

5. Workshopy



T-Kit
Interkulturní
učení

5.1 Příprava na výměnu

Úvod

Mezinárodní mládežnické projekty velmi často zahrnují nějaký druh interkulturní výměny. Může jít o situaci, ve které jedna mládežnická skupina navštíví druhou a stráví spolu jeden týden, či může jít o seminář, kterého se účastní lidé nejrozličnějšího původu, nebo může jít o jednotlivce, který stráví několik měsíců nebo let v zahraničí.

Ať už proběhne jakýkoli typ výměny, je dobré na tento zážitek účastníky připravit, aby z takového setkání vytěžili co nejvíce.

Na základě těchto myšlenek je hlavním úkolem přípravy pomoci účastníkům poznat sebe sama a své kořeny – vidět se jako „kulturní“ bytosti. Při takové přípravě by si měli být účastníci vědomi kulturní odlišnosti, měli by být vybaveni citem, který pozná, kdy kulturní odlišnosti překážejí situaci.

Tento příklad přípravného workshopu je založen na několika předpokladech, aby mohl být konkrétnější:

- časovým rámcem je jeden víkend;
- je zde 12 účastníků a 2–3 školitelé;
- všichni mají společný jazyk;
- připravují se na individuální dlouhodobou výměnu.

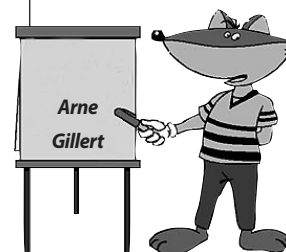
Program

Páteční večer

- Energizer (20 minut): „Vidíš to, co já?“ Snažte se zaměřit na prodiskutování toho, co znamená přijmout odlišný pohled, a proč se „normálně“ držíte způsobu, kterým na věci nahlížíte. Umíte ocenit jiný pohled?
- Cvičení na posílení skupiny (90 minut): Toto cvičení vytváří důvěru ve skupině po zbytek workshopu. Použijte například „cvičení s vejci“, ale nechte jej udělat celou skupinu. To bude dobře fungovat u skupin, jejichž členové mezi sebou rychle vytvářejí vztahy. Jako alternativu můžete použít jakýkoli „ledoborec“, pokud umožní účastníkům se navzájem poznat a pokud při něm dělají věci, které mohou dělat jen společně (vytváření důvěry). Pokud si myslíte, že je to pro skupinu přijatelné, můžete je vyzvat k „chůzi naslepo“. Jde o hru, při které se účastníci rozdělí do dvojic, z nichž jedna osoba má zavřené oči a druhá osoba ji vede. Asi po 20 minutách nezapomeňte vyměnit role.
- Večer můžete zakončit sezením, při kterém vyjasníte všechny praktické problémy, které se v souvislosti s výměnou musejí vyřešit. Důvodem pro tak brzké začlenění do programu je skutečnost, že tyto otázky stejně mohou viset ve vzduchu a mohly by jinak dominovat celému programu.

Sobotní dopoledne

- Individuální cvičení (celé dopoledne): „Moje cesta k jinému“. Ujistěte se, že máte „celý“, které se vztahují k dětství/rodině, škole, přátelům a „důležitým lidem“ ve vašem životě, a celou, ve které mohou účastníci přemýšlet o společnosti/regionu/národě, z něhož pocházejí. Do cel určité dejte předměty, které otevírají myšlení, které stimulují lidi k reflexi, a ne věci, které přemýšlení účastníků nasměrují určitým směrem. Zejména v cele o společenském původu byste mohli mít tendenci předpokládat, že „víte“, jak lze tento vliv zobrazit, neboť se to nezdá být dostatečně individuální. Je však důležité, abyste dali účastníkům svobodu najít si sami, co pro ně znamená skutečnost, že vyrůstali v místě (nebo možná na několika místech) s lidmi hovořícími určitým jazykem atd. Ujistěte se, že jste naplánovali dostatek času (alespoň jednu hodinu) před přestávkou na oběd na to, aby lidé mohli sdílet to, na co přišli. To můžete snadno udělat například v menších skupinách





po 4–5 účastnících. Nakonec diskutujte v celé skupině o tom, jak lidé cítí, že všechny tyto kořeny hrají roli v situacích, ve kterých se vzájem potkávají jednotlivci, které mají zcela odlišné kořeny.

Sobotní odpoledne

- Odpoledne zahajte „Abigale“ (90 minut). V rozpravě požádejte účastníky, aby svůj názor na to, kdo jedná „lépe“ nebo „hůře“ vztahovali na svůj původ/své kořeny tak, jak je popsali dopoledne. Existuje vliv rodiny, společnosti, přátel atd., díky kterému přemýšleli tak, jak přemýšleli?
- Po zbytek odpoledne provádějte výzkumný projekt. Můžete jít například do města, ve kterém se setkání koná, a hrát si na antropology, kteří zkoumají kulturu místa, ve kterém se nacházejí. Co o něm můžete zjistit? Můžete zjistit, jak by lidé reagovali ve hře „Abigale“, nebo je to jen spekulace založená na stereotypch a předsudcích? Co pro vás znamená odejít na chvíli žít do zahraničí?

Nedělní dopoledne

- Kratší simulační hra, která trénuje setkání s „odlišností“. V jediném dopoledni je nemožné sehrát širokou simulaci. Lze však simulovat malý zážitek „odlišnosti“ a chápat jej jako „předkrm“ interkulturního učení. Hlavním úkolem je nechat skupinu (její část) hrát role, ve kterých je konfrontována s jinými lidmi, kteří věci dělají odlišně, jejichž chování nelze jednoduše dekodovat. Rozprava je zaměřena na pocity, které lidi mají, když jsou konfrontováni se situací, ve které nemohou rozšířovat to, co zažívají, ve které zůstává jednání ostatních „zvláštní“. Po uvědomění si pocitů nejistoty, dětinskosti atd. můžete přenést důraz na strategie, které si může člověk vyvinout k tomu, aby s takovými situacemi uměl naložit. Jaké jsou vaše možnosti, když někomu jinému nerozumíte?
- Víkend končí vyhodnocením a výhledem na výměnu a na to, co se stane ve dnech či týdnech před odjezdem účastníků.



5.2 Menšina a většina

Tento workshop o vztazích menšiny/většiny je navržen k tomu, aby účastníky povzbudil při identifikaci a debatě o problémech, kterým v komunitách čelí menšina a většina, a k nalezení možných řešení těchto problémů. Tento workshop lze provést se všemi cílovými skupinami, ve kterých nemusí být menšiny a většiny nutně zastoupeny. Může být proveden samostatně nebo jako součást větší aktivity.

Workshop by měl oslovit problémy, jako jsou například:

- rasismus
- xenofobie
- antisemitismus
- romofobie
- náboženství
- etnocentrismus
- stereotypy a předsudky

Co je potřeba zvážit při provádění workshopu:

Workshop o vztazích menšiny-většiny je pro účastníky vždy unikátním zážitkem. Facilitátor by si měl být vědom, že připravenost účastníků pohodlně diskutovat o problémech a jeho zkušenost s vedením skupiny určuje výsledek takového workshopu. Zde mohou pomoci následující úvahy:

- **Kvalitní atmosféra (prostor):** velmi důležitý je jak fyzický, tak emocionální prostor. Workshop by měl probíhat ve velké místnosti a se židlemi v kruhu, aby mohli být účastníci otevření a vstřícní. Facilitátor by si měl uvědomovat, že někteří lidé se na začátku nebudou cítit příliš pohodlně. Zde jsou poměrně užitečné „ledoborce“.
- **Čas:** poskytněte dostatek času a zajistěte, aby účastníci získali co nejvíc z vyčleněného času. Nezapomeňte na to, že pro účastníky není žádoucí workshop nedokončit.
- **Volba metod:** nejprve zajistěte, aby metody účastníkům přinesly zážitky a také jim nabídly dostatek materiálu k analýze a prohloubení těchto zážitků v každodenním životě.

Zde je návrh struktury takového workshopu:

1. Energizér: hra se jmény, pokud se účastníci neznají. Pokud se znají, účastníky může rozehrát krátká verze cvičení se stanovisky (10 minut).
2. Uvedte workshop: Proč jsem tady? Jde o zmapování očekávání účastníků. V závislosti na velikosti skupiny by to mělo být provedeno ve skupinách po dvou či třech. Umožněte prezentaci skupinových výsledků. Udělejte syntézu očekávání a požádejte účastníky o komentář čehokoli, co je pro ně zvláštní, relevantní a nerelevantní a jaké pro to mají důvody.
3. Uvedte koncept: teoretický vstup, umožněte čas na otázky a vyjasnění.
4. Simulační cvičení, které problémy ožíví.
5. Problémy a řešení: vstup (interkulturní učení) nebo otevřená diskuse o možných řešeních.
6. Přesun do realit účastníků: Kam odsud půjdeme? To by mělo být provedeno v malých skupinách a zprostředkováno celé skupině.
7. Vyhodnocení: kreativní cvičení, které účastníkům umožní reflektovat a zároveň je povzbudí k dalšímu kroku při práci na této problematice.





5.3 Řešení interkulturních konfliktů

Interkulturní konflikty většinou nastávají mezi dvěma nebo více protikladnými skupinami. Do konfliktu se čím dál víc zapojujeme kvůli odlišnostem, které existují mezi naším prostředím a námi samotnými. Většina interkulturních konfliktů plyne z nesnášenlivosti a ignorování těchto odlišností. V lidském rozvoji může být konflikt produktivním faktorem, neboť se jednotlivci snaží ve vývoji identifikovat a definovat svůj vlastní prostor. Na druhou stranu se však ve většině okolností ukázal jako destruktivní a neproduktivní, a to zejména tam, kde jedna strana dominuje a kde neexistuje koherentní a/nebo nenásilný dialog.

Proč workshop na téma řešení interkulturních konfliktů?

Facilitátoři a zejména vedoucí mládeže jsou s touto otázkou konfrontováni při školicích aktivitách. Bohužel neexistuje žádná jednoduchá odpověď. Za prvé – všechny konflikty mají jedinečný původ; za druhé – přístup k řešení problémů, ať už v celé skupině nebo v sousedství, jsou relativní a závislé na charakteru konfliktu. Nicméně je důležité, aby si facilitátoři a vedoucí mládeže uvědomovali, že při interkulturních setkáních mohou konflikty vzniknout bez předchozího upozornění. Ty jsou často ospravedlňované přítomnými realitami našich prostředí, které se v interkulturních setkání často odrážejí.

Co odpovídá za tyto reality?

Kategorizace a etnocentrismus v našich společnostech:

Lidské bytosti mají vždy tendenci dávat ostatní do škatulek. To nám často pomáhá vytvářet okolní svět, ve kterém se žije pohodlně. Takovými kategoriemi jsou například pohlaví, rasa, společenské postavení atd. Potřeba vylepšit náš svět nás vždy nutí řadit skupiny podle toho, jak je chápeme. Když je seřazujeme, je na začátku naše skupina a ostatní jsou vzadu, protože mají nižší hodnotu. Následky se většinou přemění na stereotypy, jako nedostatek respektu vůči ostatním kulturám, diskriminaci a rasismus. V takových situacích jsou konflikty často nevyhnutelné, neboť méně hodnotná skupina se stane zranitelnou a nejistou.

S jakými typy konfliktů jsme běžně konfrontováni?

Intrapersonální: jako jednotlivci jsme často v konfliktu se sebou v souvislosti s našimi hodnotami, volbami a závazky v životě.

Interpersonální: nesouhlas mezi dvěma lidmi na čistě osobní úrovni.

Intergrupinová či organizační úroveň: takové konflikty vznikají mezi skupinami na základě hodnot, moci a relativní nerovnosti, např. mezi organizací a vládou.

Interkulturní či komunitní: konflikty, které vznikají mezi dvěma skupinami, jež bojují o území, náboženskou nadřazenost, kulturní hodnoty a normy, např. mezi Židy a Araby, muslimy a křesťany atd.

Národní konflikt: konflikty mezi národy...

Interkulturní konflikty: jsou součástí každodenních konfliktů?

Všechny konflikty jsou založeny na odlišnostech. Většinou se k nim nepřistupuje adekvátně nebo konstruktivně, aby se obě strany mohly cítit bezpečně. Nastávají díky nejrozličnějším faktorům. Následují běžné příklady v interkulturních konfliktech:

Fakta – jakou skutečnost o sobě konkrétní kulturní skupiny „vědí“ a jak jsou tato fakta chápána. Klíčovou roli hraje scénář mylné představy.

Potřeby – zejména v situaci menšiny/většiny se lidé potřebují ve svém životě cítit bezpečně. Tento pocit zahrnuje pocit sounáležitosti s komunitou a rovné zacházení bez utlačování.

Hodnoty – ty zahrnují respekt vůči přesvědčením a zvykům každé kultury. Ve většině případů interkulturních konfliktů jsou předpokládány nebo ohrožovány hodnoty ostatních, např. problémy spojené



s rovností pohlaví, náboženskou svobodou atd. Když je hodnota předpokládána, jeden má převahu a druhý se cítí ohrožený.

Možné indikátory vývoje interkulturních konfliktů.

Na rozdíl od jiných typů konfliktů je těžké interkulturní konflikt pochopit, zejména pro outsidera. Tato skutečnost plyne z délky inkubační doby (nebo množství času, který konflikt potřebuje ke zviditelnění).

- Skupiny konfliktu přicházejí s konkrétními cíli a nekompromisními záměry.
- Stereotypy jsou zřetelnější.
- Komunikace mezi stranami je složitější.
- Skupiny jsou soudržnější, ale vůči sobě hypernegativní.
- Ve skupinách se objevuje silné vedení s nekompromisními vůdčími vlastnostmi.

Principy řešení interkulturních konfliktů

Katarze: je nezbytná pro veškerou práci skupin na konfliktu, neboť potřebují prostor k vyjádření svých pocitů vůči sobě. Koncept katarze zastupuje potřebu jednotlivců vychrlit negativní pocity, které by měly získat plnou legitimitu. Také umožňuje atmosféru důvěry, která vede k úspěšnému skupinovému procesu.

Sebeodhalení: umožňuje skupině odhalit motivace a osobní pocity o sobě navzájem.

Společné obavy a naděje: skupiny je třeba dovést k pochopení faktu, že mají společné obavy a že debatování o nich jim může pomoci prolomit bariéry a vést ke společným nadějím a porozumění.

Metody interkulturního učení při řešení konfliktů

Existuje několik metod interkulturního učení, které lze při řešení konfliktů použít. Vhodné metody lze navrhnout dodržováním následujících zásad:

Bezpečný prostor: workshop by se měl organizovat tam, kde se znepřátelené strany mohou setkat na osobní a skupinové úrovni.

Rovné postavení při setkání: výměna předpokládá vzájemné rovné postavení.

Základní pravidla diskuse: skupina by měla používat konsenzu při rozhodování o organizaci workshopu. Pravidla by měla zahrnovat vzájemné naslouchání a respekt.

Aktivita, které umožňují společný zájem: je velmi důležité ve skupině vytvořit společný zájem.

Strukturování workshopu – co potřebuje vědět facilitátor

Často kladenými otázkami jsou:

- Kdy mám zorganizovat workshop na téma řešení interkulturních konfliktů?
- Co mám jako facilitátor dělat?
- Jak mám vědět, že mladí lidé získají workshopem to nejlepší?

To jsou praktické otázky, které by měli být reflektovány a vysvětleny. Tato část T-Kitu nehodlá na tyto otázky odpovídat, ale chce podat návod k tomu, jak připravit dobře strukturovaný workshop. Předtím než workshop naplánujete, zeptejte se na následující otázky:

- ☐ Pro koho je?
- ☐ Jaká je jeho vhodnost pro vaši cílovou skupinu?
- ☐ Co z něj získají?
- ☐ Jak pohodlně a připraveně se cítíte na to, abyste svou cílovou skupinu do tohoto procesu zapojili?



Existuje mnoho další otázek, které si musíte položit, a také tak učiňte, ale tohle jsou pravděpodobně ty nejčastější z nich. Jakmile o nich budete mít jasno, můžete začít se strukturováním svého workshopu. Opět je důležité zdůraznit, že neexistuje jediná struktura nebo běžný způsob organizace workshopu. Jeho struktura většinou závisí na vaší cílové skupině a jejích očekáváních. Co se týče výběru metod v kapitole 4 tohoto T-Kitu, máte ke zvážení několik užitečných návodů. Následuje typická struktura:

1. **Zahájení a nastavení scény:** v závislosti na problematice můžete začít ledoborcem, například hrou se jmény, aby se lidé vzájemně cítili bezpečně.
2. **Zapojení účastníků do tématu a jeho relevance k jejich realitám** (osobní zážitky): zde se navrhuje práce na osobních zážitcích účastníků, pohled na jejich očekávání a na to, co by od tohoto setkání chtěli získat.
3. **Uvedení tématu: teoretický vstup** (stereotypy, předsudky atd.): pozadí a spojení s přítomnými realitami.
4. **Simulační cvičení:** dále prozkoumejte téma a spojte je s osobními realitami... znovu jsou důležité vlastní zážitky.
5. **Závěry a pokračování:** facilitátoři by se hlavně měli zaměřit na různé způsoby, jak konflikt vyřešit nebo jak mu zabránit. Může být užitečné krátce zmínit relevantní dovednosti při nakládání s konfliktem a umožnit účastníkům vztáhnout to na jejich vlastní práci. Prakticky existuje dvanáct dovedností:

- Přístup win-win
- Kreativní odezva
- Přístup win-win
- Kreativní odezva
- Empatie
- Asertivita
- Mocenské řízení emocí
- Ochota konflikt vyřešit
- Strategické zmapování konfliktu
- Navržení a odsouhlasení možností
- Vyjednávání
- Mediacce
- Rozšiřující perspektivy



5.4 Podnícení zájmu lidí o interkulturní učení

Úvod

Existuje tolik vstupů do tématu interkulturního učení, že to někdy působí až strašidelně. Velkou otázkou je: kde začít? Existuje návrh formátu pro jednodenní workshop, který se snaží na tuto otázku najít odpověď. Zahrnuje zkoumání některých klíčových konceptů, které jsou pro počáteční chápání interkulturního učení nezbytné:

- kultura
- stereotypy a předsudky
- interkulturní učení jako proces
- přenos do každodenní reality
- návrhy na pokračování či prohlubování

Tento workshop lze zorganizovat samostatně nebo jako součást větší aktivity. Výhody druhé možnosti jsou: účastníci se již znají (alespoň trochu) a po skončení workshopu existuje více možností, jak pokračovat.

Všechny komentáře a otázky v kapitole 4 o metodách se zde samozřejmě využijí. Zejména důležité jsou všechny otázky týkající se vaší cílové skupiny – co je bude zajímat? Jak podnítit jejich zvědavost? Jak jim pomůžete workshop spojit s jejich realitou?

1. Vytvoření prostředí pro interkulturní učení

Ujistěte se, že váš pracovní prostor je navržen tak, aby maximálně podporoval účast, nejlépe v kruhu, nebo, pokud máte velkou skupinu, ve skupinách stolů.

Pokud se účastníci ještě neznají, je potřeba začít s tím, aby se cítili pohodlně – interkulturní učení zahrnuje emocionální učení a lidé se neotevřou, dokud se nebudou cítit pohodlně. Po hře se jmény může být dobré lidi rozdělit do malých skupin, aby v nich sdíleli svá očekávání a poté o nich informovali celou skupinu. Poté můžete uvést strukturu workshopu, která obsahuje nebo neobsahuje (je-li to nutné) očekávání účastníků.

2. Energizer 1: Vidiš to, co já? Vidím to, co ty?

Viz 4.1.2.

3. „Kultura“ – vstup a diskuse

Viz 2.4 pro diskusi konceptu „kultury“.

4. Stereotypy & předsudky – cvičení

Viz například 4.3.3, 4.3.4, 4.5.2, 4.9.5.

5. Simulační cvičení

Viz 4.4

Poznámka: v závislosti na vašich cílech a času se může stát, že budete muset zvolit mezi krokem 4 a 5.





6. Energizer 3: 60 vteřin = jedna minuta, je to tak?

Viz 4.1.4.

7. Interkulturní učení – vstup a diskuse

- Co je to? (viz obr. 1: „Ledovec“ pro vizuální reprezentaci interkulturního učení)
- Kdy se lidé mohou interkulturně učit?

8. Přenos na každodenní realitu účastníků – diskuse

Jak můžeme použít cokoli z toho, co jsme se naučili, pro každodenní život?
Mezinárodní aktivity mládeže?

9. Návrhy na pokračování

Připravte si bibliografii, kterou účastníkům rozdáte.

10. Vyhodnocení

Viz 4.8.