

5. Töötoad



T-Kit käsiraamat
Kultuuridevaheline
õppimine

5.1 Noorsoovahetuseks valmistumine

Sissejuhatus

Väga tihti hõlmavad rahvusvahelised noorsooprojektid mingit tüüpi kultuuride vahetust. Selline noorsoovahetus võib tähendada noortegruppide kohtumist ja koos ühe nädala veetmist. See võib olla mingi seminar, millest võtavad osa väga erineva taustaga inimesed, või individuaalselt mõne kuu või isegi aasta välismaal veetmine.

Ükskõik millise vahetusprojektiga on tegemist, tasub osalejaid selleks kogemuseks ette valmistada, et nad sellest kokkupuutest rohkem kasu saaksid.

Neid tagamaid arvestades on sellisel ettevalmistusel kaks peamist sihti. Esmalt, aidata osalejatel ennast ja oma päritolu paremini tundma õppida, et nad näeksid endid "kultuuriliste" olenditena. Teiseks tuleb osalejaid sellisel ettevalmistusel teavitada kultuurierinevustest. Neid tuleb õpetada märkama kultuurierinevusi, mis olukorda häirivad.

Käesolev näide ettevalmistavast töötoast tugineb eeldustele, mis selle konkreetsemaks muudavad:

- ajaliseks raamiks on üks nädalalõpp;
- osalejaid on umbes 12 ja koolitajaid 2–3;
- kõigil on ühine töökeel;
- ettevalmistus on mõeldud individuaalseks pikaajaliseks vahetusprojektiks.

Programm

Reede õhtu

- Energiaharjutus (20 min): "Kas sina näed, mida mina näen?". Püüdke arutelu keskendada sellele, mida tähendab erineva vaatenurga omandamine, ja miks te tavaliselt selle juurde jääte. Kas te suudate teisi vaatenurki vajalikul määral hinnata?
- Grupi moodustamise harjutus (90 minutit). See on vajalik usalduse loomiseks grupis ülejäänud töötoa ajaks. Kasutage näiteks "Munaharjutust", kuid laske tervel grupil seda koos teha. See töötab hästi grupi puhul, milles ollakse kiired üksteisega suhteid looma. Alternatiivina võite te kasutada ükskõik millist jääsulatus-harjutust, kui see võimaldab osalejatel üksteist tundma õppida ja kui selle käigus tuleb üheskoos tegutseda (usalduse loomine). Kui te tunnete, et grupp on sellega nõus, võite neil lõpuks paluda teha "pimekõndi" – jalutuskäiku, kus osalejad võtavad paardesse ja üks inimene paaris suleb oma silmad ja teine juhhib teda. Vahetage mõne aja pärast (näit. 20 minutit) kindlasti rollid.
- Te võite õhtu lõpetada sessiooniga, mille käigus selgitate kõiki praktilisi probleeme, mis vajavad vahetusprojekti osas veel lahendamist. Selle sessiooni läbiviimise mõtteks programmi varajases staadiumis on see, et need küsimused on nagunii olemas ja võivad vastasel juhul kogu programmi jooksul domineerida.

Laupäeva hommik

- Individuaalne harjutus (kogu hommikupoolik): "Minu teekond teiste juurde". Tagage, et teil oleksid "kambrikesed", mis seostuvad lapsepõlve/perekonna, kooli, sõprade, "teiste oluliste inimestega" teie elus, ja kambrike, kus osalejad saaksid mõelda ühiskonnale/piirkonnale/rahvusele, kust nad pärinevad. Pange kindlasti kambrikestesse esemed, mis avardavad mõtlemist ja stimuleerivad inimesi tagasi vaatama, kuid mitte esemeid, mis mõjutavad osalejaid mõtlema kindlas suunas. Te võite (eriti ühiskondliku taustaga kambrikestes puhul) sattuda kiusatusse ja eeldada, et te "teate", kuidas selle mõju on võimalik piltlikult kujutada, kuna see ei tundu eriti individuaalne. Oluline on siiski, et te annaksite osalejatele vabaduse ise leida, mida nende jaoks tähendab mõelda selle asjaolu üle, et nad kasvasid üles kohas (või mitmes kohas), kus olid mingit keelt kõnelevad inimesed jne.





- Planeerige enne lõunapausi kindlasti piisavalt aega (vähemalt üks tund), et inimesed saaksid oma avastusi jagada. Seda saate hõlpsasti teha näiteks 4–5 osalejast koosnevates väiksemates gruppides. Kokkuvõtte tegemiseks arutlege kogu grupiga, kuidas inimeste arust nende päritolu mängib rolli olukordades, kus nad kohtavad inimesi, kelle juured on hoopis teistsugused.

Laupäeva pärastlõuna

- Alustage pärastlõunat harjutusega “Abigale” (90 minutit). Arutelu käigus paluge osalejatel siduda oma arvamus selle kohta, kes käitub “paremini” või “halvemini”, nende endi tausta/päritoluga, nii nagu nad seda hommikul kirjeldasid. Kas perekond, ühiskond, sõbrad jne on mõjutanud neid niimoodi mõtlema, nagu nad seda teevad?
- Ülejäänud pärastlõuna jooksul viige läbi uurimisprojekt. Näiteks võite te jalutada linnas, kus kohtumine toimub ja käituda antropoloogidena, kes uurivad selle koha kultuuri. Mida te selle kohta avastada suudate? Kas te saate teada, kuidas inimesed mängule “Abigale” reageerivad – või on see kõigest spekulatsioon, mis põhineb stereotüüpidel ja eelarvamustel? Mida tähendab teie jaoks mõneks ajaks välismaale elama asumine?

Pühapäeva hommik

- Lühem simulatsioonimäng, mis harjutab osalejat kokkupuuteks “erinevusega”. Ühe hommiku jooksul on võimatu mängida väga ulatuslikku simulatsiooni. Siiski saab simuleerida väikest kogemust “teistsugususega” ja vaadelda seda kui kultuuridevahelise õppimise “isuäratajat”. Peamiseks eesmärgiks on lasta grupil (osal sellest) teha läbi rollimäng, kus nad vastandatakse teistele, kes teevad asju erinevalt ja kelle käitumist ei ole kerge dešifreerida. Küsitluse fookus on inimeste tunnetel, mis tekivad siis, kui nad satuvad situatsiooni, kus nad ei suuda kogetavat lahti mõtestada ja kus teiste tegevused jäävad nende jaoks “veidraks”. Pärast ebakindluse, lapsikuse jm. tunde tajumist võite te rõhuasetuse nihutada strateegiatele, mida saab selliste olukordadega hakkamasaamiseks arendada. Millised on teie tegutsemisvõimalused, kui te kellestki aru ei saa?
- Nädalalõpp peadib analüüsiga ning väljavaatega vahetusprojektile ja sellele, mis juhtub osalejate lahkumisele eelnevate päevade ja nädalate jooksul.



5.2 Vähemus ja enamus

See vähemuse ja enamuse suhete töötuba on mõeldud selleks, et julgustada osalejaid tuvastama väljakutseid, millega me oma kogukondades vähemuse ja enamuse vahel kokku puutume, nende üle arutleda ja neile võimalikke lahendusi leida. Seda töötuba võib pidada kõigi sihtgruppidega, mitte tingimata sellistega, kus on esindatud vähemused ja enamused. Seda võib läbi viia eraldi või ulatuslikuma tegevuse osana.

Töötuba peaks tegelema selliste väljakutsetega:

- rassism,
- ksenofoobia,
- antisemitism,
- mustlastekartus,
- religioon,
- etnotsentrism,
- stereotüübid ja eelarvamused.

Mida on vaja töötuba läbi viies silmas pidada

Vähemuse ja enamuse suhete töötuba on osalejatele alati unikaalne kogemus. Koolitajad peavad olema teadlikud, et sellise töötoa tulemused määrab osalejate valmidus teemade üle mugavalt arutleda ja koolitaja kogemus grupi juhtimisel. Siin võib kasulikuks osutada järgmiste asjaolude kaalumine.

- **Hea õhkkond (ruum).** Oluline on nii füüsiline kui emotsionaalne ruum. See töötuba tuleb läbi viia suures ruumis ja võimalusel ringis asuvate toolidega, mis võimaldab osalejatel olla avatud ja tunda end teretulnuna. Koolitaja peaks teadma, et mõned inimesed ei tunne ennast alguses eriti mugavalt. Siin on palju kasu jääsulatajatest.
- **Aeg.** Andke inimestele piisavalt aega ja veenduge, et osalejad kasutavad määratud aja maksimaalselt ära. Pidage meeles, et osalejate jaoks võib lõpetamata töötuba olla kahjulik.
- **Meetodite valik.** Kindlustage kõigepealt, et meetodid tooksid esile osalejate kogemused ning annaksid ka piisavalt materjali nende kogemuste analüüsimiseks ja süvendamiseks igapäevaelus.

Siinkohal on esitatud sellise töötoa soovituslik ülesehitus.

- 1 Energiaharjutus. Nimemäng, juhul kui osalejad üksteist ei tunne. Kui tunnevad, siis soojendab osalejad üles lühiversioon väiteharjutusest (10 min).
- 2 Töötoa tutvustamine. Miks ma siin olen? See on osalejate ootuste kaardistamine. Seda tuleks teha 2–3-liikmelistes gruppides, sõltuvalt terve grupi suuruselt. Laske esitada väikeste gruppide tulemused. Sünteesige ootused ja paluge osalejatel kommenteerida kõike, mida ja miks nad veidraks, oluliseks või ebaoluliseks peavad.
- 3 Idee tutvustamine. Teoreetiline selgitus. Annab aega küsimusteks ja selgitusteks.
- 4 Simulatsiooniharjutus, mis muudab teemad elavaks.
- 5 Väljakutsed ja lahendused. Ühepoolne selgitus (kultuuridevaheline õppimine) või avatud arutelu võimalike lahenduste üle.
- 6 Ülekanne osalejate tegelikku ellu. Kuhu me siit edasi liigume? Seda tuleb teha väikestes gruppides ja tulemustest kogu grupile ette kanda.
- 7 Analüüs. Loov harjutus, mis võimaldab osalejatel mõtiskleda ja annab neile samal ajal energiat nende teemadega töötamisel edasi liikuda.





5.3 Kultuuridevahelise konflikti lahendamine

Kultuuridevahelised konfliktid toimuvad tavaliselt kahe või enama vastanduva grupi vahel. Me oleme järjest enam ja enam kaasatud konfliktidesse erinevuste tõttu, mis eksisteerivad me ümbruskonna ja meie endi vahel. Enamik kultuuridevahelisi konflikte on erinevuste mittetundmise ja nendevastase sallimatuse tulemus. Üldiselt võib inimese arengus olla konflikt produktiivne tegur, kuna üksikisikud püüavad tuvastada ja määratleda oma arenguks vajalikku ruumi. Teisest küljest on see enamikel juhtudel osutunud ka hävitavaks ja ebaproduktiivseks, eriti kui üks pool domineerib ja puudub sidus ja/või vägivaldne dialoog.

Milleks teha töötuba kultuuridevahelise konflikti lahendamise kohta?

Selle küsimusega puutuvad koolitustegevustel kokku eriti just koolitajad ja noortejuhid. Kahjuks puudub sellele lihtne vastus. Esiteks on kõik konfliktid olemuselt unikaalsed, teiseks on lähenemisviisid konfliktide lahendamisele koolitusgrupis või elukoha ümbruses suhtelised ja sõltuvad konflikti iseloomust. Sellest hoolimata on oluline, et koolitajad ja osalejad oleksid teadlikud, et konfliktid, eriti kultuuridevahelistel kokkupuudetel, võivad tekkida ootamatult. Seda tõestab meie keskkondade praegune tegelikkus, mis sageli peegeldub kultuuridevahelistes kokkupõrgetes.

Mis sellise tegelikkuse põhjuseks on?

Liigitamine ja etnotsentrism meie ühiskondades

Inimestel on alati olnud kalduvus teisi lahterdada. See aitab meil sageli ümbritsevat maailma vormida ja see mugavaks elupaigaks muuta. Sellisteks lahtriteks on näiteks sugu, rass, ühiskondlik staatus jne. Vajadus maailma enda jaoks paremaks muuta viib meid alati kiusatusse grupe vastavalt sellele, kuidas me neid tajume, paremuse järjekorda seada. Kui me kedagi eelistame, paneme me oma grupi juhtivale kohale, samas teisi tahapoole asetades, nagu oleks nad vähemväärtuslikud. Tagajärjed moonduvad tavaliselt stereotüüpide loomiseks, austuse puudumiseks teiste kultuuride suhtes, diskrimineerimiseks ja rassismiks. Sageli on konfliktid sellistes olukordades vältimatud, kuna vähem väärtustatud grupp muutub haavatavaks ja ebakindlaks.

Millist tüüpi konfliktidega me tavaliselt silmitsi seisame?

Konfliktid toimuvad tavaliselt erinevatel tasanditel: meie isiklike elude tasandist organisatsiooni ja riigi tasanditeni. Need tasandid võib kokku võtta järgmiselt.

Isikukeskne: üksikisikutena oleme me elus sageli iseendaga oma väärtushinnangute, valikute ja kohustuste pärast konfliktis.

Isikutevaheline: lahkarvamus kahe inimese vahel puhtalt isiklikul tasandil.

Gruppide või organisatsioonide vaheline tasand: sellised konfliktid toimuvad gruppide vahel väärtushinnangute, võimu ja suhtelise võrdsuse (näit. organisatsioon ja valitsus) alusel.

Kultuuride või kogukondade vaheline: konfliktid, mis toimuvad kahe grupi vahel, kes võitlevad territooriumi, religioosse üleoleku, kultuuriliste väärtushinnangute ja normide pärast. Näiteks juudid ja araablased, moslemid ja kristlased jne.

Rahvuskonflikt: konflikt rahvuste vahel ...



Kultuuridevahelised konfliktid: kas need on osa igapäevastest konfliktidest?

Kõigi konfliktide aluseks on erinevused, tavaliselt siis, kui nendega ei ole piisavalt või konstruktiivselt tegeletud, nii et mõlemad pooled võiksid end teineteisega koos olles turvaliselt tunda.

Faktid – Millist fakti teatud kultuurigrupid üksteise kohta teavad ja kuidas neid fakte tunnetatakse ja mõistetakse? Siin mängivad olulist rolli ka väärarvamused.

Vajadused – Inimesed peavad ennast eriti vähemuse ja enamuse situatsioonis turvaliselt tundma. See hõlmab kogukonda kuuluvuse ja rõhumiseta, võrdse kohtlemise tunnet.

Väärtushinnangud – See sisaldab austust kõikide kultuuride uskumuste ja tavade vastu. Enamikul kultuuridevaheliste konfliktide juhtumitest oletatakse või ähvardatakse teiste väärtushinnanguid, näit. sugude võrdsuse, usuvabaduse jt. küsimustes. Tavaliselt, kui oletatakse mingi väärtushinnangu olemasolu, tundub üks pool olevat ülekaalus, samas kui teine tunneb end ähvardatuna.

Kultuuridevaheliste konfliktide tekke võimalikud indikaatorid.

Erinevalt teist tüüpi konfliktidest on kultuuridevahelist konflikti tavaliselt raske mõista, eriti kõrvalseisja poolt. See on tegelikult tingitud inkubatsiooniperioodi pikkusest (või aja hulgest, mis kulub konflikti nähtavale tulemiseks).

- Selgelt esile tulevad, konkreetsete sihtide ja paindumatute eesmärkidega konfliktigrupid.
- Stereotüüpe rõhutatakse rohkem.
- Suhtlemine osapoolte vahel muutub keeruliseks.
- Grupid muutuvad seesmiselt tihedamalt seotumaks, kuid teiste suhtes liiga negatiivseks.
- Gruppides kerkib esile tugev, jäikade juhiomadustega liider.

Kultuuridevahelise konflikti lahendamise põhimõtted.

Katarsis. See on kohustuslik kõikide gruppide konflikti-teemalises töös, kuna neile tuleb anda võimalus oma tundeid üksteise suhtes väljendada. Katarsise idee toetab üksikisikute vajadust oma negatiivsed tunded välja valada, ja seda tuleks täiesti õigustatult pidada. See võimaldab ka usaldusliku õhkkonna loomist, mis viib grupi eduka arenguni.

Eneseavamine. Lubab grupiliikmetel oma motivatsiooni ja isiklike tundeid üksteise suhtes näidata.

Ühised hirmud ja lootused. Gruppidel tuleb aidata mõista asjaolu, et neil on sarnased hirmud ja nende üle arutlemine aitab barjääre lõhkuda ja viia nad ühiste lootuste ja arusaamiseni.

Kultuuridevahelise õppimise meetodid konfliktide lahendamisel.

On mitmeid kultuuridevahelisel õppimise meetodeid, mida saab kasutada konfliktide lahendamisel. Järgida tuleks järgmisi põhimõtteid.

Turvaline koht. Tuleks organiseerida töötuba, kus konflikti osapooled võivad kohtuda nii isiklikul kui grupitasandil.

Võrdne seisund kohtumisel. Vastastikune mõttevahetus peab aset leidma üksteise võrdse tunnustamise kaudu selles situatsioonis.

Arutelu põhireeglid: Grupp peab jõudma üksmeelele otsustades, kuidas töötuba läbi viia. Reeglid peavad sisaldama üksteise kuulamist ja austamist.

Tegevused, mis edendavad ühiste huvide leidmist. Väga oluline on grupis ühine huvi tekitada.

Töötoa ülesehitus – mida peab koolitaja teadma?

Sageli küsitakse järgmisi küsimusi.

- Millal peaksin ma läbi viima töötoa kultuuridevahelise konflikti lahendamise kohta?
- Mida peaksin ma koolitajana tegema?



- Kuidas ma tean, et noored sellest töötoast maksimaalse kasu saavad?

Need on praktilised küsimused, mis peaksid olema olukorda peegeldavad ja ise ennast selgitavad. Käsiraamatu selles osas neile küsimustele ei vastata, küll aga antakse juhtnööre, kuidas saate hästi ülesehitatud töötuba teha. Enne töötoa organiseerimist küsige endalt järgmised küsimused.

- Kelle jaoks on see mõeldud?
- Milline on selle olulisus teie sihtgrupile?
- Mida nad sellest tõenäoliselt saavad?
- Kui mugavalt ja valmis te end tunnete oma sihtgruppi sellesse protsessi kaasates?

Peate endalt küsima veel palju teisigi küsimusi ja palun kindlasti tehke seda; kuid need siintoodud on ilmselt kõige tavalisemad küsimused, mida sageli esitatakse. Kui te nende osas selgusele olete jõudnud, on aeg hakata töötuba üles ehitama. Jälle on oluline rõhutada, et töötoa läbiviimiseks ei ole olemas ühte struktuuri või üldist moodust. Töötoa struktuur sõltub tavaliselt teie sihtrühmast ja nende ootustest. Meetodite valiku osas on käesoleva koolitusvihiku 4. peatükis antud mõned kasulikud juhtnöörid, mida tasub silmas pidada. Tüüpiline ülesehitus on järgmine.

- 1 Alustamine ja tegevuspaiga ülesseadmine. Sõltuvalt teemast võite te alustada jääsulatajaga, võib-olla nimemänguga, et inimesed ennast üksteise seltskonnas turvaliselt tunneksid.
- 2 Osalejate seostamine teema ja selle tähtsusega nende tegelikus elus (isiklik kogemus). Siin soovitatakse tegeleda osalejate isiklike kogemustega, vaadeldes nende ootusi ja seda, mida nad soovivad sessioonilt saada.
- 3 Teema tutvustamine: teoreetiline osa (stereotüübid, eelarvamus jne). Taustsüsteemid ja nende seosed praeguse tegelikkusega.
- 4 Simulatsiooniharjutus. Teema edasine uurimine ja selle sidumine isikliku tegelikkusega... Taas on olulised isiklikud kogemused.
- 5 Kokkuvõtted ja edasised tegevused. Peamiselt just koolitajad peaksid otsima erinevaid viise konfliktist väljumiseks või konflikti vältimiseks. Kasulik võib olla lühidalt mainida konfliktiga tegelemiseks vajalikke oskusi ja lasta osalejatel see nende endi tööga siduda. Sisuliselt on olemas kaksteist üldist oskust, mida vaadelda.
 - Lähenemisviis, kus võidavad mõlemad pooled.
 - Loov reageerimine.
 - Empaatia
 - Enese makspanek
 - Võimu juhtivad emotsioonid
 - Valmidus konflikt lahendada
 - Konflikti strateegiline kaardistamine
 - Valikuvõimaluste kavandamine ja neis kokkuleppimine
 - Läbirääkimised
 - Vahendamine
 - Perspektiivide avardamine



5.4 Huvi äratamine kultuuridevahelise õppimise vastu

Sissejuhatus

Kultuuridevahelise õppimisega alustamise kohti on nii palju, et mõnikord tundub see üsna hirmutav. Põhiküsimuseks ongi see, kust peaksime peale hakkama. Sellele küsimusele vastamiseks pakume välja ühepäevase töötoa formaadi. See sisaldab mõnede põhimõistete, mis on kultuuridevahelise õppimise mõistmiseks vajalikud, uurimist:

- kultuur;
- stereotüübid ja eelarvamused;
- kultuuridevaheline õppimine kui protsess;
- ülekanne igapäevaellu;
- soovitused edasisteks tegevusteks või sügavuti minekuks.

Seda töötuba tuleks läbi viia sõltumatult või osana ulatuslikumast tegevusest. Teise võimaluse eeliseks on see, et osalejad juba tunnevad üksteist (vähemalt mingil määral) ja töötoa järgseks järelkajaks on rohkem võimalusi.

Kindlasti rakenduvad siin kõik 4. peatüki märkused ja küsimused metodoloogia ja meetodite kohta. Eriti olulised on küsimused, mis on seotud teie sihtgrupiga. Millest on nad huvitatud? Kuidas te saate nende uudishimu äratada? Kuidas te aitate neil töötuba oma tegelikkusega seostada?

1 Kultuuridevahelise õppekeskkonna loomine

Kindlustage, et teie tööruum oleks organiseeritud nii, et see julgustaks maksimaalset osavõttu, võimalusel ringis või suurema grupi puhul laudade rühmadena.

Kui osalejad üksteist veel ei tunne, peate te inimesed ennast mugavamalt tundma panema. Kultuuridevaheline õppimine hõlmab emotsionaalset õppimist ja inimesed ei avane, kui nad ennast ebamugavalt tunnevad. Pärast nimemängu võib olla kasulik inimesed väiksematesse gruppidesse jagada, et nad saaksid oma ootusi jagada ja sellest kogu grupile teada anda. Seejärel võite te tutvustada töötoa ülesehitust, kaasates sellesse või mitte (vajadusel), osalejate ootused.

2 Energiaharjutus 1: Kas sina näed, mida mina näen? Kas mina näen, mida sina näed?

Vaadake punkti 4.1.2.

3 "Kultuur" – esitlus ja arutelu

Vaadake "kultuuri" käsitlusviiside arutelu punktis 2.4.

4 Stereotüübid ja eelarvamused – harjutus

Näiteks vaadake punkte 4.3.3, 4.3.4, 4.5.2, 4.9.5.

5 Simulatsiooniharjutus

Vaadake punkti 4.4.

Märkus: sõltuvalt teie sihtidest ja kasutada olevast ajast võib tekkida vajadus 4. ja 5. etapi vahel valida.





6 Energiaharjutus 3: "60 sekundit = üks minut, või kas ikka on nii?"

Vaadake punkti 4.4.4.

7 Kultuuridevaheline õppimine – kommentaar ja arutelu

- Mis see on? [Vaadake kultuuridevahelise õppimise piltlikuks esitamiseks joonist 1 "Jäämäemudel".]
- Millal saavad inimesed kultuuridevaheliselt õppida?

8 Ülekanne osalejate igapäevaellu – arutelu

Kuidas me saame õpitut rakendada oma igapäevaelus?
Rahvusvahelised noorsootegevused?

9 Soovitused edasisteks tegevusteks

Valmistage ette bibliograafia osalejatele jagamiseks.

10 Analüüs

Vaadake punkti 4.8.