

4. Metody

4.1 Energizery

4.1.1 Úvod

V závislost na vaší cílové skupině mohou být energizery užitečné k:

- nastolení nálady nebo vytvoření atmosféry;
- probuzení lidí před nebo během aktivity;
- představení tématu bezstarostným způsobem.

Existuje spousta energizerů. Účastníci při nich často stojí v kruhu, zpívají, určitým způsobem se hýbou nebo se honí.

Vybrali jsme několik energizerů, které by se mohly hodit k interkulturnímu učení – ale vy je možná zhodnotíte jinak.

Pozor!

Někteří lidé nedají na energizery dopustit (jsou pro ně nepostradatelné při vytváření skupinové atmosféry), ostatní na ně nadávají (nemají je totiž rádi a považují je za „hloupé“).



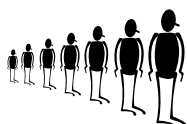
4.1.2 „Vidíš to, co já? Vidím to, co ty?“

Každý vidí věci jinak – tak se podívejme na vaši zasedací místnost. Účastníci si vyberou určitý výhled, který se jim líbí, a ukáží jej ostatním. Kromě toho, že povzbuzuje empatii mezi lidmi, může tato energizer pomoci týmu a účastníkům vytvořit neformálnější uspořádání pro aktivitu.



Potřebné zdroje

- ☐ zasedací místnost, která účastníkům umožní relativně volný pohyb
- ☐ list papíru formát A4 a pero nebo tužku pro každého
- ☐ lepicí pásku (přibližně jednu na šest lidí)
- ☐ je zapotřebí jen jeden moderátor



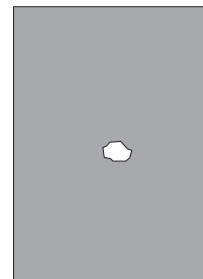
Velikost skupiny

jakákoli

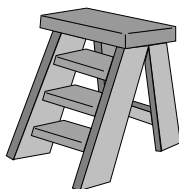


Čas

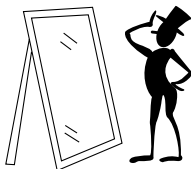
minimálně 15 až 20 minut



Krok za krokem



- 1 Každý účastník dostane list papíru formát A4 a pero/tužku.
- 2 Moderátor vysvětlí účastníkům, že mají na svůj papír napsat své jméno a pak do papíru udělat díru tak, aby vypadal jako obrázkový rámeček (vlastně tolik nezáleží na tom, jaký tvar díra má, hlavně že je skrz ni vidět).
- 3 Každý poté musí najít výhled nebo předmět, na který svůj rámeček připevní. Podporuje se jejich představivost – nic není zakázáno!
- 4 Poté se účastníci vzájemně zvou, dívají se skrze své rámečky a popisují to, co vidí.
- 5 Energizer skončí, jakmile má moderátor pocit, že se účastníci podívali většinou rámečků.

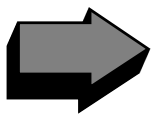


Reflexe a vyhodnocení

Pro tuto rozcvičku není zapotřebí velká rozprava, ale diskuse může být produktivní.

Navrhované otázky:

- Jaké pro vás bylo vybrat si něco zajímavého bez jakéhokoli omezení?
- Jak jste pomohl ostatním uvidět přesně to, co vidíte sám?
- Co vás překvapilo?
- Dokázal jste vidět to, co mohli ve svých rámečcích vidět ostatní?



Přínos této metody

Nebuďte překvapení množstvím pozic, ve kterých se účastníci ocitnou po připevnění rámečku na preferovaný předmět (nebo do jeho blízkosti). Rámečky již byly připevněny na světla v třímetrové výšce nebo pod radiátory. Tato energizer může být užitečná pro zahájení diskuse o empatii a konstruktivismu.

Zdroj: Andi Krauss, Network Rope



4.1.3 „GRRR – PHUT – BOOM!“

Vykřikovat něco, co se zdá nesmyslné, může být zajímavou výzvou. A může být také zajímavé podívat se na to, co to může znamenat...



Potřebné zdroje

- ☐ flip-chart nebo jiná plocha, na kterou lze napsat slova
- ☐ dostatečný prostor, aby se účastníci mohli volně pohybovat
- ☐ jeden facilitátor



Velikost skupiny

jakákoli

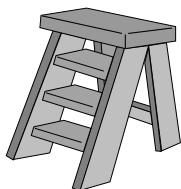


Čas

přibližně 5 minut

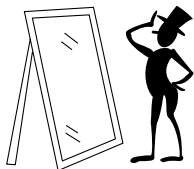
Krok za krokem

- 1 Facilitátor napíše následující „slova“ z flip-chartu nebo jiné plochy, aby je účastníci mohli přečíst:



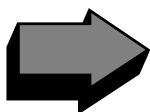
ANA
NA
GRRRR
PHUT
BOOM!

- 2 Facilitátor slova pomalu vyslovuje a požádá účastníky, aby se k němu přidali.
- 3 Poté moderátor zvýší intenzitu – skandování je hlasitější a tišší, rychlejší a pomalejší (je také možné začlenit taneček, který se ke skandování hodí).
- 4 Energizer končí velkým „BOOM!“



Reflexe a vyhodnocení

Účastníci se v podstatě naučili malou část nového jazyka s jeho odlišnými rytmy a odstíny. Je proto možné vést diskusi o tom, co tvoří jazyk – poté co všichni znovu popadnou dech!



Přínos této metody

Dejte si pozor na intenzitu této energizery. Může být velmi hlasitá a zábavná. Pro některé účastníky může být trochu rozpačitá, zejména pokud se navzájem dobře neznají.

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

4.1.4 „60 vteřin = jedna minuta, je to tak?“

Všichni víme, že čas je relativní – ale co to doopravdy znamená? Účastníci prožijí svou vlastní minutu a porovnávají výsledky.



Potřebné zdroje

- ☐ moderátor potřebuje hodinky
- ☐ každý účastník potřebuje židli
- ☐ jsou-li v místnosti hodiny, zakryjte je papírem; pokud hodiny tikají, odstraňte je



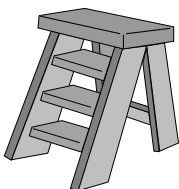
Velikost skupiny

jakákoli



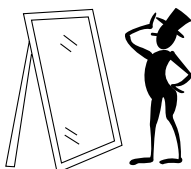
Čas

jakýkoli do 2 minut 30 vteřin!



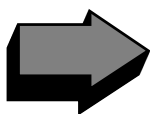
Krok za krokem

1. Moderátor požádá účastníky, aby schovali všechny hodinky, které mají.
2. Poté si všichni vyzkoušejí sedět na židli potichu – a se zavřenýma očima.
3. Poté moderátor všechny požádá, aby vstali a zavřeli oči. Na povel „START“! si bude každý počítat 60 vteřin a až skončí, posadí se. Je důležité zdůraznit, že tohle cvičení funguje pouze tehdy, jsou-li v jeho průběhu všichni zticha. Až se lidé posadí, mohou otevřít oči.



Reflexe a vyhodnocení

Tato energizer očividně otevírá celý koncept času a vztah každého jednotlivce k němu. Poté můžete pokračovat v diskusi o tom, zda existují kulturně odlišná chápání času.



Přínos této metody

I v rámci kulturně homogenní skupiny může tato energizer přinést opravdu senzační výsledky. Dejte si pozor, abyste se nesmáli lidem, kteří budou poslední. Možná mají jen velmi „pomalý“ den.

Zdroj: Swatch, Casx, etc.



4.1.5 „Cibule odlišnosti“

At' už jde o jakoukoli skupinu, všichni máme mnoho společného a hodně odlišného. To se navzájem doplňuje. Následující malé cvičení slouží k tomu, abychom to zábavným způsobem objevili!



Potřebné zdroje

velký prostor v místnosti



Velikost skupiny

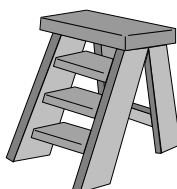
od 10 do 40, je zapotřebí sudý počet účastníků!



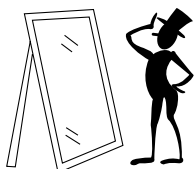
Čas

až 30 minut

Krok za krokem

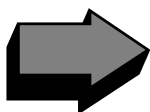


1. Účastníci jsou požádáni, aby vytvořili vnitřní a vnější kruh (představující vrstvy cibule), lidé v párech se k sobě postaví čelem.
2. Každý pár musí najít (velmi rychle) jednu věc (zvyk, aspekt, původ, postoj...), který mají společný, a najít pro ni jednu formu vyjádření (formu vyjádření můžete nechat na nich nebo pokaždé určit jinou formu: zazpívat píseň, předvést krátkou pantomimu, vytvořit dvouřádkovou báseň, vyjádřit ji zvuky, vyjádřit ji symbolem...).
3. Jakmile je to provedeno, přesune se vnější vrstva cibule doprava a každý nový pár musí opět najít podobnost a vyjádřit ji. Můžete ukázat typ podobnosti (oblíbené jídlo, co jste neměli rádi ve škole, rodinu, hudbu, zvyk, postoj, politické stanovisko...) a pokaždé jít do svých cibulí „hlouběji“.
4. Páry se mohou několikrát změnit, dokud se kruh neuzavře (v závislosti na velikosti skupiny). Obtížnější variantou by bylo hledat odlišnosti v páru a vyjádřit jejich doplňování (nebo najít vyjádření/situaci zahrnující oboje).



Reflexe a vyhodnocení

Lze navázat diskusí o tom, jaké podobnosti/odlišnosti nás ohromily? Odkud pocházejí? Jak dalece se naše odlišnosti mohou doplňovat?



Přínos této metody

Může prolomit ledy, ale může být také použita na konci bloku (cibule na rozlousčení), nebo hledat prvky identity nebo... (vše záleží na otázkách, které položíte)! Pozor: může být hlasitá a chaotická!

Zdroj: Claudia Schachinger



4.2 Individuální cvičení

4.2.1 Úvod

Individuální cvičení je třeba provádět, jak název napovídá, individuálně (nicméně ve skupinovém duchu). Možná se ptáte: „Nejde v interkulturním učení o setkání?“ Ano, ale ze setkání se nebudeme schopni naučit všechno, pokud se sami na chvíli nezamyslíme nad tím,

co se s námi ve všech těchto procesech děje. V tomto smyslu jsou připojena následující cvičení, která podporují sebekritický, pochybující a zvědavý postoj, dialog mezi srdcem a mozkem. Učení objevováním nás samotných.

4.2.2 „Moje cesta směrem k jinému“

Náš přístup k jinému (základ pro interkulturní učení, ne?) je v průběhu našeho života již od dětství ovlivňován různými faktory, vzděláním... Tato „cesta“ fyzicky, citově a psychicky prochází různými fázemi a vlivy, které přispívají nebo brání konstruktivnímu přístupu k setkávání se s jinými lidmi v životě. Výlet do nitra sebe sama přispěje k objevování možností a překážek, chápání a stereotypů.

Potřebné zdroje



Budova s minimálně pěti místnostmi, jež budou strukturovány do různých „cel“; předměty k úpravě místností (papír a tužky, nůžky a lepidlo, hračky, použitelné nástroje podle témat, kazety nebo CD s hudbou, fotografie, barva, hebké oblečení, červená vlna, polštáře, káva...) a předměty ke strukturování (židle, závěsy, lana...). Facilitátoři potřebují čas na přípravu místností bez účastníků. Pro každého účastníka papír a tužku (nebo jakýsi „deník“). Ujistěte se, že ostatní lidé v budově byli o tomto cvičení informováni, aby nebyli překvapeni „výzdobou“.

Velikost skupiny



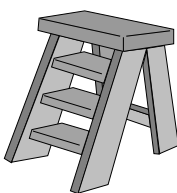
Minimálně dva lidé, počet je limitován prostorem (lepší je několik párů, aby si následně mohli vyměňovat své zážitky; příliš mnoho účastníků by se mohlo navzájem rušit, pokud není v místnostech dostatek místa).

Čas



Příprava místností zabere – je-li dobře zorganizovaná – 30 minut. Samotné cvičení: 45 až 90 minut pro individuální cestu, 30 minut na výměnu.

Krok za krokem



1. Každá místnost je strukturovaná jako malá „cela“, zaměřená na konkrétní aspekt našeho vývoje (dětství – rodina – škola – společnost...) a odpovídá „fázím“ naší cesty životem. „Cestu směrem k jinému“ lze symbolizovat červeným lanem (nebo vlnou) vedoucím od cely k cele. V každé cele vyzvou účastníky předměty, dynamika, otázky a reflektivní vstupy k hluboké a komplexní reflexi a pokusu oživit jejich paměť.
2. Před provedením individuálního cvičení se účastníkům dostane skupinového úvodu, vysvětlí se jim záměry a dostanou „plán“ cesty (kde se místnosti nacházejí, jejich témata, fáze cesty, načasování a proces...), případně dojde k



vyjasnění. Je třeba zdůraznit dobrovolný charakter cvičení (jděte tak daleko, jak chcete!).

3. Účastníci jsou pozváni k procházce místnostmi, jednou po druhé, aniž by se vzájemně vyrušovali, aby si našli pohodlné místo k sezení a reflexi, podle svého času. V průběhu své „cesty“ by si měli psát deník nebo psát poznámky, kterých lze následně využít při sdílení v závislosti na skupinové situaci (osobní!). Následující popis místností je inspirací a lze jej upravit podle vašich přání.

- *1. místnost: dětství* (moje kořeny, chráněné místo, první vývoj...)

Tato místnost by měla podpořit „záblesky“ vzpomínek a pocitů z dětství, prvních a nehlubších zážitků „kultury“.

- Cella 1 a možná 2: Otázky týkající se mé rodiny
První zážitky setkání a blízkosti, vztahů, důvěry... (podpořeno fotografiemi dětí, útulným prostředím, jemnou hudbou, dobrou vůní navozující domov, možností kreslit, zviditelnit věci, vůně, zvukem...).
- Cella 3: Chápání a odlišnost, vlastní prostor a vývoj... (zde by měly být hračky a nástroje, věci, které lidé mohou cítit, hrát si s nimi, zažít je vlastníma rukama, jako jsou květiny a země, stavební materiál, panenky, látky, hrnce na vaření, nůžky, papír a tužky, pištalka, dětské knihy, telefon...)
- Cella 4: Kultura, hodnoty, postoje a jejich původ (obrázky a symboly – knihy, TV, hry... (měly by pomoci představit si různé hodnoty a jejich „zdroje“, jejich původ).

- *2. místnost: první krůčky...* (obtíže a objevy)

Tato místnost by měla symbolizovat napětí zažité v různých oblastech: na jedné straně mezi povzbuzováním, objevem možností či příležitostí a mezi obtížnostmi, omezeními a zklamáními na straně druhé. To lze zobrazit rozdělením cel barvami na dvě části, z nichž každá obsahuje možné věty nebo prohlášení, které mohli v tomto rámci různí „sociální aktéři“ kdysi pronést. Přednesenou tematikou může například být hodnocení, soutěžení, přenesené postoje a hodnoty, učení o vztazích a spolupráci, předsudky, náboženství, podpora individuálních talentů, kontakt s cizími kulturami...

- Cella 1: škola
- Cella 2: rodina a blízké okolí
- Cella 3: společnost

- *3. místnost: „ostrovy“* (místa reflexe a odpočinku)

Ostrovy by měly být „teplými“ a příjemnými místy s matracemi a polštáři, kávou atd. Představují místa odpočinku a reflexe, kde by měli mít účastníci klid k přemýšlení o různých situacích, diskusích, aktivitách, osobách..., které by pomohly a umožnily setkání a pozitivní potvrzení odlišnosti.

- Cella 1: přátelé
- Cella 2: moje organizace
- Cella 3: další reflexní místa

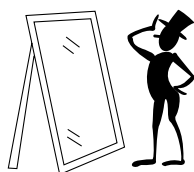
- *4. místnost: na cestě...* (fáze povědomí)

Po cestě se objevují symboly, obrázky, otázky..., které účastníkům připomínají různé problémy a aspekty, jež by mohly být důležité pro uvědomění si odlišností a také toho, jakým způsobem byly podporované či blokované. Otázky by měly směřovat na zvědavost a empatii, postoje a chování, konfrontaci, překážky a bariéry vůči jiným, realitu a „vizi“, chápané potřeby, zážitky změny, nové objevy...

- 5. místnost: *perspektivy* (moje odvaha, moje záměry...)

„Místa na oknech“ by měla představovat perspektivy, které máme. V každém rohu je prostor k reflexi klíčových problémů, jako je „setkávání“, „posílení“, „klíčové zážitky“, „pozitivní příklady“, „podpora“...

Reflexe a hodnocení

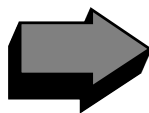


Je velmi důležité poskytnout účastníkům čas a prostor k vyjádření jejich odlišných zážitků a objevů a respektovat to, co nechtějí (a nemohou) sdílet. Jasně musí být zdůrazněno respektování soukromí. Facilitátoři musejí být připraveni doprovázet účastníky, kteří to potřebují. Musí existovat bezpečné podmínky pro sdílení. Po takovém cvičení není vhodná práce s celou skupinou. Sdílení v malých skupinách (osobně vybraných, ve kterých se účastníci cítí pohodlně) mohou stimulovat jednoduché otázky (Co jsem objevil?). V závislosti na skupině můžete zřídit zeď plnou prázdných plakátů (nebo „zeď objevů“), nebo využít na konci jiné metody pro anonymní formu sdílení se skupinou.

Může být zajímavé pokračovat s tématem, jak se učíme chápáním a stereotypy... Je důležité vždy zdůraznit konstruktivní potenciál zážitků, hodnotu odlišných životních příběhů, respekt k jednotlivci a přijetí skutečnosti, že nejsme „otroci“ toho, co jsme zažili, ale že se z toho můžeme poučit...

Přínos této metody

Tato metoda byla poprvé použita (s odlišným předmětem reflexe) v EYC Budapešť se zhruba 30 účastníky. Výťah byl zablokovaný červenými provazy, zaměstnanci byli ohromeni. Budova byla plná lidí ve všech možných pozicích, kteří si psali deník. Do procesu aktivity a později domů se dostaly ohromující objevy a hluboká reflexe. Následovalo skvělé sdílení.



Otázky v různých celách je třeba upravit ve formulaci a obsahu k cílové skupině a předchozímu procesu. Je nutná pečlivá příprava. Zapojte zážitky účastníků, ale dávejte pozor, abyste nikoho nezranili nebo neprovokovali. Ne každá skupina (nebo osoba) je připravena na hodinu osobní reflexe. Respektujte odlišnou rychlost. Nepodceňujte účinky objevujících se zážitků a „skrytých“ vzpomínek lidí. Facilitátoři musejí být neustále k dispozici. Respektujte svobodu každého účastníka zajít tak hluboko, jak sám chce.

Zdroj: upraveno ze studijního zasedání JECI-MIEC 1997, EYC Budapešť



4.2.3 „Moje vlastní zrcadlo“

Cvičení v pozorování sebe sama a zvyšování povědomí o sobě, pozvánka k tomu, aby účastníci pozorovali sebe a své chování a reakce na určitý předmět. Budeme ohromeni tím, co objevíme, když se pokusíme na sebe podívat jinýma očima...



Potřebné zdroje

Účastníci připravení a ochotní spolupracovat, možná předtím bloky na zvýšení povědomí (o řeči těla, chápání, stereotypech, teorii kultury a interkulturního učení...).

Poznámkový blok pro každého účastníka.



Velikost skupiny

jakákoli

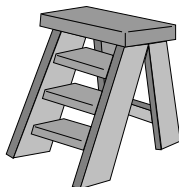


Čas

Lze provést v průběhu určitého cvičení, bloku nebo celý den (týden...).

Krok za krokem

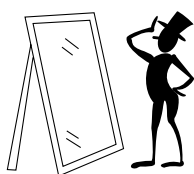
1. Na začátku bloku je účastníkům představena myšlenka sebepozorování. Jsou vyzváni k tomu, „aby se pozorovali“ během dne a aby věnovali pozornost svému chování, reakcím na druhé (co slyší, vidí a cítí...), řeči těla, preferencím a pocitům...
2. Účastníci si píší důvěrný „výzkumný deník“ a zapisují všechna možná pozorování, která jim přijdou důležitá, a dále okolnosti, situaci, osoby, možné důvody...
3. Účastníci obdrží sadu hlavních vodících otázek v závislosti na zaměření pozorování. Ta lze například použít pro mluvení o stereotypech (Jak chápu a reaguji na druhé, v jakých aspektech, jakým způsobem...?) nebo o prvcích kultury (Co mě znepokojuje a co mě přitahuje k ostatním? Jaké reakce či chování mám/nemám rád? Jak reaguji na odlišné věci? Jakou si udržuji vzdálenost? Jak to ovlivňuje moje interakce?). Jako základ pro otázky můžete také využít teorie Hallových (1990) o prostoru a čase.
4. Rámec pozorování (začátek a konec) by měl být velmi jasný, možná doplněný o jednoduchá pravidla (vzájemný respekt, důvěrnost deníků...). Je důležité, aby cvičení pokračovalo po celou dobu, i o přestávkách, ve volném čase... K naladění mohou být účastníci vyzváni, aby „vystoupili ze svých těl“ a viděli se v zrcadle (krátké cvičení). Poté může pokračovat „normální“ program. Cvičení může pokračovat, pokud po každém bodu programu umožníme krátkou pauzu, ve které si lidé mohou poznamenat věci do svých deníků.
5. Na konci bloku je třeba, aby účastníci vystoupili ze cvičení a „vstoupili zpět do svých těl“. Poté je nutný osobní čas na probrání dne a deníku, k novému přečtení, k reflexi důvodů... (to může mít formu rozhovoru se sebou).
6. Jako poslední krok lze začít se sdílením ve formě rozhovoru mezi dvěma osobami nebo ve velmi malých skupinách. Je-li skupina hodně otevřená a



má-li důvěrnou atmosféru, mohou později účastníci neformálně diskutovat o momentech, ve kterých cítili určité reakce, aby si vyměnili své postřehy a aby společně vytvořili nové strategie toho, jak s nimi nakládat.

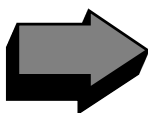
7. Poslední kolo v celé skupině může účastníkům umožnit sdílet to, jak prožili cvičení, co bylo zajímavé, co obtížné...

Reflexe a vyhodnocení



- Osobní: Jaké bylo pozorovat sám sebe? Bylo to obtížné? Co jsem objevil? Jak to interpretuji? Proč jsem takto reagoval? Co to o mně říká? Existují podobnosti, vzorce chování, které mám? Odkud se určité věci berou? Mohu spojit některé své závěry s nějakou teorií kultury? Reagoval bych odlišně, kdybych si více (nebo méně) uvědomoval cvičení? Existují paralely s mým každodenním životem a setkáváním se s jinými lidmi?
- Pro sdílení: je důležité zdůraznit, aby si lidé vzájemně říkali pouze to, co říci chtějí, a aby cvičení brali jako odrazový můstek pro další reflexi a otázky na sebe samotné.

Přínos této metody



Vždy velmi závisí na atmosféře ve skupině, zda jsme ochotni pochybovat o svém vlastním chování, zda lze vytvořit pozitivní napětí... Cvičení může pomoci blíže odhalit naše vlastní kulturní náklonnost. Můžeme si při interkulturních setkáních dávat více pozor na mechanismy, které si vyvíjíme při jejich zvládnutí. Otázka je třeba specificky upravit účel cvičení (čím zřetelnější jsou, tím lépe) a procesu, kterým skupina dosud prošla. Pozor: není vždy pro všechny jednoduché „pozorovat sebe“ místo pozorování ostatních – je důležité zdůraznit, že se ptáme sebe sama a ne ostatních. Také není jednoduché si v tomto cvičení udržet přirozenost.



4.2.4 „Tvář v tvář identitě“

To, jak vidíme sebe, nemusí být nutně stejné jako to, jak nás vidí ostatní: cvičení o (měnících se) tvářích naší identity...



Potřebné zdroje

- ☐ účastníci dostali základní úvod o konceptech identity
- ☐ velký list papíru a pero pro každého účastníka
- ☐ různobarevná pera a/nebo tužky



Velikost skupiny

různá

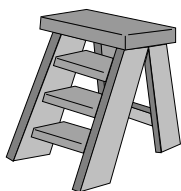


Čas

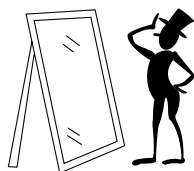
zhruba 45 minut osobní, 45 minut výměna

Krok za krokem

1. Každý účastník obdrží papír a pero a nakreslí profil své tváře na papír (sám nebo s něčí pomocí).
2. Účastníci osobně reflektují různé aspekty své identity (prvky, které budou umístěny dovnitř nakreslené tváře) a to, jak je mohou vidět ostatní (prvky, které budou umístěny vně nakreslené tváře). Účastníci by měli mít dostatek času, aby si promysleli různé prvky tvořící identitu (rodina, národnost, vzdělání, pohlaví, náboženství, příslušnost ke skupině...). Měli by být povzbuzeni k přemýšlení o osobních aspektech a postojích, které mají rádi a které nemají rádi.
3. Ve druhém kroku reflektují účastníci
 - vztah mezi tím, co vidí, a tím, co mohou vidět ostatní, a vztah mezi odlišnými aspekty (lze vizualizovat spojovacími čarami a záblesky);
 - rozvoj odlišných aspektů/postojů v průběhu života a k němu náležející faktory (lze je vizualizovat barvami označujícími různé momenty v životě, nebo vyznačením na „linii času“ nakreslené vedle tváře, nebo různými bublinami...);
4. Účastníci jsou požádáni, aby se rozdělili do malých skupin (max. 5) a vyměnili si své reflexe velmi osobně, ale jen do té míry, do které chtějí: Jak se vidíme? Jak nás vidí ostatní? Co mě ovlivňuje? Jaké jsou moje referenční body? Jak se chápání a postoje mění v průběhu času a proč? Jakou dynamiku chápu v souvislosti se změnami a jak jsou propojeny? Jak nakládám se svými osobnostními prvky, které nemám rád, a odkud se berou? Jaké spojení vidím mezi různými aspekty?



Reflexe a vyhodnocení

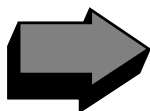


Sdílení by mělo asi probíhat v malých skupinách, ale některé všeobecné poznámky lze převzít do celé skupiny, nebo mohou účastníci dávat zpětnou vazbu o tom, co se při cvičení naučili, v jedné velké tváři nakreslené v celé skupině (se symboly nebo poznámkami).

Mohou následovat otázky: Jak pracujeme s chápáním sebe samých a s tím, jak nás chápou ostatní? Jak dalece je identita „dynamickým konceptem“ a jaké jsou relevantní faktory ovlivňující změny? Co v této skupině ovlivňuje moji identitu? Jaké vlivy ve společnosti ovlivňují moji identitu a jak jsou propojeny? (diskuse o národnosti, menšinách, referencích...).

Dále mohou následovat témata „chápání & stereotypy“, „identita & setkání“, „hlubší výzkum prvků kultury“.

Přínos této metody



„Identita“ je klíčovým aspektem interkulturního učení, ale není jednoduché s ní nakládat. Je nutný respekt vůči osobním odlišnostem a omezením, podávaná zpětná vazba musí být velmi opatrná. Je lepší sdílet vlastní historii, než interpretovat historii druhých, pokud to vůbec lze.

Spoustu času (respektování odlišných rychlostí lidí) je třeba poskytnout na osobní práci a věnovat pozornost vytvoření otevřené atmosféry. Zde objevené prvky je třeba hluboce respektovat a nikdy by neměly být zmiňovány osobně, ale mohou být důležitými ukazateli pro povzbuzení lidí, aby se ve svých objevech posunuli, nebo pro ukázání témat skupině k dalšímu prozkoumávání.

Zdroj: upraveno dle „EYC Course on Intercultural Learning, červen 1998“



4.3 Diskuse, polemika, konfrontace

4.3.1 „Kde stojíš?“

Diskusní cvičení pro přemýšlení o různých otázkách.



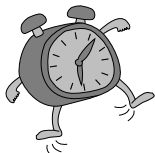
Potřebné zdroje

- ☐ dostatečný prostor, aby se skupina mohla rozdělit na menší skupiny o max. 10 účastnících
- ☐ flip-chart s napsanými stanovisky, jedno stanovisko/strana
- ☐ dva nápisy „ano“ a „ne“ připevněné na opačných stranách místnosti



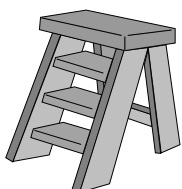
Velikost skupiny

Spolupracuje minimálně 5, maximálně 10 účastníků. Práce v neomezeném počtu malých skupin je možná, protože není třeba v celé skupině provádět strukturovanou prezentaci. Jediným limitujícím faktorem je počet facilitátorů a prostorů pro práci.



Čas

Celkový čas mezi 30 a 60 minutami v závislosti na počtu diskutovaných stanovisek. Čas na stanovisko lze snadno omezit na 5–10 minut, neboť v diskusích většinou nedojde k žádnému závěru a diskusi je možné přerušit podle času.



Krok za krokem

Připravte si stanoviska (přibližně 5–10), která se týkají různých aspektů problematiky, o které chcete, aby účastníci začali přemýšlet. Dobré stanovisko:

- používá slova, kterým rozumějí všichni účastníci;
- je formulováno takovým způsobem, že téměř není sporu o to, co stanovisko znamená;
- je jasné stanovisko („Neexistuje nic takového, jako je národní kultura“ a ne: „Možná existuje něco jako národní kultura, ale vypadá to, že ne“);
- není pro účastníky něčím zcela jasným („Země má tvar koule“ není pro tento účel dobrým stanoviskem);
- zve lidi k (ne)souhlasu zmiňováním jednoho (a ne tří) aspektu problematiky, o které se má diskutovat („Neexistuje nic takového, jako je národní kultura“ a ne „Národní kultura neexistuje, každá generace má svou kulturu“; toto poslední stanovisko by bylo lépe rozdělit do dvou).

Dobrou technikou navrhování stanovisek je reflektovat v přípravném týmu to, o čem si myslíte, že je důležitou problematikou, např. kulturu. Až budete mít seznam věcí, o kterých si myslíte, že je dobré debatovat, zaměřte se na (dva pro-



tikladné) extrémní názory, které lidé na každou věc mohou mít. Nakonec zformulujte ke každé věci jedno stanovisko, které slovně vyjádří jeden dost extrémní názor. Snažte se najít rovnováhu tak, aby stanovisko nebylo příliš nápadné k odsouhlasení/nesouhlasu (nemělo by tedy být příliš extrémní) a aby zároveň neříkalo něco tak relativního, že s ním budou všichni souhlasit (vyvarujte se slov, které věci relativizují a rozměňují, např. „spíše“, „možná“, atd.).

Pro každou malou skupinu připravte sadu flip-chartů se stanovisky (na každém jedno stanovisko) tak, aby účastníci mohli vždy vidět jen jedno stanovisko.

Připravte jednu místnost pro malou skupinu, postavte flip-chart do místnosti a připevněte nápisy na protilehlé zdi. Nezapomeňte, že každá skupina by měla mít kolem 5 až 10 členů.

Představte cvičení účastníkům. Bude jim předneseno stanovisko. Jejich úkolem je rozhodnout, zda s ním souhlasí, nebo nesouhlasí, a odejít na adekvátní stranu místnosti (pokud souhlasíte, jděte na stranu s nápisem „Ano“, pokud nesouhlasíte, jděte na stranu s nápisem „Ne“). Každý se musí rozhodnout, nemůžete zůstat uprostřed. Jakmile se všichni rozhodnou, jsou účastníci vyzváni, aby si vzájemně vysvětlili, proč (ne)souhlasí. Každý může během diskuse změnit stranu, pokud byl přesvědčen argumentem, který slyšel.

Také zdůrazněte, že toto cvičení je pro účastníky nástrojem pro stimulaci přemýšlení o problému, sbírání odlišných argumentů a ke konfrontaci s rozmanitostí názorů. Ačkoli by se každý měl snažit být přesvědčivý, není ostuda nechat se přesvědčit argumentem někoho jiného nebo v průběhu diskuse několikrát změnit názor.

Cvičení zahajte ukázáním prvního stanoviska. Nechte lidem čas na přečtení a pochopení stanoviska. Účastníci budou často klást vyjasňující otázky. Jde-li opravdu o nepochopení stanoviska, můžete odpovědět – ale snažte se vyhnout odpovědím na otázky, kdy by se vaše odpověď mohla stát argumentem pro či proti stanovisku.

Požádejte lidi, aby se přesunuli na strany, a jakmile se všichni rozhodnou, vyzvěte je k vysvětlení jejich rozhodnutí. Je-li to zapotřebí, stimulujte diskusi přímými otázkami o pocitech, ale diskuse většinou začne sama od sebe. Jako facilitátor musíte zajistit, aby všichni měli prostor k účasti, a snažte se zajistit, aby celé diskusi nedominovalo jen pár lidí.

Účelem cvičení v této fázi není dosáhnout konsenzu. Rozhodněte se sami, kdy budete cítit, že je vhodné diskusi ukončit a přejít na další stanovisko. To může klidně nastat i ve chvíli, kdy jsou všichni zabráni do aktivní diskuse – samotná hra může být jen začátkem delšího procesu přemýšlení.

Tímto způsobem proberte všechna stanoviska. Až skončíte, můžete se účastníků zeptat na to, jak se cítili, a dát jim prostor k vyjasnění všech neukončených otázek. Pokud je nějaké stanovisko tak kontroverzní, že se lidé nemohou dohodnout, aniž by si všimli, že mají odlišné názory, poznamenejte si jej a pokuste se je použít ve zbytku vašeho programu. Nebo začněte s volitelným krokem 2:

Krok 2 (volitelný)

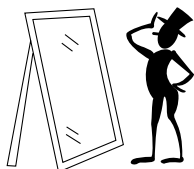
Po projití všech stanovisek se k nim jednotlivě vraťte. Tentokrát mají účastníci za úkol znovu zformulovat stanovisko takovým způsobem, že se na něm všichni



shodnou, aniž by změnili problém, kterého se stanovisko týká. Dejte účastníkům čas, aby se probrali stanovisky, která byla prezentována, a zajistěte, aby se lidé jen nedomluvili na tom, že nesouhlasí.

Reflexe a vyhodnocení

Toto cvičení často nevyžaduje hloubkové vyhodnocení. Může však být dobré promluvit o některých otázkách se skupinou:

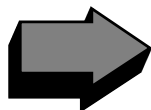


- Proč bylo u některých stanovisek tak obtížné dosáhnout souhlasu? Proč to s jinými bylo jednodušší?
- Mají účastníci silnější pocity k některým problémům než k jiným? Proč?
- Existují problémy, o kterých by si lidé chtěli vyměňovat názory dále?

Pokud pracujete s vícejazyčnou skupinou, může dát toto cvičení v takové skupině hodně stimulů k diskusím o roli a moci jazyka a zejména o výzvách spojených s opravdovým souhlasem na textu.

Přínos této metody

Byla použita pro široké spektrum témat s různými výsledky. U problémů, se kterými byla skupina již obeznámena, toto cvičení odstartovalo pokračující diskusi o těchto problémech v průběhu celého semináře. To se stalo při semináři o interkulturním učení s účastníky, kteří se tímto tématem zabývali již nějakou dobu před tímto kurzem. V této situaci měla většina účastníků velmi silné názory o těchto problémech a bylo náročně moderovat malé skupiny tak, aby se lidé navzájem poslouchali a snažili se o svých vlastních myšlenkách pochybovat.



V jiném kurzu se stanoviska týkala otázek hodnot ve školení. Mnoho účastníků o těchto problémech nikdy hluboce nediskutovalo, a tak cvičení probudilo lidi k přemýšlení o těchto otázkách. Zde bylo výzvou spíše to, aby následky stanovisek měli pro účastníky význam a aby nešlo o pouhé teoretické myšlenky.

Více příkladů stanovisek můžete najít v magazínu „Coyote“, ve kterém pravidelně vycházejí.

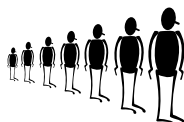
4.3.2 „Umíte směňovat hodnoty?“

Cvičení o výměně a vyjednávání hodnot.



Potřebné zdroje

- ☐ dostatečně velká místnost, aby se v ní mohli účastníci procházet
- ☐ karty ze čtvrtky, každá z nich obsahuje hodnotu (např. „Většině lidí nelze věřit“, „Lidé by měli ve všech ohledech žít v souladu s přírodou“ atd.). Dostatečný počet karet tak, aby jich měl každý účastník osm. Karty se mohou opakovat, ale mělo by být alespoň 20 odlišných hodnotových karet.



Velikost skupiny

minimálně 8, maximálně 35 účastníků.



Čas

Potřebný čas se bude lišit, ale odhadem půjde o jednu až dvě hodiny (přibližně 10 minut na vysvětlení cvičení, 20 minut na směnu, mezi 20 a 60 minutami dělání ústupků a dalších 30 minut na rozpravu). Jsou možné variace, které vyžadují více času (např. více času a prostoru na vyjednávací část).

Krok za krokem

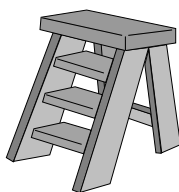
Přípravte karty s hodnotami. Ujistěte se, že obsahují hodnoty, hluboce zakořeněná přesvědčení o tom, co je správné a co je špatné. Také se snažte zajistit, aby každá zapsaná hodnota měla podporu alespoň jednoho účastníka. Po vysvětlení cvičení účastníkům náhodně rozdejte karty tak, aby jich každý dostal osm. Požádejte účastníky, aby karty „povýšili“ směnou – tj. aby vyměnili hodnoty na kartách, které mají, za hodnoty, jež upřednostňují. Pravidlem není směna 1:1, jediným pravidlem je to, aby nikdo neskončil s méně než dvěma kartami.

Jakmile skončí směna, požádejte účastníky, aby se rozdělili do skupin se stejně hodnotovými kartami. Měli by diskutovat o tom, co mají společného. Pokud chcete, můžete je také požádat, aby se zaměřili na to, kde se tyto hodnoty vzaly a proč sdílejí stejný názor.

Poté je požádejte, aby našli někoho s hodnotami, které se od těch jejich velmi liší. Tyto páry by se měly pokusit zformulovat hodnoty, na kterých se shodnou, a to na základě těch, které mají na svých kartách. Ačkoli mohou mít účastníci snahu jednoduše hledat kompromisy v podobě abstraktnějších, velmi širokých a téměř bezvýznamných stanovisek, motivujte je k tomu, aby byli co nejkonkrétnější.

Cvičení ukončete, až budete mít pocit, že většina párů přišla na dvě až tři ústupková stanoviska.

S celou skupinou proveďte vyhodnocení.

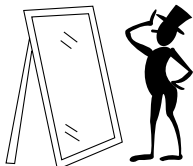




Reflexe a vyhodnocení

V průběhu vyhodnocení může být zajímavé položit následující otázky:

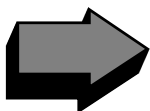
- Jaký měli účastníci ze cvičení pocit? Bylo jednoduché směřovat hodnoty? Co to zjednodušilo/ztížilo?
- Zjistili něco o svých vlastních hodnotách – a odkud pocházejí?
- Jaké bylo ustupování z jejich hodnoty? Co bylo nejobtížnější? Jak lze z hodnot ustupovat?



Pokud chcete, můžete tuto diskusi spojit s reflexí role, jakou hrají hodnoty v interkulturním učení. Hodnoty jsou často chápány jako základ „kultury“ a jsou tak hluboko zakořeněné, že je pro většinu lidí obtížné o nich vyjednávat. Jak tedy spolu můžeme doopravdy interkulturně žít? Existují společné hodnoty, na kterých se shodneme? Jak žijete dohromady, pokud se neshodnete na hodnotách? Jaký druh „pracovního uspořádání“ jste byli schopni vytvořit?

Přínos této metody

Tato metoda se používá v různých skupinových aranžmá. Je velmi užitečná v skupinách, které ještě nebyly silně konfrontovány s interkulturním učním, a funguje jako dobrý odrazový můstek pro reflexi hodnot. Formulace hodnot na kartách je velmi důležitá – některé hodnoty, které jsme použily, byly příliš široké (každý se na nich mohl shodnout), některé byly příliš specifické. Nejlepší je o hodnotách diskutovat v týmu a uvidíte, zda budete schopni najít pestrou řadu názorů na hodnoty na kartách.



4.3.3 "Abigale"

Diskutování o smutném milostném příběhu. Kdo je nejhorší, kdo je nejlepší?

Potřebné zdroje

- ☐ jeden výtisk následujícího příběhu pro každého účastníka:



Abigale miluje Toma, který žije na druhém břehu řeky. Všechny mosty přes řeku zničila povodeň, zbyla jediná funkční loď. Abigale žádá Sinbada, vlastníka lodi, aby ji převezl na druhou stranu. Sinbad souhlasí pod podmínkou, že se s ním Abigale na oplátku vyspí.

Abigale neví, co má dělat, běží za svou matkou a ptá se jí, co by měla udělat. Její matka jí odpoví, že se nechce míchat do záležitostí Abigale.

V zoufalství se Abigale vyspí se Sinbadem, který ji poté převezme na druhý břeh. Abigale běží za Tomem, radostně jej obejmě a řekne mu o všem, co se přihodilo. Tom ji neomaleně odstrčí a Abigale uteče.

Nedaleko Tomova domu potká Abigale Johna, Tomova nejlepšího přítele. Také jemu řekne o všem, co se stalo. John uhodí Toma za to, co Abigale provedl, a odejde s ní.

- ☐ dostatek prostoru, aby mohli účastníci pracovat jednotlivě, v malých skupinách o 4–5 a v celé skupině



Velikost skupiny

minimálně 5 účastníků, maximálně 30 (větší skupiny lze rozdělit a provést vyhodnocení odděleně)

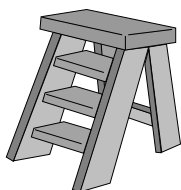
Čas



Celkově mezi 1 hodinou 15 minutami a 2 hodinami 15 minutami

- 5 minut úvod
- 10 minut individuální čtení a hodnocení
- 30–45 minut práce v malých skupinách
- (volitelných) 30 minut ve větší skupině
- 30–45 minut vyhodnocení v celé skupině

Krok za krokem

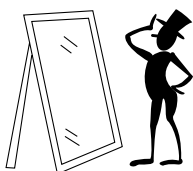


Představte cvičení účastníkům jako cvičení o zjišťování odlišných hodnot. Požádejte všechny, aby si příběh jednotlivě přečetli a aby zhodnotili každou postavu (Abigale, Toma, Sinbada, matku Abigale a Johna) podle jejich chování: Kdo jednal nejhůř? Kdo byl druhý nejhorší?... Poté, co většina lidí dokončí zhodnocení, požádejte účastníky, aby vytvořili malé skupiny (3–6) a diskutovali o tom, jak chápou chování postav. Úkolem malých skupin je vytvořit společný seznam, na kterém se celá malá skupina shodne. Požádejte, aby se vyhnuli matematickým metodám tvorby seznamu a aby seznam raději založili na bázi sdíleného pochopení toho, co je dobré a co je špatné.



Poté, co malé skupiny vytvoří své seznamy, můžete volitelně tuto fázi zopakovat spojením dvou malých skupin do jedné tak, aby vytvořily středně velké skupiny (pokud tak neučiníte, velikost původních malých skupin by neměla překročit čtyři účastníky). Vyhodnoťte cvičení v celé skupině nejprve pomocí výsledků a diskusí o jejich shodě a odlišnosti. Pomalu přejděte k otázce, na základě čeho lidé prováděli svá hodnocení. Jak se mohli rozhodnout, co bylo dobré a co bylo špatné chování?

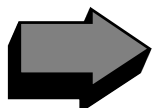
Reflexe a vyhodnocení



Jedno vyhodnocení zohledňuje význam, jaký pro nás mají hodnoty určující, co si myslíme, že je dobré a co špatné. Dalším krokem je pohled na to, jak jednoduché nebo složité je vyjednávat o hodnotách při tvorbě společného seznamu. Můžete se lidí zeptat, jak se jim podařilo vytvořit společný seznam – jaké argumenty je dokázaly přesvědčit a proč, a kde je hranice schopnosti pochopit a/nebo následovat ostatní.

Možným pokračováním je poté pohled na to, kde jsme se naučili, co je dobré a co je špatné – a co nám to říká o tom, co máme společného a v čem se lišíme.

Přínos této metody



Abigale se často používá k přípravě účastníků interkulturní výměny na jejich zážitky. Je užitečná při představování jinak abstraktního konceptu hodnot lidem, neboť velmi jasně dostává účastníky do situace, ve které musejí používat hodnoty k tomu, aby prováděli hodnocení. Jinou variantou cvičení je provést jej jako tady a poté jej zopakovat se změněným příběhem, ve které se všechny ženy stanou muži a naopak. Stále platí stejné hodnocení? Proč se věci mění?

Jsou možné další varianty: do příběhu přidejte věk postav a hrajte si s ním, nechte postavy mít stejné pohlaví, zapojte etnický nebo národní původ. Poté se podívejte na to, jaký rozdíl dělají změny v příběhu a proč tomu tak je.

Abyste ze cvičení dosáhli nejlepších výsledků, je nutné, abyste vytvořili otevřenou atmosféru, ve které je každé hodnocení příběhu v pořádku a ve které nezačnete „obviňovat“ lidi za argumenty, které sami považujete za zvláštní nebo špatné.



4.4 Simulační hry

4.4.1 Několik praktických úvah

O čem mluvíme?

Hry opakující a vyučující behaviorální modely a procesy, které využívají člověka v konkrétní opravdové nebo simulované roli, se podle Shubika (1975) nazývají simulační hry. Zážitek simulační hry je modelem reality, ve které pro hráče existuje potenciál k testování hranic a objevení vlastních aspektů, o kterých nikdy nevěděli. Čím lépe je hra navržena, tím lépe mohou hráči spojit simulované jednání a rozhodnutí se svými každodenními zkušenostmi, aby si mohli vytvořit znalostní základ pro behaviorální dovednosti. Simulační hry také nabízejí příležitost vyzkoušet si nové chování a postoje v neohrožujícím, neodsuzujícím prostředí. Simulace jsou velmi silným prostředkem práce s mladými lidmi, zejména v interkulturní perspektivě, a konfrontují a poukazují na předsudky a stereotypy jiných kultur.

Proč používáme simulační cvičení v interkulturním učení?

Simulační hry mají umožnit vývoj skupiny a pochopení odlišností. Z perspektivy práce s mládeží spouštějí simulační hry atmosféru spolupráce, v níž se mladí lidé cítí při zjišťování svého plného potenciálu a kreativity jistě. Většinou se nekonají v tradičních třídách.

Využití simulačních her v interkulturním učení s sebou nese několik výhod. Za prvé – hráči se učí dovednostem kritického myšlení, které je lépe připraví na racionální plánování budoucích strategií a na spontánní uvědomění si následků jejich rozhodnutí. Za druhé – hráči se také učí aplikovat teorie a modely zkoumané v simulované situaci na situace v reálném světě. Proces simulačních her hráčům také poskytuje příležitost trénovat reálné chování spojené s konkurencí, empatií a komunikací v simulované realitě. Za třetí – jednou z nejceněnějších výhod pro interkulturalisty je fakt, že simulovaná realita je pro mnoho lidí bezpečnějším místem pro konfrontaci kulturních odlišností. Zejména při práci s některými kulturními otázkami, jež mohou být kontroverzní, poskytují simulační hry bezpečné místo pro specifitější zkoumání takových ožehavých otázek, jako je

náboženské přesvědčení, role pohlaví a rovnost pohlaví. Za čtvrté – může to být alternativní metoda, zejména v nonformálním prostředí, pro přenesení znalostí na mladé lidi prostřednictvím zážitkového učení. Za páté – pokud jsou použity konstruktivně, může se jednat o účinný způsob, jak mladé lidi motivovat a posílit.

Co zvážit při použití simulačních her jako metody?

Jako učební metoda může mít simulace větší dopad, když je (a) doprovázena maximálním množstvím emocionálního zapojení, když se (b) koná v rámci bezpečného prostředí a když (c) je doprovázena odpovídající dobou pro zpracování a jasným shrnutím poskytujícím kognitivní mapu pro pochopení zážitku. Jinými slovy by mělo jít o „integrující učení“, celostní proces učení, který se zaměřuje na učení se z odlišností v obsahu, názoru a na učební styl v prostředí otevřenému učení. K jeho dosažení jsou velmi důležité tyto tři body:

- 1) Šíření nových myšlenek, zásad či konceptů (definovaných jako „obsah“);
- 2) Příležitost aplikovat obsah na zážitkové prostředí (definované jako „zážitek“);
- 3) Debata o výsledcích jednání a vztahem mezi výkonem v každé fázi simulace. Co byl zážitek, co se naučilo a co by mohlo být lepší v souvislosti s každodenní realitou.

Strukturování vaší simulace

Existuje mnoho různých způsobů, jak simulační hru strukturovat, a mnoho různých výsledků. Následující prvky jsou nejběžnější a velmi populární v interkulturní praxi práce s mládeží.

Prostředí: Zahrnuje fyzickou atmosféru, motivaci skupiny a jak dobře se účastníci vzájemně znají. Je užitečné podotknout, že volba obsahu určuje prostředí hry.

Obsah a účel: každá hra má obsah a účel. Facilitátor musí zajistit, aby to hráčům bylo jasné a zjevné. Ve většině případů reflektuje obsah a účel každodenní realitu.



Pravidla: většinou známá jako základní pravidla, jsou důležitá zejména pro vedení komunikace a definici rolí. Je to také návod pro facilitátora hry.

Načasování: úspěšnou simulační hru určuje čas od přípravy k debatě. Účastníci by měli mít dost času na to, aby se do hry zapojili a chtěli se jí účastnit. Simulační hry trvají dny, jiné trvají hodinu či déle. Načasování hry je určeno obsahem a účelem. Účastníci by také měli mít dost času na to, aby opustili své role předtím, než začne debata.

4.4.2 Limit 20

Limit 20 je velmi silná simulace, která účastníkům pomáhá prozkoumat diskriminaci a vyloučení. Týká se problémů nerovnosti, vztahů menšiny-většiny a moci. Během simulace zažijí účastníci nespravedlnost, která je běžnou realitou v našich společnostech, a debata jim pomáhá ji reflektovat a spojit s jejich vlastními zážitky. Plný popis použití této metody najdete ve *Vzdělávacím balíčku*, strana 110.



4.4.3 „Vnímavé dotazování“

Vnímavé dotazování je nejcennější metodou oslavování odlišností a uznávání hodnot kultur. Vnímavé dotazování je používáno pro opětovné spojení hodnot a důležitosti společnosti zejména tam, kde mezi odlišnými kulturami existuje nedůvěra. V přísném smyslu slova nejde o simulační hru, ale byla použita zkušenými facilitátory jako simulační cvičení na pomoc účastníkům se zapojením do rozhovoru o velmi hlubokých a citlivých otázkách týkajících se interkulturních vztahů, jako jsou kulturní hodnoty. Tuto metodu můžete přizpůsobit své vlastní realitě a cílové skupině, se kterou pracujete.



Potřebné zdroje

pera, flip-charty, fixy a lepicí pásky



Velikost skupiny

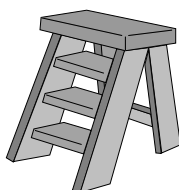
minimálně 4



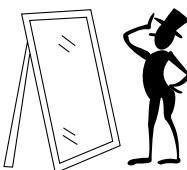
Čas

1–2 hodiny v závislosti na velikosti skupiny

Krok za krokem



1. Rozdělte skupinu do dvojic tvořených vždy příslušníkem menšiny a většiny.
2. Rozdejte dotazníky a pravidla. Vysvětlete obsah a účel cvičení jako v úvodu. Každému dejte 15 minut na dotazování (celkem 30 minut).
3. Požádejte účastníky o individuální shrnutí hodnot, s nimiž se v průběhu rozhovoru nejčastěji setkávali, a napište je na flip-chart (10 minut).
4. Vyzvěte skupinu k vytvoření společného seznamu hodnot a odlišných hodnot, které byly nalezeny: poskytněte účastníkům dost času (15 minut).
5. Debata (40 minut)



Reflexe a vyhodnocení

Debata

Zeptejte se účastníků, jak se cítili, když byli tázáni, a jak se cítili jako tazající? Kdy naposledy byli uznáváni většinou nebo menšinou. Zeptejte se, jak se staví ke vztahům menšiny a většiny. Jsou hodnoty společné? Existují mezi menšinami a většinami výrazné odlišnosti v hodnotách? Jaké hodnoty jsou většinou vyhlášené, ale nedodržují se?

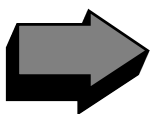


Přínos této metody

Tato metoda je u evropských facilitátorů stále oblíbenější. To nejlepší na ní je množství materiálu, které poskytuje pro osobní reflexi účastníků.

Otázky pro většinu

- A) Popište svůj nejpozitivnější zážitek s menšinou ve své zemi, chvíli, kdy jste se opravdu cítili živí, pyšní, kreativní či efektivní. Jaké byly tehdy okolnosti? Jak jste se cítili? Co byla ta nejpozitivnější věc, kterou jste o nich zjistili?
- B) Co by pro vás bylo nutné, abyste měli v budoucnu více podobných zážitků?



Otázky pro menšinu

- A) Popište svůj nejpozitivnější zážitek ve společnosti většiny. Vzpomeňte si na událost, kdy jste se cítili opravdu živí, pyšní, kreativní či efektivní. Jaké byly tehdy okolnosti? Jak jste se cítili? Co byla ta nejpozitivnější věc, kterou jste o tomto vztahu zjistili?
- B) Co by pro vás a ostatní menšinové mladé lidi bylo nutné, abyste měli v budoucnu více podobných zážitků?

Tipy na vedení rozhovorů

Používejte otázky jako scénář, tzn. pokládejte otázky tak, jak jsou napsány, a nesnažte se odpovědi ovlivňovat.

Umožněte tázanému říci svůj příběh. Neříkejte váš příběh a neposkytujte názory na jejich zážitky.

Pečlivě poslouchajte a hledejte hodnoty tvořící zážitek.

K dalšímu zkoumání použijte následující otázky:

Řeknete mi více? Proč jste se tak cítil? Proč to pro vás bylo tak důležité? Jak vás to ovlivnilo? Může tento zážitek změnit váš názor na menšinu/většinu?

Někteří lidé budou potřebovat více času k přemýšlení o svých odpovědích – vytvořte jim klidné prostředí. Pokud někdo nechce nebo nemůže odpovědět na některé otázky, je to v pořádku.

*Upraveno dle Brhamy Kumarise,
World Spiritual University, Londýn, Velká Británie*

4.4.4 „Derdíáni“

Tato hra je simulací setkání dvou kultur. Najděte klíč k chování cizí kultury, analyzujte účinky setkání s cizí kulturou. Tým inženýrů se vydá do jiné země, aby tamní lidi naučil, jak postavit most.



Potřebné zdroje

Silný papír (čtvrťka), lepidlo, nůžky, pravítko, tužka, popis hry pro Derdíány a inženýry. Dvě místnosti.



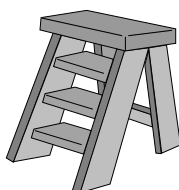
Velikost skupiny

minimálně 12 lidí, rozdělených do dvou skupin



Čas

1 a půl – 2 hodiny včetně rozpravy



Krok za krokem

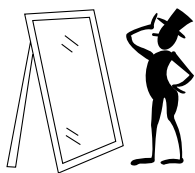
1. V závislosti na velikosti vaší skupiny nechte 4–8 lidí hrát tým inženýrů, kteří budou učit Derdíány stavět most. Dostanou pokyny pro inženýry a budou odvedeni do druhé místnosti.
2. Zbytek skupiny budou Derdíáni. Dostanou derdíánské instrukce. Pokud pracujete s velkým počtem lidí, můžete také vytvořit tým pozorovatelů, kteří se jen dívají a dělají si poznámky. Tito pozorovatelé by neměli předem slyšet o derdíánské kultuře, takže je zpočátku držte ve stejné místnosti jako inženýry.

Reflexe a vyhodnocení

Rozprava:

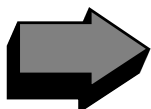
Po hře si dvě skupiny účastníků vezmou flip-chart a poznamenají své komentáře k následujícím třem bodům:

- 1) Fakta
- 2) Pocity
- 3) Interpretace



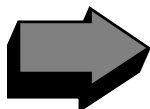
Následující body by měly být prodiskutovány v celé skupině:

- Máme tendenci si myslet, že ostatní myslí stejným způsobem jako my.
- Často věci interpretujeme správně, aniž bych si uvědomovali odlišnosti v kulturním chování.
- Jak byly rozděleny role/Jakou roli jsem si vybral? Co to prozrazuje o mé identitě? Cítil jsem se ve své roli příjemně?
- Je představa, kterou mám, stejná jako ta, kterou mají ostatní?
- Jaký vliv měl můj kulturní původ na roli, kterou jsem si vybral?



Karty:

Viz následující strany.



Instrukce pro Derdiány

Situace:

Žijete v zemi, která se nazývá Derdia. Vesnice, ve které žijete, je od sousedního města, v němž je trh, oddělena hlubokým údolím. Abyste se na trh dostali, musíte jít dva dny. Kdybyste přes údolí měli most, mohli byste tam být za pět hodin.

Vláda Derdie se domluvila se zahraniční firmou, která přijde do vaší vesnice a naučí vás postavit most. Vaši lidé se tak stanou prvními inženýry Derdie. Po postavení tohoto prvního mostu se zahraničními experty budete moci stavět mosty po celé Derdii, abyste usnadnili životy dalších lidí.

Most bude postaven z papíru za použití tužek, pravítek, nůžek a lepidla. Materiál i nástroje znáte, ale neznáte stavební techniku.

Sociální chování:

Derdiáni jsou zvyklí se vzájemně dotýkat. Jejich komunikace bez dotýkání nefunguje. Absence kontaktů během komunikace je považována za velmi neslušnou. Nemusíte však být v přímém dotyku. Když se přidáte ke skupině, stačí se držet jednoho člena a ihned jste součástí konverzace.

Když někoho potkáte, je velmi důležité se vzájemně pozdravit, i když kolem někoho jen procházíte.

Pozdravy:

Tradičním pozdravem je polibek na rameno. Osoba, která s pozdravem začíná, políbí druhého člověka na pravé rameno. Druhá osoba jej pak políbí na levé rameno. Jiná forma polibku je urážkou! Podávání rukou je v Derdii jedním z největších přestupků. Pokud je Derdián někdy uražen tím, že nebyl pozdraven nebo se ho někdo při konverzaci nedotkl, dá to křikem najevo.

Ano/Ne:

Derdiáni nepoužívají slovo ne. Vždy říkají ano, i když myslí „ne“, „ano“ doprovázejí empatickým přikývnutím hlavy (to byste si měli také nacvičit).

Pracovní chování:

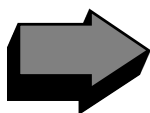
Derdiáni se hodně dotýkají i při práci. Nástroje jsou rozděleny podle pohlaví: nůžky jsou mužské, tužka a pravítko ženské. Lepidlo je neutrální. Muži se nikdy nedotýkají tužky nebo pravítka. To samé platí o ženách a nůžkách (myslím, že to má něco společného s tradicí nebo náboženstvím).



Cizinci:

Derdiáni mají rádi společnost. Proto také mají rádi cizince. Jsou ale velmi pyšní na sebe a svou kulturu. Vědí, že most nikdy nebudou schopni sami postavit. Na druhou stranu nepovažují kulturu a vzdělání cizinců za nadřazenou. Stavění mostů je prostě jen věc, kterou neumějí. Očekávají, že cizinci se jejich kultuře přizpůsobí. Ale protože je pro ně jejich chování samozřejmé, nemohou je expertům vysvětlit (tento bod je VELMI důležitý).

Derdiánský muž nikdy nepřijde do kontaktu s jiným mužem, pokud není představen ženou. Nezáleží na tom, zda je tato žena z Derdie nebo ne.



Instrukce pro inženýry

Situace

Jste skupina mezinárodních inženýrů, kteří pracují pro nadnárodní stavební společnost. Vaše firma právě podepsala velmi důležitý kontrakt s vládou Derdie, ve které se zavázala naučit Derdiány stavět mosty. Podle podepsané smlouvy je velmi důležité dodržet domluvený termín, jinak bude smlouva zrušena a vy přijdete o práci.

Vláda Derdie má na tomto projektu velký zájem. Ten je financován Evropskou unií. Derdie je horská země s mnoha kaňony a hlubokými údolími, ale bez mostů. Proto Derdiánům trvá několik dní, než ze své vesnice dojdou na trh do hlavního města. Odhaduje se, že s mostem by Derdiánům cesta trvala jen pět hodin.

Protože je v Derdii mnoho kaňonů a řek, nemůžete jen postavit most a odjet. Musíte Derdiánům ukázat, jak mohou most postavit sami.

Hraní simulace

Nejprve byste měli mít dostatek času na pečlivé přečtení těchto pokynů a společně se rozhodnout, jakým způsobem most postavíte. Po určité době bude dvěma členům týmu povoleno odejít a navázat kontakt s derdiánskou vesnicí, ve které bude most postaven (např. zkontrolovat přírodní a materiální podmínky, navázat kontakt s Derdiány atd.). Poté budete mít 10 minut na analýzu jejich zprávy a dokončení příprav.

Poté odejde celý tým inženýrů do Derdie, aby Derdiány naučil, jak postavit most.

Most

Most bude symbolizován papírovým mostem. Most spojí dvě židle nebo dva stoly na vzdálenost přibližně 80 cm. Musí být stabilní. Na konci stavebního procesu by měl unést váhu nůžek a lepidla, které byly na jeho stavbu použity.

Části mostu nelze jen vystříhnout a složit v Derdii, protože jinak by se to Derdiáni nemohli naučit sami. Musejí se naučit všechny fáze stavby.

Každá část musí být nakreslena tužkou a pravítkem a poté vystřižena nůžkami.

Materiál

Most bude postaven z papíru/čtvrty.

Na plánování a stavbu můžete použít: papír, lepidlo, nůžky, pravítko, tužky.

Čas

Plánování a příprava před odchodem do Derdie:	40 minut
Naučit Derdiány stavět:	25 minut



4.5 Hraní rolí

4.5.1 Hraní rolí jako metoda

Hraní rolí je aktivní metodou učení založenou na zkušenosti účastníků. Při hře dostanou scénář, ve kterém má každá osoba ve skupině hrát určitou roli. Hlavním bodem je diskutovat a více se naučit z vlastní zkušenosti a zkušenosti druhých.

Několik všeobecných úvah

Hraní rolí je velmi **silným nástrojem** pro přenos zkušeností účastníků, zejména při sezeních týkajících se interkulturního učení. Pro dosažení cílů jsou proto velmi důležité určité předpoklady:

- Nastavení jasných cílů a záměrů pro sezení.
- **Potřeby a specifický charakter skupiny** samotné. Scénář jim může být přizpůsoben. Nikdo by scénářem nebo něčí rolí neměl být osobně uražen. Možná bude příhodné dát účastníkům určité role, které by jinak v opravdovém životě neměli.
- Užitečná může být snaha naaranžovat **prostředí**. Ujistěte se, že při hraní scénáře nedojde k vyrušení.
- **Čas** – mělo by ho být dost na rozvoj hraní role, aby bylo pro následnou diskusi dost otázek. Je také nutné zvážit čas pro účastníky k pochopení jejich role a pro vstoupení do role. Je také důležité naplánovat přestávku po odehrání scénáře, například na kávu – to účastníkům dovolí vystoupit z role předtím, než začne diskuse.

- **Pozorovatelé** (ti účastníci, kteří ve scénáři nemají roli) by měli být dobře informováni a požádáni o příspěvek do diskuse, protože často poskytují množství užitečného materiálu.
- Zkušenost školitele (**školitelů**) s nastavením záměrů, předváděním rolí a zejména s rozpravou a následnou diskusí je pro dosažení výsledků klíčově důležitá. Mohou se objevit účastníci, pro které hraní není příjemné. Proto je dobré k hraní vyzvat dobrovolníky, zároveň však může být užitečné otevřít možnost rozdělení rolí konkrétním účastníkům.

Hraní rolí je velmi dobrou metodou hodnocení zážitků. Pokud je použito při sezení týkajícím se interkulturního učení, mělo by jeho cílem být: analyzovat předsudky, propagovat toleranci ve skupině a směrem k odlišným kulturám, analyzovat vztahy menšiny/většiny, hranice tolerance atd.

4.5.2 „Hádej, kdo přijde na večeři“

*Toto je cvičení ze Vzdělávacího balíčku a je vhodné pro analýzu hranic tolerance, zejména pokud se koná jako aktivita na národní úrovni. Má lepší výsledky, když se skupinou konkrétní problémy předem proberou: stereotypy a předsudky, hodnoty atd. Role lze přizpůsobit podle záměrů sezení.
Viz: Vzdělávací balíček, s. 87.*



4.5.3 „Vztahy mezi menšinovými organizacemi“

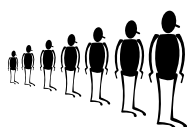
Velmi často dnes lidi žádáme, aby k nám byli tolerantní. Ptáme se sami sebe, jak tolerantní jsme, kde jsou naše hranice tolerance a proč? Jaký je původ našeho chování k jiným lidem? V této metodě jde o zkoumání stávajících zážitků, debatu o hranicích tolerance, vztahy mezi různými menšinami, diskriminaci, propagaci solidarity.



Potřebné zdroje

Kopie situace a rolí herců.

Velikost skupiny



10–15

Lze také provést v celé skupině, ale to sníží počet účastníků s příležitostí zkusit být v kůži jiného člověka. Lze také provést s minimálně 5 účastníky. V tomto případě můžete použít videokameru k nafilmování cvičení a přehrát jej účastníkům před zahájením diskuse.

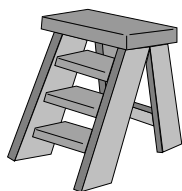


Čas

45–50 minut na cvičení. Další čas by se měl naplánovat na přestávku na kávu. Ta by měla být po rozvoji scénáře, aby měli účastníci příležitost před diskusí vystoupit z role.

Krok za krokem

Situace:



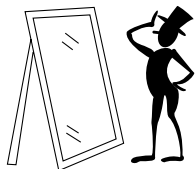
Mladý homosexuál z vašeho města byl na ulici napaden skupinou násilných mladíků poté, co po půlnoci opustil noční klub pro gaye. Byl těžce zraněn a nyní leží v nemocnici. Po tomto incidentu pošle sdružení homosexuálů vašeho města dopis různým menšinovým organizacím a svolá setkání, na které chce definovat společnou veřejnou akci proti takovému vývoji ve městě. Policie nevykazuje žádnou snahu agresory najít.

Role:

- 2 zástupci organizace homosexuálů
- 1 zástupce místní romské organizace
- 1 zástupce sdružení afrických přistěhovalců
- 1 zástupce místní katolické církve

Role lze pozměnit dle záměrů sezení. Můžete si předem připravit několik pokynů pro to, jak mají být role sehrány.

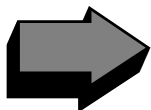
Reflexe a vyhodnocení



- Bylo cvičení obtížné?
- Jak se cítili herci?
- Jaké byly postřehy ostatních?
- Jak dalece cvičení reflektovalo realitu, ve které žijeme?
- Jaké konkrétní problémy cvičení odhalilo?
- Jak můžeme my nebo organizace, které zastupujeme, přispět k řešení těchto problémů?

Přínos této metody

Toto hraní rolí vyvinula Alexandra Raykova s Antjhe Rothemundová pro sezení o interkulturním učení v rámci dlouhodobého školicího kurzu na téma „Účast a občanství“ v roce 1998. Od té doby bylo použito ve workshopu o vztazích menšin a většiny, ve kterém bylo pouze pět účastníků a nikdo tedy nemohl být pozorovatelem. To vedlo k nápadu využít videokameru, což sezení prodlužuje, neboť účastníci potřebují film vidět před začátkem diskuse. Účastníky skupiny byli: přistěhovalec z Afriky, Kurd z Dánska, Rom ze Švédska, Turek z Belgie a mladá žena z Finska.



Role byly hrány následujícími osobami:

Kurd a Rom – představitelé organizace homosexuálů
přistěhovalec z Afriky – zástupce romské organizace
mladá žena z Finska – přistěhovalec z Afriky
turecký homosexuál – zástupce katolické církve

Debatovanými otázkami byly: homofobie, diskriminace, rasismus, hranice tolerance, vztahy mezi většinou a menšinami a také mezi jednotlivými menšinovými skupinami.

Ať toto cvičení probudí vaši kreativitu – můžete také přijít na jiný nápad nebo scénář.



4.6 Řešení problémů

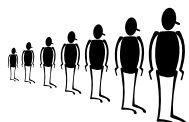
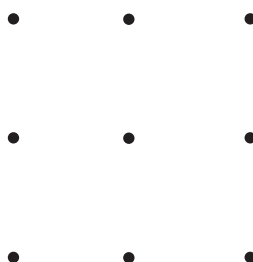
4.6.1 „Problém devíti teček“

Jednoduché a rychlé cvičení, které ukáže hranice našeho myšlení.



Potřebné zdroje

Každý účastník potřebuje list papíru s následujícím nákresem:



Velikost skupiny

není podstatná



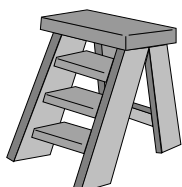
Čas

zhruba 15 minut

Krok za krokem

Rozdejte každému z účastníků jednu kopii nákresu. Požádejte je, aby pracovali samostatně a spojili devět teček čtyřmi rovnými čarami, aniž by zdvihli tužku od papíru. (Tužku mohou od papíru zdvihnout až poté, co dokončili kresbu čtyř – spojených – rovných čar.)

Po chvíli se zeptejte, zda někdo přišel na řešení, a podívejte se, jak bylo provedeno. Jediným způsobem je prodloužit dvě z čar za imaginární čtverec devíti teček:

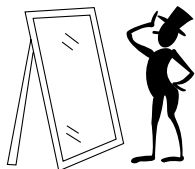


Čára například začíná v horním levém rohu a jde diagonálně doprava a dolů. U tečky v dolním pravém rohu začíná druhá čára horizontálně doleva a jde až za tečku v dolním levém rohu. Třetí čáru začnete mimo čtverec a spojte druhý bod v prvním sloupci s druhým bodem v první řadě a vedte ji opět až za čtverec. Čtvrtá čára začíná mimo čtverec, přímo nad tečkou v horním pravém rohu a směřuje rovně dolů.



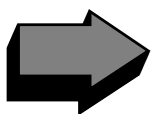


Reflexe a vyhodnocení



Zjistěte s účastníky, proč bylo složité najít řešení hádanky. Uvedte, že lidé mají tendenci mít omezenou představu o věcech a že někdy musíme jít až za hranice, zejména když se interkulturně učíme. Naše vlastní standardní perspektiva, jež je kulturně ovlivněná, může být při hledání řešení v interkulturním prostředí závažným omezením. Potřebujeme vidět širší obraz.

Přínos této metody



Velmi dobře funguje jako doplněk interkulturního učení, jež se skládá z malých cvičení a trochy teorie. Toto cvičení může podpořit argument, který jste použili v teoretické části. Lidem to může připadat příliš snadné – a nakonec tomu tak i je – cvičení nezatěžujte příliš velkým významem.



4.6.2 „Cvičení s vejci“

Proč může být chytání vajec interkulturním úsilím.



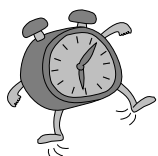
Potřebné zdroje

Jedno syrové vajíčko na 4–5 účastníků. Provázek k přichycení vajec ke stropu, spousta papíru, nůžky, staré časopisy, čtvrtka, lepidlo.
Prostor alespoň 4 x 4 metry pro každou 4 až 5 členou skupinku účastníků.



Velikost skupiny

Minimálně 4, maximálně 35. Pokud máte více účastníků, můžete skupinu rozdělit do několika větších skupin, které celé cvičení (včetně rozpravy a vyhodnocení) vykonají samostatně.

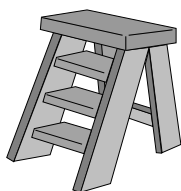


Čas

Zhruba 1 hodina a 15 minut
10 minut úvod
30 minut na vyřešení problému
30 minut vyhodnocení

Krok za krokem

1. Připravte prostory, ve kterých budou pracovat malé skupiny účastníků (4–5). Pro každou malou skupinu uvažte provázek kolem syrového vejce a zavěšte jej ke stropu, přibližně 1,75–2m nad zemí. Vejce moc neomotávejte, mělo by se rozbít, pokud spadne na zem... Pro každou malou skupinu připravte hromadu starého papíru, nůžky a lepidlo.
2. Rozdělte velkou skupinu do malých skupin po 4–5 účastnících. Představte cvičení skupině: přesně 30 minut po začátku cvičení přijde do místnosti facilitátor a přestřihne provázek držící vejce. Tým má za úkol postavit stavbu, která zabrání rozbití vejce. Platí tato pravidla:
 - * Samotného vajíčka a provázku, který jej drží, se nesmí účastníci ani připravený materiál dotknout.
 - * Lze použít pouze připravený materiál (židle a stoly, které mohou být kolem, se nesmějí použít!).
3. Pozorujte skupiny (potřebujete jednoho facilitátora na dvě malé skupiny) a ujistěte se, že dodržují pravidla.
4. Přesně po 30 minutách skupiny zastavte. Obejděte je a poté přestřihněte každý provázek a zjistěte, zda se týmům podařilo zabránit rozbití vejce.



5. Rozprava může probíhat ve dvou krocích: nejprve v malých skupinách (volitelné) a poté ve velké skupině.

Další možnosti:

Ve cvičení jde o týmovou spolupráci. Existuje několik variant, jak toto cvičení s vejci upravit vašim specifickým potřebám.

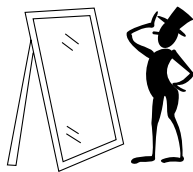
Abyste metodě přidali silnější interkulturní aspekt, můžete do cvičení zakomponovat simulaci, ve které členové jednoho týmu hrají odlišné („kulturní“) role. V rozpravě se pak můžete zaměřit na možnosti a omezení interkulturní spolupráce. Co bylo pro lidi na spolupráci nejobtížnější? Jak dosáhli kompromisů?

Abyste cvičení přidali trochu interkulturní příchutě jednodušším způsobem, můžete dát každé malé skupině (nebo určitým členům malé skupiny) určitý handicap:

- nemohou mluvit;
- být zaměřeni na vůdce X neakceptovat vedení;
- hodně si všímat času X nevšímat si plynutí času
- ...

Reflexe a vyhodnocení

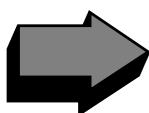
Rozprava se může zaměřit na to, jak spolu tým na tvorbě stavby spolupracoval. Co lidé pozorovali? Existovaly problémy ve vzájemné komunikaci? Jak různé styly řešení problémů ovlivňují charakter týmové práce?



Pokud jste přidali interkulturní část, měli byste se účastníků na tento konkrétní aspekt zeptat: Jak konkrétní „pravidlo“ nebo „handicap“ ovlivnily týmovou práci? Jak jste dokázali překonat obtíže?

Je důležité, aby se toto sezení neproměnilo v příležitost, při které jsou určití členové skupiny „obviňováni“ z určitého druhu chování v průběhu cvičení. Spíše se snažte tuto situaci – odlišné pracovní styly, chování, preference atd. v týmu – vztáhnout na opravdový život, zejména v interkulturních týmech. Většinu času budou existovat obtíže při spolupráci. Jak můžete s těmito obtížemi konstruktivně nakládat? Kde jsou možné kompromisy?

Přínos této metody



Dobrá věc na cvičení s vejci je jeho flexibilita. Lze je jednoduše zorganizovat a nastolit s jeho pomocí mnoho různých otázek: teambuilding, jak lidé řeší problémy a jak spolu lidé interkulturně pracují. Tato výhoda však může být nevýhodou: protože je tak flexibilní, existuje nebezpečí, že cvičení nebude mít smysl, pokud není použito ve vhodném rámci. Při školicím kurzu EYC na téma „Úvod do organizace mezinárodních aktivit mládeže“ v roce 1999 bylo toto cvičení náhodně přidáno do programu a použito právě k ukázání rizika, jak může metoda, která není zařazena do celkového kontextu školicího kurzu, být příjemná na hraní, dokonce zábavná, ale její funkce v kurzu je absolutně bezvýznamná.



4.6.3 „Kdo má baterie?“

Cvičení o vyjednávání a vzájemné závislosti.



Potřebné zdroje

Pro každou malou skupinu účastníků (4–5) baterku, kterou lze rozebrat alespoň na pět dílů. Lepší je, když baterka potřebuje dva akumulátory než jen jeden. Nádoby na tyto díly.
Dostatečně velkou místnost, aby mohla každá malá skupina debatovat v soukromí.



Velikost skupiny

Minimálně 12, maximálně 30 účastníků (pokud je 6 různých dílů baterky).



Čas

Zhruba 90 minut
10 minut na představení cvičení
40 minut na splnění úkolu
40 minut rozprava

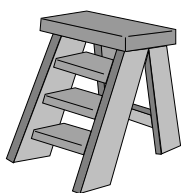
Krok za krokem

Rozmontujte baterky a stejné součástky dejte do jedné nádoby (tj. všechny žárovky do jedné nádoby, všechny akumulátory do druhé atd.).

Rozdělte skupinu do malých skupin a každé malé skupině dejte jednu nádobu. Vysvětlete skupině cvičení: jejím úkolem je „sestavit celý systém, který funguje“. Skupiny spolu budou pracovat jako tým, budou činit skupinová rozhodnutí o strategiích a taktice předtím, než s prací začnou.

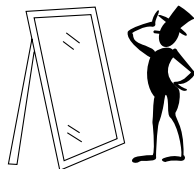
Brzy někteří jednotlivci zjistí, že budou muset obchodovat a smlouvat s ostatními skupinami, aby mohli úkol splnit. Někteří se pokusí krást. Co však nemusí nutně být pochopeno rychle či všeobecně, je to, že aby „celý systém“ fungoval, je zapotřebí vyměnit pár akumulátorů za jeden kus jiných součástek. Někdy se skupina s akumulátory vědomě rozhodne vyměnit pouze jeden akumulátor. Aktivita končí, když má každá skupina fungující baterku, nebo když je jasné, že bylo dosaženo patové situace.

Cvičení zhodnoťte s celou skupinou.



Reflexe a vyhodnocení

K reflexi se nabízí několik aspektů. Dobrým odrazovým bodem může být ohlédnutí za různými procesy, jež se týkají jak týmové práce v malých skupinách, tak vyjednávání mezi různými skupinami. Jak jste spolu mohli pracovat? Co fungo-



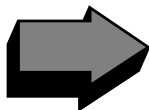
valo dobře, co ne? Čeho jste se jako skupina explicitně nebo implicitně rozhodli dosáhnout? Odpovídaly tomu vaše strategie a fungovaly?

Hlavním bodem v souvislosti s interkulturním učením v tomto cvičení je zajistit otázka spolupráce a vzájemné závislosti. Aby bylo možné sestavit co největší počet fungujících systémů, musí spolu skupiny spolupracovat, ne pracovat proti sobě. Protože si ale akumulátorová skupina může myslet (nebo si to o ní mohou myslet druzí), že má více zdrojů, může dojít k nerovnováze sil. Jak s tím naložíte? Do jaké míry se to vztahuje k odlišnostem mezi bohatšími a chudšími skupinami nebo zeměmi? Jaký je to pocit být v mocnější (či méně mocné) pozici? Je rozdíl v moci jen subjektivně pocítován, nebo je opravdový? Co je zapotřebí k tomu, aby tyto bariéry začaly být překonávány a aby se spolupracovalo s tím nejlepším cílem pro všechny?

Přínos této metody

Ačkoli to zpočátku nemusí být jasné, tato metoda často sloužila jako vynikající odrazový bod při debatě o vztazích mezi většinou a menšinou. Aby spolu mohly žít ve společnosti a aby spolužití vedlo k nejlepšímu užítku pro všechny, musejí spolu většinové a menšinové skupiny pracovat. Ale protože na sebe, kromě jiných důvodů, nahlíží jako na skupiny s odlišnou úrovní moci a zdrojů, mohou být vyjednávání složitá, objevují se stereotypy a chování je ovlivněno předsudky.

V rozpravě účastníci často chtějí rychle mluvit o tomto aspektu cvičení. Toto vyhodnocení funguje nejlépe v bezpečné atmosféře, kdy se facilitátor zvládne vyhnout hodnotícímu posouzení toho, co lidé udělali.



Pro některé lidi nemusí být spojení tohoto cvičení s interkulturním učením tak očividné. Velmi často je důležité věnovat významnou část rozpravy tomuto spojení a zjišťovat, jak může interkulturní učení přispět k překonání bariér mezi skupinami. Pokud byste tento důraz na interkulturní učení chtěli ještě zesílit, existuje možnost použití tohoto cvičení v rámci simulace (podobně jako se „Cvičením s vejci“). Nicméně musíte zvážit, zda toto cvičení bude i přes zvýšenou složitost stále účinným nástrojem pro vaše záměry.



4.7 Výzkum a prezentace

Využití toho, co je po ruce: zkušenosti lidí, pozorování, pocity, předměty, média, struktury.

O to jde v této části. Zjistit, jak všechny myšlenky o kultuře ovlivňují naše životy.



4.7.1 „Kulturní laboratoř“

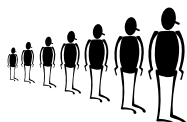
Na školicím kurzu, pracovním táboře, výměně nebo semináři může být interkulturní učení předmětem reflexe – co takhle učinit samotné účastníky a jejich interakce předmětem učení.



Potřebné zdroje

- ☐ papír, tužky, flip-charty
- ☐ hodinky
- ☐ další vybavení podle vaší představivosti
- ☐ alespoň jeden facilitátor

K plnému využití by tato metoda měla být použita poté, co spolu účastníci prožili alespoň několik dní a prozkoumali některé koncepty „kultury“.



Velikost skupiny

Doporučené minimum je 6; vyšší počet umožňuje zvážit více témat.



Čas

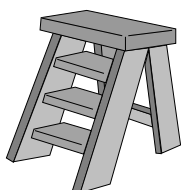
Doporučené minimum jsou 2 hodiny; ale může trvat i jeden celý den.

Krok za krokem

1. Facilitátor představí metodu vysvětlením, že každý v místnosti je kulturolog nebo antropolog – jejich úkolem je studovat kulturní chování všech.

2. Debatujte o tom, které prvky chtějí účastníci zvážit. Následuje seznam doporučených témat:

- Prostor – jaké způsoby jsme našli pro sdílení této budovy/tohoto tábora? Máme vůbec osobní prostor?
- Čas – jak rozdělujeme čas určený prací a pro volný čas? (je přestávka na kávu opravdovou přestávkou, nebo „prací u kávy“?) Co pro každého znamená dochvilnost?
- Vztahy – jak k sobě vzájemně přistupujeme? Jaké druhy přátelství vznikly a proč? (Zajímáme se o předmět sexuálních vztahů?)



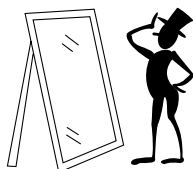


- Subkultury (lze pojednat společně s předchozím prvkem) – jaké typy skupin se vytvořily v rámci větší skupiny? Existují vyloučené menšiny?
 - Sdílené významy a předpoklady – jaké druhy vtipů nám všem přijdou vtipné? Co nás sem přivádí?
 - Přístupy k řešení problémů – jaké hledáme řešení problémů, kterým čelíme při společném soužití?
 - Komunita a individualismus – „všichni za jednoho a jeden za všechny“, nebo „já, já, já“?
 - Komunikace a informace – jaké jsou odlišné formy toho, jak spolu komunikujeme? Jak jsou přenášeny informace? Kdo je hledá? Kdo čeká na to, až k němu přijdou?
 - Muži a ženy – jaké jsou odlišnosti a podobnosti? Co je dovoleno ženám a co mužům?
3. Rozdělte účastníky do skupin o 4–6 lidech a každé skupině dejte k prozkoumání jiné téma.
 4. Skupiny se rozhodnou, jak chtějí pracovat, například pozorováním nebo dotazníky, a jak si přejí prezentovat výsledky své práce. Pro prezentace by měl být stanoven časový limit.
 5. V závislosti na čase umožněte 50 % na výzkum, 25 % na prezentaci výsledků a 25 % na vyhodnocení.

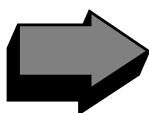
Reflexe a vyhodnocení

Diskuse se může zabývat následujícími otázkami (ale samozřejmě i dalšími)

- Jaké to bylo být „kulturologem“?
- Na jaké problémy jste ve své výzkumné skupině narazili?
- Co jsme se naučili?
- Jak jsme oddělili osobnost od kultury?
- Jak platné je mluvit o kultuře, pokud se navzájem známe jen pár dní? (pokud použijete tuto metodu se skupinou, jejíž členové se vzájemně již delší dobu znají, je jasné, že tuto otázku musíte relativizovat)
- Kdybychom prodloužili dobu na výzkum, na co bychom se nyní chtěli zaměřit?



Přínos této metody



Když spolu Claudia Schachinger a Lucija Popovska poprvé prezentovaly tuto metodu, začaly velmi teatrálně: měly na sobě bílé pláště a oslovovaly se „Dr.“ nebo „Profesorko Dr.“ a všechny účastníky přivítaly jako „známé vědce“ z různých univerzit. Gavan Titley ji použil jako základ pro workshop v rámci školicího kurzu. Již to demonstruje všestrannost této metody a pokud ji využijete, uvítali bychom vaši zpětnou vazbu.

Zdroje: Claudia Schachinger a Lucija Popovska, Intercultural Learning and Conflict Management Training Course, European Youth Centre, květen 1999



4.8 Vyhodnocení

4.8.1 Všeobecné úvahy

Jednoduché slovo: „Vyhodnocení“...

... Co znamená?

... Na co?

... Kdy? Za jakých okolností?

... S kým?

... Jak jej provést?

Hodnotit znamená shromáždit informace o výsledcích jednání a porovnat je s předem určenými kritérii, aby se mohla posoudit hodnota výsledků. Vyhodnocení vám pomáhá udržet, změnit nebo i opustit – ospravedlnitelně – předem definovaný plán. Tímto způsobem je možné udržovat kontrolu kvality a rozhodnout, co zůstane a co se vyřadí.

V našem kontextu má odpovědnost za vyhodnocení přípravný tým, ale jak tým, tak účastníci by měli být součástí vyhodnocení. Příspěvek každého je důležitý pro rozhodnutí v přítomnosti a budoucnosti, jak pro přípravný tým, tak pro účastníky.

Existuje několik metod a technik, které se při hodnocení používají, a to v závislosti na situaci. Je důležité metodu v závislosti na okolnostech upravit. Pro školitele je také důležité pustit se do osobní reflexe a vyhodnocování své práce, aby mohli pomoci s úpravami a zlepšeními. Zde jsou některé klíčové otázky, které mohou pomoci při osobní reflexi a vyhodnocení (dle Kyriacou, 1995):

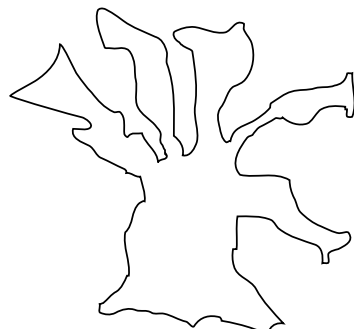
- Zvažuji pravidelně svou praxi s tím, že identifikuji aspekty, které mohou být užitečně rozvinuty?
- Využívám dostatečně hodnocení své práce při rozhodování o budoucím plánování a praxi?
- Využívám systematických metod sběru dat o své současné praxi, která mohou být užitečná?
- Snažím si zůstat informován o vývoji v interkulturním učení/vzdělávání, který má důsledky na mou práci?
- Využívám řadu různých způsobů vývoje určité pracovní dovednosti (např. docházím na workshopy, používám školicí manuály, spolupracuji s kolegy)?
- Využívám optimálně své zapojení do schématu ocenění pracovníka s mládeží ke zvážení mých rozvojových potřeb?
- Jak dobře pomáhám kolegům s oceněním a rozvojem jejich praxe?
- Kontroluji pravidelně, jak si umím zorganizovat čas a úsilí směrem k lepšímu výsledku?
- Používám řadu užitečných strategií a technik k efektivnímu nakládání se zdroji stresu?
- Pomáhám vytvořit podpůrné prostředí ve své práci, abych tak pomohl kolegům s diskusí a překonáním problémů?



4.8.2 „Komunikační strom“

Metoda, která se při závěrečném vyhodnocení spojuje s dalšími. Lze ji také využít při průběžném vyhodnocování.

„Komunikační strom“



Stupnice listů

1 _____ 3 _____ 5
(minimum) (maximum)

- 1 – žlutá
- 2 – zelená
- 3 – modrá
- 4 – červená
- 5 – hnědá

Cíle aktivity

Rychle a jasně ukázat existenci shody a rozdílné názory ve skupině.
Dovolit diskusi zaměřenou na podobnosti a odlišnosti.
Pomoci překonat jazykovou bariéru mezi účastníky.

Potřebné zdroje



- ☐ 1 velký list papíru. Nakreslete strom s větvemi bez listů – s tolika, kolik je aktivit pro vyhodnocení, a napište do nich prvky, které chcete vyhodnotit.
- ☐ Minimálně 5 tužek (záleží na velikosti skupiny, ale použijte stejný počet každé barvy): 1 žlutá, 1 zelená, 1 modrá, 1 červená a 1 hnědá. Je-li to možné, barvy zachovejte.
- ☐ 1 list papíru se stupnicí listů mezi 1 (minimum) a 5 (maximum) různými barvami: 1 – žlutá, 2 – zelená, 3 – modrá, 4 – červená, 5 – hnědá.
- ☐ 2 facilitátory: každý na jednu místnost.
- ☐ Špendlíky nebo lepicí pásku.



Velikost skupiny

minimálně 4, maximálně 20

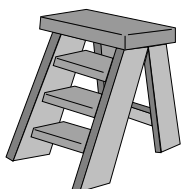
Čas



Záleží na velikosti skupiny.
Příklad pro 20 účastníků – 60/70 minut.
Na počáteční vysvětlení: 5 minut.
K dokončení „komunikačního stromu“ – 30 minut.
Pozorování a analyzování „komunikačního stromu“ v tichosti všemi členy – 10 minut.
Na diskusi pozorování – 15/25 minut.



Krok za krokem



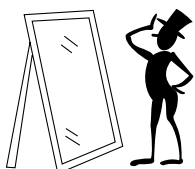
Facilitátor 1 dá dva velké listy papíru (jeden s kresbou stromu a jeden se stupnicí) a tužky do místnosti (místnost 2), nebo na místo, které účastníkům umožňuje dokončit strom relativně anonymně. Druhý facilitátor (Facilitátor 2) v druhé místnosti (místnost 1) vysvětlí všem účastníkům cíl hry.

Facilitátor 2 vysvětlí pravidla hry: jeden po druhém půjdou účastníci do místnosti 2 a nakreslí na každou větev stromu jeden list podle stupnice, která ukazuje jejich míru spokojenosti či nespokojenosti se všemi aktivitami. Pak se vrátí do místnosti 1 a počkají na konec cvičení.

Ujistěte se, že všichni vědí, co mají dělat.

Ujistěte se, že všichni účastníci úkol dokončili.

Reflexe a vyhodnocení



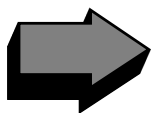
Přineste oba velké listy papíru a položte je tak, aby je všichni v místnosti 1 mohli vidět. Strom je nyní dokončen a všichni účastníci mohou snadno vidět, zda spolu souhlasí nebo nesouhlasí.

Vyzvěte všechny účastníky k pozorování a analýze „komunikačního stromu“ v tichosti. Dejte jim na to pár minut.

Zkontrolujte, že tak všichni činí.

Pokračujte stimulující diskusí o jejich hodnoceních.

Přínos této metody Návrhy



Pokud velikost skupiny přesahuje 20, můžete účastníky rozdělit do dvou nebo více týmů tak, jak potřebujete. Celou aktivitu mohou provést v týmu s jednou změnou: každý velký list papíru včetně vyhodnocení každé skupiny musí být ukázán všem účastníkům v celé skupině. Pak můžete zkoumat výsledky aktivity se všemi. Nezapomeňte upravit materiál, počet facilitátorů, místností a času podle potřeby.

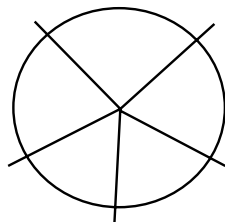
Tuto metodu lze kombinovat s ostatními v průběhu závěrečného hodnocení, přednostně s psaným cvičením (například s dotazníkem).

4.8.3 „Expresní skákání“

Metoda pro závěrečné vyhodnocení. Lze ji také použít při průběžném hodnocení.

„Expresní skákání“

Stupnice vlajek



1 _____ 3 _____ 5
(minimum) (maximum)

- 1 – oranžová
- 2 – fialová
- 3 – modrá
- 4 – růžová
- 5 – zelená

Cíle aktivity

Prohloubit diskusi a dosáhnout závěrů.
Zajistit, aby všichni účastníci vyjádřili svůj názor.
Konfrontovat a reflektovat názory všech.

Potřebné zdroje



- ☐ 2 facilitátoři
- ☐ 1 velká tyč
- ☐ 5 velkých vlajkových stožárů
- ☐ 100 metrů lana
- ☐ 5 velkých trojúhelníků materiálu pro tvorbu vlajky: 1 oranžový, 1 fialový, 1 modrý, 1 růžový a 1 zelený. Je-li to možné, barvy zachovejte.
- ☐ 1 list papíru se stupnicí vlajek mezi 1 (minimum) a 5 (maximum) různými barvami: 1 – oranžová, 2 – fialová, 3 – modrá, 4 – růžová, 5 – zelená.
- ☐ 1 velký list papíru. Nakreslete kruh s rozděleními, která reprezentují aktivity pro vyhodnocení, a napište do nich prvky, které chcete zhodnotit.
- ☐ Tužky: 1 oranžovou, 1 fialovou, 1 modrou, 1 růžovou a 1 zelenou. Je-li to možné, barvy zachovejte.
- ☐ Špendlíky nebo lepicí páska
- ☐ Vytvořte větného průvodce o prvcích, které chcete zhodnotit, minimálně 3 věty o každém prvku; jeden výtisk pro každého.



Velikost skupiny

Minimálně 4, maximálně 20

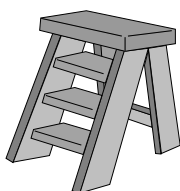
Čas



Závisí na velikosti skupiny.
Příklad pro 20 účastníků – 90 minut:
Na úvodní vysvětlení: 5 minut.
Na rozvoj cvičení: 45 minut.
Pozorování a analýza „expresního skákání“ všemi účastníky – 10 minut.
Na diskusi o jejich hodnocení – 30 minut.

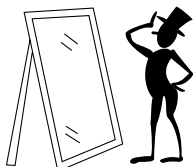


Krok za krokem



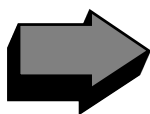
1. Před začátkem hry připraví dva facilitátoři místnost nebo místo, na kterém se bude odehrávat:
 - Na zeď připevněte dva velké listy papíru (jeden s kresbou kruhu a druhý se stupnicí).
 - Vytvořte kruh s pěti stejnými částmi a na konec každé postavte velký stožár s vlajkou. Doprostřed kruhu položte velkou tyč a spojte ji lanem s každým stožárem 0,5 metru nad zemí.
2. První facilitátor vysvětlí všem účastníkům cíle hry.
3. Druhý facilitátor vysvětlí všem účastníkům pravidla cvičení.
4. První facilitátor stojí mimo kruh a nahlas čte věty o prvcích, které chcete zhodnotit. Na začátku jsou všichni účastníci mimo kruh, ale po vyslechnutí první věty skočí doprostřed kruhu poblíž lana vedoucího ke stožáru, jenž odpovídá jejich hodnocení. Každá osoba, která si vybere zelenou vlajku (maximální hodnocení), přeskočí lano a vysvětlí důvod své volby. Poté, co všichni vyjádřili své názory, se všichni chytí za ruce a vyskočí ven z kruhu, čímž symbolizují jednotu všech.
5. Na stejném místě a ve stejnou dobu zaznamená druhý facilitátor výsledky na kresbu za použití správných barev.
6. Stejným způsobem pokračujte s dalšími větami až do konce.
7. Zajistěte, aby všichni účastníci cvičení dokončili.

Reflexe a vyhodnocení



- Facilitátor vyzve všechny účastníky k pozorování a tiché analýze kruhu s namaľovanými vlajkami. Každý účastník dostane kopii vět, které byly vyhodnoceny. Dejte jim na to pár minut.
- Poté pokračujte stimulovanou všeobecnou diskusí o hodnocení. Všichni členové skupiny by měli sdělit svůj názor.
- Účastníci by měli dobře znát oficiální jazyk setkání, aby mohli své myšlenky plynne vyjádřit.

Přínos této metody Návrhy



- Pokud velikost skupiny přesahuje počet 20, můžete účastníky rozdělit do tolika týmů, do kolika chcete. Celou aktivitu mohou provést v týmu pouze s tímto rozdílem: každý velký list papíru s hodnocením každé skupiny musí být ukázan všem účastníkům. Poté můžete aktivitu zkoumat se všemi. Nezapomeňte upravit materiál, počet facilitátorů, místností a času podle potřeby.
- Pokud velikost skupiny přesahuje počet 20 a vy jste rozdělili účastníky do mnoha týmů, můžete aktivitu upravit k prohloubení různých podtémat stejného předmětu hodnocení: jedno na každou skupinu. Pro každé podtéma proveďte stejnou aktivitu. Poté dejte dohromady všechny závěry vyjádřené na každém velkém listu papíru včetně hodnocení každé skupiny. Všem umožněte listy zanalyzovat. Nakonec diskutujte o všech podtématech a hledejte závěry – zde budete potřebovat více času, protože se bude diskutovat o nových pod-



tématech. Nezapomeňte pro každé podtéma vytvořit větné průvodce. Dejte kopii průvodců všem účastníkům, ne jen původní skupině; ale dejte jim ji až po skončení aktivity. Nezapomeňte upravit materiál, počet facilitátorů, místností a času podle potřeby.

*Zdroj: Kyriacou, C. (1992)
Essential Teaching Skills. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education*



4.9 Různé

4.9.1 Úvod

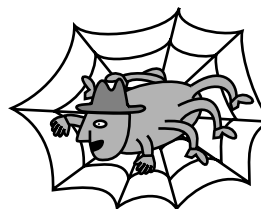
V této kapitole najdete metody, které nemohly být začleněny do předchozích kapitol. Způsoby, jak nakládat s interkulturním učním, jsou různé, stejně jako zmiňování aspektů a pokládání otázek. V tomto smyslu by vám tento T-kit měl poskytnout inspira-

ci ke zkoumání a rozvoji nových metod podle vaší vlastní učební a školicí situace. Tato kapitola nabízí několik různých „pohledů“ na možnou odlišnost. Doufáme, že vám pomůže s rozšířením názorů a kreativitou...



4.9.2 „Světová síť (WWW)“

Síť WWW spojuje svět různými způsoby. „Světová síť vyloučení“ dává dohromady – ve cvičení pro všechny účastníky – různé příčiny vyloučení. Na základě konkrétních příkladů zviditelňuje jejich vzájemné závislosti a spojení. Širší pohled na důsledky interkulturního učení!



Potřebné zdroje

- ☐ velký volný prostor v místnosti
- ☐ tři velké provazy (nebo je možné je nakreslit na podlahu)
- ☐ dlouhý silný provaz pro síť, dva facilitátoři na skupinu, papíry a tužka



Velikost skupiny

Od 10 do 30 (čím větší skupina, tím více času na příspěvek a tím větší „chaos“, ale také tím bohatší názory.)



Čas

Například až 30 minut, pokud následuje diskuse, přidejte dalších 45 minut.



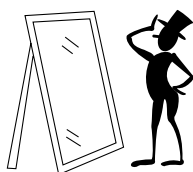
Krok za krokem

1. Nakreslete (použijte provaz) na podlahu místnosti tři rovnoběžné čáry s dostatečným odstupem a označte je jako tři úrovně: osobní – skupina – společnost. Účastníci se kolem nich seřadí do velkého kruhu.
2. Cvičení je vysvětleno a jeho účelem je zviditelnit různé následky, které má fenomén vyloučení. Skupina si vybere jeden příklad vyloučené osoby (například „přistěhovalec“ nebo „menšina“ ...).
3. Začne jeden člověk s provazem v ruce na osobní čáře, představuje osobu, kterou si vybral, a vyjádří něco jejím jménem: „Jsem přistěhovalec a cítím se velmi osamělý (musel jsem opustit svou zemi, čekám na své dokumenty...)“. Facilitátor se zeptá: „Proč?“ Člověk na čáře musí odpovědět a uvést důvod: „Protože mě tu nikdo neví (v mé zemi byla válka, imigrační úředník mě nemá rád...)“. „Proč?“
4. Nyní se k cvičení s odpovědí přidá další člověk a pokračuje ve vyprávění příběhu: („Já jsem imigrační úředník a cítím se pod tlakem. Jsem prezident země ve

válce a moji lidé hladoví. Jsem občan této země a nemám rád cizince, protože mi berou práci..."") Tento druhý člověk si nyní musí vybrat místo na jedné ze tří čar podle úrovně chápání svého důvodu (např. chudoba – strukturální, strach – osobní, tlak práce – skupinová úroveň). Uchopí další část lana. Účastníci mohou v případě nejasnosti diskutovat o tom, jaké úrovně se důvod týká, ale rozhodnutí o pozici je na samotném účastníkovi.

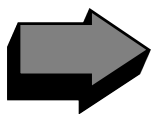
5. Nyní se přidá další člověk s dalším důvodem a vysvětlením důsledku předcházejícího důvodu a vybere si místo na jedné z čar, chytne se provazu a vždy zváží, zda se důvod dotýká osobní (pocitů, chápání, názory...), skupinové (rodina, škola, přátelé, pracoviště...) nebo společenské úrovně (strukturální příčiny, politické systémy, instituce, země...).
6. Vyprávění pokračuje tak dlouho, dokud se všichni nepřidají a nechopí lana. Jakmile si zvolili svou pozici, zůstanou na ní. Takto si skupina vytvoří osobní historii vyloučeného člověka. Zároveň spojuje lidi dohromady „celosvětová síť“, kterou představuje provaz, a emotivní pohled na různé úrovně této „historie“. Zatímco facilitátor do procesu vstupuje pouze pro udržení dynamiky cvičení nebo pro řízení chaosu, je dobré, aby jiná osoba psala poznámky o uvedených důvodech, zapojených aktérech a dotčených úrovních, a tak zaznamenala výsledky pro další diskusi.
7. Pokud je skupina malá, lidé se mohou připojit dvakrát. Když „skončí“ jeden příběh (už nejsou žádné argumenty), lze s cvičením začít znovu s jinou historií a jiným úhlem vyloučení.

Reflexe a vyhodnocení



Po tomto cvičení může následovat diskuse (nebo je lze přenést do pracovní skupiny a diskutovat o něm později). Může dát systematickým způsobem dohromady předchozí práci o problému nebo zahájit diskusi o problému sdílením názorů a zkušeností účastníků. Diskuse by měla vyřešit různé přístupy a zkušenosti lidí (a jejich důvody) a zvýšit povědomí o spojeních – obzvláště důležité je spojení mezi osobními zážitky lidí a rámcem (lokálním a globálním) vzájemné závislosti a spojení. Na prozkoumání složitosti problému je zapotřebí prostor a společné hledání důvodů. Může to být dobrý výchozí bod pro otázku „Jaké máme možnosti invence a změn věcí?“

Přínos této metody



Toto cvičení bylo použito k systematizaci důvodů vyloučení poté, co účastníci osobně zažili setkání s různými vyloučenými lidmi, prošli reflexí a získali informace také o strukturálním rozměru. Cvičení proto bylo velmi dynamické a pomohlo zahrnout různé prvky. Bylo zajímavé, že v dynamice lidé nacházeli více strukturálních důvodů vyloučení (u kterých cítili bezmoc je změnit) než osobních.

Zdroj: Kolokvium JECI-MIEC a ATD Quart Monde, Belgie 1998.



4.9.3 „Interkulturní výpovědi“

Být „interkulturní“ je tak snadné – a tak obtížné. To, co o sobě zjistíme, když nasloucháme zážitkům lidí, může být ohromující. Pokus o „řízenou reflexi“.



Potřebné zdroje

Svědci, kteří jsou připraveni sdílet své zážitky, účastníci s otevřenou myslí ochotní přijmout výzvu zážitků ostatních a klidné místo s dobrou atmosférou.



Velikost skupiny

12 (lze provést s několika skupinami najednou)

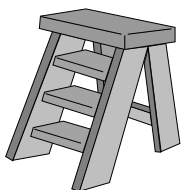


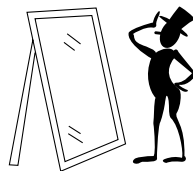
Čas

1 a půl hodiny v závislosti na dynamice diskuse

Krok za krokem

1. Pozvěte „svědky“ (z řad účastníků nebo externí), aby se podělili o své konkrétní zážitky z oblasti interkulturního učení (např. koexistence různých etnických skupin, zkušenosti menšinového původu, někdo, kdo pracuje na integraci cizinců nebo v řešení konfliktů...). Z toho se stane druh „řízené reflexe“ napříč konkrétními aspekty interkulturního učení. Jde o interaktivní zážitek, při kterém má každý účastník příležitost vidět svou vlastní realitu a historii a zároveň zaujmout pozici svědka.
2. Cvičení se může odehrát v menších skupinách (kruhu), je zapotřebí důvěrná atmosféra. Svědci mohou mít různá podtémata, zaměření (konflikty, stereotypy, vyloučení...). Požádejte je, aby si připravili svůj příběh způsobem orientovaným na proces: otevřený a jasný (s kroky, kterými prošli; s osobními, politickými a vzdělávacími aspekty; s klíčovými momenty v procesu; s pochybnostmi a nadějemi; s faktory, které je brzdí a posunují; s objevy, růstem a nezdary...). Jeden facilitátor musí svědka představit a doprovázet jej. Příběh by měl být vyprávěn takovým způsobem, aby vedl různými fázemi, a tak účastníky přiměl k reflexi jejich vlastní reality a kladl otázky...
3. Účastníkům by mělo být dovoleno vyprávění přerušit a položit otázky, sdílet své vlastní zážitky. Svědci mohou třeba vyprávět krátkou část svého příběhu, po které může následovat kolečko sdílení či reflexe. Otázky a klíčové prvky lze také shromažďovat, poznamenat a diskutovat o nich později.
4. Účastníci by se měli tázat na své vlastní postoje. Příběh svědka je vlastně výchozím bodem k otázce: „Jak reaguji a zažívám toto v mé vlastní realitě?“ „Co to ve mně provokuje, jaké otázky si kladu?“ „Co si pamatuji?“
5. Závěrečná diskuse se může pokusit shrnout různé prvky. Příběh mohou nadále vyprávět účastníci, kteří, pokud chtějí, jej mohou spojit se svými vlastními zážitky. Formy interakce budou velmi záležet na způsobu, kterým svědek s facilitátorem strukturuje sezení.

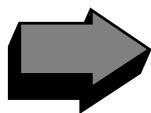




Reflexe a vyhodnocení

Měly by být součástí cvičení podle popisu.

Přínos této metody



Výsledky při použití této metody sahaly od „velmi hlubokých a bohatých“ ke „kontroverzním“ až po „nezdar“. Svědci se musejí s přípravným týmem dobře připravit a musejí znát konkrétní cíle sezení. Mělo by být snadné se s nimi identifikovat a měli by být dostatečně silní na to, aby zvládli skupinu. Mohou provokovat a poskytnout rámec pro debatu. (Pozor: pokud vyzvete účastníky, aby byli svědky, musejí být dostatečně pevní, jinak je mohou ostatní účastníci soudit namísto toho, aby se ptali sami sebe.)

Obzvláště důležitá je dobrá a otevřená atmosféra, facilitátor podle toho musí svědka doprovázet a věnovat pozornost potřebám skupiny.

Zdroj: Kolokvium JECI-MIEC a ATD Quart Monde, Belgie 1998.



4.9.4 „Velká mocenská hra“

Tato hra je převzata od Augusto Boala (1985) „Theatre of the oppressed“. Jde o nonverbální hru, která zkoumá účinek moci na společnost, a to zejména mezi kulturami nebo komunitami.



Potřebné zdroje

Stoly, šest židlí a láhev, velká místnost.



Velikost skupiny

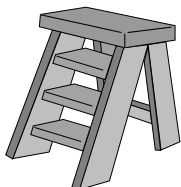
7 až 35 (můžete rozdělit do podskupin po sedmi)



Čas

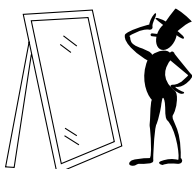
1 až 2 hodiny

Krok za krokem



1. Požádejte skupinu, aby se posadila na zem do kruhu, v němž jsou náhodně poskládány předměty.
2. Řekněte skupině obsah a účel hry. Vysvětlíte úkol skupiny. Úkolem je uspořádat předměty tak, aby se jedna židle stala nejmocnějším předmětem ve vztahu ke stolu, láhvi a ostatním předmětům. Účastníci by měli jednotlivě zkusit své návrhy, stavět a přezkoumávat návrhy ostatních. Vše je povoleno s výjimkou odstranění předmětu z kruhu.
3. Když skupina navrhne uspořádání, o kterém si všichni myslí, že je nejmocnější, musí člen skupiny zaujmout pozici moci, aniž by čímkoli pohnul. Požádejte ostatní, aby se postavili do ještě mocnějších pozic, a tím odebrali první osobě moc.

Reflexe a vyhodnocení Debriefing:



Nejprve lidem umožněte vyjádřit, jak se cítili při tvorbě moci nebo na ni reagovali. K těmto pocitům se později v diskusi vraťte. Přezkoumejte účel simulace týkající se mocenských vztahů mezi kulturami v komunitách. Přezkoumejte vývoj různých uspořádání a jejich spojení s každodenními situacemi. Buďte velmi jasní a specifičtí, používejte konkrétní příklady vycházející z vlastních zkušeností. Následujícími otázkami vyvolejte další diskusi:

Jak moc ovlivňuje naše osobní vztahy doma, v práci a ve vaší komunitě? Jak je moc udržována a jak je spojena s kulturní hierarchií? Kdo má moc ve vaší komunitě a jak je odmítána? Atd.

Zdroj: upraveno podle Augusto Boala.



4.9.5 „Euro-Rail à la carte“

„Euro-Rail à la carte“ je cvičení týkající se našich stereotypů a předsudků. Představte si, že budete cestovat vlakem a že dostanete popis lidí, se kterými byste mohli cestovat. Musíte si vybrat, s kým byste chtěli cestovat nejvíce a s kým nejméně...

Toto cvičení poskytuje spoustu materiálu pro debatu o našich předsudcích v reálném životě. Existují stejná cvičení, při kterých bydlíte v domě s různými sousedy, ocitnete se na opuštěném ostrově nebo musíte vzít stopaře. Díky flexibilitě je to perfektní cvičení k úpravě podle nejrůznějších okolností situace a zážitků vaší cílové skupiny (národnosti, diskutované konflikty, současné problémy...). V případě, že se o tomto cvičení

chcete dozvědět víc, podívejte se do Vzdělávacího balíčku na stranu 78.

Poděkování

V sekci Metody jsme shromáždili příklady aktivit, které jsme při naší školicí práci využili. Kde to bylo možné, uvedli jsme zdroje těchto aktivit, ale u několika si nemůžeme vzpomenout, kde a kdy jsme se o nich poprvé dozvěděli nebo jsme to možná nikdy nevěděli. Omlouváme se všem jednotlivcům a organizacím, které by si zasloužili poděkování a jejichž jméno jsme vynechali. Uvítali bychom jakékoli informace o zdrojích aktivit, jímž jsme nemohli poděkovat, abychom mohli v budoucnosti do aktualizované verze a také do webové verze přidat odkazy.