

5. Trejnadoj kaj laborgrupoj

5.1 Preparo al interŝanĝo

Enkonduko

Ofte kadre de internaciaj junularaj projektoj okazas interkultura interŝanĝo. Tiu interŝanĝo povas okazi en diversaj formoj: renkontiĝo de du junularaj grupoj, seminario kies partoprenantoj devenas de plej malsamspecaj kulturaj fonoj aŭ mallonga (kelkmonata) aŭ longa (kelkjara) restado eksterlande de unuopa persono. Ne gravas en kiu maniero okazas la interŝanĝo, gravas pretigi partoprenantojn al tiu nova sperto por ke ili lernu de ĝi laŭeble plej multon. Sekve du ĉefaj celoj de tiuspeca preparado estas unue, helpi al partoprenantoj pli profunde kompreni sin mem, sian fonon por vidi sian apartenon al certa kulturo, kaj due, konsciigi ilin pri kulturaj diferencoj kaj ekipi ilin per kapablo vidi kiam tiuj kulturaj diferencoj ekas ĝeni al situacio.

Jen ekzemplo de prepara trejngrupo (por esti pli konkreta ĝi baziĝas sur kelkaj konkretaj antaŭkondiĉoj):

- daŭro de trejngrupo estas unu semajnfino;
- ĝin ĉeestas 12 partoprenantoj kaj 2-3 trejnistoj
- ĉiuj parolas saman lingvon
- aranĝo celas trejnadon por la individua longdaŭra interŝanĝo

Progamo

Vendreda vespero

- Aktiviga ludo (20 min): “Ĉu vi vidas tion, kion vidas mi?”. Provu koncentriĝi pri diskuto pri kion signifas vidi aferojn de alia perspektivo kaj kial oni “normale” elektas ĉiam sian propran perspektivon? Ĉu vi povas aprezi alispecan perspektivon?
- Grupiga ekzerco (90 min): celo de ekzerco estas krei en la grupo atmosferon de reciproka fido kaj malfermeco. Uzu ekz. “observemon”, sed ĉiuj partoprenantoj faru la ekzercon kune. Tio helpas pli rapide kaj efike konatigi partoprenantojn. Alternative vi povas uzi ajnan alian ludon (grupigan aŭ etosigan). Necesas nur zorgi, ke tiu ludo helpu al partoprenantoj pli bone konatiĝi unu kun la alia kaj ke ĝi postulu de grupo interagojn (kreo de etoso de fido). Se vi sentas, ke en la grupo ekestis ĝusta etoso, vi povas proponi al ili fari “blindan promenadon” – promenadon dum kiu en ĉiu paro de partoprenantoj unu persono fermas okulojn kaj la alia gvidas lin/ŝin (post 20 minutoj nepre interŝanĝu rolojn).
- Fini la vesperon vi povas per kunveno en kiu vi klarigos ĉiujn praktikajn momentojn pri kiuj oni devas atenti dum (antaŭ) la interŝanĝo. Necesas frue fari tian kunvenon, ĉar pli poste partoprenantoj ĉiukaze havos demandojn pri interŝanĝo kaj tiukaze tiuj demandoj riskas okupi la tutan programon.

Sabata mateno

- Individua ekzerco (la tutan matenon): “Mia vojo al la Alia” . Certiĝu, ke vi havas sufiĉe da “ĉeloj” kiuj reprezentas infanaĝon/familion, lernejon, amikojn, “gravajn momentojn” en via vivo kaj ĉelon en kiu partoprenantoj povas pripensi pri socio/regiono/nacio de kiu ili origine venas. Certiĝu, ke aĝoj, kiujn vi metas en ĉelojn helpas al partoprenantoj liberigi pensojn, stimuli analizadon kaj pripensadon. Ne uzu aĝojn, kiuj igas partoprenantojn pensi en certa direkto. Ekz. en kazo de ĉelo pri socia

deveno oni povas pensi, ke oni “scias” en kiu maniero prezenti la influon de socio, ĉar tiu influo havas sufiĉe ĝeneralan, sed ne individuan karakteron. Estas tamen treege grava lasi al partoprenantoj eblecon mem eltrovi kion signifas por ili kreski en specifa loko (aŭ lokoj), en aparta lingva medio ktp.

Certiĝu, ke antaŭ la tagmanĝa paŭzo vi havas sufiĉe da tempo (minimуме 1 horon) por diskuto kaj interŝanĝo de opinioj. Tiam diskuton oni povas fari en etaj grupoj de 4-5 partoprenantoj. Por fini la ekzercon diskutu en plenkunsido kiumaniere nia origino povas influi renkontiĝon kun homoj de tute alia socia kaj kultura fono.

Sabata posttagmezo

- Komencu la posttagmezan programon per “Abigale” (90 minutoj). Dum diskuto post ludo petu al partoprenantoj ligi iliajn opiniojn pri kiu kondukis sin plej bone aŭ plej malbone al iliaj fonoj/diveno (kiujn oni diskutis matene). Ĉu familio, socio, amikoj ktp iumaniere influis al la nuna pensmaniero de partoprenantoj?
- Dum la resto de la posttagmezo organizu iun esplorprojekton. Ekzemple, oni povas iri al la urbo en kiu okazas la trejnado kaj tie agi kiel antropologistoj, kiuj esploras la lokan kulturon. Kion oni eltrovis? Ĉu oni povas diveni en kiu maniero lokuloj reagus al “Abigale” aŭ ĉu oni povas nur faras supozon influataj per propraj stereotipoj kaj antaŭjuĝoj? Kion signifas por partoprenantoj iri eksterlanden kaj loĝi tie dum iom da tempo?

Dimanĉa mateno

- Mallongda simulludo, kiu celas praktiki renkontiĝon kun “alia kulturo”. Sole matena programo ne sufiĉos por ludi iun detalan simuladon. Sed eĉ eta sperto pri fremda situacio povas doni bonan stimolon por daŭrigo de interkultura lernado. La ĉefa celo de la ludo estas involvi la grupon (parton de la grupo) en rolludon dum kiu oni alfrontas aliulojn, kiuj faras aferojn en alia maniero kaj kies konduto ne estas facile dekodebla. Dum postluda analizado oni koncentriĝu pri kion homoj sentis alfrontante situacion en kiu oni ne povis interpeti siajn spertojn, en kiu konduto de aliaj sentiĝis “stranga”. Post kiam oni priskribis senton de malsekureco, gvidanto povas turni la atenton de la grupo al la demando kiun kondukstrategiojn oni povas havi en tiuspecaj situacioj. Kion faras vi kiam vi ne komprenas iun alian?
- En la fino de la semajnfino evaluu la aranĝon. Post tio ankoraŭfoje havu ĝeneralan superrigardon pri la interŝanĝo kaj klarigu al partoprenantoj kio okazos dum tiu tempo, kiu ankoraŭ restis ĝis ilia forveturo.

5.2 Minoritato kaj Majoritato

Tiu ĉi laborgrupo pri rilatoj inter minoritatoj kaj majoritatoj celas kuraĝigi partoprenantojn identigi kaj diskuti defiojn pri tiuspecaj rilatoj en diversaj komunumoj kaj se eblas, trovi solvojn al tiuj defioj. Organizati tiuspecan laborgrupon eblas kun ajnaj celgrupoj, eĉ kun tiuj el ili kiuj ne havas reprezentantojn de minoritato kaj majoritato. Ĝi povas esti kiel sendependa aranĝo, tiel ankaŭ parto de pli granda aranĝo.

La laborgrupo tuŝas temojn de:

- Rasismo

- Ksenofobio
- Antisemitismo
- Ciganofobio
- Religio
- Etnocentrismo
- Stereotipoj kaj antaŭjuĝoj

Organizante la laborgrupon memoru:

Laborgrupo pri rilatoj inter minoritatoj kaj majoritatoj ĉiam estas unika sperto por partoprenantoj. Gvidanto(j) devas konscii ke la rezultoj de laborgrupo dependas de preteco de partoprenantoj diskuti temojn kaj sperto de grupgvidanto.

Jenaj konsideroj povas esti utilaj por organizantoj:

- **Komforta etoso (spaco):** ambaŭ fizika kaj emocia spaco estas tre grava. Tiu ĉi laborgrupo devas okazi en granda ejo kaj laŭeble kun seĝoj metitaj en rondon por krei malferman kaj bonvenigan etoson. La gvidanto devas konscii pri tio, ke komence ne ĉiuj povas senti sin same komforte. Oni konsideru uzi etosigajn ludojn.
- **Daŭro:** lasu sufiĉe da tempo por ĉiu unuopa programero kaj certiĝu, ke partoprenantoj efike eluzas ĝin. Memoru, ke nefinitan laborgrupon negative influas laboron.
- **Elektado de metodoj:** certiĝu, ke la elektitaj metodoj antaŭenigos spertojn de partoprenantoj kaj donos sufiĉe da materialo por posta analizo kaj profundigo de tiuj spertoj en ĉiutaga vivo.

Jen la ekzemplo de tiuspeca laborgrupo:

1. Aktiviga ludo: nomludo, se partoprenantoj ne jam konas unu la alian. Se ili jam konatiĝis, tiam krei la etoson helpas 10-minuta mallonga versio de “Kie vi staras?”.
2. Enkonduko laborgrupon: Kial mi estas ĉi-tie? Oni faru mapon de atendoj de partoprenantoj. Oni faru tion en grupoj de 2-3 homoj (depende de la grandeco de la grupo). Petu al etaj grupoj prezenti rezultojn. Faru komunan liston de atendoj kaj petu partoprenantojn komenti pri ĉio kion ili opinias stranga, kongrua aŭ nekongrua kaj klarigi sian vidpunkton.
3. Enkonduko koncepto(j)n: teoria parto lasu eblecon starigi demandojn kaj doni klarigojn.
4. Simulludo kiu prezentas aktualan temon.
5. Defioj kaj eblaj solvoj: teoria parto (interkultura lernado) aŭ malferma diskuto pri eblaj solvoj.
6. Transiru al personaj realecoj de partoprenantoj: Pri kio ni okupiĝos post la laborgrupo? Oni faru diskuton en etaj grupoj kaj poste prezentu rezultojn de engrupala laboro en plenkunsido.
7. Evaluado: kreiva ekzerco, kiu permesos al partoprenantoj profunde analizi rezultojn kaj samtempe instigos ilin plu labori pri la prilaboritaj temoj.

5.3 Solvado de interkulturaj konfliktoj

Interkulturaj konfliktoj kutime okazas inter 2 aŭ pli da kontraŭstaraj grupoj. Ni pli kaj pli involviĝas en konflikton pro diferencoj ekzistantaj inter nia ĉirkaŭaĵo kaj ni mem. Plej parte interkulturaj konfliktoj estas rezulto de netoleremo kaj nekonoscio pri tiuj diferencoj. Ĝenerale konfliktoj povas esti produktivaj, ĉar ili permesas al individuoj identigi kaj difini sian propran

evolupotencialon. De alia flanko en multaj kazoj konfliktoj estas malproduktivaj kaj destruktivaj, aparte en situacioj kiam nur unu flanko de konflikto videble havas potencon kaj/aŭ kiam oni ne sukcesas instali konvenan kaj ne-violentan dialogon.

Solvado de interkulturaj konfliktoj

Grupgvidantoj kaj trejnistoj ofte renkontas tiun problemon dum trejnseminarioj. Bedaŭrinde ne ekzistas simpla solvo al tiu ĉi problemo. Unue, ĉiu konflikto estas unika, due, aliroj al solvado de konflikto en ajna situacio estas relativaj kaj tre dependas de la naturo de konflikto. Sed malgraŭ ĉio estas tre grava, ke ambaŭ trejnistoj kaj partoprenantoj konsciu ke konfliktoj dum interkulturaj renkontiĝoj povas okazi eĉ sen ke oni rimarkas ilin. Tio okazas pro tio ke dum interkulturaj kontaktoj ni ne povas eviti influon de niaj realecoj kaj niaj propraj kulturaj medioj.

Kiu kulpas pri tio?

Limigita pensmaniero kaj etnocentrismo en niaj socioj. Homoj ĉiam havis tendencon “glui etiketojn” sur aliajn. Tio helpas sistemigi la ĉirkaŭan mondon kaj fari ĝin komforta por vivi. Tiel oni sistemigas homojn laŭ sekso, raso, socia statuso ktp. Bezono fari mondon pli komforta por ni mem igas nin meti aliajn grupojn en ordo de prioritato laŭ niaj perceptoj pri ili. Kiam ni faras tion, ni metas nian grupon sur la unuan lokon en la listo kaj ĉiujn aliajn grupojn – post nia, ĉar ili estas malpli valoraj. Rezulte de tio kutime aperas stereotipoj, manko de respekto al aliaj kulturoj, diskriminigo kaj rasismo. En tiaj situacioj konfliktoj iĝas preskaŭ neeviteblaj, ĉar la grupo, kiun oni opiniis malpli valora, sentas sin vundita kaj nesekura.

Kiuspecajn konfliktojn ni kutime alfrontas?

Konfliktoj kutime okazas je kelkaj niveloj: ekde nivelo de nia persona vivo ĝis nivelo de organizo aŭ tutnacia nivelo. Oni povas resumi diversajn nivelojn en jena maniero:

Intra – personaj: kiel individuoj ni ofte estas en konflikto kun ni mem rilate niajn principojn, elektojn kaj rilatojn en la vivo.

Inter-personaj: malkonsento inter du homoj je pure persona nivelo

Inter-grupa nivelo, aŭ nivelo de organizo: en bazo de tiuspecaj intergrupaj konfliktoj kuŝas principoj, potenco kaj relativa egaleco, ekz. inter organizo kaj registaro.

Interkultura nivelo, aŭ nivelo de komunumo: konfliktoj, kiuj okazas inter du grupoj kadre de batalo por tereno, religia supereco, kulturaj principoj kaj normoj. Ekz.: judoj kaj araboj, musulmanoj kaj kristanoj ktp.

Nacia konflikto: konflikto inter nacioj.

Interkulturaj konfliktoj: ĉu parto de ĉiutagaj konfliktoj?

Ĉiuj konfliktoj ekestas pro diferencoj, kutime kaze ke tiuj diferencoj ne estas adekvate aŭ konstruive traktataj tiel, ke ambaŭ flankoj sentu sin sekuraj unu kun la alia. Tio okazas pro kelkaj faktoroj. Ĉi-sube ni listigas kelkajn kutimajn ekzemplojn de kialoj de interkulturaj konfliktoj:

Faktoj – faktoj, kiujn koncernaj kulturaj grupoj scias unu pri la alia kaj la maniero en kiuj oni perceptas kaj interpretas tiujn faktojn. Scenaro de miskreita koncepto ludas ĉi tie esencan rolon.

Bezonoj – aparte en rilatoj inter minoritato kaj majoritato homoj bezonas senti sin sekuraj en siaj vivoj. Per tio oni ankaŭ celas senton de aparteno al koncerna komunumo kaj traktadon sur

egala bazo sen subpremo.

Principoj – oni devas respekti kredojn kaj kutimojn de alia kulturo. En plej multaj interkulturaj konfliktoj alies principoj estas falsigitaj aŭ minacataj, ekz. temoj de seksa egaleco, libero en elekto de religio ktp. Kutime kiam oni falsigas iun principon, unu flanko ekas senti sin pli potenca, dum alia - minacata.

Eblaj indikiloj de evoluo de interkulturaj konfliktoj.

Kontraŭe al aliaj specoj de konfliktoj, interkulturaj konfliktoj estas (aparte por la eksteruloj) malfacile kompreneblaj. Tio okazas ne lastavice pro longeco de “inkubacia” periodo (t.e. la tempo kiu pasis antaŭ la konflikto iĝis videbla).

- Konfliktantaj grupoj finfine klare prezentas siajn celojn kaj strebojn, pri kiuj oni ne volas trovi kompromison
- Stereotipoj iĝas klare videblaj
- Komunikado inter du grupoj iĝas malfacila
- Unueco kaj sento de aparteno iĝas pli fortaj ene de grupo, dum rialto al alia grupo iĝas klare negativa
- Karaktera por la grupo estas forta kaj senkompromisa gvidmaniero.

Principoj de solvado de interkulturaj konfliktoj

Purigado: tio estas nepra por ĉiuj grupoj kiuj laboras pri konfliktoj, ĉar ili devas havi eblecon kaj spacon por esprimi siajn sentojn unu al la alia.. Purigado plenrajtigas bezonon de ĉiu aparta individuo seniĝi de siaj negativaj emocioj kaj kreas konfidencan etoson kiu estas esenca parto de sukcesa grupa laboro.

Sinesprimo: ene de la grupo oni devas havi rajton montri siajn motivojn kaj personajn sentojn unu al la alia.

Komunaj timoj kaj esperoj: oni instigu membrojn de grupo kompreni, ke ili ĉiuj havas similajn timojn kaj ke diskutante ilin oni pova forigi barilojn kaj gvidi al interkompreniĝo kaj kreo de komunaj esperoj.

Metodoj de interkultura lernado en solvado de konfliktoj

En solvado de konfliktoj uzeblas kelkaj metodoj de interkultura lernado. Elekto de plej taŭga metodo baziĝas sur sekvaj principoj:

Sekura spaco: laborgrupo pri solvado de konfliktoj devas permesi al ambaŭ flankoj de konflikto renkontiĝi kiel je persona, tiel ankaŭ je grupa nivelo.

Egala pozicio dum la renkontiĝo: interŝanĝo devas okazi surbaze de egala akcepto de unu la alia.

Komunaj reguloj de diskuto: manieron organizi laborgrupon la grupo devas elekti surbaze de komuna interkonsento. Unu el ĉefaj reguloj estas aŭskulti kaj respekti unu la alian.

Aktivaĵoj, kiuj faciligas komunan intereson: estas ege grave krei komunan intereson en la grupo.

5.4 Kiel interesigi aliajn pri interkultura lernado

Strukturo de laborgrupo – kion devas scii la gvidanto

Oni ofte starigas jenajn demandojn:

- Kiam mi devas organizi laborgrupon pri solvado de interkulturaj konfliktoj?

- Kion mi, kiel gvidanto, devas fari?
- Kiel mi povas scii ke la laborgrupo estis utila por partoprenantoj?

Respondon al tiuj demandoj devas trovi mem la organizanto/gvidanto. Tiu ĉi parto de T-kito ne intencas doni pretan respondon al tiuj demandoj, sed donas anstataŭ gvidliniojn kiuj helpas al vi organizi bone strukturitan laborgrupon.

Antaŭ pripensi la strukturon de via laborgrupo, starigu al vi mem jenajn demandojn:

- Por kiu ĝi estas organizita?
- Kiel ĝi estos utila por via celgrupo?
- Kion partoprenantoj lernos de ĝi?
- Ĉu vi estas preta engaĝi vian celgrupon en tiun ĉi proceson?

Certe estas pliaj demandoj, kiujn vi devas respondi antaŭ ol eki organizi la laborgrupon, sed tiuj ĉi estas la plej esencaj kaj oftaj demandoj. Kiam vi respondis al ili, vi povas pripensi pri la strukturo de via laborgrupo. Ni denove devas substreki, ke ne ekzistas unusola maniero organizi laborgrupon. Ĝia strukturo dependas de celgrupo kaj ties atendoj. La ĉapitro 4 de tiu ĉi T-kito donis kelkajn bazajn gvidliniojn por tio. Jen la tipa strukturo de laborgrupo:

1. **Komenco kaj kreo de etoso:** depende de la kazo, vi povas ekzemple eki de “glacirompa” ludo aŭ de nom-ludo, tiel, ke partoprenantoj sentu sin pli sekuraj unu kun la alia.
2. **Engaĝigo de partoprenantoj en la temon kaj ligo de temo al grupa realeco (personaj speroj):** ĉi tie ni sugestas laboron pri personaj spertoj de partoprenantoj, analizo de iliaj atendoj de laborgrupo.
3. **Enkonduko de temo:** teoria aliro (stereotipoj, antaŭjuĝoj ktp), personaj fonoj kaj ligo inter ili kaj la nuna persona realeco.
4. **Simulludo:** pliprofundigo en la temon kaj ligo de temo al persona realeco. Propraj spertoj denove ludas tre gravan rolon.
5. **Konkludoj kaj plano por estonto:** plejparte gvidantoj prezentas diversajn manierojn de solvado de konflikto aŭ profilaktiko de konflikto. Estas utile resumi bazajn sciojn kaj kapablojn pri traktado de konfliktoj kaj doni al partoprenantoj eblecon ligi ilin al ilia propra laboro. Kutime oni mencias jenajn 12 sciojn/kapablojn:

Pozitiva aliro

Kreiva reago

Empatio

Certeco kaj kuraĝo

Kapablo regi siajn emociojn

Deziro solvi la konflikton

Strategia strukturigo de konflikto

Kreado kaj interkonsento pri eblaj solvoj

Negocado

Analizado kaj pripensado

Perspektiva aliro

Enkonduko

Ekzistas tiom da manieroj aliri la objekton de interkultura lernado, ke foje tio sentiĝas timige. Granda demando estas: kie oni komencu? Jen la propono pri la unutaga laborgrupo, kiu provas

doni respondon al tiu ĉi demando. Ĝi enhavas analizon de kelkaj el plej gravaj konceptoj bezonataj por eki kompreni interkulturan lernadon:

- Kulturo
- Stereotipoj kaj antaŭjuĝoj
- Interkultura lernado kiel proceso
- Transiro al ĉiutaga realeco
- Proponoj pri posta laboro kaj daŭrigo

Tiu ĉi laborgrupo povas okazi kiel aparta evento, tiel ankaŭ kiel parto de pli granda aranĝo. La avantaĝo de ĉi-lastata estas, ke partoprenantoj jam konas unu la alian (almenaŭ iomete) kaj ke ĝi provizas pli da eblecoj por daŭrigo kaj post-laborgrupa laboro. Evidente ĉiuj komentoj kaj demandoj de la ĉapitro 4 pri Metodologio kaj Metodoj estas aplikeblaj ankaŭ ĉi-tie. Aparte gravaj estas la demandoj rilate vian celgrupon: kion volas ili? Pri kio ili interesiĝas? Kiel eblas vekti ilian scivolemon? Kiumaniere vi helpas al ili ligi laboron en laborgrupo al ilia ĉiutaga realeco?

1. Kreado de medio por interkultura lernado

Certiĝu, ke via laborspaco kuraĝigas maksimumam partoprenon. Tabloj kaj seĝoj staru en rondo, aŭ (por pli grandaj grupoj) – en kelkaj pli etaj rondoj. Se partoprenantoj ne jam konas unu la alian, tiam vi devas helpi al homoj eksenti sin pli komforte – interkultura lernado subkomprenas emocian lernadon kaj partoprenantoj ne estos malfermaj, se ili sentas sin malkomforte. Post nom-ludo estas konsiderinda dividi partoprenantojn en pli etajn grupojn por ke ili disdividu siajn atendojn kaj poste raportu pri ili en plenkunsido. Post tio vi povas presenti strukturon de la laborgrupo inkluzive (aŭ, kaze ke tio bezonatas) ekskluzive atendojn de partoprenantoj.

2. Aktiviga ekzerco 1: Ĉu vi vidas tion, kion vidas mi? Ĉu mi vidas tion, kion vidas vi?

Rig. 4.1.2.

3. “Kulturo” – teorio kaj diskuto

Rig. 2.4. pri diskuto pri koncepto de “kulturo”

4. Stereotipoj kaj antaŭjuĝoj – ekzerco

Por ekzemploj rig. 4.3.3, 4.3.4, 4.5.2, 4.9.5.

5. Simulludo

Rig. 4.4

Atenton: depende de viaj celoj kaj temposkemo, eble necesos elekti inter la paŝoj 4 kaj 5.

6. Aktiviga ekzerco 3: 60 sekundoj estas unu minuto, aŭ ĉu eble ne?

Rig. 4.4.4

7. Interkultura Lernado – teorio kaj diskuto

- kio tio estas? [rig. Skemon 1: “Glacimonto” por prezento de interkultura lernado]
- kiam oni povas lerni interkulture?

8. Ligo al ĉiutaga realeco de partoprenantoj – diskuto

Kiel ni povas ligi ĉion, kion ni lernis al nia ĉiutaga vivo? Internaciaj junularaj aranĝoj?

9. Proponoj por daŭrigo/estonta laboro

Pretigu liston de literaturo pri la temo por disdoni ĝin al partoprenantoj

10. Evaluado

Rig. 4.8.

Aldona materialo 1: Propono pri listo de terminoj

Atentigo: Difini terminojn de interkultura lernado ne ĉiam estas agrabla kaj facila tasko. Pri tio “kulpas” du faktoroj. Unue, malgraŭ la fakto, ke diskutoj pri kulturo tute ne estas nova fenomeno, oni ĝis nun ne havas klaran koncepton kaj klarajn difinojn, ĉar multaj el tiuj terminoj estas malfermaj al plej diversaj influoj kaj eĉ misuzo. Due, akcepto de difinoj de nur unu aŭtoro povas esti seniluziiga kaj eĉ ĝena – tiel estas pro unu simpla kialo. Multaj ekspertoj uzas samajn konceptojn sed de malsamaj elirpunktoj. Ekzemple, en tiu ĉi publikaĵo ni ofte referencas al junaj homoj, dum aliaj aŭtoroj referencas al afervojaĝantoj kiuj devos labori en aliaj kulturoj kaj antropologoj prenos sian propran, tute alian elirpunkton. Legante pri ofte uzataj terminoj estas grave kompreni ilin en pli vasta senco kaj difini terminojn surbaze de via propra kompreno de ili kaj la konteksto en kiu vi intencas ilin uzi. Difinoj en tiu ĉi publikaĵo estis bazitaj sur nur unu elirpunkto (tiu de la perspektivo de junulara laboro) kaj sur persona interpreto de aparta individuo. Vi povas kompari tiujn ĉi difinojn kun tiuj de aliaj publikaĵoj kaj vidi la diferencojn. Estas krome grave menciigi, ke ni ĉi tie ne prezentis ĉiujn terminojn rilatajn al interkultura lernado. Sed terminoj de ĉi tiu publikaĵo estas zorge elektitaj por instigi vin al plia esplorado kaj serĉado de pliaj terminoj rilataj al la temo. Ekzemple ni difinis nur minoritaton, sed ne majoritaton, sed per via propra esploro vi povas mem eltrovi kial ekzistas ankaŭ ĉi tiu termino kaj lerni pli pri rilatoj inter minoritato kaj majoritato.

Interkultura lernado: ĝi temas pri lernado pri kiel ni perceptas aliajn, malsimilajn al ni, homojn. Ĝi temas pri ni mem. Ĝi temas pri niaj amikoj kaj pri kiel ni kunlaboras por konstrui justecan socion. Ĝi temas pri kiel diversaj grupoj kaj komunumoj povas interagi por antaŭenigi **egalecon, solidarecon kaj egalajn ŝancojn por ĉiuj**. Ĝi temas pri eduko de **respekto** kaj antaŭenigo de **reciproka estimo** inter kulturoj, aparte por tiuj el ili, rilatoj inter kiuj estas tiuj de **minoritato** kaj **majoritato**.

Kulturo: Kulturo temas pri maniero vivi kaj agi. Ĝi estas konstanta programado de nia menso, kiu komenciĝas jam ekde naskiĝo. Tiu programado enhavas normojn, principojn, kutimojn kaj lingvon. Ju pli bone la junulo orientiĝas en sia propra ĉirkaŭaĵo, des pli komplika kaj riĉa iĝas ĝi.

Identeco: Identeco estas psikologia proceso. Ĝi temas pri individuo, pri ŝiaj/liaj perceptoj pri si mem kaj pri sia ĉirkaŭaĵo kaj pri percepto de konsciiĝo pri sia propra ekzisto rilate al aliaj homoj (kiel ekzemple familio aŭ la socia grupo al kiu apartenas tiu persono). Por minoritatoj identeco dependas de maniero en kiu ilin perceptas minoritato. Identeco estas fenomeno, kiuj provizas kontinuecon kaj evoluas laŭ la tempo.

Minoritato: grupo de individuoj kiuj havas saman unikan identecon kaj kulturon, kiuj malsamas al tiuj de la resto de la socio. Pro tio ili estas socie kaj leĝe apartigitaj de la majoritato. Ekzemploj de minoritatoj estas enmigrantoj, etnikaj kaj naciaj minoritatoj, homoj kun alispecaj seksaj preferoj, handikapuloj. El vidpunkto de interkultura lernado minoritatoj estas grupoj da homoj, kiuj havas malpli da ŝancoj kaj rajtoj en la socio.

Etnocentrismo: percepto de certaj kulturoj pli bonaj aŭ malpli bonaj kompare al la aliaj. Tio estas tre kutima en rilatoj inter minoritatoj kaj majoritatoj. Por junulo de minoritata grupo tio povas rezultiĝi en interpersonaj konfliktoj.

Potenco: kapablo kontroli kaj limigi alies partoprenon aŭ nepartoprenon en sociaj interagoj. Por junulo de minoritato tio ofte signifas eligon al socia margeno kaj kompletan senpotencigon.

Klasifikado: ĝeneraligo de propraj spertoj pri aliaj kulturoj. Tio permesas meti ĉiujn en

apartajn “ĉelojn”. Tio helpas al majoritatoj interagi kun la ĉirkaŭa mondo, sed samtempe kreas timojn kaj malfidon en minoritataj grupoj.

Stereotipoj: la ekstrema rezulto de klasifikado. Stereotipojn kaj antaŭjuĝojn ni ekhavas sen ke havi sufiĉan konon de aliaj.

Antaŭjuĝoj: baziĝas sur nesufiĉaj faktoj pri aliaj. Ni ofte emas havi antaŭjuĝojn, ĉar ni ne konas aliajn aŭ ĉar ni ne penas ekkoni ilin. Ili estas bazitaj sur spertoj de aliaj homoj kaj informo de amaskomunikiloj.

Toleremo: toleremo estas respekto, aprezo kaj akcepto de diverseco. Toleremo temas pri akcepto de aliaj kulturoj malferme kaj senjuĝe. Toleremo kadre de interkultura lernado diferencigas de tradicia signifo de tiu vorto. Esti tolerema ne signifas, ke oni estas tolerema el vidpunkto de interkulturo. Toleremo en IK temas pri subteno kaj aktiva uzo de principoj kiuj baziĝas sur homaj rajtoj kaj libereco de aliaj.

Netoleremo: netoleremo estas manko de respekto al diverseco, t.e. vivstiloj kaj kredoj de aliaj homoj. Kaze de alta nivelo de netoleremo, minoritataj grupoj ne estas traktataj egale kun majoritataj nur pro religiaj kredoj, seksaj preferoj aŭ etna aparteno de la unuaj. Tio formas bazon por rasismo, ksenofobio kaj diskriminigo.

Multkulturaj socioj: socioj kie diversaj kulturoj, naciaj kaj aliaj grupoj kunvivas, sed sen konstruiva kaj realeca kontakto unu kun la alia. Ene de tiuspecaj socioj diverseco estas rigardata kiel minaco, kio rezultiĝas en antaŭjuĝoj, rasismo kaj aliaj formoj de diskriminigo.

Interkulturaj socioj: socioj en kiuj diverseco estas rigardata kiel pozitiva fonto por socia, politika kaj ekonomika evoluo. Por tiuspecaj socioj estas tipa alta grado de socia interago, interŝanĝo kaj reciproka respekto al principoj, tradicioj kaj normoj de diversaj grupoj.