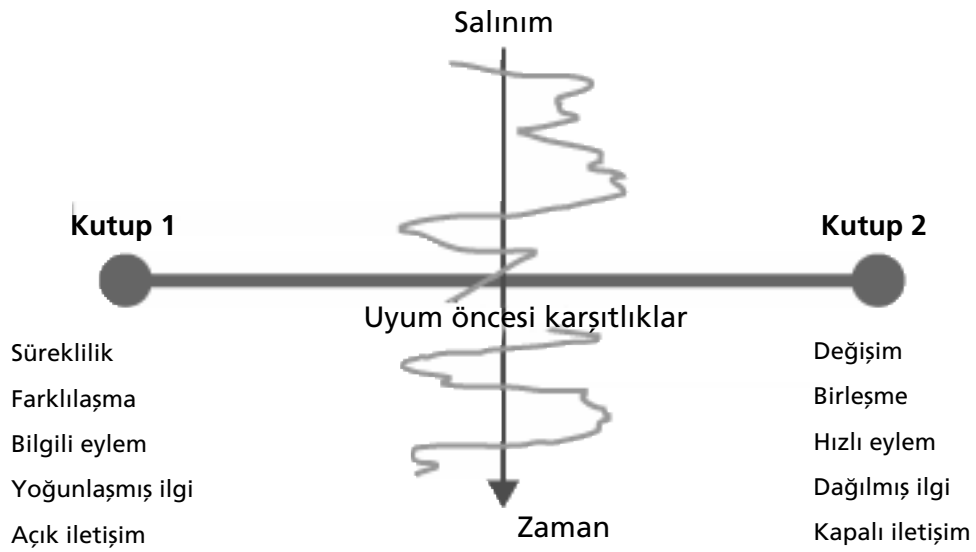
Bu karşıtlar bir doğru üzerindeki iki kutup olarak gösterilebilir (bkz. Şekil 4). Bu durumda bütün doğru, davranış potansiyelini simgeler. Demorgan ve Molz'a göre kültürel yönelme, bu doğru üzerindeki potansiyeli daha küçük bir bölge içinde sınırlama ile ilgilidir. Doğru üzerinde 0 ile 10 arasında numaralanmış noktaları düşünün (bir uç 0, diğer uç 10 olsun). Kültürel yönelme belli bir noktadaki (örneğin 3 noktasındaki) uygun davranışı belirler. Kültürel

varlıklar olarak bunu bir başlangıç olarak alır ve bu nokta çevresindeki en uygun davranışı seçeriz. Eldeki örnekte alışkanlık olarak genellikle 2 ile 4 arasındaki çözümleri yeğlediğimizi söyleyebiliriz.

İletişimi ele alalım. Örneğin insanların oldukça kapalı bir iletişim kurduğu (yani uzun açıklamalardansa daha çok eldeki bağlama, "herkesin zaten bildiğine" atıfta bulunduğu) bir yerden geliyorsunuz. Uygun iletişim hakkındaki "normal" olarak nitelendirilen ortak anlayış oldukça kapalıdır. Bunu bir başlangıç noktası olarak alırsınız ve bu başlangıç noktası çevresinde bir alışkanlık alanı geliştirirsiniz. Buna göre duruma bağlı olarak biraz daha açık ya da biraz daha kapalı iletişim kurarsınız, ancak hiçbir zaman çok açık iletişim kurmazsınız. Yalnızca öğrenerek, davranış "aralığının" başarılı olmadığı durumlarla karşı karşıya gelerek bu alanı genişletebilir ve açık iletişim potansiyeline kavuşursunuz; yine de bu durum size garip gelmeye devam edebilir.

Kültür, uyum sırasında iki uç arasında uygun kararı tanımlamakla ilgilidir. Kültürel yönelim bir grup insan için geçmişte başarılı davranışların ne olduğunu soyut bir yolla anlatır. Bu yönelimin ya da uygun olarak algılananın çevre-

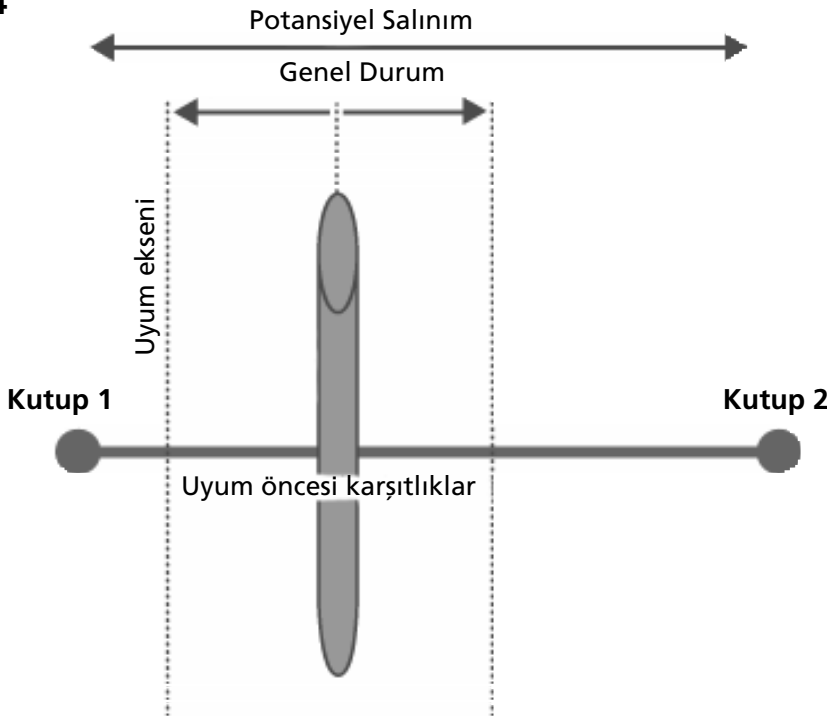
### Şekil 3: Seçilmiş uyum öncesi karşıtlıklar ve salınım



Kaynak: p.54, Thomas, Alexander (ed) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen: Hogrefe. Chapter by J. Demorgan and M. Molz "Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und Interkulturellen Interaktionen." Adapted version.



Fig. 4



Kaynak: s.55, Thomas, Alexander (ed) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen: Hogrefe. Chapter by J. Demorgen and M. Molz "Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und Interkulturellen Interaktionen".

sindeki bir alan, "normal" sapmalar, durumlara normal uyumlar olarak algılanır. Bu alanın dışındaki davranışlar rahatsız edici, yanlış ve normal olmayan olarak değerlendirilir.

**Kültürler değişebilir:** Belirli bir yönelimin çevresindeki alan bir yöne doğru genişlerse, bu kültürü oluşturan insanların davranışları sürekli tek bir yöne eğilim gösterirse özgün yönelim aşamalı olarak o yöne doğru ilerler.

Bu çerçevede kültür ulusla bağlantılı değildir. Daha çok insan gruplarının yönelimiyle bağlantılıdır. Yönelim, örneğin aile, arkadaşlar, dil, yaşanan yer, kiminle birlikte yaşadığı ve çalışıldığı tarafından belirlenir. Bütün bunların temelinde gruplar bazı yönelimleri, bazı kültürleri paylaşımlarıyla özdeşleştirilebilir. Duruma göre, bireyler değişen standartlara ve bu standartlar çevresindeki değişen alanlara sahip olabilirler. Örneğin iş ortamında evden daha açık veya kapalı iletişim kurmayı tercih ediyor olabilirsiniz. Yine de, iş ile aile arasında ortak bir zemin bulunuyorsa her iki aralık birbirine oldukça yakın olabilir ve büyük ölçüde kesişiyor olabilir.

Kültürlerarası öğrenmede insanlar farklı bir standartla yüzleşerek kültürel yönelimlerinin nerede olduğunu farkına varırlar. Her iki yönelimle birlikte yaşama zorunluluğu nedeniyle insanlar davranış aralıklarını genişletirler ve alışkanlıklarını her iki yönelimi de kapsayacak şekilde değiştirirler. Böylece duruma bağlı olarak aralarında karar verilebilecek daha fazla seçenek olacaktır. Bu alan genişledikçe ilke olarak yerleştirme, yani kişinin davranışlarını dış dünyaya göre uyarlaması olanağı fazlalaşır. Ancak bu genişleyen alan da güvensizlikle koşut olarak ilerler; daha fazla seçenek, daha istikrarsız durumlara yol açar.

Kültürlerarası arabulucular her iki tarafın kültürel ölçütlerini kapsayan bir alan geliştiren ve farklı tarafların uygun davranış olarak gördükleri arasında ortak bir "buluşma noktası" olasılığını sağlayan kişiler olabilir.

Demorgen ve Molz'un kültür hakkındaki düşünceleri, kültür üzerine birçok model ve kuramı bir araya getirdiklerinden çok sayıda kişiyi etkilemiştir. Diğer yandan model tümüyle ku-



ramsaldır ve oldukça sınırlı bir ampirik araştırmaya olanak sağlar. Bu modelin gerçekliğe uygunluğu denenebilir mi? Sonuç olarak en iyi deneme kültürlerarası ilişkileri anlayabilmek ve algılayabilmek için bu modelin yararlılığı olacaktır.

### Gençlik çalışmalarıyla ilgisi

*Demorgon ve Molz'un kültür hakkındaki düşünceleri kültürün gerekliliği ve işlevi hakkında daha derinlemesine bir anlayışa yardımcı olabilir. Ayrıca, bu yaklaşım, kültürü yalnızca uluslarla değil, her düzeydeki topluluklarla ilişkilendirmektedir.*

*Gençlik çalışmalarında, model, karmaşıklığı nedeniyle daha çok ortaya çıkabilecek karmaşık sorulara değinebilir ve daha derinlemesine görüşlere olanak sağlayabilir.*

*Pratik deyişle, model kültürlerarası öğrenmenin ne olduğuyla, kişinin kendisini tanımasına ve kendi davranış seçeneklerinin genişletilmesiyle, farklı durumlarla başa çıkma yollarının geliştirilmesiyle ilgili bir anlayış geliştiriyor. Bu, öğrenmeyi açıkça deneyimle ilişkilendiriyor ve diğer yandan öğrenmenin aynı zamanda en temel insan gereksinimlerinden biriyle, yönelimle ilgili olduğu için meydan okuyucu olduğunu belirtiyor.*

## 2.5. Kültürlerarası öğrenmeye bakmak

### Milton J. Bennett'in gelişimsel kültürlerarası duyarlılık modeli

Bennett (1993) kültürlerarası duyarlılığı kişisel gelişim aşamalarına göre tanımlar. Gelişimsel model, kültürel farklılığı incelerken etnomerkezcilikten farklılığın tanınması ve kabulüne, Bennett'in "etnogörecelik" dediği noktaya doğru aşamalar halinde ilerleyen karmaşık bir sürekliliği önerir.

Bennett'in modelini oluşturan ana kavram "farklılaşma" olarak adlandırılır ve farklılığı tanıma ve farklılıkla birlikte yaşama yeteneğinin gelişimini temel alır. "Farklılaşma" bu yüzden iki olguya değinir: İlki, insanların aynı şeye çeşitli yollarla bakıyor olması, ikincisi ise "kültürlerin birbirinden farklılaşma modelleri veya dünya görüşleri açısından farklılık göstermele-

ridir." Bu ikinci boyut, Bennett'e göre kültürlerin, gerçekliğin anlaşılmasının, çevremizdeki dünyanın görülmesinin yollarını sunduğu gerçeğine göndermede bulunmaktadır. Gerçeklik hakkındaki bu anlayış veya dünya görüşü, bir kültürden diğerine değişir. Buna göre kültürlerarası duyarlılık, temelde dünyanın algılanışında kültürler arasındaki temel farklılıkların nasıl tanınabileceğini ve başa çıkılabileceğini öğrenmektir.

### Etnomerkezci aşamalar

Etnomerkezcilik Bennett tarafından bireyin kendi dünya görüşünün gerçekliğin merkezinde yer aldığını varsaydığı aşama olarak anlaşılır. İnkâr etnomerkezci dünya görüşünün en temelinde yer alır ve bireyin gerçeklik hakkındaki diğer görüşlerin varlığını ve farklılığını inkâr etmesi anlamına gelir. Bu inkâr farklılıkla yüzleşme şansının az olduğu ya da hiç olmadığı yerlerde bu deneyimin yaşanmaması sonucu yalıtılmışlık nedeniyle ortaya çıkabilir ya da farklılığın özellikle ayrıldığı, bireyin veya grubun farklılıkla yüzleşmemek amacıyla "farklı" insanlarla aralarına duvarlar ördükleri durumlarda ayrınlığa dayalı olarak ortaya çıkabilir. Dolayısıyla, ayrılık farklılığın önce en azından bir an için tanınmasını gerektirir ve bu nedenle yalıtılmışlığa göre bir gelişimdir. Dünyada hâlâ karşımıza çıkan ırklara dayalı parçalanmalar bu tür ayrılık aşamalarının bir örneğidir.

Baskı altındaki gruplardaki insanların kendi farklılıkları veya farklı dünya görüşleri inkâr edildiğinden, farklılık olduğunu kendilerinin inkâr etmesi güçtür ve inkâr aşaması deneyimini yaşamama eğilimi gösterirler.

İkinci aşama olarak Bennett savunmayı gösterir. Kültürel farklılık, kişinin kendi gerçeklik duygusuna ve dolayısıyla kimliğine alternatifler sunduğu için tehdit edici olarak görülebilir. Dolayısıyla savunma aşamasında farklılık algılanır, ancak buna karşı savaşılar.

Bu savaşımın en sık rastlanan stratejisi farklı dünya görüşünün olumsuz olarak değerlendirildiği aşağılamadır [denigration]. Stereotipler ve en uç şekliyle ırkçılık aşağılama stratejilerinin örnekleridir. Aşağılamanın diğer yüzü ise vurgunun kişinin kendi kültürüne atfettiği olumlu yönlerine yapıldığı ve diğerine hiç ilgi gösterilmediği (ya da çok az gösterildiği) yüceltmedir [superiority]. Bazı durumlarda farklılığın tehdit edici yönüyle başa çıkmak için kullanılan üçüncü bir stratejiyle de karşılaşılır; buna



## Şekil 5: Kültürlerarası Duyarlılık için Gelişimsel bir Model

### Etnomerkezci Aşamalar

#### 1. *İnkâr*

Yalıtım  
Ayrılık

#### 2. *Savunma*

Aşağılama  
Yüceltme  
Tersine çevirme

#### 3. *En aza indirgeme*

Fiziksel Evrenselcilik  
Aşkın Evrenselcilik

### Etnogöreceli Aşamalar

#### 4. *Kabul*

Davranış Farklılığına Saygı  
Değer Farklılığına Saygı

#### 5. *Uyum*

Empati  
Çoğulculuk

#### 6. *Bütünleşme*

Bağlamsal Değerlendirme  
Yapıcı Marjinallik

*Kaynak: Atıfta bulunan Milton J. Bennett, "Towards ethnorelativism: a developmental model of inter-cultural sensitivity" Paige, R. Michael (ed) (1993), Education for the intercultural experience, Yarmouth : Intercultural Press, s. 29 içinde.*



Bennett tarafından tersine çevirme [reversal] adı verilir. Tersine çevirme, kişinin diğer kültürü üstün olarak görmesi, kendi kültürel arka planını aşağılamasıdır. Bu strateji ilk bakışta daha duyarlı gibi görünebilir, ancak pratikte yalnızca etnomerkezciliğin bir merkezini (kişinin kendi kültürel arka planının) diğeriyle değiştirilmesi anlamına gelir.

Etnomerkezciliğin son aşamasına Bennett en aza indirgeme adını verir. Bu aşamada farklılık tanınır, artık aşağılama veya yüceltme stratejileriyle savaşım verilmeyebilir, ancak bu farklılığın anlamını en aza indirgeme çabaları öne çıkar. Benzerlikler önemsizleştirilen kültürel farklılıkların önüne geçirilir. Bennett'e göre birçok kuruluş en aza indirgemeyi kültürlerarası gelişimin son aşaması olarak algılıyor görünmekte ve paylaşılan değerler ve ortak zeminler dünyası için çalışmaktadır. Bu ortak zeminler insanlar arasındaki temel biyolojik benzerliklerden yola çıkarak Fiziksel evrenselcilik üzerine kurulmaktadır. Hepimiz yer, sindirir ve ölürüz. Kültür yalnızca biyolojinin bir uzantısıysa anlam en aza indirgenir.

### Etnogöreceli aşamalar

“Etnogöreceliliğin temelinde kültürlerin ancak birbirleriyle görelilik olarak, davranışların da ancak kültürel bir bağlam içinde anlaşılabilceği varsayımı yatmaktadır.” Etnogöreceli aşamalarda farklılık bir tehdit değil, aşılması gereken bir güçlük olarak algılanır. Çabalar ise anlayış için, var olan kategorilerin korunmasına değil, yenilerinin geliştirilmesine yoğunlaşır.

Etnogörecelilik kültürel farkların kabulü ile başlar. İlk olarak bu kabul, sözel ve sözel olmayan davranışların kültürler arasında çeşitlilik gösterdiğine ve bütün bu çeşitliliğin saygı görmeyi hak ettiğine razı olunmasıyla başlar. İkincisi, bu kabul kültürün temelinde yer alan dünya görüşlerini ve değerleri de içerir. Bu ikinci aşama kişinin kendi değerlerinin bilgisine ve bu değerlerin kültürel olarak oluşturulduğu şekliyle algılanmasına değinir. Değerler bir kişinin “sahip olduklarından” çok, süreçler ve dünyanın düzenlenmesine yönelik araçlar olarak anlaşılır. Bir grubun aşağılanmasına yönelik değerler bile, bu değer hakkındaki görüşleri dışlamama koşuluyla dünyayı düzenleme yolunda bir işleve sahip olarak görülebilir.

Kültürel farklılıkların kabulü üzerine kurulan sonraki aşama uyumdur. Uyum, farklı değer,

dünya görüşü veya davranışların kendi kimliğinden vazgeçerek benimsenmesi olan özümsemeye (asimilasyona) karşıt olarak görülmelidir. Uyum bir eklenme sürecidir; farklı bir dünya görüşüne uygun olan yeni davranış öğrenilir ve yeni iletişim tarzları öne çıkmak üzere kişinin davranış yelpazesine eklenir. Burada kültür durağan bir olgu değil, gelişen ve değişen bir süreç olarak görülmelidir.

Uyumun merkezinde empati, kişinin kendi kültürel arka planınca öngörülenden farklı bir durumu yaşama yeteneği bulunur. Bu, ötekini, onun yaklaşımını edinerek anlama çabasıdır.

Çoğulculuk aşamasında empati genişleyerek bireyin birçok ayrı referans düzlemine veya çoklu kültürel çerçevelere dayanmasını olası kılar. Bu çerçevelerin gelişimi genellikle farklı bir kültürel bağlamda uzun süre yaşamayı gerektirir. Bu durumda farklılık, iki veya daha çok farklı kültürel çerçevede içselleştirildiğinden kişinin normal benliğinin bir parçası olarak algılanır.

Bennett son aşamalar setini bütünleşme olarak adlandırır. Uyum aşamasında aynı kişide birçok referans düzlemi varken, bütünleşme aşamasında farklı çerçeveleri tek bir çerçeveye indirgeme çabası vardır. Bu çerçeve, ne tek bir kültürün basit bir yeniden inşası, ne de farklı dünya görüşlerinin barış içinde bir arada yaşamasından ibaret basit bir huzur ortamıdır. Bütünleşme, kişinin kendi kimliğinin yaşanan deneyimler çerçevesinde sürekli tanımlanmasını öngörür. Sonuçta artık herhangi bir kültüre ait olmamaya, ancak sürekli olarak bütünleşmiş bir yabancı olmaya yol açabilir.

Bütünleşmenin ilk aşaması olarak bağlamsal değerlendirme, farklı durumları ve dünya görüşlerini bir veya daha çok kültürel arka plandan değerlendirme yeteneğidir. Diğer bütün aşamalarda etnomerkezci değerlendirmeleri aşmak için değerlendirmeden kaçınılmıştır. Bağlamsal değerlendirme aşamasında bireyler duruma bağlı olarak kültürel bağlamlar arasında gidip gelebilirler. Yapılan değerlendirme görece iyilik hakkındadır. Bennett kültürlerarası seçimin bir örneğini verir:

“Kendinizin veya başkasının yaptığı bir hataya doğrudan değinmek iyi bir şey midir? Çoğu Amerikan bağlamlarında iyidir. Çoğu Japon bağlamlarında ise kötüdür. Ancak, bazı durumlarda Japonya’da Amerikan tarzını kullanmak ya da tersi yararlı olabilir. Her iki tarzı kullana-



bilme yeteneği uyumun parçasıdır. Seçim yaparken bağlam hakkında etik değerlendirme yapmak ise bütünleşmenin parçasıdır.”

Son aşama olarak, yapıcı marjinallik Bennett tarafından öğrenmenin sonu olarak değil, bir tür varış noktası olarak tanımlanır. Bu bir tümüyle kendini yansıtmaya, hiçbir kültüre ait olmadan bir yabancı olma durumudur. Diğer yandan bu aşamaya varmak gerçek kültürlerarası arabuluculuğa, farklı dünya görüşleriyle çalışma yeteneğine olanak verir.

Bennett'in modeli kültürlerarası duyarlılık geliştirmeyle ilgili eğitimlerin ve yönlendirmelerin tasarımı için iyi bir başlangıç noktasıdır. Kültürlerarası öğrenmede farklılığın önemini vurgular ve farklılıkla başa çıkmanın bazı (verimsiz) stratejilerini gösterir.

Bennett'e göre kültürlerarası öğrenme (ilerleme ve gerilemenin olası olduğu) bir sürekli gelişme sürecidir ve bireyin kültürlerarası duyarlılık açısından bulunduğu aşama ölçülebilir. Ancak kültürlerarası öğrenme sürecinin her zaman bir aşamanın diğerinin ön koşulu olarak sunulduğu bu sırayı izleyip izlemeyeceği sorulabilir. Eğer koşullara ve yeteneklere göre uygulanan farklılıklarla başa çıkma stratejilerinden çok birbirini izleyen aşamalar halinde daha esnek olarak anlaşılırsa, model kültürlerarası öğrenmede zorunlu engelleri ve yararlı yolları açıklayabilir.

### Gençlik çalışmalarıyla ilgisi

*Bennett'in anlattığı farklı aşamalar, gruplara ve kültürlerarası duyarlılık geliştirme amaçlı eğitimler için en uygun içerik ve yöntemlere bakış için yararlı bir referans düzlemi sunar. Farklılık hakkında bir duyarlılık geliştirmek mi önemlidir, yoksa bu farklılıkların kabulü üzerinde mi durulmalıdır? Gelişme düşüncesi, üzerinde çalışılması gereken konulara oldukça somut bir yaklaşım sağlar. Bennett farklı aşamalarda eğitimler için önerilerde bulunmaktadır.*

*Uluslararası bir gençlik etkinliğinde Bennett'in betimlediği süreçlerin çoğu oldukça yoğun olarak yaşanır. Model, olup biteni ve bunlarla nasıl başa çıkılabileceğini anlamak için yararlıdır.*

*Son olarak, gelişimsel model kültürlerarası öğrenme üzerinde çalışmanın amacını açıkça önerir: Farklılıkların normal olarak algılandığı, kişinin kimliğiyle bütünleştiği ve çok sayıda kültürel referans düzlemlerinden yararlanılabildiği bir aşamaya erişmek...*

## 2.6. Özet

Öğrenme, kültür ve kültürlerarası deneyimler hakkında farklı düşüncelere baktığımız bu aşamada kültürlerarası öğrenmenin bir süreç olduğu açıklığa kavuşmuş olmalı. Bu süreç diğerlerini anlayabilmekten önce kendini tanımayı ve nereden geldiğini bilmeyi gerektirir. İyi ile kötü hakkında, dünyayı ve yaşamı yapılandırma hakkında oldukça köklü düşünceleri içereceğinden zorlayıcı bir süreçtir. Kültürlerarası öğrenmede verili kabul ettiğimiz ve bağlı kalmak zorunda hissettiğimiz şeyler tartışmaya açıktır. Kültürlerarası öğrenme kişinin kimliğini zorlayıcıdır; ancak, Bennett'in belirttiği gibi, aynı zamanda bir yaşam tarzı, kişinin kimliğini zenginleştirme yolu haline de gelebilir.

Bennett, modeline aynı zamanda politik bir boyut da kazandırmıştır: Kültürlerarası öğrenme bireysel bir süreç olsa da sonuçta nasıl birlikte yaşanacağını, çeşitlilikle bezeli bir dünyada nasıl yaşanacağını öğrenmekle ilgilidir. Bu açıdan bakılınca kültürlerarası öğrenme, bir arada barışçı yaşamın başlangıç noktasıdır.



## 2.7. Kültürlerarası eğitime bir bakış

*Bu kılavuz okul dışı kültürlerarası öğrenme odaklı olsa da, bu bölüm okul balen kültürlerarası toplumların geliştirilmesinde en güçlü kurumlardan olduğu için eklenmiştir. Formal eğitimcilerin deneyimleri de oldukça öğretici olabilir.*

Geçmişte, eğitim eşit bir toplumsal temelde sağlanırdı; herkes için bir okul, farklılıkların giderilmesi ve toplumsal bütünleşmenin sağlanması yoluyla adaletin önemli ögesi idi. Bugün toplumlarımızın ana sorunu ise farklılıklarla nasıl ilgilenileceği. Bir yandan kültürel farklılıkları tanım ve değerlendirenken aynı zamanda öğrencilerimizin önce okulda ve daha sonra toplumda güvenilir kültürel bütünleşmesini ve gelişimini nasıl destekleyeceğiz?

Kültürlerarası ilkeler, ötekine açıklık, farklılığa etkin saygı, karşılıklı anlayış, etkin hoşgörü, var olan kültürlerin onanması, fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılıkla savaşım üzerine yoğunlaşır. Farklı kültürel kimlikler arasındaki iletişim ötekinin hem benzer, hem de farklı olarak tanınmasını gerektirdiği için ilk bakışta çelişik görünebilir. Bu bağlamda, Ouellet'ye göre (1991) kültürlerarası eğitim şu yetenekleri destekleyip geliştirebilir:

- Çağdaş toplumlarda kültürler hakkında daha iyi bir kavrayış;
- Farklı kültürlerden insanlar arasında daha fazla iletişim kapasitesi;
- Toplumda kültürel çeşitlilik gerçeğine daha esnek bir yaklaşım;
- Toplumsal etkileşime daha iyi bir katılım kapasitesi ve insanlığın ortak mirasının tanınması.

Kültürlerarası eğitimin ilk amacı öğrenciler ve onları çevreleyen dünya arasında etkileşim ve iletişim kapasitesini geliştirmek ve desteklemektir. Guerra'ya göre (1993) bunun sonucunda şu noktalar üzerinde özellikle durulmalıdır:

- Çoğulculuk (azınlık topluluklarına dahil olsun olmasın) bütün öğrencilere verilen eğitimin bir bileşeni olmalıdır;
- Azınlıklar kültürel referanslarını unutmaya zorlanmamalıdır;
- Her kültüre eşit değer verilmelidir;
- Azınlıklardan gelen çocukların başarı oranlarının da çoğunluklardan gelenlerinki gibi olması için destek mekanizmaları bulunmalıdır.

Ancak, kültürlerarası eğitim yaklaşımlarının gelişiminde eylemlerimizin bilinçli veya bilinçsiz şekilde taraflı olması tehlikesi bulunmaktadır. Ladmiral ve Lipiansky (1989) öğretmenleri buna karşı uyarmak için öğretmenin önlemesi gereken iki "tuzaktan" söz ederler:

- 1) Öğrencilerin kültürel gerçekliğini çabuk genellemelere indirgemek;
- 2) Davranışların arkasında yatan psikolojik ve sosyolojik etkenleri unutarak bütün çatışmaları kültürel olarak anlamak.

Abdallah-Pretece bunlara bir üçüncüyü ekliyor: Zorlukları yalnızca öteki hakkındaki akılcı bilgiye dayalı olarak çözmeye çalışmak.

Öğretmenlerin eğitimin fazlasıyla kesinleştirici bir etkinlik olduğunu hatırlamaları gerekir. Bu yalnızca öğrencinin bakış açısından değil, çevreyi ve hatta öğretmenin kişiliğini dikkate alınca da böyledir. Öğretmenler kendi pedagojik pratiklerini değerlendirmek için kendi kültürel kimliklerini ve kişiliklerini





de düşünmelidir. Hoopes (alıntılayan Oullet-1991) öğretmenlerin algılama modelleri ve iletişim tarzlarını çözümlene kapasitelerini geliştirmelerini ve dinleme yeteneklerini artırmalarını önermektedir. (Bence bu, etkin dinleme üzerinde odaklanırsak daha gerçekçi de olacaktır.) Ek olarak öğretmenin kendi kültürünün bilincinde olması ve kendi ön anlayış, inanç, ahlaki ilke ve değer mekanizmalarını algılaması temel bir gerekliliktir.

Kültürlerarası eğitim ötekini ilişkilerin merkezine koyar. Varsayımların, normalde verili kabul ettiğimiz şeylerin sürekli sorgulanmasını ve bilinmeyen ve anlaşılmanmış olana sürekli bir açılımı destekler. Bir etkileşim ve karşılıklı keşif süreci içinde her insan kendisini kişisel, sosyal ve küresel olarak gerçekleştirebilir. Eğitim ilişkisi öğrencinin toplumda tam anlamıyla işlevini görmesi amacıyla güçlendirilmesinin desteklenmesi üzerine kuruludur.

Herhangi bir ülke veya bölgede kültürlerarası eğitimin desteklenmesi için okulların yapacaklarının yasalarda bir görüş olarak tanımlanması yeterli değildir. Bugünlerde acilen gereken, bu görüşlerin gerçekten öğretmen eğitimi girişimleriyle ve sonuç olarak genel nüfus arasında bir bilincin yerleşmesi amacıyla yaşama geçirilmesi, desteklenmesi ve geliştirilmesidir. Bu daha fazla geciktirilemez; bugün bunu yapmazsak hangi insan büyümemize yardımcı olmak amacıyla orada olacaktır? Ünlü Fransız politikacı Edgar Faure'nin (1908-1988) hatırlattığı gibi "Eğitim, varolmayı öğrenmeye yardımcı olmaktır." Ve biz öğretmenler, aynı zamanda sürekli bir oluşum sürecindeyken referans noktalarımız nerededir? Öğretmenlerin kendilerinin de daha fazla araştırma yapması gerekir. Bugünümüz ve geleceğimiz büyük ölçüde öğretmenlerin elindedir ve değişime yol açmak acildir.

Okulun eğitim ve yetiştirme işlevi her bir öğrencisinin kültürünün ötekine tam bir açıklık anlayışıyla aktarılmasıyla en üst düzeyde gelişimini sağlamalıdır. Birçok eğitim sistemi reformu öğrencilerin ilgilerini merkeze alan tümevarımsal eğitim yöntemini önermektedir. Burada doğrudan deneyimin farklılıklara saygıyı artırmak ve kültürlerarası duyarlılığı yükseltmek için nasıl kullanılabileceğini görmemiz gerekiyor. Bu yüzden değişimin merkezi bir ögesi olarak öğretmenin bütün kültürleri demokratik bir ruh içinde destekleyen ve kabul eden öğrenme deneyimlerini ve olanaklarını sunması gerekir. Bu nedenle kültürlerarası eğitim günümüz toplumlarında bütün okulların hedefi olmalıdır! Bu yolu izlemezsek parçalanmaya ve seçkinciliğe dayalı yoksullaşmış bir tekdüzelik yaratma riskine gireriz.

Eğitim çabalarımız insanları kültürlerin kendilerini geliştirme haklarını sergileyerek kültürel farklılıkları ve benzerlikleri ile gösterebilirsek, toplumda daha fazla etkin katılım göreceğiz. Bölünmeye karşı ve insanlar arasında saygıya açık bir topluma doğru yeni bir bilinç oluşturmaya çalışan bir eğitim sistemi içinde etkinlik göstereceğiz. Her bir insanın kendisini gerçekleştirmesi için çalışacaksa kültürlerarası eğitim okulda ve toplumda hem yatay hem de düşey olarak yaygınlaşmalıdır. Ve, kim bilir, belki de bir kültürler ötesi [transcultural] eğitim geleceğini görmek de mümkün olur!



### 3. Kültürlerarası öğrenme için bir eğitim çerçevesi



Eğitim Kılavuzu  
KÜLTÜRLERARASI  
ÖĞRENME

#### 3.1 Genel düşünceler

Kültürlerarası öğrenmeyle ilgili zorluklardan birisi “kültürlerarası öğrenme” olarak bilinen açıkça tanımlı bir eğitsel disiplinin bulunmamasıdır. Bu heyecan vericidir, çünkü bunun anlamı her birimizin bu terimin karşımızdakilerde bir çağrışım uyandırması için uğraşmak zorunda olduğumuzdur.

Ne var ki, yöntemleri uyarladığımız veya yarattığımızda, bunu kendimiz, koşullar, eğitmenler takımı ve katılımcılar tarafından oluşturulan ve etkilenen eğitsel bir çerçeve içinde yapmamız gerekir. Kültürlerarası öğrenmenin hedeflerine nelerin yaradığını (ve nelerin yaramadığını) bilmek yararlı olabilir. Burada bazı önemli temel noktalara değineceğiz. Bunlar yukarıda sunulan kültürlerarası öğrenme kuramları ve kavramlarına dayalı veya bunlarla yakından bağlantılıdır. Bunlar bu öğrenme sürecinin günümüzde ve genç insanları içeren durumlarda ortaya çıktığını akıldaki tuttuğumuzda daha da açık olacaktır.

Aşağıdaki düşünceler farkındalık yaratma, sorular sorma ve bazı bağlantılı eğitim yaklaşımlarına işaret etme amacını gütmektedir.

##### Güven ve saygı

Güven oluşturma, karşılıklı bir süreç için gereken açıklığa ulaşmada kültürlerarası öğrenmenin köşe taşlarından biridir. Kabul ve anlayışı sağlamak için farklı görüş açılarını, algılamaları ve duygularını paylaşırken rahat olmamız bir önkoşuldur. Her birimizin eşitler olarak birbirimizi dinleyebildiği, her bireyin kendine güvenini geliştiren bir öğrenme ortamını oluşturmak için büyük sabır ve duyarlılık gerekir. Bu, herkese kendini ifade etmesi için bir ortam sağlamamız, bütün deneyimlere, yeteneklere ve katkılara değer vermemiz, gereksinim ve beklentilere önem vermemiz gerektiği anlamına gelir. Paylaşacaklarımızın büyük bir kısmı değerler, normlar ve güçlü temel varsayımlar olunca paylaşımda bulduklarımızla aramızda güvene gereksinim duyarız. Karşılıklı güven karşılıklı saygıyla ve dürüst paylaşımınla birlikte yürür.

##### Kimlik deneyimi

Kültürlerarası öğrenmenin çıkış noktası kendi kültürümüz, yani kendi geçmişimiz ve deneyimlerimizdir. Her birimizin bizi şekillendiren bir kişisel gerçekliği vardır ve yeni bilgi ve deneyimle zen-

ginleşerek bu gerçeklik içinde yaşamayı sürdürürüz. Bu ise kültürlerarası öğrenme süreçlerinde sürekli olarak nereden geldiğimizle, yaşadıklarımızla ve karşılaştıklarımızla yüzleşmemiz anlamına gelmektedir. Kendimizi, kendi kimliğimizi anlamaya çalışmak diğerleriyle yüzleşmenin önkoşuludur ve bu zorlayıcıdır. Dolayısıyla sürecin parçası olarak aynı zamanda sorumlulukla, yeni bilgilerin çoğaltıcısı olmanın potansiyeli ve sınırlarıyla baş etmemiz gerekir.

##### Oluşturulmuş gerçeklikler

Hiçbir şey mutlak değildir. Gerçekliği okumanın ve anlamının birçok yolu vardır. Herkesin kendi dünyalarını oluşturduğu, her gerçekliğin kendisinin oluşumu olduğu tezi kültürlerarası öğrenme süreçlerinin ana faktörlerinden biridir. Kültürel farklılığı betimleyen birçok kuramdaki farklı boyut çeşitliliği (bkz. Hofstede ve Hall&Hall) zaman ve mekân gibi en temel boyutlarda bile gerçekliği ne kadar farklı algıladığımızı gösterir. Ancak yine de hepimiz tek bir dünyada yaşıyoruz ve bu yaşamlarımızı etkiliyor. Sonuç olarak öğrenme sürecinin kişisel özgürlük ve kararlara saygı duyma, diğer görüşleri eşit olarak kabul etme ve farklı bakış açıları arasında uzlaşma arama ve kişisel sorumlulukların bilincinde olma gibi bazı çabalarla desteklenmesi gerekir. Ancak farklılık yapıcı olarak var olmayı sürdürecektir. Bennett'in modelinin son aşamasında “farklı dünya görüşlerinin içinde çalışmaya” davet edilmemizin nedeni budur.

##### Ötekiyle diyalog içinde

Kültürlerarası öğrenme “ötekini”, anlamının merkezine koyar. Diyalogla başlar, ancak aynı zamanda bir adım ötesidir. Kendimi ve diğerini farklı olarak algılamak ve bu farklılığın kim olduğuma katkıda bulunduğunu algılamak zorluk içerir. Bu anlayışta öteki, kendimi keşfetmekte kaçınılmaz olur. Bu deneyim bizi zorlar, yeni bir şeyler uyandırır ve yeni çözümler için yaratıcılığı gerektirir. Böyle bir kültürlerarası duyarlılığa –“Ötekine”– doğru olan süreç kendimize dokunmamızı ve kendimizi değiştirmemizi de gerektirir. Kültürlerarası öğrenme ötekinin bakış açısıyla özdeşleşme şansına, diğerinin yaşadıklarını yaşamaya zorunda kalmadan “birbirinin yerine geçmeye” çaba göstermenin eşsiz deneyimine olanak sağlar. İşbirliğinin gücüne inanarak gerçek dayanışmayı yaşama ve öğrenmemizi sağlayabilir. Bu





çerçevede kültürlerarası öğrenme aynı zamanda kendi eylem kapasitemizin farkına varmamızın bir yoludur.

### Sorular ve değişim

Kültürlerarası öğrenme deneyimi (dünyanın kendisi gibi) sürekli bir değişimi içerir, her şeyin ötesinde süreç merkezlidir. Kültürü tartışırken durağanlık ve değişim arasındaki gerilim ile güvenlik ve denge arayışı sürekli karşımıza çıkacaktır. Dolayısıyla her zaman bir yanıt olmayabileceğini, ancak değişimi kabul eden ile hoş karşılayan sürekli bir arayış içinde olunacağını kabul etmek gerekir. Buna yanıt olarak kendimizi sorgulama kapasitesine gereksinim duyacağız. Bu bütünleşmenin bizi nereye götüreceğini her zaman bilemeyiz. Merak önemlidir, yeni algılamalara arzu edilir. Ve yeni bir şeylerin oluşumunun olasılıkla düşünce, inanç ve gelenekler gibi eskinin yıkımını beraberinde getirebileceğini bilmemiz gerekir. Hiçbir öğrenme süreci kopmalar ve vedalardan bağımsız değildir. Eğitimciler olarak bu deneyime iyi ve duyarlı bir destek sağlamamız gerekir.

### Anlayışlı katılım

Kültürlerarası öğrenme, öğrenme, bilgi, duygular ve davranışın bütün düzeylerini ve çeşitlerini yoğun bir şekilde içine katan bir deneyimdir. Birçok duyguyu uyandırır; bunlar ile "aklımız", bildiklerimiz ve öğrendiklerimiz arasındaki ayrımları kıskırtır. Bu sürecin ve bütün sonuçlarının karmaşıklığının anlaşılması oldukça zorludur. Kültürün bir ögesi olarak dil kültürlerarası iletişimde merkezi bir konumdadır ve aynı zamanda çoğunlukla bir yanlış anlama kaynağı olarak oldukça sınırlıdır. Bu nedenle özellikle farklı konuşma düzeylerini düşününce tahakküm kurmak için kullanılmamalı, ancak bir iletişim aracı olarak kullanılmalıdır. Vücut dili gibi bütün diğer işaretler eşit olarak saygı görmelidir. Bu tür öğrenme ile ilgili olduğumuza göre kendimizi olup biten sürecin tam bir parçası haline getirmeliyiz.

### Çatışma potansiyeli

Farklı kültürlerin zaman, mekân, toplumsal ve kişisel ilişkiler hakkındaki algılama çeşitlerine baktığımızda, çatışmanın kültürlerarası öğrenmenin içinde yer aldığı ve keşfedilerek ifade edilmesi gerektiği açığa çıkar. Aynı zamanda bu modeller bizi farklılıkları onlara yafta yapıştırmadan tartışmaya çağırır. Sonuç olarak, çatışmanın yapıcı öğelerini ve olanaklarını bulmaya çalışabiliriz. Kültür söylemini incelerken karşılaştığımız kar-

maşıklığı düşünürken çatışma yönetim becerilerini de geliştirmemiz gerekir. Kimliğin farklı anlamları, farklılığa değer verilmesi çabası zorlayıcıdır. Kültürlerarası öğrenme bir arayışı anlatır, yeni güvensizlikler anlamına gelir ve bu durum doğal bir çatışma potansiyelini içinde taşır. Bu, sürecin bir parçası olarak değerlendirilebilir. Çeşitlilik yeni formlar ve çözümlere doğru yararlı ve zenginleştirici olarak yaşanabilir. Yeteneklerin çeşitliliği bütüne doğru olumlu ve vazgeçilmez bir katkı sağlar. Her çatışmanın mutlaka bir çözümü olması gerekmez, ancak kesinlikle ifade edilmesi gerekir.

### Yüzeyin altında

Kültürlerarası öğrenme oldukça derin süreçlerin yaşanmasını ve tutum ve davranışların değişimini amaçlar. Büyük ölçekte kültürümüzün, iç benliğimizin görünmez güçleri ve öğeleriyle ilgilenme anlamına gelir (bkz. buzdağı modeli) ve su yüzeyinin altındaki çoğu şey bilinçdışıdır ve açıkça ifade edilemez. Dolayısıyla bu keşif, kişisel olarak ve etkileşim sırasında bazı riskleri, başa çıkmamız gereken gerilimleri ortaya çıkarır. Bu süreçte kişilere eşlik etmek açıkçası kolay değildir. Bir yandan daha ileri gitme, kendimizi ve diğerlerini zorlama cesaretine gereksinimimiz vardır. Diğer yandan insanların gereksinimlerine ve bu süreçlerin sınırlarına karşı oldukça dikkatli ve saygılı olmalıyız. Her ikisini akılda tutmak her zaman kolay değildir.

### Karmaşık bir dünyada karmaşık bir konu

Kuramsal modeller kültürlerarası öğrenmenin karmaşıklığını ve sistemleştirmenin güçlüğünü göstermişti. Bunu günümüz toplumunun karmaşık durumuna yerleştirirsek en üst düzeyde kavrayışa olanak sağlayan oldukça dikkatli ve anlaşılır yaklaşımlara gereksinim duyduğumuz açığa çıkar. Kültür bile ulusal sınırların ötesine geçer ve birçok şekil ve üst üste gelme halini içerir. Geçmiş, bugün ve geleceğe bir bakış, birey ve toplumun bazen birbiriyle çelişen gereksinimleri gibi birçok bakış açısı karşılanmalı, gerilimler akılda tutulmalıdır. Parçalanmış deneyimler bir araya konmalıdır. Var olan neden ve sonuç çeşitliliğini, vurgulanan farklı değerleri, farklı gerçeklikleri ve yaşanan tarihleri basitleştirmemek herhangi bir eğitim yaklaşımı için zorlayıcıdır. Kültürlerarası öğrenme yaklaşımları, bu deneyim, anlayış ve bilgi yelpazesine saygı duymak ve sonuçta bunları, kullanılan dil ve terminoloji ve farklı metodolojilerin seçimiyle birlikte düşünmek zorundadır.



## 3.2 Yöntem seçimi, oluşturulması ve uyarlanması

Her durum kendine özgüdür. Bir eğitim kursu, bir değişim projesi, bir iş kampı veya basit bir atölye hazırlıyor olabilirsiniz. Bu kitaptaki yöntemleri bu açıdan okuyun ve grubunuzun özel gereksinimlerine göre seçiminizi ve uyarlamınızı yapın. Bunlardan yeni bir şeyler yaratın. Burada sunulan yöntemler taş tabletlere yazılı olmadıkları gibi dahilerce yaratılmış kusursuz örnekler de değildir. Birer öneridir ve yararlı deneyimlerin bir derlemesidir. Bunları kullanırken kendi kültürlerarası öğrenme durumunuz, katılımcılarınız ve onların gerçeklik ve gereksinimleri dışında başka hiçbir şeye güvenmeyin. Aşağıdaki sorular, dikkatle düşünülürse, özel bir program ögesini bir araya getirmekte işinizi kolaylaştırmaya yardımcı olabilir. Bu konu listesinin ucu kapalı değildir; başka konuları da daha önemli bulabilirsiniz.

### a. Amaçlar ve hedefler

Bu özel yöntemle programın bu özel anında nereye varmak istiyoruz? Hedeflerimizi açıkça tanımladık mı ve bu yöntem uygun mu? Bu yöntem etkinliğimizin toplam amaçlarına ulaşmakta yararlı mı? Gelişmemize yardımcı olmakta etkin olabilecek mi? Tanımlanmış metodolojimizin ilkelerine uyuyor mu? Bu özel kültürlerarası öğrenme durumunun şu andaki dinamikleri için uygun mu? Bu yöntemi kullanmak için tüm gereklilikler (örneğin grup veya öğrenme ortamı, ilişkiler, bilgi, deneyimler...) önceki süreçlerde belirlenmiş mi? Konuştuğumuz somut konu/tema ne? Bu yöntemi kullanırken hangi farklı açılımlar (ve çatışmalar) ortaya çıkabilir ve bunları ne kadar öngörüp inceleyebiliriz? Yöntem farklı boyutların karmaşıklığını ve aralarındaki bağları kaldıracak mı? Yeni bakış açılarına ve algılamalara nasıl katkıda bulunabilir?

### b. Hedef grup

Bu yöntemi kiminle ve kimin için geliştirip kullanıyoruz? Grubun ve grup içindeki bireylerin önkoşulları ne? Yöntem, grup üyelerinin birbirleriyle etkileşimleri, karşılıklı algılamaları ve ilişkileri için ne gibi sonuçlara yol açabilir? Yöntem grubun (bireylerin) beklentilerini karşılıyor mu? İlgilerini nasıl çekebiliriz? Öğrenme durumunun bu

anında (bireysel ve grup olarak) neye gerek duyacaklar ve ne katkıda bulunacaklar? Yöntem bunun için gerekli hareket alanını sağlıyor mu? Bireylerin potansiyellerinin açığa çıkmasına katkıda bulunuyor mu? Yeterli bireysel anlatıma olanak veriyor mu? Gruptaki benzerlikler ve farklılıkları nasıl ortaya çıkarabilir? Grubun yaş, cinsiyet, dil becerisi, yetenek ve engellilik gibi dikkate almamız gereken bir özelliği ve gereksinimi var mı ve yöntem bunları olumlu bir yönde nasıl kullanabilir? Grup veya içindeki bazı bireyler (azınlıklar, cinsiyet, din gibi) konuya karşı özel bir duyarlılık veya direnç ya da (deneyim, yaş gibi) dinamiği etkileyebilecek aşırı farklılıklar gösteriyor mu? Grup kültürlerarası öğrenme sürecinin neresinde yer alıyor? Yöntem grup büyüklüğü için uygun mu?

### c. Çevre, mekân ve zaman

Bu yöntemi kullandığımız (kültürel, toplumsal, politik, kişisel...) çevre nedir? Yöntemin bu çevre üzerinde ve çevrenin yöntem üzerinde etkisi ne? Bu açıdan grup üyeleri hangi öğeleri (deneyimleri) beraberlerinde getiriyorlar? Grup içinde hangi çevre (öğeler, davranış kalıpları vs.) baskın ve neden? Grup atmosferi ve iletişim düzeyi yöntem uygun mu? Bu özel kültürlerarası öğrenme deneyimi, belli başlı öğeleri özellikle destekliyor veya engelliyor mu? Ortak (ve bireysel) mekân algısı nasıl, grubun ortak mekân algısı nasıl; grubun ortak bölgesi kullanılan yöntem için yeterince büyük mü? Yöntem olumlu bir çevreye (herkesin kendisini rahat hissettiği alanı artırıcı biçimde) katkıda bulunuyor mu? (Öncesi ve sonrasıyla düşününce) yöntemin etkinlik içindeki yeri nedir? Yönteme ve değerlendirilmesine yeterli zaman ayırdık mı? Programımızın zamanlamasına uyuyor mu? Yöntem katılımcıların (farklı zaman algılarıyla nasıl başa çıkıyor?

### d. Kaynaklar/çerçeve

Yöntem (zaman, oda, kişiler, malzemeler, medya gibi) kullanımımıza sunulmuş kaynaklarla uyuyor mu? Bunları etkili biçimde kullanabilecek mi? Organizasyona yönelik hangi boyutları dikkate almamız gerekir? Basitleştirmemiz gerekir mi? Yöntemi işletmek için sorumlulukları paylaşabilir miyiz? Gelişen durumla başa çıkmak için gereken becerilere ne kadar sahibiz? Yöntem hangi (kurumsal, örgütsel...) çerçeve içinde kullanılacak? (Örgüt kültürü ve tercihleri, kurumsal amaçlar gibi) hangi sonuçları öngörebiliriz? Hangi dış aktörler (kurumsal ortaklar, binadaki diğer insanlar gibi) hangi ilgileri etkileyecek?



### e. Önceki değerlendirme

Bu veya benzeri bir yöntemi daha önce kullandık mı? Bu deneyimden ne öğrendik? Yöntemlerin kullanımıyla ilgili başka deneyimlerimiz var mı? Bunlar bize şu an nasıl yararlı olabilir? Yöntem ve etkisi değerlendirilecek mi ve hedeflere ulaşmamız nasıl ölçülecek? Etkinliğimizin şimdiye kadarki bölümünün değerlendirmesinin parçası olarak yönteme hangi öğeleri ekledik?

### f. Aktarım

Yöntemimiz nereye kadar her bir katılımcının deneyimi ve bu ana kadar olan öğrenme deneyimleri üzerine kurulu veya bunlarla bağlantılı? Yöntem katılımcıların gerçekliği için yararlı mı veya hangi yönlerden uyarlamaya gereksinim duyuyor? Katılımcıların günlük yaşamına aktarılma/günlük yaşamla bütünleşmeye yöneliyor mu? Katılımcıların öğrendiklerini kendi gerçekliklerine yansıtma-

ları için nasıl bir ortam sağlayacağız? Yöntemi izleyen bir tartışma veya bir dinamik, aktarımı kolaylaştırır mı? Hangi öğeler katılımcılarca yapılacak etkili izlemeyi kolaylaştırabilir? Öğeler daha sonra süreç içinde nasıl ele alınabilir?

### g. Kolaylaştırıcı veya eğitmenlerin rolü

Kolaylaştırıcı, grubun kendi konularını en tatmin edici ve en etkin yolla tartışmalarına yardımcı olacak bir süreç sağlar. Bu, yukarıdaki bölümlerde ortaya atılan sorulara yanıt bulmaya çalışmak ve işleri nasıl organize ettiğimiz hakkında düşünmek anlamına gelir. Bu yöntem için bu gruptaki rolümüzün ne olacağını düşünüyoruz? Her şeyin nasıl işleyeceği hakkında "aklımızdan bir senaryo geçirdik" mi? Kişisel konumumuzu düşündük mü ve bu, yöntemin işleyişini nasıl etkileyebilir? Beklemediğimiz sonuçlara tepki vermeye nasıl hazırlandık?



## 4. Yöntemler

### 4.1 Canlandırıcı oyunlar [Energisers]

#### 4.1.1 Giriş

Hedef grubunuza bağlı olarak canlandırıcılar:

- Bir ortam ya da atmosfer oluşturmakta,
- İnsanları bir etkinlikten önce veya etkinlik sırasında uyandırmakta,
- Bir konuya hafif yönünden giriş yapmakta yardımcı olabilir.

Bilinen ve kullanılan birçok canlandırıcı bulunmaktadır. Çoğunlukla katılımcıları bir daire oluşturacak şekilde ayakta tutup bir şarkı söylemele-

rini, bazı hareketler yapmalarını veya bir şekilde birbirlerini izlemelerini sağlarlar.

Biz kültürlerarası öğrenmeyle ilgili olabilecek birkaç canlandırıcı seçtik, ancak bunları farklı şekillerde kullanmayı da tercih edebilirsiniz.

#### *Uyarı!*

Bazı insanlar canlandırıcıları fazlasıyla yüceltir (ve onları bir grup atmosferi yaratmakta vazgeçilmez bulur), bazıları ise oldukça aşağılar (bunlardan hoşlanmaz ve "aptalca" bulur).





#### 4.1.2 "Benim gördüğümü görebiliyor musun? Senin gördüğünü görebiliyor muyum?"

Herkes etrafındakileri farklı görür. Peki toplantı odamıza bir bakmaya ne dersiniz? Katılımcılar özellikle hoşlarına giden bir görüntüyü seçer ve bunu diğerlerine de gösterirler. İnsanlar arası empatiyi desteklemesi yanında bu canlandırıcı takımın ve katılımcıların etkinlik için daba informal bir ortam oluşturmalarına yardımcı olur.



##### Gereken kaynaklar

- Katılımcıların etrafta rahatça dolaşabilecekleri bir toplantı odası
- Her bir katılımcıya birer A4 kâğıdı ve kalem
- Yapışkan bant (yaklaşık her altı kişiye bir adet)
- Bir kolaylaştırıcı yeterlidir.



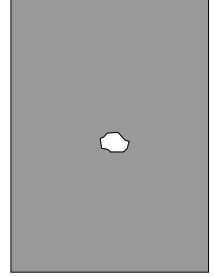
##### Grup büyüklüğü

Herhangi bir grup



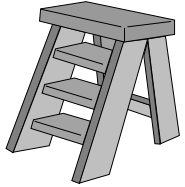
##### Zaman

En az 15-20 dakika



##### Adım adım

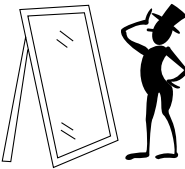
- 1 Her katılımcıya bir A4 kâğıt ve bir kalem verilir.
- 2 Kolaylaştırıcı katılımcıların kâğıtlara adlarını yazmalarını ve kâğıda bir delik açmalarını, böylece bir resim çerçevesi oluşturmalarını söyler (deliğin büyüklüğü öbür taraf görülebildiği sürece önemli değildir).
- 3 Daha sonra herkes çerçevesini yapıştıracağı bir nesne veya görüntü bulmalıdır. Düş güçlerini kullanmaya özellikle çağırılırlar (her şey serbest!)
- 4 Bundan sonra katılımcılar birbirlerini çerçevelerinden bakmaya ve ne gördüklerini anlatmaya çağırılırlar.
- 5 Oyun katılımcıların çerçevelerin çoğundan bakmış oldukları düşünüldüğün de bitirilebilir.



##### Düşünceler ve değerlendirmeler

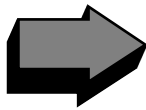
Bu canlandırıcı için bir etkinlik sonrası geri bakış gerekli değildir, ancak bir tartışma verimli olabilir. Önerilebilecek sorular:

- Hiçbir sınırlama olmadan ilginç bulduğunuz bir şeyi seçmek sizin için nasıldı?
- Diğerlerinin sizin gördüğünüz gibi görmelerine nasıl yardımcı oldunuz?
- Sizi ne şaşırttı?
- Diğerlerinin çerçevelerinde gördüklerini görmeyi siz nasıl başardınız?



##### Deneyimler

Katılımcıların seçtikleri nesneye (veya yakınına) çerçevelerini yerleştirirken aldıkları pozisyonların çeşitliliği sizi şaşırtmasın. Daha önce çerçevelerin 3 metre yükseklikteki lambalara veya radyatörlerin altına yapıştırıldığı görülmüştür. Bu canlandırıcı empati veya yapıcılık konusundaki tartışmaları başlatmak için yararlı olabilir.



Kaynak: Andi Krauss, Network Rope





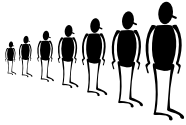
#### 4.1.3 "GRRRR – FUT – BUM!"

Anlamsız görünen bir şarkı söylemek –ve aynı zamanda ne anlama gelebileceğini düşünmek– ilginç bir uğraş olabilir.



##### Gereken kaynaklar

- Sözcüklerin üzerine yazılabileceği bir küçük beyaz tahta veya başka bir yüzey
- Katılımcıların rahatça hareket edebilecekleri yeterli büyüklükte bir mekân
- Bir kolaylaştırıcı



##### Grup büyüklüğü

Herhangi bir grup

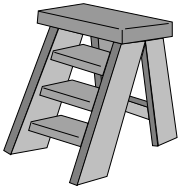


##### Zaman

5 dakika civarı

##### Adım adım

1 Kolaylaştırıcı aşağıdaki "sözcükleri" katılımcıların okuyabileceği şekilde tahtaya ya da yüzeye yazar:

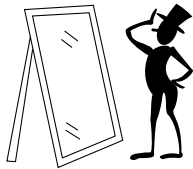


**ANA**  
**NA**  
**GRRRR**  
**FUT**  
**BUMMM!**

2 Kolaylaştırıcı sözcükleri yavaşça söylemeye başlar ve katılımcıların kendisini izlemesini ister.

3 Daha sonra kolaylaştırıcı hızı artırır; daha yüksek sesle, daha yumuşak, daha hızlı ve yavaş söyler, (ritimle dans etmek bile olasıdır).

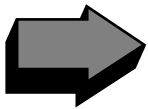
4 Oyun büyük bir "BUMMM!" ile sona erer.



##### Düşünceler ve değerlendirmeler

Aslen olup biten, katılımcıların farklı ritim ve tonlarıyla yeni bir dil öğrenmiş olmalarıdır. Bu nedenle herkes yeniden kendine geldiğinde bir dili oluşturan öğeler hakkında bir tartışma yürütmek düşünülebilir.

##### Deneyimler



Bu canlandırıcının yoğunluğuna dikkat edin. Çok yüksek sesli ve komik olabilir. Aynı zamanda eğer birbirlerini yeterince iyi tanımıyorlarsa bazı katılımcılar için utandırıcı olabilir.

*Kaynak: Mark Taylor (1998) "Dil Engellerini Aşmak İçin Basit Fikirler"  
Dil ve Kültürlerarası Öğrenme Eğitim Kursu Raporu içinde  
Avrupa Gençlik Merkezi, Strasbourg*



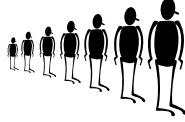
#### 4.1.4 "60 saniye = 1 dakika ... mı?"

Hepimiz zamanın göreceli olduğunu biliyoruz; ancak bu gerçekte ne anlama geliyor? Katılımcılar bunu kendi "1 dakikaları" yoluyla yaşıyor ve sonuçları karşılaştırıyorlar.



##### Gereken kaynaklar

- Kolaylaştırıcı ve saati
- Her katılımcıya bir sandalye
- Odada bir saat varsa üzerini kapatın, eğer tıklıyorsa odadan çıkartın.



##### Grup büyüklüğü

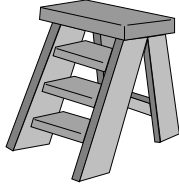
Herhangi bir grup



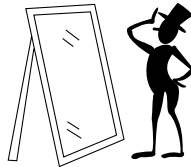
##### Zaman

2,5 dakikaya kadar

##### Adım adım

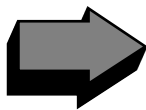


- 1 Kolaylaştırıcı katılımcılardan saatlerini saklamalarını ister.
- 2 Daha sonra herkes sandalyesinde oturarak ve gözleri kapalı halde pratik yapar.
- 3 Daha sonra kolaylaştırıcı herkesin ayağa kalkmasını ve gözlerini kapamasını ister. "BAŞLA!" komutuyla herkes 60 saniyeye kadar içinden sayar ve bitiren yerine oturur. Bu etkinliğin ancak çok sessiz olunması durumunda işe yarayacağını vurgulamak özellikle önemlidir. Katılımcılar gözlerini ancak oturduktan sonra açabilirler.



##### Düşünceler ve değerlendirme

Bu canlandırıcı zaman kavramını ve her bir bireyin zamanla bağlantısını ortaya koyar. Daha sonrasında kültürel olarak zamanın farklı algılanmasını tartışmaya geçebilirsiniz.



##### Deneyimler

Kültürel olarak türdeş gruplarda bile bu canlandırıcı oldukça ilginç sonuçlara yol açabilir. Sona kalanlara gülmemeye dikkat ediniz. Yalnızca biraz "yavaş" bir günlerinde olabilirler.

*Kaynak: Swatch, Timex vs.*



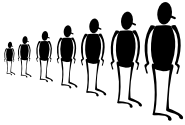
#### 4.1.5 "Çeşitlilik soğanı"

Hangi grup olursa olsun, içinde birçok ortak nokta ve birçok farklılık barındırır ve bunlar birbirini tamamlar. Bunu keşfetmek için küçük ve eğlenceli bir etkinlik!



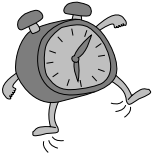
##### Gereken kaynaklar

Bir odada geniş bir boş alan



##### Grup büyüklüğü

10-40 arası, katılımcı sayısı çift olmalı.

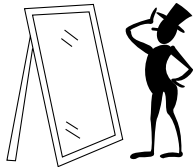
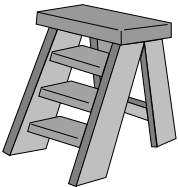


##### Zaman

30 dakikaya kadar

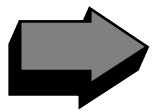
##### Adım adım

- 1 Katılımcıların (soğan halkaları gibi) bir iç, bir dış halka oluşturmaları istenir. Herkes çift halinde yüzleri birbirlerine dönük olarak durur.
- 2 Her çift hızla (alışkanlık, geçmiş, tutum gibi) bir ortak noktalarını ve bunu ifade edebilecek bir yol bulmak zorundadır. (Bu ifade yolunu serbest bırakabilir veya her seferinde "bir şarkı söyleyin", "kısa bir mim yapın", "iki satırlık bir şiir yazın", "bir sembolle ifade edin" gibi başka bir tarz isteyebilirsiniz.)
- 3 Bir kez bu yapıldıktan sonra dış halka sağa kayar ve her yeni çift yeniden bir benzerlik bulup bunu ifade eder. Aynı zamanda benzerlik türü için her turda daha derin konulara doğru giden ipuçları da verebilirsiniz (sevdiği yemekler, okulda hoşlanmadığı şeyler, aile, müzik, alışkanlıklar, davranış tarzı, politik yönelimleri...).
- 4 Grup büyüklüğüne göre ilk çifte dönene kadar devam edebilirsiniz. Etkinliğin daha zor bir çeşidi çiftlerin bir farklılıklarını ya da birbirini tamamlayıcı bir yönlerini (ve bunları birleştiren bir ifade/durum) bulmalarını istemektir.



##### Düşünceler ve değerlendirme

Tartışma konuları olarak şunları seçebilirsiniz: Hangi benzerlikler/farklılıklar sizi şaşırttı ve hoşunuza gitti? Bunlar nereden kaynaklanıyor? Farklılıklarımız ne kadar birbirini tamamlayıcı olabilir?



##### Deneyimler

Güzel bir canlandırıcı olabilir, ancak aynı zamanda bir programın sonunda (ve da soğanı) veya kimlik öğelerini ortaya çıkarmak için de kullanılabilir.. (Bu tamamen seçtiğiniz sorulara bağlıdır!) Uyarı: gürültülü ve kaotik olabilir!

Kaynak: Claudia Schachinger



## 4.2 Bireysel alıştırılmalar

### 4.2.1 Giriş

Bireysel alıştırılmalar adından anlaşılabilir gibi bireysel olarak (ancak yine de ortak bir grup ruhu içinde) yürütülmesi gereken çalışmalardır. Şu soruyu sorabilirsiniz: “Kültürlerarası öğrenme etkileşimle ilgili değil midir?” Evet, ancak bütün bu süreç içinde bir adım geriye çıkıp kendimize ne-

ler olduğuna bir bakmazsak ilişkilerimiz ve etkileşimlerimizden bütün öğrenmemiz gerekenleri öğrenemeyebiliriz. Bu nedenle bu çalışmalar özeleştiril, sorgulayan ve öğrenmeye çalışan bir tutumu, kalple beyin arasında bir diyalogu desteklemek için buraya eklenmiştir; kendimizi tanıyarak öğrenmek için.

### 4.2.2 “Ötekine giden yol”

*Kültürlerarası öğrenme için temel olan ötekine yaklaşımımız, çocukluktan başlayarak bütün yaşamımız boyunca eğitim gibi farklı faktörlerden etkilenir. Bu “yolculuk” bizi fiziksel, duygusal ve düşünsel olarak yaşamda ötekilerle etkileşim için yapıcı bir yaklaşıma katkıda bulunan ya da engelleyen farklı aşamalar ve etkiler arasında ilerletiyor. Olanaklar ve engeller, algılamalar ve önyargılar hakkında kendimize bir yolculuk.*

#### Gereken kaynaklar



Her biri farklı “hücrelere” bölünmüş en az beş odalı bir bina; odaları hazırlamak için çeşitli malzemeler (kâğıt ve kalem, makas ve yapıştırıcı, oyuncaklar, konulara göre gözden çıkarılabilir nesnelere, kaset veya CD, fotoğraflar, boya, yumuşak bezler, kırmızı yün, yastıklar, kahve...) ve bunları düzenleyici malzemeler (sandalyeler, perdeler, ipler...). Kolaylaştırıcıların katılımcılar olmadan odaları hazırlamak için zamana gereksinimleri vardır. Her bir katılımcı için kâğıt ve kalem (veya bir tür günlük). Binadaki diğer insanların “dekorasyonla” karşılaşınca şaşırılmaları için çalışmadan haberdar olmalarını sağlayın.

#### Grup büyüklüğü



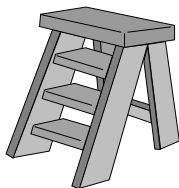
Mekâna göre iki kişiden başlayarak çok sayıda katılımcıya uygulanabilir. (Az sayıda olması daha sonra deneyimlerin paylaşılabilmesi için tercih sebebidir, çok sayıda katılımcı odalarda yeterince yer yoksa birbirlerini rahatsız edebilir.)

#### Zaman



Odaların hazırlanışı iyi organize edilirse 30 dakika sürer. Çalışmanın kendisi için ise 45-90 dakika arası bireysel yolculuk, 30 dakika da paylaşım ile geçebilir.

#### Adım adım



1 Her bir oda gelişimimizin farklı boyutları (çocukluk, aile, okul, toplum...) çevresinde her biri yaşam boyunca yolculuğumuzun aşamalarına karşılık gelen çok sayıda küçük “hücreye” ayrılmıştır. “Ötekine giden yol” hücreden hücreye uzanan kırmızı bir ip (veya yün) tarafından sembolize edilir. Her bir hücrede nesnelere, ortamın dinamikleri, sorular ve çeşitli ifadeler katılımcıların yaşamlarına dair belleklerini harekete geçirip onları derin bir yolculuğa çıkaracaktır.



2 Bireysel çalışmayı yapmadan önce genel bir giriş yapılarak katılımcılara nesnelere açıklanmalı ve yolculuk için bir “plan” sunulmalı (odalar nerede, temaları neler, izlenecek aşamalar, zamanlama ve süreç nasıl...), gerekiyorsa anlaşılmayan noktalar aydınlatılmalıdır. Çalışmanın gönüllü karakteri (yalnızca istediğiniz kadar gidin!) özellikle vurgulanmalıdır.

3 Katılımcılar teker teker ve birbirlerini rahatsız etmeden, gerektiğinde oturup düşünebilecekleri rahat yerler bularak ve bireysel olarak zamanlarını kullanarak odalar arasında dolaşırlar. Bu yolculukları sırasında daha sonra grubun durumuna göre çeşitli şekillerde paylaşabilecekleri bir tür günlük veya kişisel notlar tutarlar. Aşağıdaki oda tanımları bir öneridir ve istenildiği gibi uyarlanabilir.

- *İlk oda:* çocukluk (köklerim, güvenli bir yuva, ilk gelişimim...)  
Bu oda ilk ve en derin “kültür” deneyimi olan çocukluk anılarını canlandırmaya çalışmalıdır.
- Birinci ve belki ikinci hücre: Aileme ilgili sorular.  
İlk etkileşim ve yakınlık deneyimleri, ilişkiler, güven...(bebek fotoğrafları, sıcak bir çevre, yumuşak müzik; ev tarzı kokular, boyama olanakları, görüntü, koku ve ses ortamı...).
- Üçüncü hücre: Algılama ve farklılık, kendine ait mekânlar ve gelişim... (çevrede oyuncaklar ve aletler; insanların hissedebilecekleri, oynayabilecekleri, elleriyle tutabilecekleri şeyler; çiçekler ve toprak, yapı malzemesi, bebekler, bezler, tencereler, makaslar, kâğıt-kalem, bir düdük, çocuk kitapları, bir telefon vs. bulunmalı).
- Dördüncü hücre: Kültür, değerler, tutumlar ve kökenleri (resimler ve kitaplar, TV, oyunlar gibi semboller, farklı değerler ve kaynaklarının, kökenlerinin düşünülmesine yardımcı olmalıdır).
- *2. oda: ilk adımlar...*(zorluklar ve keşifler)  
Bu oda farklı alanlarda yaşanan gerilimleri öne çıkarmalıdır: bir yanda desteklenme, olanak ve olasılıkların keşfi, diğer yanda ise zorluklar, kısıtlamalar ve hayal kırıklıkları. Bu, hücreleri her biri bu çerçeve içinde farklı toplumsal aktörlerden duyulabilecek cümle veya ifadeleri içeren, farklı renklerde iki kısma bölerek temsil edilebilir. Hücrenin merkezine katılımcılarla tamamlanacak anahtar bir soru veya ifade yerleştirilebilir. Üzerinde durulabilecek konular notlar, rekabet, aktarılan tutum ve değerler, ilişki ve işbirliği hakkında öğrenme, önyargılar, din, bireysel yeteneklerin desteklenmesi, yabancı kültürlerle karşılaşma olabilir...
- Hücre 1: Okul
- Hücre 2: Aile ve yakın çevre
- Hücre 3: Toplum
- *3. oda: adalar...*(kendine dönüş ve huzur mekânları)  
Adalar minder ve yastıklar, kahve ve benzeri nesnelere içeren “sıcak” ve rahat mekânlar olmalıdır. Katılımcıların farklılığın olumlu algılanışını ve etkileşimini mümkün kılan özel durumlar, tartışmalar, etkinlikler ve kişiler hakkında düşünmek için sakin dinlenme ve kendine dönüş mekânlarını simgelemelidirler.
- Hücre 1: arkadaşlar
- Hücre 2: kuruluşum (katılımcının üyesi olduğu bir kuruluş varsa)
- Hücre 3: diğer kendine bakış mekânları



• 4. oda: yolum... (farkındalık aşamaları)

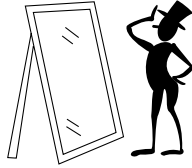
Yol boyunca katılımcılara farklı konu ve boyutları hatırlatabilecek, katılımcıları farklılıkların farkında olmaya itmiş olan ve bunların nasıl desteklendiğini ya da engellendiğini gösteren sembol, resim ve sorular bulunabilir. Sorular, merak ve empati, tutum ve davranışlar, yüzleşme, ötekilere karşı engeller ve duvarlar, gerçeklik ve “vizyon”, algılanan gereksinimler, değişim deneyimleri, yeni keşiflerle ilgili olabilir.

6. oda: bakış açıları... (cesaretim, amaçlarım)

“Pencere mekânları” bakış açılarımızı yansıtmalıdır. Her köşede “etkileşim”, “güçlendirme”, “anahtar deneyimler” “olumlu örnekler”, “desteklenme” gibi kilit konulara bir bakışı içeren bir mekân bulunur.

### Düşünceler ve değerlendirme

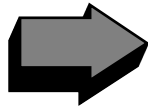
Katılımcılara farklı keşif ve deneyimlerini ifade etmek için zaman ve mekân sağlamak ve paylaşmak istemedikleri veya paylaşamayacaklarını saygıyla karşılamak çok önemlidir. Özel yaşama saygı açıkça belirtilmelidir. Kolaylaştırıcıların gereksinim duyan katılımcılara eşlik etmeye hazırlıklı olmaları gerekir. Paylaşım için güvenli bir ortam bulunmalıdır. Uygun olması durumunda bu sembolik bir yolla bile yapılabilir. Böyle bir çalışma sonrasında genel oturum çok uygun olmayabilir. “Nelerin farkına vardım?” gibi basit sorular (katılımcıların kendilerini rahat hissedebilecekleri şekilde kendilerinin seçtiği) küçük gruplar halinde paylaşımaya yol açmak için yeterlidir. Gruba bağlı olarak boş posterlerle bezeli bir duvar (veya “keşifler duvarı”) kurabilir ya da sonunda grup ile diğer anonim paylaşım yöntemlerini sunabilirsiniz.



Nasıl öğrendiğimiz, algılarımız ve önyargılarımız gibi konularla tartışmayı sürdürmek ilginç olabilir. Deneyimlerin yapıcı potansiyelini, farklı yaşam öykülerinin değerini, bireysel algılamalara saygıyı ve yaşadıklarımızın “kölesi” olmadığını, ancak yaşadıklarımızdan öğrenecek şeyler olduğu gerçeğini vurgulamak her zaman önemlidir.

### Deneyimler

Bu yöntem ilk olarak Budapeşte Avrupa Gençlik Merkezi'nde 30 kadar katılımcıyla (ertesinde farklı bir konunun ele alınmasıyla) yapıldı. Asansör kırmızı iplerle kapatıldı, çalışanlar oldukça şaşırıldı. Binanın her yeri günlük yazan insanlarla doluydu. Çarpıcı keşifler ve derin içe bakışlar önce etkinlik sürecine, daha sonra memleketlere taşındı. Sonuç olarak çok güzel bir paylaşım ortaya çıktı.



Çeşitli hücrelerdeki soruların hedef grup ve etkinlikten önceki sürecin içeriği ve formülasyonuna göre uyarlanması gerekebilir. Özenli bir hazırlık yapılması zorunludur. Katılımcıların deneyimlerini etkinlikte kullanabilirsiniz, ancak kimseyi incitmemeye veya kışkırtmamaya dikkat edin. Her grup (veya kişi) bir saatlik bir kişisel içe bakışa hazır değildir. Farklı hızlara saygı duyun. Kişilerin yeni farkına vardıkları deneyimlerin ve “gizli” belleklerinin etkisini küçümsemeyin. Kolaylaştırıcılar bütün süreç boyunca kolayca erişilebilir olmalıydılar. Her bir katılımcının istedikleri kadar derinlemesine düşünmelerine saygı gösterin.

*Kaynak: JECI-MIEC çalışma toplantısından uyarlanmıştır.  
1997, Budapeşte Avrupa Gençlik Merkezi*



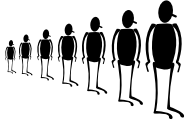
### 4.2.3 "Kendi aynam"

"Kendim" hakkında bir gözlemlene ve farkına varma çalışması, katılımcıların kendilerini ve belli bir konudaki davranış ve tepkilerini gözlemlemeye bir davet. Kendimize farklı gözlemlerle bakmaya çalıştığımızda keşfettiklerimize oldukça şaşıracağız.



#### Gereken kaynaklar

Önceden beden dili, algılama, stereotip, kültür kuramı ve kültürlerarası öğrenme ile ilgili bilgi oturumlarına katılmış, katılmaya istekli ve hazır katılımcılar. Her katılımcıya bir defter.



#### Grup büyüklüğü

Herhangi bir grup

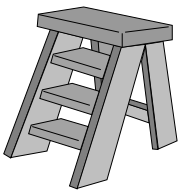


#### Zaman

Bir alıştırmaya, oturum veya bütün bir gün veya hafta süresince yapılabilir.

#### Adım adım

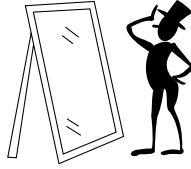
- 1 Birimin başlangıcında kendini gözlemlene düşüncesi katılımcılara sunulur. Bütün gün boyunca kendilerini, davranışlarını, diğerlerine tepkilerini (duydıklarını, gördüklerini, aldıkları kokuları...), beden dillerini, tercihlerini ve duygularını büyük bir dikkatle gözlemlenmeleri istenir.
- 2 Kendilerine özel bir "araştırma günlüğü" tutarlar ve koşullar, durum, katılan insanlar, olası nedenler gibi önemli gördükleri her tür gözlemlerini not ederler.
- 3 Katılımcılara gözlemlerinin odak noktalarına göre bir dizi ana rehber soru verilir. Gözlemlene, örneğin stereotipler (Diğerlerini nasıl algılayıp onlara nasıl tepki veriyorum, hangi konularda, hangi yollarla?) veya kültürel öğeler (Diğerleri hakkında beni rahatsız eden ya da etkileyen nedir? Hangi davranış ve tepkilerden hoşlanıyorum ya da hoşlanmıyorum? Hangi mesafeyi koruyorum? Bu, ilişkilerimi nasıl etkiliyor? Aynı zamanda Hall&Hall'ın (1990) zaman ve mekân teorilerini soruların temeli olarak kullanabilirsiniz) üzerine konuşmak için kullanılabilir.
- 4 Gözlemlene çerçevesi (başı ve sonu) oldukça kesin olmalı, belki (diğerlerine saygı göstermek, günlüklerin kişiye özelliği gibi) bazı kurullarla desteklenmelidir. Çalışmanın aralar ve serbest zaman dahil bütün süre boyunca sürmesi önemlidir. Havaya girmek için başlangıç noktası olarak katılımcıların "bedenlerinin dışına çıkarak" kendilerini bir aynada görmeleri istenebilir (kısa bir çalışma olarak). Daha sonra "normal" program sürebilir. Çalışma, programda yer alan her arada insanları günlüklerine not tutmayı sürdürmeye davet ederek kolaylaştırılabilir.





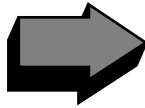
- 5 Birimin sonunda katılımcıların çalışmanın dışına çıkıp “bedenlerine geri dönmeleri” gerekir. Bunun sonrasında günün ve günlüğün üzerinden geçilerek nedenler üzerine düşünüleceği kişisel bir zaman gerekir. (Bu, kendileriyle bir mülakat şeklinde de olabilir.)
- 6 Son adım olarak ikili görüşmeler veya küçük gruplar halinde bir paylaşım başlatılabilir. Grup açıksa ve güven veren bir ortam bulunuyorsa, katılımcılar daha sonra karşılıklı algılamalarını anlatabilmek ve bunlarla başa çıkabilmek için yeni stratejiler geliştirebilmek amacıyla, birbirleriyle nerelerde belli tepkilerle karşılaştıklarını informal olarak tartışabilirler.
- 7 Genel oturumda bir son tur olarak katılımcılar çalışma boyunca neler hissettikleri, neyin ilginç neyin zor olduğunu birbiriyle paylaşabilir.

### Düşünceler ve değerlendirme



- Kişisel: Kendimi gözlemek nasıldı? Zor olan neydi? Nelerin farkına vardım? Bunları nasıl anladım? Neden bu şekilde tepki gösterdim? Bu benim hakkımda ne anlatıyor? Davranışlarım arasında bir benzerlik, belli bir izlek var mı? Belirli şeyler nereden geliyor? Kendi çıkardığım sonuçların herhangi birini herhangi bir kültür kuramıyla ilişkilendirebilir miyim? Çalışmayı yaparken daha az ya da fazla bilinçli olsaydım farklı bir tepki gösterir miydim? Bunlar günlük yaşamımla ve diğer insanlarla etkileşimlerimle paralellik gösteriyor mu?
- Paylaşım için: İnsanların birbirlerine yalnızca neyi istiyorlarsa onu anlatmalarını ve çalışmayı daha ileri incelemeler ve kendilerine soracakları sorular için bir çıkış noktası olarak algılamalarını vurgulamak önemlidir.

### Deneyimler



Kendi davranışlarımızı sorgulamak isteyip istemediğimiz ve olumlu bir gerilim yaratıp yaratamayacağımız büyük ölçüde grup içi atmosferin nasıl olduğuna bağlıdır. Çalışma kendi kültürel bağlarımızı daha yakından tanımamıza yardımcı olabilir. Kültürlerarası ilişkilerimizde, bunlarla başa çıkmak için geliştirdiğimiz mekanizmalara karşı daha duyarlı olabiliriz.

Sorular özellikle çalışmanın amacına ve grubun içinden geçmekte olduğu süreç yöneltmek olarak uyarlanmalıdır (sorular ne kadar net ve anlaşılır olursa o kadar iyi olur). Uyarı: diğerlerinin yerine “kendisini gözlemek” herkes için çok kolay değildir; diğerlerine değil, kendimize yönelik sorular sormamız gerektiğini vurgulamak önemlidir. Ayrıca, bu çalışma sırasında doğal kalmak da kolay değildir.





#### 4.2.4 "Kimlikle yüzleşme"

*Kendimiz hakkındaki izlenimlerimiz başkalarının bizim hakkımızdaki izlenimleriyle aynı olmak zorunda değildir: Kimliğimizin (değişen) yüzleriyle ilgili bir alıştırma...*



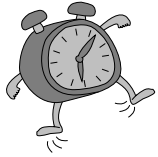
##### Gereken kaynaklar

- Kimlik kavramı hakkında önceden temel bilgisi olan katılımcılar
- Her katılımcıya büyükçe bir kâğıt ve bir kalem
- Farklı renklerde kalemler.



##### Grup büyüklüğü

Çeşitli



##### Zaman

Yaklaşık 45 dakika kişisel zaman, 45 dakika paylaşım

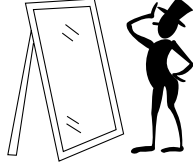
##### Adım adım

- 1 Her bir katılımcı birer kâğıt ve kalem alarak kendi yüzünün profilini kâğıt üstüne (kendi başına veya başkasının yardımıyla) çizer.
- 2 Katılımcılar kimliklerinin çeşitli boyutları hakkında kişisel görüşlerini (çizilmiş yüzün iç kısmına konacak öğeler) ve diğerlerinin bunları nasıl görüyor olabileceklerini (çizilmiş yüzün dış kısmına konacak öğeler) ortaya koyarlar. Katılımcılara bunun için kimliği oluşturan farklı öğeleri (aile, ulus, eğitim, cinsiyet, din, roller, grup üyeliği...) düşünmeye çalışacakları yeterli zaman verilmelidir. Bunu yaparken hem hoşlandıkları, hem de hoşlanmadıkları kişisel boyutları ve tutumları düşünmeye teşvik edilmelidirler.
- 3 İkinci adım olarak katılımcılar şu konularda görüş bildirirler:
  - Kendi izlenimleriyle diğerlerinin kendileri hakkındaki izlenimleri arasında ve çeşitli boyutlar arasında bağlantılar (birleştiren çizgiler ve flaşlar şeklinde görselleştirilebilir).
  - Farklı boyut ve tutumların yaşamları süresince gelişimleri ve bununla ilişkili etkenler (bunu yaşamlarındaki farklı anları renklerle vurgulayarak ya da yüzün yanına çizebilecekleri bir "zaman ölçeği" üzerine işaretleyerek ya da farklı baloncuklar içine yerleştirerek görselleştirebilirler).
- 4 Katılımcıların en çok beş kişilik küçük gruplara ayrılmaları ve düşüncelerini kişisel olarak (ancak istedikleri kadar) paylaşmaları istenir: Kendimizi nasıl görüyorsunuz? Diğerleri bizi nasıl görüyor? Beni neler etkiliyor? Referans noktalarım nelerdir? Algılamalar ve tutumlar zamanla nasıl ve neden değişiyorlar? Değişimler anlamında hangi dinamikleri algılayabilirim ve bunlar birbiriyle nasıl bağlantılı? Kendimde hoşlanmadığım öğeler ile nasıl başa çıkıyorum ve bunlar nereden geliyor? Farklı boyutlar arasındaki bağların hangilerini algılayabilirim?





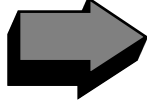
### Düşünceler ve değerlendirme



Paylaşım bir olasılıkla küçük gruplar içinde kalmalıdır, ancak bazı genel düşünceler genel oturuma taşınabilir veya katılımcılar genel oturumda çizilmiş devasa bir yüz üzerinde semboller ve yorumlarla alıştırmadan neler öğrendiklerini belirtebilirler.

Sonraki sorular ise şunlar olabilir: Kendimiz hakkında kendimizin ve diğerlerinin algılamalarının bize etkisi nedir? Kimlik nereye kadar “dinamik” bir kavramdır ve değişimleri etkileyen ilişkili etkenler nelerdir? Bu grup içinde kimliğimi neler etkileyebilir? Toplumdaki hangi etkenler kimliğimi etkiler ve bunlar nasıl bağlantılıdır? (ulusal kimlik, azınlıklar, referanslar vs. üzerine bir tartışma). Bu tartışmayı izleyebilecek konular “algılamalar ve stereotipler”, “kimlik ve etkileşim”, “kültürün öğeleri hakkında derinleşen araştırma” olabilir.

### Deneyimler



“Kimlik” kültürlerarası öğrenmenin yaşamsal, ancak incelenmesi kolay olmayan bir boyutudur. Kişisel farklılıklara ve sınırlara saygı şarttır; belirtilen düşüncelerin fazlasıyla özenli olması gerekir. Mümkünse kişilerin kendi geçmişlerinden konuşmak diğerlerinin geçmişlerinin algılanmasına tercih edilmelidir. (Kişilerin farklı düşünme hızlarına saygı göstermek için) kişisel çalışmaya daha fazla zaman ayrılmalı ve açık bir atmosfer oluşumuna dikkat edilmelidir. Burada keşfedilen öğelere saygı gösterilmeli ve kesinlikle kişisel olarak söz edilmelidir, ancak bunlar kişilerin keşiflerinde daha ileri gitmelerini veya grubun yeni keşifler yapmaları için temaların ortaya konmasını teşvik edici önemli göstergeler olabilir.

*Kaynak: “Avrupa Gençlik Merkezi Kültürlerarası Öğrenme Kursu, Haziran 1998”den uyarlanmıştır.*



## 4.3 Tartışma, argüman, münazara

### 4.3.1 "Hangi taraftansın?"

Çeşitli konular üzerinde düşünmeye başlamak için bir tartışma alışması.



#### Gereken kaynaklar

- Grubun en fazla 10'ar kişilik daha küçük gruplara ayrılmasına olanak verebilecek yeterli bir alan
- Her bir sayfasında bir cümlenin yazılı olduğu kâğıtlar.
- Karşı karşıya duvarlarda asılı "Evet/Katılıyorum" ve "Hayır/Katılmıyorum" yazılı iki kâğıt.



#### Grup büyüklüğü

Birlikte çalışacak en az 5, en çok 10 katılımcı. Genel oturuma sonuçların sunulmasına gerek olmadığı için bu büyüklükteki çok sayıda küçük grup halinde çalışmak da mümkündür; burada tek sınırlayıcı etken kolaylaştırıcı sayısı ve çalışılacak ayrı mekânlar olacaktır.



#### Zaman

Tartışılacak ifadelerin sayısına göre 30-60 dakika arası. Tartışmaların genelde bir sonucu olmayacağı için ifade başına zaman 5-10 dakika ile sınırlandırılabilir ve tartışma bu sürenin sonunda durdurulabilir.

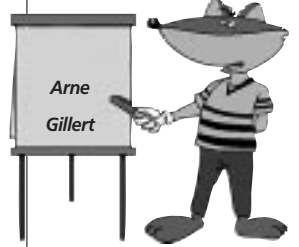
#### Adım adım

Katılımcıların üzerinde düşünmeye başlamasını istediğiniz konunun çeşitli boyutlarına değinen bir dizi ifade hazırlayın. İyi bir ifade:

- Bütün katılımcıların anlayabileceği sözcüklerden oluşmuştur,
- Anlamı hakkında tartışmaya yol açmayacak şekilde ortaya konmuştur,
- Açık bir ifadedir (Örneğin "Ulusal kültür diye bir şey olabilir, ancak görünür değildir" değil, "Ulusal kültür diye bir şey yoktur" şeklinde),
- Katılımcılar için doğruluğu ya da yanlışlığı açık bir gerçek olmamalıdır (Örneğin "Dünya top şeklindedir" iyi bir ifade değildir),
- İnsanları tartışılacak konunun yalnızca bir boyutuyla ilgili olarak uzlaşma(ma)ya davet eder. ("Ulusal kültür yoktur, her kuşağın kendi kültürü vardır" iyi bir ifade değildir, "Ulusal kültür diye bir şey yoktur" tercih edilmelidir. İlk ifade ise ikiye bölünebilir.)



İfadelerin tasarlanmasında iyi bir teknik, hazırlık takımında seçilen konu (örneğin kültür) hakkındaki önemli konuların neler olduğunun ortaya konmasıdır. Tartışmaya değer konuların bir listesi ortaya çıktığında her bir konudaki görüşlerde iki karşıt aşırı ucun neler olduğuna bakın. Son olarak her bir konuda bir karşıt tarafı uygun sözcüklerle formüle edin. İfadelerde iyi bir dengeyi gözetin:





Herkesin aynı tarafta uzlaşacağı kadar açıkça doğru ya da yanlış olmaması (yani çok aşırı olmaması) gerektiği gibi, herkesin katılacağı kadar da göreceli olmamalıdır. (Bu yüzden “belki”, “tercihen” gibi olguları yayıcı ve göreceleştirici sözcükleri kullanmaktan kaçının.)

Her bir küçük grup için, her bir sayfada bir ifadenin yer aldığı bir set hazırlayın; katılımcılar bir seferde yalnız bir ifadeyi görmelidirler.

Her bir küçük grup için bir oda hazırlayın: “Evet”-“Hayır” yazılı kâğıtlar karşılıklı duvarlarda asılı olsun ve ifadelerin yazıldığı kâğıtlar odada bulunsun. Her grubun 5 ila 10 kişiden oluşmasına dikkat edin.

Katılımcılara alıştırmayı anlatın. Kendilerine sırayla ifadeler sunulacaktır. Her ifadeye sunulan yargıya katılıp katılmadıklarına karar vermeleri ve buna göre odanın uygun yarısına (eğer katılıyorlarsa “Evet” yazılı kâğıdın asılı olduğu tarafa, katılmıyorlarsa “Hayır” yazılı kâğıdın olduğu tarafa) gitmeleri istenir. Herkesin bir tarafa geçmesi gerekir, ortada kalamazlar. Herkes tarafını seçtiğinde katılımcıların birbirlerine neden bu tarafı seçtiklerini açıklamaları istenir. Tartışma sırasında karşı tarafın argümanları tarafından ikna edildiklerinde taraf değiştirmekte herkes serbesttir. Ayrıca alıştırmayın katılımcıların konu hakkında düşünmeye başlamaları, farklı argümanların ortaya konması ve görüş çeşitliliğinin farkına varılmasıyla ilgili bir araç olduğuna dikkat çekin. Herkesin ikna edici olmaya çalışması gerekmesine karşın başkasının argümanlarıyla ikna olmak veya tartışma sırasında birçok kere taraf değiştirmek utanılacak bir şey değildir.

Alıştırmayı ilk ifadeyi göstererek başlatın. İnsanlara ifadeyi okuyup anlamları için zaman verin. Çoğunlukla katılımcılar sorular soracaktır. Bu sorular gerçekten de ifadenin aslına yönelikse yanıtlayabilirsiniz; ancak yanıtınız ifadenin lehinde veya aleyhinde bir argüman olacaksa yanıtlamaktan kaçınmaya çalışın.

Katılımcıların ifadeye ilişkin taraflarını almasını isteyin ve herkes karar verdiğinde bu kararlarının nedenini açıklamalarını isteyin. Gerekirse kişilere doğrudan ne düşündüklerini sorarak tartışmayı başlatabilirsiniz, ancak genellikle tartışma kendiliğinden başlar. Kolaylaştırıcı olarak yalnızca herkesin katılabileceği bir ortam olmasını sağlayın ve tartışmada yalnızca birkaç kişinin baskın olmasını önlemeye çalışın.

Bu aşamada uzlaşmaya varmak alıştırmayın amacı değildir. Tartışmayı bitirip bir sonraki ifadeye geçme zamanına kendiniz karar verin. Bu herkesin aktif olarak tartışmakta oldukları sırada da yapılabilir; oyunun kendisi daha uzun bir tartışma sürecinin yalnızca başlangıcıdır.

Bütün ifadelerin üzerinden bu rutini izleyerek geçin. Bitirdiğinizde katılımcılara nasıl hissettiklerini sormak ve öne çıkan herhangi bir konuyu çözümlmek için şans vermek isteyebilirsiniz. Herhangi bir ifade insanların farklı görüşlerde olduklarının farkına varmalarıyla bile çözemeyecekleri kadar tartışmalı ise bunu not alın ve programınızın geri kalan kısmında ele almaya çalışın ya da isteğe bağlı ikinci adıma geçin.

## 2. Adım (isteğe bağlı)

Bütün ifadeler tamamlandıktan sonra teker teker geri dönün. Bu kez katılımcıların ifadeyi değindiği noktayı değiştirmemek koşuluyla hepsinin üzerinde uzlaşabilecekleri şekilde yeniden düzenlemeleri istenir. Katılımcılara sunulan ifadeler üzerinde çalışmalarını için zaman verin; yalnızca katılıp katılmamak gibi seçenekleri olmadığı vurgulanmış olsun.



### Düşünceler ve değerlendirme

Çoğunlukla bu alıştırma ayrıntılı bir değerlendirme gereksinimi doğurmaz. Yine de grupla bazı soruları tartışmak iyi olabilir:

- Bazı ifadeler üzerinde uzlaşmaya varmak neden bu kadar zor oldu? Diğerlerinde neden daha kolaydı?
- Katılımcılar bazı konular hakkında diğerlerinden daha güçlü duygular hissettiler mi? Neden?
- Daha fazla üzerinde görüş alışverişinde bulunulmasını istedikleri konular oldu mu?

Çokdilli bir grup ile çalışıyorsanız bu alıştırmada dilin rolü ve gücü ve özellikle böyle bir grupta bir metin üzerinde gerçekten uzlaşmanın güçlükleri hakkında birçok tartışma noktasını ortaya çıkarabilirsiniz.

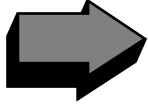
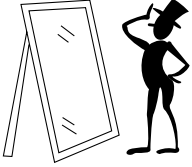
### Deneyimler

Bu alıştırma birçok farklı konuyla ilgili olarak farklı sonuçlara yol açacak şekilde kullanılmıştır. Grubun uzunca bir süredir üzerinde durmakta olduğu konularda bu alıştırmının bütün seminer boyunca bu konularda süregidecek tartışmanın başlangıcı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumla kurs öncesinde bütün katılımcıların uzunca bir süredir bu konularda çalışıyor oldukları bir kültürlerarası öğrenme seminerinde karşılaşmıştır. Bu özel durumda katılımcıların çoğunun konularla ilgili olarak katı görüşleri vardı ve küçük grupları insanların birbirlerini gerçekten dinledikleri ve kendi görüşlerini sorgulayacakları şekilde kolaylaştırmak oldukça güçleşti.

Başka bir kursta ifadeler eğitimlerin değerleriyle ilgili sorular üzerine kurulmuştur. Katılımcıların çoğu bu konuları daha önce ayrıntısıyla düşünmemişti, sonuç olarak alıştırma insanların bu konular üzerine düşünmeye başlamalarına yardımcı oldu. Buradaki sorun ise ifadelerin akışını bir dizi kuramsal fikirden çok, katılımcılar için anlamlı olacak şekilde düzenlemektir.

Bu alıştırmının sürekli bir köşeye konu olduğu *Coyote* dergisinde\* farklı konu başlıklarıyla ilgili kullanılabilir çok sayıda ifade bulabilirsiniz.

\* Çevirinin yapıldığı sırada *Coyote* dergisinde sözü geçen köşede farklı yöntemler hakkında ipuçları verilmeye başlanmıştı. Bu kılavuzlar gibi Avrupa Konseyi Avrupa Komisyonu ortaklığı kapsamında Avrupa'da gençlik eğitimlerine yönelik olarak yayımlanan dergiye <http://www.training-youth.net/internet> adresinden ulaşılabilir. (ç.n.)





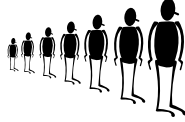
### 4.3.2 "Değerler ticareti"

Değerlerin değişimi ve pazarlığı üzerine bir alıştırma.



#### Gereken kaynaklar

- Katılımcıların içinde dolaşabilmesi için yeterli bir alan
- Her biri bir değer içeren kartlar (ör. "İnsanların çoğuna güvenilemez", "İnsanlar her şekilde doğayla tam bir uyum içinde yaşamalıdır" vb.). Her bir katılımcının sekiz adet kartı olmasına yetecek kadar kart hazırlanmalıdır. Aynı karttan birden fazla olabilir, ancak en az 20 farklı değer kartı olmalıdır.



#### Grup büyüklüğü

En az 8, en çok 35 katılımcı.

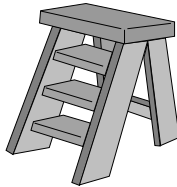


#### Zaman

Gerekli zaman değişecektir, ancak 1-2 saat arası olabileceği öngörülebilir (yaklaşık 10 dakika açıklama, 20 dakika kartların alışverişi, 20 ile 60 dakika arası karşılıklı ödümler ve diğer bir 30 dakika da tartışma için). Daha fazla zaman gerektirecek uygulamalar da olasıdır (ör. pazarlıklar kısmına daha fazla zaman ayrılması).

#### Adım adım

Değer kartlarını hazırlayın. İyi ve kötü hakkında kökleri derinlerde yatan inançlara dayalı değerleri içermelerine dikkat edin. Aynı zamanda yazdığınız her bir değer katılımcıların en az biri tarafından aktif olarak desteklenmesine özen gösterin. Alıştırmayı katılımcılara açıkladıktan sonra kartları katılımcılara rasgele dağıtın ve herkesin 8 kart almasını sağlayın. Katılımcılardan kartlarının değerlerini "takas" yoluyla artırmalarını –yani ellerindeki değer kartlarını tercih ettikleriyle değiştirmelerini– isteyin. Bire bir değişim gerekmez, tek kural hiç kimsenin ikiden az kartla kalmamasıdır.



Değişim sona erdiğinde katılımcıların benzer değer kartlarını elinde bulunduran küçük gruplar halinde bir araya gelmelerini isteyin. Kendilerinden ortak noktalarının neler olduğunu tartışmaları beklenecektir. İsterseniz bu değerlerin nereden ortaya çıktığı ve neden benzer değerleri seçtikleri üzerinde odaklanmalarını belirtebilirsiniz.

Daha sonra kendilerinininkinden çok farklı değerleri seçmiş olan bir kişiyi bulmalarını isteyin. Bu çiftler ellerindeki değerlerden yola çıkarak her ikisinin de üzerinde uzlaşabilecekleri değerleri oluşturmaya çalışacaklardır. Katılımcıların orta nokta bulmak amacıyla giderek daha soyut ve neredeyse anlamsız ifadelerle yönelme eğilimine karşı olabildiğince somut olmalarına teşvik edin.



Alıştırmayı her bir çiftin iki ya da üç ortak ifadeyle gelmelerine kadar sürdürün. Bütün grupla birlikte bir değerlendirme toplantısı yapın.

### Düşünceler ve değerlendirme

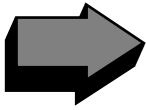
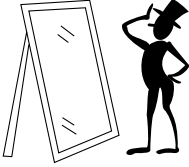
Değerlendirme sırasında aşağıdaki sorulara değinmek ilginç olabilir:

- Alıştırma hakkındaki düşünceleri neler? Değerler alışverişi kolay oldu mu? Kolaylaştırıcı/zorlaştırıcı neydi?
- Kendi değerleri –ve bunların nereden geldiği– hakkında bir şeylerin farkına vardılar mı?
- Değerlerinden ödün vermek nasıldı? Bunu özellikle zorlaştırıcı neydi? Değerlerden nasıl ödün verilebilir?

İsterseniz bu tartışmayı değerlerin kültürlerarası öğrenmede oynadığı rol üzerine bir düşünme oturumuna bağlayabilirsiniz. Değerler çoğunlukla “kültürün” temelleri olarak görülür ve çoğu insanın bunlar hakkında pazarlık yapamayacağı kadar derinlerde bulunduğu düşünülür. O zaman nasıl gerçekten kültürlerarası olarak bir arada yaşayabiliriz? Herkesin üzerinde uzlaşabileceği bazı ortak değerler var mıdır? Eğer değerler üzerine uzlaşmazsanız nasıl bir arada yaşayabilirsiniz? Ne türden düzenlemeler yaparak bu durumu “işler” hale getirebilirsiniz?

### Deneyimler

Bu yöntem farklı gruplarda denenmiştir. Daha önce kültürlerarası öğrenme ile karşılaşmamış gruplarda özellikle güçlü bir etkisi olmuş ve değerler hakkında bir düşünme için iyi bir başlangıç noktası olmuştur. Kartların üzerindeki değerlerin ifade biçimi çok önemlidir. Kullandığımız değerlerin bazıları çok genel (herkesin üzerinde uzlaşabileceği), bazıları ise çok özel olabilir. Yapılacak en iyi iş, organizasyon takımı içinde değerler hakkında tartışmak ve kartlar üzerindeki değerler hakkında bir dizi iyi görüş oluşturup oluşturamayacağınızı deneyerek görmek olacaktır.





### 4.3.3 "Abigale"

Üzücü bir aşk öyküsü bakımında tartışma: En iyi ve en kötü kim?

#### Gereken kaynaklar

□ Her katılımcıya aşağıdaki öykünün bir kopyası:



"Abigale ırmağın öteki yakasında oturan Tom'u sevmektedir. Irmak üzerindeki bütün köprüler bir sel sonucu yıkılmış ve sağlam olarak yalnızca bir tekne kalmıştır. Abigale o teknenin sahibi olan Sinbad'dan kendisini diğer yakaya geçirmesini ister. Sinbad kabul eder, ancak karşılığında Abigale'in kendisiyle yatmasını ister.

Abigale ne yapacağını bilemez ve annesine koşarak ne yapması gerektiğini sorar. Annesi ise Abigale'e onun işlerine karışmak istemediğini söyler.

Abigale çaresiz Sinbad'la yatar ve Sinbad da kendisini öte yakaya geçirir. Abigale mutlu bir şekilde Tom'u kucaklamaya koşar ve olan biteni anlatır. Tom bunun üzerine Abigale'i sertçe iter; Abigale de koşarak oradan uzaklaşır.

Tom'un evinden çok da uzak olmayan bir yerde Abigale, Tom'un en iyi arkadaşı John ile karşılaşır. Abigale olan biteni John'a da anlatır. John, Abigale'e yaptıklarından dolayı Tom'a bir yumruk atar ve Abigale ile birlikte oradan uzaklaşırlar." \*

\* Katılımcıların kişisel olarak, 4-5 kişilik küçük gruplar halinde ve genel oturumda çalışmalarına yeterli alan.



#### Grup büyüklüğü

En az 5, en fazla 30 katılımcı (Daha büyük gruplar ayrılabilir ve değerlendirme de ayrı ayrı yapılabilirler).



#### Zaman

Toplamda 1 saat 15 dakika ile 2 saat 15 dakika arası.

- 5 dakika giriş,
- 10 dakika kişisel okuma ve derecelendirme,
- 30-45 dakika küçük gruplarda çalışma,
- (isteğe bağlı olarak) 30 dakika büyük gruplarda çalışma,
- 30-45 dakika genel oturumda değerlendirme.

#### Adım adım

Katılımcılara alıştırmayı farklı değerlerin ortaya çıkarılmasına yönelik bir çalışma olarak sunun. Herkesten öyküyü kendi kendine okumasını ve her bir karakteri (Abigale, Tom, Sinbad, Abigale'in annesi ve John'u) davranışlarına göre derecelendirmelerini isteyin: En kötü kim davrandı? İkinci kim kötü davrandı?... Katılımcıların çoğu derecelendirmelerini yaptıktan sonra 3-6 kişilik küçük gruplar halinde bir araya gelerek karakterlerin davranış tarzlarını tartışmalarını isteyin. Küçük grupların görevi, gruptaki herkesin üzerinde anlaşabilecekleri ortak bir listeyle geri gelmektir. Katılımcılardan listeyi oluştururken matematiksel yön-



\* Öyküde geçen isimlerin alıştırmının yapılacağı ülkeye göre uyarlanması yararlı olabilir (ç.n.).

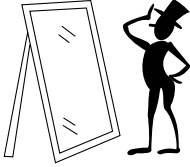




temlerden kaçınmalarını ve iyi ile kötü üzerine paylaşacakları bir anlayışla listeyi oluşturmalarını isteyin.

Küçük gruplar listeleriyle geldiklerinde isteğe bağlı olarak bu aşamayı iki küçük grubu bir araya getirerek yineleyebilirsiniz. (Bu yolu izleyecekseniz ilk aşamadaki küçük grupların dörtten fazla kişiden oluşmamasını sağlayın.) Alıştırmayı genel oturumda önce sonuçları bir araya getirerek ve aralarındaki benzerlikler ve farkları tartışarak değerlendirin. Buradan kişilerin derecelendirmelerini hangi temellere dayanarak yaptıkları tartışmasına geçin. Hangi davranışın iyi, hangisinin kötü olduğuna nasıl karar verdiler?

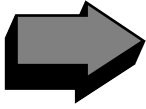
### Düşünceler ve değerlendirme



Değerlendirmenin bir odağı değerlerin neyin iyi, neyin kötü olduğu hakkındaki kararımızla bağlantısıdır. Daha sonraki adım ise ortak bir liste oluştururken değerler üzerine pazarlık yapmanın kolaylığı/zorluğuna bir bakış olacaktır. İnsanlara nasıl ortak bir listeye gelebildiklerini sorabilirsiniz: Kendilerini ikna etmekte hangi argümanlar neden işe yaradı ve ötekini anlayabilmek ve/veya izleyebilmenin sınırı neredeydi?

Daha sonrası için bir olası değerlendirme, iyi ve kötünün ne olduğunu nerede öğrendiğimize –ve bunun ortak ve farklı noktalarımız hakkında bize neler söylediğine– bir bakış olabilir.

### Deneyimler



Abigale katılımcıları kültürlerarası bir değişim deneyimine hazırlamak üzere sıkça kullanılmıştır. Katılımcıları doğudan bir derecelendirme yapmak üzere değerlerini kullanma durumuna soktuğu için, başka şekilde soyut kalacak değerler kavramına bir giriş yapmak için oldukça kullanışlıdır.

Alıştırmaların başka bir çeşitlemesi, bunu uyguladıktan sonra bütün kadınların erkek, erkeklerin de kadın olduğu farklı bir öyküyle yinelemektir. Aynı derecelendirme yapılıyor mu? Değişikliklerin nedeni ne?

Daha fazla çeşitleme yapmak da olasıdır: Öyküye karakterlerin yaşlarını da ekleyin ve bunlarla da oynayın, hepsinin aynı cinsiyete sahip olduğunu varsayın, etnik veya ulusal kökenleri kullanın. Ve öyküdeki değişikliklerin derecelendirmeyi nasıl etkilediğini ve bunun nedenlerini inceleyin.

Alıştırmadan en iyi sonucu almak için öyküdeki her sıralamanın kabul edilip olduğu ve bazıları için kötü veya garip olabilecek argümanlar yüzünden insanların “suçlanmaya” başlanmayacağı açık bir ortam oluşturmak zorunludur.



## 4.4 Benzeşim (Simülasyon) oyunları

### 4.4.1 Uygulamaya yönelik bazı düşünceler

#### Ne demek istiyoruz?

Shubik'e (1975) göre insanı gerçek veya benzeşim içinde özel bir rolde kullanan davranışsal model ve süreçleri yaşatmak ve öğretmek amaçlı oyunlara benzeşim (simülasyon) oyunları adı verilir. Benzeşim oyunu deneyimi, oyuncuların içinde sınırları zorlama ve kendilerinin daha önce hiç bilmedikleri yönlerini keşfetme potansiyelinin bulunduğu bir gerçeklik modelidir. Oyun tasarımının başarısına göre oyuncular benzeşen eylem ve kararları günlük deneyimleriyle daha iyi bağlantılandırır ve davranışsal becerileri hakkında temel bir bilgi birikimi kazanabilirler. Benzeşim oyunları aynı zamanda yeni davranış ve tutumları tehditlerden ve yargılardan uzak bir ortamda uygulama olanakları oluşturur. Benzeşimler özellikle diğer kültürler hakkındaki önyargı ve kalıplarla yüzleşmek ve bu konulara değinmek için kültürlerarası öğrenme yaklaşımında genç insanlarla çalışmanın oldukça güçlü bir yöntemidir.

#### Kültürlerarası öğrenmede benzeşim alıştırmalarını neden kullanıyoruz?

Benzeşim oyunları pratikte grup gelişimini ve farklılıkların anlaşılmasını kolaylaştırmak için tasarlanmıştır. Gençlik çalışmaları açısından benzeşim oyunları, genç insanların kendi potansiyellerini ve yaratıcılıklarını keşfetmekte kendilerini rahat hissedebilecekleri bir işbirliği atmosferinin yolunu açar. Bu mutlaka alışageldiğimiz sınıf odalarında gerçekleşmeyebilir.

Kültürlerarası öğrenmeyi kolaylaştırmak için benzeşim oyunlarını kullanmanın birçok yararı vardır. Öncelikle oyuncular kararlarının sonuçlarının anında farkına varabilmeleri dışında kendilerini gelecek stratejilerini akılcı şekilde planlamaya daha iyi hazırlayabilecek eleştirel düşünme becerilerini geliştirirler. İkincisi, oyuncular aynı zamanda benzeştirilmiş durumda keşfedilen kuram ve modelleri gerçek dünyadaki durumlara uygulamayı öğrenebilirler. Benzeşim oyunları süreci oyunculara gerçeğe benzeşen bir ortamda rekabet, empati ve iletişim ile bağlantılı gerçek davranışları deneme olanakları sunar. Üçüncüsü,

bir olasılıkla, kültürlerarası eğitimciler için belki en değerli yarar, gerçeğin benzeri durumun, çoğu insanın kültürel farklarla yüzleşmesi için en güvenli ortam olmasıdır. Özellikle potansiyel çatışmalarla ilgili kültürel konulara değinirken benzeşim oyunları, dini inançlar, cinsiyetin rolü ve daha spesifik olarak cinsiyet eşitliği gibi tehlikeli soruların incelenmesi için güvenli bir alan sağlar. Dördüncüsü, genç insanlara bilginin formal olmayan bir ortamda deneysel öğrenme yoluyla aktarılması için alternatif bir yöntem olabilir. Son olarak yapıcı olarak kullanıldığında genç insanları motive etmek ve güçlendirmek için etkin bir yol olabilir.

#### Benzeşim oyunlarını kullanırken nelere dikkat etmeliyiz?

Bir öğrenme yöntemi olarak benzeşim (a) en üst düzeyde duygusal katılımla desteklendiğinde, (b) güvenli bir ortamda yaşama geçirildiğinde, (c) deneyimin anlaşılması için uygun bir değerlendirme süreci ve açık bir özetle desteklendiğinde daha etkili olabilir. Başka bir deyişle "bütünlendirici bir öğrenme", açık bir öğrenme ortamında içerik, görüş açısı ve öğrenme tarzlarındaki farklılıklardan öğrenme üzerinde odaklanan bütüncül bir öğrenme süreci olmalıdır. Bunu uygulamak için üç nokta özellikle önemlidir:

- 1) Yeni düşünce, ilke ve kavramların yayılması ("içerik");
- 2) İçeriği deneysel bir çevre içinde uygulama olanağı ("deneyim");
- 3) Eylemlerin ve benzeşimin her bir aşamasındaki performanslar arasındaki bağlantıların sonucu olarak yeniden düşünme. Deneyim aslında neydi, ne öğrenildi ve günlük gerçekliklerle ilintilendirme için ne daha iyi yapılabirdi?

#### Benzeşimin yapılandırılması

Bir benzeşim oyununun yapılandırılmasında birçok farklı yol ve dolayısıyla birçok farklı ürün olabilir. Aşağıdaki öğeler kültürlerarası gençlik çalışmaları uygulamalarında en yaygın ve en popüler olanlardır.

Kuruluş: Fiziksel atmosferi, grup motivasyonunu ve bunların ne kadar birbiriyle bağlantılan-



dırıldığını içerir. İçeriğin seçiminin de oyunun kuruluşunu belirlediğini not etmek de yararlı olabilir.

**İçerik ve amaç:** Her oyunun bir amacı ve içeriği vardır. Kolaylaştırıcı bunun oyuncular için açık ve belirli olmasını sağlamak zorundadır. Çoğu durumda içerik ve amaç günlük gerçekleri yansıtır.

**Kurallar:** Bunlar genellikle temel kurallar olarak bilinir ve iletişimi yönlendirmek ve rolleri tanımlamak açısından özellikle önemlidir. Oyunun kolaylaştırıcısı için de bir yönlendiricidir.

**Zamanlama:** Başarılı bir benzeşim oyunu hazırlık aşamasından değerlendirme sürecine kadar elde olan zaman tarafından belirlenir. Katılımcıların oyuna dahil olması ve katılmaya istekli olması

için yeterli zaman bulunmalıdır. Benzeşim oyunları günler sürebileceği gibi bir saat ya da biraz daha fazla zaman alabilir. Oyunun zamanlaması içerik ve amaca göre belirlenir. Katılımcıların değerlendirme öncesinde rollerinden sıyrılması için de yeterli bir zaman olmalıdır.

#### 4.4.2 Sınır 20

Sınır 20 katılımcıların ayrımcılık ve dışlanmayı yaşamalarına yardımcı olan oldukça güçlü bir benzeşim oyunudur. Eşitsizlik, azınlık-çoğunluk ilişkileri ve güç gibi konulara değinir. Benzeşim sırasında katılımcılar toplumlarımızda ortak gerçeklik olan adaletsizlikleri yaşarlar ve değerlendirme aşaması, bunu yeniden düşünmeleri ve kendi deneyimleriyle bağlantılandırmalarına yardımcı olur. Bu yöntemin tam bir tanımı için Eğitim Paketi\*, sayfa 110'a bakınız.



\* Eğitim Paketi (Genç insanlar ve yetişkinlerle informal kültürlerarası öğrenme için düşünceler, kaynaklar, yöntemler ve etkinlikler) - Education Pack (Ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults): Avrupa Konseyince Irkçılık, Yabancı Düşmanlığı, Yahudi Karşıtlığı ve Hoşgörü-süzlüğe Karşı Avrupa Gençlik Kampanyası "Herkes Farklı, Herkes Eşit" çerçevesinde ilk olarak 1995 yılında hazırlanan yayın. İnternet üzerinde [http://www.coe.int/T/E/human\\_rights/Ecri/3-Educational\\_resources/Education\\_Pack/](http://www.coe.int/T/E/human_rights/Ecri/3-Educational_resources/Education_Pack/) adresinde de bir versiyonu ücretsiz olarak yararlanılabilecek şekilde bulunmaktadır (ç.n.).



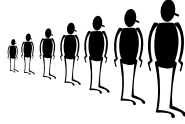
#### 4.4.3 "Değerbilir Sorgu"

Değerbilir sorgu, farklılıkları değerlendirmek ve kültürlerin değerlerinin farkına varmak için çok yararlı bir yöntemdir. Özellikle farklı kültürler arası güvensizlik bulunan yerlerde değerlerle toplumun önemini bağlantılandırmak için kullanılmıştır. En kesin anlamıyla bir benzeşim oyunu değildir, ancak deneyimli kolaylaştırıcılar tarafından katılımcıların kültürel değerler gibi kültürlerarası ilişkilerin duyarlı ve kökü derinlerde yatan konuları hakkında bir diyaloga girmelerine yardımcı olmak amacıyla bir benzeşim alıştırması olarak da kullanılmıştır. Bu yöntemi kendi gerçekliğinize ve üzerinde çalıştığınız hedef gruba göre de uyarlayabilirsiniz.



##### Gereken kaynaklar

Kalemler, beyaz tahta ve kâğıtlar, tahta kalemleri ve yapışkan bant.



##### Grup büyüklüğü

En az 4.

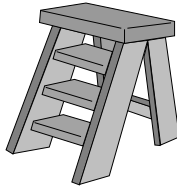


##### Zaman

Grup büyüklüğüne göre 1-2 saat.

##### Adım adım

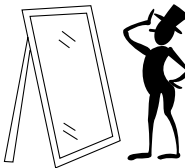
- 1 Grubu biri azınlık, diğeri çoğunluk üyesi olmak üzere çiftlere bölün.
- 2 Anketi ve kuralları dağıtın. Alıştırmanın içerik ve amacını giriş olarak açıklayın. Her bir kişiye soruların sorulması için 15'er dakika verin (toplamda 30 dakika).
- 3 Soruları soranların görüşmeler sırasında buldukları değerleri kendi kültüründe en yaygın olanlara göre sıralayarak bireysel olarak özetlemelerini ve tahaya yazmalarını isteyin (10 dakika).
- 4 Grubun bulunan ortak ve farklı değerlerin bir listesini yapmalarını isteyin. Katılımcıların bunu geniş bir zaman içinde yapmalarına izin verin (15 dakika).
- 5 Değerlendirme (40 dakika).



##### Düşünceler ve değerlendirme

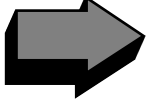
###### Geriyeye bakış

Katılımcıların sorgucu ve sorgulanan olarak nasıl hissettiklerini sorun. Son kez bir azınlık ya da çoğunluk üyesi olarak ne zaman takdir edilmişlerdi? Bunu azınlık-çoğunluk ilişkileriyle nasıl ilişkilendirebilirler? Değerler ortak mı? Azınlık ve çoğunluk arasında önemli değer farklılıkları var mı? Hangi değerler genellikle açığa vuruluyor, ancak bunlara bağlı hissedilmiyor?



##### Deneyimler

Bu yöntem Avrupalı kolaylaştırıcılar arasında oldukça popüler olmaya başlamıştır; en iyi yanı katılımcılara sağladığı kişisel bakış olanaklarının çokludur.



*Çoğunluk için sorular:*

- A) Ülkenizde bir azınlık üyesiyle yaşadığınız en olumlu deneyimi, gerçekten canlı, gurur duyduğunuz, yaratıcı veya etkin hissettiğiniz bir zamanı anlatınız. Bu sırada koşullar nelerdi? Nasıl hissettiniz? Onlar hakkında keşfettiğiniz en olumlu şey neydi?
- B) Gelecekte bunun gibi daha fazla deneyimi yaşamak için neler gerekmektedir?

*Azınlık için sorular:*

- A) Çoğunluklarla birlikte yaşadığınız en olumlu deneyimi anlatınız. Gerçekten canlı, gurur duyduğunuz, yaratıcı veya etkin hissettiğiniz bir zamanı düşünün. Bu sırada koşullar nelerdi? Nasıl hissettiniz? Bu ilişki hakkında keşfettiğiniz en olumlu şey neydi?
- B) Sizin ve diğer azınlık üyesi genç insanların gelecekte bunun gibi daha fazla deneyimi yaşamaları için neler gerekmektedir?

**Görüşmeler için ipuçları**

Soruları yalnızca yazıldığı gibi kullanın ve yanıtları etkilemeye çalışmayın. Görüşülen kişinin öyküsünü anlatmasına izin verin. Bu sırada kendi öykünüzü anlatmayın veya deneyimler hakkında görüşünüzü belirtmeyin.

**Dikkatlice dinleyin ve deneyimin altında yatan değerleri bulmaya çalışın**

Daha ileri bir inceleme için aşağıdaki soruları kullanabilirsiniz:  
Biraz daha anlatabilir misin? Neden bu şekilde hissediyorsun? Bu senin için neden önemliydi? Bu seni nasıl etkiledi? Bu deneyim azınlık/çoğunluk hakkındaki algılamayı değiştirebilir mi?  
Bazı insanların yanıtlar hakkında düşünmek için biraz daha fazla zamana gereksinimi olabilir; sessizliğe izin verin. Bazıları sorulardan bazılarını yanıtlamaz veya yanıtlamak istemezse zorlamayın.

*Brahma Kumaris, Dünya Rubani Üniversitesi (World Spiritual University),  
Londra, BK'dan uyarlanmıştır.*



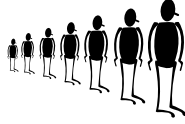
#### 4.4.4 "Derdyalılar"

Bu oyun iki kültürün buluşmasının bir benzeşimidir. Yabancı kültürel davranışın anahtarlarını bulun, yabancı bir kültürle karşılaşmanın etkilerini inceleyin. Bir mühendisler takımı yabancı bir ülkeye oranın insanlarına köprü yapmayı öğretmeye gider.



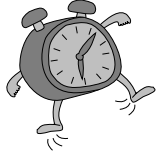
##### Gereken kaynaklar

Mukavva veya kalın karton, yapıştırıcı, makas, kurşunkalem, Derdyalılar ve mühendisler için oyunun açıklamaları. İki ayrı oda.



##### Grup büyüklüğü

İki gruba ayrılacak en az 12 kişi.



##### Zaman

Değerlendirme dahil 1,5-2 saat.



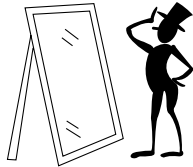
##### Adım adım

- 1 Grubun büyüklüğüne göre 4-8 kişilik bir takımın Derdyalılara köprü yapmasını öğretecek mühendis ekibini oynamalarını sağlayın. Bu ekibe mühendisler için açıklamalar verilir ve farklı bir odaya alınır.
- 2 Geri kalanlar Derdyalılar olacaktır. Derdyalılar için açıklamalar kendilerine verilir. Çok fazla insan varsa aynı zamanda yalnızca gözleyip notlar alan bir de gözlemciler takımı oluşturabilirsiniz. Bu gözlemciler Derdyalıların kültürü önceden verilmez, bu yüzden başlangıçta mühendislerle birlikte bulunmalıdırlar.

##### Düşünceler ve değerlendirme Geriye bakış

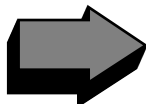
Oyunun sonrasında iki katılımcı grubu birer büyük kâğıt alıp aşağıdaki üç noktada hakkında yorumlarını not ederler:

- 1) Olgular
- 2) Duygular
- 3) Anlayışlar



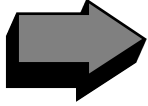
Aşağıdaki noktalar ise genel oturumda tartışılmalıdır:

- Diğerlerinin de bizim gibi düşündüğünü düşünme eğilimimiz vardır.
- Çoğunlukla kültürel davranışlardaki farklılıkların farkında olmadan doğrudan değerlendirme yaparız.
- Roller nasıl dağıtılmıştı? Ben hangi rolü aldım? Bu, kimliğim hakkında neyi açığa çıkarıyor? Rolümde rahat mıydım?
- Sahip olduğum görüntü diğerlerince algılananla aynı mıydı?
- Kültürel arka planımın aldığım role etkisi ne oldu?



##### Kartlar:

İzleyen sayfalara bakınız.



## Derdyalılar için kurallar

### Durum

Derdya adında bir ülkede yaşamaktasınız. Yaşadığınız köy, pazarın bulunduğu komşu kentten derin bir vadiyle ayrılmış durumda. Pazara ulaşmak için iki günlük bir yürüyüş gerekiyor. Vadi üzerine kurulacak bir köprü ise bu yolculuğu beş saate düşürecek.

Derdya hükümeti yabancı bir şirkete köyünüze gelmeleri ve size köprü yapımını öğretmeleri amacıyla anlaşmaya vardı. Bu sayede insanların Derdya'nın ilk mühendisleri olacak. Bu ilk köprüyü yabancı uzmanlarla yaptıktan sonra bütün Derdya'da köprüler yaparak diğer insanların yaşamlarını kolaylaştırabileceksiniz.

Köprü kurşunkalem, cetvel, makas ve yapıştırıcı kullanarak kâğıttan yapılacak. Malzemeleri ve aletleri biliyorsunuz, ancak yapım tekniklerini bilmiyorsunuz.

### Sosyal davranışlar

Derdyalılar birbirlerine dokunmaya alışkındırlar. İletişimleri de dokunmadan olmaz. Konuşurken dokunmamak çok kaba olarak nitelendirilir. Ancak doğrudan dokunmak şart değildir. Bir gruba katılırsanız herhangi bir grup üyesine dokunduğunuz anda konuşmaya dahil olursunuz.

Aynı zamanda, yalnızca yan yana geçiyor olsanız bile karşılaştığınızda birbirinizi selamlamanız çok önemlidir.

### Selamlamalar

Geleneksel selamlama omuzla kondukları bir öpüktür. Selamlamayı başlatan diğerinin sağ omzunu öper, diğeri ise selamlayanın sol omzunu öperek karşılık verir. Bunun dışındaki bütün öpükler hakaret sayılır. El sıkışmaksa Derdya'daki en büyük hakaretlerdendir. Bir Derdyalı selamlanmamak ya da konuşulurken dokunulmamak yoluyla hakarete uğrarsa yüksek sesle bağırarak buna tepki gösterir.

### Evet/hayır

Derdyalılar "hayır" kelimesini kullanmazlar. Her zaman "evet" derler, ancak "hayır" demek istiyorlarsa "evet" derken başlarını onaylar gibi sallarlar. (Bunu da grup içinde denemelisiniz.)

### Çalışma sırasındaki davranışlar

Derdyalılar çalışırken de dokunurlar. Aletler cinsiyete özeldir. Makaslar erkek, kurşunkalem ve cetvel dişidir. Yapıştırıcı ise cinsiyetsizdir. Erkekler kurşunkalem veya cetvele, kadınlar ise makasa hiçbir zaman dokunmazlar. (Sanırım bunun geleneklerle veya dinle bir ilgisi var.)

### Yabancılar

Derdyalılar iletişimi severler. Bu nedenle yabancıardan da hoşlanırlar. Ancak kendileriyle ve kültürleriyle de gurur duyarlar. Bu köprüyü kendi başlarına hiçbir zaman yapamayacaklarının farkındadırlar; ancak diğer yandan yabancıların kültürünü ve eğitimini de üstün olarak görmezler. Köprü yapımı basitçe bildikleri bir şeydir. Yabancıların kültürlerine uyum göstermelerini beklerler; an-



cak bu davranış kendileri için çok doğal olduğundan bunu uzmanlara açıklayamazlar. (Bu nokta çok önemlidir.)  
Derdyalı bir erkek bir kadın tarafından tanıştırılmadığı sürece başka bir erkekle iletişime geçmez. (Kadının Derdyalı olup olmaması fark etmez.)

### Mühendisler için kurallar

#### Durum

Çokuluslu bir inşaat şirketi için çalışan bir grup uluslararası mühendissiniz. Şirketiniz Derdya hükümetiyle çok önemli bir anlaşma imzalayarak Derdyalılara köprü yapımını öğretmeye talip oldu. İmzalanan anlaşmaya göre bu işlemi belirli bir tarihe kadar tamamlamanız gerekiyor, yoksa anlaşma iptal edilecek ve siz de işsiz kalacaksınız.

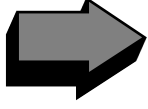
Derdya hükümeti Avrupa Birliği tarafından finanse edilen bu projeye büyük önem veriyor. Derdya oldukça dağlık bir ülke ve üzerinde hiçbir köprü bulunmayan birçok kanyon ve vadi bulunmakta. Bu nedenle Derdyalıların köylerden büyük şehirdeki pazara ulaşmaları günler sürüyor. Köprünün inşasıyla birlikte ise Derdyalıların bu yolculuğu yalnızca 5 saatte tamamlaması bekleniyor.

Derdya'da birçok kanyon ve vadi bulunduğundan yalnızca bir köprü inşa edip ülkeyi terk edemezsiniz. Derdyalılara kendilerinin nasıl köprü yapacaklarını öğretmelisiniz.

#### Oyun

Öncelikle bu kuralları dikkatlice okumalı ve köprüyü nasıl yapacağınıza birlikte karar vermelisiniz. Belli bir zaman sonrasında takımınızdan iki kişinin 3 dakika için köprünün yapılacağı Derdya köyüne giderek ilk incelemeyi yapmaları (doğal ve maddi koşulları incelemek, Derdyalılarla bağlantıya geçmek vs.)





istenecektir. Daha sonra onların raporunu analiz etmeniz ve hazırlıkları tamamlamanız için 10 dakikanız olacak.

Bunun ardından bütün mühendislik takımı Derdyalılara köprü yapımını öğretmek için Derdya'ya gideceklerdir.

### **Köprü**

Köprü, kâğıt bir köprüyle simgelenecektir. Köprü yaklaşık 80 cm.'lik bir arayla yerleştirilmiş iki sandalye veya masayı birleştirmelidir. Sağlam olmalı ve yapım sürecinin sonunda yapımında kullanılan makas ve yapıştırıcıları taşıyabilmelidir.

Köprünün parçaları önceden kesilip Derdya'da yalnızca birbiriyle birleştirilemez, çünkü Derdyalıların yapımın her aşamasını öğrenerek kendilerinin yapabilmeleri amaçlanmaktadır.

Her bir parçanın önce kalem ve cetvelle çizilip makasla kesilmesi gerekir.

### **Malzemeler**

Köprü kâğıt/kartonla yapılacaktır.

Planlama ve yapım için kâğıt, yapıştırıcı, makas, cetvel ve kalem kullanabilirsiniz.

### **Zaman**

Derdya'ya gitmeden önceki planlama ve hazırlık aşaması için 40 dakika.

Derdyalılara köprü yapımını öğretmek için 25 dakika.



## 4.5 Rol Oyunları

### 4.5.1 Yöntem olarak rol oyunu

Rol oyunu katılımcıların deneyimlerini, onlara gruptakilerin oynayacakları özel bir rolü olan bir senaryo vererek yaşamaları üzerine kurulu aktif bir öğrenme yöntemidir. Buradaki ana öge tartışma ve kişinin kendinin ve diğerlerinin deneyimlerinden daha fazla öğrenmesidir.

#### Bazı genel düşünceler

Rol oyunu özellikle kültürlerarası öğrenme oturumlarında katılımcıların deneyimini ortaya koymak için oldukça güçlü bir araçtır. Bu yüzden oturumun hedeflerine ulaşmasını sağlamak için bazı önkoşulların önemi büyüktür:

- Oturumun amaç ve hedeflerinin net olarak ortaya konulması.
- Grubun gereksinimleri ve özellikleri. Senaryo buna göre uyarlanabilir. Hiç kimse senaryodan veya diğerlerinin oyunlarından rahatsız olmamalıdır. Katılımcılara gerçek yaşamda hiçbir zaman sahip olmayacakları roller verme şansını değerlendirebilirsiniz.
- Ortamı düzenlemek için biraz çaba yararlı olacaktır. Senaryo oynanırken hiçbir engel olmasına özen gösterin.
- Sonrasındaki tartışmada değinilecek yeterince konu oluşması için rol oyununun gelişmesine yeterli zaman. Ayrıca katılımcıların rollerini anlamaları ve içine girebilmeleri için de zaman gereklidir. Senaryo oynandıktan sonra kahve arası gibi bir mola planlamak da önemlidir; ve-

rilemek bu ara, tartışma başlamadan önce rollerinden sıyrılmalarını sağlar.

- Gözlemciler (senaryoda rol almayan katılımcılar) iyi bilgilendirilmeli ve tartışmaya katkıda bulunmaları istenmelidir, çünkü çoğunlukla tartışma için fazlasıyla malzeme sunarlar.
- Eğitimci(lerin) deneyimi (hedeflerin saptanması, rol oyununun oynatılması ve özellikle sonrasındaki geriye bakış ve tartışma) sonuca ulaşmak açısından yaşamsal önemdedir. Oyunda rahat olamayan katılımcılar olabilir. Bu nedenle oyun için gönüllüler istenebilir, ancak aynı zamanda rolleri belli katılımcılara dağıtma seçeneğini de açık tutmak yararlı olabilir.

Rol oyunu deneyimlerden yararlanılması için iyi bir yöntemdir ve kültürlerarası öğrenme oturumlarında kullanıldığında hedefleri şunlar olmalıdır: Önyargıların incelenmesi, grup içinde ve farklı kültürlerle karşı hoşgörünün desteklenmesi, azınlık/çoğunluk ilişkilerinin, hoşgörünün sınırlarının incelenmesi vs.

### 4.5.2 "Aile yemeği"

*Bu, eğitim paketinde yer alan bir alıştırmadır ve hoşgörünün sınırlarını incelemek için özellikle ulusal düzeyde bir etkinlikte kullanılırsa oldukça yararlıdır. Belli konuların (stereotipler ve önyargılar, değerler vs.) grupta incelenmiş olduğu zamanlarda daha iyi sonuçlar vermiştir. Roller oturumun hedeflerine göre uyarlanabilir.*

*Bkz: Eğitim Paketi, sayfa 87.*



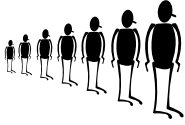
### 4.5.3 "Azınlık organizasyonları arasındaki ilişkiler"

Günümüzde çoğunlukla insanların bize karşı hoşgörülü olmalarını bekleriz. Ancak kendimize bizim ne kadar hoşgörülü olduğumuzu, hoşgörümüzün sınırlarının ne olduğunu ve bunun nedenlerini soruyor muyuz? Diğer insanlara karşı davranışlarımızın nedenleri nelerdir? Bu yöntem var olan deneyimlerin farkına varmak, hoşgörünün sınırlarını, farklı azınlıklar arasındaki ilişkileri, ayrımcılığı ve dayanışmanın desteklenmesini tartışmak hakkındadır.



#### Gereken kaynaklar

Senaryonun ve oyuncuların rollerinin fotokopileri.



#### Grup büyüklüğü

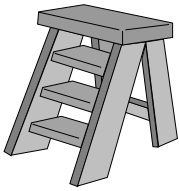
10-15

Aynı zamanda genel oturumda da yapılabilir, ancak bu diğerlerinin yerine kendini koyacak katılımcı sayısını azaltacaktır. Aynı zamanda en az 5 kişilik bir grupla da yapılabilir. Bu durumda alıştırma filmi çekebilir ve tartışmayı başlatmadan önce katılımcılara yeniden gösterebilirsiniz.



#### Zaman

Alıştırmanın kendisi için 45-50 dakika, ancak arada ek bir kahve arası planlanmalıdır. Kahve arası normalde senaryonun oynanmasından sonra katılımcıların tartışma öncesi rollerinden sınırlmalarına olanak sağlamak için gereklidir.



#### Adım adım senaryo

Kentinizde genç bir eşcinsel, gece yarısı bir eşcinsel kulüpten evine dönerken bir grup genç tarafından saldırıya uğramıştır. Kötü bir şekilde yaralanmıştır ve şu anda hastanede yatmaktadır. Bu olay sonrasında kentinizdeki eşcinseller derneği farklı azınlık örgütlerine bir mektup yazarak kentinizdeki bu tür olaylara karşı ortak bir eylem düzenlemek için bir toplantıya çağırır. Polis de saldırıganları bulmak için herhangi bir çaba harcamamaktadır.

#### Roller

Eşcinsel organizasyonundan iki temsilci  
Yerel Romanlar derneğinden bir temsilci  
Afrikalı göçmenler derneğinden bir temsilci  
Yerel Katolik kilisesinden bir temsilci

Roller amaca göre değiştirilebilir. Rollerin nasıl oynanması gerektiğine yönelik bir kılavuzu önceden hazırlayabilirsiniz.

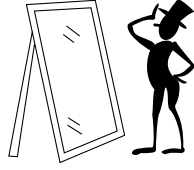
#### Düşünceler ve değerlendirme

- Alıştırma zor muydu?
- Oyuncular oyun sırasında kendilerini nasıl hissetti?
- Diğerlerinin gözlemleri nelerdi?



- Bu alıştırma içinde yaşadığımız gerçekliği ne kadar yansıttı?
- Alıştırma da açığa çıkan somut sorunlar nelerdi?
- Bizler veya temsil ettiğimiz örgütlenmeler bu sorunların çözümüne ne gibi katkılarda bulunabilirler?

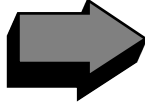
### Deneyimler



Bu rol oyunu Alexandra Raykova ve Antje Rothemund tarafından 1998'de düzenlenen "Katılım ve Yurttaşlık" Uzun Dönem Eğitim Kursunun kültürlerarası öğrenme oturumu için tasarlandı. O zamandan bu yana yalnızca 5 kişinin katıldığı ve dolayısıyla gözlemcisi bulunmayan çoğunluk/azınlık ilişkileri üzerine bir atölye çalışmasında uygulandı. Bu nedenle bir video kamera kullanıldı ve dolayısıyla, katılımcılara oyunu yeniden göstermek gerekti ve bölüm uzadı. Gruptaki katılımcılar Afrikalı bir göçmen, Danimarka'dan bir Kürt, İsveç'ten bir Roman, Belçika'dan bir Türk ve Finlandiya'dan genç bir kadındı.

Roller aşağıdaki gibi dağıtıldı:

Kürt ve Roman - eşcinsel örgütünün temsilcileri,  
Afrikalı göçmen - Roman örgütünün temsilcisi,  
Finli kadın - Afrikalı göçmen,  
Türk eşcinsel genç -Katolik kilisesinin temsilcisi.



Tartışılan konular ise homofobi (eşcinsel düşmanlığı), ayrımcılık, hoşgörünün sınırları, çoğunluk ile azınlıklar arası ve farklı azınlıklar arası ilişkiler oldu.

Bu alıştırmamızın yaratıcılığımızı uyandırmasına izin verin; böylece farklı bir düşünce veya senaryo uygulamaya da karar verebilirsiniz.



## 4.6 Problem çözme

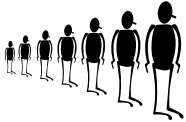
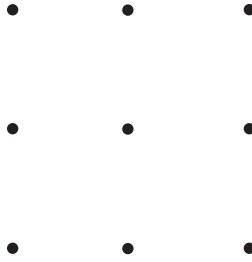
### 4.6.1 "Dokuz nokta problemi"

Düşünme eylemimizdeki sınırları gösteren basit ve çabuk bir alıştırma.



#### Gereken kaynaklar

Bütün katılımcılara dağıtılmak üzere aşağıdaki çizimi içeren birer kâğıt.



#### Grup büyüklüğü

Önemli değil



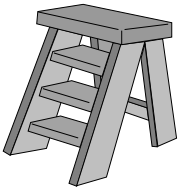
#### Zaman

15 dakika kadar.

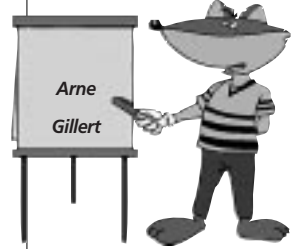
#### Adım adım

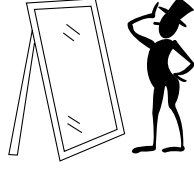
Çizimi katılımcılara dağıtın. Katılımcıların bireysel çalışma yaparak dokuz noktayı yalnızca dört düz çizgi kullanarak ve kalemi kâğıttan kaldırmadan birbirine bağlamalarını isteyin. (Kalemi ancak birbirine bağlı dört düz çizgiyi çizdikten sonra kâğıttan kaldırabilirler.)

Bir süre sonra çözebilen olup olmadığını sorun ve nasıl yaptıklarına bakın. Gerçekte bunu çözmenin tek yolu çizgilerin uçlarının ikisinin dokuz noktanın oluşturduğu sanal karenin sınırlarının dışına uzanmasıyla olur.



Örneğin, çizgi üst sol köşeden başlar ve köşegen boyunca sağ aşağıya doğru gider. Alt sağ köşede ikinci çizgi başlar ve yatay olarak sola doğru gider ve sol alt köşedeki noktanın üstünden geçerek biraz daha ileriye gider. Üçüncü çizgi buradan, karenin dışından başlar ve ilk sütundaki ortadaki noktayı ilk satırdaki ortadaki noktaya bağlayarak yine karenin ötesine doğru uzanır. Dördüncü çizgi de karenin dışında, üst sağ köşedeki noktanın üstünden başlar ve doğrudan aşağıya kadar iner.

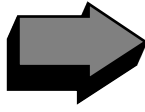




### Düşünceler ve değerlendirme

Katılımcılarla problemin çözümünün bulunmasının neden zor olduğunu tartışın. İnsanların olgulara sınırlı bir açıdan bakma eğilimi vardır ve bazen, özellikle de kültürlerarası öğrenme sırasında sınırların ötesine gitmek gerekebilir. Kendi kültürümüzce etkilenmiş standart bakış açımız kültürlerarası ortamlarda çözüm bulmaya ciddi bir sınır getirebilir. Daha geniş açıdan bütün resmi görmemiz gerekir.

### Deneyimler



Bazı küçük alıştırmalar ve kuramların karışımı şeklinde, alıştırmaların kuramsal kısımda yaptığımız yorumları destekler şekilde sunulduğunda kültürlerarası öğrenmeye bir girdi olarak oldukça yararlı olduğu görülmüştür. Kişilere fazla basit görünebilir –sonuçta öyledir de– bu nedenle fazla bir anlam yüklememeye dikkat edin.



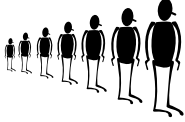
#### 4.6.2 "Yumurt-a-lıştırma"

Bir yumurtayı yakalamak neden kültürlerarası bir çalışma olabilir?



##### Gereken kaynaklar

4-5 katılımcı başına bir çiğ yumurta. Yumurtaları tavana bağlamak için ip. Çok sayıda kâğıt, makaslar, eski dergiler, karton, yapıştırıcı. Her 4-5 katılımcılık gruba 4'e 4 metrelik bir alan.



##### Grup büyüklüğü

En az 5, en çok 35. Daha fazla katılımcı varsa grubu alıştırma (değerlendirme kısmı dahil) ayrı ayrı yapacak birçok gruba bölebilirsiniz.



##### Zaman

1 saat 15 dakika kadar.  
10 dakika giriş.  
30 dakika problemin çözümü.  
30 dakika değerlendirme.

##### Adım adım

1 Küçük grupların çalışacağı odaları hazırlayın. Her bir küçük grup için çiğ yumurtayı ipe bağlayın ve tavana yerden 1,75-2 m yüksekliğe asın. Yumurtayı çok sıkı sarmayın, yere düşerse kırılmalı. Her bir küçük grup için bir yığın müs-vette kâğıt, makas ve yapıştırıcı hazırlayın.

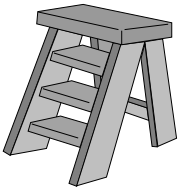
2 Büyük grubu her biri 4-5 katılımcıyı içerecek şekilde küçük gruplara bölün. Gruba alıştırma anlatın: Alıştırmanın başlamasından tam 30 dakika sonra kolaylaştırıcı odaya gelerek yumurtayı tutan ipi kesecektir. Takım olarak görevleri yumurtanın kırılmasını önleyecek bir şeyler inşa etmektir. Uygulanacak kurallar:

- Katılımcılar veya malzemeler yumurtaya veya ipe dokunamazlar.
- Yalnızca onlar için hazırladığımız malzemeler kullanılabilir. (Odada bulunabilecek sandalye ve masa gibi eşyalar kullanılamaz!)

3 Grupları izleyin ve kurallara uyup uymadıklarını gözletleyin. (İki küçük grup başına bir kolaylaştırıcı gerekebilir.)

4 Tam 30 dakika sonra grupların çalışmasını durdurun. Bir tur atarak ipleri kesin ve takımın yumurtanın kırılmasını engellemekte başarılı olup olmadığına bakın.

5 Değerlendirme iki aşamalı olabilir: Önce küçük gruplarda (isteğe bağlı), daha sonra büyük grupta.



##### Ek seçenekler

Görüldüğü gibi bu alıştırma takım olarak çalışma hakkındadır. Alıştırma özel amaçlarınıza göre düzenlemek için çeşitli yollar bulunmaktadır.

Yönteme daha güçlü bir kültürlerarası boyut katmak için, alıştırma bir takımın üyelerinin farklı "kültürel" rolleri oynadıkları bir benzeşim içine koyabilirsiniz.

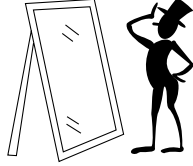


Değerlendirmede daha sonra kültürlerarası işbirliğinin olanakları ve sınırları hakkında tartışabilirsiniz. İnsanlar birlikte çalışırken en çok ne konuda zorlandılar? Nasıl ödünler verdiler?

Alıştırmaya kültürlerarası boyutu daha basit şekilde eklemek için her bir küçük gruba (veya gruplar içindeki bazı üyelere) bazı engeller getirebilirsiniz: konuşmanın yasaklanması, çok lider merkezli olma veya hiçbir liderliği kabul etme, zamana çok bağlı olma veya zamanın geçtiğinin farkında olmama gibi...

### Düşünceler ve değerlendirme

Her durumda değerlendirme takımın ürünü oluştururken nasıl çalıştığı üzerinde yoğunlaşmalıdır. Kişiler neleri gözlemlediler? Birbirleriyle iletişim kurmakta zorlandılar mı? Sorun çözmede farklı tarzlar takım çalışmasının özelliklerini nasıl etkiledi?

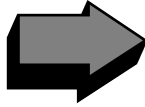


Kültürlerarası bir bileşen eklediyseniz bu özel boyut hakkında sorular sormalısınız: Özel rol veya engel takım çalışmasını nasıl etkiledi? Zorlukları nasıl aştınız?

Bu oturumun grubun bazı üyelerinin alıştırmadaki bazı davranışları yüzünden suçlandıkları bir kısım haline gelmemesi önemlidir. Bunun yerine bu durumu –bir takım içindeki farklı çalışma tarzları, davranışlar, tercihler vs.– özellikle kültürlerarası takımlarda olduğu gibi gerçek yaşamla ilişkilendirmeyi deneyin. Çoğu zaman birlikte çalışırken farklılıklar olacaktır. Bu farklılıklarla yapıcı olarak nasıl başa çıkabilirsiniz? Nerelerde ödünler verilebilir?

### Deneyimler

Bu alıştırmaların iyi yanı oldukça esnek olmasıdır. Basit bir kurulum ve sonuçta değinilebilecek birçok konu vardır: grup oluşumu, insanların sorunları nasıl çözdüğü ve nasıl kültürlerarası olarak çalıştıkları gibi. Ancak bu avantaj aynı zamanda bir dezavantaj da olabilir: Çok esnek olduğundan alıştırmaların uygun bir çerçevede kullanılmaması durumunda bütünüyle anlamsız hale gelebilir. 1999'da Avrupa Gençlik Merkezi'nde "Uluslararası Gençlik Etkinliklerinin Düzenlenmesine Giriş" Eğitim Kursunda bu alıştırmaya programa rasgele yerleştirilmişti ve tam da bu tehlikeye dikkat çekmek için kullanıldı; bir eğitim kursunun bütün çerçevesine uymayan bir yöntemin eğlenceli bile olsa işlev bakımından nasıl bütünüyle anlamsız olabileceği tehlikesine!







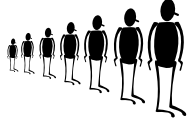
### 4.6.3 "Piller kimde?"

*Pazarlık ve karşılıklı bağımlılık üzerine bir alıştırma.*



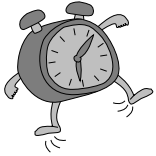
#### Gereken kaynaklar

4-5 katılımcılı küçük grupların her birine en az beş farklı parçaya ayrılabilir ve iki pille çalışan bir fener.  
Farklı parçalar için kaplar.  
Her bir küçük grubun gizli olarak tartışabilecekleri kadar büyük bir oda.



#### Grup büyüklüğü

En az 12, en çok 30 (fenerlerin en az altı parçası varsa).



#### Zaman

Yaklaşık 90 dakika:  
10 dakika giriş.  
40 dakika görevin tamamlanması.  
40 dakika değerlendirme.



#### Adım adım

Fenerleri parçalarına ayırın ve aynı türden parçaları aynı kabın içine koyun (ör. ampulleri bir kaba, pilleri ayrı bir kaba vs.).

Grubu küçük gruplara ayırın ve her bir gruba birer kap verin. Alıştırma grubu açıklayın: Görevleri "çalışan bir sistemi bir araya getirmektir. Gruplar bir takım halinde birlikte çalışacak ve herhangi bir şey yapmadan önce grup kararı vereceklerdir.

Bir süre sonra bazı bireyler görevin tamamlanması için diğer gruplarla pazarlık etmek veya değiş tokuşta bulunmak zorunda olduklarını keşfedeceklerdir. Bazıları çalmaya bile çalışabilir. Çabukça anlaşılabilir bir gerçek, bütün sistemin çalışması için tek bir parça için çift pilin takas edilmesinin gerekecektir. Bazen pil grubu bilinçli olarak yalnız tek bir pili takas etmeyi tercih edecektir. Etkinlik her bir grupta çalışan bir fener olduğunda ya da bir çıkmaza girildiği açıklığa kavuştuğunda bitirilebilir.

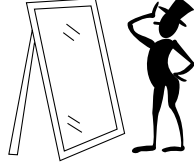
Alıştırma grubu bütün grupla birlikte değerlendirin.

#### Düşünceler ve değerlendirme

Değerlendirilecek birçok boyut bulunmaktadır. İyi bir başlangıç noktası, hem küçük gruplardaki takım çalışması, hem de farklı gruplar arasındaki pazarlıklar ile ilgili olarak farklı süreçlere bir bakış olacaktır. Nasıl birlikte çalışabildiniz? Ne yolunda gitti, ne gitmedi? Alıştırma sırasında grup olarak açıkça ya da üstü ka-



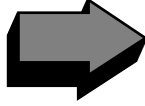
palı olarak nereye erişmek istediğinize karar verdiniz? Stratejileriniz bununla çakıştı mı ve ne kadar işe yaradılar?



Bu alıştırmada kültürlerarası öğrenmeyle ilgili ana nokta işbirliği ve karşılıklı bağımlılıktır. Bir araya getirildiğinde çalışan en çok sayıda parçayı elde etmek için grupların birbirine karşı değil, birlikte çalışmaları gerekmektedir. Ancak pil grubu kendilerini daha fazla kaynağa sahip olarak algılayabileceğinden (ya da diğer gruplar tarafından böyle algılanabileceğinden) bu bir sözde güç denge-sizliğine yol açabilir. Bu sorunla nasıl başa çıkılabilir? Bu ne kadar zengin ve yoksul gruplar ya da ülkeler arası farklılıkla bağlantılıdır? Daha güçlü (ya da za-yıf) bir duruma konma durumunda nasıl hissediyoruz? Bu güç farklılığı yalnızca algı düzeyinde midir, yoksa bir gerçekliği var mıdır? Bu engelleri aşmak ve herkes için en iyi sonuçlar için birlikte çalışmaya başlamak için neler yapılma-sı gerekir?

### Deneyimler

Başlangıçta açıkça farkına varılması zor olabilse de bu alıştırma çoğunluk-azınlık ilişkileri hakkında konuşma için çoğunlukla mükemmel bir başlangıç noktası olmuştur. Bir toplumda birlikte yaşamak ve bundan herkes için en iyi sonucun çıkması için çoğunluk ve azınlık gruplarının işbirliği yapması gerek-mektedir. Ancak, diğer nedenler yanında birbirlerini farklı güç ve kaynak dü-zeylerinde gördükleri için diyalogun zorlaştığı, stereotiplerin ortaya çıktığı ve önyargıların davranışları etkilediği durumlar oluşur.



Değerlendirme sırasında katılımcılar çoğunlukla hemen alıştırmanın bu yönü-yle ilgili konuşmak isteyeceklerdir. Değerlendirmenin başarısı, kolaylaştırıcının katılımcıların yaptıkları hakkındaki değer içeren yargılardan kaçınabildiği, gü-venli bir atmosferde artar.

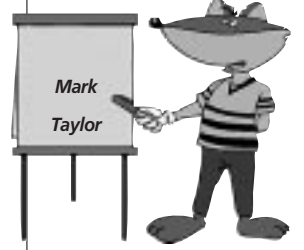
Bazı insanlar için bu alıştırmanın kültürlerarası öğrenmeyle bağlantısı o kadar açık olmayabilir. Genellikle tartışmanın büyük bir bölümünü bu bağlantıya ayır-mak ve kültürlerarası öğrenmenin gruplar arası engellerin aşılmasına nasıl katkıda bulunabileceğini araştırmak çok önemli olmaktadır. Kültürlerarası öğ-renme üzerine bu vurguyu daha güçlü olarak yapmak isterseniz ("yumurt-a-lış-tırma"da olduğu gibi) bu alıştırmayı bir benzeşim oyununun içinde kullanmak seçeneği de bulunmaktadır. Ancak artan karmaşıklığın alıştırmanın amaçlarını-za uygun olarak kullanılmasını engelleyip engellemeyeceğini de dikkate alma-lısınız.



## 4.7 Araştırma ve sunuşlar

*Eldekini kullanmak: kişilerin deneyimleri, gözlemleri, duyguları, nesnelere, medya, yapılar.*

*Bu bölümün konusu, kültür hakkındaki bütün bu düşüncelerin yaşamlarımıza etkilerini araştırmaktır.*



### 4.7.1 "Kültür laboratuvarı"

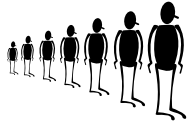
*Bir eğitim kursu, çalışma kampı, değişim veya seminerde "kültürlerarası öğrenme" bir düşünme konusu olabilir; ancak katılımcıların kendilerini ve aralarındaki etkileşimleri öğrenme konuları yapsak nasıl olur?*



#### Gereken kaynaklar

- Kâğıt, kalem, beyaz tahta
- Saatler
- Düş gücünüze bağlı olarak diğer ekipmanlar
- En az bir kolaylaştırıcı

Yöntemi en iyi şekilde kullanmak için bu alıştırmayı, katılımcılar en azından birkaç gün birlikte olduktan ve "kültür" hakkında bazı kavramlarla çalıştıktan sonra gerçekleştirmek gerekir.



#### Grup büyüklüğü

En az 6 tavsiye edilebilir; daha yüksek bir sayı dikkate alınacak konuların sayısını da artıracaktır.



#### Zaman

En az 2 saat önerilebilir, ancak bütün bir gün de sürebilir.

#### Adım adım

- 1 Kolaylaştırıcı, yöntemi katılımcılara açıklar: Odadaki herkes kültür konusunda çalışan bir bilim adamıdır veya bir antropologdur; görevleri herkesin kültürel davranışlarını gözlemlemektir.
- 2 Katılımcıların hangi öğeleri dikkate almak istediklerini tartışın. Aşağıdaki bir dizi konu önerisi liste olarak verilmiştir:
  - Mekân: Bu binayı/kamp alanını paylaşmak için ne gibi yollar bulduk? Kişisel bir alanımız var mı?
  - Zaman: Çalışma zamanıyla serbest zamanı nasıl ayırıyoruz? (Kahve arası gerçekten bir ara mı, yoksa kahve eşliğinde çalışma mı?) Dakikliğin her bir kişi için anlamı nedir?





- İlişkiler: Birbirimize nasıl yaklaşıyoruz? Ne tür arkadaşlıklar oluştu ve neden? (Seksüel ilişkiler konusuyla ilgilenecek miyiz?)
- Alt-kültürler (bir önceki öneriyle birlikte değerlendirilebilir): Ne türden küçük gruplar oluştu? Bunlar dışlanmış azınlıklar halinde mi?
- Paylaşılan anlamlar ve varsayımlar: Hepimiz ne türden şakaları komik buluyoruz? Bizi ne bir araya getiriyor?
- Sorun çözme yaklaşımları: Birlikte yaşarken karşılaştığımız güçlüklerle nasıl çözüm buluyoruz?
- Topluluk ve bireycilik: “Hepimiz birimiz, birimiz hepimiz için” mi, “ben ben ben” mi?
- İletişim ve bilgi: Birbirimizle iletişim kurmamızın değişik yolları neler? Bilgi nasıl aktarılıyor? Kimler aktif olarak bilgiyi araştırıyor, kimler bilginin kendisine gelmesini bekliyor?
- Erkekler ve kadınlar: Farklar ve benzerlikler nelerdir? Ne kadınlara özgü, ne erkeklere özgüdür?

3 Katılımcıları 4 - 6 kişilik gruplara bölerek her gruba ayrı bir araştırma konusu verin.

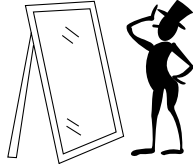
4 Gruplar nasıl çalışmak istediklerine (örneğin gözleme ya da anket kullanmaya) ve çalışmalarının sonuçlarını nasıl sunmak istediklerine karar versinler. Sunuşlar için bir süre belirleyin.

5 Eldeki süreye göre zamanın % 50'sini araştırmaya, % 25'ini sunuşlara ve % 25'ini değerlendirmeye ayırın.

### Düşünceler ve değerlendirme

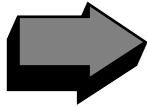
Tartışmalarda aşağıdaki sorular (ve başkaları) üzerinde durulabilir:

- “Kültür üzerinde çalışan bir bilim adamı” olmak nasıldı?
- Araştırma grubunuzda hangi güçlüklerle karşılaştınız?
- Ne öğrendik?
- Kişiliği kültürden nasıl ayırdık?
- Birbirimizi yalnızca birkaç gündür tanıyorsak kültür üzerine konuşmak ne kadar geçerli bir yaklaşım olur? (Bu yöntemi birbirini daha uzun süredir tanıyan bir grup için kullanıyorsanız bu soru görecelileştirilmelidir.)
- Araştırmanın süresini uzatsaydık neyi incelemek isterdiniz?



### Deneyimler

Claudia Schachinger ve Lucija Popovska bu yöntemi ilk olarak kullandıklarında oldukça teatral bir şekilde başladılar; beyaz önlükler giyip birbirlerine “doktor” ve “profesör”, diğer katılımcılara ise farklı üniversitelerden “değerli bilim adamları” şeklinde hitap ettiler. Gavan Titley ise yöntemi bir eğitim kursunda bir atölyenin temeli olarak kullandı. Bunlar yöntemin çokyönlülüğünü gösteriyor; bu yöntemi sizin de nasıl kullandığınızı bilmek isteriz.



*Kaynak: Claudia Schachinger ve Lucija Popovska, Kültürlerarası Öğrenme ve Çatışma Yönetimi Eğitim Kursu, Avrupa Gençlik Merkezi, Mayıs 1999.*



## 4.8 Değerlendirme

### 4.8.1 Genel düşünceler

Basit bir sözcük: “Değerlendirme”...

- Ne anlama geliyor?
- Ne için?
- Ne zaman? Hangi koşullar altında?
- Kiminle?
- Nasıl yapılmalı?

“Değerlendirmek”, bir eylemin sonuçları hakkında bilgi toplamak ve bunları sonuçların değeri hakkında fikir sahibi olmak için önceden belirlenmiş kriterlere göre düzenlemek anlamına gelir. Değerlendirme belirlenmiş bir planı belli gerekçelerle sürdürmenize, değiştirmenize veya askıya almanıza yardımcı olur. Bu yolla kalite kontrolünü elde tutmak ve neyin elde tutulup neden vazgeçilebileceğine karar vermek olanaklıdır.

Bizim çerçevemizde değerlendirme sorumluluğu hazırlık takımındadır, ancak onlar da, katılımcılar da değerlendirmeye katılmalıdır. O an ve gelecekte karar alınması için herkesin katkısı hem hazırlık takımı, hem de katılımcılar için önemlidir.

Duruma göre değerlendirmede kullanılacak birçok yöntem ve teknik bulunmaktadır. Yöntemi koşullara göre tutarlı olarak uyarlamak önemlidir. Aynı zamanda eğitmenlerin yeni düzenlemeler ve geliştirmeler yapmasına yardımcı olmak üzere çalışmalarını hakkında kişisel düşünce ve değerlendirmelerini sunması da önemlidir. Aşağıda kişisel düşünce ve değerlendirmelere yardımcı olabilecek bazı anahtar sorular bulunmaktadır (Kyriacou, 1995'ten uyarlanmıştır):

- Bu çalışmamı yararlı olarak geliştirilebilecek yönlerimi belirleme bakış açısıyla değerlendirebilir miyim?
- Çalışmamın değerlendirmesinden gelecekteki planlama ve uygulamalarımı kararlaştırırken yeterince yararlanıyor muyum?
- Şimdiki çalışmam hakkında yardımcı olabilecek verinin toplanması amacıyla sistematik yöntemlerden yararlanıyor muyum?
- Kültürlerarası öğrenme/egitim hakkında çalışmamı etkileyebilecek gelişmeleri izlemeye uğraşıyor muyum?
- Özel bir çalışma becerisini geliştirmek için (atölye çalışmalarına katılmak, eğitim kılavuzlarını kullanmak, arkadaşlarla işbirliğine gitmek gibi) çeşitli yollar deniyor muyum?
- Gençlik çalışanları arasındaki yerimi gelişim gereksinimlerimi düşünmek açısından en iyi şekilde kullanabiliyor muyum?
- Çalışma arkadaşlarıma çalışmalarımı değerlendirmelerinde ve geliştirmelerinde ne kadar yardımcı olabiliyorum?
- Daha etkin çalışmak için zamanımı ve emeğimi nasıl düzenleyebileceğimi düzenli olarak gözden geçiriyor muyum?
- Gerilim yaratan kaynaklarla etkin olarak başa çıkmak için yararlı strateji ve teknikler kullanıyor muyum?
- Çalışmamda arkadaşlarımla sorunlarını tartışması ve üstesinden gelmesine yardımcı olmak üzere destekleyici bir ortam yaratılmasına yardımcı olabiliyor muyum?

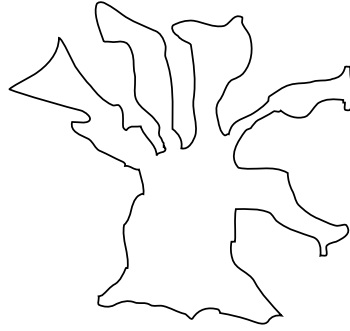




#### 4.8.2 "İletişim ağacı"

Son değerlendirme sırasında diğerleriyle bağlantı kurmak için bir yöntem. Aynı zamanda ara değerlendirmelerde de kullanılabilir.

"İletişim Ağacı"



Yaprakların ölççeği"

1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 5

(En az)

(En çok)

- 1 - sarı
- 2 - yeşil
- 3 - mavi
- 4 - kırmızı
- 5 - kahverengi

#### Etkinliğin amacı

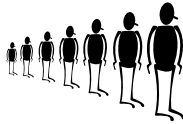
Hangi konularda konsensus bulunduğunu, hangi konularda ise görüşlerin çeşitli olduğunu çabuk tarafından göstermek. Benzerlikler ve farklılıklar temelinde bir tartışma yaratmak.

Katılımcılar arasındaki dil engelini aşmak.

#### Gereken kaynaklar



- Büyükçe bir kâğıt. Yapraksız, ancak değerlendirilecek etkinlik sayısı kadar dalı olan bir ağaç çizin ve dalların üstüne değerlendirilmesini istediğiniz öğeleri yazın.
- En az 5 kalem (Bu, grubun büyüklüğüne de bağlıdır, ancak her renk için aynı sayıyı kullanın): 1 sarı, 1 yeşil, 1 mavi, 1 kırmızı ve 1 kahverengi. Mümkünse bu renkleri bulmaya çalışın.
- 1 (minimum) ile 5 (maksimum) arasında farklı renkleri içerecek renkler ölçeğinin yazılı olduğu bir kâğıt: 1 - sarı, 2 - yeşil, 3 - mavi, 4 - kırmızı, 5 - kahverengi.
- Her biri birer odada bulunmak üzere iki kolaylaştırıcı.
- İğneler veya yapışkanlı bantlar.



#### Grup büyüklüğü

En az 4, en çok 20.

#### Zaman

Grubun büyüklüğüne bağlı.

Örneğin 20 katılımcı için 60/70 dakika:

İlk açıklama için 5 dakika.

İletişim ağacını tamamlamak için 30 dakika.

Bütün katılımcıların iletişim ağacını sessizce gözlemesi ve incelemesi için 10 dakika.

Değerlendirmeleri hakkında tartışma için 15/25 dakika.





### Adım adım

İlk kolaylaştırıcı, birinde ağaç resmi, diğerinde renkler ölçeği olan iki kâğıdı ve kalemleri bir odaya (oda 2) veya katılımcıların ağacı anonim olarak tamamlayabileceği bir yere koyar. Diğer kolaylaştırıcı (kolaylaştırıcı 2) ise diğer odada (oda 1) oyunun amacını katılımcılara açıklar.



Kolaylaştırıcı 2, oyunun kurallarını açıklar: Katılımcılar birer birer oda 2'ye giderek ağacın her bir dalına ölçekteki renklere göre etkinliklerdeki tatmin olma düzeyini gösteren bir yaprak ilâştirecektir. Daha sonra oda 1'e gelerek alıştırmının sonunu beklerler.

Herkesin ne yapılacağını anlayıp anlamadığını kontrol edin.  
Herkesin görevi tamamlayıp tamamlamadığını kontrol edin.

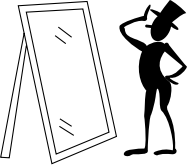
### Düşünceler ve değerlendirme

İki büyük kâğıdı oda 1'e getirerek hepsinin görebileceği bir yere yerleştirin. Ağaç tamamlanmıştır ve bütün katılımcılar nerede uzlaşıp nerede uzlaşamadıklarını görebilirler.

Bütün katılımcıları "iletişim ağacını" gözleyip incelemeye davet edin. Bunun için birkaç dakika verin.

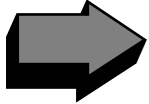
Herkesin bunu yaptığından emin olun.

Daha sonra bu değerlendirme hakkında bir tartışma ile devam edin.



### Deneyimler Öneriler

Grubun büyüklüğü 20'den fazlaysa katılımcıları iki veya daha fazla gruba bölebilirsiniz. Bütün etkinliği ayrı ayrı yapabilirler, ancak her bir grubun tamamlanmış değerlendirmesi bütün katılımcılara gösterilmelidir. Daha sonra etkinliğin sonuçlarını bütün grupla birlikte tartışabilirsiniz. Bunun için gereken malzeme, kolaylaştırıcı sayısı, oda ve zamanı buna göre değiştirmeyi unutmayın.



Bu yöntem son değerlendirme sırasında diğer yöntemlerle, örneğin anket gibi yazılı bir alıştırmayla birleştirilebilir.

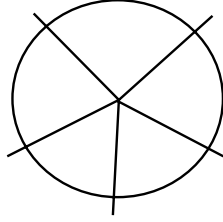


### 4.8.3 "Ekspres zıplayış"

Son değerlendirme için bir yöntem. Aynı zamanda ara değerlendirmelerde de kullanılabilir.

"Ekspres zıplayış"

Bayrakların ölçüğü



1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 5  
(En az) (En çok)

- 1 - turuncu
- 2 - mor
- 3 - mavi
- 4 - pembe
- 5 - yeşil

#### Etkinliğin amacı

Tartışmayı derinleştirmek ve sonuçlara ulaşmak  
Bütün katılımcıların görüşlerini ifade etmelerini sağlamak  
Herkesin görüşüyle yüzleşmek ve üzerinde düşünmek

#### Gereken kaynaklar

- İki kolaylaştırıcı
- 1 büyük çubuk
- 5 büyük bayrak direği
- 100 metrelik ip
- Bayrakları yapmak için 5 büyük üçgen malzeme: 1 turuncu, 1 mor, 1 mavi, 1 pembe ve 1 yeşil. Mümkünse renkleri olduğu gibi alın.
- 1 (minimum) ile 5 (maksimum) arasında farklı renkleri içerecek bayraklar ölçüğünün yazılı olduğu bir kâğıt: 1- turuncu, 2- mor, 3- mavi, 4- pembe, 5- yeşil.
- Büyük bir kâğıt. Bir daire çizin ve değerlendirmek istediğiniz element kadar bölmeye ayırarak her bir bölme içine elementlerden birini yazın.
- Kalemler: 1 turuncu, 1 mor, 1 mavi, 1 pembe, 1 yeşil.
- İğneler veya yapışkanlı bantlar.
- Değerlendirmek istediğiniz elementler hakkında her biri için en az 3'er tane olmak üzere cümleler hazırlayın ve herkese bunlardan birer kopya hazırlayın.



#### Grup büyüklüğü

En az 4, en çok 20.

#### Zaman

Grubun büyüklüğüne bağlı.  
Örneğin 20 katılımcı için 90 dakika:  
İlk açıklama 5 dakika.  
Aıştırmanın kendisi 45 dakika.  
Bütün katılımcıların "ekspres zıplayışını" sessizce gözlemesi ve incelemesi için 10 dakika.  
Değerlendirmeleri hakkında tartışma için 30 dakika.







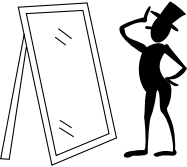
### Adım adım

- 1 Oyuna başlamadan önce iki kolaylaştırıcı odayı veya mekânı hazırlamalıdır:
  - (Birinde daire resmi, diğerinde bayraklar ölçeği çizili olan) iki kâğıdı duvara asın.
  - Beşe bölünmüş bir daire oluşturun ve her bir bölmenin kenarına bayrağı asılı büyük bir bayrak direği koyun. Dairenin ortasına büyük bir çubuk koyun ve bütün bayrak direklerine bir iple bağlayın. İpler yerden yarım metre yükseklikte olsun.
- 2 İlk kolaylaştırıcı oyunun amacını katılımcılara açıkla.
- 3 İkinci katılımcı alıştırmalarının kurallarını katılımcılara açıkla.
- 4 İlk dairenin dışında durur ve değerlendirmek istediğiniz elementlerle ilgili cümleleri yüksek sesle okur. Başlangıçta katılımcılar dairenin dışındadır, ancak ilk cümleyi duydıklarında dairenin içine kendi değerlendirmelerine uygun olan renkteki bayrağın bulunduğu bölmeye zıplarlar. Yeşil bayrağı seçenler teker teker (değerlendirmede en yüksek skor) yukarı zıplar ve seçimi hakkında bir neden söyler. Hepsi görüşlerini belirttikten sonra herkes elele tutuşur ve hepsinin birliğini simgeleyecek şekilde dairenin dışına zıplarlar.
- 5 Aynı zamanda ikinci kolaylaştırıcı sonuçları çizim üzerinde doğru rengi kullanarak kaydeder.
- 6 Aynı şekilde bitinceye kadar diğer cümleler için de değerlendirme yapılır.
- 7 Bütün katılımcıların alıştırmayı tamamladığına emin olun.



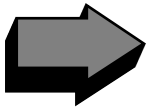
### Düşünceler ve değerlendirme

- Kolaylaştırıcılardan biri, bütün katılımcıları üzerine bayraklar çizili daireyi sessizce gözlemlemeye ve incelemeye davet eder. Her bir katılımcı değerlendirme yapılan cümlelerin yer aldığı bir kopya alır. Bunun için katılımcılara birkaç dakika verin.
- Daha sonra bu değerlendirme hakkında genel bir tartışma ile devam edin. Grubun bütün üyelerinin görüşlerini söylemeleri istenir.
- Katılımcıların görüşlerini akıcı bir şekilde anlatabilmeleri için toplantının resmi dilini iyi konuşabilmeleri gerekir.



### Deneyimler Öneriler

- Grubun büyüklüğü 20'den fazlaysa katılımcıları ikiye veya daha fazla gruba bölebilirsiniz. Bütün etkinliği ayrı ayrı yapabilirler, ancak her bir grubun tamamlanmış değerlendirmesi bütün katılımcılara gösterilmelidir. Daha sonra etkinliğin sonuçlarını bütün grupla birlikte tartışabilirsiniz. Bunun için gereken malzeme, kolaylaştırıcı sayısı, oda ve zamanı buna göre değiştirmeyi unutmayın.
- Katılımcıları bölmek zorunda kalmanız durumunda etkinliği aynı değerlendirme konusunun farklı alt temaları üzerine derinleşmek için uyarlayabilirsiniz: Her bir grup bir alt tema üzerine çalışabilir. Her bir alt tema için aynı tür etkinliği yapın. Daha sonra ifade edilen bütün sonuçları her bir büyük kâğıda yerleştirerek bütün grupların değerlendirmesinde yerini almasını sağlayın. Herkesin kâğıtları incelemesine izin verin. Son olarak bütün alt temaları tartışın ve sonuçları arayın; burada tartışılacak yeni alt temalar olacağından öncesinden daha fazla zamana gereksiniminiz olacaktır. Her bir alt tema için farklı cümleler hazırlamayı unutmayın. Farklı alt temalar için hazırladığınız





cümleri yalnız o temayı inceleyen gruba değil, bütün katılımcılara dağıtın; ancak ilk grup dışındakiler kopyalarını etkinliğin sonunda alsınlar. Bunun için gereken malzeme, kolaylaştırıcı sayısı, oda ve zamanı buna göre değiştirmeyi unutmayın.

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



## 4.9 Çeşitli alıştırmalar

### 4.9.1 Giriş

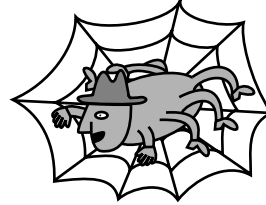
Bu bölümde önceki bölümlerin kapsamına girmeyen bazı yöntemler bulacaksınız. Kültürlerearası öğrenmeyle ilgilenmenin yolları, değinilecek yönler ve ortaya atılacak konular kadar çeşitlidir. Bu kılavuzun sizin de kendi öğrenme ve eği-

tim koşullarınıza göre yeni yöntemler araştırma ve geliştirmenize esin kaynağı olması amaçlandığından bu bölüm olası çeşitliliğe birkaç farklı bakış önermektedir. Umarız algımızı ve yaratıcılığımızı genişletir.



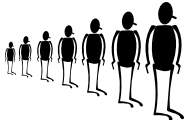
### 4.9.2 "www (dünya çapında ağ)"

WWW dünyayı birçok şekilde birbirine bağlıyor. "Dışlanmanın dünya çapındaki ağı" ise bir genel oturum alıştırmasında dışlanmanın farklı nedenlerini bir araya getiriyor. Somut örneklerle dayalı olarak karşılıklı bağlantıları ve bağımlılıkları görünür kılıyor. Kültürlerearası öğrenmenin etkilerine daha geniş bir bakış!



#### Gereken kaynaklar

- Bir odada geniş bir alan
- Üç uzun ip (Bunun yerine yerin boyanması da öngörülebilir).
- Ağı oluşturmak için kalın bir ip, grup başına iki kolaylaştırıcı, kâğıt ve kalem.



#### Grup büyüklüğü

10-30 arası (Grup büyüdükçe katkıda bulunulan zaman ve "kaos" artar, ancak görüş açıları da daha zenginleşir).



#### Zaman

Örnek başına 30 dakika, arkasından tartışma yapılırsa 45 dakika.

#### Adım adım

- İpi kullanarak odanın tabanına aralarında yeterli alan bulunan üç paralel çizgi çizin ve bunları üç düzey olarak işaretleyin: Kişisel - Grup - Toplum. Katılımcılar bu çizimin çevresinde büyük bir çember olarak toplanırlar.
- Alıştırma açıklanır: Amaç dışlanma olgusunun farklı etkilerini görünür kılmaktır. Gruptan bir dışlanmış kişilik örneği seçmeleri istenir (örneğin "göçmen" ya da "azınlık"...).
- Şimdi bir kişi elinde ip ile kişisel çizgisi üzerinde seçilen bu kişiyi temsilen ve onun adına bir konuşma yaparak başlar: "Ben bir göçmenim ve kendimi çok yalnız hissediyorum (Ülkemi terk etmeye zorlandım. Belgelerimi bekliyorum.)" gibi. Kolaylaştırıcı bunun üzerine "neden?" diye sorar. Çizgide duran bir neden belirterek yanıtlamak zorundadır: "Çünkü burada kimse beni hoş karşılamıyor (Ülkemde savaş vardı, göçmenlik bürosundaki memur benden hoşlanmıyor...)", "Neden?"...

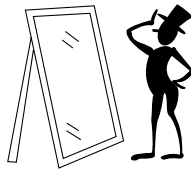




- 4) Şimdi, başka birisi alıştırma katılarak öyküyü daha ileri götürebilir: (“Ben göçmen bürosundaki memurum ve kendimi baskı altında hissediyorum. Ben savaş halindeki ülkenin başkanıyım ve insanların aç. Ben yurttaşlardan biriyim ve yabancılardan hoşlanmıyorum çünkü işimi elimden alıyorlar.”) Bu ikinci kişi şimdi dile getirdiği gerekçenin bulunduğu yerin kendisine göre niteliğine uygun bir çizgi seçmelidir (ör. yoksulluk-toplumsal, korku-kişisel, iş baskısı-grup düzeyleri...). İpin diğer bir bölümünü tutar. Bu nedenin hangi düzeye değindiği açık değilse grup tarafından tartışılabilir, ancak son karar katılımcının kendisine aittir.
- 5) Diğer bir kişi başka bir nedenle katılır: Daha önce söylenenlerin bir sonucunu açıklayarak ipi tutar ve dile getirdiği gerekçenin ait olduğunu düşündüğü yere göre (kişisel - duygular, algılamalar, görüşler,...-, grup - aile, okul, arkadaşlar, işyeri...-, toplumsal - yapısal nedenler, politik sistem, kurumlar, ülkeler...-) kendine yer alacak bir düzey seçer.
- 6) Anlatımlar insanlar katılmayı ve ipi ellerine almayı sürdürdüğü sürece devam eder. Bir kez yerlerini seçince orada kalırlar. Bu şekilde grup birlikte bir yandan dışlanmış bir kişinin kişisel tarihini, diğer yandan da insanları birbirine bağlayan ve bu “tarihin” farklı düzeylerinin oldukça duygusal olduğunu gösteren bir “dünya çapında ağ” oluşturur. Kolaylaştırıcı alıştırmanın dinamikliğini korumak ya da kaosu kontrol altında tutmak için müdahale ederken başka birisinin dile getirilen gerekçeler, işin içine giren aktörler ve değinilen düzeyleri not alarak sonraki tartışma için gerekçelerin kaybolmasını önler.
- 7) Grup küçükse insanlar ikinci bir kez de söz alabilir. Bir öykü “bittiğinde” (daha fazla öne sürülen argüman kalmadığında) alıştırma başka bir öyküyle ve dışlanma türüyle yeniden başlatılabilir.

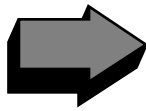
### Düşünceler ve değerlendirme

Alıştırma bir tartışma izleyebilir (ya da bir çalışma grubuna taşınarak daha sonra tartışılabilir). Önceki çalışmalar sistematik bir şekilde ortaya getirilebilir ya da katılımcıların görüş açıları ve deneyimlerinden yola çıkılarak tartışma başlatılabilir. Tartışma insanların farklı yaklaşım ve deneyimlerine (ve bunların nedenlerine) değinmeli ve bağlantıları daha bilinçli kuralıdır. Özellikle önemli bir nokta, insanların kişisel deneyimleri ile (yerel ve küresel) karşılıklı bağımlılık ve bağlantılar arasındaki ilişkidir. Konunun karmaşıklığını incelemek ve hep birlikte nedenlerini araştırmak için bir alana gereksinim vardır. “Bunlara müdahale ederek değiştirebilme olasılıklarının nerelerde olduğunu” sormak iyi bir çıkış noktası olabilir.



### Deneyimler

Bu alıştırma, katılımcılar farklı dışlanmış insanlarla karşılaşma deneyimini yaşadktan ve yapısal yönü hakkında düşünme ve düşünce belirtme olanağına sahip olduktan sonra dışlanmanın nedenlerini sistemleştirmek için kullanılmıştır. Alıştırma bu şekliyle oldukça dinamik olmuş ve farklı öğelerin birbiriyle bütünleştirilmesine yardımcı olmuştur. Çalışma sırasında katılımcıların dışlanma için kişisel nedenlerden daha fazla (değişimi konusunda daha umutsuz oldukları) yapısal nedenler bulmuş olmaları ise ilginçtir.



*Kaynak: JECI-MIEC ve ATD Quart Monde Kollokyumu, Belçika 1998.*



### 4.9.3 "Kültürlerarası tanıklıklar"

"Kültürlerarası" olmak çok kolaydır ve çok zordur. İnsanların deneyimlerini dinlerken kendimiz hakkında keşfettiklerimiz oldukça şaşırtıcı olabilir. Bir "yönlendirilmiş kendine bakış" girişimi.



#### Gereken kaynaklar

Deneyimlerini paylaşmaya hazır tanıklar, diğerlerinin deneyimlerine düşünmeye zorlanmaya istekli açık fikirli katılımcılar, ek olarak iyi bir ortamda sakin bir alan.



#### Grup büyüklüğü

12 (aynı zamanda birden fazla grupta yapılabilir).



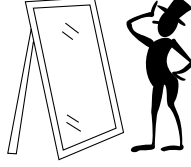
#### Zaman

Tartışmanın gidişine bağlı olarak yaklaşık 1,5 saat.

#### Adım adım

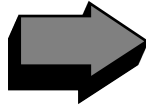
- 1) (Katılımcılar arasından ya da dışarıdan katılan) "tanıkları" (farklı etnik grupların bir aradalığı, azınlık olarak deneyimleri, yabancıların bütünleşmesi veya çatışma çözümlemesi üzerine çalışan birileri gibi) kültürlerarası öğrenmeyle ilgili olarak kendi özel deneyimlerini ve bağlantılarını paylaşmaya davet ederiz. Bu, kültürlerarası öğrenmenin özel bir yönü yoluyla bir tür "yönlendirilmiş kendine bakış" halini alır. Her katılımcının tanışın deneyimleri tarafından zorlanırken kendi gerçekliği ve tarihini gözleyebileceği etkileşimli bir deneyimdir.
- 2) Alıştırma daha küçük gruplarda gerçekleşebilir; grupların içinde güvenli bir atmosfer gereklidir. Tanıklar farklı alt konulara ve (çatışma, stereotipler, dışlanma gibi) odak noktalarına sahip olabilir. Öykülerini süreçle bağlantılı, açık ve net olarak (katettikleri aşamalar; işin içindeki kişisel, politik ve eğitsel boyutlar, süreçteki dönüm noktaları, tereddütler ve umutlar, kendilerini engelleyen ve destekleyen etkenler, keşifleri, gelişimleri ve başarısızlıkları...) hazırlamaları istenir.
- 3) Katılımcıların istediklerinde tanışın sözünü keserek soru sormalarına ve kendi deneyimlerini paylaşmalarına izin verilmelidir. İstenirse tanıklar öykünün önce belli bir bölümünü anlatabilir, daha sonra bir paylaşma ve düşünceler kısmı eklenebilir. Sorular ve temel elementler biriktirebilir, not edilebilir ve daha sonra tartışılabilir.
- 4) Katılımcıların tutumu kendilerini sorgulayıcı olmalıdır. Tanışın öyküsü temelinde "Ben kendi gerçekliğimde bunu nasıl yaşıyorum ve nasıl tepki gösteriyorum?", "Bu bende neleri kıskırtıyor, bende hangi soruları uyandırıyor?", "Neleri hatırlıyorum?" sorularını kendilerine sormak için bir çıkış noktası oluşturmalıdır.
- 8) Son bir tartışma farklı öğeleri toparlamaya çalışabilir. İsterlerse katılımcıların kendi deneyimleriyle bağlantılarının kurulmasıyla öykünün anlatılmasına devam edilebilir. Etkileşim biçimleri büyük ölçüde tanışın ve kolaylaştırıcının oturumu yapılandırma yollarına bağlıdır.





### Düşünceler ve değerlendirme

Alıştırmanın içine yukarıda anlatıldığı gibi eklenmelidir.



### Deneyimler

Bu yöntemi kullanırken sonuçlar “fazlasıyla derin ve zengin”den “tartışmalı”ya ve “başarısız”a kadar farklılık göstermiştir. Tanıkların hazırlık takımıyla oturumun somut amacını bilerek iyi bir hazırlık yapması gerekir. Kendileriyle özdeşleşebilecek kadar kolay, grupla başa çıkabilecek kadar da güçlü olmalıdırlar. Tartışmayı ateşleyebilmeli ve aynı zamanda bir çerçeve de sunabilmelidirler. (Uyarı: Eğer tanık olarak katılımcıları kullanırsanız, diğer katılımcılar kendilerini sorgulamaktan çok tanık hakkında yargılarda bulunmak isteyebileceğinden oldukça sağlam olmaları gerekir.)

Güzel ve açık bir atmosfer fazlasıyla önemlidir, kolaylaştırıcı tanığa bu nedenle grubun gereksinimlerinin sürekli farkında olarak eşlik etmelidir.

*Kaynak: JECI-MIEC ve ATD Quart Monde Kollokyumu, Belçika 1998.*



#### 4.9.4 "Gücün büyük oyunu"

Bu oyun Augusto Boal'un (1985) "Baskı Altındakilerin Tiyatrosu"ndan alınmıştır. Toplumda özellikle kültürler ve topluluklar arasında gücün etkisini araştıran sözsüz bir oyundur.



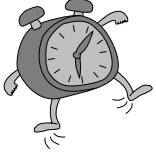
##### Gereken kaynaklar

Masalar, altı sandalye ve bir şişe, büyük bir oda.



##### Grup büyüklüğü

7-35 arası (yediser kişilik alt gruplara bölebilirsiniz).



##### Zaman

1-2 saat arası.

##### Adım adım

- 1) Gruptakilerin yere bir daire şeklinde oturmalarını isteyin; nesnelere rasgele ortada yer alsın.
- 2) Gruba oyunun içeriği ve amacını anlatın. Grubun görevlerini açıklayın. Görev, nesnelere bir sandalyenin masa, şişe ve diğer sandalyelere göre en güçlü nesne olacağı şekilde düzenlemektir. Katılımcılar bireysel olarak kendi önermelerini denemek, diğerlerinin önerilerini oluşturmak veya değiştirmek üzere ortaya gelmelidirler. Bu bölümde sürekli bir akış olmasına dikkat edin. Kural olarak bir nesneyi çemberin dışına çıkarmak dışında her tür düzenleme serbesttir.
- 3) Grup hepsinin en güçlü olduğunu düşündüğü düzenlemeyi tasarladığında bir grup üyesi hiçbir şeyi yerinden oynatmadan bir güç pozisyonu alacaktır. Diğerlerinden de kendilerini daha güçlü pozisyonlara koyarak ilk kişinin gücünü elinden almaları istenir.



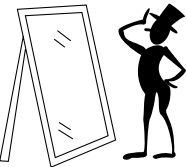
##### Düşünceler ve değerlendirme

###### Geriye bakış

Önce insanların gücü oluştururken veya güce tepki gösterirken hissettiklerini ifade etmelerini sağlayın. Bu duygulara daha sonra tartışma sırasında da değinin. Oyunun amacını topluluklardaki kültürler arasındaki güç ilişkileriyle bağlantılandırarak gözden geçirin. Çeşitli düzenlemelerin gelişimi ve günlük olaylarla bağlantısı üzerinde durun. Oldukça açık ve konuya özel olun, kendi deneyimlerinizden somut örnekler verin. Sonraki tartışmayı şu sorularla kolaylaştırabilirsiniz:

Güç evde, işte ve toplum içinde kişisel ilişkilerimizi nasıl etkiler? Güç nasıl sürdürülür ve kültürel hiyerarşiyle nasıl bağlantılıdır? Sizin toplumunuzda güç sahibi olanlar kimlerdir ve bu durum nasıl zorlanmaktadır?...

Kaynak: Augusto Boal'dan uyarlanmıştır.





#### 4.9.5 “Seçimli tren yolculuğu”

“Seçimlik tren yolculuğu” stereotiplerimize ve önyargılarımıza değinen bir alıştırma dır. Bir tren-  
de yolculuk yapacağınızı düşünün. Birlikte yol-  
culuk yapacağınız kişilerin bir tarifini alıyorsunuz. Birlikte yolculuk yapmayı en çok ve en az  
isteyeceğiniz kişileri seçmek zorundasınız.

Alıştırma gerçek yaşamdaki önyargılarımız hak-  
kındaki tartışmaya oldukça fazla malzeme sağ-  
lar. Bir evde farklı komşularla birlikte yaşamak,  
bir adada mahsur kalmak veya bir otostopçu al-  
mak gibi benzer alıştırmalar da bulunmaktadır. Esnekliği nedeniyle hedef grubunuzun (uyruk,  
tartışılan çatışmalar, var olan konular gibi) duru-  
muna ve deneyimlerine göre uyarlanabilecek  
mükemmel bir alıştırma dır. Bu alıştırma hakkın-

da daha fazla bilgi için Eğitim Paketi, sayfa 78'e  
bakabilirsiniz.

#### Atrflar

*Yöntemler bölümünde eğitim etkinliklerimizde  
kullandığımız etkinlik örneklerini bir araya ge-  
tirdik. Mümkün olduğunda etkinliklerin kay-  
naklarına atıfta bulduk, ancak birçoğunda  
bu yöntemleri ilk olarak nereden ve ne zaman  
öğrendiğimizi anımsayamadık, belki de bunu  
hiç bilmiyorduk. Atıfta bulunulmayı hak eden  
ancak adları geçmeyen kişiler ve kurumlardan  
özür dileriz. Kaynağına değinilmeyen herhangi  
bir etkinlik hakkında bilgileri bize iletirseniz ge-  
lecekteki baskılara ve internet üzerinde yayımla-  
nan versiyonuna ekleyebiliriz.*



## 5. Örnek programlar\*



Eğitim Kılavuzu  
KÜLTÜRLERARASI  
ÖĞRENME

### 5.1 Değişim programına hazırlanmak

#### Giriş

Çoğunlukla uluslararası gençlik projeleri bir çeşit kültürlerarası değişimi içerirler. Değişim iki gençlik grubunun buluşması ve birlikte bir hafta geçirmesi, birçok farklı özellikteki katılımcının bir araya geldiği bir tür seminer veya yurtdışında birkaç ay, hatta yıl geçirecek olan bir birey olabilir.

Ne tür değişim olursa olsun bu etkileşimden en üst düzeyde yararlanabilmesi için katılımcıları bu deneyime hazırlamak doğru olacaktır.

Bu düşüncelerden yola çıkarak böyle bir hazırlığın iki ana amacı olacaktır: Öncelikle katılımcıların kendilerini, kökenlerini tanımlarına –kendilerini kültürel bir varlık olarak görmelerine– yardımcı olmak, ikincisi katılımcıların kültürel farklılıkların farkına varmasını sağlayarak bir olayda bu farklılıkların da rolü varsa bunun farkına varacak duyarlılıkla donatmak.

Aşağıdaki hazırlık atölyesi, daha somut hale getirilmek için bir dizi varsayım üzerine kurulmuştur:

- Program bir hafta sonu çerçevesinde yapılmaktadır.
- 12 kadar katılımcıyla 2-3 eğitmen katılmaktadır.
- Herkesin konuştuğu ortak bir dil vardır.
- Hazırlık uzun dönemli bireysel değişim için yapılmaktadır.

#### Program

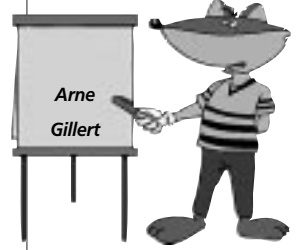
##### Cuma akşam

- Canlandırıcı oyun (20 dakika): “Benim gördüğümü görüyor musun?” Farklı bakış açılarının ne anlama geldiği ve neden “normalde” şeylere bakış açınıza sadık kaldığınız tartışmasına odaklanmaya çalışın. Farklı bir bakış açısının değerini bilebilir misiniz?
- Grup oluşturma alıştırmaları (90 dakika): Bu, atölye çalışmasının geri kalan kısmı için grup içinde güven uyandırmaya yönelik bir çalışmadır. Örneğin “yumurt-a-lıştırma”yı bütün grup için kullanabilirsiniz. Bu kendi aralarında iyi ilişkileri çabuk kurabilecek bir grup için işe yarayacaktır. Bunun yerine katılımcıların birbirlerini tanımlarına yardımcı olabilecek ve birlikte çalışmalarını gerektirecek herhangi bir canlandırıcıyı da kullanabilirsiniz (güven oluşturma). Gruptan itiraz yoksa son olarak “kör yürüyüşü” yapmaya çağırabilirsiniz: Katılımcılar çiftlere ayrılırlar ve çiftlerden biri gözlerini sırtına kapatırken diğeri ona rehberlik eder. Bir süre sonra çiftlerin rolleri değiştiğine emin olun.
- Akşamı değişimle ilgili açıklığa kavuşturulması gereken bütün pratik konuların çözümlendiği bir oturumla sona erdirebilirsiniz. Bunu programda bu kadar erken yapmanın amacı, bu soruların nasıl olsa geleceğini ve aksi takdirde bütün programı baskı altına alacağı öngörüsüdür.

##### Cumartesi sabah

- Bireysel çalışma (bütün sabah): “Ötekine giden yol”. Çocukluk/aile, okul, arkadaşlar, yaşamdaki “önemli ötekiler”le bağlantılı “hücrelerin” ve katılımcıların geldikleri toplum/bölge/ulus hakkında düşünmelerini sağlayacak bir hücre bulunmasını sağlayın. Hücrelerde kişileri belli bir yönde düşünmeleri için etkilemeye yönelik değil, düşüncelerinin açılmasına, tepki göstermeye yöneltecek nesnelere bulunmasına özen gösterin. Özellikle toplumsal temel ile ilgili hücrede bu etkinin pek bireysel görünmemesinden hareketle bunu “bildiğinizi” varsayma eğiliminiz olabilir. Ancak katılımcıları onlar için, örneğin, belirli bir dili konuşan insanların bulunduğu bir yerde büyümüş olmanın ne anlama geldiğini kendilerinin bulmasında özgür bırakmanız önemlidir. Öğle arasından kabul edilebilir bir zaman önce (örneğin bir saat) kişilerin bulgularını diğerleriyle paylaşabilecekleri bir zaman bırakın. Bunu, örneğin, 4-5 kişilik küçük gruplarda yapabilirsiniz. Toparlamak için genel oturumda insanların bütün bu köklerin tümüyle farklı kökenlerden gelen insanlarla karşılaştıkları durumlarda oynayacağı rol hakkında ne düşündüklerini tartışabilirsiniz.

\* Özgün metinde atölyeler anlamına gelen “workshops” sözcüğü kullanılmıştır, ancak bölüm içeriği olarak tek oturumluk atölyelere değil birkaç günlük program yapılarına yer verildiğinden bu şekilde çevirmeyi uygun buldum (ç.n.).





### Cumartesi öğleden sonra

- Öğleden sonraya “Abigale” ile başlayın (90 dakika). Tartışma kısmında kimin daha “iyi” ya da “kötü” davrandığıyla ilgili görüşlerini sabah tartışıldığı şekilde kendi kökenleriyle ilişkilendirmelerini isteyin. Aile, toplum, arkadaşlardan vs. onları o şekilde düşünmeye iten herhangi bir etki var mıdır?
- Günün geri kalan kısmı için bir araştırma projesi yürütün. Örneğin, toplantının yapıldığı yere girebilir ve bulunduğunuz yerin kültürünü inceleyen antropologlar olarak davranabilirsiniz. Bununla ilgili neler bulabilirsiniz? İnsanların “Abigale” oyununda nasıl davranacağını bulabilir misiniz? Yoksa bu gerçekten stereotipler ve önyargılar temelinde bir tahmin midir? Sizin için bir süre yurtdışında yaşayacak olmak ne anlama geliyor?

### Pazar sabah

- “Farklılıkla” etkileşimi uygulayan kısa bir benzeşim oyunu. Tek bir sabah süresi içinde kapsamlı bir benzeşim oynamak olası değildir. Ancak küçük bir “farklılık” deneyimi yaşatılabilir ve kültürlerarası öğrenme için bir “tat” sunabilir. Ana amaç grubun (bir kısmının) farklı tarzları olanlarla ve davranışlarının çözümlenmesi o kadar kolay olmayanlarla yüzleştiği bir rol oyunu deneyimini yaşamaktır. Tartışmanın yoğunlaştığı nokta ise insanların deneyimlerini çözümleyemedikleri bir durumla karşılaştıklarında, diğerlerinin yaptıkları kendilerine “garip” geldiğinde hissettikleri üzerine olabilir. Belirsizlik, çocuksuluk vb. duyguların farkına varılması sonrasında ise bu durumlarla başa çıkılması için kişinin geliştireceği stratejilere vurgu yapılabilir. Bir başkasını anlayamadığımızda neler yapabilirsiniz?
- Hafta sonu değerlendirme ile birlikte değişime ve katılımcıların ayrılmasından önceki günler ve haftalarda neler olacağına bir bakışla sona erebilir.



## 5.2 Azınlık ve çoğunluk

Azınlık/çoğunluk ilişkileri konusundaki bu atölye çalışması katılımcıların toplumlarımızda azınlıklar ile çoğunluklar arasındaki ilişkilerde karşılaşılan güçlükleri belirleyip tartışmalarını desteklemek ve bu güçlüklerle olası çözümler geliştirmek için tasarlanmıştır. Bu atölye çalışması her tür hedef grupla yürütülebilir ve mutlaka azınlık ve çoğunlukların bulunması da gerekmez. Kendi başına veya daha büyük bir etkinliğin bir parçası olarak yürütülebilir.

Atölye çalışması aşağıdakine benzer sorunlara değinebilir:

- Irkçılık
- Yabancı düşmanlığı
- Yahudi karşıtlığı
- Roman (Çingene) korkusu
- Din
- Etnik merkezçilik
- Stereotipler ve önyargılar

Atölyeyi yürütürken şu konuları göz önünde bulundurmalısınız:

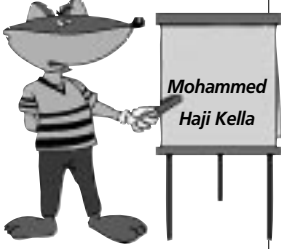
Azınlık-çoğunluk ilişkileri üzerine bir atölye çalışması katılımcılar için her zaman benzersiz bir deneyimdir. Kolaylaştırıcılar katılımcıların değinilecek konuları rahatça tartışmaya hazırlıklı olmalarının ve kolaylaştırıcıların grubu yönlendirmekteki deneyiminin böyle bir atölye çalışmasının çıktılarını belirlediğinin farkında olmalıdır. Burada aşağıdaki noktalar yardımcı olabilir:

- **Nitelikli ortam (mekân):** Gerek Fiziksel, gerek duygusal alan oldukça önemlidir. Bu atölye büyük bir odada ve mümkünse katılımcıların açık ve hoş karşılayıcı olmalarını sağlayacak bir daire şeklinde sıralanmış sandalyelerle yapılmalıdır.
- **Zaman:** Yeterli bir zaman ayırın ve katılımcıların ayrılan zamandan en iyi şekilde yararlanmasını sağlayın. Bitmemiş bir atölyenin katılımcılar için zararlı olduğunu unutmayın.
- **Yöntem seçimi:** Yöntemlerin katılımcıların deneyimini açığa çıkarmasını ve aynı zamanda günlük yaşamlarındaki bu deneyimlerini incelemek ve derinleştirmek için yeterli malzeme sunmasını sağlayın.

Aşağıda böyle bir atölye için bir yapı önerisi bulacaksınız:

- 1 Canlandırıcı oyun: Katılımcılar birbirlerini tanımıyorsa bir isim oyunu. Eğer birbirlerini tanıyorlarsa kısa (10 dakikalık) bir ifade oyunu katılımcıların ısınmasını sağlayacaktır.
- 2 Atölyeye giriş: Neden buradayım? Bu, katılımcıların beklentilerini ortaya dökmeyi amaçlar. Grubun büyüklüğüne bağlı olarak 2-3 kişilik gruplar halinde yapılmalıdır. Grup sonuçlarının sunuşunun yapılmasını sağlayın. Beklentilerin bir sentezini yapın ve katılımcılardan garip, bağlantılı veya ilgisiz buldukları hakkında yorum yapmalarını ve bunun için bir neden vermelerini isteyin.
- 3 Kavrama giriş: Kuramsal sunuş; soru ve yorumlar için zaman ayırın.
- 4 Konuların canlı deneyimler halinde yaşanmasını sağlayacak bir benzeşim oyunu.
- 5 Sorunlar ve çözümleri: Sunuş (kültürlerarası öğrenme) veya olası çözümler üzerine açık tartışma.
- 6 Katılımcıların gerçekliklerine geçiş: Buradan sonra ne olacak? Bu, küçük gruplar halinde yapılmalı ve daha sonra sonuçlar bütün gruba sunulmalıdır.
- 7 Değerlendirme: Katılımcıların olan biten hakkında düşünmelerini ve bu konular üzerinde çalışmak üzere ileri bir adım atmaları için kendilerinde enerji bulmalarını sağlayacak yaratıcı bir alıştırma.





## 5.3 Kültürlerarası çatışmaların çözülmesi

Kültürlerarası çatışmalar genellikle iki ya da daha fazla karşıt grup arasında oluşur. Çevremizle aramızdaki farklılıklar yüzünden kendimizi gittikçe daha çok çatışmanın içinde buluyoruz. Kültürlerarası çatışmaların çoğu hoşgörüsüzlüğün ve bu farklılıkların görmezden gelinmesinin sonucudur. Genelde insan gelişiminde çatışma, bireyleri kendi gelişim alanlarını belirleyip tanımlamaya zorlayacağı için verimli bir etkidir. Diğer yandan çoğu durumda özellikle bir taraf baskın olduğunda ve arada tutarlı ve şiddet dışı bir diyalog bulunmadığında yıkıcı ve verimsiz de olabileceği kanıtlanmıştır.

### Neden kültürlerarası çatışma çözülmesi üzerine bir çalışma?

Eğitim etkinliklerinde özellikle kolaylaştırıcılar ve gençlik liderleri bu soruyla karşılaşır. Ne yazık ki bunun için basit bir yanıt yoktur. Öncelikle bütün çatışmalar kökeninde kendine özgüdür, ikincisi çatışma çözümü yaklaşımını genel olarak da, yakın çevremizde de çatışmanın doğasına bağlı ve görecelidir. Bunun yanı sıra kolaylaştırıcıların ve katılımcıların çatışmaların özellikle kültürlerarası etkileşimlerde önceden farkına varılmadan gelişebileceğini bilmeleri önemlidir. Bu, çoğunlukla kültürlerarası ilişkilere yansıyan kendi çevremizin günümüz gerçekliklerinde de görülebilir.

### Bu gerçekliklerin sorumlusu nedir?

*Toplumlarımızdaki sınıflandırma ve etnomerkezcilik:*

İnsanlar her zaman diğerlerini bir kalıba sokmaya eğilimlidirler. Bu çoğunlukla çevremizdeki dünyayı şekillendirmeye ve yaşamaya elverişli duruma getirmeye yardımcı olur. Bu sınıflandırmalar örneğin cinsiyet, ırk, toplumsal statü vb.'dir. Dünyamızı kendimiz için daha iyi duruma getirmek gereksinimi bizi her zaman grupları onlar hakkındaki algılamalarımıza göre öncelik sırasına sokmaya iter. Öncelik sırasına koyduğumuzda ise kendi grubumuzu sürücü koltuğuna oturup diğerlerini daha az değerli oldukları için arka koltuğa atarız. Sonuçlar ise genellikle kalıplaştırma, diğer kültürlere saygı duymama, ayrımcılık ve ırkçılığa dönüşür. Bu durumlarda çatışmalar daha az değer verilen grup zarar görebileceği ve güvensiz duruma düşebileceğinden çoğunlukla kaçınılmazdır.

### Genelde ne tür çatışmalarla karşılaşıyoruz?

Çatışmalar genellikle farklı düzeylerde gerçekleşir; kişisel yaşamlarımızdan örgütsel ve ulusal düzeylere kadar. Bu düzeyler şu şekilde özetlenebilir:

**Kişisel:** Bireyler olarak çoğunlukla kendimizle yaşamımızda değerlerimiz, seçimlerimiz ve taahhütlerimiz hakkında çatışırız.

**Kişiler arası:** İki insan arasında çoğunlukla kişisel düzeydeki uzlaşmazlıklar.

**Gruplar arası veya örgütsel düzey:** Bu tür çatışmalar gruplar arasında değerler, güç ve görece eşitlik temelinde (ör. bir örgütle devlet arasında) ortaya çıkar.

**Kültürler veya topluluklar arası:** İki grup arasında bölge, dinsel üstünlük, kültürel değerler ve normlar savaşımı nedeniyle ortaya çıkan çatışmalar. Örneğin Yahudiler ve Araplar, Müslümanlar ve Hristiyanlar vs.

**Ulusal çatışmalar:** Uluslar arasındaki çatışmalar.

### Kültürlerarası çatışmalar günlük çatışmaların parçası mı?

Bütün çatışmalar farklılıklar üzerine kuruludur ve özellikle her iki tarafın birbirinden rahatsızlık duyduğu durumlarda bu farklılıklarla uygun veya yapıcı olarak başa çıkılmazsa ortaya çıkar. Bunlar bir dizi etken tarafından tetiklenir. Aşağıdakiler sık rastlanan kültürlerarası çatışmalardır:



**Gerçekler:** Kültürel gruplar birbirleri hakkında hangi gerçekleri “bilmektedir” ve bu gerçekler nasıl algılanıp anlaşılmaktadır. Burada yanlış kavrama yaşamsal bir rol oynar.

**Gereksinimler:** Özellikle bir azınlık/çoğunluk durumunda insanlar yaşamlarında kendilerini güvende hissetmeye gereksinim duyar. Bu bir topluluğa baskı altında kalmadan eşit kabul edilerek aidiyet duygusunu içerir.

**Değerler:** Bu her bir kültürün inançları ve uygulamalarına saygıyı içerir. Çoğu kültürlerarası çatışma durumunda ötekinin örneğin cinsiyet eşitliği veya dinsel özgürlükler hakkındaki değerleri varsayılır ve tehdit edilir. Genellikle bir değer varsayıldığında birinin baskın çıkarken diğerinin tehdit altında hissettiği gözlenebilir.

### Kültürlerarası çatışmaların gelişiminin olası göstergeleri:

Diğer çatışma türlerinden farklı olarak kültürlerarası çatışmanın nedenlerinin anlaşılması, özellikle çatışmanın dışındakiler açısından genelde zordur. Bu pratik olarak kuluçka süresinin uzunluğundan (veya çatışmanın görünür hale gelmesine kadar geçen zamandan) kaynaklanır.

- Çatışma grupları somut amaçlar ve ödünsüz hedeflerle ortaya çıkarlar.
- Stereotipler daha sık dile getirilir.
- Taraflar arası iletişim zorlaşır.
- Gruplar kendi içinde daha bağlı, ötekine karşı ise aşırı olumsuz hale gelir.
- Gruplar içinde ödünsüz liderlik niteliklerine bağlı olarak güçlü liderler ortaya çıkar.

### Kültürlerarası çatışma çözümlemesinin ilkeleri:

**Boşalma:** Bu ilke, grupların birbirlerine karşı olan duygularını anlatabilecekleri bir alan gereksinimi duyacakları için, bütün grup çalışması açısından bir zorunluluktur. Boşalma kavramı, bireylerin tam bir meşruluk verilmesi gereken olumsuz duygularını dökme gereksinimlerini karşılar. Aynı zamanda başarılı bir grup sürecine gidecek güven atmosferini oluşturur.

**Kendini gösterme:** Grubun birbirleri hakkındaki güdülenmelerini ve kişisel duygularını açığa vurmalarını sağlar.

**Ortak korku ve umutlar:** Grupların benzer korkuları olduğu ve bunu tartışmanın engelleri yıkarak ortak umutlara ve anlayışa yardımcı olabileceği gerçeğinin anlaşılması, grup oluşumunu kolaylaştırır.

### Çatışma çözümlemede kültürlerarası öğrenme yöntemleri:

Çatışma çözümlemede kullanılacak birçok kültürlerarası öğrenme yöntemi bulunmaktadır. Uygun yöntemler aşağıdaki ilkeler gözetilerek önerilebilir:

**Güvenli alan:** Çalışma çatışma taraflarının kişisel ve grup düzeyinde karşılaşılabilecekleri yerlerde düzenlenmelidir.

**Toplantıda eşit statii:** Görüş alışverişi, ortamdaki her kesin eşit olarak kabulü yoluyla yapılmalıdır. Tartışmanın temel kuralları: Grup, çalışmanın nasıl yürütüleceği kararını kendi aralarında uzlaşarak vermelidir. Kurallar arasında birbirini dinlemek ve birbirine saygılı davranmak bulunmalıdır.

**Ortak çıkarları kolaylaştıran etkinlikler:** Grupta ortak ilgi ve çıkarları yaratmak çok önemlidir.

### Çalışmanın yapılandırılması - Kolaylaştırıcının bilmesi gerekenler:

Çoğunlukla sorulan sorular şunlardır:

- Kültürlerarası çatışma çözümleme üzerine bir atölyeyi ne zaman yapmalıyım?
- Kolaylaştırıcı olarak ne yapmam beklenir?
- Genç insanların çalışmadan en çok yararı sağladığına nasıl emin olabilirim?



Bunlar, üzerinde düşünmeniz ve kendi kendinize açıklayabilmeniz gereken pratik sorulardır. Kılavuzun bu bölümü bu soruları yanıtlama amacını taşıyor, ancak iyi yapılandırılmış bir çalışma yürütebilmeniz için bir çerçeve sunuyor. Çalışmanızı yapılandırmadan önce kendinize şu soruları sorun:

- Kimin için?
- Hedef grubunuzla bağlantısı ne?
- Katılımcılar bu çalışmadan ne kazanabilirler?
- Hedef grubunuzu bu sürece sokmakta kendinizi ne kadar rahat ve hazır hissediyorsunuz?

Kendinize sormanız gereken daha birçok başka soru bulunmaktadır, lütfen bunu yapın, ancak bunlar büyük olasılıkla en sık karşılaşılanlardır. Bunlar hakkında kendinizden emin olduktan sonra çalışmanızın yapısını belirleme zamanı gelmiştir. Bir atölye yürütmenin tek bir ortak yolu veya yapısı yoktur. Atölye yapısı genellikle hedef grubunuza ve onların beklentilerine bağlıdır. Yöntemlerin seçimine yönelik olarak bu kılavuzun 4. bölümü göz önüne alınması gereken bazı yararlı ana hatlar önermektedir. Aşağıda tipik bir yapı bulunmaktadır:

- 1 **Başlangıç ve kuruluş:** Konuya bağlı olarak bir canlandırıcı oyunla, örneğin bir isim oyunuyla başlayabilirsiniz kişilerin birbirine karşı güven duymalarını sağlayabilirsiniz.
- 2 **Katılımcıları konuyla ve konunun kendi gerçekliklerine bağlantısıyla tanıştırmak** (kişisel deneyim): Burada katılımcıların çalışmayla ilgili beklentilerine bakarak kişisel deneyimleri üzerinde çalışılması önerilebilir.
- 3 **Konuya giriş olarak kuramsal bir sunuş** (stereotipler ve önyargılar): Konunun arka planı ve günümüz gerçeklikleriyle bağlantıları.
- 4 **Benzeşim oyunu:** Konuyu daha ileriye götürmek ve kişisel gerçekliklerle bağlantılandırmak için; yine kendi deneyimleri önemli olacaktır.
- 5 **Sonuçlar ve sonrası:** Asıl olarak kolaylaştırıcılar çatışmadan çıkış veya çatışmanın önlenmesi yollarını aramalıdır. Çatışmayla başa çıkma ile ilgili becerilere değinilmesi ve katılımcıların bunu kendi çalışma alanlarıyla bağlantılandırmasının sağlanması yararlı olabilir. Pratik olarak incelenmesi gereken on iki ortak beceri vardır:
  - Ortak kazanç yaklaşımı
  - Yaratıcı tepki
  - Empati
  - Özgüven
  - Güç yönetim duyguları
  - Çatışmayı çözümlenmeye istekli olmak
  - Çatışmanın stratejik olarak ortaya konması
  - Seçenek yaratabilme ve bunlar üzerinde uzlaşabilme
  - Müzakere
  - Arabuluculuk
  - Bakış açılarının genişletilmesi



## 5.4 Kültürlerarası öğrenmeye ilgi çekmek

### Giriş

Kültürlerarası öğrenme konusuna o kadar çok giriş noktası vardır ki bazen oldukça korkutucu olabilir. Büyük soru nereden başlayacağımızdır. Aşağıda bu sorunun yanıtını arayan bir günlük bir atölye çalışması için bir format önerilmektedir. Bu format kültürlerarası öğrenmeyi anlamaya başlayabilmek için gerekli bazı temel kavramların incelenmesini içerir:

- Kültür
- Stereotipler ve önyargılar
- Süreç olarak kültürlerarası öğrenme
- Günlük gerçekliklere aktarım
- Sonrası veya daha ilerisi için öneriler

Bu atölye çalışması tek başına ya da daha büyük bir etkinliğin parçası olarak yürütülebilir. İkinci seçeneğin avantajları katılımcıların önceden birbirlerini an azından biraz tanıyor olmaları ve çalışmanın sonrasında sonuçlarının değerlendirilebileceği daha fazla olanağın bulunmasıdır.

Doğal olarak yöntemler ve metodoloji konulu Bölüm 4'teki sorular burada da geçerlidir. Özellikle önemli olanlar ise hedef grubunuzla ilgili olanlardır: İlgilerini ne çekebilir? Meraklarını nasıl uyandırabilirim? Çalışmayı kendi gerçeklikleriyle nasıl bağlantılandırabilirim?

### 1 Kültürlerarası bir öğrenme ortamının yaratılması

Çalışma alanınızın maksimum katılımı destekleyecek şekilde, örneğin bir daire ya da daha büyük bir grupsa masa grupları halinde kurulu olduğuna emin olun.

Katılımcılar birbirini önceden tanımiyorsa öncelikle insanların rahatlatılmasıyla süreci başlatmalısınız; kültürlerarası öğrenme duygusal öğrenme sürecini içerir ve insanlar rahat hissetmezlerse açık olmazlar. Bir isim oyunu sonrasında insanları beklentilerini paylaşabilecekleri küçük gruplara bölmek ve daha sonra sonuçların bütün gruba sunulmasını sağlamak yararlı olabilir. Daha sonra atölyenin yapısını katılımcıların beklentileri kısmını içerecek veya (gerekiyorsa) içermeyecek şekilde sunabilirsiniz.

### 2 Canlandırıcı oyun 1: "Benim gördüğümü görebiliyor musun? Senin gördüğünü görebiliyor muyum?"

Bakınız 4.1.2.

### 3 "Kültür" - sunuş ve tartışma

"Kültür" kavramı hakkında tartışmalar için bakınız 2.4

### 4 Stereotipler ve önyargılar - alıştıırma

Örnek olarak bakınız 4.3.3, 4.3.4, 4.5.2, 4.9.5

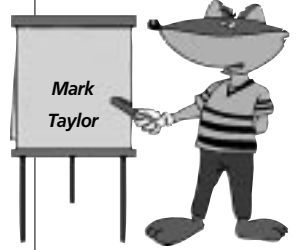
### 5 Benzeşim oyunu

Bakınız 4.4

Not: amaçlarınız ve zamana göre 4. ve 5. adımlar arasında bir seçim yapmanız gerekebilir.

### 6 Canlandırıcı oyun 3: "60 saniye=1 dakika... mıdır?"

Bakınız 4.1.4





### **7 Kültürlerarası öğrenme - sunuş ve tartışma**

- Nedir? [kültürlerarası öğrenme hakkında görsel bir sunuş için Şekil 1: "Buzdağı"na bakınız]
- Öğrenme ne zaman kültürlerarası olarak gerçekleşebilir?

### **8 Katılımcıların günlük gerçekliklerine aktarım - tartışma**

Öğrendiklerimizden herhangi birini günlük yaşamımızda nasıl uygulayabiliriz?

### **9 Sonrası için öneriler**

Katılımcılar için bir bibliyografya (okuma listesi) hazırlayın.

### **10 Değerlendirme**

Bakınız 4.8





## Terimler sözlüğü önerisi

Bir uyarı! Kültürlerarası öğrenmede terimleri tanımlamak her zaman hoş bir çalışma olmaz. Bunun için iki temel neden vardır. Öncelikle kültür hakkındaki çalışmalar yeni bir olgu olmamasına karşın kavram ve tanımlanma biçimleri hakkında hâlâ bir açıklık yoktur; bu yüzden çoğu terim (özellikle kültürlerarası öğrenme terimleri) birçok etkiye ve bazen de istismara açıktır. İkincisi, tanımları yalnızca bir yazardan alarak bunun yeterli olacağını düşünmek düşük kırıklığına yol açabilir ve zararlı olabilir. Bunun nedeni de basittir. Kavramları farklı çıkış noktalarından hareketle kullanan birçok uzman vardır. Örneğin, bu kılavuzda biz çoğunlukla genç insanlara değiniyoruz, başka alanlarda farklı kültürlerde yatırım yapmak isteyen işadamlarına değinilir, antropologlar ise bütünüyle farklı bir duruşu benimserler. Sıklıkla kullanılan terimler hakkında çalışırken olabildiğince geniş bir okuma yapmanız ve terimleri kendi anlayışınıza ve içinde kullanacağınız bağlama göre tanımlamanız önemli olacaktır. Buradaki tanımlar yalnızca tek bir çıkış noktasından (azınlık gençliği çalışmaları perspektifinden) ve tek bir kişinin anlayışından derlenmiştir. Bunları başka kitaplardaki diğer tanımlarla karşılaştırarak farklılıkları görmek isteyebilirsiniz. Burada değinilmesi gereken başka bir önemli nokta, kültürlerarası öğrenmede kullanılacak bütün terimlerin bunlar olmadığıdır. Ancak burada tanımlanmış olanlar sizi daha geniş bir araştırmaya yöneltmek ve bağlantılı terimlere bakmaya yönlendirmek amaçlıdır. Örneğin burada yalnızca azınlığı tanımladık ve çoğunluk tanımını vermedik, ancak araştırmanız sonucu bu terimin neden var olduğunu bulabilir ve çoğunluk-azınlık ilişkilerini inceleyebilirsiniz.

**Kültürlerarası öğrenme [Intercultural Learning]:** Özellikle bizden farklı olanları nasıl algıladığımızı öğrenme üzerine bir tanımdır. Kendimiz üzerinedir. Arkadaşlarımız ve adil bir toplum yaratmak için birlikte nasıl çalıştığımızla ilgilidir. Toplumların herkes için eşitlik, dayanışma ve fırsatı desteklemek için nasıl birbiriyle ilişkilendirilebileceğiyle ilgilidir. Kültürler arasında, özellikle bazılarının azınlık, bazılarının çoğunluk içinde yer aldığı durumlarda saygıyı yerleştirmek ve saygınlığı desteklemekle ilgilidir.

**Kültür [Culture]:** Yaşamak ve yapmak üzerine bir terimdir. Aklın doğumdan başlayarak sürekli programlanmasıdır. Normları, değerleri, alışkan-

lıkları ve dili içerir. Kültür, genç insan çevresiyle konumlandıkça evrilir ve zenginleşir.

**Kimlik [Identity]:** Kimlik psikolojik bir süreçtir. Birey ve bireyin çevresiyle ilintili algılamaları ile ilişkilidir. Aile ve toplumsal bir ağ oluşturduğu gruplar gibi, diğerlerine göre kendisinin bir kişilik olarak varlığının farkındalığını algılaması hakkındadır. Azınlıklar için kimlikleri çoğunluklarca algılanışlarına bir tepkidir. Kimlik işlevseldir, dolayısıyla sürekliliği sağlar ve gelişir.

**Azınlık [Minority]:** Toplumun geri kalanından farklı eşsiz bir kimlik ve kültürü paylaşan bir insanlar topluluğu; bu nedenle çoğunluktan toplumsal ve yasal olarak dışlanmışlardır. Örnekler göçmenleri, farklı cinsel tercihlerden insanları, etnik ve ulusal azınlıkları, engellileri içerir. Kültürlerarası öğrenme yaklaşımına göre azınlıklar toplumda daha az görünürlüğü ve fırsatı olan gruplardır.

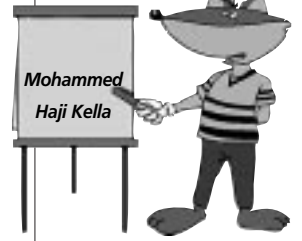
**Etnomerkezcilik [Ethnocentrism]:** Bir kültürü üstün görerek diğerlerini anlamsızlaştırmak. Bu, azınlık-çoğunluk ilişkilerinde sık karşılaşılan bir durumdur ve azınlık gençleri için kişiler arası çatışmaların kökeninde yatabilir.

**Güç [Power]:** Diğerlerinin yaşadıkları toplumda yaşama katılımlarını denetleme ve kısıtlama yetisi. Azınlık gençleri için bu çoğunlukla toplumsal dışlanma anlamına gelir ve bütünüyle güçsüzleşmeye yol açar.

**Kategorizasyon [Categorisation]:** Diğer kültürlerin deneyimleri hakkında genellemeler yapma. Bu bizim diğer insanları kalıplara sokmamıza neden olur. Çoğunluk için bu, çevrelerindeki dünyayla başa çıkmaya yardımcı olurken, azınlıklarda korkuya ve güvensizliğe neden olur.

**Stereotip [Stereotyping]:** Kalıplaştırmanın uç noktası. Stereotipler diğerleri hakkında yeterli temel ya da uygun nedenler olmadan vardığımız yargılardır.

**Önyargı [Prejudice]:** Diğerleri hakkında yetersiz bilgi üzerine kurulu yargılar. Çoğunlukla diğerleri hakkında önyargılı olma eğilimindeyizdir, bunun basit nedeni de onları tanımamışımız veya tanımak için çaba harcamamışımızdır. Bu, diğerleriyle paylaşılan deneyimlere veya günlük gazetelerde okunanlara dayalı olabilir.





**Hoşgörü [Tolerance]:** Hoşgörü en genel anlamında çeşitliliğe saygı, çeşitliliğin takdiri ve kabulüdür. Diğer kültürleri yargılara dayanmadan ve açık olarak kabul ederek yaşamak ve eylemekle ilişkilidir. Kültürlerarası öğrenme kavramına göre hoşgörü, sözcüğün geleneksel anlamından farklıdır. Hoşgörülü olmak kültürlerarası olarak da hoşgörülü olmak anlamına gelmez. Burada insan hakları değerlerini ve diğerlerinin özgürlüklerini en üstte tutmak ve uygulamaktan söz ediyoruz.

**Hoşgörüsüzlük [Intolerance]:** Farklılığa saygının olmamasıdır. Bu, diğerlerinin inançlarını da içerir. Yüksek düzeyde hoşgörüsüzlüğün olduğu durumlarda azınlık kültürlerine çoğunluk kültürleriyle eşit davranılmaz ve bunun nedeni özellikle de farklı dini inanç, cinsiyet ve etnik köken

veya alt kültür olabilir. Irkçılığın, yabancı düşmanlığının ve ayrımcılığın temeli budur.

**Çokkültürlü toplumlar [Multicultural Societies]:** Farklı kültürlerin, ulusal ve diğer grupların bir arada, ancak birbirleriyle yapıcı ve gerçekçi bir ilişki içinde olmadan yaşadıkları toplumlar. Bu türden toplumlarda çeşitlilik bir tehdit olarak görülür ve genellikle önyargılar, ırkçılık ve diğer ayrımcılık biçimlerinin oluşumu için uygun ortamdır.

**Kültürlerarası toplumlar [Intercultural Societies]:** Çeşitliliğin toplumsal, politik ve ekonomik büyüme için olumlu bir özellik olarak görüldüğü, üst düzeyde toplumsal etkileşimin, değişimin ve değerler, gelenekler ve normlara karşılıklı saygının bulunduğu toplumlar.



## Kültürlerarası Öğrenme eğitim kılavuzu değerlendirmesi

Umarız *Kültürlerarası Öğrenme*'nin bu ilk versiyonunu yararlı ve kullanışlı bulmuşsunuzdur. Ortaklık Anlaşması kapsamında böyle bir yayın ilk kez üretiliyor ve gelecek baskılar için sizlerin eleştiri ve önerilerinizi bekliyoruz. Yanıtlarınız aynı zamanda bu yayının etkinliğini değerlendirmemizde kullanılacak. Bu anketi doldurduğunuz için teşekkürler; yorumlarınız özenle okunacaktır.

Bu kılavuz kültürlerarası öğrenme için bir alan yaratırken aynı zamanda kültürlerarası öğrenmenin güçlüğüyle yüzleşmek için bir araç gereksininize ne kadar yanıt verebildi?

% 0'dan..... % 100'e

Kendinizi nasıl tanımlarsınız?  
(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- Eğitimci
- Yerel  Ulusal  Uluslararası düzeyde

Kiti herhangi bir eğitim etkinliğinizde kullandınız mı?  Evet  Hayır

"Evet"se...

Hangi çerçeve ve durumda? .....

Hangi yaş gruplarıyla? .....

Hangi Fikirleri kullandınız ya da uyarladınız? .....

Hangi Fikirleri en az yararlı buldunuz? .....

- Bir gençlik örgütünün aktif üyesi
- Yerel  Ulusal  Uluslararası düzeyde
- Yönetim kurulu üyesi  Çalışan  Diğer (lütfen belirtiniz).....

Örgütün adı .....



Yukarıdakilerin hiçbiri (lütfen belirtiniz).....

Genel yapısı hakkında ne düşünüyorsunuz?.....  
.....  
.....

Kitin sayfa düzeni hakkında ne düşünüyorsunuz?.....  
.....  
.....

*Kültürlerarası Öğrenme Eğitim Kit'i* nin bu kopyasını nereden edindiniz?.....  
.....  
.....

Gelecekteki baskılar için yorum veya önerileriniz nelerdir? .....  
.....  
.....

Ad: .....

Unvan: .....

Örgüt/Kuruluş (varsa) .....

Adresiniz: .....

Telefon: .....

E-posta: .....

Bu anketi lütfen posta veya e-posta yoluyla aşağıdaki adrese ulaştırınız:

**Intercultural Learning T-kit**

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

E-posta: info@training-youth.net



## Kaynaklar

- Abdallah-Preteceille, M. (1986)  
“Du pluralisme à la pédagogie interculturelle”, ANPASE (Association nationale des personnels de l'action sociale en faveur de l'enfance et de la famille) *Enfances et cultures*. Toulouse: Privat içinde.
- 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”, Paige, R. Michael (ed.) *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press içinde.
- 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”, Thomas, Alexander (ed.) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie içinde.
- European Youth Centre (1991)  
*Intercultural learning: basic texts* (Training courses resource file, no. 3). Strasbourg: Council of Europe
- Fitzduff, Mari (1988)  
*Community conflict skills: a handbook for anti-sectarian work in Northern Ireland*. Cookstown: Community Conflict Skills Project
- Fowler, Sandra M. and Mumford, Monica G. (eds) (1995)  
*Intercultural sourcebook: cross-cultural training methods*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Guedes, M. J. Cascão (1995)  
*A relação pedagógica na educação intercultural*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
- Guedes, M. J. Cascão (1999)  
*A árvore de comunicação : jogos apresentados no workshop "Intercultura na Escola"*. Santa Cruz: Intercultura Portugal
- Guerra, I. C. (1993)  
*A educação intercultural: contextos e problemáticas*. Conferência apresentada na abertura da Formação dos Professores Participantes no Projecto de Educação Intercultural. Lisbon: Entreculturas.
- Hall, Edward T. and Hall, Mildred Reed (1990)  
*Understanding cultural differences: keys to success in West Germany, France, and the United States*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Hewstone, Miles and Brown, Rupert (1986)  
*Contact and conflict in intergroup encounters*. Oxford: Basil Blackwell
- Hofstede, Geert (1991)  
*Cultures and organisations: software of the mind*. London: McGraw-Hill
- Kyriacou, Chris (1992)  
*Essential teaching skills*. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education
- Ladmiral, J. and Lipiansky, E. (1989)  
*La communication interculturelle*. Paris: Armand Colin.
- Lampen, John (1995)  
*Building the peace: good practice in community relations work in Northern Ireland*. Belfast: Community Relations Council
- Morrow, Duncan and Wilson, Derick (1996)  
*Ways out of conflict: resources for community relations work*. Ballycastle: Corrymeela Press
- Ohana, Yael (1998)  
*Participation and citizenship: training for minority youth projects in Europe*. Strasbourg: Council of Europe



Ouellet, F. (1991)  
*L'Éducation interculturelle: essai sur le contenu  
de la formation des maîtres.* Paris: Editions  
L'Harmattan.

Ross, Marc Howard (1993)  
*The management of conflict: interpretations  
and interests in comparative perspective.*  
New  
Haven: Yale University Press

Shubik, Martin (1975)  
*The uses and methods of gaming.* New York: El-  
sevier

### İnternet üzerindeki kaynaklar

Avrupa Konseyi - <http://www.coe.int>

Avrupa Birliği - <http://www.europa.eu.int>

AGİT - <http://www.osce.org>



## Ek başvuru noktaları

Şurası kesin: Kültürlerarası öğrenmeyle ilgili malzeme miktarının sonu yok! İnternet üzerinde yakın zamanda yapılmış bir arama 8432 sayfayı gösterdi ve “ırkçılık karşıtlığı”, “kültürlerarası iletişim”, “kültürlerarası eğitim” gibi terimler kullanıldığında kaynaklar daha da artıyor. İleri eğitimle ilgili birçok kuruluşun da bağlantılı kursları var ya da kurulma aşamasında. Kültürel konularla ilgili yeni dergiler de çıkmaya devam ediyor.

Burada kısa bir açıklamalı bibliyografya ve bazı İnternet kaynaklarını listeleyeceğiz. Dahası daha uzun bir bibliyografyayı, birçok kurs raporunu ve diğer bağlantılı yayımlanmamış malzemeyi de bulabileceğiniz Avrupa Gençlik Merkezi'nin kütüphanesinden ve kılavuzun internet versiyonundan edinebilirsiniz.

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

Kitabın iki ana bölümü bulunuyor; ilki kültürlerarası eğitim için temel kavramlara değiniyor, ikincisi ise etkinlik, yöntem ve kaynaklar öneriyor. Malzemelerin okuyucu için bir öğrenme aracı kadar etkinliklerin düzenlenmesinde bir kaynak olması amaçlanıyor. Paketin metni oldukça interaktif ve birçok yorum ve soru okuyucuda dinamik bir diyalog duygusu uyandırmayı amaçlıyor. İngilizce, Fransızca, Almanca ve Rusça dillerinde edinelebilir.

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

Bu yayındaki modüller iş, eğitim, toplum ve sağlık hizmetleri ortamlarında verimli ve etkili kültürlerarası etkileşimi destekliyor. Kültürler ötesi eğitim programları için malzemelerin bir derlemesi olan her bir modülün yapısı birbirine benzer şekildedir. Hepsinde deneysel araştırmalar, özdeğerlendirme araçları, verimli bir modülde kullanılmaya üzere gerekli temel kavramları ve araştırma yöntemlerini içeren geleneksel metinler ve örnek olaylar ya da kritik durumların bir bileşimi bulunuyor.

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

Kültürlerarası oyunların bir toplaması ve nasıl kullanılacakları hakkında bir yayın, aynı kitap içinde İngilizce, Fransızca ve İspanyolca olarak basılmış. Orijinali Flemenkçe basılmış olan kitap JINT ve NIZW Jeugd voor Europa'nın (Youth for Europe programının Belçika Flaman toplumu ve Hollanda Ulusal Ajansları) işbirliğinin bir ürünü ve yazarlara göre kitabın kendisi de kültürlerarası bir deneyim. Değişim programları ve kurslar içinde kültürlerarası öğrenmeye giriş için oldukça yararlı.

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

Okullardaki öğrenme ortamını amaçlamasına karşın kültürlerarası kaynaklar hakkında iyi bir değerlendirme sunuyor ve formal olmayan eğitimde kullanılmak üzere uyarlanabilecek değerli alıştırmalar içeriyor.

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

Bu kitap kültürlerarası eğitimde kullanılan bir dizi farklı yaklaşım ve metodolojiyi sunuyor ve inceliyor. Tartışılan yöntemler arasında rol oyunları, karşıt kültür, benzeşim oyunları, eleştirel olaylar, kültür özümseyici ve örnek olaylar bulunuyor.

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

Kültürlerarası duyarlılık oluşturmak için bir ya da iki günlük atölyeleri oldukça gündelik biçimde tanımlayan bir yayın. Amerikalı okuyucu için yazılmış olmasına karşın alıştırmaların çoğu bütün ortamlarda kullanılabilir.

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



Ana literatürü özetleyen ve sonrasında uygulamada kültürlerarası öğrenme örneklerini veren oldukça gerekli bir el kitabı (Almanca). Girişte söylediği gibi kültürlerarası öğrenme hemen kapınızın önünde başlar, bu nedenle uluslararası gençlik etkinliklerinin yanında yerel projelere de yer verilmiş.

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

Alanda tanınmış kuramcılar ve pratisyenlerce yazılmış yazıların bir derlemesi. Konular arasında kültürlerarası uyum ve eğitimin rolü, kültürlerarası eğitimlerde kimlik, uyum gerilimiyle başa çıkma, eğitmen yeterlilikleri ve kültürlerarası eğitimlerin bağımsız etkinliği ve beklenmeyen çıktıları bulunuyor. Bunlar gruplarla kültürlerarası öğrenme üzerine çalışırken çoğunlukla ortaya çıkan konular.

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

Küresel eğitim konularıyla ilgili insanlar için bir saha kitabı. Küresellik kavramları ve küresel eğitim gereksinimi üzerine pratik örnekler ile başlayan kitap daha sonra bir eğitim programının farklı aşamalarında kullanılacak çeşitli yöntemleri sunuyor. Yöntemleri ararken “çoşmak” için çok iyi bir kaynak kitap.

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

“Kültürlerarası eylemin psikolojisi” üzerine kuramsal yazıların bir derlemesi. Demorgon ve Molz’un bu kılavuzda tartışılan makalelerini, diğer kültürleri anlamının bir yolu olarak kültürel standartlara bakan yazıları ve Çin’deki dil rutinleri veya yurtdışına çıkan yöneticiler için yönlendirme eğitimlerinin psikolojik boyutları gibi bazı çok özel yazıları içeriyor.

## İnternet kaynakları

Avrupa Konseyi’nin Avrupa Irkçılık ve Hoşgörüsüzlük Komisyonu

[Council of Europe’s European Commission against Racism and Intolerance]

[http://www.coe.int/T/E/human\\_rights/Ecri/](http://www.coe.int/T/E/human_rights/Ecri/) Eğitim Paketi [Education Pack] ve Domino Kılavuzu gibi yayınlar ve eğitsel kaynaklar.

Europublic

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

Kültürlerarası iletişim ve ilişkiler alanında çalışan, Avrupalılar arasındaki kültürel farklılıklar ve bunların hem kişisel hem de profesyonel düzeyde günlük yaşamı nasıl etkiledikleri hakkında bilgi sunma amaçlı kuruluş.

International Association for Intercultural Education (Uluslararası Kültürlerarası Eğitim Derneği)

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

The Web of Culture (TWOC- Kültür Ağı)

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

“Kültürler arasında iletişim konusunda eğitmek ve eğlendirmek için tasarlanmış”. Kültürel yayınları bulunduran kitapçılara ve diğer sitelerin bağlantılarına bakınız.

The Edge: The E-Journal of Intercultural Relations (Kıyı: Kültürlerarası İlişkilerin E-Dergisi)

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

Kültürlerarası tema üzerine üç aylık bir elektronik dergi. Kaynak merkezlerini inceleyiniz.





## Kültürlerarası Öğrenme Eğitim Kılavuzunun yazarları:

**Arne Gillert (yazım)** Amsterdam'da yaşayan eğitmen ve danışmandır ve kültürlerarası takım çalışması, uluslararası proje yönetimi, kolaylaştırıcılık ve bağlantılı konularda uzmanlaşmıştır.  
[arne.gillert@usa.net](mailto:arne.gillert@usa.net)

**Mohamed Haji-Kella (yazım)** Eğitmen ve Avrupa'nın azınlıkları için etkinlik koordinatörüdür. Avrupa Konseyi ve çeşitli kuruluşlar için kültürlerarası öğrenme, azınlık gençlerinin güçlendirilmesi ve proje geliştirme üzerine serbest eğitmen olarak çalışmıştır. Sierra Leone doğumludur, meslek olarak toplumsal eğitimcidir ve Birleşik Krallık'ta yaşamakta ve çalışmaktadır.  
[mhkella@usa.net](mailto:mhkella@usa.net)

**Maria de Jesus Cascão Guedes (yazım)** Lizbon merkezli bir öğretmen ve araştırmacıdır. Uzmanlık alanı kültürlerarası eğitim, eğitsel değerlendirme, etik/ahlaki ve dini eğitim, kişisel ve toplumsal eğitim, öğretmen eğitimi ve küresel eğitimidir.  
[jucascaoguedes@teleweb.pt](mailto:jucascaoguedes@teleweb.pt)

**Aleksandra Raykova (yazım)** Bulgaristan'dan genç bir Roman kadınıdır. Sofya, Bulgaristan'da Roma Gençliğini Destekleme Vakfı'nın direktörü ve Avrupalı Genç Romanlar Forumu'nun Avrupa Bürosu üyesidir. 1997'den bu yana Avrupa Konseyi'nin azınlıklar, kültürlerarası öğrenme, proje yönetimi, insan hakları vb. ile ilgili etkinliklerinde eğitmenlik yapmaktadır.  
[alexandra@sf.icn.bg](mailto:alexandra@sf.icn.bg)

**Claudia Schachinger (yazım)** Avusturyalıdır, 1996-1999 arasında Brüksel'de JECI-MIEC'in (Uluslararası Genç Katolik Öğrenciler) Avrupa sekreteri olarak çalışmıştır ve şu anda Viyana'da SOS Children's Villages (SOS Çocuk Köyleri) halkla ilişkilerinden sorumlu temsilcisidir. Zaman elverdikçe kültürlerarası eğitim ve serbest yazarlıkla ilgilenmektedir.  
[clauschach@yahoo.de](mailto:clauschach@yahoo.de)

**Mark Taylor (editör, hata okuması, yazım)** Strasbourg'da yaşamakta ve serbest eğitmenlik ve danışmanlık yapmaktadır. Uzmanlık konusu insan hakları eğitimi, kültürlerarası öğrenme ve uluslararası takım çalışmasıdır.  
[brazav@yahoo.com](mailto:brazav@yahoo.com)







## Eğitim Kılavuzu Dizisi

**Eğitim Kılavuzu 1**  
KÜLTÜRLERARASI ÖĞRENME

**Eğitim Kılavuzu 2**  
ULUSLARARASI GÖNÜLLÜ HİZMETLERİ

**Eğitim Kılavuzu 3**  
PROJE YÖNETİMİ

**Eğitim Kılavuzu 4**  
ÖRGÜT YÖNETİMİ

**Eğitim Kılavuzu 5**  
DİL ÖĞRENİM METODOLOJİSİ

**Eğitim Kılavuzu 6**  
EĞİTİMLERİN TEMELLERİ

