

5. Műhelymunka



Interkulturális
tanulás
T-Kit

5.1 Felkészülés egy nemzetközi (ifjúsági) csereprogramra

Bevezetés

A nemzetközi ifjúsági projektek igen gyakran interkulturális cserével járnak együtt. A csere egy olyan fiatalokból álló csoport lehet, akik egy másik csoporttal találkoznak, és egy hetet töltenek együtt, lehet egy bizonyos szeminárium, ahol különféle háttérrel rendelkező résztvevők vannak jelen, de beszélhetünk egy olyan személyről is, aki pár hónapot vagy akár évet tölt külföldön.

Függetlenül attól, hogy milyen cseréről van szó, a résztvevőket érdemes felkészíteni, annak érdekében, hogy ebből a találkozásból többet is kihozassanak. Ha ez a szándék megvan, akkor a felkészítésnek két fő célja lehet. Először is, segítsük a résztvevőket önmaguk, és gyökereik megismerésében - hogy „kulturális” lényként tekintsenek önmagukra. Másodszor, a felkészítés során a kulturális különbségek létezését kell tudatosítani a résztvevőkben, azzal az érzékenységgel kell felruháznunk őket, hogy észrevegység, ha egy helyzetet a kulturális különbségek zavarnak meg.

A következő példa egy olyan előkészítő műhelymunkát mutat be, amely konkrét formában mutatja meg az alapkövetelményeket:

- egy hétnél hosszabb időkerete,
- körülbelül 12 résztvevő és 2-3 képző van jelen,
- adott egy mindenki számára közös nyelv,
- a felkészítés célja egy egyéni, hosszú távú csere előkészítése.

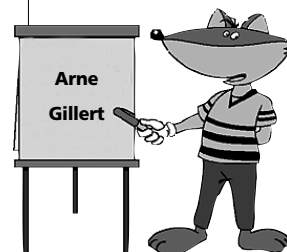
Program

Péntek este:

- Frissítő gyakorlat (20 perc): „Látod, amit én látok?”. A beszélgetésben próbáljuk meg arra összpontosítani, hogy mit jelent egy másik nézőpont felvétele, és „normális” esetben miért ragaszkodunk, tartunk ki amellett, ahogyan a dolgokat szemléljük. Képes vagy más nézőpontok elfogadására?
- Csoportépítő gyakorlat (90 perc): Ez a csoportban lévők egymás iránti bizalmát alapozza meg a műhelymunka hátralévő idejére. Használjuk, példának okáért a „Tojá(s)tékot”, most azonban végezze az egész csoport együtt a gyakorlatot. Ez olyan csoportban működik jól, ahol a résztvevők gyorsan kapcsolatot tudnak teremteni egymással. Ennek alternatívájaként bármilyen „jégtörőt” is használhatunk, ha ez lehetőséget teremt arra, hogy a csoport tagjai megismerjék egymást, és ahol olyan dolgokban vesznek részt, amit csak együtt csinálhatnak (a bizalom építése). Ha úgy érezzük, hogy a csoport elfogadja ezt, felkérhetjük végezetül őket egy „sétára - vakon”. Ez egy olyan séta, ahol a résztvevők párokat alkotnak, az egyikőjük behunyja a szemét mialatt a másik vezeti őt. Gondoskodjunk arról, hogy egy idő után, például 20 perc múlva szerepet cseréljenek.
- Az estét egy olyan foglalkozással zárhatjuk, ahol tisztázunk a cserével kapcsolatos minden, még megoldásra váró gyakorlati kérdést. Ezt azért kell mindjárt a program elején megtennünk, mert ezek a kérdések annyira jelenvalóak, hogy tisztázásuk elmaradása esetén az egész programon eluralkodhatnak.

Szombat délelőtt

- Egész délelőtt egyéni gyakorlat: „A másik felé vezető utam”. Gondoskodjunk arról, hogy legyenek meg a gyermekkorra/családra, iskolára, barátokra és az életben „egyéb lényeges dolgok”-ra utaló „fülkék”, valamint egy olyan „fülke”, ahol a résztvevők azon a társadalmon/valláson/nemzeten gondolhatnak, ahonnan érkeztek. Legyünk biztosak abban, hogy a „fülkékben” olyan tárgyakat helyeztünk el, amelyek megnyitják a gondolkodást, reflektálásra ösztönzik a résztvevőket, és nem olyan tárgyakat, amelyek egy irányba befolyásolják a gondolataikat. Különösen a társadalom-háttér fülké esetében követhetjük el azt a hibát, hogy feltételezzük, „tudjuk” miképpen jelképezzük a társadalmi befolyást, mivel az nem tűnik kifejezetten egyéninek. Fontos azonban az, hogy adjuk meg a szabadságot a résztvevőknek ahhoz, hogy maguk jöjjenek rá, mit jelent számukra annak a ténynek a megfontolása, hogy egy bizonyos helyen (vagy több helyen), egy bizonyos nyelvet beszélő emberek között nőttek fel, stb.





Bizonyosodjunk meg az ebédszünet előtt afelől, hogy elég időt terveztünk (legalább egy órát) arra, hogy a résztvevők megbeszélhessék egymással tapasztalataikat. Ezt például 4-5 fős kis csoportokban könnyebben elvégezhetjük.

Összefoglalásként beszéljük meg a teljes csoportban azt, hogy hogyan érzik a résztvevők, milyen szerepet játszanak a gyökereik azokban a találkozásokban, amikor azoktól teljesen eltérő gyökerekkel rendelkező emberekkel találkoznak.

Szombat délután

- A délutánt kezdjük az „Abigéllal” (90 perc). A feldolgozás során kérjük meg a résztvevőket arra, hogy azt, ki cselekszik „jobban” vagy „rosszabban” most próbálják meg azzal összefüggésbe hozni, amit a saját gyökereikről/hátttereikről a délelőtt során mondtak. Vannak-e olyan, családi, társadalmi, vagy barátoktól származó hatások, amelyek miatt úgy gondolkodtak, ahogy?
- A délután hátralévő részében végezzünk el egy kutatási feladatot. Például beszélhetünk abba a városban, ahol a műhelymunkát tartjuk, és olyan antropológusokként viselkedjünk, akik az adott hely kultúráját kutatják. Mit tudtok megállapítani? Ki tudjátok-e találni, hogy hogyan reagálnának az emberek az „Abigél” játékban, vagy ez sztereotípiákon és előítéleten alapuló pusztán feltevés? Mit jelent ez a számotokra akkor, ha arra készültök, hogy egy ideig külföldön éljete?

Vasárnap délelőtt

- Ez egy rövidebb szimulációs játék, amely a „különbözőséggel” való találkozást gyakorolja. Egyetlen délelőtt alatt lehetetlen egy nagyon elnyújtott szimulációt eljátszani. Szimulálhatunk azonban egy kis tapasztalatot a „különbözőségről”, és felkelthetjük az érdeklődést az interkulturális tanulás iránt. A fő cél az, hogy a csoport vagy egy része csináljon végig egy olyan szerepjátékot, ahol olyanokkal találkoznak, akik máshogy cselekszenek, és akik viselkedését nem könnyű dekódolni. A feldolgozás középpontjában azok az érzések állnak, amelyeket egy olyan helyzetben élünk meg, amikor azt, amit tapasztalunk nem tudjuk dekódolni, és amikor mások tettei „furcsának” tűnnek. A bizonytalanság, gyerekeség, stb. érzéseinek felfedezése után a hangsúlyt azokra a stratégiákra fektethetjük, amelyeket e helyzetek kezelésére dolgozhatunk ki. Milyen lehetőségeink vannak akkor, amikor nem értünk valakit?
- Zárjuk értékeléssel a hétvégét, és vessünk egy pillantást a csere-helyzetre, arra, hogy mi történik az elindulás előtti napokban vagy hetekben.



5.2 Kisebbség és többség

Ezt a kisebbség és a többség kapcsolataival foglalkozó műhelymunkát a célból dolgozták ki, hogy ösztönözzék a csoport tagjait arra, hogy azonosíthassák és megbeszélhessék a közösségeinkben lévő, kisebbség és többség között meglévő kihívásokat, és arra, hogy lehetséges megoldásokat találhassanak ezekre a helyzetekre. Ezt a műhelymunkát bármely célcsoportban elvégezhetjük, nemcsak azokban, ahol kisebbség vagy többség képviselői vannak jelen. Alkalmazhatjuk önállóan vagy egy nagyobb aktivitás részeként is.

A műhelymunka olyan kényes témákat érinthet, mint például:

- Rasszizmus
- Idegengyűlölet
- Antiszemizmus
- Cigánygyűlölet
- Vallás
- Etnocentrizmus
- Sztereotípiák és előítéletek

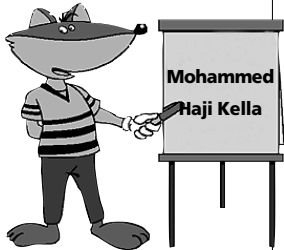
A műhelymunka ideje alatt vegyük fontolóra a következőket:

Egy, a kisebbség-többség viszonyait érintő műhelymunka mindig kivételes élmény a résztvevők számára. A csoportsegítőknél mindig tisztában kell lenniük azzal, hogy a résztvevőknek a kérdések oldott megvitatására vonatkozó igyekezete, valamint a csoportsegítő – a csoport-irányításban meglévő tapasztalata – határozza meg egy ilyen közös munka eredményeit. Hasznos lehet a következők megfontolása:

- **Minőségi légkör (tér):** mind a fizikai, mind az érzelmi tér fontos. Ezt a műhelymunkát egy nagy teremben, ha lehet, körben elrendezett székekkel kell elvégezni, lehetőséget adva ezzel a résztvevőknek, hogy nyitottak és befogadók legyenek. A csoportsegítőknél tisztában kell lenniük azzal, hogy kezdetben néhányan nem lesznek elég oldottak. Itt igen hasznosak lehetnek a „jégtörő” gyakorlatok.
- **Idő:** biztosítsunk elegendő időt, és gondoskodjunk arról, hogy a résztvevők a rendelkezésre álló időből a lehető legtöbbet hozzák ki. Ne feledjük, hogy egy befejezetlen műhelymunka árt a résztvevőknek!
- **A módszerek kiválasztása:** először gondoskodjunk arról, hogy a módszerek hozzák felszínre a résztvevők tapasztalatait és emellett elég anyagot nyújtsanak ahhoz, hogy mindennapi életük során elemezzék és elmélyítsék ezeket az élményeket. Egy ilyen műhelymunkához a következő felépítést javasoljuk:

- 1 Frissítő gyakorlat: egy név-játék, ha a csoport tagjai még nem ismerik egymást. Ha már ismerik egymást, egy állítás-gyakorlat (10 perc) „bemelegítheti” a résztvevőket.
- 2 Mutassuk be a műhelymunkát: Miért vagyok itt? Ezzel feltérképezhetők a résztvevők elvárásai. Ez a csoport méretétől függően 2-3 fős csoportokban végezhető el. Adjunk lehetőséget a csoportbeszélgetések eredményeinek bemutatására. Foglaljuk össze az elvárásokat, és kérjük meg a résztvevőket arra, hogy mondják el, mit találtak furcsának, ide illőnek vagy ide nem illőnek és indokolják meg, miért.
- 3 Mutassuk be a témát egy elméleti előadás keretében! Biztosítsunk időt a kérdésekre és azok tisztázására!
- 4 Szimulációs gyakorlat, ami megeleveníti a kérdéseket.
- 5 Kihívások és megoldások: előadás (interkulturális tanulás) vagy nyitott vita a lehetséges megoldásokról.
- 6 Átkötés a résztvevők tapasztalataihoz: Hová tartunk innen? Ezt kis csoportokban végezhetjük el, és a teljes csoportban dolgozhatjuk fel a tapasztalatokat.
- 7 Értékelés: egy olyan kreatív gyakorlat, ami lehetőséget ad a résztvevők számára, hogy reflektálhassanak, és ugyanakkor ösztönözze őket arra, hogy tovább foglalkozzanak ezekkel a témákkal.





5.3 Interkulturális konfliktusok megoldása

Az interkulturális konfliktusok általában két szembenálló csoport között alakulnak ki. Egyre inkább összeütközésbe kerülünk a környezetünk és önmagunk között lévő különbségek miatt. A kultúrák közötti legtöbb konfliktus az elutasító magatartás és a különbözőségek semmibe vételének következménye. Az emberi fejlődés során a konfliktus általában hasznos lehet az egyén számára, hiszen ennek segítségével határozzuk meg a saját helyünket. Másrészt azonban a legtöbb esetben terméketlenek és eredménytelenek bizonyul, főleg azokban az esetekben, amikor egy csoport uralkodik, vagy nincs következetes és/vagy erőszakmentes párbeszéd a csoportok között.

Miért alkalmazunk műhelymunkát az interkulturális konfliktusok megoldására?

A képzések során ez az a kérdés, amivel a képzők és az ifjúsági vezetők szembesülnek. Sajnos, erre nem egyszerű a válasz. Először is, minden konfliktus egyedi, másodsorban a konfliktus megoldásai esetlegesen egy képzési csoportban, vagy akár a szomszédságban is, hiszen alapvetően magának a konfliktusnak a természetétől függenek. Mindazonáltal rendkívül fontos az, hogy a csoportsegítők és a résztvevők tisztában legyenek azzal, hogy a konfliktusok előzetes figyelmeztetés nélkül jelentkezhetnek egy interkulturális találkozás során. Ezt saját közvetlen környezetünk tapasztalatai is megerősítették, ahol ez a probléma gyakran megjelent az interkulturális találkozásokban.

Mi okozza mindezt?

A társadalminkban meglévő beskatulyázás és az etnocentrizmus jelenségei:

Az ember mindig hajlamos másokat beskatulyázni. Ez gyakran abban segít bennünket, hogy formát adjunk a körülöttünk lévő világnak és megkönnyítsük az életet. Ilyen kategóriák például a nem, a származás, a társadalmi státusz, stb. Igényünk, hogy a világot jobbra tegyük saját magunk számára mindig arra késztet bennünket, hogy a csoportokat aszerint rangsoroljuk, ahogyan észleljük azokat. Amikor rangsorolunk, saját csoportunkat ültetjük előre, miközben másokat hátrább ültetünk, mert „értéktelenebbnek” tartjuk őket. A következmények rendszerint a sztereotipizáláshoz, más kultúrák tiszteletének hiányához, diszkriminációhoz és rasszizmushoz vezetnek. Ezekben az esetekben az összeütközések gyakran elkerülhetetlenek, mert a kevésbé becsült csoport sebezhetővé és veszélyeztetetté válik.

Általában milyen típusú ellentétekkel találjuk magunkat szemben?

Az ellentétek rendszerint különböző szinteken jelentkeznek: a magánéleti szinttől a szervezeti és nemzeti szintekig. Ezeket a szinteket a következőképpen foglalhatjuk össze:

Személyen belüli: egyénekként az életben gyakran kerülünk ellentétbe önmagunkkal, saját értékeinkkel, választásainkkal és elkötelezettségeinkkel.

Személyek közötti: két személy közötti véleménykülönbség, tisztán személyes szinten.

Csoportok közötti vagy szervezeti szint: Az ilyen, értékeken, hatalmon és relatív egyenlőségen alapuló ellentétek csoportok között jelentkeznek, például szervezet és kormány.

Kultúrák vagy közösségek közötti: területért, vallási felsőbbrendűségért, kulturális értékek és normák miatt két csoport között jelentkező konfliktusok. Például zsidók és arabok, muszlimok és keresztények.

Nemzeti konfliktus: nemzetek közötti konfliktusok...

Kultúrák közötti konfliktusok: a mindennapokban is?



Minden konfliktus a különbözőségeken alapul, általában akkor, amikor ezeket nem megfelelően vagy eléggé körütekintően nevezzük meg, miközben mindkét csoport biztonságban érezhetné magát a másiktól. Ezek egy sor különféle tényezőt keresztül következnek be. A kultúrák közötti konfliktusokban általánosak az alábbiak:

Tények - milyen tényeket „ismernek” egymásról az adott kulturális csoportok, és hogyan észlelik és értelmezik azokat. A tévképzetek forráskönyve itt alapvető szerepet játszik.

Szükségletek - Különösen egy kisebbségi/többségi helyzetben az embereknek biztonságra van szüksége. Ez magában foglalja a közösséghez való tartozás érzését és az egyenlő, elnyomás nélküli bánásmód iránti igényeket.

Értékek - Ide tartozik az egyes kultúrák meggyőződéseinek és szokásainak tisztelete. A kultúrák közötti ellentétek legfőbbjében mások értékei vagy elfogadottak, vagy fenyegetettek, mint például a nemek egyenlőségének kérdése, a vallási szabadság, stb. Rendszerint, amikor egy érték elfogadott, az egyik személy erősebbnek tűnik, míg a másik fenyegetve érzi magát.

A kultúrák közötti ellentétek kialakulásának lehetséges mutatói

Az egyéb típusú konfliktusokkal ellentétben a kultúrák közötti viszályt különösen egy kívülállónak nehéz megérteni. Ez tulajdonképpen a hosszú lappangási időszak - vagy az ellentét láthatóvá válásához szükséges idő - miatt van így.

- A konfliktusba érintett csoportok világosan, egyértelmű célokkal és rendíthetetlen szándékkal jelennek meg.
- A sztereotípiák nyilvánvalóbbak.
- A felek közötti kommunikáció bonyolulttá válik.
- A csoportok összetartóbbak, de kifejezetten ellenségesek a másik csoporttal szemben.
- A csoportban megjelenik a megalkuvást nem ismerő vezetés.

A kultúrák közötti ellentétek megoldásának elvei

Katarzis (lelki megtisztulás): ez a konfliktus megoldásán dolgozó összes csoport számára létfontosságú, hiszen helyre van szükség az egymás iránti érzéseik kifejezéséhez. A lelki megtisztulás gondolata támogatja azt az igényt, hogy az egyén kiöntse negatív érzéseit, amelynek teljes jogosultságot kell adni. Ez egy olyan bizalmi légkört eredményezhet, amely sikeres csoport folyamathoz vezet.

Ön-feltárás: lehetőséget nyújt a csoportnak ahhoz, hogy feltárják motivációikat és egymás iránti érzéseiket.

Közös félelmek és remények: Meg kell könnyíteni a csoportok számára annak a ténynek a megértését, hogy hasonló félelmek vannak, és ezek megvitatása segíthet lebontani az akadályokat, valamint közös reményekhez és egyetértéshez vezet.

Az interkulturális tanulás módszerei az ellentét megoldásában: Az interkulturális tanulás számos módszere használható ellentétek megoldásához. Megfelelő módszerek javasolhatók a következő elvek figyelembevételével.

Biztonságos tér: a műhelymunkát olyan helyen kell rendezni, ahol az ellentétben részes felek személyesen és a csoportban is találkozhatnak.

Azonos helyzet a találkozás alkalmával: az eszmecsereknél minden helyzetben egymás egyenlőségének elfogadásán kell alapulnia.

Az egyeztetés alapszabályai: a csoportnak egyezségekre kell jutnia annak eldöntésében, hogy hogyan történjen a műhelymunka. A szabályoknak tartalmazniuk kell a másik meghallgatását és tiszteletét.

A közös érdeket támogató tevékenységek: a közös érdek létrehozása nagyon fontos a csoportban.



A műhelymunka felépítése - amit a csoportsegítőnek tudnia kell

A gyakran feltett kérdések a következők:

- Mikor kell kulturális ellentétek megoldásával kapcsolatos műhelymunkát tartanom?
- Mit kell tennem, mint csoportsegítő?
- Honnan tudom, hogy a fiatalok a lehető legtöbbet hozzák ki a műhelymunkából?

Ezek azok a gyakorlati kérdések, amelyeket meg kell fontolni, és amelyeknek önmagukat kell igazolniuk. A T-kit ezen része nem szándékozik megválaszolni ezeket a kérdéseket, de megadja azokat az irányelveket, amelyek megmutatják, hogyan tartsunk jól szerkesztett műhelymunkát. A műhelymunka tervezése előtt tegyük fel a következő kérdéseket:

- Kiknek?
- Mi a jelentősége a célcsoport számára?
- Mi az, amit valószínűleg kapnak tőle?
- Mennyire érzed biztosnak és késznek magad ahhoz, hogy egy ilyen folyamatba vond be a célcsoportodat?

Számos más kérdést is fel kell tennünk magunknak, és tegyük is fel bátran, de talán ezek a legáltalánosabb, gyakran feltett kérdések. Ha a válaszokat már tisztán látjuk, elkezdhetjük a műhelymunka kidolgozását. Ismételten nagyon fontos kiemelni, hogy a műhelymunkák levezetéséhez nem egy séma létezik. A munka felépítése általában a célcsoporttól és elvárásaiktól függ. Ami a módszerek kiválasztását illeti, a T-kit 4. fejezete javasol néhány megfontolandó, hasznos megközelítést. Példa egy jellegzetes felépítésre:

1 **A kezdés és a helyszín elrendezése:** a helyzettől függően kezdetünk egy jégtörővel, esetleg egy névjátékkal, hogy a résztvevők biztonságban érezzék egymással magukat.

2 **A résztvevők szembesítése a témával és annak az életükben való fontosságával:**

(személyes tapasztalat): Itt az javasolt, hogy dolgozzunk a résztvevők saját tapasztalataival, megvizsgálva elvárásaikat, és azt, hogy mit szeretnének kapni a foglalkozástól.

3 **A téma bemutatása:** elméleti előadás (sztereotípiák, előítélet, stb.). A hátterek és azok összekapcsolása a jelen valóságokkal.

4 **Szimulációs gyakorlat:** a téma mélyebb feltárása és összekapcsolása a személyes valósággal. Az egyéni tapasztalatok ismételten fontosak.

5 **Következtetések és továbblépés:** főleg a csoportsegítőknél kell megvizsgálniuk az ellentétekből kivezető vagy az azokat megelőző különféle utakat. Hasznos lehet röviden megemlíteni a konfliktuskezeléshez fontos képességeket és lehetőséget adni a résztvevőknek arra, hogy ezt összefüggésbe hozzák saját munkájukkal. Lényegében 12 általános képességet kell vizsgálnunk:

Nyertes / Győztes

Kreatív válasz

- Empátia
- Hatásosság
- Hatalomkezelő érzelmek
- Hajlandóság a konfliktus megoldására
- A konfliktus stratégiai feltérképezése
- Az alternatívák kijelölése és az azokban való megegyezés
- Tárgyalás
- Közvetítés
- A perspektívák bővítése



5.4 Hogyan keltsük fel az érdeklődést az interkulturális tanulás iránt?

Bevezetés

Az interkulturális tanulás témakörében való belépéshez gyakran ijesztően sok irányból indulhatunk ki. Az a fő kérdés, hogy hol kezdjük? Az alábbiakban egy olyan egy napos műhelymunkát ajánlunk, amely erre a kérdésre próbál válaszolni. Ez az interkulturális tanulás jobb megértéséhez szükséges néhány alapvető koncepcionális kérdés feltárását tartalmazza:

- kultúra
- sztereotípiák és előítélet
- az interkulturális tanulás, mint folyamat
- a mindennapokra történő átvitele
- javaslatok a folytatásra és a továbblépésre

Ez a műhelymunka önmagában és egy átfogóbb tevékenység részeként is megtartható. A második lehetőség előnyei: a résztvevők már ismerik egymást (legalább egy kicsit); és a műhelymunka után több lehetőség is van a folytatásra. Természetesen a módszertanokról és módszerekről szóló 4. fejezet minden magyarázata és kérdése ide vonatkozik. Különösen fontos, hogy ezeket a kérdéseket mind hozzuk össze-függésbe a célcsoporttal (Mi fogja érdekelni őket? Hogyan kelthetjük fel a kíváncsiságukat? Hogyan segítjük őket abban, hogy a saját valóságukhoz kapcsolják a műhelymunkát?)

1 Az interkulturális tanulás környezetének megteremtése

Győződjünk meg arról, hogy a munkára szánt tér elrendezése maximális részvételre ösztönöz, lehetőség szerint körben, vagy ha a csoport nagy, akkor asztal-csoportok segítségével.

Ha a résztvevők még nem ismerik egymást, akkor a folyamatot azzal kell kezdenünk, hogy oldott hangulatot teremtsünk a résztvevők között - az interkulturális tanulás az érzelmi tanulást is magában foglalja, és a résztvevők nem lesznek nyitottak, ha nyugtalanok. Egy név-játékot követően hasznos lehet a résztvevőket kis csoportokra bontani, majd a várakozások megosztása után beszámolót tartani a teljes csoport előtt. Ezek után bemutatathatjuk a workshop felépítését és felvehetjük vagy kizárhatjuk a résztvevők elvárásait - ha erre szükség van.

2 1. Frissítő játék: Látod, amit én látok? Látom, amit te láatsz?

Lásd a 4.1.2. pontot

3 "Kultúra" - előadás és eszmecsere

Lásd a 2.4 pontot a „kultúra” nézetének megvitatásáról.

4 Sztereotípiák és előítéletek - gyakorlat

Lásd például a 4.3.3, 4.5.2, 4.9.5. pontokat

5 Szimulációs gyakorlat

Lásd a 4.4 pontot

Figyelem! A céloktól és a rendelkezésre álló időtől függően lehet, hogy választanunk kell a 4 és 5. pont közül.

6 3. Frissítő játék: 60 másodperc = egy perc, vagy mégsem?

Lásd a 4.1.4 pontot

7 Interkulturális tanulás - előadás és eszmecsere

- Mi az? (lásd az 1. ábrát: "Jéghegy", az interkulturális tanulás szemléltetése)
- Mikor tanulhatnak az emberek interkulturálisan?





8 Átvitel a résztvevők mindennapi valóságára - eszmecsere

Hogyan alkalmazhatunk abból a mindennapi életben valamit, amit tanultunk?
Nemzetközi ifjúsági tevékenységek.

9 Javaslatok a továbblépésre

Készítsünk és osszunk szét a résztvevőknek egy bibliográfiát!

10 Értékelés

Lásd a 4.8. pontot