

## 4. Metodoj

### 4.1. Aktivigaj ekzercoj

#### 4.1.1. Enkonduko

Depende de via celgrupo aktivigiloj povas esti utilaj por:

- krei specialan etoson aŭ humoron
- vigligi homojn antaŭ aŭ dum iu aktivaĵo
- enkonduki temon en malpli serioza maniero

Ekzistas amaso da aktivigaj ekzercoj. Ofte ili postulas, ke partoprenantoj staru en rondo, kantu, faru specialajn movojn aŭ eĉ postĉasu unu la alian en plej diversaj manieroj. Ni elektis kelkajn aktivigajn ekzercojn, kiujn ni opiniis taŭgaj por interkultura lernado – sed via opinio ne nepre koincidu kun nia.

Atenton!

Kelkaj homoj forte subtenas la ideon de aktivigaj ekzercoj (ĉar tiuj laŭ ili estas absolute necesaj por krei etoson en la grupo), aliaj same forte ilin kontraŭas (ĉar ili ne ŝatas la ekzercojn kaj opinias ilin esti tre stultaj).

#### 4.1.2 “Ĉu vi povas vidi tion, kion vidas mi? Ĉu mi povas vidi tion, kion vidas vi?”•

*Ĉiu vidas aferojn en propra maniero – ĉu ni provu rigardi al nia kunsidejo?” Partoprenantoj elektas iun apartan “pejzaĝon”, kiun ili ŝatas, kaj montras ĝin al aliaj. Krome tio, ke tiu aktiviga ekzerco plifortigas empatian, ĝi ankaŭ helpas krei pli neformalan etoson por postaj aktivaĵoj.*

#### Bezonataj resursoj:

- ĉambro/kunsidejo kiu lasas sufiĉe da spaco por povi relative libere promeni en ĝi
- A4 folio kaj skribilo aŭ kraĵono por ĉiu partoprenanto
- glubendo (unu por 6 personoj)
- (nur) unu ekzercgvidanto

#### Grandeco de la grupo

ajna

#### Daŭro

minimуме 15-20 minutoj

#### Strukturo de ekzerco:

- Ĉiu partoprenanto ricevas unu A4 folion kaj skribilon/kraĵonon
- La gvidanto klarigas, ke oni devas skribi sian nomon sur la folio kaj post tio fari en la folio truon, tiel, ke la restanta papero formu kadron por la estonta bildo. (tute ne gravas kiuforman truon oni faros – gravas nur, ke oni povu rigardi tra ĝi)
- Post tio ĉiu devas trovi iun pejzaĝon aŭ objekton sur kiun eblas fiksi ilian kadron. Oni libere uzu fantazion – nenio estas malpermesata!
- Post tio partoprenantoj invitas unu la alian rigardi tra alies kadroj kaj priskribi, kion ili

vidas.

- La ekzerco finiĝas, kiam la gvidanto opinias, ke partoprenantoj vidis plejparton de kadroj.

#### Analizo kaj evaluado

Tiu ekzerco ne postulas postan enketadon de ĉiu aparta partoprenanto, sed diskuto povas esti tre produktiva.

#### Eblaj demandoj:

- Kiel sentiĝis elekti ion, kion vi opinias interesa sen ke vi estis limigita pri io ajn?
- Kiel vi helpis al aliaj vidi ekzakte tion, kion vidis vi?
- Kio vin surprizis?
- Kiel vi sukcesis vidi en alies kadroj ekzakte tion, kion vidis aliaj?

#### Tiu metodo en praktiko

Ne miru pri la variado de pozicioj en kiuj partoprenantoj fiksas siajn kadrojn al aŭ proksime al ilia ŝatobjekto. Estis konataj kazoj, kiam oni fiksas tiujn kadrojn sur lampojn je 3-metra alteco, sur la suban parton de la ĉambra varmigilo ktp. Tiu aktiva ekzerco utilas por eki diskutojn pri empatio kaj konstruktivismo.

Fonto: Andi Krauss, Network Rope

#### **4.1.3 “GRRR – FUT – BUM!”**

*Ĉanti ion, kio ŝajnas signifa ankaŭ povas esti interesa defio. Kaj certe estas interese vidi, ĉu ĝi tamen havas iun signifon kaj se jes, kiun.*

#### Bezonataj resursoj:

- Granda papera tabulo aŭ alia surfaco sur kiu eblas skribi
- Sufiĉe da spaco en kiu partoprenantoj povu libere moviĝi
- unu gvidanto

#### Grandeco de grupo:

ajna

#### Daŭro:

ĉ. 5 minutoj

#### Strukturo de ekzerco:

- La gvidanto skribas sur la tabulo aŭ alia surfaco (tiel, ke ĉiuj povu legi) jenajn vortojn:

ANA

NA

GRRRR

FUT

BUM!

- La gvidanto malrapide diras la vortojn kaj petas partoprenantojn aliĝi al li.
- Post tio la gvidanto ŝanĝas la intensecon kaj rapidecon: ĉantas pli laŭte kaj pli mallaŭte, pli rapide kaj pli malrapide (al la ĉantado eblas eĉ aldoni iun dancon!)

- La gvidanto finas la ĉantadon per “BUM!”

#### Analizo kaj evaluado

Kio efektive okazis, estis ke partoprenantoj lernis etan parton de iu nova lingvo: kun ties specifaj rimoj kaj nuancoj. Do, post kiam ĉiuj reakiros sian spiron, eblas diskuti pri tio, kio konsistigas lingvon.

#### Tiu metodo en praktiko

Estu atenta pri grado de intenseco de tiu ĉi aktiviga ekzerco. Ĝi povas esti tre laŭta kaj amuza. Sed por kelkaj partoprenantoj ĉi ankaŭ povas sentiĝi ĝena, aparte se oni ne jam bone konas unu la alian.

Fonto: Mark Taylor (1998) “Simple ideas to overcome language barriers” in Language and Intercultural Learning Training Course Report, European Youth Centre, Strasbourg

- **60 sekundoj estas unu minuto, aŭ ĉu eble ne?**

*Ni ĉiuj scias, ke tempo estas relativa – sed kion konkrete tio signifas? Partoprenantoj travivos unu minuton de ilia propra tempo kaj poste komparos rezultojn.*

#### Bezonataj resursoj:

- horloĝo por la gvidanto
- seĝo por ĉiu unuopa partoprenanto
- se en la ĉambro jam estas granda horloĝo, kovru ĝin per papero. Se ĝi sonas, tute forigu ĝin.

#### Grandeco de grupo:

ajna

#### Daŭro:

Ĉ. 2, 5 minutoj.

#### Strukturo de ekzerco:

1. La gvidanto petas al partoprenantoj kaŝi ĉiujn horloĝojn, kiujn ili povas havi.
2. Post tio ĉiu provas sidi sur sia seĝo – silente kaj kun fermitaj okuloj.
3. La gvidanto petas al ĉiu stariĝi kaj fermi okulojn. Je la komando “EK!” ĉiu devas kalkuli ĝis 60 sekundoj kaj tuj post la fino de kalkulado sidiĝi. Necesas substreki, ke la ekzerco estos efika nur se oni estas tre silentaj dum la tuta ĝia daŭro. Nur post kiam partoprenanto sidiĝis, li/ŝi rajtas malfermi okulojn.

#### Analizo kaj evaluado:

Tiu aktiviga ekzerco klare montras la tutan koncepton de tempo kaj rilato al ĝi de ĉiu aparta individuo. Post la ekzerco oni povas diskuti, ĉu vere ekzistas diferencoj en percepto de tempo en diversaj kulturoj.

#### Tiu metodo en praktiko:

Eĉ en kulture homogenaj grupoj tiu ĉi ekzerco povas gvidi la neatenditaj kaj sufiĉe impresaj rezultoj. Estu atenta ne ridi pri homoj, kiuj sidiĝis plej lastaj. Eble ili simple havas “malrapidan” tagon.

Fonto: Swatch, Timex, etc

#### **4.1.5 “Cepo de diverseco”**

Anoj de ajna grupo havas multajn similaĵojn kaj malsimilaĵojn, kiuj kompletigas unu la alian. Jen eta kaj amuza ekzerco por malkovri ilin!

Bezonataj resursoj:

Multe da libera spaco en la ejo.

Grandeco de grupo:

de 10 ĝis 40. La nombro de partoprenantoj nepre estu para.

Daŭro:

ĝis 30 minutoj

Strukturo de ekzerco:

1. Partoprenantoj estas petataj formi du rondojn: eksteran kaj enan (ili reprezentas ŝelojn de cepo. Homoj el du rondoj formas parojn kaj staras vizaĝ-al-vizaĝo unu kun la alia.
2. Ĉiu paro devas (tre rapide) trovi ion (kutimon, aspekton, fonon, principoj) kio estas simila inter ili kaj trovi manieron en kiu eblas tion esprimi (oni aŭ lasas al partoprenantoj mem elekti tiun manieron, aŭ ĉiun fojon indikas specifan manieron: ekz. “Kantu kanton”, “faru etan teatraĵon”, “verku dulinian poemeton”, “esprimu per diversaj bruoj”, “esprimu per simbolo”).
3. Kiam oni pretas pri tio, la ekstera “cepŝelo” moviĝas dekstren. Formiĝas nova paro, kiu denove devas plenumi la saman taskon: trovi ion konunan trajton kaj esprimi ĝin. Eblas ankaŭ indiki specifan tipon de trajto, kiun oni serĉu (ŝatata manĝaĵo, kion mi malŝatis en lernejo, muziko, kutimoj, principoj, politika kredo...) kaj ĉiun fojon provi pli kaj pli profundiĝi en niajn “cepojn”.
4. Tiumaniere oni daŭrigu ĝis oni revenos al la persono kun kiu oni ekis la ekzercon (longeco dependas de la grandeco de la grupo). Pli malfacila tasko estos serĉi diferencojn en la paro kaj poste esprimi iliajn kompletigojn (aŭ trovi esprimon/situacion kiu kombinas tiujn diferencojn).

Analizo kaj evaluado:

Ekzercon eblas daŭrigi per diskutoj pri: kiuj similecoj/diferencoj surprizis nin? De kie ili venas? Ĝis kiu grado niaj malsimilecoj povas kompletigi unu la alian?

Tiu metodo en praktiko:

Tiu ĉi ekzerco estas tre efika “glacirompilo”, sed ankaŭ povas esti uzata en la fino de unuopa parto aŭ tuta evento (adiaŭa cepo). Ĝi ankaŭ taŭgas por eligi erojn de identeco aŭ por iu alia celo. (ĉio dependas de la demandoj, kiujn vi starigas).

*Atenton!:* la ekzerco povas esti tre laŭta kaj kaosa!

Fonto: Claudia Schachinger

## 4.2. Individuaj ekzercoj

### 4.2.1. Enkonduko

Individuajn ekzercojn (kiel estas klara de ilia nomo) oni praktiku individue (sed tamen en la komuna grupetoso). Oni povas demandi: "Sed ĉu interkultura lernado ne temas pri sperto pri kontaktoj kun aliaj homoj?". Certe jes. Sed ni ne povos lerni multon de tiuj kontaktoj, sed ni ne unue prenos tempon por fari paŝon malantaŭen kaj analizi, kio okazos al ni mem dum tiu proceso. El tiu vidpunkto, oni faru individuajn ekzercojn por kuraĝigi sinkritikemon, scivolemon, analizemon kaj dialogon inter emocia kaj racia parto de ni. Ni lernas malkovrante nin mem.

### 4.2.2 "Mia vojo al la Alia"

Nia aliro al Alia Persono (bazo por interkultura lernado, ĉu ne?) estas dum la tuta nia vivo, ekde infanaĝo, influata de plej diversaj faktoroj, ekz. eduko... Tiu "vojaĝo" fizike, emocie kaj racie kondukas nin tra diversajn vivŝtupojn kaj difinas kio kaj en kiu maniero kontribuos aŭ ĝenos al konstruiva aliro al kontaktoj kun aliaj personoj. Ni provu ekskursi en nin mem kaj malkovri niajn diversajn eblecojn kaj limigojn, perceptojn kaj stereotipojn.

#### Bezonataj resursoj:

Konstruaĵo kun minimume 5 uzeblaj ĉambroj, ĉiu el kiuj estu dividita en apartajn "ĉelojn"; aĵoj kaj iloj por adapti ĉambrojn (papero kaj skribiloj, tondiloj kaj gluo, ludiloj, diversaj iloj (uzindaj por apartaj taskoj), muzikkasedoj aŭ kompaktdiskoj, fotoj, farboj, molaj vestaĵoj, ruĝa lano, kusenoj, kafo...) kaj por doni al ili apartan strukturon (seĝoj, kurtenoj, ŝnuroj...). Gvidantoj devas havi sufiĉe da tempo por pretigi ĉambrojn sen partoprenantoj. Ĉiu partoprenanto bezonos paperon kaj skribilon (aŭ iusencan "taglibron"). Certiĝu, ke aliaj homoj en la konstruaĵo estas avertitaj pri la ekzerco, tiel, ke ili ne iĝu tro surprizitaj pri diversspecaj "ornamaĵoj".

#### Grandeco de grupo:

Du kaj pli (depende de la havebla spaco). Estus bone, se estus kelkaj partoprenantoj, tiel, ke oni poste povu organizi bonan diskuton pri spertoj. Se estos tro multe da partoprenantoj, ili povas ĝeni unu la alian kaze ke por ili ne sufiĉos spaco en la ĉambroj.

#### Daŭro:

La pretigo de ĉambroj (bone organizita) prenas 30 minutojn. La ekzerco mem: de 45 ĝis 90 minutoj por individua vojaĝo, plus 30 minutoj por interŝanĝo de opinioj.

#### Strukturo de ekzerco:

- Ĉiu ĉambro estas transformita en apartan "ĉelon", centra temo de kiu estas iu aparta aspekto de nia evoluo (infanaĝo – familio – lernejo – socio...). Tiuj aspektoj korespondu al apartaj periodoj de nia vojaĝo tra la vivo. "Vojon al la Alia" eblas simbole prezenti per ruĝa ŝnuro (ekz. ruĝa lana fadeno), kiu iras tra ĉiuj ĉambroj. En ĉiu ĉambro aĵoj, demandoj kaj aĵoj por vekti rememorojn invitos partoprenantojn al profunda kaj ĉiufanka analizo kaj provos aktivigi iliajn memorojn.
- Antaŭ ol komenci individuan ekzercon, partoprenantoj ricevos komunan enkondukon, dum kiu oni klarigos celojn de la ekzerco, disdonos "planon" por la vojaĝo (kie oni indikos

situon de ĉambroj, iliajn temojn, sekvindajn ŝtupojn, temposkemon ktp) kaj laŭbezone donos klarigojn. Oni nepre substreku la libervolan karakteron de la ekzerco (ĉiu iru nur tiom for, kiom li/ŝi volas mem).

- Partoprenantoj estas invitataj trairi la ĉambrojn, unu post unu, sen ke oni ĝenu unu al la alia, trovi komfortajn lokojn por sidi kaj iom pripensi (por tio oni prenu tiom da tempo, kiom oni bezonas). Dum la “vojaĝo” oni devas fari notojn aŭ konduki iuspecan “taglibron”, kiun poste eblas uzi por plej diversaj formoj de disdivido de opinio, depende de la grupsituacio (persona!). La ĉi-subaj priskriboj de ĉambroj estas prezentitaj por doni al vi inspiron. Vi povas adpati kaj ŝanĝi ilin laŭ via plaĉo.

- ĉambro 1: infanaĝo (miaj radikoj, sekura loko, unuaj ŝtupoj de evoluo...). Tiu ĉi ĉambro devas vekti rememorojn de infanaĝo: memorojn kaj sentojn, la unuan kaj plej profundan sperton de “kulturo”.
- ĉelo 1 (kaj eble ankaŭ ĉelo 2): Demandoj pri familio. Unuaj spertoj pri kontaktoj kaj proksimeco, rilatoj, fido.. (por pli profunda efiko ĉeloj provizu fotojn de beboj, trankvilan muzikon, ili estu hejmecej kaj tie regu odoroj, kiuj kreas hejmecean etoson. Tiu ĉeloj ankaŭ donu eblecon pentri, vizualigi aferojn, flari, soni...)
- ĉelo 3: perceptado kaj diferenco, propraj lokoj kaj evoluo.. (ĉi tie devas troviĝi ludiloj kaj iloj, aĵoj, kiujn homoj povas tuŝi, kun kiuj oni povas ludi, senti per propraj manoj, ekz. floroj kaj tero, konstrumaterialoj, pupoj, vestaĵoj, kuirpotoj, tondiloj, papero kaj skribiloj, fajfiloj, infanlibroj, telefono..)
- ĉelo 4: Kulturo, Valoroj, Principoj kaj ilia origino. (bildoj kaj simboloj – libroj, televidilo, ludoj – strebas helpi imagi diversajn valorojn kaj ilian “fonton”, ilian originon).

• ĉambro 2: unuaj paŝoj.. (malfacilaĵoj kaj malkovroj)

Tiu ĉi ĉambro celas reprezenti konfliktojn, kiujn oni en diversaj situacioj spertis inter kuraĝigo, malkovro de eblecoj kaj ŝancoj de unu flanko kaj malfacilaĵoj, limigoj kaj seniluziigoj en la alia. Por simbole reprezenti tion oni povas disdividi ĉelojn en du partojn pentritaj per 2 kontrastaj koloroj. Ĉiu el tiuj partoj povas enhavi sloganojn/deklarojn, kiujn oni en tiu kadro kutimis aŭdi de “sociaj aktoroj”. En la centron de la ĉelo oni metu la ŝlosilan demandon/deklaron kiun partoprenantoj devas detale analizi. La temoj por analizo povas esti konkurado, socia klasifiko, transprenitaj principoj kaj valoroj, lernado pri funkciado de rilatoj kaj kunlaboro, antaŭjuĝoj, religio, antaŭenigo de individuaj talentoj, kontakto kun fremdaj kulturoj...

- ĉelo 1: Lernejo
- ĉelo 2: familio kaj proksima ĉirkaŭaĵo
- ĉelo 3: socio

• ĉambro 3: “insuloj” (lokoj por trankvila pripensado kaj ripozo)

Insuloj devas esti “varmaj” kaj komfortaj lokoj, kun madracoj, kusenoj, kafo ktp. Ili reprezentas lokojn de ripozo kaj pripensado, kie partoprenantoj povos trankvile pripensi pri apartaj situacioj, diskutoj, aktivaĵoj kaj personoj... kiuj ebligis al ili pozitive rilati al novaj kontaktoj kaj akcepti diferencojn.

- ĉelo 1: amikoj
- ĉelo 2: mia organizo
- ĉelo 3: aliaj lokoj

- ĉambro 4: survoje.. (gradoj de konsciiĝo)

Laŭlonge de la vojo troviĝu simboloj, bildoj, demandoj... kiuj memorigos al partoprenantoj pri diversaj problemoj kaj vidpunktoj kiuj iĝas gravaj kiam oni ekkonscias pri diferencoj kaj pri tio, kiumaniere tiuj problemoj kaj vidpunktoj estis antaŭenigitaj aŭ kontraŭbatitaj. Demandoj estu direktitaj al scivolemo kaj empatio, principoj kaj konduto, konfrontado, obstakloj kaj bariloj rilate al aliaj, realeco kaj “vizioj”, sentitaj bezonoj, spertoj pri interŝanĝo, novaj malkovroj..

- ĉambro 5: perspektivoj (mia perspektivo, miaj celoj..)

“Loko ĉe fenestroj” celas reprezenti niajn perspektivojn. En ĉiu angulo estu loko por pripensi pri diversaj “ŝlosil”-temoj, kiel ekzemple “kontaktoj”, “plenrajtigo”, “plej gravaj spertoj”. “pozitivaj ekzemploj”, “kuraĝigo”...

#### Analizo kaj evaluado:

Estas tre grave doni al partoprenantoj sufiĉe da tempo kaj spaco por esprimi iliajn malsamajn spertojn kaj malkovrojn, kaj respekti ilian deziron ne disdividi kun aliaj tion, kion ili ne volas (aŭ ne povas). Tre gravas klare substreki, ke oni respektu privatecon. Gvidantoj devas esti pretaj akompani tiujn partoprenantojn, kiuj bezonas tion. Posta interŝanĝo de opinioj okazu en sekuraj kaj trankvilaj lokoj. Tiu interŝanĝo laŭbezone eĉ povas okazi en iu simbola maniero. Post tiu ekzerco apenaŭ taŭgos organizi interŝanĝon de opinioj en plenkunsido.

Simplaj demandoj (Kion mi malkovris?) jam sufiĉos por stimuli disdividon de opinioj en etaj grupoj (ĉi-lastajn oni formu laŭ persona principo, tiel, ke ĉiuj membroj sentu sin komforte). Depende de la grupo, vi povas ekz. surglui grandajn maplenajn paperfoliojn sur la muron (“muro de malkovroj”) aŭ uzi aliajn metodojn, en kiuj oni povas organizi anoniman interŝanĝon. Estus interese evolui tiajn temojn, kiel ekz. kiel ni lernas, perceptoj kaj stereotipoj. Necesas ĉiam substreki konstruivan potencon de spertoj, valoron de malsamaj vivhistorioj, respekton al perceptoj de individuo kaj la fakton, ke ni ne estas “sklavoj” de niaj travivaĵoj, sed ke ni devas kaj povas lerni de ili.

#### Tiu metodo en praktiko:

Tiu ĉi metodo (kun aliaj temoj por analizado) estis uzita por la unua fojo en Eŭropa Junulara Centro (EJC) en Budapeŝto por 30 partoprenantoj. La lifto estis blokita per ruĝaj ŝnuroj kaj la personalo estis konfuzita. La konsruaĵo estis plena je homoj, kiuj en plej diversaj pozicioj skribis taglibrojn. Amaso da malkovroj kaj profunda analizado okazis jam dum la aktivaĵo, surloke kaj poste estis daŭrigitaj hejme. Post la evento okazis tre aktiva interŝanĝo de spertoj.

Vortigo kaj enhavo de demandoj en ĉeloj devas esti adaptitaj al la antaŭaj spertoj kaj bezonoj de la celgrupo. La ekzerco postulas tre detalan kaj zorgeman antaŭpreparon. Oni integriĝu spertojn de partoprenantoj, sed nepre ne provoku aŭ dolorigu iun. Ne ĉiu individuo, nek ĉiu grupo estas pretaj al horo de sin-analizo. Respektu malsamajn rapidecojn. Ne subtaksu efikojn de eligo de kaŝitaj memoroj kaj spertoj. Gvdantoj devas ĉiam esti facile alireblaj. Respektu deziron de partoprenanto profundiĝi en la ekzercon nur tiom, kiom li/ŝi volas.

(Fonto: adapted from JECI-MIEC Study Session 1997, EYC Budapeŝto)

### **4.2.3 “Mia propra spegulo”**

Kadre de tiu ĉi ekzerco oni per sinobservado pli konsciiĝas pri si mem. La ekzerco invitas partoprenantojn observi sian propran konduton kaj reagojn al certa temo. Ni surpriziĝos pri tio, kion ni malkovros, se ni rigardos al ni mem deflanke.

#### Bezonataj resursoj:

Partoprenantoj, kiuj pretas kaj emas involviĝi, eble kun anticipa antaŭpreparo (instruo de bazaj konoj pri korpa lingvo, perceptoj, stereotipoj, teorio de kulturo kaj interkultura lernado...). Notlibro por ĉiu partoprenanto.

#### Grandeco de grupo:

ajna

#### Daŭro:

Povas okazi ambaŭ kiel aparta ekzerco, tiel ankaŭ kiel tag- aŭ semajn-longa observado.

#### Strukturo de ekzerco:

1. Komence de la ekzerco oni prezentas al partoprenantoj ideon de sinobservo. Partoprenantoj estas invitataj atente “observi sin mem” dum la tago: konduton, manieron reagi al aliaj (kion ili aŭdas, vidas kaj flaras...), lingvon de korpo, preferojn kaj sentojn...
2. Ili mem verkas konfidencan “esplor-taglibron” kaj notas ajnajn observojn, kiujn ili opinias gravaj. En sama maniero estu notitaj ankaŭ kondiĉoj, situacioj, involvitaj personoj, eblaj kialoj por specifaj okazaĵoj.
3. Post tio partoprenantoj ricevas ĉefan demandaron (demandoj dependas de la celo de observado). Oni ekzemple povas uzi observadon por priparoli stereotipojn (Kiel mi perceptas aliajn kaj reagas al ili? Al kio mi reagas, kiumaniere?) aŭ erojn de kulturo (Kio min ĝenas en aliaj kaj kio allogas? Kiuspecajn reagojn kaj konduton mi ŝatas/malŝatas? Kiumaniere mi reagas al aferoj, kiuj estas fremdaj por mi? Kiun personan distancon mi kutimas havi? Kiumaniere ĝi influas al mia maniero interagi? Kiel bazon por demandoj oni povas ankaŭ uzit teorioj de Hall & Hall pri spaco kaj tempo (1990).
4. Kadro de observado (komenco kaj fino) devas esti tre klaraj. Estus utile fiksi kelkajn simplajn regulojn (respekti unu la alian, respekti konfidencan de taglibroj...). Gravas, ke la ekzerco estu daŭrigata la tutan tempon, eĉ en paŭzoj kaj libertempo. Por komenci la ekzercon oni povas inviti partoprenantojn “eliri korpon” kaj vidi sin mem en la spegulo (mallonga ekzerco). Post tio oni daŭrigas la “normalan” programon. Oni povas faciligi plenumon de la ekzerco, se post ĉiu punkto de programo partoprenantoj ricevas etan paŭzon por povi fari notojn en taglibroj.
5. Fine de la bloko, partoprenantoj devas eliri la ekzercon kaj “reeniri korpon”. Post tio ĉiu havu tempon por re-trairi la tagon kaj la taglibron, relegi ĝin, pripensi pri notoj (tion eblas organizi en formo de intervjuo kun si mem).
6. Kiel lasta ŝtupo de ekzerco okazu interŝanĝo. Ĝi povas okazi kiel intervjuo ĉu en paroj, ĉu en tre etaj grupoj. Se iu certa grupo estas tre malferma kaj ĝi havas konfidencan etoson, eblas inviti partoprenantojn de tiu grupo al pli posta neformala diskuto pri iliaj sentoj kaj spertoj dum tiu ekzerco. Dum la diskuto oni interŝanĝu spertojn kaj kune ellaboru novajn strategiojn por menaĝi certajn situaciojn).
7. La fina plenkunsido povas doni al partoprenantoj ŝancon disdividi kun aliaj siajn spertojn pri la ekzerco kaj diskuti, kio estis interesa aŭ malfacila dum ĝi.

#### Analizo kaj evaluado:

- Individua: Kiel sentiĝis observi min mem? Ĉu tio estis malfacila? Kion mi malkovris? Kiel mi interpretis tion? Kial mi reagis en ĝuste tiu maniero? Kion tio diras pri mi? Ĉu en mia konduto videblas certaj modeloj? De kio originas certaj aferoj? Ĉu mi povas ligi iujn el miaj konkludoj al iu(j) kulturteorio(j)? Ĉu mi reagis alimaniere, se mi estintus pli (aŭ malpli) konscia pri la ekzerco? Ĉu videblas iuj paraleloj al mia ĉiutaga vivo kaj miaj kontaktoj kun aliaj homoj?
- Por interŝanĝo: necesas substreki, ke oni disdividu kun aliaj nur tion, kion oni mem volas, dum la tuta ekzerco povas esti starpunkto por pli posta pripensado kaj analizado de si mem.

#### Tiu metodo en praktiko:

Efikeco de ekzerco tre dependas de etoso en la grupo, de emo/neemo analizi sian propran konduton kaj ebleco krei pozitivan tension.

#### **4.2.4. “Alfrontante identecon”**

Tiu ĉi ekzerco helpas pli detale malkovri niajn ligojn al propra kulturo. Dum niaj interkulturaj kontaktoj ni povas esti pli atentaj pri mekanismoj, kiujn ni uzas por menaĝi ilin. Demandoj devas esti adaptitaj al la celo de la ekzerco (ju pli precizaj ili estas, des pli bone) kaj al antaŭaj spertoj de la grupo.

Atenton!: ne ĉiam kaj ne por ĉiu estas facila “observi sin mem” anstataŭ ol observi aliajn. Pro tio estas tre grava, ke oni substreku, ke demandoj oni starigu al si mem, ne al la aliaj. Krome, farante tiun ekzercon, estas malfacila resti natura. La maniero en kiu ni perceptas nin mem ne nepre estas la sama, kiel la maniero en kiu nin vidas aliaj. Tiu ĉi ekzerco temas pri (ŝanĝiĝantaj) aspektoj de nia identeco.

#### Bezonataj resursoj:

- Partoprenantoj, kiuj ricevis bazan enkondukon pri konceptoj de identeco.
- Granda paperfolio kaj skribilo por ĉiu partoprenanto
- diverskoloraj skribiloj/krajonoj

#### Grandeco de grupo:

ajna

#### Daŭro:

ĉirkaŭ 45 minutoj por individua laboro kaj 45 minutoj por interŝanĝo.

#### Strukturo de ekzerco:

1. ĉiu partoprenanto ricevas paperon kaj skribilon kaj pentras profilon de sia vizaĝo sur papero (sola aŭ kun ies helpo)

2. partoprenantoj mem pripensas pri diversaj aspektoj de propra identeco (erojn, kiujn oni poste pentros ene de la profilo) kaj maniero en kiu aliaj povas vidi tiujn aspektojn (erojn, kiujn oni poste pentros sur la ekstera flanko de la profilo). Partoprenantoj devas havi sufiĉe da tempo por pripensi pri diversaj eroj, kiuj konsistigas identecon (familio, nacieco, edukado, sekso, religio, roloj, grupatributoj...). Necesas kuraĝigi partoprenantojn pripensi pri ambaŭ plaĉaj kaj ne tiom plaĉaj por ili aspektoj kaj principoj.

3. En la dua ŝtupo, partoprenantoj analizas:

- rilaton inter tio, kion povas vidi ili mem kaj kion povas vidi aliaj kaj rilato inter diversaj aspektoj de identeco (eblas ilustru ĝin per kunligaj linioj kaj grasigoj)
- evoluon de diversaj aspektoj / principoj en ilia vivo kaj gravaj por tio faktoroj (partoprenantoj povas ilustru tion per diversaj koloroj, kiuj simbolas diversajn momentojn en la vivo, aŭ indikoj sur la “temposkalo”, kiun oni pentru apud la profilo, aŭ diverskoloraj cirkloj...)

4. Oni petas al partoprenantoj formi etajn grupojn (maksimume 5 personoj en unu grupo) kaj interŝanĝi iliajn impresojn en intima maniero. Sed oni iru nur tiom for, kiom oni mem volas: Kiel ni vidas aliajn? Kiel aliaj vidas nin? Kio influas min? Kiuj estas miaj referencaj kadroj/punktoj? Kiel perceptoj kaj principoj ŝanĝiĝas laŭtempe kaj kial? Kiajn dinamikajn procesojn vidas mi rilate al tiuj ŝanĝoj kaj kiumaniere estas ili interligitaj? Kiel mi rilatas al miaj trajtoj kaj eroj, kiujn mi ne ŝatas, kaj de kie ili venas? Kian interligon vidas mi inter diversaj aspektoj?

#### Analizo kaj evaluado:

Ĉefe interŝanĝo ne eliru kadron de etaj grupoj, sed tamen kelkaj ĝeneralaj rimarkoj estu prezentitaj en plenkunsido. Alternative partoprenantoj povas en plenkunsido resumi tion, kion oni lernis de la ekzerco pentrante simbolojn aŭ/kaj notojn sur unu grandega komuna profilo.

Daŭrigaj demandoj povas esti: Kiel ni laboras pri nia propra percepto de ni mem kaj pri maniero en kiu perceptas nin aliaj? En kiu grado identeco estas “dinamika koncepto” kaj kiuj faktoroj signife ŝanĝas ĝin? Kio en tiu grupo forte influas mian identecon? Kiel socio influas mian identecon kaj kiel influoj de socio estas interligitaj inter si? (ĉi tie estus taŭga diskuto pri nacieco, minoritatoj, referencoj...). Post la ekzerco oni povas labori pri temoj “percepto kaj stereotipoj”, “identeco kaj kontaktoj kun aliaj”, “pli profunda esploro de eroj de kulturo”.

#### Tiu metodo en praktiko:

“Identeco” estas unu el esence gravaj aspektoj de interkultura lernado, sed tio ne signifas, ke estas facile labori pri ĝi. Oni nepre atentu pri neceso respekti personajn diferencojn kaj limigojn kaj oni zorge vortumu siajn reagojn/respondojn. Estas pli bone prezenti spertojn de sia propra vivhistorio ol rerakonti kaj interpreti vivhistoriojn de aliaj. Oni ankaŭ atentu pri la neceso doni al partoprenantoj sufiĉe da tempo por la ekzerco (aparte konsiderante malsamajn personajn rapidecojn) kaj provu krei malferman etoson. Ĉiuj malkovritaj eroj kaj spertoj estu respektataj kaj neniam estu traktataj rilate al iu specifa persono. Oni uzu ilin nur kiel gravajn indikilojn por instigi pli profundan sin-esploron aŭ kiel sugeston pri temo kiun la grupo esploru pli detale.

Fonto: adapted from “EYC Course on Intercultural Learning June 1998”

### **4.3 Diskutado, disputado, konfrontado**

#### **4.3.1 “Kie vi staras?”**

Tiu ĉi estas diskutiga ekzerco por ekpripensi pri plej diversaj temoj.

#### Bezonataj resursoj:

- Sufiĉe da spaco por ke granda grupo povu esti disdividita en pli etajn grupojn (maksimume 10 personoj en grupo)

- granda papertabulo sur ĉiu unuopa folio de kiu estas skribita po unu deklaro
- du ŝildoj: “Jes” kaj “Ne” alifiksita al kontraŭaj muroj

#### Grandeco de grupo:

Minimume 5 kaj maksimume 10 partoprenantoj po unu eta grupo. Eblas formi senliman nombron de etaj grupoj, ĉar strukturiga prezento de rezultoj de laboro de etaj grupoj en plenkunsido ne estas bezonata. La solaj limigaj faktoroj estas la nombro de gvidantoj kaj uzebla spaco.

#### Daŭro:

La tuta daŭro inter 30 kaj 60 minutoj, depende de la nombro de diskutataj deklaroj. Konsiderante, ke kutime oni ne faras konkludon de diskutoj, la daŭro de diskuto por ĉiu aparta deklaro povas esti limigita ĝis 5-10 minutoj, fine de kiuj oni ĉesu la diskuton.

#### Strukturo de ekzerco:

- Pretigu kelkajn deklarojn (proksimume 5-10), kiuj tuŝas diversajn aspektojn de la temo, pri kiuj vi volas pensigi partoprenantojn. Bona deklaro
- uzas vortojn, kiuj estas kompreneblaj por ĉiuj partoprenantoj
- estas vortigita tiumaniere, ke oni apenaŭ povas diskuti pri la signifo de mem la deklaro,
- estas klara (“Ne ekzistas nacia kulturo”, sed ne “Eble nacia kulturo ekzistas, sed ŝajnas, ke ne”)
- ne estas tute evidenta por partoprenantoj (“Tero havas formon de globo” ne estas bona deklaro por tiu celo)
- invitas partoprenantojn (mal)konsenti pri unu (kaj ne tri!) ĉefaj aspektoj de la diskutata temo (“Ne ekzistas nacia kulturo”, sed ne “Ne ekzistas nacia kulturo, ĉiu generacio havas propran kulturon”. Ĉi-lastan deklaron oni prefere disdividu en du apartajn)

Bona maniero pretigi deklarojn estas pripensi kune kun ĉiuj membroj de la organiza teamo kio sentiĝas gravaj por vi, ekz. rilate al kulturo. Post kiam vi kompilis liston de diskutindaj (laŭ vi) temoj, rigardu kiujn kontraŭajn starpunktojn oni povas havi pri ĉiu el ili. Post tio vortigu deklaron tiel, ke ĝi klare prezentu unu el tiuj du kontraŭaj vidpunktoj. Atentu, ke via deklaro estu sufiĉe ekvilibra: ne tiom ekstrema, ke oni tro evidente (mal)konsentos al ĝi, nek tro relativa, ke iu ajn povas konsenti al ĝi (pro tio nepre evitu relativajn vortojn, kiel “plej verŝajne”, “eble” ktp). Por ĉiu eta grupo pretigu apartan papertabulon sur ĉiu unuopa folio de kiu estu skribita po unu deklaro, tiel ke partoprenantoj vidu nur unu deklaron, sed ne ĉiujn samtempe.

Por ĉiu unuopa grupo pretigu ĉambron, kien metu paperan tabulon kaj fiksu ŝildojn sur kontraŭajn murojn. Atentu pri la grandeco de la grupo (inter 5 kaj 10 partoprenantoj).

Prezentu la ekzercon al partoprenantoj. Al ili estos prezentita deklaro. Ili devas decidi, ĉu ili konsentas aŭ malkonsentas al ĝi kaj depende tio iri al koncerna flanko de la ĉambro (se oni konsentas al la deklaro, oni iru al la flanko (muro) kun la ŝildo “Jes”, kaze ke oni malkonsentas, oni okupu la flankon kun la ŝildo ”Ne”). Oni nepre devas elekti “jes” aŭ “ne” respondon. Neniu rajtas resti en la mezo de la ĉambro. Post kiam ĉiuj faris la elekton, partoprenantoj estas petataj klarigi unu al la alia kialojn de sia (mal)konsento. Dum tiu diskuto iu ajn rajtas ŝanĝi flankon, kaze ke oni iĝis konvinkitaj de aŭdita argumento. Indiku al partoprenantoj, ke tiu ĉi ekzerco ankaŭ estas ilo por stimuli pli profundan analizon de certa

temo, lerni bone argumenti kaj alfronti plej diversajn vidpunktojn. Kvankam ĉiu devas provi esti laŭeble plej konvinkaj, ne estas honte esti konvinkita de argumentoj de aliaj partoprenantoj aŭ dum diskuto kelkfoje ŝanĝi sian vidpunkton.

Ĝi la ekzercon montrante la unuan deklaron. Donu al partoprenantoj tempon por tralegi kaj kompreni ĝin. Ofte partoprenantoj starigas demandojn por povi pli klare kompreni la deklaron. Se tiuj estas demandoj pri vera kompreno de esenco de deklaro, vi povas respondi al ili, sed nepre evitu respondi, se en via respondo iumaniere estos argumento por aŭ kontraŭ la deklaro. Petu al partoprenantoj elekti flankon kaj post kiam ĉiuj faris sian elekton, invitu ilin klarigi ilian decidon. Laŭbezone vi povas stimuli la diskuton rekte demandante al homoj, kiel ili sin sentas, sed kutime la diskuto evoluas bone sen aldona helpo. Estante gvidanto, zorgu, ke ĉiuj kaj ne nur kelkaj partoprenantoj partoprenas la diskuton. La celo de la ekzerco je tiu ŝtupo ne estas atingi interkonsenton. Decidu mem kiam estas momento fini la diskuton kaj transiri al la venonta deklaro. Pli bone tion fari dum oni ankoraŭ aktive diskutas, ja la ludo mem povas ĉiukaze esti nur komenco de pli longa analiza proceso.

En sama maniero oni trairas ĉiujn deklarojn. Post la fino de la ekzerco vi eble ŝatus demandi partoprenantojn kiel ili sin sentas kaj doni eblecon diskuti iujn apartajn temojn. Se iu deklaro estas tiom kontraŭdira, ke partoprenantoj ne povas ĉesi diskuti pri ĝi kaj akcepti, ke ili havas pri ĝi malsamajn opiniojn, notu tiun deklaron kaj dum la resto de la programo revenu al ĝi ankoraŭ foje. Alternative vi povas transiri al opcia paŝo 2:

### Paŝo 2 (opcia)

Post kiam vi pridiskutis ĉiujn deklarojn, ankoraŭ foje trairu ilin ĉiujn, unu post la alia. Ĉi-foje partoprenantoj devas revortumi la deklaron en tiu maniero, ke ĉiuj konsentu al ĝi sen ke oni devas ŝanĝi la ĉeftemon de la deklaro. Donu al partoprenantoj sufiĉe da tempo por prilabori deklarojn por certigi ke oni ne simple konsentas malkonsenti.

### Analizo kaj evaluado

Plej ofte tiu ekzerco ne postulas profundan evaluadon. Sed tamen estas kelkaj demandoj, kiuj povas esti bonaj por komuna preparolo:

- kial estis tiom malfacile trovi interkonsenton pri kelkaj deklaroj? Kial estis pli facile tion fari pri kelkaj aliaj?
- ĉu pri iuj deklaroj oni havas pli fortan opinion ol pri aliaj? Kial?
- ĉu estis iuj deklaroj, pri kiuj oni ŝatus pli longe interŝanĝi ideojn kaj pensojn?

Se vi laboras kun multlingva grupo, tiu ĉi ekzerco povas tre stimuli diskutojn pri rolo kaj potenco de lingvo, kaj aparte pri defioj rilataj al provo konsenti pri teksto en tiuspecaj grupoj.

### Tiu metodo en praktiko

Ĝi estis uzita (kun plej diversaj rezultoj) por granda aro da temoj. Por temoj, kiuj jam estis bone konataj por la grupo, tiu ĉi ekzerco montriĝis nur komenco de konstanta debato pri tiuj temoj dum la tuta seminario. Tio ekzemple okazis dum seminario pri interkultura lernado, kies partoprenantoj jam longe antaŭ la kurso laboris pri la temo. En tia situacio plej multaj partoprenantoj jam havis tre fortajn opiniojn pri temoj kaj estis defia tasko gvidi la ekzercon tiel, ke homoj en etaj grupoj eku aŭskulti unu la alian kaj pridemandi siajn proprajn ideojn.

Dum alia kurso deklaroj tuŝis temojn pri valoroj en trejnado. Multaj partoprenantoj neniam antaŭe profunde diskutis pri tiuj temoj kaj la ekzerco igis ilin ekpripensi pri ili. En tiu kazo la defio estis iumaniere vidigi la rezultojn de deklaroj al partoprenantoj, tiel, ke ili iĝu konkretaj,

sed ne pure teoriaj ideoj. Pli da ekzemploj de deklaroj eblas trovi en la revuo “Coyote”, kie ili aperas kiel unu el konstantaj rubrikoj.

### **4.3.2 “Ĉu vi povas interŝanĝi principojn?”**

Tiu ĉi estas ekzerco pri interŝanĝo kaj negoco de principoj.

#### Bezonataj resursoj:

- ĉambro, sufiĉe granda por ke partoprenantoj povu promeni en ĝi
- kartoj, sur ĉiu el kiuj estas skribita unu principo (e.g. “Plej multaj homoj estas nefidindaj”, “Homoj devas en ĉiu ebla maniero vivi en harmonio kun naturo” ktp). Devas esti po minimume 8 kartoj por ĉiu partoprenanto. Kelkaj kartoj povas enhavi saman principon, sed kartoj enhavu minimume 20 malsamajn principojn.

#### Grandeco de grupo:

Minimume 8 kaj maksimume 35 partoprenantojn

#### Daŭro:

Oni ne vere povas antaŭvidi la realan daŭron, sed oni kalkulu pri daŭro inter 1 kaj 2 horoj (proksimume 10 minutoj por klarigi la ekzercon, 20 minutoj por interŝanĝo, inter 20 kaj 60 minutoj por provi atingi kompromison kaj ankoraŭ 30 minutoj por posta diskutado). Oni povas iom ŝanĝi la temposkemon de la ekzerco, ekz. lasi pli da tempo por la negoca parto.

#### Strukturo de ekzerco:

Pretigu kartojn kun principoj. Atentu pri tio, ke ili enhavu principojn, kiuj baziĝas sur tre profundaj kredoj pri kio estas bona kaj kio estas malbona. Krome, atentu pri tio, ke ĉiu el principoj, kiujn vi metas sur kartojn, estu aktive subtenata de almenaŭ unu partoprenanto.

Post kiam vi klarigis la ekzercon, disdonu kartojn tiel, ke ĉiu partoprenanto ricevu 8. Petu al partoprenantoj “plialtigi valoron” de iliaj kartoj interŝanĝante la principojn, kiujn ili havas sur siaj kartoj al principoj, kiujn ili efektive preferas. Oni ne nepre devas interŝanĝi kartojn unu kontraŭ unu, la sola regulo estas, ke fine de la ekzerco ĉiu partoprenanto havu minimume 2 kartojn.

Post kiam oni finis la interŝanĝon petu al partoprenantoj, ke tiuj el ili, kiuj havas similajn principojn, formu apartan grupon. Ili devos diskuti kio povas esti simila inter ili. Se vi volas, vi ankaŭ povas peti al ili fokusi ilin atenton pri origino de tiuj principoj kaj pro kio ili havas similajn principojn.

Post tio petu, ke ĉiu partoprenanto trovu personon, kiu havas malsimilajn principojn. Tiuj paroj devas (surbaze de principoj, kiujn ili havas sur siaj kartoj) vortumi iun principon pri kiu ili ambaŭ konsentas. Konsiderante, ke partoprenantoj povas provi trovi kompromison vortumante la principon pli kaj pli abstrakte aŭ tro vaste kaj sensignife, stimulu ilin resti laŭeble plej konkretaj en iliaj vortumoj.

Finu la ekzercon, kiam vi vidus, ke plej multaj paroj sukcesis trovi minimume 2-3 kompromisajn vortumojn. Post tio evaluu la ekzercon kune kun la tuta grupo.

#### Analizo kaj evaluado:

Ĉi-subaj demandoj povas esti interesaj por la komuna evaluado:

- Kiel partoprenantoj sentis sin dum la ekzerco? Ĉu estis facile negoci pri principoj? Pro kio

tio estis (mal)facila?

- Ĉu ili malkovris ion pri propraj principoj – kaj pri ilia origino?
- Kiel sentiĝis trovi kompromison pri principoj? Pro kio tio estis malfacila? Kiumaniere oni povas atingi kompromison pri principoj?

Se vi ŝatas, vi povas ligi tiun diskuton al analizo pri roloj de principoj en interkultura lernado. Valoroj kaj principoj ofte estas konsiderataj bazo de “kulturo” kaj ili estas enradikitaj tiom profunde, ke plej multaj homoj malfacile povas negoci pri ili. Kiumaniere povas ni vivi interkulturece? Ĉu ekzistas iuj komunaj principoj pri kiuj ĉiuj povas konsenti? Kiel oni povas kunekzisti se oni ne povas interkonsenti pri principoj? Kiuspecajn “laborajn interkonsentojn” oni povas fari?

#### Tiu metodo en praktiko:

Tiu ĉi metodo estis uzita en diversaj grupkondiĉoj. Ĝi montriĝis aparte efika en grupoj kiuj ne havis pli fruan fortan sperton pri interkultura lernado. En tiu kazo la ekzerco iĝis bona startpunkto por pli profunda analizo de principoj. Tre gravas ĝuste vortumi principojn – kelkaj el niaj vortumoj evidentiĝis tro vastaj (ĉiu ajn povis konsenti pri ili), kelkaj aliaj – tro specifikaj. Estas konsilinde diskuti principojn en via organiza teamo kaj vidi, ĉu vi havas sufiĉe da malsamaj opinioj pri principoj, kiujn vi metas sur kartoj.

#### **4.3.3 “Abigale”**

Diskuto pri malfeliĉa amhistorio: Kiu kondukis sin plej bone, kiu plej malbone?

##### Bezonataj resursoj:

- po unu kopio de ĉi-suba historio por ĉiu partoprenanto:

Abigale amas Tom-on, kiu loĝas sur la alia bordo de la rivero. Inundo detruis ĉiujn pontojn trans la rivero kaj el navigeblaj boatoj restis nur unu. Abigale petas Sinbad, la posedanton de la boato venigi ŝin al la alia bordo. Sinbad konsentas, sed insistas pri tio, ke Abigale dormu kun li por pagi la servon. Abigale ne scias, kion fari kaj pro tio kuras al sia patrino por peti de ŝi konsilon. Ŝia patrino respondas, ke ŝi ne volas enmiksiĝi en privatajn aferojn de Abigale. En malespero Abigale dormas kun Sinbad, kiu post tio venigas ŝin trans la riveron. Abigale kuras al Tom por feliĉe brakumi lin kaj rakontas al li ĉion, kio okazis. Tom tuj forpuŝas ŝin kaj Abigale forkuras. Proksime al la domo de Tom Abigale renkontas la plej bonan amikon de Tom, John. Ankaŭ al li ŝi rakontas pri ĉio, kio okazis al ŝi. John batas Tom pro lia mistrakto de Abigale kaj foriras kun ŝi.

- sufiĉe da spaco por partoprenantoj povu labori individue, en etaj grupoj po 4-5 homoj kaj poste en plenkunsido

##### Grandeco de grupo:

minimume 5 kaj maksimume 30 partoprenantoj (pli grandajn grupojn eblas disdividi. Tiukaze ankaŭ la postekzercan evaluadon oni faru en apartaj sub-grupoj).

##### Daŭro:

La tuta daŭro inter 1 horo 15 minutoj kaj 2 horoj kaj 15 minutoj:

- 5 minutoj por enkonduko
- 10 minutoj por ke oni tralegu kaj pritaksu la rakonton individue
- 30-45 minutoj por laboro en etaj grupoj
- (opcia) 30 minutoj por laboro en pli grandaj grupoj

- 30-45 minutoj por evaluado en plenkunsido

#### Strukturo de ekzerco:

Prezentu la ekzercon al partoprenantoj. Diru, ke ĝi celas eltrovi malsamajn principojn. Petu, ke ĉiu partoprenanto tralegu la historion kaj pritaksu konduton de ĉiuj herooj (Abigale, Tom, Sinbad, patrino de Abigale kaj John): kiu agis plej malbone? Kiu plej malbone post tiu persono? ktp. Post kiam oni pretos pri pritaksado, petu al partoprenantoj formi etajn grupojn (3-6) kaj diskuti pri ilia percepto de agoj de la herooj. La tasko de ĉiu eta grupo estas kompili komunan liston de pritakso – listo pri kiu konsentas ĉiu unuopa membro de la grupo. Petu al partoprenantoj, ke kompilante la liston oni evitu ajnajn matematikajn kalkulojn kaj anstataŭ provu trovi komunan interkompreniĝon pri kio estas bona kaj malbona.

Post kiam etaj grupoj kompilis siajn listojn, vi povas trairi la saman proceson, sed iom pli grandaj grupoj (se vi faras tion, zorgu, ke en etaj grupoj dekomence ne estu pli ol 4 personoj). Evaluu la ekzercon en plenkunsido, unue prezentante la rezultojn kaj poste diskutante kiel ili similas/malsimilas unu al la alia. Post tio po iomete transiru al la demando pri surbaze de kio oni faris sian pritakson. Kiumaniere oni povis decidi kiu estis bona kaj kiu malbona konduto?

#### Analizo kaj evaluado:

Unu el la ĉefaj punktoj de evaluado estas la rolo, kiun havas principoj por decidi kio estas bona kaj kio malbona. Post tio oni provu diskuti pri kiel facile aŭ malfacile estis negoci pri principoj kiam oni devis kompili la komunan liston: kiuj argumentoj efike konvinkis homojn kaj kial, kie estis la limo por povi kompreni la alian? Por daŭrigi la evaluadon oni provu eltrovi kie ni ricevis konojn pri kio estas bona kaj malbona, - kaj kiel tio montras al ni en kio ni estas similaj aŭ malsimilaj?

#### Tiu metodo en praktiko:

Abigale ofte estia uzita por antaŭprepari partoprenantojn de interkulturaj interŝanĝoj al eblaj spertoj. Dank' al tio, ke fari pritakson oni povas nur surbaze de propraj principoj, tiu ĉi metodo estas tre efika por ilustrati (kutime tro abstraktan) koncepton de principoj. Oni povas iom ŝanĝi la ekzercon priskribitan en tiu ĉi paragrafo: oni referas la ekzercon, sed kun la historio en kiu ĉiuj viroj iĝis inoj, kaj inverse. Ĉu en tiu kazo oni daŭre havas saman pritakson? Se ne – pro kio ĝi ŝanĝiĝis? Oni povas eĉ pli modifi la ekzercon: menciigi en la historio aĝon de herooj, fari tiel ke ĉiuj herooj estu de sama sekso, enmeti etnikan aŭ nacian fonon, kaj vidi, kiel tiuj ŝanĝoj influas la finan pritakson kaj kial tio okazas.

Por ke tiu ekzerco estu plej efika oni nepre havu malferman kaj amikeman etoson en kiu ajna pritakso de la historio estas enorda kaj kie oni ne atakos homojn, kiel ajn strangaj aŭ malbonaj (laŭ iuj) estas iliaj argumentoj.

## **4.4. Simulaj ludoj**

### **4.4.1. Kelkaj praktikaj konsideroj**

#### **Kion ni celas?**

Ludoj, kiuj celas imiti kaj instrui kondutmodelojn kaj procesojn dum kiuj individuo agas laŭ aparta rolo, reala aŭ imitita, nomiĝas laŭ Shubik (1975) “simulaj ludoj”. Simulludo reprezentas eblecon sperti modelon de realeco en kiu partoprenantoj havos eblecon testi limigojn kaj malkovri ne jam konatajn por ili flankojn de siaj propraj personecoj. Ju pli bona estas la strukturo de la ludo, des pli bone ludantoj povas ligi simulajn agojn kaj decidojn al iliaj

Ĉiutagaj spertoj kaj tiumaniere konstrui la teorian bazon de kondukataj scipovoj. Krom tio simulludoj donas eblecon praktiki novajn kondukatmodelojn kaj principojn en oportuna kaj pli profunda maniero. Simulado estas tre efika maniero labori kun junuloj, aparte el perspektivo de interkultura lernado, kiam bezonatas konfronti kaj trakti antaŭjuĝojn kaj stereotipojn pri aliaj kulturoj.

### **Kial ni uzas simulajn ekzercojn en interkultura lernado?**

Simulaj ludoj tre taŭgas por antaŭenigi grupevoluon kaj komprenon de diferencoj. El vidpunkto de junulara laboro, simulludoj kreas atmosferon de kunlaboremo en kiu junuloj havas sufiĉe da memfido por esplori siajn limojn kaj kreemon, - io, kio kutime ne okazas en tradiciaj klasĉambroj. Apliko de simulaj ludoj en interkultura lernado alportas plurajn pozitivajn efikojn. Antaŭ ĉio ludantoj lernas arton de kritika pensado, kio bone pretigas ilin racie plani estontajn strategiojn kaj antaŭvidi eblajn postsekvojn de iliaj decidoj. Due, ludantoj ankaŭ lernas apliki teoriojn kaj modelojn esploritajn en simula situacio en realaj situacioj. Krome, la proceso de simula ludado donas al ludantoj eblecon en simula realeco praktiki modelojn de reala konduto ligataj al konkuremo, empatio kaj komunikado. Tria, unu el plej valoraj efikoj de simulaj ludoj (el vidpunkto de trejnistoj pri interkulturo) estas tio, ke por multaj homoj simula realeco estas pli sekura ĉirkaŭaĵo por konfronti kulturajn diferencojn. Speciale en rilato al antaŭvideble kontraŭdiraj kulturaj ecoj simulaj ludoj provizas sekuran medion por pli profunde kaj konkrete esplori tiajn danĝerajn demandojn, kiel religia kredo, roloj de seksoj kaj egaleco de seksoj. Kvare, simulaj ludoj povas esti alternativa metodo por transdoni (speciale en neformala maniero) konojn pere de empiria lernado, Kvinde, uzitaj en korekta maniero, ili povas en efika maniero motivigi kaj kapabligi junulojn.

### **Kion necesas memori uzante simulludojn kiel metodojn**

Simulado kiel lernometodo povas havi aparte fortan efikon kaze ke:

- (a) ĝi estas akompanata per maksimuma emocia involviĝo
- (b) ĝi okazas en sekura medio
- (c) ĝi estas adekvate longa kaj estas akompanata per klaraj resumo, kiu donas taŭgan kadron por analizi la akiritan sperton. Alivorte, ĝi devas esti "integra lernado", integra lernoproceso, en kies fokuso estas lernado de diferencoj en enhavo, vidpunkto kaj stilo de lernado kadre de malferma lernoklimato. Por atingi tion aparte gravas sekvaj punktoj:
  - 1) disvastigo de novaj ideoj, principoj kaj konceptoj ("enhavo");
  - 2) ebleco apliki novlernitan materialon en eksperimenta situacio (proceso difinita kiel "spertiĝo");
  - 3) analizo: rilate al la rezulto de plenumitaj agoj kaj rilato inter agoj je ĉiu aparta ŝtupo de simulproceso. Kion oni spertis, kion oni lernis kaj kio estas plibonigenda por apliko en ĉiutaga realeco.

### **Strukturo de simulproceso**

Ekzistas pluraj manieroj strukturigi simulludon. Sekvaj eroj estas plej kutimaj kaj aparte popularaj en interkultura laboro kun junuloj.

Ĉirkaŭaĵo: tio subkomprenas atmosferon, motiviĝon de grupo kaj gradon en kiu ili konas unu la alian. Estas utile memori, ke elekto de enhavo difinas la ludaranĝon.

Enhavo kaj celo: ĉiu ludo havas celon kaj enhavon. Ludgvidanto devas certiĝi, ke ili estas klaraj kaj evidentaj por la partoprenantoj. En plej multaj kazoj enhavo kaj celo respegulas

ĉiutagan realecon.

Reguloj: ili estas bazaj reguloj, kiuj estas aparte gravaj por stiri komunikadon kaj difini rolojn. Krome ili provizas gvidliniojn por la gvidanto de la ludo.

Temposkemo: sukcesa simulludo ne lastavice dependas de la bona planado. Inter procesoj de preparado kaj analizado devas esti sufiĉe da tempo por ke partoprenantoj povu profunde involviĝi en la ludon kaj ekvolu partopreni ĝin. Kelkaj simulludoj povas daŭri kelkajn tagojn, kelkaj aliaj - nur unu horon. Temposkemo kaj daŭro de la ludo dependas de enhavo kaj celo de la ludo. Necesas memori, ke partoprenantoj devas havi sufiĉe da tempo por eliri siajn rolojn antaŭ la komenco de analizado.

#### **4.4.2 Limo 20**

Limo 20 estas tre efika simulludo kiu helpas al partoprenantoj esplori tiajn temojn kiel diskriminigo kaj eligo. Ĝi tuŝas temojn de malegaleco, rilatoj inter minoritatoj kaj majoritatoj kaj potenco. Dum la simulado partoprenantoj spertos maljustajn situaciojn kiuj estas kutimaj en la ĉiutaga vivo de niaj socioj. Poste ili ricevos eblecon analizi tion kaj fari ligan de ludspertoj al siaj propraj spertoj de reala vivo. Plenan priskribon de tiu ĉi metodo eblas trovi en Education Pack, paĝo 110.

#### **4.4.3 “Pritaksa esploro”**

Pritaksa esploro estas plej efika metodo por antaŭenigi diferencojn kaj pritaksi valorojn de diversaj kulturoj. Pritaksa esploro estas uzata por kunligi valorojn kaj gravecon de socio, aparte kiam ekestas malfido inter diversaj kulturoj. Ĝi ne estas vera simulludo, sed spertaj gvidantoj uzis ĝin kiel simulekzercon por helpi al partoprenantoj eniri dialogon pri tre profundaj kaj sentemaj temoj rilate interkulturajn rilatojn kaj interkulturajn valorojn. Oni povas adapti tiun ĉi metodon al bezonoj de koncerna realeco kaj celgrupo.

Bezonataj resursoj:

Skribiloj, papertabuloj, globkrajonoj kaj glubendo.

Grandeco de la grupo

minimуме 4

Daŭro

Inter 1 kaj 2 horoj depende de grandeco de grupo

Strukturo de ekzerco

1. Disdividu grupon en parojn: persono de minoritato kaj persono de majoritato.
2. Disdonu demandojn kaj klarigojn al ili. Klarigu la enhavon kaj celon de la ekzerco kiel estis priskribita en la enkonduko. Donu po 15 minutojn al ĉiu partoprenanto en paro por starigi demandojn (entute 30 minutojn).
3. Petu al intervjuantoj individue resumi valorojn, kiujn oni eltrovis dum la intervjuo kaj elekti plej kutiman el lia/ŝia kulturo kaj skirbi ilin sur la papertabulon. (10 minutoj)
4. Invitu grupon fari komunan liston de valoroj kaj malsamaj valoroj, kiujn ili trovis: partoprenantoj kompilu listojn dum limigita tempo (15 minutoj)
5. Analizo. (40 minutoj)

### Analizo kaj evaluado

Demandu al partoprenantoj kiel ili sentis kiam ili estis pridemandataj kaj kiel ili sentis sin en la rolo de intervjuanto. Kiam estis la lasta fojo kiam ili trovis sin en la pozicio de reprezentanto de majoritato aŭ minoritato. Demandu kiel tio povas montriĝi en rilatoj inter minoritatoj kaj majoritatoj. Ĉu ekzistas komunaj valoroj inter du grupoj? Ĉu inter valoroj de du grupoj estas signifaj diferencoj? Kiuj el valoroj kutime ekzistas nur en teorio, sed ne en praktiko?

### Tiu ĉi metodo en praktiko

Tiu ĉi metodo iĝas pli kaj pli populara ĉe trejnistoj en Eŭropo. La plej bona ero de tiu ĉi metodo estas la kvanto de materialo kiun partoprenantoj devas mem analizi.

### Demandoj al majoritato

A) priskribu la plej pozitivan sperton pri/kun minoritato en via lando, iun fojon kiam vi sentis vin vere aprezata, fiera, kreema aŭ efika. En kiuj cirkonstancoj tio okazis? Kiel vi vin sentis? Kio estis la plej pozitiva en la tuta okazaĵo?

B) Kio bezonatus por ke ankaŭ en estonto vi povu sperti ion similan?

### Demandoj al minoritato:

A) Priskribu vian plej pozitivan sperton rilate al majoritato. Pensu pri iu fojo kiam vi vin sentis vere aprezata, fiera, kreema aŭ efika. En kiuj cirkonstancoj tio okazis? Kiel vi vin sentis? Kio estis la plej pozitiva en la tuta okazaĵo?

B) Kio bezonatus por ke vi kaj aliaj junuloj de minoritata grupo povu en estonto sperti ion similan?

### Konsiloj por intervjuo

- Starigu demandojn ĝuste en tiu formo en kiu ili estas skribitaj surpapere, t.e ne modifu ilin kaj ne provu influi respondojn.
- Permesu al intervjuatoj rakonti ilia(j)n historio(j)n. Bonvolu ne interveni kun ekzemplo de via propra historio kaj ne komenti la historion de la intervjuato.
- Aŭskultu atente kaj provu eltrovi sur kiuj principoj aŭ valoroj baziĝas tiu aŭ jena sperto.

### Por pliprofundigi la konversacion uzu jenajn demandojn:

Ĉu vi volus rakonti ion plian? Kial vi sentas tiel? Kial tio estis grava por vi? Kiel tio influis vin? Ĉu tiu sperto povas ŝanĝi viajn imagojn pri minoritato/majoritato?

Kelkaj homoj bezonas pli longan tempon por pripensi sian respondon. Lasu ilin tion fari. Se iu ne volas aŭ ne povas respondi al demandoj de intervjuo, akceptu tion. (adaptite de Brhama Kumaris, World Spiritual University, London, UK).

### **4.4.4 “Derdianoj”**

Tiu ĉi ludo estas simludo de renkontiĝo de du kulturoj. Provu trovi ŝlosilon al la konduto de fremduloj kaj analizu la efikojn de renkontiĝo kun alia kulturo.

Teamo de inĝenieroj iras al alia lando por tie instrui al la lokuloj kiel oni konstruas ponton.

### Bezonataj resursoj

Kartono, gluo, tondilo, mezurilo, krajono, ludpriskribo por derdianoj kaj inĝenieroj. Du

ĉambroj.

### Grandeco de grupo

minimume 12 homoj disdividitaj en 2 grupoj.

### Daŭro

1,5 - 2 horoj inkluzive analizadon.

### Strukturo de ekzerco

1. Depende de la grandeco de via grupo lasu 4-8 homojn ludi la rolon de inĝeniera teamo, kies tasko estas instrui al derdianoj konstrui ponton. Ili ricevas ludpriskribon por inĝenieroj kaj iras al aparta ĉambro.

2. La resto de la grupo estos Derdianoj. Ili ricevos instrukciojn por Derdianoj.

Kaze ke la grupo estas tro granda, kelkaj partoprenantoj povas formi teamon de observantoj, kiu sekvos la ludon kaj faros notojn. Observantoj ne devas esti prezentitaj al Derdianoj antaŭ la komenco de la ludo, do, komence tenu ilin en la ĉambro kun inĝenieroj.

### Analizo kaj evaluado

Post la ludo ambaŭ grupoj de partoprenantoj prenas grandan paperfolion kaj notas komentojn laŭ sekvaj tri punktoj:

1) faktoj 2) sentoj 3) interpreto

### Sekvaj punktojn oni devas diskuti en plenkunsido:

Ni havas tendencon pensi, ke aliaj pensas en la sama maniero kiel ni mem.

Ne konsciante pri diferencoj en la konduto de alia kulturo, ni ofte interpretas aferojn tute inverse.

Kiel estis disdividitaj roloj? Kiun rolon prenis mi? Kion tio diras pri mia identeco? Ĉu mi sentis min komforte en mia rolo?

Ĉu mia imago estas la sama kiel imago de aliaj?

Kiel influis mia kultura fono al rolo prenita de mi?

## **Instrukcioj**

### Instrukcioj por Derdianoj

#### Situacio

Vi estas loĝanto de la lando kiu nomiĝas Derdio. La vilaĝo en kiu vi loĝas estas fortranĉita de la merkata urbo per granda ravino. Por atingi merkaton vi devas promeni du tagojn. Se vi havus ponton super la ravino vi devus promeni nur 5 horojn. La registaro de Derdio subskribis kontrakton kun eksterlanda firmao. Laŭ la kontrakto reprezentantoj de la firmao devos veni al via vilaĝo kaj instrui al vi kiel oni konstruas ponton. Viaj homoj, do, iĝos unuaj inĝenieroj de Derdio. Post kiam vi finkonstruis tiun unuan ponton kune kun eksterlandaj ekspertoj, vi kapablos konstrui pontojn en la tuta Derdio kaj tiumaniere plifaciligos vivon de ĉiuj aliaj homoj. La ponto estos konstruata el papero helpe de krajonoj, mezuriloj, tondiloj kaj gluo. Vi konas materialojn kaj ilojn, sed vi ne konas la konstruteknikon.

### Socia konduto

Derdianoj tre ŝatas tuŝi unu la alian. Ilia komunikado ne eblas sen reciproka tuŝado. Ne tuŝi la

interparolanton estas konsiderata tre malĝentila. Tio tamen ne signifas, ke vi devas rekte kontakti homon dum interparolo. Tiel, se vi aliĝas al grupo, vi povas brakumi unu el membroj kaj tiamaniere aliĝi al la konversacio. Krome estas tre grava saluti aliajn, eĉ se vi simple preterpasas iun homon.

### Salutmanieroj

La tradicia salutmaniero estas kiso sur ŝultron. La persono, kiu salutas unue, devas kisi la dekstran ŝultron de salutato, kiu siavice respondas per kiso sur la maldekstran ŝultron. Ajna alia maniero de kisado estas ofendiga. Manpremo en Derdio estas konsiderata unu el plej grandaj imageblaj ofendoj. Se oni ofendis Derdianon ne forgesinte lin saluti aŭ tuŝi dum interparolo, li/ŝi tuj ekas laŭte plendi pri tio.

### Jes/Ne

Derdianoj ne uzas la vorton “ne”. Ili ĉiam diras “jes”, kvankam kiam ili celas “ne”, ili akompanas “jes” per tre emocia kapnodado (vi devas tion bone praktiki :)

### Konduto en laborsituacioj:

Eĉ dum laboro Derdianoj multe tuŝas unu la alian. Viroj kaj inoj uzas malsamajn ilojn: tondilo estas vira ilo, dum krajono kaj mezurilo - inaj. Gluo estas neŭtrala. Viroj neniam eĉ tuŝas krajonon aŭ mezurilon. Samo validas por virinoj kaj tondilo (tio ŝajne originas de iu tradicio aŭ religio)

### Eksterlandanoj

Derdianoj ŝatas kompanion. Pro tio ili ankaŭ ŝatas eksterlandanojn. Sed ili estas tre fieraj pri si kaj pri sia kulturo. Ili scias, ke ili neniam sukcesos konstrui ponton per propraj fortoj. De alia flanko ili tute ne pensas, ke eduko kaj kulturo de fremduloj estas pli bona, ol ilia propra. Konstruado de ponto simple estas io kion ili ne scipovas. Ili atendas, ke fremduloj adaptiĝos al loka kulturo. Sed pro tio, ke ilia konduto ŝajnas al ili tute natura kaj memkomprenebla, ili ne povas klarigi ĝin al eksterlandaj ekspertoj (tio estas TRE grava!). Viro - Derdiano kontaktos alian viron, nur kaze ke li estos prezentita de virino. Ne gravas, ĉu virino venas de Derdio aŭ ne.

## **Instrukcioj por inĝenieroj**

### **La situacio**

Vi estas grupo de inĝenieroj laborantaj por la internacia konstrufirmao. Via firmao ĵus subskribis tre gravan kontrakton kun la registaro de Derdio. Via devas instrui al derdianoj konstrui ponton. Laŭ la kondiĉoj de la kontrakto estas ege grave respekti la limdaton, alikaze la kontrakto estos nuligita kaj oni maldungos vin. La registaro de Derdio estas tre interesita pri la projekto, kiu interalie ricevis monan subtenon de la Eŭropa Unio. Derdio estas monteca lando kun multe da profundaj ravinoj, sed en ĝi tute ne estas pontoj. Pro tio derdianoj elspezas kelkajn tagojn por de siaj vilaĝoj atingi merkataplacon en la ĉefurbo. Kalkuloj montris, ke helpe de ponto oni povas fari tian vojaĝon dum nur 5 horoj. Konsiderante, ke en Derdio estas tiom da ravinoj kaj riveroj vi ne povas simple konstrui la ponton kaj foriri. Vi devas instrui al derdianoj konstrui pontojn.

### **Simulado**

Antaŭ ĉio vi devas trankvile kaj atente tralegi tiujn ĉi instrukciojn kaj kune decidi kiel vi konstruos ponton. Poste du membroj de via teamo povos eniri al la Dardia vilaĝo en kiu vi devos konstrui la ponton kaj fari 3-minutan esploron (la celo de tio estas esplori interalie naturajn kaj materiajn kondiĉojn kontakti Dardianojn ktp). Poste vi ricevos 10 minutojn por analizi la raporton kaj fini la preparadon. Post tio la tute inĝenierteamo iras al Dardio por instrui al Dardianoj konstrui ponton.

### **La ponto**

La ponton reprezentu papera ponto. La ponto devos kunligi du seĝojn aŭ tablojn, kiuj staras je 80 centimetra distanco unu de la alia. La ponto devas esti stabila. Post kiam ĝi estas konstruita ĝi devas elteni pezon de tondiloj kaj gluo uzitaj en ĝia konstruado. Oni ne rajtas venigi al Dardio jam anticipe preparitajn pecojn, ĉar tiukaze Dardianoj ne lernos fari ilin mem. La lokaj loĝantoj devas lerni ĉiujn ŝtupojn de konstruado. Ĉiu peco devas esti desegnita helpe de krajono kaj mezurilo kaj poste eltondita per tondilo.

### **Materialoj**

La ponto estos konstruita el papero / kartono. Por plani kaj konstrui ĝin oni ankaŭ rajtas uzi paperon, gluon, tondilojn, mezurilon, krajonojn.

### **Daŭro**

Por planado kaj preparado antaŭ ol iri al Dardio: 40 minutoj

Por instruado al Dardianoj: 25 minutoj.

## **4.5. Rolludoj**

### **4.5.1 Rolludo kiel metodo**

Rolludo estas metodo de aktiva lernado. Ĝia baza ero estas esplorado de spertoj de partoprenantoj en ludo kiu evoluas laŭ la scenaro, en kiu ĉiu aparta persono ludos apartan rolon. La celo de ludo estas diskuti kaj lerni pli de siaj propraj spertoj kaj de tiuj de la aliaj.

### Ĝenerale

Rolludo, aparte dum internaciaj seminarioj, estas tre efika ilo por prezenti spertojn de partoprenantoj. Pro tio por atingi la celojn de la ludo estas ege grave plenumi kelkajn antaŭkondiĉojn:

- klare formulu celojn de la ludo
- atentu pri bezonoj kaj specifaj trajtoj de ĉiu unuopa grupo. La scenaro povas laŭbezone esti adaptita. Neniu devas esti ofendita ĉu persone de la scenaro, ĉu de konduto de iu alia ludanto. Certajn rolojn ricevu tiuj partoprenantoj, kiujn neniam havus ilin en reala vivo.
- provizu taŭgan ludmeidon. Certiĝu, ke dum ludo nenio kaj neniu ĝenos al la scenaro.
- planu temposkemon – por ke havi sufiĉe da pridiskutinda materialo oni devas lasi sufiĉan tempon por la ludo mem. Oni nepre konsideru, ke partoprenantoj bezonas iom da tempo por kompreni siajn rolojn kaj eniri ilin. Necesas ankaŭ plani tempon por havi paŭzon, ekz. kafopaŭzon post la fino de la ludo. Tio helpas al partoprenantoj eliri iliajn rolojn antaŭ la komenco de diskuto.
- observantoj (la partoprenantoj, kiuj ne havis apartan rolon en la scenaro) devas partopreni analizon kaj esti invitataj al la diskuto, ĉar kutime ili provizas amason da utila materialo.
- la sperto de trejnisto(j) ludas tre gravan rolon en atingo de rezuto. Estas ili, kiuj elektas

ĝustajn celojn de la ludo, organizas ludproceson kaj gvidas analizadon kaj diskutadon post la ludo. Povas esti, ke kelkaj partoprenantoj ne sentas sin komforte dum ludo. Pro tio oni unuavice engaĝu en la ludon dezirantojn, sed samtempe tamen provu uzi la eblecon distribui kelkajn rolojn al specifaj partoprenantoj.

Rolludoj estas tre taŭga metodo por analizi spertojn. Dum internaciaj seminarioj celoj de rolludo estu: analizi antaŭjuĝojn, antaŭenigi toleremon ambaŭ al personoj en la grupo kaj al al diversaj kulturoj (post la ludo), analizi rilatojn inter minoritatoj kaj majoritatoj, liimojn de toleremo ktp.

#### **4.5.2. “Divenu kiu venos por vespermanĝo”**

Tiu ĉi estas ekzerco prenita de Education Pack. Ĝi estas bona por analizi limojn de toleremo, speciale kiam ĝi estas uzita je nacia nivelo. Oni povas atingi pli bonan rezulton, se la grupo jam antaŭe esploris certajn temojn, ekz. stereotipojn kaj antaŭjuĝojn, valorojn kaj principojn ktp.. Oni povas adapti rolojn kongrue al la celoj de la seminario. (rig. Education Pack, p. 87)

#### **4.5.3 “Rilatoj inter minoritataj organizoj”**

Tre ofte ni petas al homoj esti toleremaj al ni. Sed ĉu ni demandas al ni mem kiom toleremaj estas ni mem kaj kie kaj kial ĝuste tie troviĝas limoj de nia toleremo? De kie originas nia maniero konduti nin kun aliaj homoj? Tiu ĉi metodo celas analizi niajn jam ekzistantajn spertojn, diskuti limojn de toleremo, rilatojn inter diversaj minoritataj grupoj, diskriminacion, antaŭenigon de solidareco.

#### Bezonataj resursoj

Kopioj de la priskribo de ludsituacio kaj roloj.

#### Grandeco de grupo

10-15. Oni ankaŭ povas ludi tiun ludon kun la tuta grupo, sed tiukaze malpli da partoprenantoj havos eblecon meti sin en pozicion de alia persono. Oni ankaŭ povas apliki la ludon kun grupo de nur 5 homoj. En tiu kazo oni povas uzi videokameraon por filmi la ekzercon kaj poste montri la filmon al partoprenantoj antaŭ la komenco de diskuto.

#### Daŭro

45-50 minutoj por la ekzerco. Necesas havi iom da aldona tempo por kafopaŭzo. Kafopaŭzon oni prefere havu post la fino de la ludo. Tio helpas al partoprenantoj eliri iliajn rolojn antaŭ ol komenci diskuton.

#### Strukturo de ekzerco

##### Situacio

Juna samseksulo de via urbo estis atakita de grupo de violentaj junuloj sur la strato, ĉirkaŭ noktomezo kiam li eliris la noktan klubon de samseksuloj. Li estis serioze vundita kaj nun troviĝas en hospitalo. Post tiu akcidento la urba asocio de samseksuloj sendis leteron al aliaj minoritataj organizoj por kunvenigi ties reprezentantojn kaj decidi kiun publikan agadon oni entreprenu por kontraŭbatali similajn okazaĵojn. La polico eĉ ne provas trovi la atakantojn.

##### Roloj:

2 reprezentantoj de la samseksula organizo

1 reprezentanto de la loka organizo de ciganoj  
1 reprezentanto de la asocio de enmigrintoj el Afriko  
1 reprezentanto de la loka Katolika preĝejo

Oni povas ŝanĝi rolojn kongrue al la celoj de la seminario. Oni povas anticipe prepari priskribojn por ĉiu aparta rolo.

#### Analizo kaj evaluado

Ĉu tio estis malfacila ekzerco?

Kiel sentiĝis esti aktoro?

Kiujn observojn faris aliaj?

En kiu grado tio respegulas la realan situacion?

Kiujn konkretajn problemojn montris la ekzerco?

Kiumaniere ni mem aŭ la organizoj, kiujn ni reprezentas povas kontribui al solvado de tiuspecaj problemoj?

#### Tiu metodo en praktiko

Aŭtoroj de tiu ĉi ludo estas Alexandra Raykova kaj Antje Rotheminyd. Ĝi estis farita por la internacia longdaŭra trejnkurso pri “Partopreno kaj Civitaneco” en 1998. Post tio ĝi estis uzita dum laborgrupo pri rilatoj inter minoritatoj kaj majoritatoj kiun ĉeestis nur 5 partoprenantoj kaj sekve neniu observis la ludon. Pro tio ekestis la ideo uzi videokameraon por plilongigi la ekzercon, ĉar antaŭ ol komenci la diskuton, partoprenantoj devis rigardi la filmon. La partoprenantoj de la grupo estis: enmigrinto de Afriko, kurdo de Danio, cigano de Svedio, turko de Belgio kaj junulino de Finnlando. La roloj estis distribuitaj jene:

La kurdo kaj la cigano – reprezentantoj de la samseksula organizo.

La enmigrinto de Afriko – reprezentanto de la cigana organizo.

Junulino de Finnlando – enmigrinto de Afriko

La samseksulo de Turkio – reprezentanto de katolika preĝejo.

Oni diskutis temojn de homofobio, diskriminacio, rasismo, limoj de toleremo, rilatoj inter minoritatoj kaj majoritatoj kaj inter diversaj minoritataj grupoj. Permesu al la ekzerco vekti vian kreemon – kaj eble veni kun la nova ideo pri scenaro.

## **4.6. Problemsolvado**

### **4.6.1. “9 punktoj”**

Simpla kaj rapida ekzerco, kiu montras limojn de nia pensmaniero.

#### Bezonataj resursoj

Unu kopio de sekva desegnaĵo por ĉiu partoprenanto

#### Grandeco de grupo

Ajna

#### Daŭro

ĉ. 15 minutoj

#### Strukturo de ekzerco

Ĉiu el partoprenantoj ricevu unu kopion de la desegnaĵo. Petu al partoprenantoj labori

individue. Ilia tasko estas konekti ĉiujn 9 punktojn per 4 rektaj linioj sen formeti krajonon de la papero. (ili rajtas formeti la krajonon de la paperfolio nur post kiam ili finis desegni 4 rektajn – kunligitajn - liniojn.

Post iom da tempo demandu ĉu iu trovis solvon kaj rigardu, kiumaniere oni solvis la taskon. Fakte la sola maniero solvi tiun taskon estas eligi du el la linioj ekster la “kvadrato” limigitan per 9 punktoj: la linio ekz. povas komenciĝi en la supra maldekstra angulo kaj iri diagonale malsupren al la dekstra angulo. En la malsupra dekstra angulo la linio iras horizontale maldekstren kaj pluiras post la kruciĝo kun la plej maldekstra angula punkto. La tira linio komenciĝas ekster la “kvadrato” kaj kunligas la duan punkton en la unua vertikala vico kun la meza punkto en la unua horizontala vico. Tiu linio ankaŭ eliras la surfacon de la “kvadrato”. La kvara linio komenciĝas ekster la “kvadrato” tuj super la supra dekstra angulo kaj iras rekten suben.

#### Analizo kaj evaluado

Demandu al partoprenantoj kial estis tiom malfacile trovi la solvon por la puzlo. Prenu la starpunkton, ke homoj kutimas havi tre limigitan alrigardon al la aferoj kaj fojfoje, aparte se ni lernas pri interkultureco, ni devas eliri niajn proprajn limojn. Nia propra, standarta, influita de nia kulturo, maniero alrigardi aferojn povas esti tre forta limigo por trovado de solvoj en interkultura ĉirkaŭaĵo – ni devas eliri limojn de la bildo.

#### Tiu metodo en praktiko

Ĝi montriĝis tre efika dum sesio pri interkultura lernado, kiu estis mikso de etaj ekzercoj kaj iom da teorio, en kiu ekzercoj ilustris tion, kion oni ĵus diris en la teoria parto. Tiu ekzerco povas ŝajni simplega – kaj post iom da tempo ĝi efektive ŝajnas – do, certiĝu, ke vi ne donis al ĝi tro grandan signifon.

#### **4.6.2. “La ovservado”**

Kial eĉ en kaptado de ovo povas esti ero de interkultureco.

#### Bezonataj materialoj

Po unu nekuirita ovo por ĉiuj 4-5 partoprenantoj. Ŝnuro por fiksi ovon al la plafono, multe da papero, tondiloj, malnovaj revuoj, kartono, gluo. Minimume spaco de 4x4 metroj por ĉiu eta grupo de 4-5 partoprenantoj.

#### Grandeco de grupo

Minimume 5 kaj maksimume 35. Se vi havas pli da partoprenantoj, dividu ilin en 2 grupojn, ĉiu el kiuj faros la ekzercon (inkluzive la analizon kaj evaluadon) aparte.

#### Daŭro

Ĉirkaŭ unu horo kaj kvarono:

10 minutoj por enkonduko

30 minutoj por trovi solvon

30 minutoj por evaluado

#### Strukturo de ekzerco

1. Pretigu ĉambrojn, kie laboros etaj grupoj. Por ĉiu eta grupo nodu la ŝnuron ĉirkaŭ la

nekuirita ovo kaj pendigu la ovon de plafono, tiel ke ĝi pendu de 1,75 – 2 metroj for de la planko. Ne tro enpaku la ovon, se ĝi falos surteren, ĝi devas havi eblecon rompiĝi. Pretigu ankaŭ multe da malnovaj revuoj, tondilon kaj gluon por ĉiu aparta grupo.

2. Dividu grandajn grupojn en etajn (ĉ. 4-5 partoprenantoj en ĉiu). Prezentu la ekzercon: ekzakte 30 minutojn post la komenco de la ekzerco la gvidanto trairos ĉiujn ĉambrojn kaj tondos la ŝnuron sur kiu pendas la ovo. La tasko de teamo estas pretigi konstruon dank' al kiu ovo post falo ne rompiĝos. Oni sekvu jenajn regulojn:
  - Partoprenantoj nek per manoj, nek per uzataj materialoj rajtas tuŝi la ovon aŭ la ŝnuron.
  - Oni rajtas uzi nur la materialojn, kiujn anticipu pretigis la gvidanto. (oni rajtas uzi nek tablojn, nek seĝojn!).
3. Gvidanto observas grupojn por vidi, ke ili sekvas la regulojn (estu po unu gvidanto por ĉiuj 2 grupoj).
4. Post ekzakte 30 minutoj finu la ekzercon. Ĉirkaŭiru ĉambrojn, tondu la ŝnuron kaj vidu, ĉu la teamoj sukcesis solvis la taskon.
5. Oni povas unue havi analizon de la ekzerco en eta grupo (ne deviga) kaj poste en la plenkunsido.

#### Aldonaj eblecoj:

Kiel jam estis dirite, la ekzerco trejnas kapablon labori en teamo. Estas kelkaj manieroj adapti tiun ĉi ekzercon al viaj specifaj bezonoj. Por aldoni al la ekzerco pli fortan interkulturan dimension, vi povas kunigi tiun ĉi ekzercon kun la simulado en kiu membroj de la grupo ludas malsamajn (“kulturajn”) rolojn. Dum la analizo vi tiukaze povas koncentriĝi pri eblecoj kaj limigoj de kunlaboro je interkultura nivelo.

Kio estas la plej malfacila en kunlaboro?

Kiel oni trovas kompromisojn?

Pli simpla maniero aldoni interkulturan eron al tiu ĉi ekzerco estas aldoni al ĉiu eta grupo (aŭ al apartaj partoprenantoj en etaj grupoj) iom da “handikapoj”, ekz.:

- oni ne rajtas paroli
- oni akceptas nenian gvidadon
- oni estas troege atenta pri tempo aŭ tute ne atentas pri la tempo.
- ...

#### Analizo kaj evaluado

Dum analizo oni koncentriĝu pri kiel teamo kunlaboris por plenumi la taskon. Kion oni observis? Ĉu estis iuj malfacilaĵoj pri komunikado ene de grupo? Kiel individuaj stiloj en problemsolvado influas la teaman laboron? Se en via ekzerco ĉeestis interkultura komponento, vi devas demandi pri tiu ĉi aparta aspekto: Kiel apartaj “reguloj” aŭ “handikapoj” influas teaman laboron? Kiel oni povas trovi solvon por tiuj malfacilaĵoj? Estas grave, ke analizado ne iĝu akuzado de iuj apartaj membroj de la grupo pro aparta konduto aŭ agoj dum la ekzerco. Prefere provu turni tiun situacion – malsamaj laborstiloj, kondutoj, preferoj en la teamo – al la reala vivsituation, aparte al la situation en internaciaj teamoj. Plejparte kunlaborante oni alfrontos diferencojn. Kiel eblas trovi konstruivan aliron al tiuj diferencoj? Ĉu eblas trovi kompromisojn?

#### Tiu metodo en praktiko

La avantaĝo de “observado” estas ĝia fleksebleco, simpleco kaj tio, ke pere de ĝi oni povas eki diskuton pri tre multaj temoj: kunigo de teamo, kiel oni solvas problemojn, kunlaboro je interkultura nivelo ktp. De alia flanko tiu avantaĝo povas ankaŭ iĝi malavantaĝo: pro fleksebleco (aparte se oni ne provizis taŭgan kadron por la ekzerco) la ekzerco riskas iĝi plene senseca. Dum EJC-trejnkurso pri “Enkonduko al organizado de internaciaj junularaj aktivaĵoj” en 1999 tiu ekzerco estis metita en programon por ilustrati, ke se la metodo ne kongruas kun la celoj kaj la kadro de trejnkurso, ĝi (eĉ se ĝi estas amuza) iĝas tute senutila.

#### **4.6.3. “Kiu havas bateriojn?”**

La ekzerco pri negocado kaj interdependeco.

##### Bezonataj resursoj

- Po unu poŝlampo (kiun oni povas dismeti en minimume 5 partojn kaj kiu prefere funkcii per du baterioj anstataŭ per unu) por ĉiu grupo de 4-5 partoprenantoj.
- Ujoj por diversaj partoj
- Granda ĉambro en kiu etaj grupoj povas havi iom da privateco por diskutoj

##### Grandeco de la grupo

Minimume 12 kaj maksimume 30 partoprenantoj (se oni povas dismeti poŝlampon en 6 partojn)

##### Tempo

Ĉirkaŭ 90 minutoj:

10 minutoj por enkonduko

40 minutoj por plenumi la taskon

40 minutoj por analizo

##### Strukturo de ekzerco

Dismetu poŝlampon en partojn kaj metu samajn partojn en unu ujon (ekz. ĉiujn lampojn en unu ujon, ĉiujn bateriojn en la alian ktp).

Dividu grupon en pli etajn grupojn kaj donu al ĉiu grupo po unu ujon.

Klarigu la ekzercon al la grupo: ilia tasko estas kunmeti la funkciantan sistemon. Ĉiu eta grupo estas teamo, kio signifas, ke antaŭ ol fari ion, oni devas preni grupajn decidojn rilate strategion kaj taktikon. Baldaŭ kelkaj partoprenantoj komprenas, ke por plenumi la taskon oni devas marĉandi kaj negoci kun aliaj. Kelkaj eble eĉ provos ŝteli partojn. Kion oni ne tiom rapide komprenas, estas ke por funkciigi la tutan sistemon, oni devas akiri paron da baterioj kontraŭ nur unu alia parto de sistemo. De tempo al tempo la grupo, kiu havas ujon kun baterioj konscie vendas bateriojn nur po unu. La ludo finiĝas kiam ĉiu grupo havas funkciantan poŝlampon aŭ kiam oni vidas, ke la situacio ne plu havas solvojn. Evaluu la ekzercon en plenkunsido.

##### Analizo kaj evaluado

Ekzistas kelkaj analizindaj aspektoj. Bona punkto por komenci la diskuton estas analizi diversajn procesojn – ambaŭ la teaman laboron ene de eta grupo kaj negocadon inter grupoj. Kiel vi povis kunlabori? Kio funkciis bone kaj kio malpli bone? Kion vi kiel grupo (implicite aŭ eksplicite) decidis atingi ene de ekzerco? Ĉu viaj strategioj kongruis kun tiu decido? Ĉu ili estis sukcesaj? La ĉefa temo de tiu ĉi ekzerco grava por interkultura lernado estas kunlaboro

kaj interdependeco. Por ke kunmeti laŭeble plej multajn funkciajn sistemojn, grupoj devas kunlabori, sed ne kontraŭlabori unu la alian. Sed pro tio, ke la “bateria” grupo perceptas sin mem (aŭ estas perceptata de aliaj) kiel posedanta pli da resursoj, povas ekesti malekvilibro en potenco. Kiel oni traktas tion? En kiu grado tio rilatas al diferencoj inter riĉuloj kaj malriĉuloj aŭ inter pli kaj malpli riĉaj landoj (grupoj)? Kiel sentiĝis sin trovi en pli (aŭ malpli) potenca pozicio? Ĉu tiu diferenco en grado de potenco estas reala aŭ oni nur imagas ĝin? Kio bezonatas por superi tiujn barilojn kaj eki kunlabori por atingi la rezulton plej bonan por ĉiuj?

#### Tiu metodo en praktiko

Kvankam tio ne estas plej evidenta en la komenco, tiu metodo estis ofte uzata kiel startpunkto por diskuto pri rilatoj inter minoritatoj kaj majoritatoj. Por ke kunvivi ene de unusama socio kaj fari plej bonan por ĉiu unuopa persono, minoritatoj kaj majoritatoj grupoj devas kunlabori. Sed, interalie pro tio, ke ili perceptas sin mem havante malsamajn nivelojn de potenco kaj malsaman kvanton de resursoj, negocado ofte montriĝas tre malfacila: situacio iĝas tre influita de stereotipoj kaj antaŭjuĝoj de ambaŭ flankoj. Dum analizado partoprenantoj ofte turnas ĝuste al tiu ĉi aspekto de la ekzerco. Tiu ĉi ekzerco plej efikas en sekura medio, kiam gvidanto(j) sukcesas eviti pritaksi konduton kaj agojn de partoprenantoj. Ne por ĉiuj estas memevidenta ligo inter tiu ĉi ekzerco kaj interkultura lernado. Ofte estas grave dediĉi sufiĉe da tempo ĝuste al tiu ligo kaj analizi kiumaniere interkultura lernado povas kontribui al detruo de bariloj inter diversaj grupoj. Se oni volas plifortigi la interkulturan komponenton de la ekzerco, oni, kiel jam estis dirite, povas uzi ĝin kadre de iu simulado (kiel ekz. kun “Ovservado”). Tamen atentu pri tio, ke la ekzerco ne iĝu tro komplika por esti taŭga ilo por viaj celoj.

### **4.7. Esplorado kaj prezentado**

#### **4.7.1. “Kultura laboratorio”**

Oni uzu ĉion: personajn spertojn de homoj, observojn, sentojn, objektojn, amaskomunikilojn, strukturojn ktp. Tio estas la ĉefa celo de tiu ekzerco: eltrovi kiun influon havas diversspecaj ideoj pri kulturo al niaj vivoj. Dum trejnkurso, laborgrupo aŭ seminario “interkultura lernado” povas esti bona temo por analizado kaj pripensado – sed kio se mem partoprenantoj kaj iliaj interagoj iĝu temo por esploro kaj lernado?

#### Bezonataj resursoj

- papero, skribiloj, papertabuloj
- horloĝoj
- aliaj iloj, kiujn vi opinias necesaj
- minimume unu gvidanto

Por ke tiu ĉi metodo havu maksimuman efikon, oni ĝin uzu post kiam partoprenantoj jam estis kune dum almenaŭ kelkaj tagoj kaj esploris kelkajn konceptojn de kulturo.

#### Grandeco de grupo

La rekomendita minimumo estas 6. Ju pli da partoprenantoj, des pli da esplorindaj temoj.

#### Daŭro

La minimuma daŭro estas du horoj, sed ĝi povas daŭri eĉ la tutan tagon.

#### Strukturo de ekzerco

1. La gvidanto enkondukas la metodojn kaj klarigas, ke ĉiu en la ĉambro estas kultursciencisto aŭ antropologo, kies tasko estas pristudi la kulturan konduton de ĉiuj aliaj.
2. Diskutu kiujn aspektojn la partoprenantoj volas esplori. Jen la listo de eblaj temoj:
  - spaco – kiujn manierojn trovis ni por dividi tiun ĉi konstruaĵon/ kampon? Ĉu ni havas personan spacon?
  - tempo – kiumaniere ni dividas labortempon kaj libertempon? (ĉu kafopaŭzo estas vera paŭzo aŭ “kafolaboro”?) Kion por ĉiu persono signifas akurateco?
  - rilatoj – en kiu maniero ni aliras unu la alian? Kiujn specojn de amikeco ekestis kaj kial? (ĉu ni interalie interesiĝas pri temo de interseksaj rilatoj?)
  - [oni povas kunigi tiun ĉi punkton kun la antaŭa] subkulturoj – kiuj specoj de grupoj formiĝis ene de la granda grupo? Ĉu ili estas minoritatoj, kiuj estas eligitaj el la grupo?
  - signifoj kaj valoroj, kiujn ni dividas kun aliaj – kiujspecajn ŝercojn ni opinias amuzaj? Kio nin kunigas ĉi tie?
  - aliro al problemsolvado – kiumaniere ni trovas solvojn al defioj, kiujn ni alfrontas loĝante kune?
  - komuneco kaj individualismo – “ĉiuj por unu kaj unu por ĉiuj” aŭ “mi, mi, mi”?
  - komunikado kaj informado – en kiuj manieroj ni komunikas unu kun la alia? Kiumaniere okazas transdonado de informo? Kiu aktive serĉas informon? Kiu simple atendas ĝis informo mem atingos lin/ŝin?
  - viroj kaj virinoj – kio estas simila kaj malsimila inter ili? Kio estas permesita al viroj kaj kio al virinoj?
3. Dividu partoprenantojn en grupojn de 4 – 6 homoj. Ĉiu grupo ricevos malsamajn esplortemojn.
4. La grupoj mem decidas pri labormaniero (ekz. oni povas observi aŭ fari demandojn) KAJ pri la maniero en kiu oni prezentos poste rezultojn de laboro. Por prezentado estas donita limigita tempo.
5. Dependente de tempo, kiun oni povas dediĉi al la ekzerco, dividu ĝin jene: 50 % por esplorado, 25 % por prezentado de rezultoj kaj 25 % por evaluado.

#### Analizo kaj evaluado

Diskuto povas sekvi jenajn demandojn:

- Kiel sentiĝis esti “kultura sciencisto”?
- Kiujn defiojn vi alfrontis en via esplorgrupo?
- Kion ni lernis?
- Kiumaniere ni apartigis personecon de kulturo?
- Kiom serioze oni povas paroli pri kulturo konsiderante ke oni konas unu la alian nur dum kelkaj tagoj? [se la metodo estas uzita en la grupo, kiu formiĝis sufiĉe longe antaŭe, tiam oni relativigu tiun ĉi demadon]
- Se ni povintus plilongigi la esploron, kion ni elektus esplori tiukaze?

#### Tiu ĉi metodo en praktiko

Kiam Claudia Schachinger kaj Lucija Popovska prezentis tiun ĉi metodon, ili faris tion en tre teatreca maniero: portis blankajn jakojn kaj nomis unu la alian “doktoro” aŭ “profesoro”. Ili bonvenigis ĉiujn partoprenantojn kiel “elstaraj sciencistoj” de diversaj universitatoj. Gavan

Itley uzis tiun ĉi metodon kadre de trejnkurso. Tio jam bone montras la fleksiblecon de metodo kaj ni ŝatus ricevis raporton pri aliaj manieroj uzi ĝin.

Fonto: Claudia Schachinger and Lucija Popovska, Intercultural Learning and Conflict Management Training Course, European Youth Centre, May 1999;

## 4.8 Evaluado

### 4.8.1 Ĝeneralaj konsideroj

Simpla vorto: “Evaluado”..

... Kion ĝi signifas?

... Por kio?

... Kiam? En kiuj cirkomstancoj?

... Kun kiu?

... Kiel ĝin fari?

Evalui signifas kolekti informon pri rezultoj de certa ago kaj kompari tion al la antaŭdifinitaj kriterioj por juĝi la valoron de rezultoj. Dank’ al evaluado oni povas pluhavi, ŝanĝi aŭ tute nuligi la koncernan planon. En tiu maniero oni povas teni kvalitkontrolon kaj decidi kion oni daŭre uzu kaj kion ne. En nia kazo pri la organizado de evaluado respondecas preparemo, sed ambaŭ ili kaj la partoprenantoj devas esti envolvitaj en la evaluadon. Por preni deicidojn ambaŭ en la nuna momento kaj en estonto estas grava kontribuo de ĉiu unuopa homo. Depende de situacio oni povas uzi diversajn metodojn kaj teknikojn de evaluado. Gravas ke la metodo estu adaptita al la cirkonstancoj en kiuj okazas evaluado. Por trejnistoj estas grava ankaŭ persone analizi kaj evalui sian laboron por povi en estonto plibonigi kaj pliefektivigi ĝin.

Jen kelkaj bazaj demandoj kiuj povas utili en individua analizo kaj evaluado (adaptita de Kyriacou, 1995):

- Ĉu mi regule konsideras la laboron kiun mi faras en la nuna momento kaj sukcesas eltrovi aspektojn, kiujn utilis plibonigi?
- Ĉu mi adekvate uzas rezultojn de evaluado en planado kaj realigo de novaj aktivaĵoj?
- Ĉu mi efike uzas metodojn por kolekti kaj sistemigi datumojn pri mia nuna laboro?
- Ĉu mi provas esti bone informita pri evoluoj en interkultura lernado kaj edukado, kiujn mi povas uzi en mia laboro?
- Ĉu mi utiligas diversajn metodojn por evolui personan laborkapablon? (ekz. partopreno en seminarioj, studsesioj, uzado de trejnmaterialoj, kunlaborado kun kolegoj)?
- Ĉu mi efike uzas mian involviĝon en junularan laboron por konsideri kion mi bezonas evolui pli?
- Kiom bone mi helpas al kolegoj aprezi kaj evolui ilian laboron?
- Ĉu mi ofte analizas kiel mi povas reorganizi mian tempon kaj fortojn por atingo de pli bona efiko?
- Ĉu mi uzas diversajn strategiojn kaj teknikojn por efike trakti streson?
- Ĉu mi helpas krei subtenan etoson en mia laborejo por helpi al kolegoj diskuti kaj solvi problemojn?

### 4.8.2 “Arbo de komunikado”

Tiun metodon oni povas kombini kun aliaj dum la fina evaluado. Ĝin oni ankaŭ povas uzi por evaluado en longdaŭra perspektivo.

La skalo de folioj de “Arbo de komunikado”

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

(Minimumo) (Maksimumo)

- 1 – flava
- 2 – verda
- 3 – blua
- 4 – ruĝa
- 5 – bruna

#### Celoj de ekzerco

- Rapide kaj klare montri pri kio oni konsentas unu kun la alia kaj pri kio oni havas malsamajn opiniojn.
- Instigi diskuton pri similecoj kaj malsimilecoj
- Helpi al partoprenantoj superi lingvobarilojn.

#### Bezonataj resursoj

- 1 granda paperpeco. Desegnu arbon kun branĉoj sen folioj. La kvanto de branĉoj devas egali al la kvanto de evaluotaj eroj. Skribu sur branĉoj nomojn de evaluotaj eroj.
- Minimume 5 skribilojn (tio dependas de la grandeco de la grupo, sed ĉiukaze uzu egalan kvanton de skribiloj de ĉiu koloro): 1 flava, 1 verda, 1 blua, 1 ruĝa kaj 1 bruna. Se eblas, bv elekti ĝuste tiujn ĉi kolorojn.
- 1 granda paperpeco kun Skalo de Folioj inter 1 (minimumo) ĝis 5 (maksimumo) kun gradoj pentritaj en diversaj koloroj: 1 – flava, 2 – verda, 3 – blua, 4 – ruĝa kaj 5 – bruna.
- 2 gvidantoj: unu por ĉiu ĉambro
- pingloj aŭ glubendo

#### Grandeco de grupo

Minimume 4, maksimume 20.

#### Daŭro

Dependas de grandeco de la grupo.

Ekzemplo por 20 partoprenantoj – 60/70 minutoj:

Por la komenca klarigo - 5 minutoj;

Por plenigo de Arbo de Komunikado – 30 minutoj;

Por individua observo kaj analizo de Arbo de Komunikado – 10 minutoj;

Por diskuto pri rezultoj de evaluado – 15/25 minutoj.

#### Strukturo de ekzerco

Gvidanto 1 lasas du grandajn paperpecojn (unu kun la desegno de la arbo kaj la alia kun la pritaksa skalo) kaj skribilojn en la ĉambro (Ĉambro 2) aŭ en alia loko kiu permesos al partoprenantoj relative anonime pentri sur la arbo siajn pritaksojn.

Samtempe la alia gvidanto (Gvidanto 2) en alia ĉambro (Ĉambro 1) klarigas celojn de la ekzerco al la partoprenantoj. Gvidanto 2 klarigas regulojn de la ludo: unu post unu partoprenantoj iros al Ĉambro 2 kaj sur ĉiu aparta branĉo pentros (laŭ la skalo) unu folion kiu montras gradon de ilia (mal)kontento pri ĉiu aparta aktivaĵo/ero. Post tio ili revenas al la Ĉambro 1 kaj atendas la finon de la ekzerco. Kontrolu, ke ĉiuj komprenis kion fari. Kontrolu krome, ke ĉiuj partoprenantoj plenumis la taskon.

#### Analizo kaj evaluado

Alportu ambaŭ paperpecojn kaj metu ilin en Ĉambron 1 tiel, ke ĉiuj partoprenantoj povu vidi ilin. Nun la arbo estas kompeltigita per folioj kaj partoprenantoj facile povas vidi pri kio ili samopinias kaj pri kio ne. Petu al partoprenantoj dum kelkaj minutoj trankvile analizi la Arbon de Komunikado. Kontrolu, ke ĉiuj faras tion. Post tio organizu stimulan diskuton pri iliaj pritaksoj.

### Tiu ĉi metodo en praktiko

#### Sugestoj

Se en la grupo estas pli ol 20 partoprenantoj dividi ilin en pli etajn grupojn, 2 aŭ se bezonatas pli ol 2. Ili povas fari la ekzercon aparte en ĉiu eta teamo kun unu sola diferenco: ĉiu paperpeco kun pritaksoj de ĉiu unuopa grupo devas esti montrita al ĉiuj partoprenantoj en plenkunsido. Post tio vi povas analizi rezultojn en plenkunsido. Ne forgesu adapti materialojn, kvanton de gvidantoj, ĉambroj kaj tempo bezonata por la ekzerco. Tiu ĉi metodo dum la fina evaluado povas esti kombinita kun iu alia, prefere iu surpapera ekzerco (ekz. kun demandaro).

### **4.8.3. “Esprimu per salto”**

Tiun metodon oni povas kombini kun aliaj dum la fina evaluado. Ĝin oni ankaŭ povas uzi dum evaluado en longdaŭra perspektivo.

La skalo de flagoj de “Esprimu per salto”

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

(Minimumo) (Maksimumo)

1 – oranĝa

2 – viola

3 – blua

4 – roza

5 – verda

#### Celoj de ekzerco

- Profundigi diskuton kaj fari konkludojn
- Certiĝi ke ĉiuj partoprenantoj esprimas sian opinion
- Alfronti kaj analizi ĉies opiniojn

#### Bezonataj resursoj

- 2 gvidantoj
- 1 granda bastono
- 5 grandaj stangoj por flagoj
- 100 metroj da ŝnuro
- 5 grandaj triangulaj pecoj de ŝtofo aŭ alia materialo por fari flagojn: 1 oranĝan, 1 violan, 1 bluan, 1 rozan kaj 1 verdan. Se eblas, bv elekti ĝuste tiujn ĉi kolorojn.
- 1 paperpeco kun Skalo de Flagoj inter 1 (minimumo) kaj 5 (maksimumo) en diversaj koloroj: 1 – oranĝa, 2 – viola, 3 – blua, 4 – roza kaj 5 – verda.
- 1 larĝa paperpeco. Por la cirklo kaj disdivido ĝin en egalgrandajn sekciojn, kiuj reprezentas la evaluatajn aktivecojn, enskribu en ilin nomojn de evaluataj eroj.
- Skribiloj: 1 oranĝkolora, 1 viola, 1 bluda, 1 roza kaj 1 verda. Se eblas bv. elekti ĝuste tiujn ĉi kolorojn.
- Pingloj aŭ glubendo
- Pretigu gvidilon kun minimume 3 frazoj pri ĉiu ero, kiun vi ŝatus evalui. Unu kopio po

persono.

### Grandeco de grupo

Minimume 4, maksimume 20

### Daŭro

Dependas de grandeco de la grupo.

Ekzemplo por 20 partoprenantoj – 90 minutoj:

Por la komenca klarigo - 5 minutoj;

Por la ekzerco – 45 minutoj;

Por individua observo kaj analizo de “Esprimu per salto” – 10 minutoj;

Por diskuto pri rezultoj de evaluado – 30 minutoj.

### Strukturo de ekzerco

1. Antaŭ komenco de la ludo gvidantoj devas pretigi ĉambron aŭ alian lokon en kiu ĝi okazos:
  - ili metas du grandajn paperpecojn (unu kun la desegno de la cirklo kaj alian kun la skalo) sur la muron;
  - ili konstruas grandan cirklon kun 5 egalaj sekcioj je fino de ĉiu el kiuj metas unu grandan stangon kun flago. En la mezon de la cirklo ili metas grandan bastonon kaj per ŝnuro kunligas ĝin al ĉiu unuopa stango je 0,5 metroj super planko.
2. La unua gvidanto klarigas celojn de la ekzerco al ĉiuj partoprenantoj.
3. La dua gvidanto klarigas regulojn de la ekzerco al ĉiuj partoprenantoj.
4. La unua gvidanto staras ekster la cirklo kaj laŭlegas erojn de la programo kiujn vi intencas evalui. Komence ĉiuj partoprenantoj staras ekster la cirklo, sed post kiam ili aŭdis prezenton de la unua ero, ili devas ensalti en la mezon de la cirklo laŭeble plej proksime al la ŝnuro, kiu esprimas ilian evaluon de la ero. Ĉiuj partoprenantoj elektintaj la verdan flagon (la maksimumam evalupoenton) saltas super la ŝnuron kaj post tio klarigas kialojn de sia elekto. Post kiam ĉiuj klarigis sian opinion, ĉiuj kunligas manojn kaj elsaltas la cirklon. Tio simbole reprezentas ĉies unuecon.
5. Samtempe kun tio la dua gvidanto sur paperpeco notas rezultojn de evaluado uzante ĝustajn kolorojn.
6. En tiu maniero oni daŭrigas evalui aliajn erojn ĝis oni atingas finon.
7. Certiĝu, ke ĉiuj partoprenantoj plenumas la ekzercon.

### Analizo kaj evaluado

- Gvidanto invitas partoprenantojn trankvile observi kaj analizi cirklon kaj pentritajn sur ĝi flagojn. Ĉiu partoprenanto ricevas liston de evaluitaj eroj. Donu al ili kelkajn minutojn por analizo.
- Post tio komencu stimulan diskuton koncerne rezultojn de evaluado. Ĉiuj membroj de la grupo estu petataj esprimi sian opinion.
- Por flue esprimi siajn ideojn, la partoprenantoj devas posedi la oficialan lingvaĵon de la kunveno.

### Tiu metodo en praktiko

Sugestoj

- Se en la grupo estas pli ol 20 membroj vi povas disdividi ĝin en kelkajn pli etajn grupojn (mem elektu en kiom da). Etaj grupoj plenumas la ekzercon sendepende unu de la alia, sed en la fino la paperpeco kun notitaj sur ĝi evaluoj de ĉiu aparta grupo devas esti montrita en plenkunsido. Post tio kun ĉiuj vi povas analizi la aktivaĵon. Ne forgesu adapti kvanton de gvidantoj, ĉambroj kaj materialoj al plia kvanto de grupoj.
- Se en la grupo estas pli ol 20 membroj kaj vi disdividis ilin en kelkajn pli etajn grupojn, vi povas fari pli profundan evaluadon. Por tio elektu kelkajn subtemojn kaj donu po unu subtemon al ĉiu grupo. Ĉiu grupo faru evaluadon de aparta subtemo laŭ la supre priskribita metodo. En la fino kunigu opiniojn pri ĉiu aparta subtemo sur unu grandan paperpecon. Lasu al ĉiuj eblecon trankvile analizi ĝin. Post tio diskutu evaluadon de ĉiu aparta subtemo kaj provu fari konkludojn. Verŝajne por fari tion vi bezonos pli da tempo, ĉar vi devos diskuti kelkajn subtemojn anstataŭ unu ĉefan temon. Ne forgesu fari propran liston de demandoj por ĉiu aparta temo. Kopiu tiun liston por ĉiuj partoprenantoj, ne nur por la grupo, kiu pritaksos koncernan subtemon. Sed la resto da partoprenantoj povas ricevi tiun liston nur en la fino de aktivaĵo. Ne forgesu adapti kvanton de gvidantoj, ĉambroj, tempo kaj materialoj bezonataj por la ekzerco.

Fonto: Kyriacou, C. (1992).

Essential Teaching Skills. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education

## **4.9 Cetera**

### **4.9.1 Enkonduko**

En tiu ĉi ĉapitro vi trovos metodojn kiujn oni ne povis enmeti en antaŭajn ĉapitrojn. Manieroj trakti interkulturan lernadon estas multnombraj, samkiel analizindaj aspektoj kaj starigindaj demandoj. Tiu ĉi T-kito provas instigi vin esplori kaj evolui novajn metodojn por via propra lerno- kaj trejnsituacio, kaj tiu ĉi ĉapitro proponas kelkajn alispecajn “alrigardojn” al diverseco. Ni esperas, ke tio plivastigas vian pensmanieron kaj kreemon.

### **4.9.2. “Tutmonda Teksaĵo”**

TTT konektas mondon en plej diversaj manieroj. “Tutmonda teksaĵo de Eligo” – en plenkunsido – kunigas diversajn kialojn de eligo. Ĝi videbligas iliajn interligojn kaj interdependecojn kaj montras konkretajn ekzemplojn. Tio provizas pli vastan imagon pri signifo de interkultura lernado!

#### Bezonataj resursoj

- Multe da libera spaco en ĉambro
- Tri longaj ŝnuroj (eblas ankaŭ pentri ilin sur planko)
- Dika ŝnuro por fari la teksaĵon
- Po du gvidantoj por ĉiu grupo
- Papero kaj skribiloj

#### Grandeco de grupo

De 10 ĝis 30. Ju pli granda la grupo, des pli multe da tempo estos bezonata por la ekzerco kaj des pli granda estos la kaoso, sed ankaŭ pli riĉa la vario de opinioj.

## Daŭro

Ĝis 30 minutoj po ekzemplo. Se oni aldonas al la ekzerco diskuton, oni kalkulu je pliaj 45 minutoj.

## Strukturo de ekzerco

- 1) surplanke pentru (aŭ kuŝigu) tri paralelajn liniojn/ŝnurojn je sufiĉa distanco unu de la alia. Ili reprezentu tri nivelojn: Personan – Grupan – Socian. Partoprenantoj staru en granda rondo ĉirkaŭ tiuj ŝnuroj.
- 2) Oni klarigas la ekzercon kaj atentigas, ke ĝia celo estas montri diversajn nuancojn de la fenomeno “eligo”. Oni petas al la grupo nomi iun eligitan personon (ekz. “enmigranto”, aŭ “reprezentanto de minoritato”...)
- 3) Unu persono, kiu reprezentas la eligiton, stariĝas (kun dika ŝnuro en manoj) sur la personan linion. Li/ŝi klarigas sian situacion: “Mi estas enmigranto kaj mi sentas min tre solece (mi devis forlasi mian landon kaj nun mi atendas ricevi dokumentojn...)”. La gvidanto demandas: “Kial?”. La persono sur la ŝnuro devas respondi kaj doni plian klarigon: “Ĉar neniu bonvenigas min ĉi-tie (en mia lando estis milito, la oficisto de migroservo ne ŝatas min...)”. “Kial?”
- 4) Nun alia persono devas aliĝi al la ekzerco kaj respondi la demandon, daŭrigante la historion: (“Mi estas oficisto de migroservo kaj sentas min premita. Mi estas prezidanto de militanta lando kaj mia popolo estas malsata. Mi estas civitano de la lando kaj ne ŝatas enmigrantojn ĉar ili forprenas de ni laboreblecojn.”). Tiu dua persono devas elekti lokon sur unu el tri ŝnuroj (laŭ la nivelo al kiu apartenas la kialo, kiun li ĵus donis), ekz. povreco – socia, timo – persona, premo en laborejo – grupa nivelo. Ankaŭ ŝi/li prenas en manojn la dikan ŝnuron. Kaze, ke ne estas klare al kiu nivelo alkalkuli koncernan kialon, partoprenantoj povas diskuti tion. Sed estas la koncerna persono kiu elektas sur kiu linio li/ŝi staru.
- 5) Nun al la ekzerco aliĝas tria persono, kiu devas klarigi postsekvojn de ĵus aŭdita kialo, stariĝi sur unu el linioj kaj preni en manojn la dikan ŝnuron. Li/ŝi ĉiam konsideru al kiu nivelo influas/apartenas lia klarigo: persona (sentoj, perceptoj, opinioj...), grupa (familio, lernejo, amikoj, laborejo...) aŭ socia (strukturo, politika sistemo, institucioj, landoj ...).
- 6) La historio estu evoluita tiom longe kiom homoj aliĝas al ĝi kaj prenas en manojn la dikan ŝnuron. Se ili elektis iun linion, oni restu sur ĝi ĝis fino. En tiu maniero la grupo kune evoluas ne nur la personan historion de eligita persono, sed ankaŭ la “tutmondan teksaĵon”, kiun reprezentan la dika ŝnuro kunliganta ĉiujn partoprenantojn. Sekvi diversajn nivelojn de tiu historio provokas emociojn. Dum gvidanto intervenas por teni dinamikon de la ekzerco aŭ iom ordigi kaoson, iu alia notu ĉies klarigojn, nomojn de envolvitaj personoj kaj nivelojn, kiujn tiuj personoj elektis. Tio estos utila por post-ekzerca diskuto.
- 7) Se la grupo estas eta, homoj povas partopreni en la historio du fojojn. Kiam la ekzerco estas finita (oni ne plu trovas klarigojn), oni povas rekomenci ĝin elektante iun alian specon de eligita persono.

## Analizo kaj evaluado

Post la ekzerco oni povas havi diskuton (aŭ organizi laborgrupon kaj en ĝi pli poste diskuti la

ekzercon). Tio povas kiel sistemigi la antaŭe faritan laboron pri la temo, tiel ankaŭ eki diskutojn pri diversaj aspektoj de la temo surbaze de malsamaj opinioj kaj spertoj de partoprenantoj. La diskuto devas antaŭenigi ĉiuspecajn alirojn al la temo kaj spertojn pri temo kaj plikonsciigi partoprenantojn pri ekzistantaj ligoj – aparte grava estas la ligo inter persona sperto de unuopa homo kaj kadro de (loka aŭ globala) interdependeco kaj interligo. Bezonatas multe da tempo por esplori la komplikan naturon de la temo kaj kune serĉi kialojn al apero de ligoj. Diskuto povas krei bonan elirpunkton por transiro al la demando: “Ĉu ni havas eblecojn interveni kaj ŝanĝi la evoluon de aferoj?”

#### Tiu metodo en praktiko

Tiu ĉi ekzerco estis uzita por sistemigi kialojn de eligo post kunveno en kiu partoprenantoj spertis ekziston de eligitaj personoj kaj analizis la strukturan dimension de la fenomeno. Pro tiuj kialoj la ekzerco iĝis tre dinamika kaj helpis integri diversspecajn aspektojn kaj erojn de la temo. Estis interese, ke partoprenantoj trovis pli da sociaj kialoj de eligo (kiujn ili kiel privataj personoj neniel povis influ) ol personaj kialoj.

Fonto: Colloquium JECI-MIEC and ATD Quart Monde, Belgium 1998)

#### **4.9.3 “Interkulturaj testamentoj”**

Esti “interkultura” estas tiom facile – kaj tiom malfacile. Povas iĝis surpriza kiom multe ni povas malkovri pri ni mem dum ni aŭskultas pri spertoj de aliaj homoj. Tiu ekzerco estas provo havi “gvidatan analizon”.

#### Bezonataj resursoj

Kelkaj atestantoj kiuj volas disdividi siajn spertojn, malfermaj partoprenantoj emaj alfronti defion en alies spertoj kaj trankvila loko kun bona etoso.

#### Grandeco de grupo

12 (ekzercon povas samtempe fari kelkaj grupoj).

#### Daŭro

Inter 1 horo kaj 1,5 horoj depende de kiom dinamike evoluos la diskuto.

#### Strukturo de ekzerco

1) oni invitas “atestantojn” (ĉu kelkajn partoprenantojn, ĉu eksterulojn) disdividi kun aliaj iun apartan sperton rilatan al interkultura lernado (ekz. kunvivado de etnikaj grupoj, sperton de minoritata deveno, sperton de laboro kun enmigrantoj aŭ solvado de konfliktoj...). Tio iĝas iusecna “gvidata analizo” de kelkaj apartaj aspektoj de interkultura lernado. Tio ĉi estas interaktiva spertiga ekzerco en kiu reage al historio de atestanto iu ajn partoprenanto havas eblecon disdividi kun aliaj sian sperton kaj historion.

2) Ekzerco okazu en etaj grupoj en trankvila kaj sekura etoso. Atestantoj povas koncentriĝi pri iuj apartaj aspektoj aŭ subtemoj (kiel ekz. konfliktoj, stereotipoj, eligo...). Oni petu al ili bone strukturigi ilian historion kaj prezenti ĝn en proces-orientita maniero (indiki paŝojn, kiujn ili trairis, personajn, politikajn kaj edukajn aspektojn, kiujn iĝis envolvitaj, la esence gravajn momentojn de la proceso, dubojn kaj esperojn, cirkonstancojn kiuj antaŭenigis aŭ bremsis tiujn, malkovrojn, sukcesojn kaj fiaskojn...).

Unu el gvidantoj devas prezenti kaj akompani la atestanton. La historio estu strukturigita en maniero kiu instigos starigon de demandoj kaj igos partoprenantojn analizi sian propran vivon.

3) Partoprenantoj rajtu interveni por starigi demandojn aŭ disdividi siajn proprajn spertojn. La atestanto ankaŭ povas disdividi sian historion en etajn partojn kaj ĉiu unuopa parto estu sekvata de diskuto kaj interŝanĝo de opinioj. Oni ankaŭ povas noti ĉiujn demandojn kaj esence gravajn aspektojn/starpunktojn kaj diskuti ilin pli poste.

4) Partoprenantoj devas starigi demandojn al si mem. La historio de la atestanto estas nur instigo demandi al si mem: “Kiumaniere mi reagas al tio kaj travivas tion en mia propra vivo?” “Kion tio vekas en mi, kiujn demandojn starigas tio al mi?”, “Kion memoras mi?”

5) Dum la fina diskuto oni provu kunigi diversajn erojn. Se partoprenantoj volas, il povas daŭrigi historion aldonante ekzemplojn de sia propra sperto. La formoj de interago tre forte dependas de la maniero en kiu la atestanto kaj la gvidanto sukcesos organizi la ekzercon.

#### Analizo kaj evaluado

Ĝi devas igi parto de la tuta ekzerco laŭ la supre priskribita maniero.

#### Tiu metodo en la praktiko

Uzado de tiu metodo donis rezultojn en intervalo inter “ekstreme profundaj kaj riĉaj” ĝis “kontraŭdiraj” kaj eĉ “fiaskaj”. Atestantoj dum preparado ricevu helpon de gvidantoj kaj bone konu la celojn de la sesio. Devas esti facile identigi sin mem kun ili kaj ili devas kapabli en ĝusta maniero influi la tutan grupon. Ili povas provoki partoprenantojn kaj provizi kadron por la debato. (Atenton!: se vi petas al iu el partoprenantoj roli kiel atestanto, tiu persono devas esti tre forta, ĉar la resto de partoprenantoj en tiu kazo ofte emas prijuĝi la personon pli ol analizi sin mem). Esence gravas bona kaj malferma etoso. Gvidanto devas akompani la atestanton kaj atenti pri la bezonoj de la grupo.

Fonto: Colloquium JECI-MIEC and ATD Quart Monde, Belgium 1998•87

#### **4.9.4 “La granda ludo de potenco”**

Tiu ĉi ludo estas adaptita de “Theatre of the oppressed” de Augusto Boal (1985). Ĝi ne postulas multe da parolado. La celo de la ludo estas esplori la efikon de potenco al socio, aparte al interagoj inter kulturoj aŭ komunumoj.

#### Bezonataj resursoj

Tabloj, 6 seĝoj kaj unu botelo, granda ĉambro.

#### Grandeco de grupo

De 7 ĝis 35 (vi povas disdividi partoprenantojn en pli etajn grupojn de 7 partoprenantoj en ĉiu).

#### Daŭro

1-2 horojn.

### Strukturo de ekzerco

- 1) Petu al partoprenantoj sidi en rondo surplanke, dum oni metas aĵojn (en nestrukturigita maniero) en la centron de la ĉamrbo.
- 2) Prezentu al la grupo celojn kaj enhavon de la ekzerco. Klarigu al la grupo taskon. Oni estas taskigitaj dismeti aĵojn tiumaniere, ke unu el seĝoj okupu la plej potenca pozicion rilate al la tablo, la botelo kaj la restantaj seĝoj. Partoprenantoj laŭvice povas provi siajn ideojn, rearanĝante kaj modifante tion, kion faris aliaj. Certiĝu, ke dum tiu ĉi parto de ekzerco ne estu paŭzoj. Normale oni rajtas aranĝi objektojn en ajna maniero, sed oni ne rajtas eligi iun el la objektoj ekster la cirklon.
- 3) Kiam grupo aranĝis objektojn en la maniero kiun ĉiuj opinias la plej potenca, unu el partoprenantoj devas (sen ke movi ion ajn) okupi la potenca pozicion. Petu al aliaj partoprenantoj okupi eĉ pli potenca pozicion kaj en tiu maniero forpreni la potencon de la unua persono.

### Analizo kaj evaluado

Petu al partoprenantoj rakonti kion ili sentis dum ili “kreis” la potencon aŭ dum ili reagis al ĝi. Pli poste en la diskuto revenu al tiuj sentoj. Reanalizu la celon de la simulado kaj ligu ĝin al demando de potenco inter kulturoj kaj komunumoj. Ankoraŭ foje analizu manierojn aranĝi objektojn kaj ilian ligan al ĉiutgaj situacioj. Estu tre klara, donu konkretajn ekzemplojn de via propra sperto. Gvidu la diskuton uzante sekvajn demandojn:

Kiumaniere potenco influas niajn interpersonajn rilatojn hejme, en laborejo kaj en socio? Kiumaniere oni gardas potencon kaj kiel ĝi estas ligata al kultura hierarkio? Kiu havas potencon en via socia ĉirkaŭaĵo kaj kiamaniere oni kontraŭstaras ĝin? ktp.

Fonto: adapted from Augusto Boal

### **4.9.5 “Bileto al Euro-Rail”**

Tiu ĉi ekzerco atentigas nin pri niaj stereotipoj kaj antaŭjuĝoj. Ni ekas trajnvojaĝon kaj ricevas priskribojn de eventualaj kunvojaĝantoj. Inter tiuj homoj ni devas elekti tiujn, kun kiuj ni plej ŝatus vojaĝi kaj tiujn kiujn ni plej ŝatus eviti dum la vojaĝo. Tiu ĉi ekzerco provizas multe da materialo por posta debato pri antaŭjuĝoj en nia reala vivo. Ekzistas pluraj variantoj de tiu ĉi ekzerco (ekz. oni devas elekti najbarojn kun kiuj oni devos loĝi en sama domo, personojn kun kiuj oni loĝos sur insulo aŭ partnerojn por petveturado). Tio estas perfekta ekzerco, ĉar oni facile povas ĝin adapti al bezonoj, situacio kaj celoj de ajna grupo (oni povas diskuti problemojn de rasismo, konfliktoj kaj ajnajn aliajn aktualajn temojn...). Pli informon pri tiu ĉi ekzerco serĉu en Education Pack (paĝo 78).

### **Fontoj kaj aŭtoroj**

En la ĉapitro pri metodoj ni kolektis ekzemplojn de ekzercoj, kiujn ni uzis en nia trejnlaboro. Ĉiam kiam eblis ni menciis fontojn de kiuj ni prenis koncernajn ekzercojn. Bedaŭrinde pri pluraj ekzercoj ni ne povas doni tiuspecan ligan, ĉar ni ne memoras kiam kaj kie ni la unuan fojon aŭdis pri ili, kaj eble neniam eĉ sciis tion. Ni petas pardonon al organizoj kaj individuoj kiuj meritas apartan menicon, se ni ne faris tion. Ni petas al ĉiuj sendi al ni informon pri aŭtoroj de aktivaĵoj por ke ni menciu iliajn nomojn en venontaj eldonoj kaj en la reta versio de tiu ĉi T-kito.