

3. Kültürlerarası öğrenme için bir eğitim çerçevesi



3.1 Genel düşünceler

Kültürlerarası öğrenmeyle ilgili zorluklardan birisi “kültürlerarası öğrenme” olarak bilinen açıkça tanımlı bir eğitsel disiplinin bulunmamasıdır. Bu heyecan vericidir, çünkü bunun anlamı her birimizin bu terimin karşımızdakilerde bir çağrışım uyandırması için uğraşmak zorunda olduğumuzdur.

Ne var ki, yöntemleri uyarladığımız veya yarattığımızda, bunu kendimiz, koşullar, eğitmenler takımı ve katılımcılar tarafından oluşturulan ve etkilenen eğitsel bir çerçeve içinde yapmamız gerekir. Kültürlerarası öğrenmenin hedeflerine nelerin yaradığını (ve nelerin yaramadığını) bilmek yararlı olabilir. Burada bazı önemli temel noktalara değineceğiz. Bunlar yukarıda sunulan kültürlerarası öğrenme kuramları ve kavramlarına dayalı veya bunlarla yakından bağlantılıdır. Bunlar bu öğrenme sürecinin günümüzde ve genç insanları içeren durumlarda ortaya çıktığını akıldaki tuttuğumuzda daha da açık olacaktır.

Aşağıdaki düşünceler farkındalık yaratma, sorular sorma ve bazı bağlantılı eğitim yaklaşımlarına işaret etme amacını gütmektedir.

Güven ve saygı

Güven oluşturma, karşılıklı bir süreç için gereken açıklığa ulaşmada kültürlerarası öğrenmenin köşe taşlarından biridir. Kabul ve anlayışı sağlamak için farklı görüş açılarını, algılamaları ve duygularını paylaşırken rahat olmamız bir önkoşuldur. Her birimizin eşitler olarak birbirimizi dinleyebildiği, her bireyin kendine güvenini geliştiren bir öğrenme ortamını oluşturmak için büyük sabır ve duyarlılık gerekir. Bu, herkese kendini ifade etmesi için bir ortam sağlamamız, bütün deneyimlere, yeteneklere ve katkılara değer vermemiz, gereksinim ve beklentilere önem vermemiz gerektiği anlamına gelir. Paylaşacaklarımızın büyük bir kısmı değerler, normlar ve güçlü temel varsayımlar olunca paylaşımda bulduklarımızla aramızda güvene gereksinim duyarız. Karşılıklı güven karşılıklı saygıyla ve dürüst paylaşımınla birlikte yürür.

Kimlik deneyimi

Kültürlerarası öğrenmenin çıkış noktası kendi kültürümüz, yani kendi geçmişimiz ve deneyimlerimizdir. Her birimizin bizi şekillendiren bir kişisel gerçekliği vardır ve yeni bilgi ve deneyimle zen-

ginleşerek bu gerçeklik içinde yaşamayı sürdürürüz. Bu ise kültürlerarası öğrenme süreçlerinde sürekli olarak nereden geldiğimizle, yaşadıklarımızla ve karşılaştıklarımızla yüzleşmemiz anlamına gelmektedir. Kendimizi, kendi kimliğimizi anlamaya çalışmak diğerleriyle yüzleşmenin önkoşuludur ve bu zorlayıcıdır. Dolayısıyla sürecin parçası olarak aynı zamanda sorumlulukla, yeni bilgilerin çoğaltıcısı olmanın potansiyeli ve sınırlarıyla baş etmemiz gerekir.

Oluşturulmuş gerçeklikler

Hiçbir şey mutlak değildir. Gerçekliği okumanın ve anlamının birçok yolu vardır. Herkesin kendi dünyalarını oluşturduğu, her gerçekliğin kendisinin oluşumu olduğu tezi kültürlerarası öğrenme süreçlerinin ana faktörlerinden biridir. Kültürel farklılığı betimleyen birçok kuramdaki farklı boyut çeşitliliği (bkz. Hofstede ve Hall&Hall) zaman ve mekân gibi en temel boyutlarda bile gerçekliği ne kadar farklı algıladığımızı gösterir. Ancak yine de hepimiz tek bir dünyada yaşıyoruz ve bu yaşamlarımızı etkiliyor. Sonuç olarak öğrenme sürecinin kişisel özgürlük ve kararlara saygı duyma, diğer görüşleri eşit olarak kabul etme ve farklı bakış açıları arasında uzlaşma arama ve kişisel sorumlulukların bilincinde olma gibi bazı çabalarla desteklenmesi gerekir. Ancak farklılık yapıcı olarak var olmayı sürdürecektir. Bennett'in modelinin son aşamasında “farklı dünya görüşlerinin içinde çalışmaya” davet edilmemizin nedeni budur.

Ötekiyle diyalog içinde

Kültürlerarası öğrenme “ötekini”, anlamının merkezine koyar. Diyalogla başlar, ancak aynı zamanda bir adım ötesidir. Kendimi ve diğerini farklı olarak algılamak ve bu farklılığın kim olduğuma katkıda bulunduğunu algılamak zorluk içerir. Bu anlayışta öteki, kendimi keşfetmekte kaçınılmaz olur. Bu deneyim bizi zorlar, yeni bir şeyler uyandırır ve yeni çözümler için yaratıcılığı gerektirir. Böyle bir kültürlerarası duyarlılığa –“Ötekine”– doğru olan süreç kendimize dokunmamızı ve kendimizi değiştirmemizi de gerektirir. Kültürlerarası öğrenme ötekinin bakış açısıyla özdeşleşme şansına, diğerinin yaşadıklarını yaşamaya zorunda kalmadan “birbirinin yerine geçmeye” çaba göstermenin eşsiz deneyimine olanak sağlar. İşbirliğinin gücüne inanarak gerçek dayanışmayı yaşama ve öğrenmemizi sağlayabilir. Bu





çerçevede kültürlerarası öğrenme aynı zamanda kendi eylem kapasitemizin farkına varmamızın bir yoludur.

Sorular ve değişim

Kültürlerarası öğrenme deneyimi (dünyanın kendisi gibi) sürekli bir değişimi içerir, her şeyin ötesinde süreç merkezlidir. Kültürü tartışırken durağanlık ve değişim arasındaki gerilim ile güvenlik ve denge arayışı sürekli karşımıza çıkacaktır. Dolayısıyla her zaman bir yanıt olmayabileceğini, ancak değişimi kabul eden ile hoş karşılayan sürekli bir arayış içinde olunacağını kabul etmek gerekir. Buna yanıt olarak kendimizi sorgulama kapasitesine gereksinim duyacağız. Bu bütünleşmenin bizi nereye götüreceğini her zaman bilemeyiz. Merak önemlidir, yeni algılamalara arzu edilir. Ve yeni bir şeylerin oluşumunun olasılıkla düşünce, inanç ve gelenekler gibi eskinin yıkımını beraberinde getirebileceğini bilmemiz gerekir. Hiçbir öğrenme süreci kopmalar ve vedalardan bağımsız değildir. Eğitimciler olarak bu deneyime iyi ve duyarlı bir destek sağlamamız gerekir.

Anlayışlı katılım

Kültürlerarası öğrenme, öğrenme, bilgi, duygular ve davranışın bütün düzeylerini ve çeşitlerini yoğun bir şekilde içine katan bir deneyimdir. Birçok duyguyu uyandırır; bunlar ile "aklımız", bildiklerimiz ve öğrendiklerimiz arasındaki ayrımları kıskırtır. Bu sürecin ve bütün sonuçlarının karmaşıklığının anlaşılması oldukça zorludur. Kültürün bir ögesi olarak dil kültürlerarası iletişimde merkezi bir konumdadır ve aynı zamanda çoğunlukla bir yanlış anlama kaynağı olarak oldukça sınırlıdır. Bu nedenle özellikle farklı konuşma düzeylerini düşününce tahakküm kurmak için kullanılmamalı, ancak bir iletişim aracı olarak kullanılmalıdır. Vücut dili gibi bütün diğer işaretler eşit olarak saygı görmelidir. Bu tür öğrenme ile ilgili olduğumuza göre kendimizi olup biten sürecin tam bir parçası haline getirmeliyiz.

Çatışma potansiyeli

Farklı kültürlerin zaman, mekân, toplumsal ve kişisel ilişkiler hakkındaki algılama çeşitlerine baktığımızda, çatışmanın kültürlerarası öğrenmenin içinde yer aldığı ve keşfedilerek ifade edilmesi gerektiği açığa çıkar. Aynı zamanda bu modeller bizi farklılıkları onlara yafıtı yapıştırmadan tartışmaya çağırır. Sonuç olarak, çatışmanın yapıcı öğelerini ve olanaklarını bulmaya çalışabiliriz. Kültür söylemini incelerken karşılaştığımız kar-

maşıklığı düşünürken çatışma yönetim becerilerini de geliştirmemiz gerekir. Kimliğin farklı anlamları, farklılığa değer verilmesi çabası zorlayıcıdır. Kültürlerarası öğrenme bir arayışı anlatır, yeni güvensizlikler anlamına gelir ve bu durum doğal bir çatışma potansiyelini içinde taşır. Bu, sürecin bir parçası olarak değerlendirilebilir. Çeşitlilik yeni formlar ve çözümlere doğru yararlı ve zenginleştirici olarak yaşanabilir. Yeteneklerin çeşitliliği bütüne doğru olumlu ve vazgeçilmez bir katkı sağlar. Her çatışmanın mutlaka bir çözümü olması gerekmez, ancak kesinlikle ifade edilmesi gerekir.

Yüzeyin altında

Kültürlerarası öğrenme oldukça derin süreçlerin yaşanmasını ve tutum ve davranışların değişimini amaçlar. Büyük ölçekte kültürümüzün, iç benliğimizin görünmez güçleri ve öğeleriyle ilgilenme anlamına gelir (bkz. buzdağı modeli) ve su yüzeyinin altındaki çoğu şey bilinçdışıdır ve açıkça ifade edilemez. Dolayısıyla bu keşif, kişisel olarak ve etkileşim sırasında bazı riskleri, başa çıkmamız gereken gerilimleri ortaya çıkarır. Bu süreçte kişilere eşlik etmek açıkçası kolay değildir. Bir yandan daha ileri gitme, kendimizi ve diğerlerini zorlama cesaretine gereksinimimiz vardır. Diğer yandan insanların gereksinimlerine ve bu süreçlerin sınırlarına karşı oldukça dikkatli ve saygılı olmalıyız. Her ikisini akılda tutmak her zaman kolay değildir.

Karmaşık bir dünyada karmaşık bir konu

Kuramsal modeller kültürlerarası öğrenmenin karmaşıklığını ve sistemleştirmenin güçlüğünü göstermişti. Bunu günümüz toplumunun karmaşık durumuna yerleştirirsek en üst düzeyde kavrayışa olanak sağlayan oldukça dikkatli ve anlaşılır yaklaşımlara gereksinim duyduğumuz açığa çıkar. Kültür bile ulusal sınırların ötesine geçer ve birçok şekil ve üst üste gelme halini içerir. Geçmiş, bugün ve geleceğe bir bakış, birey ve toplumun bazen birbiriyle çelişen gereksinimleri gibi birçok bakış açısı karşılanmalı, gerilimler akılda tutulmalıdır. Parçalanmış deneyimler bir araya konmalıdır. Var olan neden ve sonuç çeşitliliğini, vurgulanan farklı değerleri, farklı gerçeklikleri ve yaşanan tarihleri basitleştirmemek herhangi bir eğitim yaklaşımı için zorlayıcıdır. Kültürlerarası öğrenme yaklaşımları, bu deneyim, anlayış ve bilgi yelpazesine saygı duymak ve sonuçta bunları, kullanılan dil ve terminoloji ve farklı metodolojilerin seçimiyle birlikte düşünmek zorundadır.



3.2 Yöntem seçimi, oluşturulması ve uyarlanması

Her durum kendine özgüdür. Bir eğitim kursu, bir değişim projesi, bir iş kampı veya basit bir atölye hazırlıyor olabilirsiniz. Bu kitaptaki yöntemleri bu açıdan okuyun ve grubunuzun özel gereksinimlerine göre seçiminizi ve uyarlamınızı yapın. Bunlardan yeni bir şeyler yaratın. Burada sunulan yöntemler taş tabletlere yazılı olmadıkları gibi dahilerce yaratılmış kusursuz örnekler de değildir. Birer öneridir ve yararlı deneyimlerin bir derlemesidir. Bunları kullanırken kendi kültürlerarası öğrenme durumunuz, katılımcılarınız ve onların gerçeklik ve gereksinimleri dışında başka hiçbir şeye güvenmeyin. Aşağıdaki sorular, dikkatle düşünülürse, özel bir program ögesini bir araya getirmekte işinizi kolaylaştırmaya yardımcı olabilir. Bu konu listesinin ucu kapalı değildir; başka konuları da daha önemli bulabilirsiniz.

a. Amaçlar ve hedefler

Bu özel yöntemle programın bu özel anında nereye varmak istiyoruz? Hedeflerimizi açıkça tanımladık mı ve bu yöntem uygun mu? Bu yöntem etkinliğimizin toplam amaçlarına ulaşmakta yararlı mı? Gelişmemize yardımcı olmakta etkin olabilecek mi? Tanımlanmış metodolojimizin ilkelerine uyuyor mu? Bu özel kültürlerarası öğrenme durumunun şu andaki dinamikleri için uygun mu? Bu yöntemi kullanmak için tüm gereklilikler (örneğin grup veya öğrenme ortamı, ilişkiler, bilgi, deneyimler...) önceki süreçlerde belirlenmiş mi? Konuştuğumuz somut konu/tema ne? Bu yöntemi kullanırken hangi farklı açılımlar (ve çatışmalar) ortaya çıkabilir ve bunları ne kadar öngörüp inceleyebiliriz? Yöntem farklı boyutların karmaşıklığını ve aralarındaki bağları kaldıracak mı? Yeni bakış açılarına ve algılamalara nasıl katkıda bulunabilir?

b. Hedef grup

Bu yöntemi kiminle ve kimin için geliştirip kullanıyoruz? Grubun ve grup içindeki bireylerin önkoşulları ne? Yöntem, grup üyelerinin birbirleriyle etkileşimleri, karşılıklı algılamaları ve ilişkileri için ne gibi sonuçlara yol açabilir? Yöntem grubun (bireylerin) beklentilerini karşılıyor mu? İlgilerini nasıl çekebiliriz? Öğrenme durumunun bu

anında (bireysel ve grup olarak) neye gerek duyacaklar ve ne katkıda bulunacaklar? Yöntem bunun için gerekli hareket alanını sağlıyor mu? Bireylerin potansiyellerinin açığa çıkmasına katkıda bulunuyor mu? Yeterli bireysel anlatıma olanak veriyor mu? Gruptaki benzerlikler ve farklılıkları nasıl ortaya çıkarabilir? Grubun yaş, cinsiyet, dil becerisi, yetenek ve engellilik gibi dikkate almamız gereken bir özelliği ve gereksinimi var mı ve yöntem bunları olumlu bir yönde nasıl kullanabilir? Grup veya içindeki bazı bireyler (azınlıklar, cinsiyet, din gibi) konuya karşı özel bir duyarlılık veya direnç ya da (deneyim, yaş gibi) dinamiği etkileyebilecek aşırı farklılıklar gösteriyor mu? Grup kültürlerarası öğrenme sürecinin neresinde yer alıyor? Yöntem grup büyüklüğü için uygun mu?

c. Çevre, mekân ve zaman

Bu yöntemi kullandığımız (kültürel, toplumsal, politik, kişisel...) çevre nedir? Yöntemin bu çevre üzerinde ve çevrenin yöntem üzerinde etkisi ne? Bu açıdan grup üyeleri hangi öğeleri (deneyimleri) beraberlerinde getiriyorlar? Grup içinde hangi çevre (öğeler, davranış kalıpları vs.) baskın ve neden? Grup atmosferi ve iletişim düzeyi yöntem uygun mu? Bu özel kültürlerarası öğrenme deneyimi, belli başlı öğeleri özellikle destekliyor veya engelliyor mu? Ortak (ve bireysel) mekân algısı nasıl, grubun ortak mekân algısı nasıl; grubun ortak bölgesi kullanılan yöntem için yeterince büyük mü? Yöntem olumlu bir çevreye (herkesin kendisini rahat hissettiği alanı artırıcı biçimde) katkıda bulunuyor mu? (Öncesi ve sonrasıyla düşününce) yöntemin etkinlik içindeki yeri nedir? Yönteme ve değerlendirilmesine yeterli zaman ayırdık mı? Programımızın zamanlamasına uyuyor mu? Yöntem katılımcıların (farklı zaman algılarıyla nasıl başa çıkıyor?

d. Kaynaklar/çerçeve

Yöntem (zaman, oda, kişiler, malzemeler, medya gibi) kullanımımıza sunulmuş kaynaklarla uyuyor mu? Bunları etkili biçimde kullanabilecek mi? Organizasyona yönelik hangi boyutları dikkate almamız gerekir? Basitleştirmemiz gerekir mi? Yöntemi işletmek için sorumlulukları paylaşabilir miyiz? Gelişen durumla başa çıkmak için gereken becerilere ne kadar sahibiz? Yöntem hangi (kurumsal, örgütsel...) çerçeve içinde kullanılacak? (Örgüt kültürü ve tercihleri, kurumsal amaçlar gibi) hangi sonuçları öngörebiliriz? Hangi dış aktörler (kurumsal ortaklar, binadaki diğer insanlar gibi) hangi ilgileri etkileyecek?



e. Önceki değerlendirme

Bu veya benzeri bir yöntemi daha önce kullandık mı? Bu deneyimden ne öğrendik? Yöntemlerin kullanımıyla ilgili başka deneyimlerimiz var mı? Bunlar bize şu an nasıl yararlı olabilir? Yöntem ve etkisi değerlendirilecek mi ve hedeflere ulaşmamız nasıl ölçülecek? Etkinliğimizin şimdiye kadarki bölümünün değerlendirmesinin parçası olarak yönteme hangi öğeleri ekledik?

f. Aktarım

Yöntemimiz nereye kadar her bir katılımcının deneyimi ve bu ana kadar olan öğrenme deneyimleri üzerine kurulu veya bunlarla bağlantılı? Yöntem katılımcıların gerçekliği için yararlı mı veya hangi yönlerden uyarlamaya gereksinim duyuyor? Katılımcıların günlük yaşamına aktarılma/günlük yaşamla bütünleşmeye yöneliyor mu? Katılımcıların öğrendiklerini kendi gerçekliklerine yansıtma-

ları için nasıl bir ortam sağlayacağız? Yöntemi izleyen bir tartışma veya bir dinamik, aktarımı kolaylaştırır mı? Hangi öğeler katılımcılarca yapılacak etkili izlemeyi kolaylaştırabilir? Öğeler daha sonra süreç içinde nasıl ele alınabilir?

g. Kolaylaştırıcı veya eğitmenlerin rolü

Kolaylaştırıcı, grubun kendi konularını en tatmin edici ve en etkin yolla tartışmalarına yardımcı olacak bir süreç sağlar. Bu, yukarıdaki bölümlerde ortaya atılan sorulara yanıt bulmaya çalışmak ve işleri nasıl organize ettiğimiz hakkında düşünmek anlamına gelir. Bu yöntem için bu gruptaki rolümüzün ne olacağını düşünüyoruz? Her şeyin nasıl işleyeceği hakkında "aklımızdan bir senaryo geçirdik" mi? Kişisel konumumuzu düşündük mü ve bu, yöntemin işleyişini nasıl etkileyebilir? Beklemediğimiz sonuçlara tepki vermeye nasıl hazırlandık?