

3. Edukacyjne ramy uczenia się międzykulturowego?



Uczenie się
Międzykulturowe

3.1. Rozważania ogólne

Jedno z wyzwań, jakie stawia przed nami uczenie się międzykulturowe, wiąże się z tym, że nie istnieje jasno zdefiniowana dziedzina edukacji zwana „uczeniem się międzykulturowym”. Jest to ekscytujące, ponieważ wszyscy musimy starać się nadać sens temu pojęciu.

Niemniej, adaptując czy tworząc metody, działamy w pewnych ramach edukacyjnych, które zostały stworzone lub ukształtowane przez nas samych, okoliczności, zespół szkoleniowców i uczestników szkoleń. Warto zatem wiedzieć, co służy (a co nie służy) celom uczenia się międzykulturowego. Poniżej zaproponowaliśmy kilka istotnych zasad, które opierają się na przedstawionych poprzednio teoriach i koncepcjach uczenia się międzykulturowego i są z nimi ściśle powiązane. Ich znaczenie stanie się jeszcze bardziej oczywiste, gdy przypomnimy sobie, w jakich sytuacjach odbywa się ten proces uczenia się – współcześnie i dotyczy młodych ludzi.

Prezentowane przemyślenia mają pogłębić u czytelników znajomość tematyki, skłonić do postawienia pytań i zwrócić uwagę na kilka istotnych poglądów na temat edukacji...

Zaufanie i szacunek

Budowanie zaufania jest podstawą uczenia się międzykulturowego. Musimy przecież doprowadzić do tego, żeby dwie zaangażowane w proces uczenia się strony otworzyły się na siebie. Jest to wstępny warunek swobodnej wymiany różnych poglądów, przekonań i odczuć, wzajemnej akceptacji i zrozumienia. Budowanie zaufania wymaga wielkiej cierpliwości i wrażliwości. Trzeba przecież stworzyć taką atmosferę do nauki, która pozwoli nam słuchać siebie wzajemnie na zasadach równości i rozwijać w każdym wiarę we własne siły. W związku z tym musimy stworzyć każdemu możliwości ekspresji, równie wysoko cenić doświadczenia, uzdolnienia i wkład wszystkich zaangażowanych osób, respektować nasze różne potrzeby i oczekiwania. Jeśli mamy mówić przede wszystkim o wartościach, normach i silnie zakorzenionych przekonaniach, musimy mieć sporo zaufania do naszych rozmówców. Wzajemnemu zaufaniu towarzyszy wzajemny szacunek i szczerść w wymianie myśli i uczuć.

Doświadczenie tożsamości

Punktem wyjścia w uczeniu się międzykulturowym jest dla nas własna kultura, tj. nasze środo-

wisko i nasza przeszłość. To właśnie w swoich korzeniach odnajdujemy przeszkody i szanse tego procesu uczenia się. Wszyscy mamy pewną indywidualną rzeczywistość, która nas ukształtowała i w której będziemy nadal żyć, wzbogaceni o nową wiedzę i doświadczenia. Oznacza to, że w procesach uczenia się międzykulturowego musimy ciągle pamiętać o tym, skąd pochodzimy, jak żyliśmy i czego doświadczyliśmy. Jeśli mamy zbliżyć się do innych, musimy najpierw spróbować zrozumieć siebie, swoją własną tożsamość. Takie zbliżenie może zmienić nas samych, ale nie musi zmienić otaczającej nas rzeczywistości. Mamy przed sobą ambitne zadanie, a w związku z tym, w ramach tego procesu musimy także zająć się kwestią odpowiedzialności, możliwości i ograniczeń, jakie mają osoby przekazujące nową wiedzę.

Rzeczywistość konstruowana

Nic nie jest absolutne. Istnieje wiele sposobów odczytywania i rozpoznawania rzeczywistości. Jednym z głównych czynników w procesach uczenia się międzykulturowego jest teza, że każdy z nas tworzy własne światy, a każda rzeczywistość jest jedyną w swoim rodzaju „konstrukcją”. Różnorodność wymiarów w wielu teoriach, które opisują różnice kulturowe (zob.: Hofstede i Hallowie), świadczy o tym, jak rozmaicie możemy postrzegać rzeczywistość, nawet tak podstawowe wymiary jak czas i przestrzeń. Jednak wszyscy żyjemy w jednym świecie i ten świat ma wpływ na nasze życie. W związku z tym procesowi uczenia się powinien towarzyszyć pewien wysiłek; powinniśmy starać się respektować wolność osobistą i decyzje innych, uznawać inne poglądy za równoprawne i godzić ze sobą różne stanowiska, a także mieć świadomość własnej odpowiedzialności. Natomiast różnice będą i powinny pozostać siłą konstruktywną. Dlatego właśnie na ostatnim etapie w modelu Bennetta, który pokazuje, jak rozwijać wrażliwość międzykulturową, zachęca się nas, do „funkcjonowania w różnych światopoglądach”.

Dialog z drugim człowiekiem

W uczeniu się międzykulturowym niezwykle istotne jest zrozumienie „tego drugiego”. Zrozumienie rozpoczyna się od dialogu, ale stanowi również krok naprzód w rozwoju naszej osobowości. Chodzi o to, byśmy postrzegali siebie i drugiego człowieka jako odmienne istoty, a równocześnie rozumieli, że ta różnica przyczynia





się do tego, kim jesteśmy i jacy jesteśmy. Dzięki naszej odmienności uzupełniamy się wzajemnie. W takim podejściu drugi człowiek jest nam niezbędny do tego, byśmy na nowo odkryli siebie. To doświadczenie stanowi dla nas wyzwanie, pozwala stworzyć nową jakość i wymaga kreatywności w poszukiwaniu nowych rozwiązań. Proces zmierzający do rozwinięcia takiej wrażliwości międzykulturowej, rozumiany jako proces zbliżania się do drugiego człowieka, zakłada, że „dotkniemy” nasze najgłębsze „ja” i będziemy je zmieniać. Uczenie się międzykulturowe stwarza możliwość utożsamiania się z punktem widzenia drugiego człowieka; dzięki temu możemy próbować „postawić się na czyimś miejscu”, nie udając przy tym, że żyjemy życiem drugiego człowieka. Możemy także doświadczać i uczyć się autentycznej solidarności, wierząc w siłę współdziałania. W tym kontekście uczenie się międzykulturowe jest również sposobem odkrywania własnej zdolności do działania.

Pytania i zmiana

Uczenie się międzykulturowe zakłada ciągłą zmianę (podobnie jak zmienia się świat), ponieważ jest przede wszystkim skoncentrowane na procesie. Stałymi elementami są tu dyskusje o kulturze, napięcie między stagnacją a zmianą, tęsknota za bezpieczeństwem i równowagą. Postawiliśmy pytania i będziemy stawiać nowe pytania. Musimy więc pogodzić się z tym, że nie zawsze znajdziemy odpowiedzi na nurtujące nas pytania, nie zmienia to jednak faktu, że powinniśmy stale ich poszukiwać, akceptując i pogodnie „witając” zmiany. Zastanawiając się nad tym, musimy potrafić krytycznie spojrzeć na siebie samych. Nie zawsze wiemy, dokąd zaprowadzi nas ta integracja. Ważna jest ciekawość i pożądane są nowe wrażenia. Poza tym musimy mieć świadomość tego, że tworzenie czegoś nowego może oznaczać upadek starego świata – dotychczasowych idei, przekonań, tradycji... Proces uczenia się nigdy nie przebiega bez przerw i pożegnań. Jako szkoleniowcy musimy okazać się dobrymi i wrażliwymi towarzyszami.

Duże zaangażowanie

Uczenie się międzykulturowe to doświadczenie, które intensywnie angażuje wszystkie znaczenia i poziomy uczenia się, wiedzy, emocji i zachowań. Wywołuje wiele różnych uczuć; powoduje rozdźwięk między emocjami a naszym „rozsądkiem”, tym, co wiedzieliśmy i co mamy poznać. Aby zrozumieć złożoność tego procesu i wszystkie jego konsekwencje, musimy wiele z siebie dać. W komunikacji międzykulturowej język, jako

element kultury, stanowi zasadniczy aspekt a równocześnie czynnik ograniczający, ponieważ jest często źródłem nieporozumień. Języka nie możemy więc używać jako środka służący dominacji, zwłaszcza ze względu na różny poziom kompetencji językowych, może on natomiast być jednym z narzędzi komunikacji. Wszystkie inne znaki – np. język ciała – należy traktować jako równoprawne. W związku z tym, że w tego rodzaju uczenie się głęboko się angażujemy, powinniśmy pozwolić sobie całkowicie „zanurzyć się” w tym procesie.

Możliwość konfliktu

Jeśli widzimy, jak różnie postrzega się w różnych kulturach czas, przestrzeń, stosunki społeczne i więzi osobiste ... oczywiście wydaje się, że niezwykle istotnym elementem w uczeniu się międzykulturowym jest konflikt; konflikt musi więc być przedmiotem analizy i znaleźć swój wyraz. Równocześnie te modele skłaniają nas do dyskusji o różnicach bez przyklepania etykiet. W związku z tym możemy starać się znaleźć konstruktywne elementy konfliktu oraz wskazać szanse, jakie on stwarza. Musimy rozwijać umiejętności zarządzania konfliktami, uwzględniając ich złożoność, gdy mamy do czynienia z pojęciem kultury. Zarówno różne formy wyrażania tożsamości, jak i próby wartościowania różnic stanowią dla nas wyzwanie. Uczenie się międzykulturowe oznacza poszukiwania, ale i nowe źródła niepewności, co stwarza w naturalny sposób możliwość konfliktu. Można to być cenne (jako ważna część procesu). Różnorodność możemy odbierać jako coś pomocnego i wzbogacającego, co pozwala nam zmierzać ku nowym formom i nowym rozwiązaniom. Duży zasób różnych kompetencji jest pozytywnym i niezbędnym wkładem w całość. Nie każdy konflikt musi mieć rozwiązanie, ale z pewnością musi być wyrażony (ujawniony).

Pod powierzchnią

Uczenie się międzykulturowe jest ukierunkowane na bardzo głębokie procesy oraz zmiany postaw i zachowań. Mamy tu w dużej mierze do czynienia z niewidzialnymi siłami i elementami naszej kultury, naszym wewnętrznym „ja” (zob.: model góry lodowej); wiele elementów znajdujących się „pod powierzchnią wody” pozostaje poza naszą świadomością i nie możemy ich jasno wyrazić. Takie odkrycia pociągają za sobą pewne ryzyko dla samej jednostki, a w kontaktach z innymi ludźmi, powodują powstawanie napięć, z którymi musimy sobie



poradzić. Towarzystwo ludziom w tym procesie nie jest oczywiście łatwym zadaniem. Z jednej strony musimy mieć odwagę, by iść naprzód, zaglądać w siebie i przyglądać się innym. Z drugiej strony, musimy być bardzo ostrożni, szanować potrzeby innych i mieć świadomość ograniczeń tych procesów. Nie zawsze łatwo pamiętać o tych dwóch warunkach.

Złożona kwestia w złożonym świecie

Już same modele teoretyczne wskazują na to, jak złożone jest uczenie się międzykulturowe i jak trudno jest je usystematyzować. Jeśli umieścimy ten proces w złożonych realiach dzisiejszego społeczeństwa, stanie się jasne, że potrzebujemy wielu bardzo ostrożnych i szerokich ujęć tego zagadnienia, umożliwiających maksymalną wnikliwość. Kultury wykraczają poza granice państw, mają wiele form i nakładają się na siebie. Trzeba uwzględnić wiele punktów widzenia i napięć: trzeba spojrzeć w przeszłość, teraźniejszość i przyszłość, porównując sprzeczne niekiedy potrzeby jednostek i społeczeństwa. Trzeba połączyć w całość fragmentaryczne doświadczenia. Gdy opracowujemy metody edukacyjne, niezwykle trudnym zadaniem jest to, by nie zubożać, poprzez uproszczenia, różnorodnych przyczyn i skutków, eksponowanych wartości, realiów i minionych dziejów. W teoretycznych ujęciach uczenia się międzykulturowego należy uszanować też różnorodne doświadczenia, odmienne interpretacje i różny zakres wiedzy, a w związku z tym rozważyć je pod kątem używanego języka i terminologii oraz wyboru różnych metodologii.

3.2. Wybór, opracowywanie i adaptacja metod

Każda sytuacja jest inna. Niektórzy z Was przygotowują kurs szkoleniowy, wymianę młodzieży, ochotniczy obóz pracy lub zwykły warsztat. Zapoznajcie się z metodami przedstawionymi w niniejszej publikacji pod tym kątem, wybierzcie odpowiednie metody i dostosujcie je do określonych potrzeb swojej grupy. Starajcie się stworzyć coś nowego. Przedstawione tu metody nie zostały zapisane na kamiennych tablicach, nie są też dziełami stworzonymi przez geniuszy. Są one propozycją, zbiorem przydatnych doświadczeń. Używając tych metod, nie musicie przestrzegać żadnych z podanych w nich zasad,

powinniście natomiast wziąć pod uwagę sytuację, w jakiej WY prowadzicie zajęcia dotyczące uczenia się międzykulturowego, poziom zaangażowania uczestników, rzeczywistość, w której żyją i wymagania, jakie Wam stawiają. Poniższe pytania – jeśli rozważycie je starannie – mogą Wam ułatwić opracowanie określonego elementu programu. Lista pytań nie jest zamknięta, równie dobrze możecie znaleźć inne, bardziej istotne pytania.

a. Założenia i cele

Co właściwe chcemy osiągnąć za pomocą tej metody, na określonym etapie realizacji programu? Czy jasno zdefiniowaliśmy nasze cele i czy ta metoda jest odpowiednia? Czy ta metoda jest dostosowana do całościowych celów naszego działania? Czy ta metoda pomoże nam skutecznie posuwać się naprzód? Czy ta metoda jest zgodna z zasadami określonej przez nas metodologii? Czy ta metoda jest odpowiednia przy aktualnym rozwoju sytuacji, w której przebiega uczenie się międzykulturowe? Czy wszystkie warunki, jakich wymaga stosowanie tej metody (np. atmosfera w grupie, atmosfera nauki, stosunki między ludźmi, wiedza, informacje, doświadczenia...), zostały stworzone w ramach poprzednich działań? O jakiej konkretnie tematyce mówimy? Jakie różne aspekty (i konflikty) mogą wyłonić się podczas stosowania tej metody i jak możemy dać sobie z nimi radę? Czy ta metoda pozwala nam uwzględnić złożoność i powiązania różnych aspektów danego zagadnienia? W jaki sposób ta metoda może przyczynić się do odkrycia nowych punktów widzenia i stać się źródłem nowych spostrzeżeń?

b. Grupa odbiorców

Dla kogo i z kim opracowujemy i będziemy stosować tę metodę? Jakie warunki wstępne musi spełniać grupa i poszczególne osoby w grupie? Jaki wpływ może mieć ta metoda na ich interakcje, wzajemne postrzeganie i stosunki? Czy ta metoda spełnia oczekiwania grupy (jej poszczególnych członków)? Jak możemy wzbudzić ich zainteresowanie? Czego będą potrzebować (indywidualnie i jako grupa) i co mogą wnieść na danym momencie procesu uczenia się? Czy zostało to odpowiednio uwzględnione w tej metodzie? Czy metoda przyczynia się do poszerzenia ich możliwości? Czy ta metoda umożliwia w wystarczającym stopniu indywidualną ekspresję? Czy pozwala zdiagnozować podobieństwa i różnice w grupie? Czy grupa ma jakieś szczególne potrzeby, na które powinniśmy zwrócić uwagę (wiek, płeć, umiejętności językowe, zdol-



ności, niepełnosprawność...) i w jaki sposób można je pozytywnie wykorzystać za pomocą tej metody? Czy tematyka (np. mniejszości, płci, religii...) wzbudzi sprzeciw w grupie lub u niektórych osób w grupie, dotyka drażliwych dla uczestników kwestii bądź powoduje szczególnie trudności (związane z doświadczeniem, wiekiem... uczestników), które mogą mieć wpływ na dynamikę procesów grupowych? Dokąd zmierza grupa w sensie procesu uczenia się międzykulturowego? Czy metoda jest odpowiednia dla grupy tej wielkości?

c. Środowisko, przestrzeń i czas

W jakim środowisku (kulturowym, społecznym, politycznym, indywidualnym...) stosujemy tę metodę? Jaki wpływ ma nasza metoda na to środowisko, a środowisko na tę metodę? Jakie elementy (doświadczenia) wnoszą w związku z tym poszczególni członkowie grupy? Jakie środowisko (elementy, wzorce) dominuje w grupie i dlaczego? Czy atmosfera w grupie i poziom komunikacji są odpowiednie dla tej metody? Czy kontekst sytuacji, w jakiej przebiega uczenie się międzykulturowe, wyraźnie sprzyja wprowadzaniu pewnych elementów bądź utrudnia ich wprowadzenie? Jak grupa w całości (i poszczególne osoby) postrzegają przestrzeń, czy „wspólne terytorium” grupy jest dostatecznie duże, by stosować tę metodę? Czy metoda przyczynia się do tworzenia pozytywnego środowiska (pozwala zwiększyć komfort każdego uczestnika)? Ile miejsca zajmuje ta metoda w całym działaniu (zastanówcie się, co poprzedza tę metodę i co następuje po niej)? Czy przeznaczaliśmy na tę metodę dostatecznie dużo czasu i czy przewidzieliśmy odpowiedni sposób ewaluacji? Czy te ustalenia są zgodne z harmonogramem programu? W jaki sposób uwzględniono w metodzie (różne) sposoby postrzegania czasu przez uczestników?

d. Zasoby / Ramy

Czy metoda jest dostosowana do zasobów, jakimi dysponujemy (czas, miejsce, osoby, materiały, media...)? Czy metoda pozwala je efektywnie wykorzystać? Jakie aspekty organizacyjne musimy wziąć pod uwagę? Czy musimy uprościć metodę? Jak możemy podzielić się obowiązkami związanymi z wdrażaniem metody? W jakim stopniu nasze umiejętności pozwalają nam sprostać sytuacji, z którą będziemy mieli do czynienia? W jakich ramach (instytucjonalnych, organizacyjnych...) ta metoda będzie stosowana? Jakie skutki musimy rozważyć lub przewidzieć (np. kultura organizacji lub preferencje, cele instytucji...)? Jakie organizacje lub osoby z zewnątrz mogą ingerować i jakie są ich interesy/zainteresowania (np. partnerzy instytucjonalni, inne osoby w budynku...)?

e. Poprzednia ocena

Czy stosowaliśmy tę (lub podobną) metodę wcześniej? Jakie mieliśmy spostrzeżenia bądź czego nauczyło nas to doświadczenie? Czy mamy jakieś inne doświadczenia, które pozwoliły nam dowiedzieć się czegoś o stosowaniu różnych metod? O czym świadczą te doświadczenia? Czy metoda i jej efekty mają być oceniane i jak można zmierzyć stopień realizacji naszych celów? Jak możemy utrwalić efekty tej metody pod kątem kolejnych działań (raport...) Jakie elementy uwzględniliśmy dotychczas w naszej metodzie pod kątem oceny?

f. Zastosowanie w innych sytuacjach

W jakim stopniu nasza metoda opiera się na doświadczeniach (w tym doświadczeniach związanych z procesem uczenia się) wszystkich uczestników lub odwołuje się do nich? Czy ta metoda jest użyteczna z punktu widzenia rzeczywistości, w jakiej żyją uczestnicy, ewentualnie, które jej aspekty mogą wymagać dostosowania? Czy metoda pozwala przeniesienie/włączenie jej do codziennego życia uczestników? W jaki sposób umożliwimy uczestnikom włączenie tego, czego się nauczyli, do rzeczywistości, w jakiej żyją? Czy takie przeniesienie do własnego życia może ułatwić dyskusja bądź inny rodzaj aktywności uczestników przy wykorzystaniu tej metody? Jakie elementy mogą ułatwić uczestnikom kontynuowanie tego doświadczenia? W jaki sposób pewne elementy czy wątki można ponownie podjąć na późniejszym etapie procesu?

g. Rola moderatorów* i szkoleniowców

Moderator to osoba, która pomaga grupie dyskusować nad określonymi zagadnieniami w maksymalnie zadowalający i produktywny sposób. Oznacza to, że powinienna ona próbować znaleźć odpowiedzi na postawione wyżej pytania i zastanowić się nad tym, jak zamierza zorganizować różne sprawy. Jaka powinna być, jak sądzimy, nasza rola w danej grupie, w przypadku stosowania wybranej metody? Czy próbowaliśmy „odtworzyć w wyobraźni film” o tym, jak wszystko powinno przebiegać? Czy zastanowiliśmy się nad naszymi predyspozycjami oraz nad tym, jaki mogą one mieć wpływ na realizację tej metody? Jak jesteśmy przygotowani do reagowania na efekty czy skutki, które nie są zgodne z naszymi przewidywaniami?