

3. Pedagogio de interkultura lernado

3.1 Ĝeneralaj konsideroj

Unu el la defioj de interkultura lernado rilatas al la fakto, ke efektive ne jam ekzistas klare difinita studobjekto kun tiu nomo. Tio signifas, ke ni ĉiuj devas multe labori por difini ĝin. Tamen, se ni adaptos aŭ kreos metodojn, ni neeviteble faros tion en pedagogia kadro, kiun kreos kaj al kiu influos ni mem, cirkonstancoj, teamo de trejnistoj kaj partoprenantoj. Povas esti utila scii kio kontribuas (kaj kio ne kontribuas) al la celoj de interkultura lernado. Ni sugestas uzi kelkajn bazajn principojn de graveco, kiuj baziĝas sur kaj estas ligataj al teorioj kaj konceptoj de interkultura lernado prezentitaj en la antaŭa ĉapitro. Tiuj principoj estos eĉ pli evidentaj, se ni ĉiam memoros ke interkultura lernado okazas en kondiĉoj de moderna mondo kaj havas junulojn kiel sian celgrupon. Celo de la sekvontaj paragrafoj estas plifortigi konsciiĝon, starigi demandojn kaj indiki kelkajn pedagogiajn alirojn, kiuj estas ligataj al interkultura lernado.

Fido kaj Respekto

Fido estas la esenca parto de interkultura lernado. Sen ĝi ne eblas atingi malfermecon bezonatan por ajna reciproka proceso. Por atingi interkompreniĝon kaj akceptemon oni unue devas senti sin komforte interŝanĝante diversajn vidpunktojn, perceptojn kaj sentojn. Por krei etoson kiu ebligas al ĉiuj aŭskulti la alian kiel egalulon kaj plifortigos ĉies certecon pri si mem, bezonatas multe da pacienco kaj sentemo. Tio signifas, ke ni devas doni al ĉiu eblecon esprimi sin, ke ni devas alte taksi ĉies spertojn, talentojn kaj kontribuojn; ke ni devas atenti pri ĉies bezonoj kaj atendoj. Se la granda parto de tio, kion ni dividas kun iu alia, estas niaj valoroj, principoj, normoj kaj kredoj, ni devas fidi al tiu "alia". Reciproka fido estas ligata al reciproka respekto kaj honesteco en divido de siaj pensoj.

Travivo de identeco

La elirpunkto por interkultura lernado estas nia propra kulturo, t.e. niaj propraj fono kaj spertoj. En nia origino ni trovas ambaŭ obstaklojn por la lernoproceso kaj instigojn ĝin daŭrigi. Ni ĉiuj formiĝis en certa persona realeco. En tiu sama realeco ni devos pluvivi pliriĉigitaj per novaj konoj kaj novaj spertoj. Alivorte, dum la tuta lernoproceso ni devos konstante referenci al nia fono, niaj travivaĵoj kaj niaj spertoj. Kompreno de ni mem kaj nia propra identeco estas nepre kondiĉo por kontaktoj kun aliaj homoj. Defio estas en tio, ke kontaktoj kun aliaj personoj povas ŝanĝi nin, sed ne realecon ĉirkaŭ ni. Sekve, estante parto de la proceso de interkultura lernado, ni devos trakti ankaŭ respondecon, eblecojn kaj limigojn kiujn havas transdonanto de novaj konoj.

Konstruitaj (personaj) realecoj

Nenio estas absoluta. Estas pluraj vojoj interpreti kaj percepti realecon. La baza ideo de interkultura lernado estas, ke ĉiu kreas sian propran mondon, ke ajna realeco estas persona produkto de aparta individuo. Varieco de kulturaj aspektoj en teorioj, kiuj priskribas kulturajn diferencojn (rig. Hofstede kaj Hall & Hall) montras kiom malsame ni povas percepti realecon, ekz. eĉ tiom bazajn aspektojn kiel tempo kaj

spaco. Sed ni daŭre loĝas en unusama mondo, kaj estas influataj de tio. Sekve, dum proceso de lernado ni devas nepre respekti personan liberecon kaj personajn decidojn, akcepti ke ĉies vidpunktoj estas egalvaloraj, strebi al repaciĝo/kompromiso inter malsamaj vidpunktoj kaj konsciiĝi pri nia persona respondeco. La diferenco restas kaj ĉiam devas resti konstruiva. Ĝuste pro tio dum la fina fazo en la modelo de Bennett ni estas invitataj agi en kunteksto de “diversaj mondvizioj”.

En dialogo kun alia

Interkultura lernado metas “alian” en centron de interkompreniĝo. Tiu proceso komenciĝas de dialogo, sed iras kelkajn paŝojn pli. Estas defie percepti sin mem malsimila de alia persono, sed samtempe kompreni ke tiu malsameco kontribuas al tio, kiaj ni estas. Niaj malsamaj estadoj kompletigas unu la alian. En tiu kunteksto la alia homo iĝas nedisigebla parto de proceso de re-esplorado de propra personeco. Tiu sperto estas defia, ĝi kreas ion novan kaj postulas kreemon por trovi alimaniernajn solvojn. Komprenata kiel proceso direktita al alia persono, evoluo de interkultura sentiveco subkomprenas “tuŝi” kaj ŝanĝi plej esencajn erojn de nia propra personeco. Interkultura lernado donas ŝancon enviviĝi en la perspektivon de alia; ĝi provizas eblecon meti sin en alies lokon sen ŝajniĝi travivi la samon kion travivas la alia. Tiu proceso donas al ni eblecon lerni la veran solidarecon kaj ekkredi je forto de kunlaboro. El tiu vidpunkto interkultura lernado estas ankaŭ maniero malkovri nian propran kapablon pri aktiva agado.

Demandoj kaj ŝanĝoj

La interkultura lernado estas (same kiel la mondo) proceso de konstanta ŝanĝiĝado, sed ĝi estas antaŭ ĉio orientita al la proceso mem. Kvankam ni konstante strebas atingi sekurecon kaj ekvilibron, en la centro de diskuto pri kulturo estas kontraŭstaro de stagnado kaj ŝanĝiĝo. Ni jam starigis demandojn, al kiuj ni ne jam trovis respondojn, kaj ni starigos novajn. Sekve, ni devas akcepti la fakton, ke ne ĉiam eblas trovi respondon, sed malgraŭ tio daŭrigi la serĉadon, akcepti kaj bonvenigi ŝanĝojn. Por povi analizi, ni devas kapabli pridemandi nin mem. Ni ne povas antaŭvidi la finan rezulton. Gravus scivolemo kaj strebo al novaj perceptoj. Ni devas konscii, ke foje por konstrui ion novan, necesas detruigi la malnovan, t.e. ideojn, kredojn, tradiciojn... Neniu lernoproceso eblas sen detruoj kaj adiaŭoj al la malnova. Kiel trejnistoj, ni devas provizi kvalitan asistadon al tiu proceso.

Plena engaĝiĝo

Interkultura lernado postulas intensan involvon de ĉiuj sentoj kaj ĉiuj niveloj de lernado: de konoj, emocioj kaj konduto. Ĝi estigas multe da sentoj kaj apartigas niajn sentojn de nia “racio”, t.e. tio, kion ni jam scias aŭ ekscias en estonto. Konsciiĝo pri komplika karaktero de tiu proceso kaj ĝiaj rezultoj postulas multon de ni. Lingvo kiel ero de kulturo estas unu el centraj aspektoj en interkultura lernado, sed samtempe, pro sia limigita karaktero, ĝi ofte iĝas fonto de miskomprenoj. Pro tio ĝi ne devas esti misuzita kiel ilo por montri sian superecon (aparte se konsideri malsamajn lingvajn kapablojn), sed uziĝi nur kiel komunikilo. Oni devas egale respekti ĉiujn aliajn manierojn sin esprimi, ekz. lingvon de korpo. Ekde kiam ni estas envolvitaj en tiuspecan lernadon, ni devas permesi al ni mem iĝi integra parto de la okazanta

proceso.

Eblecoj, kiujn donas konflikto

Se konsideri kiom malsamajn perceptojn pri tempo, spaco, sociaj kaj personaj rilatoj havas diversaj kulturoj, iĝas memvidenta, ke la “koro” de interkultura lernado estas konflikto. Ĝin necesas nepre esprimi kaj analizi. Samtempe diversaj modeloj invitas nin diskuti diferencojn sen ke meti ajnan “etiketon” sur ilin. Sekve, konfliktoj enhavas konstruivajn erojn kaj donas novajn eblecojn. Ni devas evoluigi kompetentecon de traktado de konfliktoj kaj samtempe ĉiam konsideri malfacilaĵojn kiuj ĉiam ĉeestas en traktado de kulturo. Ambaŭ la malsameco de manieroj esprimi identecon kaj provo alte taksi tiun malsamecon estas defioj. Interkultura lernado subkomprenas serĉadon kaj aperigas novajn nesekurajn situaciojn. Jam la kondiĉoj, en kiuj ĝi okazas, provokas konfliktojn. Tio estas integra parto de la proceso. Diverseco povas doni novajn spertojn, riĉigi personon kaj alporti novajn metodojn kaj novajn solvojn. Malsameco de personaj kompetentecoj estas pozitiva kaj nedisigebla kontribuo al la tuta proceso. Ne ĉiu konflikto povas esti solvita, sed estas esence grava ĝin esprimi.

Sub la surfaco

Interkultura lernado estigas tre profundajn procesojn de ŝanĝado de konceptoj, vidpunktoj kaj konduto. Ĝi signifas, ke grandparte ni devos trakti la nevideblajn fortojn kaj erojn de nia kulturo kaj de nia personeco (rig. Glacimonta modelo). Multo estas kaŝita “sub akvo”. Multo estas nekonsciata kaj sekve ne povas esti klare esprimita. Malkovrante tiun “subakvan” parton povas esti riska (kiel por individuo mem, tiel ankaŭ por liaj kontakt-uloj). Dum tiu proceso oni devas trakti multajn konfliktojn. Esti asistanto en tiu proceso evidente ne estas facila. De unu flanko ni bezonas kuraĝon por iri plu, por defii nin mem kaj aliajn. De alia flanko ni devas tre zorgeme respekti bezonojn de aliaj homoj kaj limojn, kiujn havas la proceso. Ne ĉiam estas facile kombini ambaŭ aspektojn.

Komplika enhavo en komplika mondo

Jam teoriaj modeloj montras la komplikan karakteron de interkultura lernado kaj malfacilaĵojn ĝin sistemigi. Apliki tiujn teoriojn en la komplika kadro de modernaj socioj eblas nur se oni disponas je tre akurataj kaj universalaj aliroj, kiuj certigos maksimuman efikecon de la proceso de ekkonado kaj esplorado. Kulturoj eliras naciajn limojn kaj ricevas plurajn formojn kaj ofte interkruciĝas. Necesas enkalkuli plurajn perspektivojn kaj konfliktojn, konsideri la pasintecon, nunon kaj estonton, kompari diversajn (kaj foje kontraŭdirajn) bezonojn de individuo kaj socio. Necesas kunigi unuopajn spertojn. Ajna pedagogia metodo devos alfronti defion kaj ne simpligi diversecon de kialoj kaj kuntekstoj, malsamajn valorojn, malsamajn vivfonojn kaj vivhistoriojn. Metodoj de interkultura lernado devas respekti tiun diversecon de spertoj, interpretoj kaj konoj, kaj sekve respeguli ilin per elekto de certaj lingvaj iloj, terminologio kaj metodologio.

3.2. Elekto, kreado kaj adaptado de metodoj

Ne ekzistas samaj situacioj. Ni konsideru, ke vi pretigas trejnkurson, interŝanĝon,

laborbrigadon aŭ simple seminarion. Ni konsilas al vi legi pri ĉiuj metodoj prezentitaj en tiu ĉi publikaĵo kaj poste elekti kaj adapti kelkajn el ili konforme al bezonoj de via grupo. Uzu ilin kiel bazon por krei viajn proprajn metodojn. Metodojn prezentitajn ĉi-sube ne verkis genioj, nek oni ĉizis ilin unu fojon kaj por ĉiam sur ŝtonaj tabuloj. Ili estas nur propono, kolekto de utilaj spertoj. Kiam vi aplikas ilin, vi devas konsideri nur VIAN propran situacion de interkultura lernado, konkretajn partoprenantojn kaj iliajn fonojn kaj bezonojn. Nur tion kaj nenion alian. Sekvaj demandoj (se atente ilin konsideri) plifaciligos kunmeti apartajn erojn de via programo. La listo de demandoj ne estas kompleta - vi certe povas aldoni al ĝi aliajn, pli gravajn por vi.

a. Celoj kaj streboj

Kion efektive ni volas atingi per certa metodo dum certa programero? Ĉu ni klare difinis niajn celojn? Ĉu la elektita metodo konvenas al ili? Ĉu tiu ĉi metodo kongruas kun la celaro de la tuta aranĝo? Ĉu tiu metodo helpas al ni progresi? Ĉu ĝi kongruas kun principoj de aplikata metodologio? Ĉu la elektita metodo estas konvena al kondiĉoj de konkreta situacio de interkultura lernado? Ĉu oni anticipe pretigis kondiĉojn bezonatajn por apliko de tiu ĉi metodo (ekz. specifan lerno-etoson, rilatojn en grupo, konojn, informon, certajn spertojn ktp)? Kiu estas la traktata temo? Kiuj situacioj (kaj konfliktoj) povas aperi dum apliko de tiu ĉi metodo kaj en kiu grado povas ni antaŭvidi (kaj trakti) ilin? Ĉu tiu ĉi metodo estas adekvata konsiderante la komplikan karakteron de diversaj kulturaj aspektoj kaj ligojn inter ili? Kiumaniere povas tiu ĉi metodo malfermi al lernantoj novajn perspektivojn kaj perceptojn?

b. Celgrupo

Por kiu kaj kun kiu ni uzas tiun ĉi metodon? Kiujn postulojn oni havas al la grupo kaj al individuoj kiuj ĝin konsistigas? Kiujn postsekvojn povas kaŭzi la metodo por iliaj interagoj, reciprokaj perceptoj kaj interrilatoj? Ĉu la metodo kontentigas atendojn de la grupo (individuoj)? Kiumaniere povas ni vekti ilian interesiĝon? Kion ili bezonas (kiel grupo kaj kiel individuoj) en konkreta momento de lernado kaj kiumaniere ili devos kontribui al ĝi? Ĉu la metodo lasas sufiĉe da spaco por tio? Ĉu la metodo helpas utiligi iliajn resursojn kaj konojn? Ĉu la metodo ebligas sufiĉan gradon de sinesprimo? Kiumaniere tiu ĉi metodo helpas eltrovi similecojn kaj malsimilecojn ene de la grupo? Ĉu la grupo havas apartajn bezonojn pri kiuj ni devos atenti (ekz. aĝo, sekso, lingvokapabloj, handikapoj ktp) kaj kiumaniere per tiu ĉi metodo eblas turni tiujn bezonojn en avantaĝojn? Ĉu la grupo aŭ iu el ĝiaj membroj montris specifan malemon aŭ sentemon al la temo (ekz. minoritatoj, sekso, religio ktp) aŭ ekstreman malsamecon (ekz de sperto aŭ aĝo), kiuj povas influi al la tuta proceso? Kie troviĝas la grupo laŭ la mezuroj de interkultura lernado? Ĉu la metodo konvenas al la grandeco de la grupo?

c. Medio, spaco kaj tempo

Kia estas la medio (kultura, socia, politika kaj persona) en kiu ni aplikas tiun ĉi metodon? Kian influon havas la metodo al la medio kaj kian medio al la metodo? Kiujn spertojn en tiu senco alportas individuaj membroj de la grupo? Kiuspeca medio (eroj, modeloj) kaj pro kio estas dominanta en tiu ĉi grupo? Ĉu la etoso en la grupo kaj nivelo de komunikado taŭgas por apliki tiun ĉi metodon? Ĉu la kunteksto de tiu ĉi

situacio de interkultura lernado aparte antaŭenigas aŭ kontraŭbatalas specifajn erojn? Kia estas komuna (kaj individua) percepto de spaco? Ĉu “komuna spaco” de la grupo permesas uzon de tiu ĉi metodo? Ĉu la metodo helpas krei pli komfortan medion (pligrandigi ĉies individuan “zonon de komforto”)? Kioman parton de la tuta evento okupas tiu ĉi metodo (konsideru kio okazas antaŭ kaj post ĝi)? Ĉu ni havas sufiĉe da tempo por apliko de metodo kaj posta detala evaluado de ĝi? Ĉu tio kongruas kun la temposkemo de la tuta programo? Kiumaniere tiu ĉi metodo konsideras (malsamajn) perceptojn de tempo ĉe diversaj partoprenantoj?

d. Resursoj/Kadro

Ĉu la metodo estas adaptita al la resursoj je kiuj ni disponas (tempo, ejo, personoj, materialoj, komunikiloj ktp)? Ĉu la metodo efike utiligas tiujn resursojn? Pri kiuj aspektoj de organizado ni devas atenti? Ĉu estas bezono simpligi ion? Kiumaniere eblas disdividi respondecojn pri realigo de metodo? Ĉu ni estas sufiĉe kompetentaj por trakti ekestantajn situaciojn? En kiu kadro (institucia, organiza ktp) estos uzata la metodo? Ĉu ni estas sub specifa influo (ekz. organiza kulturo aŭ principoj, celojn de aparta institucio ktp)? Ĉu en la realigado de la proceso povas enmiksiĝi iu eksterulo (ekz. partneroj de institucio, aliaj homoj en la konstruaĵo ktp)?

e. Iama evaluado

Ĉu ni jam uzis tiun ĉi (aŭ similan) metodon antaŭe? Kion ni aparte memoras aŭ lernis de tiu sperto? Ĉu ni lernis ion pri uzado de metodoj en aliaj situacioj? Kiel povas tiuj spertoj helpi al ni nun? Ĉu necesos evalui mem la metodon kaj ĝian efikon? Kiumaniere eblas mezuri gradon de atingo de niaj celoj? Kiumaniere ni povas savi rezultojn por estonto (raporto)? Kiujn erojn de evaluado de la tuta evento ni integris ĝis nun en la metodon?

f. Transigo

Ĝi kiu grado tiu ĉi metodo baziĝas sur (aŭ rilatas al) sperto de ĉiu aparta partoprenanto kaj ĝis nun akiritaj spertoj de lernado? Ĉu tiu ĉi metodo estas uzebla el vidpunkto de realeco de partoprenantoj aŭ ĉu necesas ĝin adapti (se jes, en kiu maniero)? Ĉu estas intenco transigi/integrigi la metodon en la ĉiutagan vivon de partoprenantoj? Kiumaniere ni ebligas al partoprenantoj integri ĉion, kion ili lernis, en iliajn personajn realecojn? Ĉu diskuto aŭ alispeca aranĝo organizitaj post la apliko de la metodo povas faciligi integriĝon? Kion necesas fari por havi bonan post-aranĝan involviĝon flanke de partoprenantoj? Kiumaniere eblas re-apliki kelkajn partojn de la trejnado pli poste en la proceso?

g. Rolo de gvidantoj kaj trejnistoj

Gvidanto organizas proceson kiu helpas al la grupo havi liberan diskuton en la plej eble interesa kaj produktiva maniero. Alivorte, ŝia/lia tasko estas respondi al supre listigitaj demandoj kaj elabori la planon de organizado. Kiu estos nia rolo en laboro kun tiu ĉi grupo, per tiu ĉi metodo? Ĉu ni jam provis imagi la tutan scenaron? Ĉu ni jam konsideris niajn proprajn labormanieron kaj karakteron kaj efikojn kiujn ili povas havi al realigado de la metodo? Ĉu ni estas pretaj adekvate reagi al neatenditaj situacioj?

