

# T-Kit käsiraamat

## Kultuuridevaheline õppimine

*„T-Kit käsiraamatute sarja eestikeelsed tõlked on valminud Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni noorsootöölase koolituse partnerlusprogrammi loal, Sihtasutus Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo korraldusel ja vastutusel. Samas ei pruugi käsiraamatud oma sisus väljendada Euroopa Noored Eesti büroo seisukohti.“*



Haridus- ja Teadusministeerium



## Hea lugeja

*Kuivõrd noorsootöös asetleidva kvaliteet ehk see, kui häid tingimusi suudetakse noorele luua isiksuslikuks ja sotsiaalseks arenguks läbi uute teadmiste ja oskuste omandamise mitte-formaalse õppimise keskkonnas, sõltub suuresti noorsootöötajate professionaalsusest, on oluline igakülgset panustada nimetatud erialaspetsialistide mitte-formaalse õppimise alase teadlikkuse tõusu ning vajalike kompetentside arendamisse.*

*Eelöeldust tulenevalt on mul siiralt hea meel, et Euroopa Noored Eesti büroo koostöös EV Haridus- ja Teadusministeeriumiga on leidnud võimaluse toetada Eesti noorsootöö kvaliteedi arengut muuhulgas käesolevate käsiraamatute seeria toomise kaudu Eestis noorsootöoga tegelevate, kuid ka laiemalt haridusvaldkonnas ja kolmandas sektoris aktiivselt tegutsevate inimesteni.*

*Käesolevate käsiraamatute seeria näol on tegemist mujal Euroopas hästi vastuvõetud ning juba mitmeid aastaid erinevate noorsootöös oluliste teemade mõtestamisel ning noortega käsitlemisel aktiivset kasutust leidnud praktiliste abilistega, mis annavad nii laiapõhjalisi teemakohaseid teoreetilisi teadmisi kui praktilisi tegutsemissuundi meetodite ning nõuannete näol.*

*Viie aasta jooksul on Euroopas välja antud üheksa käsiraamatut, millest eestikeelset trükivalgust näevad esialgu seitse, Eesti noorsootöö konteksti arvestades ehk kõige olulisemat väljaannet: Projekti-juhtimine, Organisatsiooni juhtimine, Kultuuridevaheline õppimine, Rahvusvaheline vabatahtlik teenistus, Sotsiaalne kaasatus, Euroopa kodanikuks olemine, Koolitamise alused.*

*Kõnealuse perioodi jooksul ilmunud käsiraamatud peegeldavad hästi viimasel viiel aastal Euroopas ja Eestis asetleidnud arenguid nii noorsootöös kui ühiskonnas laiemalt ning on iseäranis seotud erinevate Euroopa noorsootöö verstapostidega, nagu seda on näiteks Euroopa suurim noortele suunatud programm Euroopa Noored (YOUTH 2000-2006).*

*Loodan väga, et nende käsiraamatute abil leiate koos noortega tee oluliste teemade käsitlemiseni looval ning harival moel!*

*Reet Kost  
Euroopa Noored Eesti büroo juhataja*



*Noorsootöö alusdokumentide areng Eestis on jõudnud tasemeni, kuhu on jõudnud vähesed riigid: Noorsootöö seadus õigusliku alusena kehtib juba üle 5 aasta, õige pea valmib ka Noortepoliitika ja noorsootöö strateegia 2006-2012, mis sisaldab Eesti noorsootöö kontseptsiooni ja Eesti noorsootöö arengukava aastaiks 2001-2004 edasiarendusi, seab uusi sihte ja määratleb sidusvaldkondade kokkupuutepunktid. Sama tee on ees ka noorsootöötaja teadmiste ja oskuste määratlemisel.*

*2002. aastal valmis Noorsootöö kutseala kirjeldus koos eetika põhi-teesidega ja noorsootöö kutseala ametiloend. Loogiliseks jätkuks neile on kavandatud noorsootöötaja kutsestandard, mille loomisel tuginetakse lisaks eelnevatele ka noorsootöölase koolituse valdkonna uuringule „Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas: Eesti noorsootöötajate professionaalne taust“, eesmärgiga määratleda kutsealal töötavatele spetsialistidele ehk noorsootöötajatele vajalikud pädevused.*

*Käesoleval aastal valminud uuring toob välja fakti, et noorsootöötajad tegutsevad sageli paralleelselt mitmel ametikohal ja erinevates noorsootöö valdkondades, millest tulenevalt on tõusnud vajadus mitmekesiste teadmiste ja oskuste järele. Kuigi enamik noorsootöötajast on end viimase 5 aasta jooksul erialaselt täiendanud, on osad neist koolitusest siiski kõrvale jäänud, tõstes takistavate teguritena esile rahaliste ressursside puudust, ajanappust, vähest informinglust erinevate täiendkoolitusvõimaluste kohta ja geograafilist kaugust toimuvatest koolitustest.*

*Arvestades noorsootöö valdkonnas töötajate aktiivsust ja motiveeritust koolitusvõimaluste kasutamisel, on T-kitid kindlasti uus, huvitav ja praktiline materjal täiendavate teadmiste omandamisel kõigile, kelle elus on koht noorusel. T-kittide puhul ei saa takistuseks ka ükski loetletud tegurist, mis enesetäiendust seni segasid – lisaks paber kandjal versioonile saavad need kõigile kättesaadavaks ka elektrooniliselt võrgukeskkonnas: igäüks võib nende lugemiseks ise planeerida aja, koha ja kaaslased.*

*T-kitid aitavad astuda edasi – haarakem siis võimalusest!*

*Head lugemist soovides*

*Haridus- ja Teadusministeeriumi noorteosakond*

## Tere tulemast T-kit käsiraamatute sarja!

*Nii mõnigi teist on ilmselt mõelnud, mida võiks tähendada inglise keeles käsiraamatut tähistav sõna T-kit? Me pakume sellele vähemalt kahte seletust. Esimene on lihtne: see on lühend koolitusmaterjalide komplekti ingliskeelsest täisnimetusest Training Kit. Teine variant seostub eeskätt hääldusega, mis meenutab ingliskeelset sõna "ticket" (eesti k pilett) – see on dokument, mida on vaja reisile minnes. Seetõttu hoiabki väike tegelane Spiffy käsiraamatu kaanel käes rongipiletit, et reisida uusi ideid avastama. Meie kujutluses on käsiraamat vahend, millest on abi meie kõigi töös. Eeskätt on see mõeldud noorsootöötajatele ja noorte koolitajatele nii teoreetiliseks kui ka praktiliseks abivahendiks töös noorte inimestega.*

*Käsiraamatute sari on valminud erineva kultuuri-, ameti- ja organisatsioonilise taustaga inimeste ühise aastapikkuse jõupingutuse tulemusena. Noorte koolitajad, noortejuhid vabariiklastest ja elukutselised kirjanikud on teinud koostööd, et koostada kvaliteetsed käsiraamatud, mis käsitleksid sihtrühma vajadusi, arvestades samas, et erinevates Euroopa paikades lähenetakse teemadele erinevalt.*

*Käsiraamatud on valminud Euroopa Komisjoni ja Euroopa Nõukogu partnerluslepingu alusel korraldatava Euroopa noorsootöötajate koolitusprogrammi raames. Lisaks käsiraamatutele on nende kahe institutsiooni koostöö andnud tulemusi ka muudes valdkondades, nagu koolituskursused, ajakiri Coyote ja dünaamiline veebilehekülg.*

*Kui soovite lisateavet partnerluse arengusuundadest (teave uute publikatsioonide, koolituskursuste kohta jne) või alla laadida käsiraamatute elektroonilisi versioone, külastage partnerluse kodulehekülge aadressil [www.training-youth.net](http://www.training-youth.net).*

Euroopa Nõukogu kirjastus  
F-67075 Strasbourg Cedex  
© Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjon, november 2000  
ISBN 92-871-5364-7

Selle väljaande materjalide kopeerimine on lubatud ainult mittetulunduslikel hariduslikel eesmärkidel tingimusel, et viidatakse algallikale.

Käesolev dokument ei kajasta tingimata Euroopa Komisjoni või Euroopa Nõukogu, nende liikmesriikide või nende institutsioonidega koostööd tegevate organisatsioonide ametlikke seisukohti.

T-Kit käsiraamatu Kultuuridevaheline õppimine eestikeelne versioon:  
Sisuline toimetus: Kristiina Pernits, Mariann Veisson (ptk. 2,3)  
ISBN 9985-9613-0-7 T-Kit käsiraamatute sari  
ISBN 9985-9613-3-1 T-Kit käsiraamat Kultuuridevaheline õppimine



T-Kit käsiraamat  
Kultuuridevaheline  
õppimine

#### Käsiraamatute sarja koordineerimine

Silvio Martinelli

#### Selle käsiraamatu toimetajad

Silvio Martinelli, Mark Taylor

#### Selle käsiraamatu autorid

*(vaadake ka viimast lehekülge)*

Arne Gillert

Mohamed Haji-Kella

Maria de Jesus Cascão Guedes

Alexandra Raykova

Claudia Schachinger

Mark Taylor

#### Toimetuskolleegium

Bernard Abrignani

*Institut National de la Jeunesse  
et de l'Education Populaire*

Elisabeth Hardt

*European Federation  
for Intercultural Learning*

Esther Hookway

*Lingua Franca*

Carol-Ann Morris

*Euroopa Noortefoorum*

Heather Roy

*Gaidide Maailmaliit*

#### Sekretariaat

Sabine Van Migem (*administratiivne tugi*)

Genevieve Woods (*raamatukoguhoidja*)

#### Esileht ja Spiffy tegelaskuju

The Big Family

#### Eriline tänu veel

Patrick Penninckx'ile käsiraamatute sarja T-kit käivitamise koordineerimise, püsiva toe pakkumise ja teiste partnerluslepingu projektidega kontakti hoidmise tagamise eest.

Anne Cosgrove'ile ja Lena Kalibataitele panuse eest projekti esimesse etappi.

Kõigile kirjastajatele ja autoritele, kes on andnud loa kasutada oma autoriõigusega kaitstud materjale.

Ja muidugi kõigile inimestele, kes erinevas mahus, erinevatel hetkedel ja erineval moel aitasid kaasa selle kõige teostumisele!



PARTNERSHIP  
COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION  
TRAINING-YOUTH

### Euroopa Nõukogu Peadirektoraat

#### IV Noorsoo- ja spordidirektoraat

Euroopa Noortekeskus Strasbourgis

30 Rue Pierre de Coubertin

F-67000 Strasbourg, France

Tel: +33-3-8841 2300

Faks: +33-3-8841 2777

Euroopa Noortekeskus Budapestis

Zivatar utca 1-3

H-1024 Budapest, Hungary

Tel: +36-1-2124078

Faks: +36-1-2124076

#### Euroopa Komisjon

#### Hariduse ja kultuuri peadirektoraat

#### Osakond D5: noortepoliitika ja -programmid

Rue de la Loi, 200

B-1049 Brussels, Belgium

Tel: +32-2-295 1100 – Faks: +32-2-299 4158



## Sisukord

<b>Sissejuhatus</b> .....	<b>9</b>
<b>1. Kultuuridevaheline õppimine ja väärtused Euroopas</b> .....	<b>11</b>
1.1 Mis on Euroopa ja kuhu ta suundub?.....	11
1.1.1 Euroopa: mitmekesisuse käsitlus.....	11
1.1.2 Mõni sõna Euroopa institutsioonide ajaloost ja väärtustest.....	12
1.1.3 Euroopa ees seisvad väljakutsed.....	13
1.2 Uued lähtepunktid.....	14
1.3 Noored ja kultuuridevaheline õppimine: väljakutsed.....	17
<b>2. Kultuuridevahelise õppimise käsitlusviisid</b> .....	<b>19</b>
2.1 Sissejuhatus.....	19
2.2 Pilk õppimisele	
Mis on "õppimine"?.....	19
2.3 Mis on kultuur? Ja mis on sel juhul kultuuridevaheline?.....	20
2.4 Pilk kultuurile.....	20
2.4.1 Kultuuri jäämäe-mudel.....	20
2.4.2 Geert Hofstede kultuuridimensioonide mudel.....	22
2.4.3 Edward T. ja Mildred Reed Halli käitumis põhised kultuurikomponendid.....	24
2.4.4 Jacques Demorgoni ja Markus Molzi arutus kultuuri teemal.....	26
2.5 Pilk kultuuridevahelisele õppimisele	
Milton J. Bennetti kultuuridevahelise tundlikkuse arengumudel.....	30
2.6 Kokkuvõte.....	33
2.7 Pilk kultuuridevahelisele haridusele.....	35
<b>3. Õpperaamistik kultuuridevahelisele õppimisele?</b> .....	<b>37</b>
3.1 Üldised tähelepanekud.....	37
3.2 Meetodi valik, loomine ja kohandamine.....	39
<b>4. Meetodid</b> .....	<b>41</b>
4.1 Energiaharjutused.....	41
4.1.1 Sissejuhatus.....	41
4.1.2 "Kas sina näed, mida mina näen? Kas mina näen, mida sina näed?".....	42
4.1.3 "GRRR – FUTT – PÖMM!".....	43
4.1.4 "60 sekundit = üks minut, või kas ikka on nii?".....	44
4.1.5 "Karussell".....	45
4.2 Individuaalsed harjutused.....	46
4.2.1 Sissejuhatus.....	46
4.2.2 "Minu teekond teiste inimesteni".....	46
4.2.3 "Minu peegelpilt".....	49
4.2.4 "Silmitsi identiteediga".....	51



---

4.3 Arutelu, põhjendamine, vastandamine.....	53
4.3.1 "Kus te seisate?" .....	53
4.3.2 "Kas väärtushinnangutega saab kaubelda?" .....	56
4.3.3 "Abigale" .....	58
4.4 Simulatsioonimängud .....	60
4.4.1 Mõned praktilised tähelepanekud .....	60
4.4.2 "Limit 20" .....	61
4.4.3 "Hindav küsitlus" .....	62
4.4.4 "Derdialased" .....	64
4.5 Rollimängud.....	68
4.5.1 Rollimäng meetodina .....	68
4.5.2 "Arva ära, kes lõunale tuleb".....	68
4.5.3 "Suhted vähemusi esindavate organisatsioonide vahel" .....	69
4.6 Probleemide lahendamine .....	71
4.6.1 "Üheksa punkti ülesanne" .....	71
4.6.2 "Munaharjutus".....	73
4.6.3 "Kelle käes on patareid?" .....	75
4.7 Uurimistöö ja ettekanded .....	77
4.7.1 "Kultuurilaboratoorium" .....	77
4.8 Analüüs.....	79
4.8.1 Üldised tähelepanekud .....	79
4.8.2 "Kommunikatsioonipuu" .....	80
4.8.3 "Kiirhüpe" .....	82
4.9 Mitmesugust .....	85
4.9.1 Sissejuhatus.....	85
4.9.2 "Ülemaailmne võrk" .....	85
4.9.3 "Kultuuridevahelised ülestunnistused" .....	87
4.9.4 "Suur võimumäng" .....	89
4.9.5 "Euro-Rail à la carte" .....	90
<b>5. Töötoad .....</b>	<b>91</b>
5.1 Noorsoovahetuseks valmistumine.....	91
5.2 Vähemus ja enamus .....	93
5.3 Kultuuridevahelise konflikti lahendamine .....	94
5.4 Huvi äratamine kultuuridevahelise õppimise vastu .....	97
<b>Lisa 1: Soovituslik mõistesõnastik .....</b>	<b>99</b>
<b>Lisa 2: Hinnang kultuuridevahelise õppimise käsiraamatule .....</b>	<b>101</b>
<b>Lisa 3: Viited .....</b>	<b>103</b>
<b>Lisa 4: Edasist lugemist.....</b>	<b>105</b>







Mis tahes materjalide avaldamine kultuuridevahelise õppe kohta on alati väljakutset pakkuv ettevõtmine, käesoleva käsiraamatu sünnid ei olnud ses suhtes erand. Võimalust selle teemaga töötada tervitasid kõik autorid (vt. biograafiaid viimastel lehekülgedel), kuna meie koostöö on ka iseenesest olnud üks kultuuridevahelise õppimise protsess.

Oleme üritanud koguda kokku oma erinevad kogemused ja ideed, loomaks käsiraamatut, mis võiks aidata teil jõuda omaenda järeltuleva kultuuridevahelise õppimise teooria ja praktika kohta noorsootöö ja noortekoolituse kontekstis.

Meie esimesel kohtumisel 1999. a. juunis otsustasime erinevate peatükkide sisu ja jagasime ära vastutuse nende kirjutamise eest. Sellele järgnevalt vahetati e-posti teel mõtteid esimeste mustandite üle. Teisel kohtumisel sama aasta detsembris arutasime tehtud muudatusi. Iga peatüki juures on märgitud sellega seotud autor(id), ent samas on neisse konstruktiivse kriitika näol andnud oma panuse kõik, kes olid projektiga seotud, ka käsiraamatu üldise toimetuskogu liikmed.

Paar asjaolu vajavad siinkohal äramainimist. Mõistsime juba varakult, et seda liiki väljaandes saab arutusele võtta vaid osa kõikidest võimalikest tegevussuundadest. Sisukorras prioriteetide seadmine oli raske töö ja nõudis mitmeid selgitusi ja arutelusid. Kokkuvõttes võite siit leida järgmist:

- mõningaid viise kultuuridevahelise õppe konteksti ja olulisuse vaatlemiseks,
- kokkuvõtteid mõnedest teooriatest, mis meie arvates aitavad paremini mõista kultuuridevahelise õppe aluseid,
- nõuandeid kultuuridevahelise õppimise meetodite väljatöötamiseks,
- valiku erinevaid, asjasse puutuvaid meetodeid,
- näidiseid temaatiliste töötubade läbiviimiseks,
- soovitusi edasiseks lugemiseks,
- hindamisvormi (sest teie tagasiside on tulevaste väljaannetega töötamisel olulisim).

Mitmes mõttes võib seda käsiraamatut võtta kaaskõitena kampaania „kõik erinevad – kõik võrdsed” raames avaldatavatele väljaannetele, eriti Education Packile ja Dominole. Need on mõlemad vabalt saadaval nii paberkandjal kui ka Euroopa Komisjoni rassismi ja sallimatuse vastasel interneti-leheküljel.

Loodame, et leiate siit innustavaid ideid ja kasulikke meetodeid. Üks asi, mida te aga siit ei leia, on „ICL” – levinud lühend sõnadest *intercultural learning* – leidsime, et selle kasutamine ainult takistab inimesi mõistmast väljendi sisu.

Jääme ootama teie hinnanguid sellele käsiraamatule.

Arne Gillert, Mohamed Jaji-Kella, Maria de Jesus Cascão Guedes, Alexandra Raykova, Claudia Schachinger, Mark Taylor



# 1. Kultuuridevaheline õppimine ja väärtused Euroopas



T-Kit käsiraamat  
Kultuuridevaheline  
õppimine

1

## 1.1 Mis on Euroopa ja kuhu ta suundub

### 1.1.1 Euroopa: mitmekesisuse käsitlus

Euroopa on alati mänginud olulist rolli maailma majanduses, poliitikas ja ajaloos. Tänapäeval ei ole Euroopa enam üksnes geograafiline või poliitiline mõiste, vaid ka rida erinevate Euroopa institutsioonide, Euroopas elavate inimeste ja ülejäänud maailma mõisteid. Neil mõistetel on palju erinevaid tõlgendusi, ent nende tuum on alati sama – Euroopa on meie ühine koda.

Tegelikult on Euroopa alati olnud tsivilisatsiooni arengu mootoriks, aga ka revolutsioonide ja kahjuks ka maailmasõdade koldeks.

Täna on niinimetatud „vanal kontinendil“ vägagi uus nägu – kasvava ja areneva mitmekesisuse nägu. Selle mitmekesisuse juured asuvad ajaloos, mille üheks osaks on muuhulgas kolonialism. Keskajast kuni alles hiljutise ajani olid paljudel Euroopa riikidel (Ühendatud Kuningriigil, Portugalil, Hispaania, Prantsusmaal jt.) kolooniad erinevatel mandritel. 1950. aastate lõpul ja 1960. aastatel kutsuti nendest kolooniatest Euroopa riikidesse palju võõrtöölisi. Ka tänapäeval liiguvad paljud inimesed erinevate mandrite vahel. Osalt turistidena, ent palju enamad vastu oma tahtmist, sunnitud selleks nende oma riikide ebasoodsate tingimuste poolt. Tänapäeval on üpris tavaline, et põhja-aafriklased elavad kõrvuti prantslastega, hindud inglastega jne. Kui lisame siia veel hiinlased, mustlased ja mustanahalised immigrandid või põgenikud Balkani poolsaarelt, on pilt peaaegu terviklik. See mitmekesisus on läbi sajandite tinginud Euroopa tiheda seotuse teiste mandritega. Täna Euroopast ei saa mõelda ilma selle rikkalikkuseta, mille on loonud siin koos elavad erinevad inimesed ja kultuurid.

Nüüdseks juba üle kümne aasta ei ole enam külma sõda, ning Ida- ja Lääne-Euroopa vahelist raudset eesriiet selle endisel kujul enam ei eksisteeri. Ent ikkagi ei tea inimesed kuigi palju üksteisest, kõrvalmajas või –korteris elavatest naabritest, kolleegidest tööl või inimestest kohviku kõrvallauas. Meil on vaja üksteise kohta veel palju õppida, teha palju tööd oma eelarvamuste ja illusioonide kallal, et võimaldada ühist tulevikku.

Oma kultuuri ja grupi väärtuste kaitsmine on iga inimese normaalseks reaktsiooniks. Sellepärast ongi lihtne ülejäänud maailmale silte külge kleepida. Ent tänapäevane tegelikkus ütleb selgelt, et ükskõik, kas me aktsepteerime meid ümbritsevate inimeste erinevusi ja erinevaid kultuure või mitte, peaksime me leidma viisi, kuidas elada koos ühes ühiskonnas. Muidu seisame dilemma ees:

#### Olla või mitte olla

Vaadates tagasi Euroopa ajaloole, on selge, et ei ole kunagi olnud ega ole praegugi lihtne leida mooduseid erinevuste aktsepteerimiseks ja nendega rahumeelses toime tulemiseks. Poliitilised huvid jagavad inimesi tihti nende etnilise, religioosse või muu tausta alusel, et provotseerida konflikte ja saada võimalusi ümber jagada poliitilist ja sotsiaalset võimu või geograafilisi alasid.

See oli nii Esimese ja Teise maailmasõja puhul, niinimetatud külma sõja puhul, pidevate konfliktide puhul Euroopas (Iirimaa, Hispaanias, Küprosel ...) ja hiljutiste konfliktide puhul Balkani poolsaarel ja Kaukaasias.

1947. aastal esitas Suurbritannia sõjaajane juht Winston Churchill ühel poliitilisel kogunemisel küsimuse: „Milline on Euroopa praegu?“ Ta vastas ise: „Prügihunnik, surnukamber, katku ja vihkamise kasvulava.“ Tema ebamugavust tekitav nägemus ei olnud ülepakutud. Euroopa oli pärast Teist maailmasõda tuhaks tehtud, ent kas me oleme ajaloost õppust võtnud? Miks on Churchilli nägemus sellest maailmajaost mõnes Euroopa osas tänaseni asjakohane?

Neis sõdades surid miljonid inimesed. Paljud kannatavad veel praegugi ja elavad tingimustes, mis ei erine just palju Teise maailmasõja järgsetest; teised kardavad naasta oma kodudesse, sest neid võidakse seal hukata. On üldine probleem, et inimesed tihti ei õpi omaenda traagilistest kogemustest. Et nad rakedavad samu meetmeid, mille tõttu nad on ise kannatanud, teiste inimeste peal; sageli isegi nende peal, kes ei ole ise konfliktis osalenud.

Taolistes olukordades usub ja loodab Euroopa kodanik, et rahvusvahelised institutsioonid





suudavad koheselt reageerida ja tuua lahendused kõikidele probleemidele. Samas aga ei tee enamik Euroopa kodanikke mingit vahet Euroopa Nõukogu ja Euroopa Liidu vahel ning neist, kes seda teevad, teavad vaid vähesed nende institutsioonide ajalugu, poliitikat ja väärtusi.

Rahumeelset Euroopat on ehitamas Euroopa Nõukogu, Euroopa Julgeoleku- ja Koostööorganisatsioon ning Euroopa Liit. Selleks et mõista, kuidas paremini kasutada ja edasi kanda kogemusi ja vahendeid, mille need institutsioonid on välja töötanud erinevate organisatsioonide toetamiseks riiklikul ja kohalikul tasandil, on oluline heita pilk nende institutsioonide ajaloole ja väärtustele ning olla teadlik nende võimalustest ja piiridest.

Inimestel on endil oma probleemide lahendamiseks sageli rohkem võimu kui nad ise teavad. Tihti saavad nad oma konkreetsete tegudega muuta oma ühiskondi palju paremaks. Siinkohal on eriline roll mängida vabaühendustel ja noortel inimestel.

### 1.1.2 Mõni sõna Euroopa institutsioonide ajaloo ja väärtustest

1949. aasta 5. mail kirjutasid Londonis, St. James lossis Euroopa Nõukogu põhikirja moodustavale leppele alla kümme riiki: Belgia, Prantsusmaa, Luksemburg, Holland, Ühendatud Kuningriik, Iirimaa, Itaalia, Taani, Norra ja Rootsi.

Täna (juunis 2000) on Euroopa Nõukogus esindatud 41 liikmesriiki. Selle eesmärkideks on kaitsta inimõigusi, pluralistlikku demokraatiat ja õigusnorme; teadvustada Euroopa kultuurilist identiteeti ja mitmekesisust ning aidata kaasa nende arengule. Eesmärkideks on ka otsida lahendusi Euroopa ühiskonna ees seisvatele probleemidele, ning aidata poliitiliste, seadusandlike ja konstitutsiooniliste reformide toel kaasa demokraatliku stabiilsuse tugevnemisele Euroopas.

Fakt, et see Euroopa institutsioon töötab kõikjal üle mandri, demonstreerib Euroopa suurust ja mitmekesisust, ning ka seda, kui oluline on selle institutsiooni roll tänapäeva laienuvad Euroopas.

1950. aastal pakkus Prantsusmaa välisminister Robert Schuman välja Jean Monnet'

programmi Euroopa söe- ja terasetööstuste ühendamiseks. „Enam ei ole aeg tühjateks sõnadeks,” teatas Shumani plaan, „et oleks tõeline võimalus rahuks, peab kõigepealt eksisteerima ühine Euroopa.” Järgmisel aastal ühinesid Euroopa Söe- ja Teraseühendusega (ECSC) Prantsusmaa, Saksamaa, Itaalia, Belgia, Holland ja Luksemburg. Oodatavalt pidi juhikohale asuma Suurbritannia, kes aga pörkus tagasi suveräänsuse vähenemise tõttu, mis ECSC-ga liitumisega kaasnenuks.

1955. aastal kohtusid ECSC kuue liikmesriigi esindajad Sitsiilias, et arutada igakülgsemat majanduslikku liitu. Selle tulemusena pandi Rooma Lepingu allakirjutamisega 1957. aastal alus Euroopa Majandusühendusele, ehk, nagu see laiemalt tuntuks sai, Euroopa Ühisturule.

Liidu asutajate – Monnet', Spaaki, Schumani ja teiste – kavatsustes hõlmas Euroopa Liit pikemas väljavaates ka poliitilist ühendust. Täna (juuni 2000) on EL-il 15 liikmesriiki, viiega peetakse läbirääkimisi ja veel kuus on kutsutud ühinemisläbirääkimisi pidama.

**Euroopa Julgeoleku- ja Koostööorganisatsioon (OSCE)** on üle-euroopaline julgeolekuorganisatsioon, milles osalevad 55 riiki ulatuvad geograafilises mõttes Vancouverist Vladivostokini. OSCE asutati Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni harta VIII peatüki alusel esmase vahendina, mis tegeleks Euroopas hoiatamise, konfliktide ennetamise, kriisijuhtimise ja konfliktijärgse rehabilitatsiooniga.

OSCE asutati 1975. aastal (Euroopa Julgeoleku- ja Koostööõupidamise e. CSCE nime all), et see toimiks Ida ja Lääne vahelise dialoogi ja läbirääkimiste mitmepoolse foorumina. 1990. aasta Pariisi tippkohtumine andis CSCE-le uue suuna. Pariisi Uue Euroopa Hartas kutsuti CSCE-d üles andma oma panus Euroopas toimuva ajaloolise muutuse juhtimisse ja vastama külma sõja järgse perioodi uutele väljakutsetele. 1994. aasta Budapesti tippkohtumisel mõisteti, et CSCE ei olnud enam lihtsalt nõupidamine, ning muudeti selle nimi OSCE-ks.

Täna on OSCE asumata täitma juhtivat rolli Euroopa julgeoleku eest hoolitsemisel. Organisatsioon töötab selle eesmärgi saavutamise nimel, tehes tihedat koostööd teiste rahvusvaheliste ja piirkondlike organisatsioonidega



ning pidades ühendust arvukate valitsusväliste organisatsioonidega.

### **1.1.3 Euroopa ees seisvad väljakutsed:**

Praegu seisab Euroopa silmitsi majanduslike, poliitiliste ja geograafiliste ümberkorraldustega. Suurimaks väljakutseks on see, kuidas hoida Euroopas rahu ja edendada stabiilsust. Ka poliitiliste süsteemide ees seisavad väljakutsed: kuidas luua lühema- ja pikemaajalisi strateegiaid ning leida parimat moodust erinevate institutsioonide koostööks rahumeelse Euroopa ehitamise nimel.

Viimaseks, ent sugugi mitte tähtsusetuks aspektiks on see, et Euroopal tuleb määratleda endale uus roll kui konstruktiivne ja vastutustundlik osaline ülemaailmses poliitikas ja majanduses; osaline, kes on tundlik väljakutsete ülemaailmse ulatuse suhtes ja kaitseb kõikide maailma inimeste hüvangut tagavaid väärtusi. On teada, et erinevad institutsioonid on selliste eesmärkide saavutamiseks loonud mitmeid vahendeid: Euroopa Inimõiguste

Konventsioon, mitmesugused raamlepped, lõimingprogrammid, ühisturu ülesehitamise meetmed jne.

Euroopa institutsioonide töö põhineb väärtustel, mis mängivad olulist rolli rahumeelse Euroopa ehitamisel, Ida ja Lääne vahelise silla loomisel, vähemusgruppide osalemise soodustamisel, mitmekultuurilise ühiskonna rajamise soodustamisel. Kõik inimesed peaksid võrdsetel alustel saama osaleda Euroopa ülesehitamisprotsessis. Seetõttu ei ole mitte ainult Euroopa poliitikas, vaid ka konkreetsetes riikliku ja kohaliku tasandi keskkonnas tähtis, et inimesed õpiksid koos elama.

Käesolevas väljaandes vaatleme me seoseid kultuuridevahelise õppe ja inimõiguste austamise, vähemuste õiguste austamise, solidaarsuse, võrdsete võimaluste, osalemise ja demokraatia vahel. Need on kultuuridevahelise õppimise väärtused, aga ka Euroopa institutsioonide poolt väljaõeldud väärtused, Euroopa koostöö ja lõimimise alused. Kuidas muuta need väärtused ka Euroopa kodanike väärtusteks?



## 1.2 Uued lähtepunktid

Kirjeldataud väljakutsete taustal on märgata mõningaid arenguid praeguses, selles kultuuriliselt niivõrd mitmekesisel Euroopas, mis on omakorda tihedalt seotud teiste maailmajagudega. Need arengud – vaadelduna globaalses, üha enam globaliseerivas maailmas – tunduvad eelkõige olevat kultuuridevahelised. Tegemist on väljakutseid esitavate uute lähtekohadega, mis võivad osutada ülimalt tähtsateks kultuurilise dialoogi katalüsaatoriteks Euroopa sees ja maailma teiste osadega.

### Ühine Euroopa: lõimitud mitmekesisus?

Pärast raudse eesriide langemist on Euroopa riigid muutumas taas lähedasemaks. Mineviku poliitilised, religioossed ja majanduslikud lõhed on tinginud erinevaid, mõnikord vastakaid arenguid eriti just Ida ja Lääne vahel. Neist kogemust rääkimine on keeruline ja raske ülesanne, sest kultuuriline ja poliitiline arusaamine nende tähendusest on tihti piiratud.

Lähedasemaks muutumise nimel tuleb olla tähelepanelik kõikide kultuuriliste, religioosete, sotsiaalsete, majanduslike ja poliitiliste kaastähenduste suhtes. Euroopa-sisene lähedasemaks muutumine võib anda võimaluse dialoogi arendamiseks erinevate riikide kodanike vahel, üksteiselt õppimiseks ja teineteise teadmistega rikastamiseks ning lõpuks, suuremas plaanis, meie suhete ümbermääramiseks maailma teiste osadega.

Kas avatud dialoog varasemate ja praeguste arengute (kaasa arvatud ebaeeldivate), ideoloogiliste pingete ja erinevate kogemuste üle on võimalik? Kas me püüdleme lõimingu poole võrdsetel alustel?

Kuidas saame luua kohtumispinna selleks, et väljendada oma kartusi ja lootusi, et õppida üksteist tundma? Kuidas saame meie, kodanikud, osaleda ja astuda dialoogi selles Euroopa ülesehitustöös? Kas ühendatud Euroopa on endiselt mitmekesine Euroopa, kus erinevusi väärtustatakse? Kas ühendatud Euroopa on lõpuks ka avatud Euroopa, vastuvõtlik kogu maailma kultuuridele?

### Üleilmastumine: ühendatud või ühtsustatud?

Kasvav üleilmastumine majanduslikus plaanis toob kaasa muutusi kõikides inimelu sfäärides – isiklikus, sotsiaalses ja kultuurilises. Individuaalne vastutus paistab samaaegselt nii kasvavat kui ka kahanevat. Kasvab lõhe rikaste ja vaeste vahel, aga nendevahelised mõjud on vähem märgatavad. New Yorki maakler võib enese teadmata otsustada Kuala Lumpuri agulis elava lapse ellujäämise üle, kuid vastupidine on vähem tõenäoline. Põhjuslikke seoseid on üha raskem jälgida. Maailm näib arenevat tihedalt läbipõimunuks, tähistades näiteks selliseid ühiseid kultuurisündmusi nagu jalgpalli maailmakarikavõistlused. Kaob aja ja ruumi tähendus. Üha arenev kommunikatsioonitehnoloogia toob meid üksteisele lähemale ja laseb kasvada meie teadmistel – aga mitte tingimata meie võimel neid integreerida. Sellel, kuidas me nende keerukate arengutega toime tuleme, on erinevaid tagajärgi.

Kas parem ligipääs meediale toob kaasa suurema ühtekuuluvustunde? Kas interneti teel ühendatud maailm edendab demokraatiat ja inimõigusi? Kas suurem teadlikkus saab muuta ajalugu? Kas me suudame kasutada kõiki neid teadmisi lähtepunktina tõeliste kontaktide ja uute lahenduste loomiseks? Kas lähituleviku kultuuriikoonideks on Coca-Cola, satelliit-TV ja MacDonald's? Millised on globaliseerunud maailmas eeltingimused pluralismi ja kultuuride koosseksisteerimise soodustamiseks? Kas on võimalik arendada välja „ülemaailmne kogukond“, mis pakuks kõigile väärikat kohta väärikas elus? Kes domineerib majanduses ja internetis? Kas muutus aja- ja ruumitajus muudab kultuuri?

### Uued ühiskonnad: mitmekultuurilised või kultuuridevahelised?

Nüüdsel ajal elavad erinevate kultuuriliste taustadega inimesed sageli koos ühes ühiskonnas. Informatsiooni ja liikuvuse kasv ühelt poolt ning ebaõiglasel poliitilisel ja majanduslikul tingimused teiselt poolt annavad oma panuse migratsioonivoogudesse paljude riikide vahel. Siiski on migratsiooni tase Euroopas madal, võrreldes teiste mandritega. Mida enam ühtlaadi piire me maha rebime, seda tugevamini me kaitseme teisi (näiteks väidaksid paljud seda Schengeni Leppe kohta). „Ei välismaalastele“ muutub üldiseks suunaks. Me hakkame tegema vahet „heade“



ja „halbade“ välismaalaste, „põhjendatud“ ja „põhjendamata“ ümberasumis põhjuste vahel. Mitmed ühiskonnad leiavad uusi (või vähem uusi) viise faktidega toime tulemiseks: aguligetod, eraldamine, rassism, tõrjumine. Arutletakse võimalike kooselamise vormide üle. Üritame leida vastust küsimustele, kas erinevatest kultuuridest pärit inimesed on võimelised elama üksteise kõrval, moodustades mitmekultuurilise ühiskonna; või kas ka teatud liiki „kultuuridevaheline ühiskond“ tiheda vastastikuse suhtluse ja kõige sellega kaasnevaga on võimalik.

Kuidas mõjutab kokkupuude kultuuriliste erinevustega isiklikult meid ennast? Kas me suudame tulla toime igapäevase mitmekesisusega meie ümber? Kas me suudame hakata neid erinevusi väärtustama? Kas on võimalik töötada välja pluralistlikke kooseluvorme kohalikes ümbruskondades, linnades ja riikides? Kas erinevad kultuurid saavad koos eksisteerida – uudishimu, vastastikuse aktsepteerimise ja austuse alusel? Millised protsessid on vajalikud selle saavutamiseks? Millised raskused tuleb ületada?

### **Identiteedid: natsionalistlik või globaalne kodanik?**

Uuelaadsed pluralistlikud ja mitmekultuurilised ühiskonnad tekitavad ebakindlustunnet. Kaovad traditsioonilised kultuurilised pidepunktid; kasvavat mitmekesisust võidakse näha kui ohtu sellele, mida me nimetame oma identiteediks. Põhiteadmised ja pidepunktid – rahvas, territoorium, usuline kuuluvus, poliitiline ideoloogia, eriala, perekond – muutuvad kiirelt või kaotavad tähenduse. Traditsioonilised kuuluvussuhted lagunevad laiali ja ühinevad taas, moodustades uusi kultuuriväljundeid. Niisiis oleme taas „nomaadid“, otsimas uusi pidepunkte, seda üha enam ja enam individuaalsel tasandil. Arenevad sellised ideoloogiliselt suletud grupid nagu sektid, taaselustatakse natsionalism, vastutus nihutatakse „tugevate juhtide“ õlule. Majanduslik ebakindlus, kasvav sotsiaalne ebaõiglus ja polariseerumine annavad ebakindlustundesse oma panuse. Globaalne, kuid tihti ebaselgete tulemustega mõtlemine võistleb tihti sooviga kuuluda konkreetseesse, selgelt määratletud gruppi.

Mille kaudu määratleme me oma identiteeti selles muutuv maailmas? Mis liiki pidepunkte ja orientiire suudame leida?

Kuidas muutub arusaam identiteedist? Kas me oleme suutelised säilitama avatust oma elus, olles pidevas dialoogis teiste inimestega ja nende mõjul muutudes? Kas on võimalik taastada oma usaldus meie kultuurilistesse pidepunktidesse ja samal ajal tunda globaalset vastutust ja kuuluvustunnet Euroopa ja maailma kodanikena?

### **Võim: vähemused ja enamused**

Mitmekesisuses, erinevusi rõhutavas maailmas mängib võimuküsimus suurt rolli. Oluline on see, kas me kuulume tugevamale või nõrgemale poolele, kas meie kultuuriline eripära on omane enamusele või vähemusele. Sellega seoses tekib uusi konflikte ja löövad taas lõkkele vanad. Usuline ja etniline kuuluvus muutuvad sõdade ja vägivalda hirmuäratavateks põhjusteks nii riikide ja piirkondade vahel kui sees; „tsivilisatsioonide kokkupõrge“, „kultuuride sõda“ on välja kuulutatud. Minevikus on põhjustatud palju valu ja rikutud inimõigusi seetõttu, et erinevusi ei ole austatud võrdsetel alustel, et enamusgrupid on alati kasutanud oma võimu vähemusgruppide üle. Tänapäeval üritame me „kaitsta“ vähemuste „õigusi“.

Kas neid õigusi hakatakse kunagi pidama normaalselt, kas kultuurilise mitmekesisuse tunnustamine viib meid rahumeelse ja rikastava kooseluni? Kas me suudame erinevustega kokkupuutumiste kaudu leida ennast, ilma et ähvardaksime üksteist ja teeksime üksteisele haiget? Kas me mõistame, et maakera on piisavalt suur igasuguste kultuuriliste väljendusvormide jaoks? Kas me suudame jõuda ühisele arusaamisele inimõigustest? Ja lõpuks, kas Euroopa on suuteline kriitilise pilguga õppima meie ajaloolistest ja praegustest suhetest teiste kontinentidega ja verevalamistest, mis on alguse saanud erinevuste mitteaktsepteerimisest?

Kõik need väikesed tähelepanekud ja küsimused on vastastikku põimitud ja sõltuvuses, moodustades keeruka süsteemi, mis ulatub käesolevatest ridadest palju kaugemale. Poliitika on seotud kultuuriga, kultuur majandusega ja vastupidi. Kõik need teemad tõstatavad meist igapäevase jaoks küsimusi. Ja võibolla vastuseid alati ei olegi.

Kuidas saame meie anda oma panuse Euroopasse ja maailma, milles tahame elada?



### Kultuuridevaheline õppimine kui üks võimalik panus

Ilmselgelt ei ole siinesitatud vaade arengutendentsidele neutraalne, nii nagu pole seda ka tõstatatud küsimused – need põhinevad väärtustel, mille eest seisavad ja mille poole püüdlavad Euroopa institutsioonid, andes seega edasi poliitilist visiooni. Et üksikisikutena teistega kokku puutudes oleme me ühtlasi teatud kogukonnas tegutsevad ja suhtlevad kodanikud, lasub meil ühine vastutus selle eest, millised näevad välja meie ühiskonnad.

Rahu puudumine tähendab sõda. Kas sõja puudumine tähendab automaatselt rahu? Kuidas me defineerime rahu? On see lihtsalt „ära tee mulle haiget, siis ei tee mina sulle haiget“ või igatseme me midagi enamat, on meil mingi teine nägemus koos elamisest? Kui me tunnistame, et tänapäevase maailma vastastikused seosed puudutavad ja kaasavad meid kõiki, siis peame ehk otsima uusi viise koos elamiseks, et mõista teist inimest kui kedagi, keda tuleb koos kõigi tema erinevustega sügavalt austada.

„Kultuuridevaheline õppimine“ võib olla üheks vahendiks, kui püüame mõista tänapäeva maailma keerukust, mõista pisut paremini teisi ja ennast. Veelgi enam, see võib olla üheks võtmeks, et avada üks uude ühiskonda. „Kultuuridevaheline õppimine“

võimaldab meil paremini vastu astuda praegu olemasolevatele väljakutsetele. Me võime seda kasutada mitte ainult isiklikul tasandil praeguste arengutega toime tulemiseks, vaid ka tegelemiseks ühiskonnale positiivset ja konstruktiivset mõju avaldava muutuspotsiaaliga. Meie „kultuuridevahelise õppimise võimeid“ vajatakse nüüd rohkem kui kunagi varem.

Selles kontekstis on kultuuridevaheline õppimine isikliku kasvamise protsess, millel on kollektiivsed kaasmõjud. See protsess sunnib meid ühtlasi pidevalt analüüsima, miks sellega on vaja tegeleda – millised on meie nägemused, mis on see, mida soovime seeläbi saavutada. Seda ei saa võtta ainult isikliku teadmiste omandamisena või luksuseks vähestele, kes töötavad rahvusvahelises keskkonnas; kultuuridevaheline õppimine on seotud ka sellega, kuidas me oma ühiskondades kõrvuti elame.

Kultuuridevaheline õppimine – nagu ka käesolev väljaanne – annab loodetavasti omapoolse panuse, et julgustada teid leidma vähemalt mõningaid vastuseid siin tõstatatud küsimustele. See võib aidata toime tulla teatud väljakutsetega, millega puutute kokku, ja kutsuda teid üles unistama teistsugusest ühiskonnast. Kindlasti toob see teile ka uusi küsimusi.





### 1.3 Noored ja kultuuridevaheline õppimine: väljakutsed

Noored inimesed kogevad elu üldiselt väga intensiivselt ja on avatud igasugustele muutustele. Nad on sageli majanduslikult ja sotsiaalselt sõltuvad ning kaitsetud teatud tingimuste eest, millega nad kokku puutuvad. Tihti on nad erinevate ühiskondlike arengute korral esimesed kaotajad ja esimesed võitjad. Vaadake kasvõi kasvavat töötuse taset Saksamaal või majanduslikke imesid/katastroofe Venemaal; noored saavad kasu ja kogevad ühtlasi kannatust.

Noored on need, kes pühitsevad globaal-kultuuri sinistes teksades ja reivipidudega, nemad ronivad esimesena Berliini müürile. Nad õpivad välismaal või suunduvad välismaale elama. Nad ületavad omavoliliselt piire, kas siis kehtivate passidega või ebaseaduslikult väikestel paatidel seigeldes. Seetõttu on noored kõige avatumad kultuuridevahelise õppimise protsessidele, üksteisega kontakti otsimisele ning mitmekesisuse avastamisele ja uurimisele.

Ent erinevad olud, milles paljud erinevad noored elavad, ei anna alati sobivat alusraamistikku kultuuridevahelise õppimise raskustele, kuid samas rasketele protsessidele. Kui me räägime kultuuridevahelisest õppimisest ja noorsootööst, räägime me noortest, kes üritavad toime tulla oma keerukate ja mitmekesiste keskkondadega. See tähendab seismist silmitsi nähtustega, mis võivad näida vastuolulised.

Alljärgnevalt toome ära mõned üldised suundumused, tuginedes meie kogemustele noorsootöö vallas ning sotsioloogiliste ja noorsooalaste uuringute tulemustele. Pidage meeles, et need on üldised suundumused ega ei pruugi sobida igal üksikul juhul. Ühelt poolt näitavad need erinevaid arenguid ühiskonnas, millega noored peavad hakkama saama. Teiselt poolt seda, kuidas need on seotud (ja sageli vastuolus) kultuuridevahelise õppimise peamiste elementidega (mida on lähemalt näitlikustatud ja lahti mõtestatud edasistes peatükkides, kus on juttu kultuuridevahelise õppimise teooriatest ja põhimõtetest).

- Tänapäeva kultuur rõhub suurenenud kiirusele, tugevatele tunnetele ja vahetutele

tulemustele, kujutades maailma intensiivsete sündmuste jadana, millel puudub järjepidevus. See emotsionaalne üledoos on vastuolus vajadusega ratsionaalsete selgituste järele. Kultuuridevaheline õppimine on pidev ja aeglane, kergesti katkema kippuv õppimisprotsess. See protsess puudutab nii mõistust kui tundeid kui nende seotust eluga.

- Enamik haridusest, mida noored saavad, eelistab valmis vastuseid ja pakub valmis käsitusviise, lihtsaid seletusi. Meedia ja reklaamid käsitlevad nähtusi lihtsustatult ja süvendavad stereotüüpe ja eelarvamusi. Kultuuridevaheline õppimine on aga seotud mitmekesisuse ja erinevustega, pluralismi, keerukuse ja avatud küsimustega ning lõpuks ka järelemõtlemise ja muutustega.
- Kui noore poole pööratakse kui tarbija poole, on esmaseks prioriteediks individuaalsete – peamiselt materiaalsete – soovide rahuldamine. Reklaamitakse üht vägagi spetsiifilist liiki vabadust: „tugevaimate ellujäämist“, ametialane ja majanduslik ebakindlus süvendavad konkurentsi. Kultuuridevaheline õppimine on seotud sinu ja minuga, suhete ja ühtekuuluvustundega ja üksteise tõsiselt võtmisega.
- Noored leiavad oma noorukiea jooksul vähem pidepunkte, elukogemus ja tegelikusetunnetus on tihti killustatud. Inimesed igatsevad harmooniat ja stabiilsust. Kultuuridevaheline õppimine on seotud isikliku identiteedi loomise ja arendamisega, muutuvate tähenduste tajumisega. See on seotud pingete ja vastuolude aktsepteerimisega.
- Ühiskond annab noortele vähe eeskujusid ning jätab neile vähe ruumi, et väljendada ja soodustada mitmekesisust, et ajada taga õigust olla või tegutseda teistmoodi, et õppida ülemvõimu asemel võrdsetest võimalustest. Kultuuridevaheline õppimine on suuresti seotud erinevustega, mitmekesiste elukeskkondade ja kultuurilise suhtelisusega.
- Noored tunnevad end avaliku elu osas üsnagi võimetuna. Tänapäevastes keerukates võrgustikes on raske selgitada välja oma poliitilisi kohustusi ja isikliku osalemise võimalusi. Kultuuridevaheline õppimine on seotud demokraatia ja kodanikutunnetusega, vastuhakuga allasurumisele, tõrjutusele ja neid toetavatele mehhanismidele.
- Poliitilised ja avalikud arutelud kipuvad nähtusi lihtsustama, otsides harva nende





põhjuseid. Noortele edasi antav ajalooline mälu on lühike ja ühekülgne. Kumbki neist asjaoludest ei valmista noori ette keeruka tegelikkuse tarvis. Kultuuridevaheline õppimine tähendab mälu tegelemist: mälestuste meelde tuletamist ja neist üle saamist uue tuleviku nimel. Kultuuridevaheline õppimine Euroopa kontekstis tähendab põhjalikku järelemõtlemist Ida ja Lääne suhete teemal ja valmisolekut astuda tõelisesse dialoogi nii meie ühise kui erineva ajaloo teemadel.

Õelda võiks veel palju. Siinmainitud suundumused võivad erinevates riikides ja sotsiaalsetes tingimustes tunduda erinevad, need ei ole ei terviklikud ega välistavad. Siiski kutsuvad need meid üles mõtisklema

sügavamalt meie ühiskondades toimuva üle, nagu ka selle üle, kuidas (eriti just noorte) kultuuridevaheline õppimine on nende suundumustega seotud.

Kultuuridevahelise õppimise protsessid peaksid noorte puhul tuginema nende tegelikkusele. Ettekavandatud kultuuridevahelise õppimise situatsioon peab seetõttu arvestama ja ühendama vastuolulisi tendentse. Need suundumused, avalikult välja öelduna, võivad olla lähtepunktiks avameelsele kultuuridevahelisele dialoogile.

Tänapäevane kontekst esitab väljakutseid nii noortele, Euroopale kui kultuuridevahelisele õppimisele. Just see ongi põhjus, miks on sellega töötamine niivõrd vajalik.

## 2. Kultuuridevahelise õppimise käsitusviisid



T-Kit käsiraamat  
Kultuuridevaheline  
õppimine

### 2.1 Sissejuhatus

Kultuuridevahelise õppimise käsitusviisidest kirjutamine oli iseenesestki kultuuridevahelise õppimise kogemus. Erinevad ideed, mis peituvad ühe ja sama mõiste – „kultuuridevaheline õppimine” – taga, kõnelevad palju nende inimeste ajaloo kohta, kes need välja töötasid.

Erinevate ideede vahel valiku tegemine ja nende kommenteerimine kõneleb ilmselt samuti rohkem autori(te) ajaloost ja eelistustest kui kultuuridevahelisest õppimisest.

Õeldust tulenevalt ei ürita käesolev peatükk pakkuda ühest „tõde” kultuuridevahelise õppimise kohta, vaid pigem anda (paratamatult erapooliku) ülevaate mõnedest teooriatest ja käsitusviisidest, mida seostatakse kultuuridevahelise õppimisega.

Nagu paljude (ka siintoodud) teooriate puhul, kasutatakse neis nii mõnesidki uhkeid sõnu ja väljendeid. Oleme meelega valinud siin äratoomiseks teooriad, milles neid väljendeid kasutatakse. Mitte, et teid hirmutada, vaid et varustada teid nende mõistetega. Kultuuridevahelisest õppimisest rääkides kasutatakse neid sageli. Need teooriad sisalduvad nende tegevuste alustes, mida te võite olla praktikas juba mõnda aega rakendanud.

Mõistet „kultuuridevaheline õppimine” võib käsitada mitmel erineval tasandil. Otsesemas tähenduses viitab kultuuridevaheline õppimine individuaalsele teadmiste, hoiakute või käitumismallide omandamise protsessile, mis on seotud erinevate kultuuride vastastikuse suhtlemisega.

Väga sageli aga nähakse kultuuridevahelist õppimist laiemas kontekstis, tähistamaks ettekujutust, kuidas erinevate taustadega inimesed saavad rahumeelselt koos elada, ja protsessi, mis on vajalik taolise ühiskonna ülesehitamiseks.

Sellest tulenevalt mõistetakse „õppimist” antud kontekstis vähem individuaalsel tasandil ning pigem rõhutatakse sellega antud protsessi avatud olemust teel „kultuuridevahelise” ühiskonna poole.

Mõistet „kultuuridevaheline õppimine” vaadeldakse siin selle erinevate osade ja tõlgenduste põhjal.

### 2.2 Pilk õppimisele

#### *Mis on „õppimine”?*

Sõnaraamat Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English defineerib õppimist kui „teadmiste või oskuste omandamist uurimise, praktika või õpetuse teel”. Võttes aluseks selle vägagi üldise definitsiooni, saab määratleda mitmeid arutlusteemasid.

#### Õppimine erinevatel tasanditel

Õppimine toimub kolmel erineval, omavahel seotud tasandil: kognitiivsel, emotsionaalsel ja käitumispõhisel tasandil.

**Kognitiivne õppimine** on teadmiste või oskuste omandamine: teadmine, et 3 + 3 on 6, et maakera kujutatakse ette pallikujulisena, või et Euroopa Nõukogus on hetkel 41 liikmesriiki.

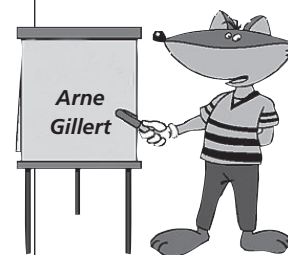
**Emotsionaalset õppimist** on mõistena raskem haarata. Ehk suudate heita pilgu ajas tagasi ja meenutada, kuidas te õppisite väljendama oma tundeid ja kuidas need on aja jooksul muutunud. See, mis hirmutas teid kaksikümne aastat tagasi, ei pruugi teid enam hirmutada. Inimesed, kes teile alguses ei meeldinud, võivad nüüd olla teie parimad sõbrad jne.

**Käitumispõhine õppimine** on õppimise nähtav osa: võime naela otse puutüki sisse lüüa, pastakaga kirjutada, pulkadega süüa või kedagi „õigesti” tervitada.

**Tõeline õppimine** hõlmab kõiki kolme tasandit: kognitiivset, emotsionaalset ja käitumispõhist. Kui tahate õppida sööma pulkadega, peate teadma, kuidas neid hoida, ja õppima selgeks õiged liigutused. Ent kummalgi ei ole kestva mõju, kui te ei õpi armastama nendega söömist või vähemalt nägema eelist nendega söömisel.

#### Õppimine kui struktureeritud (struktureerimata) protsess

Õppimine võib toimuda nii juhuslikult kui ka ettekavandatud protsessi tulemusena. Kui me heidame pilgu tagasi, siis näeme, et oleme õppinud palju asju kogemustest, mille juurde me ei asunud õppimiskavatsusega. Teisest küljest aga on õppimine suuremalt jaolt seotud mingit liiki struktureeritud või vähemalt tahtliku protsessiga. Me ei õpi juhuslikest kogemustest, kui me nende üle tahtlikult järele ei mõtle.





Nii mitteformaalsed kui formaalsed haridussüsteemid kasutavad õppimistegevuses struktureeritud protsesse. Alates hetkest, mil te võtsite kätte selle käsiraamatu, et vaadata, kuidas kõige paremini läheneda kultuuridevahelisele õppimisele grupikeskkonnas, olete te suure tõenäosusega seotud õppimise kui struktureeritud ja mitte lihtsalt juhusliku protsessiga. Kultuuridevahelise õppimise kogemused koolituste, seminaride, grupikoosolekute, töötubade, noorsoovahetuste jne vormis on näited struktureeritud kultuuridevahelise õppimise protsessidest.

### **Rollid õppimises**

Õppimine on seotud ka rollidega. Kuna enamikul lastest on kool varaseks struktureeritud õppimiskogemuseks, on siinkohal kohe näiteks tuua rollipaar õpetaja-õpilane. Enamiku inimeste jaoks aga, kes on seotud mitteformaalse õppimisega, on selge, et õppimine võib väga hästi olla korraldatud ka kahepoolse protsessina, kus inimesed õpivad üksteiselt vastastikku suheldes. Tegelikult õpime me kogu aeg, ent paljud inimesed ei näe ennast õppijatena ning eelistavad (mõnikord alateadlikult) õpetaja rolli. Avatuse loomine vastastikuse õppimise jaoks on väljakutse, millega kõik mitteformaalse õppega seotud inimesed uue inimeste grupiga tööd alustades silmitsi seisavad. Omalt poolt tahaksin siinkohal lisada, et ma mõnikord soovin, et formaalse õppega seotud inimesed vastaksid sellele väljakutsele ka klassiruumis.

### **Õppimise meetodid**

Vaadeldes õppimist kui struktureeritud protsessi, on mõistlik vaadelda ka õppimise meetodeid selles protsessis. Uurijad on mitmeid kordi tõestanud, et inimesed õpivad kõige efektiivsemalt omaenda kogemuste kaudu – olukordades, mis on seotud tunnetamise, emotsioonide ja tegutsemisega. Kui tahame jätta ruumi õppimisele, peaksime pakkuma meetodeid, mis võimaldavad kogemuste omandamist ja järelemõtlemist kõigil neil kolmel tasandil. Käesolevast käsiraamatust leiame väljapakutud meetodeid ja metodoloogiad kultuuridevaheliseks õppeks.

## **2.3 Mis on kultuur? Ja mis on sel juhul kultuuridevaheline?**

Teiseks väljendis „kultuuridevaheline õppimine“ sisalduvaks mõisteks, mida me vaatleme, on kultuur. Kõik kultuuridevahelist õppimist

puudutavad ideed põhinevad kaudsel või otsesel arusaamal kultuurist. Neile kõigile on omane, et nad vaatlevad kultuuri kui midagi inimese poolt loodut. Kultuuri on kirjeldatud kui „tarkvara“, mida inimesed kasutavad igapäevases elus. Levinud kirjelduseks on, et kultuur on seotud inimeste põhieelduste, -väärtuste ja -normidega. Kultuuri käsitusviisides on palju teoreetilisi ja praktilisi argumente ja arutlusi.

Kas kultuur on tingimata seotud inimeste grupiga või eksisteerib ka „individuaalne kultuur“? Millised on kultuuri elemendid? Kas on võimalik luua maailma „kultuurilist kaarti“?

Kas kultuurid muutuvad? Miks ja kuidas?

Kui tugev on side kultuuri ja üksikisikute ning gruppide tegeliku käitumise vahel?

Kas inimesel võib olla mitu kultuurilist tausta – ja mis sellega kaasneb?

Kui paindlik on kultuur, kui avatud on see individuaalsele tõlgendusele?

Väga sageli tähendab kultuuri vaatlemine kultuuride vastastikuste suhete vaatlemist. Paljud autorid on öelnud, et kui ei oleks olemas üle ühe kultuuri, siis me kultuurist üldse ei mõtlekski. Ilmsed erinevused selles, kuidas inimesed võivad mõelda, tunda ja tegutseda, on need, mis muudavad meid kultuurist teadlikuks. Kultuurist ei saa seega mõelda lihtsalt kui „kultuurist“, vaid sellest tuleb mõelda kui „kultuuridest“. Sellest tulenevalt oleks mõistlik liikuda käesolevas peatükis ideede juurest, mis keskenduvad peamiselt kultuurile kui sellisele, ideede juurde, mis keskenduvad rohkem kultuuride vastastikustele suhetele, kultuuridevahelistele kogemustele.

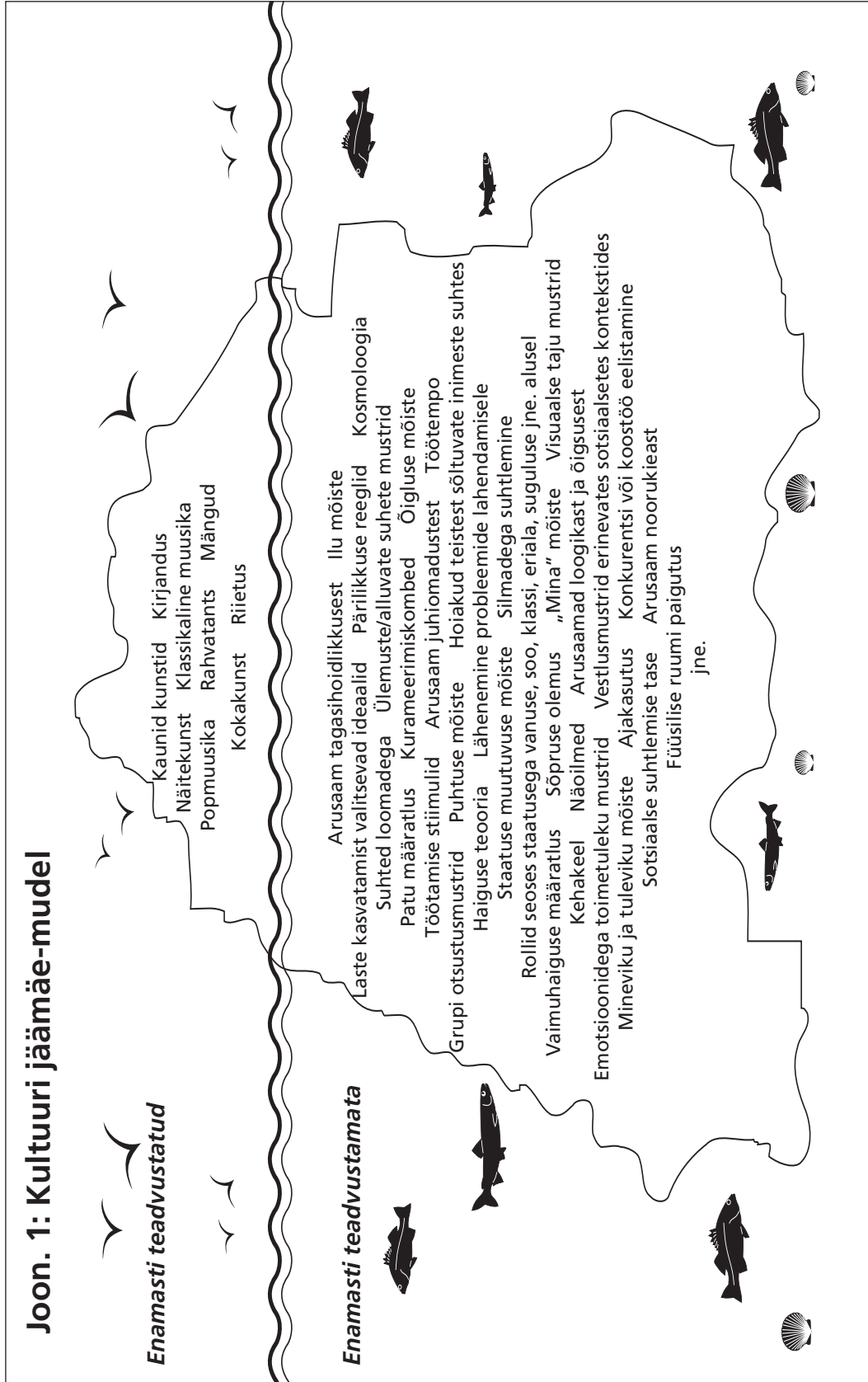
Mõnikord kasutatakse sõna „kultuuridevaheline“ asemel mõisteid „kultuuriülene“ või „mitmekultuuriline“. Mõnede autorite jaoks on need mõisted identsed, teised aga seostavad nende sõnadega suuresti erinevaid tähendusi. Neid erinevusi käsitletakse käesolevas peatükis edaspidi.

## **2.4 Pilk kultuurile**

### **2.4.1 Kultuuri jäämäe-mudel**

Üks kõige tuntumaid kultuuri mudelid on jäämägi. See keskendub peamiselt elementidele, millest kultuur koosneb, ja asjaolule, et mõned nendest elementidest on nähtavad, samas kui teisi on raske leida.

**Joon. 1: Kultuuri jäämäe-mudel**





See mudel põhineb ideel, et kultuuri võib kujutada jäämäena: ainult väga väike osa jäämäest on nähtaval pealpool veepiiri. Seda jäämäe ülemist osa toetab palju suurem osa jäämäest, mis on allpool veepiiri ja seetõttu nähtamatu. Sellegipoolest moodustab see alumine osa jäämäest võimsa vundamendi.

Kultuuril on ka nähtavaid osasid: arhitektuur, kunst, kokakunst, muusika, keel – kui nimetada vaid mõned. Ent kultuuri võimsaid alustalasid on raskem märgata: antud kultuuri hoidvate inimeste grupi ajalugu, nende norme, väärtusi, põhieeldusi ruumi, looduse, aja jne kohta.

Jäämäe-mudel viitab, et kultuuri nähtavad osad on lihtsalt selle nähtamatute osade väljendused. Samuti toonitatakse sellega, kui raske on mõnikord mõista erinevate kultuuriliste taustadega inimesi. Me võime märgata „nende jäämäe“ nähtavaid osasid, kuid ei suuda kohe näha, millised on need alustalad, millele pealised tuginevad.

Teisest küljest jätab jäämäe-mudel rea eespool tõstatatud küsimusi vastamata. Enamikul puhkudel kasutatakse seda algpunktina kultuuri põhjalikumale vaatlusele, esimese illustratsioonina sellele, miks on mõnikord niivõrd raske kultuuri mõista ja „näha“.

### Seosed noorsootöoga

*Jäämäe-mudel juhhib meie tähelepanu kultuuri varjatud aspektidele. See on meeldetuletus, et kultuuridevahelistes kokkupuudetes võivad esmapilgul avastatud sarnasused tugineda hoopis teistsugustele eeldustele tegelikkuse kohta. Noorte seas ei pruugi mõnikord kultuurilisi erinevusi kergesti märgata: nii siin- kui sealpool piire meeldivad noortele teksad, nad kuulavad popmuusikat ja armastavad lugeda oma e-kirju. Kultuuridevahelise õppimise käigus tuleb seega esmalt saada teadlikuks omaenda jäämäe alumisest osast ja olla võimeline sellest teistega rääkima, et selle abil üksteist paremini mõista ja leida ühiseid kokkupuutepindu.*

#### 2.4.2 Geert Hofstede kultuuridimensioonide mudel

Geert Hofstede arusaam kultuurist põhineb ühel suurimal empiirilisel uurimisel, mis on üldse kunagi kultuuriliste erinevuste kohta läbi viidud. 1970ndatel palus IBM (juba siis väga rahvusvaheline firma) tal nõustada neid küsimuses, miks vaatamata kõikidele IBM-i jõupingutustele kehtestada ülemaailmsed ühtsed

protseduurid ja standardid, oli endiselt tohutuid erinevusi selles, kuidas töötasid tehased näiteks Brasiilias ja Jaapanis.

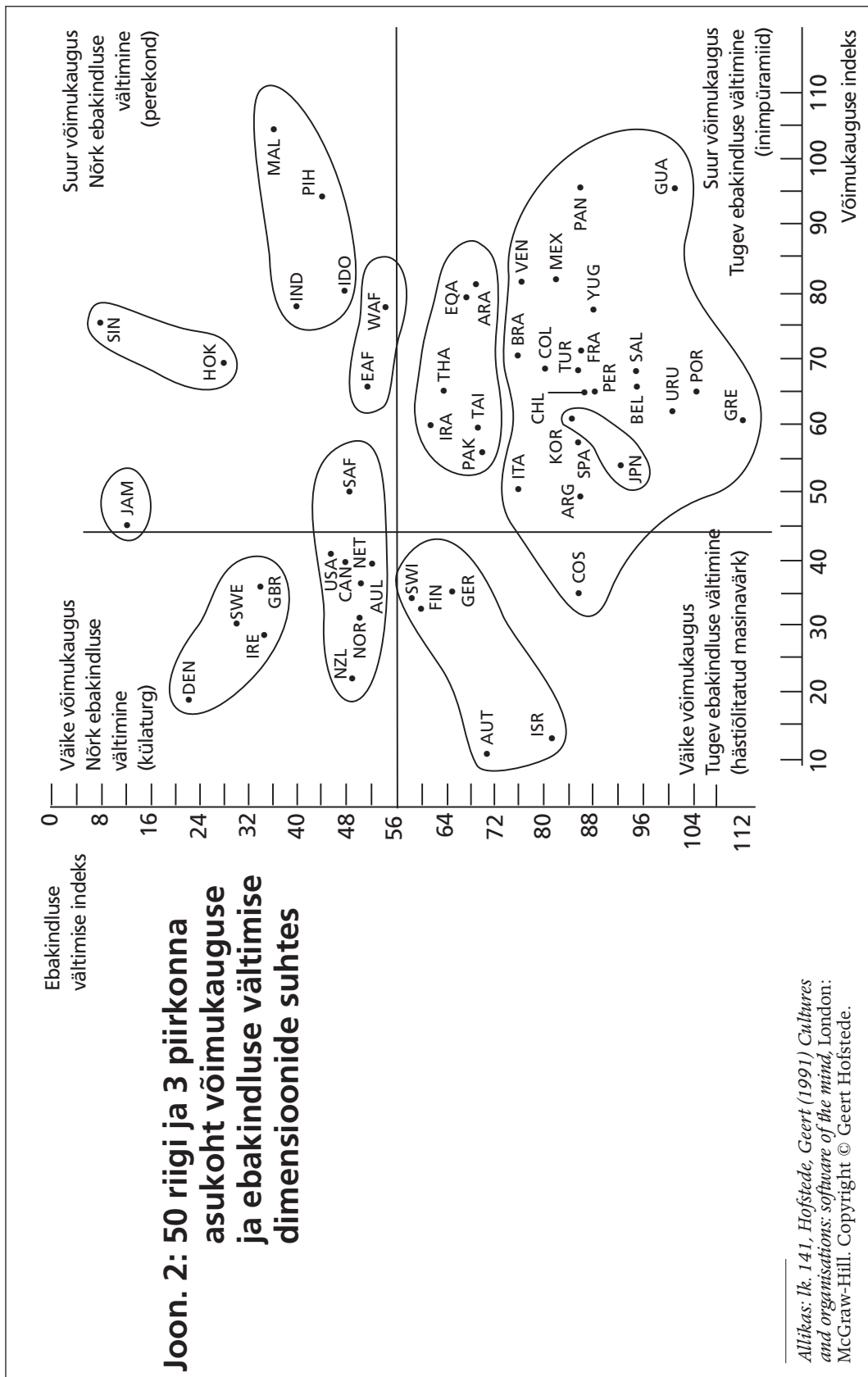
Hofstede uuris erinevusi IBM-i töös. Mitmes järgus, muuhulgas põhjalike intervjuude ja üle maailma kõigile IBM-i töötajatele saadetud küsimustike abil, üritas ta tuvastada tehastes eksisteerivaid erinevusi. Kuna IBM-i töötajate hariduslik taust oli kõikjal üldjoontes sama, eeskirjad ja protseduurid olid samad, järeldas ta, et kõik erinevate asukohtade vahel leitud erinevused peavad põhinema konkreetse tehase töötajate kultuuril. Seega suuresti asukohariigi kultuuril. Hofstede kirjeldab kultuuri kui „inimgrupi liikmeid üksteisest eristava mõistuse kollektiivset programmeeritust“.

Pärast korduvaid uuringuid taandas ta kultuurilised erinevused neljale põhidimensioonile. Ta väitis, et kõiki teisi erinevusi on võimalik seostada ühe või mitmega neist kultuuri põhidimensioonist. Need neli Hofstede poolt määratletud dimensiooni olid: võimukaugus, individualism/kollektivism, maskuliinsus/feminiinsus ja ebakindluse vältimine. Pärast mõningat täiendavat uurimustööd lisas ta ajalise orientatsiooni dimensiooni.

**Võimukaugus** näitab, millise piirini aktsepteerib ühiskond asjaolu, et võim on institutsioonides ja organisatsioonides jagunenud üksikisikute vahel ebavõrdselt. Võimukaugus on seotud hierarhiaga, näiteks sellega, missugusena nähakse normaalset otsustusprotsessi noorteorganisatsioonist. Kas peaks kõigil olema võrdne sõnaõigus, või loetakse õigeks, et juhatuse esimees võib vajaduse korral teha otsuseid ise?

**Ebakindluse vältimine** näitab, millises ulatuses tunneb ühiskond end ohustatuna kahemõttelistest olukordadest ja üritab neid vältida, rakendades reegleid ja muid ohutusmeetmeid. Ebakindluse vältimine on seotud näiteks sellega, millise piirini meeldib inimestele riskida või kui üksikasjalikult arutab ettevalmistusmeeskond teatud küsimused läbi koolituse kavandamisel. Kui palju ruumi jäetakse juhustele, improvisatsioonile või asjade omasoodu (ja sel juhul ehk valesti) minekule?

**Individualism/kollektivism** näitab, kui võrd on konkreetne ühiskond lõdvalt kootud sotsiaalne raamistik, milles inimestelt oodatakse hoolitsemist vaid enda ja oma tuum-perekonna eest, mitte tihedalt seotud sotsiaalne raamistik, kus inimesed teevad vahet nõ. sisegruppide



Allikas: lk. 141, Hofstede, Geert (1991) *Cultures and organisations: software of the mind*. London: McGraw-Hill. Copyright © Geert Hofstede.



ja välisgruppide vahel ning ootavad, et nende sisegrupid nende eest hoolitseksid. Kollektivistlikes kultuurides näiteks tunnevad inimesed tugevat seotust ja vastutust oma perekonna ees ning eelistatavalt näevad end mitmesuguste gruppide liikmena.

**Maskuliinsus/feminiinsus** näitab, millises ulatuses määrab sugu ära meeste ja naiste rollid ühiskonnas. Kas näiteks kokkusaamisel, mille käigus on vajalik, et kõik teeksid mõningaid majapidamistöid, on olemas enam-vähem „loomulik“ ülesannete jaotus mees- ja naissoost osalejate vahel?

**Ajaline orientatsioon** näitab, millises ulatuses tugineb ühiskond oma otsustes traditsioonidele ja minevikusündmustele, olevikus lühiajaliselt saadavale kasule või sellele, mida peetakse soovitavaks tuleviku jaoks. Kui suur rolli mängib näiteks teie arvates teie piirkonna ajalugu tänapäevas ja tulevikus? Kui inimesed on uhked selle üle, kust nad pärit on: kas nad räägivad siis minevikust, olevikust või tulevikust?

Hofstede annab mitu mõõtskaalat, millele ta asetab erinevad ühiskonnad (rahvad) vastavalt uuringute käigus saadud väärtustele. Need väärtused põhinevad küsimustike hindamisel ja käesoleva mudeli alusel teostatud korduvat uuringutel (vt. joon. 2, lk. 21).

Hofstede mudelit on kiidetud selle empiiriliste aluste poolest. Vaevalt võib ükski teine kultuurialane uuring või teooria pakkuda sarnast kvantitatiivset alust. Teisest küljest ei paku see mudel seletust sellele, miks peaks olema just nimelt viis mõõdet ja miks ainult need mõõtmel on kultuuri põhikomponendid.

Veelgi enam, see mudel vihjab, nagu oleks kultuur staatiline ja mitte dünaamiline. Miks või kuidas kultuurid arenevad, selle mudeli abil seletada ei saa. Lisaks on Hofstedet kritiseeritud selle eest, et ta keskendus ainult kultuurile kui rahvaid iseloomustavale joonele, jättes kahe silma vahele enamikus tänapäeva ühiskonnades valitseva kultuurilise mitmekesisuse, subkultuurid, segakultuurid ja individuaalse arengu. Tema dimensioonide kirjeldusel on mõnikord oht anda hinnanguline vihje, justkui oleksid mõned kultuurid teistest „paremad“. Siiski paistavad selle mudeli viis dimensiooni paljudele lugejatele ühiskondade ülesehituse seisukohalt intuiitiivselt vägagi asjakohased.

## Seosed noorsootöoga

*Igäiks ei pruugi nõustuda Hofstedega, nagu oleksid tema viis dimensiooni ainsad, mis moodustavad kultuuri. Sellegipoolest osutuvad need väga sageli kultuuriliste erinevuste ülimalt olulisteks elementideks. Neist on seetõttu abi erinevate kultuuriliste taustadega üksikisikute või gruppide vaheliste konfliktide mõistmisel. Osalejad hakkavad kohe võrdlema erinevaid rahvuslikke kultuure Hofstede skaala alusel: kas ma olen tõesti rohkem hierarhiakeskne? Kas ma tõesti vajan suuremat turvalisust kui teised? – Nii et kui ühelt poolt annavad Hofstede dimensioonid raamistiku, milles saab kultuurilisi arusaamatusi tõlgendada ja hakata teiste osalistega nende erinevuste üle arutama (nt. Milline on sinu arusaam võimust ja juhtimisest?), siis teiselt poolt panevad nad meid koheselt mõtlema ka endast ja küsima, kas need kehtivad kõigi kohta antud riigis.*

*Need dimensioonid on kasulikud ja annavad pidepunktide raamistiku, kui üritame analüüsida neid erinevaid kontekste, milles me elame (meie tudengikultuur, meie perekonna ja sõprade kultuur, maa- ja linnapiirkondade kultuur jne). Tasub endalt küsida, millisel määral aitab see meil asju mõista ja millisel määral loome me seeläbi vaid stereotüüpe?*

*Lisaks tõstatavad need viis dimensiooni ja inimeste eelistused nende skaaladel küsimuse kultuurilisest suhtelisusest: kas tõesti ei olegi „paremat“ ja „halvemat“? Kas hierarhilised struktuurid on niisama head kui võrsetele alustele tuginevad struktuurid? Kas ranged ja suletud soorollid on niisama head kui avatud soorollid? Kui kaugele see ulatub? Ja kui me tahame toimida nende dimensioonide alusel vahendajana kultuurilises konfliktis, kas peaksime ja saaksime asuda neutraalsele seisukohale?*

### 2.4.3 Edward T. ja Mildred Reed Halli käitumispõhised kultuurikomponendid

See teadlastepaar töötas oma kultuurimudeli välja vägagi praktiliselt seisukohalt lähtudes: nad tahtsid anda head nõu ameeriklastest äri-meestele, kes pidid reisima ja töötama välismaal. Oma uurimuses, mis hõlmas mitmeid sügavuti minevaid ja avatud küsimustega intervjuusid inimestega erinevatest kultuuridest, kellega Ameerika äri-mehed pidid tõenäoliselt koostööd tegema, keskendusid nad neile, mõnikord peentele erinevustele käitumises, mis tavaliselt põhjustasid kultuuridevahelises suhtluses konflikte. Oma uurimuse põhjal töötasid nad välja mitu kultuurierinevuse mõõdet. Kõik need





mõõtmel olid seotud kas suhtlemismustrite, ruumi või ajaga:

**Kiired ja aeglased sõnumid** viitavad "kiirusele, millega mingi konkreetne sõnum lahti mõtestatakse ja selle alusel tegutsema asutakse". Kiirete sõnumite näideteks on uudispealkirjad, reklaamid ja televisioon. Ka põgusate tutvuste sobitamine on tüüpiline inimeste puhul, kes kalduvad rohkem kiiretele sõnumitele. Ehkki tegelikult võtab inimeste hästi tundma õppimine aega (nad on „aeglased sõnumid“), kulub mõnedes kultuurides sõpradeks saamiseks vähem aega kui teistes. Põgus tutvus on seega näide kiirest sõnumist. Aeglased sõnumid on näiteks kunst, TV-dokumentaalfilm, tõsised suhted jne.

**Kõrge ja madal kontekst** on seotud mingit sündmust ümbritseva informatsiooniga. Kui reaalselt edastatavas sõnumis antakse mingil konkreetsetel puhul ainult vähesel määral informatsiooni ja suurem osa infot on suhtlevatel inimestel juba olemas, siis on tegemist kõrge kontekstiga. Näiteks on suhtlemine partnerite vahel, kes on elanud koos juba mitu aastat, tihti väga kõrge kontekstiga. Mis tahes konkreetset juhul on vaja vahetada üksnes väga vähe teavet, et teineteisest aru saada. Sõnum võib olla väga lühike, ent see on kodeeritud teineteise kohta teada oleva info abil, mille kumbki on kooselanud aastate jooksul omandanud.

Halli & Halli (1990) kohaselt on tüüpilisteks kõrge kontekstiga kultuurideks Jaapani, Araabia ja Vahemereäärsed kultuurid, kus on ulatuslikud infovõrgustikud ja palju tihedaid isiklikke suhteid. Sellest tulenevalt ei vajata igapäevases elus just palju taustainfot ning ega seda ei oodatagi. Igaüks hoiab end kursis kõigega, mis puudutab talle olulisi inimesi.

Tüüpilised madala kontekstiga kultuurid on Ameerika, Saksa, Šveitsi ja Skandinaavia kultuurid. Isiklikud suhted kipuvad olema rohkem jagunenud vastavalt igaihe erinevatele eluvaldkondadele. Vajadus taustainfo järele on tavatoimingutes suurem.

Arusaamatused võivad tekkida sellest, et ei võeta arvesse kõrge ja madala konteksti osas erinevaid suhtlusstiile. Näiteks võib kõrge kontekstiga inimesele tunduda, et madala kontekstiga suhtlusstiiliga inimene räägib liiga palju, täpsustab asju liigselt ja annab ebavajalikku informatsiooni. Vastupidiselt võib madala kontekstiga inimesele tunduda, et kõrge kon-

tekstiga suhtlusstiiliga inimene ei ole aus (kuna info on „varjatud“) ja ei tee koostööd. Selleks, et langetada otsuseid, tahavad madala kontekstiga inimesed küllaltki suurel hulgal informatsiooni. Samas kõrge kontekstiga inimesed tuginevad oma otsustes konkreetsetel puhkudel väiksemale taustainfo kogusele, kuna nad on pidevalt hoidnud end toimuvaga kursis. Paradoksaalne olukord tekib aga siis, kui kõrge kontekstiga inimestel palutakse anda hinnang uuele ettevõtmisele ja nad tahavad siis teada kõike, kuna ei ole olnud selle uue idee kontekstis osalised.

**Territoriaalsus** on seotud füüsilise ruumi korraldamisega, näiteks kontoris. Kas firma presidendi kontor asub hoone kõige ülemisel korrusel või kusagil selle keskel? Näiteks kui mõned loevad oma tööalal olevad pastakad osaks isiklikust territooriumist, siis ei meeldi neile, kui teised laenavad neid pastakaid ilma küsimata. Territoriaalsus on seotud inimestel välja kujunenud tajuga ruumist ja neid ümbritsevatest materiaalistest asjadest ning on ka võimu indikaator.

**Isiklik ruum** on kaugus teistest inimestest, mida igaüks vajab, et tunda end mugavalt. Hall & Hall kirjeldavad isiklikku ruumi kui „mulli“, mida igaüks enda ümber pidevalt kannab. See muudab oma suurust vastavalt olukorrale ja inimestele, kellega suheldakse (need, kes on teie lähedased sõbrad, on lubatud lähemale kui teised). „Mull“ näitab, millist kaugust teisest inimesest peetakse sobivaks. Kaugemal seisjad peetakse eemalolevateks, samas kui need, kes üritavad tulla lähemale sobivaks peetavast kaugusest, võivad tunduda solvavad, heidutavad või lihtsalt ebaviisakad. Kui tavaline vestlemiskaugus ühes kultuuris on üsna väike, nii et see kattub sellega, mida loetakse teises kultuuris intiimseks ruumiks, võib tekkida suhtlusprobleem lihtsalt valitud füüsilise kauguse vastastike tähenduste erinevatest tõlgendustest.

**Monokrooniline ja polükrooniline aeg** on seotud inimese aja struktureerimisega. Monokrooniline ajastus tähendab, et korraga tegeletakse ühe asjaga, töötatakse graafikute alusel, kus üks asi järgneb teisele, kus erinevatele ülesannetele on ette nähtud oma konkreetne aeg. Monokroonilistes kultuurides on aeg väga kägatsutav, seda võib peaaegu puudutada ning sellest räägitakse kui ressursist: aega kulutatakse, raisatakse ja säästetakse. Aeg on lineaarne, see ulatub ühe joonena minevikust läbi oleviku tulevikku. Aega kasutatakse vahendina päeva



ülesehituse korraldamisel ja olulisuse astmete üle otsustamisel, nt. et ei „ole aega“ kellegagi kokku saada. Polükrooniline ajastus tähendab vastupidist: paljusid ülesandeid tehakse samaaegselt, on tugev side inimestega, mis tähendab, et rõhuasetus on rohkem teistega suhtlemisel kui graafikust kinnipidamisel. Polükroonilist aega ei nähta niivõrd kui ressursi, pigem võiks seda võrrelda punkti kui joonega.

Halli & Halli nägemuse kohaselt on mõned neist kirjeldatud mõõdetest omavahelises seoses. Monokrooniline aeg on nende uurimuse põhjal tihedalt seotud madala kontekstiga ja sellise ruumikorraldusega, mis võimaldab elu lahterdada (struktuur, kus erinevad tegevusvaldkonnad on üksteisest eraldatud, ehk asetatud eraldi „lahtritesse“). Lisaks mainitud mõõtmetele toovad Hall & Hall sisse ka mitu teist käsitusviisi, mille suhtes tuleks tähelepanelik olla, nt. kuidas toimub graafikute koostamine mingis kultuuris, kui varakult tuleks korraldada kohtumisi, mida loetakse sobivaks punktuaalsuse osas ja kui kiiresti info mingis süsteemis liigub – kas infovoog on seotud hierarhilise süsteemiga (üles/alla) või toimib infovoog rohkem laialdase võrgustikuna kõikides suundades.

Teiste kultuuridega kokkupuutel soovivad Hall & Hall oma sihtgrupil – ameeriklastest ärimeestel – tunnistada kultuurilisi erinevusi ning võimaluse korral võtta omaks erinevad käitumisviisid kultuuris, milles nad töötavad.

Halli & Halli võtmemõisted erinevate kultuuride kirjeldamisel toovad välja mõningaid olulisi erinevusi, mida inimesed kultuuridevahelisel kokkupuutel kogevad ning mis seetõttu on paljudele lugejatele vägagi äratuntavad. Samas on aga tõstatatud ka kriitikat. Hall & Hall ehitavad oma mõõtmel esmalt üles üksteisest sõltumatuena, ent siis vormivad need kultuurimudeliks, mis lõpuks on ühemõõtmeline. See jaotab kultuurid ühelt poolt monokroonilisteks madala kontekstiga kultuurideks ja teiselt poolt polükroonilisteks kõrge kontekstiga kultuurideks. Kõik teised kategooriad on seotud selle kontiinumumiga. Küsimuseks on siinkohal, kas selline väga lihtne viis kultuuride kategoriseerimiseks ka tegelikkust peegeldab.

Lisaks on vaid vähe juttu nende kultuuriliste eripärade taga peituvatest põhjustest ja sellest, kuidas kultuurid arenevad (kas need on staatilised või dünaamilised), või kuidas inimesed oma kultuurilise taustaga kultuuridevahelises

suhtluses toime tulevad. Halli & Halli lähene-mise kasulikkus on ilmselgelt selle rakendamise vägagi suur praktilisus. Need mõõtmel – paljuski samamoodi nagu Hofstede mudel – annavad raamistikku, mille alusel kultuurilisi erinevusi ära tunda ja tõlgendada.

### Seosed noorsootöoga

*Kultuuridevahelistes gruppides võivad Halli & Halli poolt kasutusele toodud mõõtmel toimida hästi esmase „teoreetilise“ lähenemisena kultuurilistele erinevustele. Neid on võimalik kasutada väga vahvates harjutustes, nt. lastes osalejatel üksteisega vestelda ja samal ajal muuta nende kaugust üksteisest. Kas mõlema tunnetus sobivast kaugusest on sama? Kuidas käitüksid nad inimesega, kes vajab vähem/rohkem ruumi?*

*Lahti seletatutena suhtestuvad Halli & Halli mõõtmel tavaliselt hästi erinevustega, mida kultuuridevahelise grupi liikmed kogevad. Nii saab kutsuda gruppi üles rääkima neist erinevustist ilma, et omistataks väärtusi „parem“ või „halvem“.*

*Lisaks võivad noorsootöötajad leida, et need mõõtmel on kasulikud kultuuridevaheliste erinevuste äratundmiseks grupis (nt. kuidas inimesed mõistavad punktuaalsust, kas neile meeldib või ei meeldi füüsiline kontakt, kas neile tundub, et sa räägid liiga palju või liiga vähe, jne) ja annavad sõnavara erinevuste kirjeldamiseks. Ent tuleb olla ettevaatlik: kui Halli & Halli mõõtmel on kord tutvustatud, leiavad osalejad, et neid saab vabalt kasutada ükskõik mille väljavabandamiseks: „Ma vabandan, ma ei jäänud tund aega hiljaks, ma olen lihtsalt polükrooniline!“ ...*

### 2.4.4 Jacques Demorgoni ja Markus Molzi arutlus kultuuri teemal

Jacques Demorgon ja Markus Molz (1996) eitavad selgesõnaliselt veel ühe kultuurimudeli juurutamist. Nad väidavad, et kultuurile on omane selle mis tahes definitsiooni põhimõteline erapoolikus vastavalt defineerija (kultuurilisele) taustale: keegi ei saa olla kultuurivaba. Sellest tulenevalt näevad Demorgon ja Molz oma artiklit panusena, mis aitab mõista kultuuriteemalisi arutelusid ja seda, mida on võimalik kultuurist õppida. Iseäranis vasturääkivad osad selles kultuuriteemalises arutelus viivad nende sõnul kolme vastuoluni:

- Kuidas tulla üheaegselt toime kultuurilise stabiilsuse ja pikaajaliste kultuuriliste struktuuridega ühelt poolt ning kultuuriliste muutuste protsesside ja uuendustega teiselt poolt?



- Kuidas tulla toime suhtega „kultuuri“ ja „kultuuridevahelise“ vahel: kas „kultuur“ tuli kõigepealt ja sai alles siis „sisendiks“ kultuuridevahelistele kokkupuudetele? Või eksistee-rib kultuur ainult pidevates kokkupuudetes teiste kultuuridega?
- Kas tuleks rõhutada kõikide inimeste uni-versaalseid aspekte (mis on kõigil ühist) ja vaadata inimesi kui indiviide, kus kultuurist saab lihtsalt selle indiviidi iseloomulik joon, või kus on olemas ainult üks, globaalne kul-tuur (universalistlik lähenemine)? Või tuleks rõhutada kultuuri rolli, tunnistades maailmas valitsevat mitmekesisust ja vaadata inimesi osadena kultuurigrupist, kusjuures kõik kultuurid on põhimõtteliselt võrdselt head (relativistlik lähenemine)?

Need küsimused võivad näida üsna akadeemi-lised ja ilma praktilise väärtuseta. Samas aga on neil poliitilised tagajärjed: kas muutusi nähakse ohuna või mitte? (1. küsimus) Kas mitmekesi-sust mingis riigis nähakse kultuuri eeltingimu-sena või ohuna sellele, millest mõeldakse kui „algset“ kultuurist? (2. küsimus) Kas mingi riigi elanikke nähakse indiviididena, keda tuleb kohelda võrdselt (prantsuse individuaalsete õiguste põhine mudel) või grupi liikmetena, kes omavad õigusi grupina (hollandi ühiskonnamu-del, mis koosneb erinevatest gruppidest, kellel kõigil on oma institutsioonid)? (3. küsimus).

Katsena neist pingetest üle saada toovad Demorgon ja Molz sisse elemendi, mida mina nimetaksin kultuurimudeliks. Kultuuri on võimalik mõista üksnes siis, ütlevad nad, kui ühendada see kohandamise mõistega. Inimesed seisavad pidevalt väljakutse ees luua kestev suhe nende sisemaailma (vajadused, ideed jne) ja välismaailma (keskkond, teised inimesed jne) vahel. Nad teevad seda konkreetses olukordades, mis peaksid moodustama aluse analüüsiks. Kõikides nendes olukordades kujundavad inimesed oma keskkonda (igatiüks võib mõjuta-da enda ümber toimuvat) ja nende keskkond kujundab neid (igatiüks võib muutuda koos enda ümber toimuvaga). Kumbki – keskkonna kujundamine ja keskkonna mõjul muutumi-ne – on mündi nimega „kohandamine“ kaks külge.

Teaduslikumalt väljendudes defineerivad Demorgon ja Molz selle mündi ühte külge kui „assimilatsioonit“. Sellega peavad nad silmas protsessi, mille käigus inimesed kohandavad välismaailma nende oma reaalsusega. See,

mida me näeme väljaspool, asetatakse juba ajus olemasolevatesse sahtlitesse ja struktuuridesse. Äärmuslikuks näiteks assimilatsioonist võiks olla mängivad lapsed. Mis tahes suur liivahun-nik (välismaailma reaalsus) võib nende silmis olla Everest (sisemine kujutlus). Hunniku otsa ronides on nad assimileerinud tegelikkuse oma-enda kujutlustesse; see tegelikkuse tõlgendus on saanud nende tegevuse raamistikuks. Nad ei roni üles mitte liivahunnikust, vaid Everestist. Aga mitte ainult lapsed ei assimileeri: kui me näeme kedagi esmakordselt, jääb meile teatud mulje sellest, milline ta välja näeb. Selle piiratud teabe põhjal tõlgendame me enda jaoks seda, kes ta selline on. Me kasutame oma ajus ole-masolevat informatsiooni (sageli stereotüüpe) selleks, et selle inimese kohta rohkem „teada“ ja otsustada, kuidas meil oleks kõige sobivam käituda.

Mündi teist külge nimetavad Demorgon ja Molz „akommodatsiooniks“. Sellega peavad nad silmas protsessi, mille käigus ajus olevaid struk-tuure (mida nad nimetavad „kognitsioonideks“ ehk „skeemideks“) muudetakse vastavalt välismaailmast pärinevale informatsioonile. Me võime kellegagi kohtudes alguses tõlgendada tema käitumist meie stereotüüpide alusel. Ent mõne aja pärast võime teada saada, et tegelik-kus on teistsugune, et meie stereotüübid, meie mõistuses olevad skeemid, ei vasta tegelikkuse-le. Ja seega me muudame neid.

Ei äärmuslik assimilatsioon ega äärmuslik akommodatsioon ei ole kasulik. Äärmusliku akommodatsiooni puhul oleksime üleküllas-tunud kogu väljastpoolt tulevast infost, millega meil tuleb hakkama saada, „värske“ pilguga üle vaadata ja lasta ja muuta meie mõtteviisi. Äärmusliku akommodatsiooni puhul eitaksime me tegelikkust ja ei suudaks lõppude lõpuks ellu jääda.

Loomadega võrreldes on inimesed geneetili-selt vähem välja kujunenud, vähem asju on meie jaoks juba eelnevalt bioloogiliselt „paika pandud“. Seetõttu on palju olukordi, kus meil puudub instinktiivne või bioloogiliselt ettemääratud reaktsioon. Meil on vaja välja töötada süsteem, mille abil me saame kõigis neis olukordades orienteeruda ja mis aitab meil edukalt kohanduda. Seda süsteemi nimetavad-ki Demorgon ja Molz kultuuriks. Kohandamise funktsioon on sel juhul säilitada või suuren-dada võimalusi käituda sobivalt nii paljudes olukordades kui võimalik. Kultuur on seega



struktuur, mis aitab meil nendes olukordades orienteeruda (seda tuleb mõista kui mõistuses olevaid struktuure, mis on assimilatsiooni- ja akommodatsiooniprotsesside aluseks); see on bioloogilise olemuse jätk. Kultuur eksisteerib vajaduse tõttu leida orientiire seal, kus need ei ole bioloogiliselt ette määratud.

Kui kohandamine on seotud orientatsiooni leidmisega, siis eksisteerib see assimilatsiooni ja akommodatsiooni vahelises pinges. Ühelt poolt on meil vajadus töötada välja stabiilseid struktuure, käitumismalle, mida me saame üldistada ja kasutada igasugustes olukordades. Me ei saa kogu aeg alustada päris algusest (ehk tühja mõistusega). Selles assimilatsioonirežiimis on kultuur vaimne tarkvara, nagu Hofstede seda väljendas. Tarkvara, mida kasutatakse kogu välismaailmas saadaoleva informatsiooni töötlemiseks.

Aga, arutlevad Demorgon ja Molz, kui kultuur on ainult vaimne tarkvara, mis on inimestesse noorukieas sisse programmeeritud, siis ei saaks me kohaneda uute tingimustega ja muuta vastavalt oma orientatsiooni. Inimesed vajavad võimet akommodatsiooniks, et muuta oma

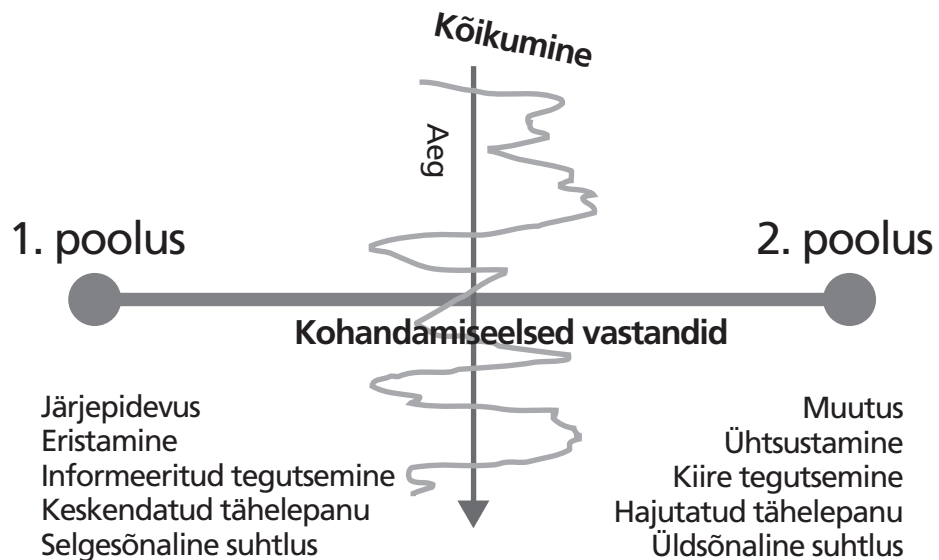
orientatsiooni ja pidepunktide raamistikku, et ellu jääda.

Käitumine mis tahes konkreetsetes olukorras on seega peaaegu alati segu varem õpitud, edukate, kultuurilise orientatsiooniga tegevuste komplekti kordamisest ja ettevaatlikust kohanemisest antud konkreetse olukorraga.

Kui me vaatleme taolist olukorda, on meil algusest peale lai valik vastandlikke käitumisvõimalusi: me võime tegutseda kiiresti, ent ilma põhjaliku informatsioonita; või omada informatsiooni, ent tegutseda aeglasemalt. Me võime keskenduda olukorra ühele aspektile või jagada oma tähelepanu kõigele, mis meie ümber toimub. Me võime suhelda selgesõnaliselt (väga põhjalike selgitustega) või üldsõnaliselt (kasutades palju sümboleid). Kui me näeme, et mingi olukord pakub meile sadu selliseid vastandlikke võimalusi, peame me pidevalt otsustama, millist valida (vt. näide joon. 3).

Neid vastandeid võib kujutleda kui kahte poolust ühel joonel (vt. joon. 4). Joon kujutab seega kogu käitumispotentsiaali. Kultuuriline orientatsioon, väidavad Demorgon ja Molz, tähendab sellel joonel potentsiaali piiramist väiksemale

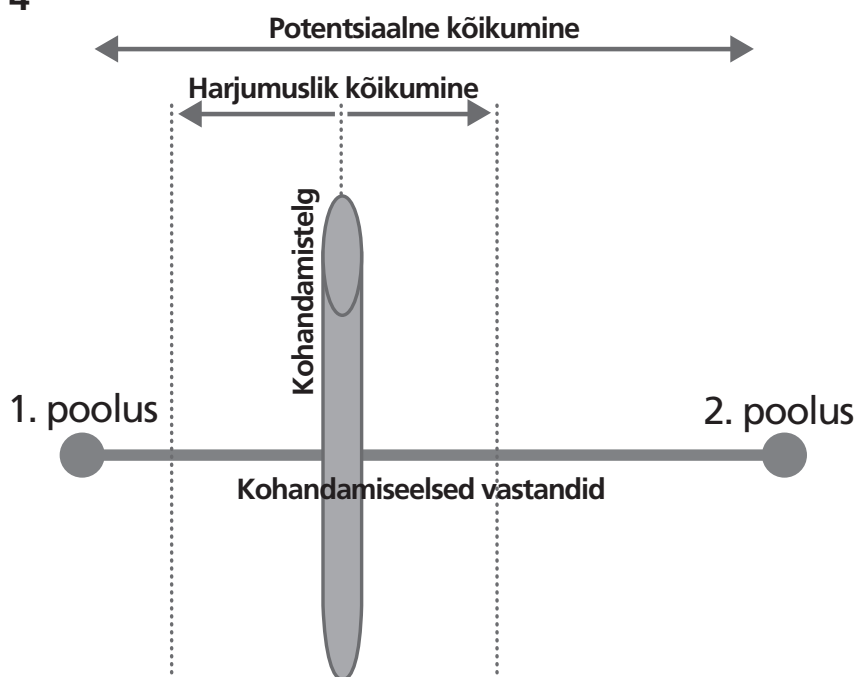
### Joon. 3: Valitud eelkohandatavad vastandid ja kõikumine



Allikas: lk. 54, Thomas, Alexander (toim.) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen: Hogrefe. Peatükk: J. Demorgon ja M. Molz "Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und Interkulturellen Interaktionen." Kohandatud versioon.



Joonis 4



Allikas: lk. 55, Thomas, Alexander (toim.) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen: Hogrefe. Peatükk: J. Demorgen ja M. Molz "Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und Interkulturellen Interaktionen."

ulatusele. Kujutlege joonel punkte 0 kuni 10 (kus 0 on üks äärmus ja 10 teine). Kultuuriline orientatsioon paigutab sobiliku käitumise teatud punkti, nt. 3 juurde. Kultuursete olemusena võtame me selle aluseks ja valime sobiliku käitumisviisi vastavalt olukorrale ümber selle punkti. Antud näites võiks öelda, et harjumuspäraselt valime me tavaliselt lahenduse 2 ja 4 vahel.

Vaadakem suhtlemist. Näiteks, te olete pärit kohast, kus inimesed suhtlevad väga üldsõnaliselt (see tähendab, vältides pikki selgitusi ja viidates sageli üldsõnaliselt kontekstile, sellele, mida „kõik teavad“). See, mida üldiselt peetakse sobivaks, „normaalseks“ suhtlusviisiks, on üsna üldsõnaline. Te võtate selle lähtepunktiks ja töötate selle ümber välja harjumuste amplituuda.

See tähendab, et te võite sõltuvalt olukorrast suhelda pisut üldsõnalisemalt või pisut vähem üldsõnalisemalt, kuid te ei suhtle kunagi väga selgesõnaliselt. Ainult õppides, omandades kogemusi olukordades, kus teie „käitumisvalik“ ei olnud edukas, võite te laiendada oma valiku-

ulatust ja omandada potentsiaali suhelda selgesõnaliselt – kuigi see võib jääda teile võõrana tunduma.

Kultuur on seotud sobivate otsuste määramisega kahe kohandamisäärmuse vahel. Kultuuriline orientatsioon näitab üldistatult, milline on mingi inimgrupi jaoks olnud minevikus edukas käitumismall.

Valikuid selle orientatsiooni ümber – selle ümber, mida peetakse sobilikuks – loetakse „normaalseteks“ kõrvalekalleteks, kohandamiseks keskkonnaga. Käitumist, mis jääb välja-poolse ulatusest, peetakse häirivaks, valeks, ebanormaalseks.

Kultuurid võivad muutuda: kui valikuulatust ühe kindla orientatsiooni ümber laiendatakse ühes suunas, kui selle kultuuri moodustavate inimeste käitumine kaldub pidevalt ühele kindlale poole, siis võib esialgne orientatsioon järk-järgult nihkuda selles suunas.

Kultuur ei ole selles kontekstis seotud rahvusega. See on oma olemuselt seotud inimgrup-



pide orientatsiooniga. Orientatsiooni annavad näiteks perekond, sõbrad, keel, elukoht, elu või töökaaslased jne. Nende kõigi põhjal võib määratleda grupe, mis jagavad mõnesid orientatsioone, mõnda kultuuriaspekti. Sõltuvalt kontekstist võivad üksikisikutel olla erinevad standardid ja erinevad käitumisvalikud nende standardite ümber. Näiteks tööle võite te suhelda kas rohkem või vähem selgesõnaliselt, samas kui kodus võite suhelda rohkem või vähem üldsõnaliselt. Kui aga töö- ja pereelu vahel on siiski ühine kokkupuutepind, siis võivad mõlemad käitumismallid olla teineteisele väga lähedased ja suures osas kattuda.

Kultuuridevahelises õppimises saavad inimesed teadlikuks oma kultuurilisest orientatsioonist, kui satuvad silmitsi teistsuguste standarditega. Olles sunnitud elama mõlema orientatsiooniga, laiendavad inimesed oma käitumisvalikute ulatust, nad laiendavad oma harjumusi, nii et need hõlmavad mõlemaid kultuurilisi orientatsioone. Seega on neil sõltuvalt olukorrast rohkem valikuvõimalusi. Mida laiem on valik, seda suurem on võimalus akommodatsiooniks, oma käitumise kohandamiseks välismaailmaga. Selle laiema valikuga aga käib käsikäes suurem ebakindlus: suurem võimaluste valik teeb olukorrad ebastabiilsemaks.

Kultuuridevahelised vahendajad võivad olla inimesed, kes on välja kujundanud valikuulatu- se, mis hõlmab mõlema osapoole kultuuristandardeid, tehes seega võimalikuks ühise „kohtumispunkti“ loomise selle vahel, mida erinevad osapooled peavad sobilikuks käitumiseks.

Demorgoni ja Molzi ideed kultuuri kohta on olnud atraktiivsed paljudele, kuna need koon- davad kokku erinevaid teooriaelemente ja kul- tuurimudeleid. Teisest küljest on see mudel aga puhtalt teoreetiline ja võimaldab teha vaid väga piiratud empiirilisi uuringuid. Kas on võimalik testida, kas nende mudel sarnaneb tegelikkuse- ga? Kõige paremaks testiks on ehk siiski mudeli kasulikkus kultuuridevaheliste kokkupuudete paremal mõistmisel ja tõlgendamisel.

### Seosed noorsootöoga

*Demorgoni ja Molzi ideed kultuuri kohta võivad aidata kultuuri vajalikkusest ja funktsioonist põhjalikumalt aru saada. Lisaks seostab see kultuuri kui mõistet kõigi tasandite gruppidega, mitte ainult rahvastega.*

*Noorsootöös võib see mudel oma keerukusega paremini vastata tõstatatud keerukatele küsi- mustele ja avada uusi mõtlemistasandeid.*

*Praktilises mõttes annab see mudel arusaamise sellest, millega on seotud kultuuridevaheline õppimine: iseenda tundmaõppimisega ja oma tegutsemisvõimaluste, erinevate olukordadega toimetulemise võimaluste laiendamisega. Mudel seostab sellise õppimise selgelt kogemustega, rõhu- tades teisest küljest, et õppimine on väljakutse, kuna see on seotud inimeksistentsi väga põhilise vajaduse – orientatsiooniga.*

## 2.5 Pilk kultuuridevahe- lisele õppimisele

### **Milton J. Bennetti kultuuridevaheli- se tundlikkuse arengumudel**

Bennett (1993) defineerib kultuuridevahelist tundlikkust isikliku arengu staadiumite mõis- tetes. Tema arengumudeli aluseks on idee kultuuriliste erinevustega kokkupuutumisel jätkuvalt kasvavast teadlikkusest, liikudes etno- tsentrismilt suurema erinevuste tunnistamise ja aktsepteerimise staadiumiteni, mida Bennett nimetab „etnorelativismiks“.

Bennetti mudeli peamisteks alusmõisteteks on miski, mida ta nimetab eristamiseks, ning viis, kuidas inimesel tekib võime tunnistada erine- vusi ja nendega toime tulla. Eristamine viitab kahele nähtusele: esiteks, et inimesed näevad ühte ja sama asja mitmel erineval viisil, ja tei- seks, et „kultuurid erinevad üksteisest sellisel moel, et nad säilitavad diferentseerimismustrid ehk maailmavaated“. See teine aspekt on seotud asjaoluga, et Bennetti arvates pakuvad kultuurid alati välja viise, kuidas tõlgendada tegelikkust, kuidas tuleks näha meie ümber olevat maailma. See tegelikkuse tõlgendus ehk maailmavaade on kultuuriti erinev. Kultuuridevahelise tund- likkuse arendamine tähendab seega sisuliselt seda, et õpitakse tunnistama kultuuridevahelisi fundamentaalseid erinevusi maailmatunnetu- ses ja nendega toime tulema.

### **Etnotsentristlikud staadiumid**

Bennett mõistis etnotsentrismi kui staadiumi, kus inimene eeldab, et tema maailmavaade on tegelikkuse mõistmise keskne alus. **Eitamine** on etnotsentristliku maailmavaate keskmeks ja tähendab, et antud indiviid eitab kõikvõimalik-



## Joon. 5: Kultuuridevahelise tundlikkuse arengumudel

Etnotsentristlikud staadiumid	Etnorelativistlikud staadiumid
<p>1. <i>Eitamine</i> Isoleeritus Eraldumine</p>	<p>4. <i>Aktsepteerimine</i> Austus käitumiserinevuste vastu Austus väärtuste erinevuste vastu</p>
<p>2. <i>Kaitse</i> Mustamine Üleolek Pöördreaktsioon</p>	<p>5. <i>Kohandamine</i> Empaatia Pluralism</p>
<p>3. <i>Minimeerimine</i> Füüsiline universalism Transtsendentaalne universalism</p>	<p>6. <i>Lõimimine</i> Kontekstuaalne hindamine Konstruktiivne marginaalsus</p>

Allikas: tsiteeritud lk. 29, Paige, R. Michael (toim.) (1993) *Education for the intercultural experience*, Yarmouth: Intercultural Press, peatükk: Milton J. Bennett "Towards ethnorelativism: a developmental model of intercultural sensitivity"



ke erinevusi, teistsugust arusaama reaalsusest. See **eitamine** võib tuleneda isoleeritusest, mille tõttu on inimesel vähe või ei ole üldse võimalusi erinevustega kokku puutuda ega nende olemasolu kogeda; või see võib tuleneda eraldumisest, milles erinevused on tahtlikult eraldatud, milles indiviid või grupp püstib meelega barjäärid "teistsuguste" inimeste vahele, et erinevustega mitte vastastikku sattuda. Eraldumine nõuab seega vähemalt hetkelist erinevuste olemasolu tunnistamist ja on seetõttu samm edasi isoleeritusest. Rassiline eraldamine, mida maailmas senini leida võib, on üks näide sellisest eraldumisstaadiumist.

Allasurutud gruppidest pärit inimesed kalduvad eitamisstaadiumi mitte kogema, kuna erinevuste olemasolu on raske eitada, kui eitatakse sinu enda erinevusi või erinevat maailmavaadet.

Teise staadiumina kirjeldab Bennett **kaitset**. Kultuurilisi erinevusi võidakse näha ohuna, kuna need pakuvad alternatiive kellegi reaalsustunnetusele ja seega ka identiteedile. Kaitsestaadiumis erinevusi küll nähakse, ent nende vastu võideldakse.

Kõige tavalisem taolise võitlemise vorm on mustamine, kus erinevaid maailmavaateid hinnatakse negatiivselt. Stereotüüpide rakedamine ja äärmuslikul puhul rassism on näited mustamise strateegiatest. Teiseks kaitsestrateegiaks on üleolek, kus rõhuasetus on rohkem omaenda kultuuri positiivsetel omadustel ja teisele kultuurile, mida üldsõnaliselt hinnatakse alamaks, pööratakse tähelepanu vähe või üldse mitte. Mõnikord võib täheldada ka kolmandat, kokkupuutel ohustava erinevusega kasutatavat strateegiat; seda nimetab Bennett „pöördreaktsiooniks“. Pöördreaktsioon tähendab, et teiste kultuuri hinnatakse ülemaks, mustates hoopis omaenda kultuurilist tausta. See strateegia võib esmapilgul paista mõistlikumana, kuid praktiliselt tähendab see ainult ühe etnotsentrismi keskme (omaenda kultuurilise tausta) asendamist teisega.

Viimast etnotsentrismi staadiumi nimetab Bennett **minimeerimiseks**. Erinevust teadvustatakse ning selle vastu ei pruugita enam võidelda mustamis- või üleolekustrateegiate abil, ent tehakse katset selle tähendust väiksemaks muuta. Osutatakse sarnasustele kui kaugel kaalukamatele argumentidele võrreldes erinevustega, muutes viimased sel viisil triviaalseks. Bennetti väitel täheldavad paljud organisatsioonid,

et minimeerimine on kultuuridevahelises arengus viimane staadium, ning töötavad edasi jagatud väärtuste ja ühiste alustega maailma nimel. Need ühised alused põhinevad füüsilisel universalismil, s.t. inimestevahelistel põhilistel bioloogilistel sarnasustel. Me kõik peame sööma, seedima ja surema. Kui kultuur on ainult teatav bioloogia jätk, siis on selle väärtus minimeeritud.

### Etnorelativistlikud staadiumid

„Etnorelativismi fundamentaalseks eelduseks on, et kultuure saab mõista ainult üksteisega suhtestatuna ja konkreetset käitumist saab mõista ainult kultuurilises kontekstis“. Etnorelativistlikes staadiumides ei nähta erinevusi enam mitte ohuna, vaid väljakutsena. Mõistmise saavutamiseks püütakse töötada välja uusi kategooriaid selle asemel, et säilitada olemasolevaid.

Etnorelativism algab kultuurilise erinevuse **aktsepteerimisega**. Esmalt aktsepteeritakse, et verbaalne ja mitteverbaalne käitumine erineb kultuuriti ja et kõik need variatsioonid vääriavad austust. Teiseks laieneb see aktsepteerimine ka peamistele maailmavaadetele ja väärtustele. See teine staadium on seotud omaenda väärtuste teadvustamise ja nende väärtuste kultuurilise päritolu nägemisega. Väärtusi mõistetakse pigem protsessina ja (enda jaoks) maailma korraldamise vahendina, kui millenagi, mis kellelgi „on“. Isegi väärtustel, millega kaasneb mingi konkreetse grupi mustamine, võib siis näha rolli maailma korraldamisel, välistamata oma arvamust selle väärtuse kohta.

Aktsepteerimisele järgnev staadium on kohandamine. **Kohandamist** tuleb vaadelda vastandina assimilatsioonile, kus erinevad väärtused, maailmavaated või käitumismallid võetakse üle, öeldes lahti oma identiteedist. Kohandamine on lisamisprotsess. Erineva maailmavaate puhul sobilik uus käitumisviis õpitakse selgeks ja lisatakse omaenda käitumisrepertuaari, kusjuures esiplaanil on uued suhtlusstiilid. Kultuuri tuleb siinkohal vaadelda protsessina, mis areneb ja voogab, mitte staatilise objektina. Kohandamise keskmeks on empaatia, võime kogeda mingit olukorda erinevalt omaenda kultuurilise tausta poolt eeldatavast. See on püüd mõista teist inimest tema vaatenurga ülevõtmise kaudu.

Pluralismistaadiumis laiendatakse empaatiat, nii et inimene võib tugineda mitmele selgelt





eristatavale pidepunktide süsteemile ehk mitmele kultuuriraamistikule. Nende raamistike väljatöötamiseks on tavaliselt tarvis elada pikemat aega teistsuguses kultuurikeskkonnas. Erinevust nähakse siis osana enda tavalisest mina(mõiste)st, sest inimene on võtnud selles omaks kaks või enam erinevat kultuuriraamistikku.

Viimast staadiumide seeriat nimetab Bennett **lõimimiseks**. Kui kohandamisstaadiumis eksisteerib inimeses kõrvuti mitu pidepunktide raamistikku, siis lõimimisstaadiumis püütakse integreerida need erinevad raamistikud üheks pildiks, mis ei ole ühe kultuuri taaskehtestamine ega ka mitte erinevate maailmavaadete lihtne ja rahumeelne kooseksisteerimine. Integreerimine nõuab omaenda identiteedi pidevat määratlemist läbielatud kogemuste põhjal. See võib viia selleni, et inimene ei kuulu enam ühtegi kultuuri, vaid on alati integreeritud autsaider.

Lõimimise esimene staadium, kontekstuaalne hindamine, on seotud võimega hinnata erinevaid olukordi ja maailmavaateid ühe või mitme kultuurilise tausta vaatepunktist. Kõikides teistes staadiumites on hindamist välditud, et saada üle etnotsentristlikest hinnanguist. Kontekstuaalse hindamise staadiumis suudavad inimesed lülituda ühelt kultuurikontekstilt teisele vastavalt olukordadele. Hinnang antakse suhtelisele headusele. Bennett toob näite kultuuridevahelisest valikust: „Kas on hea, kui sa ise viitad oma veale? Enamikus Ameerika kontekstides on see hea. Enamikus Jaapani kontekstides on see halb. Samas võib mõnel puhul olla hea kasutada Ameerika stiili Jaapanis ja vastupidi. Võime kasutada mõlemat stiili on osa kohandamisest. Eetiline kontekstiga arvestamine valiku tegemisel on osa lõimimisest”.

Viimase staadiumina kirjeldab Bennett konstruktiivset marginaalsust kui teatavat liiki kohalejõudmist, aga mitte õppimise lõppu. Sellega kaasneb täielik enesesse süüvimine, mille juures ei kuuluta ühessegi kultuuri, vaid ollakse autsaider. Teisest küljest aga teeb sellesse staadiumisse jõudmine võimalikuks tõelise kultuuridevahelise vahendamise, võime tegutseda erinevate maailmavaadete raames.

Bennetti mudel on osutunud heaks lähtepunktiks koolituste ja suuniste väljatöötamiseks, mis käsitlevad kultuuridevahelise tundlikkuse arendamist. See rõhutab erinevuste olulisust kultuuridevahelises õppimises ja toob välja

mõned (ebaefektiivsed) strateegiad erinevustega toimetulekuks.

Bennett viitab, et kultuuridevaheline õppimine on protsess, mida iseloomustab pidev liikumine (selles protsessis on võimalik liikuda ka edasi ja tagasi) ja et staadiumit, kuhu inimene on jõudnud, on võimalik mõõta kultuuridevahelise tundlikkuse mõõdupuuga. Võib tekkida aga küsimus, kas kultuuridevahelise õppimise protsess toimub alati täpselt selles järjekorras, kus üks staadium on järgmise eeltingimuseks. Kui aga tõlgendada seda mudelit mitte nii rangelt üksteisele järgnevate staadiumidena ja pigem erinevate strateegiatena, mida rakendatakse erinevustega toimetulekuks vastavalt olukordadele ja võimetele, toob see selgelt välja kultuuridevahelises õppimises esinevad takistused ja kasulikud meetmed.

### Seosed noorsootöoga

*Bennetti kirjeldatud erinevad staadiumid annavad gruppidega tööks kasuliku pidepunktide raamistiku, ning kultuuridevahelise tundlikkuse arendamise koolitusele sobiliku sisu ja meetodid. Kas on vaja tõsta oma teadlikkust erinevuste olemusest või tuleks keskenduda nende erinevuste aktsepteerimisele? Arenemise idee annab vägagi praktilise lähenemisviisi sellele, mille kallal on veel vaja töötada. Bennett ise pakub välja koolitusi erinevates staadiumites.*

*Rahvusvahelisel noorteüritusel leiavad paljud Bennetti kirjeldatud protsessid aset väga kontsentreeritud kujul. Tema mudelist on kasu toimuva jälgimisel ja mõistmisel ning sellega toime tulemise viiside leidmisel.*

*Ja lõpuks annab see arengumudel selgelt mõista, mis on kultuuridevahelise õppimise kallal töötamise eesmärk: jõuda staadiumini, kus erinevusi peetakse normaalseks, kus need integreeritakse omaenda identiteeti ja kus on võimalik kasutada mitut kultuuriliste pidepunktide raamistikku.*

## 2.6 Kokkuvõte

Olles vaadelnud erinevaid ideid õppimise, kultuuri ja kultuuridevaheliste kogemuste kohta, on ehk saanud selgeks, et kultuuridevaheline õppimine on protsess. See protsess nõuab, et inimene tunneks iseennast ja teaks, kust ta pärit on, alles siis on ta võimeline mõistma teisi.



Tegemist on väljakutseterohke protsessiga, kuna see on seotud väga sügavalt juurdunud arusaamadega sellest, mis on hea ja mis on halb, ning ka maailma ja oma elu struktureerimisega. Kultuuridevahelises õppimises seatakse see, mida me peame iseenesestmõistetavaks ja vajalikuks, küsimärgi alla. Kultuuridevaheline õppimine on väljakutse inimese identiteedile – ent sellest võib saada eluviis, mis on ühtlasi,

nagu Bennett seda toonitas, võimalus rikastada oma identiteeti.

Bennett on andnud oma mudelile ka poliitilise- ma varjundi: kui kultuuridevaheline õppimine on individuaalne protsess, siis sisuliselt tähendab see õppimist, kuidas kõrvuti elada, kuidas elada mitmekesisel maailmas. Kultuuridevaheline õppimine on sellest vaatenurgast vaadatuna lähtepunktiks rahumeelsele kooselule.



## 2.7 Pilk kultuuride- vahelisele haridusele

*Hoolimata asjaolust, et käesolev käsiraamat keskendub kultuuridevahelisele õppimisele väljaspool kooli, on see peatükk lisatud teadmise ja kogemusega kaasa aidata kultuuridevaheliste ühiskondade väljakujunemisele. On selge, et formaalse haridusega tegelejate kogemustest saab palju õppida.*

Minevikus anti haridust võrdsetel sotsiaalsetel alustel. Kool oli kõigi jaoks, et soodustada sotsiaalset õiglust, vähendada erinevusi ja pöörata tähelepanu ühiskondlikule lõimimisele. Täna on meie ühiskonnas peamiseks küsimuseks see, kuidas erinevustega toime tulla. Kuidas peaksime tunnustama ja väärtustama kultuurilisi erinevusi ning samal ajal edendama tõelist kultuurilist integratsiooni ja meie õpilaste terviklikku arengut, alguses koolis ja hiljem ühiskonnas?

Kultuuridevahelised põhimõtted keskenduvad avatusele teiste suhtes ja austusele erinevuste vastu, vastastikusele mõistmisele, aktiivsele sallivusele, olemasolevate kultuuride tunnustamisele, võrdsete võimaluste pakkumisele ja diskrimineerimise vastu võitlemisele. Erinevate kultuuriidentiteetide vaheline suhtlemine võib paista paradoksaalne selles mõttes, et see nõuab teise tunnustamist nii sarnase kui erinevana. Selles kontekstis, väidab Ouellet (1991), saab kultuuridevahelist haridust kujundada selliseks, et selle abil edendada ja arendada:

- paremat arusaamist kultuuridest kaasaegsetes ühiskondades;
- paremat suhtlemisvõimet erinevatest kultuuridest pärit inimeste vahel;
- avatumat hoiakut kultuurilise mitmekesisuse suhtes ühiskonnas;
- paremat võimet vastastikku ühiskonnas osaleda ja inimsoo ühist pärandit tunnustada.

Kultuuridevahelise hariduse peamine eesmärk on edendada ja arendada interaktsiooni- ja suhtlemise võimeid õpilaste ja neid ümbritseva maailma vahel. Guerra (1993) sõnul peaksime selle tulemusena tagama, et

- pluralism on kõikidele õpilastele antava hariduse üks osa (kuuluvad nad siis vähemusgruppi või mitte);

- vähemused ei pea unustama oma kultuurilisi pidepunkte;
- iga kultuuri tuleb võrdselt väärtustada;
- tugimehhanismid on paigas samasuguse edukuse garanteerimiseks nii vähemusgruppidesse kui enamusgruppidesse kuuluvate laste jaoks.

Samas aga on kultuuridevahelise hariduse meetodite väljatöötamisel oht, et meie tegevus on kas vähem või rohkem teadlikult erapoolik. Plaanides õpetajaid selle eest hoiatada, toovad Admiral ja Lipiansky (1989) välja kaks „lõksu“, mida õpetajad peavad vältima:

- 1) õpilaste kultuurilise tegelikkuse taandamine kiireteks üldistusteks;
- 2) kõikide konfliktide süstemaatiline tõlgendamine kultuurilisest vaatepunktist, unustades psühholoogilised ja sotsioloogilised tegurid, mis on andnud oma panuse taolisesse käitumisse; Abdallah-Preteceille lisab siia kolmanda: püüd lahendada probleeme üksnes ratsionaalsete teadmiste abil teistest.

Õpetajad peavad meeles pidama, et hariduse andmine ja saamine on äärmiselt suurt pingutust nõudev tegevus. See nõuab pingutust mitte ainult õpilaselt, vaid ka ümbritsevalt keskkonnalt ja koguni õpetaja isiksuselt. Õpetajad peaksid analüüsima omaenda kultuurilist identiteeti ja isiksust, et teadvustada seda oma pedagoogilises tegevuses. Niimoodi soovib Hoopes (tsiteerituna Ouellet' poolt – 1991) õpetajatel arendada oma tajumudelite ja suhtlusstiilide analüüsivõimeid ning suurendada oma kuulamisoskust. (Mina usun, et viimane on realistlikum, kui peame eelkõige silmas aktiivset kuulamist.) Lisaks on oluline, et õpetaja oleks teadlik omaenda kultuurist ja tajuks oma eelarvamuste, uskumuste, moraalipõhimõtete ja väärtuste mehhanisme.

Kultuuridevaheline haridus asetab keskmesse „teistsugususe“. See julgustab eelarvamuste, s.o. asjade, mida me tavaliselt peame endastmõistetavaks, pidevat küsimärgi alla seadmist ning pidevat avatust tundmatu ja mõistetamatu suhtes. Interaktsiooni ja vastastikuse avastamise protsessis saab iga inimene ennast teostada – isiklikus, sotsiaalses ja globaalses plaanis. Hariduslik suhe põhineb õpilaste jõustamisel, võimaldamaks neil ühiskonnas täies ulatuses tegutseda.

Ei piisa sellest, kui vaid määratleda seadusandluses teatud nägemus sellest kõigest, mida





kool peaks tegema kultuuridevahelise hariduse edendamiseks mingi konkreetse rahvuse juures või piirkonnas. Tänapäeval on ülimalt vajalik, et neid nägemusi **tõepoolest** rakendataks, edendataks ja arendataks õpetajate koolituses; selle nimel, et edendada teadlikkuse muutust kogu elanikkonna hulgas. Seda ei saa enam edasi lükata, sest kui me neid visioone ellu ei vii, siis kes, milline inimene oleks meie juures, et aidata meil üles kasvada? „Harida, see tähendab aidata õppida olema”, nagu tuntud prantsuse poliitik Edgar Faure (1908-1988) meile meelde tuletab. Ja kus on meie, õpetajate, pidepunktid selles pidevas kellekski saamise protsessis? Meil on vaja, et õpetajad ise teeksid rohkem uurimustööd. Väga suures osas on olevik ja tulevik õpetajate kätes, ning muudatustega alguse tegemine on hädavajalik!

Kooli topelfunktsioon harija ja koolitajana peab tagama iga õpilase maksimaalse arengu, tagades ühtlasi õpilaste kultuuride arengut teiste suhtes avatud olemise vaimus. Mitmed haridussüsteemide reformid soovivad kasutada induktiivset õpetamismeetodit, mis keskendub õpilaste huvidele. Siinjuures peame märkama, kuidas noorte vahetuid kogemusi saaks kasu-

tada austuse süvendamiseks erinevuste suhtes ja kultuuridevahelise tundlikkuse suurendamiseks. Sellisel juhul peaks õpetaja kui peamine muutuste esilekutsuja pakkuma selliseid õppiskogemusi ja –võimalusi, mis soodustavad ja aktsepteerivad kõiki kultuure demokraatlikus vaimus. Seega peab kultuuridevaheline haridus olema kõikide koolide üks eesmärk tänapäeva ühiskonnas. Seda põhimõtet mitte järgides riskime sellega, et loome vaesustunud ühetaolisuse, mis põhineb segregatsioonil ja elitismil.

Kui meie haridusalased püüded suudavad näidata inimesi kõigis nende kultuurilistes erinevustes ja sarnasustes ning demonstreerida kultuuride õigusi ennast arendada, siis hakkame märkama ka aktiivsemat osalemist ühiskonna protsessides. Me hakkame tööle haridussüsteemis, mis sugugi ei poolda inimeste gruppideks jaotamist, vaid uuenenud teadlikkust ja rahvastevahelise austuse jaoks avatud ühiskonda. Kui tahame töötada iga inimese eneseteostuse nimel, peab kultuuridevaheline haridus täitma koolid ja ühiskonna nii horisontaalselt kui vertikaalselt. Ja kes teab – võibolla näeme tulevikus ka kultuuriülest haridust! 3. Õpperaamistik kultuuridevahelisele õppimisele?

## 3. Õpperaamistik kultuuridevahelisele õppimisele?



T-Kit käsiraamat  
Kultuuridevaheline  
õppimine

### 3.1 Üldised tähelepanekud

Üks kultuuridevahelise õppimisega seostatavaid väljakutseid on selgelt määratletud õppeaine, mida tuntaks „kultuuridevahelise õppena”, puudumine. See on põnev, kuna tähendab, et peame sellest kõigest aru saamiseks vaeva nägema.

Sellel põhjal, kui me kohandame või loome meetodeid, teeme me seda raamistikus, mis on loodud ja mõjutatud meie endi, mitmete väliste asjaolude, koolitusmeeskonna ja osalistest poolt. Ilmselt on kasulik teada, mis teenib (ja mis ei teeni) kultuuridevahelise õppimise huve. Siinkohal pakume välja mõningad olulised aluspõhimõtted. Need põhinevad eespool toodud kultuuridevahelise õppimise teooriatel ja mõistatel ning on nendega tihedalt seotud. Need põhimõtted saavad veelgi selgemaks, kui hoiame meeles, millistes tingimustes see õppimisprotsess toimub – tänapäeval ja noorte inimestega.

Alljärgnevad read on mõeldud selleks, et suurendada teadlikkust, küsida küsimusi ja anda suuniseid mõnede asjakohaste õppemeetodite osas ...

#### Usaldus ja austus

Usalduse loomine on kultuuridevahelise õppimise nurgakiviks, saavutamaks vastastikuseks protsessiks vajalikku avatust. Aktsepteerimise ja mõistmiseni jõudmise eeltingimuseks on mugav enesetunne erinevate seisukohtade, arusaamade ja tunnete jagamisel. Sellise õppimise atmosfääri, mis võimaldab meil kuulata kõiki võrdselt ja tugevdada igäi enesekindlust, loomine nõuab palju kannatlikkust ja tundlikkust. See tähendab, et me peame jätma ruumi iga inimese eneseväljenduse jaoks; väärtustama kõiki kogemusi, talente ja panuseid; meie erinevaid vajadusi ja ootusi. Kui suur osa sellest, mida me saaksime jagada, on seotud väärtuste, normide ja tugevalt juurdunud põhieeldustega, on meil vaja suurt usaldust nende suhtes, kellega me seda jagame. Vastastikune usaldus käib käsikäes vastastikuse austuse ja aususega.

#### Identiteedi tunnetamine

Kultuuridevahelise õppimise lähtepunktiks on meie enda kultuur, see tähendab, meie enda

taust ja kogemused. Endi juurtes kohtame ka selle õppimisprotsessi takistusi ja võimalusi. Meil kõigil on isiklik tegelikkus, mis on meid kujundanud, ja me elame selles jätkuvalt, rikastatuna uutest teadmistest ja kogemustest. See tähendab, et kultuuridevahelise õppimise protsessides peame me pidevalt tegelema oma juurtega, meie poolt läbielatu ja kogetuga. Püüe mõista ennast ja oma identiteeti on teiste inimeste mõistmise eeltingimuseks. Me võime ise selle läbi muutuda, ent ei pruugi muuta meid ümbritsevat tegelikkust – selles peitub väljakutse. Seetõttu peame ühe osana sellest protsessist tegelema ka uute teadmiste edasiandmisega kaasneva vastutuse, võimaluste ja piirangutega.

#### Konstrueeritud tõelused

Mitte miski ei ole absoluutne. On olemas palju viise, kuidas näha ja tajuda tegelikkust. Tees, et igäüks konstrueerib omaenda maailma, et iga tõelus on konstruktsioon, on kultuuridevahelise õppimise protsesside üks peamisi osi. Kultuurilisi erinevusi kirjeldavate teooriate erinev dimensioonide arv (vt. Hofstede ja Hall & Hall) näitab, kui erinevalt me võime tajuda tegelikkust, koguni selliseid põhimõtteid nagu aeg ja ruum. Siiski, elame kõik ühes ja samas maailmas, mis mõjutab meie elusid. Sellest tulenevalt peaks õppimisprotsessis tegema mõningaid pingutusi: austama isiklikku vabadust ja isiklike otsuseid, aktsepteerima võrdselt teisi vaateid ja püüdlema erinevate vaatepunktide lepitamise poole, olema teadlik oma isiklikust vastutusest. Ent erinevus jääb ja peabki jääma püsima konstruktiivsena. Sellepärast kutsutaksegi meid Bennetti mudeli viimases staadiumis üles „tegutsema erinevate maailmavaadete taustal”.

#### Dialoogis teistsugususega

Kultuuridevaheline õppimine asetab keskmese „teistsugususe” mõistmise. See õppimine algab dialoogiga. Väljakutseks on nii tajuda erinevust enda ja teiste vahel kui mõista, et see erinevus annab oma panuse sellesse, kes ja kuidas ma olen. Meie erinevad olemused täiendavad üksteist. Seda nii mõistes muutub mina-mõiste uuesti avastamisel teine inimene asendamatuks. See kogemus esitab meile väljakutse, loob midagi uut ja nõuab loovust





uute lahenduste leidmisel. Selline protsess kultuuridevahelise tundlikkuse suunas – mida tuleks mõista teistsuguse suunas liikumise protsessina – tähendab meie enda sügavaima mina puudutamist ja muutmist. Kultuuridevaheline õppimine avab võimaluse samastuda teiste inimeste vaatepunktidega, kogeda, mis tunne on „olla teineteise nahas“; ilma et teeseldaks teiste elu elamist. See võib lasta meil kogeda ja õppida tõelist solidaarsust, usku koostöö jõudu. Kultuuridevaheline õppimine on selles kontekstis ka võimalus avastada me enda tegutsemisvõimet.

### Küsimused ja muutus

Kultuuridevahelise õppimise kogemus on seotud pidevate muutustega (nagu maailmgi), see on eelkõige protsessile suunatud. Kultuuri käsitledes kerkib pidevalt esile stagnatsiooni ja muutuste vaheline pinge ning igasugune turvalisuse ja tasakaalu järele. Meil on lahtiseid küsimusi, me tekitame pidevalt uusi. Seetõttu tuleb leppida sellega, et alati ei olegi vastuseid, ent siiski pidevalt neid otsida, aktsepteerides ja tervitades muutusi. Nende küsimuste üle järele mõeldes vajame me oskust ka iseenda kohta küsimusi esitada. Me ei tea alati, kuhu see lõimimine meid viib. Uudishimu on oluline, uute arusaamade tekkimine soovitatav; ja me peame olema teadlikud, et millegi uue ehitamisega võib kaasnedä vana – ideede, uskumuste, traditsioonide, mahalammutamise ... Ükski õppimisprotsess ei ole vaba tugevatest tunnetest ja hüvastijättudest. Koolitajatena peame olema selles protsessis head ja tundlikud kaaslased.

### Igakülgne kaasatus

Kultuuridevaheline õppimine on kogemus, mis hõlmab väga intensiivselt kõiki õppimise, teadmiste, emotsioonide ja käitumise vorme ja tasandeid. See kutsub esile palju tundeid, toob välja tühimikke nende vahel ja võib-olla ka meie olemise „põhjuse“; selle, mida me teadsime või saame teada. Selle protsessi keerukuse ja kõige sellega kaasneva mõistmine nõuab meilt palju. Keel kui kultuurielement on kultuuridevahelises suhtlemises kesksel kohal, olles samas piiratud ja tihti arusaamatuste allikaks. See võib olla üheks suhtlusvahendiks, ent seda ei tohi kasutada domineerimise vahendina – eriti arvestades erinevaid keeleoskuse tasemeid. Samamoodi tuleb austada kõiki teisi suhtlusvorme, näiteks kehakeelt. Et me oleme sellisesse õppimistegevusse igakülgset

kaasatud, peaksime me tundma end osana aset leidvatest protsessidest.

### Võimalik konflikt

Vaadeldes neid arusaamu, mis erinevatel kultuuridel võib olla ajast, ruumist, ühiskondlikest ja isiklikest suhetest, siis on ilmselge, et kultuuridevahelise õppimise keskmes peitub konflikt. Seda tuleb uurida ja väljendada. Samal ajal kutsuvad kultuuridevahelise õppimise mudelid meid üles arutlema erinevuste üle, ilma neid sildistamata. Niisiis võime üritada leida konfliktis konstruktiivseid elemente ja võimalusi. Võttes arvesse kultuuriga tegelemise keerukust, peame arendama oma konfliktijuhtimise oskusi. Väljakutseteks on nii erinevad identiteediväljundid kui püüed väärtustada erinevusi. Kultuuridevaheline õppimine viitab otsimisele, uuele ebakindlustundele, millega kaasneb loomulik konfliktioht. Seda võib hinnata kui protsessi üht osa. Mitmekesisust saab kogeda kasuliku ja rikastavana, liikumisena uute vormide ja uute lahenduste poole. Pädevuste mitmekesisus on positiivne ja tervikus asendamatu. Mitte igale konfliktile ei pruugi leiduda lahendust, väljendada tuleb seda aga tingimata.

### Pinna all

Kultuuridevahelise õppimise eesmärgiks on väga sügavad protsessid, mille abil muutuvad hoiakud ja käitumismallid. See tähendab tegelemist meie kultuuri ja sisemise mina-mõiste ennekõike nähtamatute jõudude ja elementidega (vt. jäämäe mudel); paljud asjad, mis on „veepinna“ all, on alateadlikud ja neid ei saa selgelt väljendada. Seetõttu on nende avastamine isiklikus plaanis ja suhtlemises seotud mõningate riskidega, pingetega, millega tuleb hakkama saada. Ilmselt ei ole lihtne selles protsessis inimestele kaaslaseks olla. Ühest küljest vajame me julgust edasi minna, esitada väljakutseid endale ja teistele. Teisest küljest peame olema väga ettevaatlikud ja lugupidavad teiste inimeste vajaduste suhtes ja nende avastusprotsesside piiride suhtes. Ei ole alati lihtne neid mõlemaid meeles pidada.

### Keerukas teema keerukas maailmas

Teoreetilised mudelid juba näitasid, kui keerukas on kultuuridevaheline õppimine ja kui raske on selle süstematiseerimine. Kui vaatleme seda tänapäeva ühiskonna keerukas situatsioonis, saab selgeks, et me vajame hästi



läbimõeldud, igakülgseid lähenemisviise, mis võimaldavad maksimaalset tunnetust. Kultuur ulatub üle riigipiiride ja esineb mitmetes vormides, vahel ka kattudes. Silmitsi tuleb seista paljude vaatenurkadega ja arvesse võtta mitmeid pingeid: tuleb vaadata minevikku, olevikku ja tulevikku, võrreldes mõnikord üksikisiku ja ühiskonna vastuolulisi vajadusi. Killustunud kogemused tuleb kokku panna. Igasugusele hariduslikule lähenemisele on väljakutseks mitte lihtsustada olemasolevaid põhjuseid ja tagamõtteid, erinevaid rõhutavaid väärtusi, erinevaid reaalsusi ja ajalugu. Kultuuridevahelise õppimise meetodid peavad austama neid mitmekesiseid kogemusi, tõlgendusi ja teadmisi ning – sellest tulenevalt – võtma neid arvesse kasutatavas keeles ja terminoloogias ning erinevate metodoloogiate valikul.

## 3.2 Meetodi valik, loomine ja kohandamine

Iga olukord on erinev. Te võite valmistada ette koolitust, noorsoovahetust, töölaagrit või lihtsat töötuba. Lugege siin väljaandes toodud meetodeid sellest vaatevinklist ja – vastavalt teie grupi konkreetsetele vajadustele – valige ja kohandage neid. Moodustage neist midagi uut. Siintoodud meetodid ei ole kirjutatud kivitahvlitele ega ole ka geeniuside loodud meistritööd. Need kujutavad endast ettepanekuid, kasulike kogemuste kogumit. Neid kasutades ei pea te pidama kinni mitte millestki muust peale TEIE ENDA kultuuridevahelise õppimise konkreetse olukorra, sellesse kaasatud osaliste ja nende tegelikkuse, nende vajaduste. Järgmised küsimused – kui nende üle hoolikalt mõelda – võivad olla abiks mingi konkreetse programmielemendi koostamisel. See küsimuste loetelu ei ole lõplik – te võite samahästi pidada mõningaid teisi küsimusi palju olulisemateks.

### a. Sihid ja eesmärgid

Mida tahame me tegelikult antud konkreetse meetodiga, konkreetsetel tegevusprogrammi hetkel saavutada? Kas me määratlesime oma eesmärgid selgelt ja kas see meetod vastab neile? Kas antud meetod on kooskõlas meie tegevuse üldiste sihtide saavutamisega? Kas see meetod aitab meil edasi jõuda? Kas valitud meetod sobib kokku meie poolt määratletud metodoloogias põhimõtete? Kas see meetod

on asjakohane antud konkreetse kultuuridevahelise õppimise situatsiooni hetkedünaamikat arvestades? Kas kõik nõuded selle meetodi kasutamiseks (nt. grupi- või õppimisatmosfäär, suhted, teadmised, informatsioon, kogemused ...) on eelnevate protsessidega loodud? Mis on see konkreetne teema, millest me räägime? Millised erinevad aspektid (ja konfliktid) võivad selle meetodi kasutamisel esile kerkida ja kui kaugele me suudame neid ette näha (ja nendega toime tulla)? Kas valitud meetod suudab toime tulla nende aspektide keerukuse ja seostega? Mil moel võib antud meetod aidata avastada uusi vaatenurki ja arusaamu?

### b. Sihtgrupp

Kellele ja kellega me seda meetodit välja töötame ja kasutame? Milline on grupi ja selle liikmete eelnev seisund? Milliseid tagajärgi võib sellel meetodil olla nendevahelisele suhtlemisele ja teineteisemõistmisele? Kas antud meetod vastab grupi (grupi liikmete) ootustele? Kuidas saame tekitada neis huvi? Mida nad vajavad (individuaalselt ja grupina) ja milline on nende panus õppimisprotsessi antud konkreetsetel hetkel? Kas meetod jätab selle jaoks piisavalt ruumi? Kas sellest meetodist on kasu nende potentsiaali vallandamisel? Kas see meetod võimaldab piisaval määral individuaalset väljendust? Kuidas võimaldab antud meetod selgitada välja sarnasusi ja erinevusi gruppis? Kas grupis on mingeid konkreetseid asjaolusid, mis vajavad meie tähelepanu (vanus, sugu, keeleoskused, puuded, võimed ...) ja kuidas saab see meetod neid asjaolusid positiivselt ära kasutada? Kas on grupp või mõni grupi liige näidanud üles erilist vastumeelsust või tundlikkust antud teema suhtes (nt. vähemused, sugu, religioon ...) või äärmuslike erinevusi (kogemuste, vanuse jne osas), mis võivad mõjutada dünaamikat? Milline on grupi eesmärk kultuuridevahelise õppimise protsessis? Kas valitud meetod sobib grupi suurusega?

### c. Keskkond, ruum ja aeg

Milline on (kultuuriline, sotsiaalne, poliitiline, isiklik ...) keskkond, milles me seda meetodit kasutame? Millist mõju avaldab meetod sellele keskkonnale ja millist mõju avaldab keskkond meetodile? Milliseid elemente (kogemusi) toovad selles mõttes individuaalsed grupi liikmed? Milline keskkond (elemendid, mustrid) on grupis domineeriv ja miks? Kas grupi meeoleolu ja suhtlustase on selle meetodi jaoks



sobivad? Kas selle konkreetse kultuuridevahelise õppimise protsessi kontekst edendab või pidurdab teatud elemente? Milline on ühine (ja individuaalne) ruumitunnetus, kas grupi „ühine territoorium“ on piisavalt suur selle meetodi kasutamiseks? Kas antud meetod annab panuse positiivse keskkonna loomiseks (suurendades igaühe mugavustsooni)? Kui palju ruumi võtab see meetod antud tegevuses (arvestage seda, mis tuleb enne ja mis pärast)? Kas me eraldasime selle meetodi jaoks ja selle põhjalikuks hindamiseks piisavalt aega? Kas see sobib kokku meie programmi ajastusega? Kuidas võtab see meetod arvesse osalejate (erinevat) ajataju?

#### d. Vahendid/Raamistik

Kuidas sobib antud meetod meie käsutuses olevate vahenditega (aeg, ruumid, inimesed, materjalid, meedia ...)? Kas see meetod kasutab neid efektiivselt? Milliseid korralduslikke aspekte peame me arvestama? Kas meil tuleb tegevust lihtsustada? Kuidas saame jagada ära vastutuse selle meetodi läbiviimise eest? Millisel määral on meil asjakohaseid oskuseid, et tekkiva olukorraga toime tulla? Millises (institutsionaalses, organisatsioonilises ...) raamistikus seda meetodit kasutatakse? Milliseid mõjusid peame me arvesse võtma või ette nägema (nt. organisatsiooni kultuur või eelistused, asutuse sihid ...)? Millised välised osapooled võivad sekkuda ja milliste huvidega (nt. asutuste partnerid, teised samas hoones asuvad inimesed ...)?

#### e. Varasemate kogemuste hindamine

Kas oleme kasutanud seda (või sarnast) meetodit ka varem? Mida me sellest kogemusest tähele panime või õppisime? Kas meil on teisi kogemusi, millest oleme midagi õppinud meetodite kasutamise kohta? Mida võivad

need meile praegu öelda? Kas meetodit ja selle mõju tuleb hinnata ja kuidas saab mõõta meie eesmärkide saavutamise taset? Kuidas saame säilitada selle tulemused edasiseks (aruanne ...)? Milliseid elemente integreerime oma meetodisse osana meie senise tegevuse hindamisest?

#### f. Ülekanne igapäevaelu

Millises ulatuses põhineb meie meetod iga osaleja isiklikel kogemustel või siiani omandatud õppimiskogemustel (või on nendega seotud)? Kas sellest meetodist on kasu osalejate oma tegelikkuses või millises osas tuleks seda kohandada? Kas antud meetod on osalejate igapäevaelu ülekandmiseks? Kuidas jätame me osalejatele ruumi õpitu lõimimiseks nende oma reaalsustesse? Kas meetodi-järgne arutelu või dünaamika aitab sellele ülekandmisele kaasa? Millised elemendid võiksid võimaldada osalejate poolseid heatasemelisi järeltegevusi? Kuidas saab neid elemente kasutada protsessi edasises osas?

#### g. Harjutuste läbiviijate või koolitajate roll

Läbiviija algatab protsessi, mis aitab grupil arutada nende oma küsimusi võimalikult rahuldust pakkuv ja produktiivsel moel. See tähendab püüdu leida vastuseid eespool toodud lõikudes tõstatatud küsimustele ja arutelu selle üle, kuidas me kavatseme edasist korraldada. Milline peaks meie arvates olema meie roll selles grupis, selle meetodi puhul? Kas oleme üritanud ette kujutada, kuidas kõik peaks toimima? Kas me võtsime arvesse omaenda isiklikku meelestatust ja seda, kuidas see võiks meetodi juhtimist mõjutada? Kuidas oleme valmis reageerima tulemustele, mis ei vasta meie ootustele?





## 4. Meetodid

### 4.1 Energiaharjutused

#### 4.1.1 Sissejuhatus

Sõltuvalt teie sihtgrupist võib energiaharjutusi kasutada selleks, et:

- luua sobilik meeleolu või atmosfäär,
- ergutada inimesi enne mingit tegevust või selle ajal,
- juhatada mingi teema lõbusalt sisse.

Energiaharjutusi on olemas palju. Sageli nõuavad need osalejate ringis seismist, mõne laulu laulmist, mingite kindlate liigutuste tegemist või üksteise erinevatel viisidel taga ajamist.

Oleme valinud mõned energiaharjutused, mida võiks seostada kultuuridevahelise õppimisega – ehkki teile võib tunduda ka teisiti.

#### *Tähelepanu!*

Mõned inimesed on energiaharjutuste andunud pooldajad (leides, et need on grupiatmosfääri loomiseks asendamatud), teised aga kiruvad neid maa põhja (sest need ei meeldi neile ja nad peavad neid lihtsalt tobedateks).





#### 4.1.2 „Kas sina näed, mida mina näen? Kas mina näen, mida sina näed?“

Igaüks näeb asju erinevalt – nii et kuidas oleks, kui vaataksite oma koosolekuruumi? Osalejad valivad mõne konkreetse vaatenurga, mis neile meeldib, ja näitavad seda teistele. Peale inimestevahelise empaatia tekke soodustamise võib meeskonnal ja osalejatel sellest energiaharjutusest olla abi oma õppimistegevuseks mitteametlikuma õhustiku loomisel.



##### Vajalikud vahendid

- Koosolekuruum, kus osalistel on võimalik suhteliselt vabalt ringi liikuda.
- Leht A4 paberit ja pastakas või pliats igale osalejale.
- Kleeplinti (umbes üks iga kuue inimese kohta).
- Vajalik on vaid üks läbiviija.



##### Grupi suurus

Ei ole oluline.



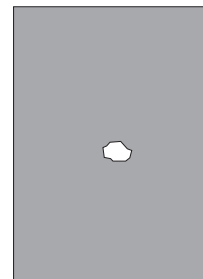
##### Aeg

Vähemalt 15 kuni 20 minutit.



##### Juhtnõõrid

- 1 Iga osaleja saab lehe A4 paberit ja pastaka/pliatsi.
- 2 Läbiviija selgitab, et osalejad peaksid kirjutama oma nimed paberile ja siis rebima paberisse augu, nii et see näeb siis välja nagu pildiraam (tegelikult ei olegi tähtis, millise kujuga on auk, peaasi, et te sellest läbi näete).
- 3 Seejärel peab igaüks leidma ühe vaatenurga või eseme, mille külge oma raam kleepida. Osalejaid ärgitatakse kasutama oma kujutlusvõimet – mitte miski pole keelatud!
- 4 Pärast seda kutsuvad osalejad üksteist vaatama läbi üksteise raamide ja kirjeldama, mida nad näevad.
- 5 See energiaharjutus on lõppenud, kui selle läbiviija on arvamusel, et osalejad on vaadanud läbi enamike raamide.



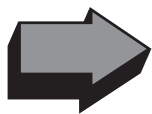
##### Tagasivaade ja analüüs



See energiaharjutus ei vaja põhjalikku analüüsi, arutelu võib siiski olla tulemusrikas.

Võimalikud küsimused:

- Mis tunne oli ilma piiranguteta leida midagi, mis tundus teile huvitav?
- Kuidas aitasite teistel näha täpselt seda, mida teie näete?
- Mis teid üllatas?
- Kuidas õnnestus teil näha seda, mida teised oma raamides nägid?



##### Antud meetod praktikas

Ärge väga üllatuge selle üle, kui paljudest asenditest osalejad end leiavad, kleepides oma raame nende poolt eelistatavate esemete külge (või lähedale). On tulnud ette, et raame kinnitatakse 3 meetri kõrgusel asuvate lampide külge, radiaatorite alla jne. See energiaharjutus võib olla kasulik empaatia ja konstruktivismi teemaliste arutelude sissejuhatamiseks.

Allikas: Andi Krauss, Network Rope



### 4.1.3 „GRRR – FUTT – PÕMM!”

Millegi leelotamine, mis tundub tähendusetu, võib osutuda huvitavaks väljakutseks. Ja samuti võib olla huvitav mõelda, mida see võiks tähendada ...



#### Vajalikud vahendid

- Pabertahvel või muu pind, millele kirjutada sõnad.
- Piisavalt ruumi, et osalejad saaksid vabalt ringi liikuda.
- Üks läbiviija.



#### Grupi suurus

Ei ole oluline.



#### Aeg

Umbes 5 minutit.

#### Juhtnõõrid

1 Läbiviija kirjutab alljärgnevad „sõnad” pabertahvlile või mujale, nii et osalejad neid näevad:



ANA  
NA  
GRRRR  
FUTT  
PÕMM!

- 2 Läbiviija loeb sõnad aeglaselt ette ja palub osalejatel endaga ühineda.
- 3 Seejärel tõstab harjutuse läbiviija lugemise intensiivsust – muudab leelotamist valjemaks ja mahedamaks, kiiremaks ja aeglasemaks (on koguni võimalik mõelda välja väike tants leelotamise juurde).
- 4 Energiaharjutus lõpeb suure „PÕMMUGA!”

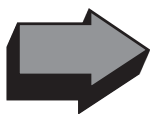


#### Tagasisaade ja analüüs

Toimunud on tegelikult see, et osalejad on õppinud ära väikese osa uuest keelest, selle erinevate rütmide ja varjunditega. Nii et kui kõik on hinge tõmmanud, on võimalik arutleda selle üle, millest koosneb keel.

#### Antud meetod praktikas

Olge selle energiaharjutuse intensiivsusega ettevaatlik. See võib olla väga valjuhäälnne ja naljakas. See võib tunduda mõnede osalejate jaoks ka pisut piinlikkust tekitav, eriti kui nad ei tunne üksteist väga hästi.



Allikas: Mark Taylor (1988) „Lihtsad ideed keelebarjääride ületamiseks”  
Keele- ja kultuuridevahelise koolituse aruanne,  
Euroopa Noorsookeskus, Strasbourg



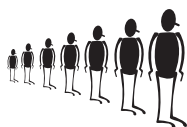
#### 4.1.4 „60 sekundit = üks minut, või kas ikka on nii?”

Me kõik teame, et aeg on suhteline – aga mida see tegelikult tähendab? Osalejad kogevad oma ajaminutit ja võrdlevad tulemusi.



##### Vajalikud vahendid

- Läbiviija vajab kella.
- Iga osaleja jaoks tool.
- Kui ruumis on kell, katke see kinni; kui see tiksus, siis viige see minema.



##### Grupi suurus

Ei ole oluline.



##### Aeg

Mis tahes aeg kuni 2 minuti ja 30 sekundini!



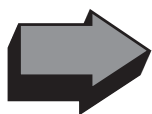
##### Juhtnöörid

- 1 Läbiviija palub osalistel peita ära kellad, mis neil on.
- 2 Seejärel peab igaüks sekundite lugemist harjutama, istudes vaikselt oma toolil – silmad kinni.
- 3 Siis palub läbiviija kõigil tõusta ja silmad kinni panna. Käskluse peale „START!”, loendab igaüks 60 sekundini ja istub maha, kui on lõpetanud. Oluline on rõhutada, et see harjutus toimib siis, kui kõik on selle kestuse ajal vait. Kui inimesed on maha istunud, võivad nad silmad lahti teha, mitte enne.



##### Tagasivaade ja analüüs

On ilmne, et see energiharjutus avab aja mõiste ja igaühe individuaalse suhte sellesse. Te võite seejärel koos arutleda, kas on olemas kultuuriti erinevaid ajatunnetusi.



##### Antud meetod praktikas

Ka kultuuriliselt homogeensetes gruppides võib see energiharjutus anda üsnagi hämmastavaid tulemusi. Jälgige, et viimaseks jäänud inimeste üle ei naerdaks. Neil võib lihtsalt olla väga „aeglane” päev.

Allikas: Swatch, Timex jne.



## 4.1.5 „Karussell<sup>1</sup>”

Olgu tegemist mis tahes grupiga, meil on alati palju ühist ja palju erinevusi, mis üksteist täiendavad. Väike lõbus harjutus, millega seda avastada!



### Vajalikud vahendid

Suur vaba ruum.



### Grupi suurus

10 kuni 40, vajalik on paaris arv osalisi!



### Aeg

Kuni 30 minutit.

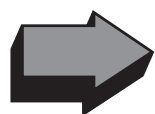
### Juhtnõõrid

- 1 Osalistel palutakse moodustada sisemine ja välimine ring, inimesed seisavad vastastikku paarides.
- 2 Iga paar peab leidma (võimalikult kiiresti) ühe asja (harjumuse, aspekti, tausta, hoiaku ...), mis neil on ühine, ja mõtlema välja vormi selle väljendamiseks (te võite jätta väljendusvormi vabalt valitavaks või määrata iga kord erineva: „Laulge üks laul”, „Etendage lühike pantomiim”, „Looge kaherealine luuletus”, „Väljendage seda hääletsuste abil”, „Väljendage seda sümboli abil” ...).
- 3 Kui see on tehtud, liigub välimine karusselliring paremale; iga uus paar peab leidma nendevahelise sarnasuse ja seda väljendada. Te võite määrata ka ära, millist liiki sarnasust tuleb väljendada (lemmiksöök, mis mulle koolis ei meeldinud, perekond, muusika, harjumus, hoiak, poliitiline seisukoht ...), minnes iga kord pisut „sügavamale”.
- 4 Paare võib mitmeid kordi vahetada, kuni ring on täiesti ruu peale teinud (sõltuvalt grupi suurusest). Keerulisema variatsioonina harjutusest tuleks otsida paarides erinevusi ja väljendada neid, teineteist täiendavaid aspekte (või leida väljendusviis/olukord, mis neid mõlemaid ühendab).



### Tagasivaade ja analüüs

Sellele võivad järgneda arutelud teemadel: Millised sarnasused/erinevused meid hämmastasid? Kust need pärit on? Millises ulatuses võivad meie erinevused olla vastastikku täiendavad?



### Antud meetod praktikas

Võib olla hea jääsulataja, aga seda võib kasutada ka mingi õppetüki lõpus (head-aega jätmise karussell) või selleks, et selgitada välja identiteedi elemente või ... (see kõik sõltub küsimustest, mida te esitate!) Tähelepanu: harjutus võib olla valjuhääln ja kaootiline!

Allikas: *Claudia Schachinger*

<sup>1</sup> Toimetaja märkus: selle harjutuse nimetus originaalkeeles on „The onion of diversity”. Käesolevas tõlkes sai aga määravaks Eesti noortekoolituses seni kasutatud nimetus „Karussell”.



## 4.2 Individuaalsed harjutused

### 4.2.1 Sissejuhatus

Nagu nimigi ütleb, tuleb individuaalseid harjutusi teha üksinda (ehkki ikka ühise grupi õhkkonnas). Te võite küsida, kas kultuuridevaheline õppimine ei tähenda eelkõige kontakti. See on tõesti nii, kuid me ei suudaks inimestelt, kellega me kokku puutume,

õppida kõike, mida võiksime, kui me ei võta endile pisut aega uurimiseks, mis meie endiga kõigi nende protsesside ajal toimub.

Seepärast on siia lisatud harjutused, mis julgustavad enesekriitilist, küsimusi tõstatavat ja uudishimulikku suhtumist, dialoogi südame ja mõistuse vahel. Õppimine eneseavastamise kaudu.

### 4.2.2 "Minu teekond teiste inimesteni"

*Viis, kuidas me läheneme teistele inimestele (mis on ju kultuuridevahelise õppimise alus, kas pole?) on kogu elu jooksul, alates lapsepõlvest, mõjutatud erinevatest asjaoludest, haridusest jne. See "teekond" viib füüsiliselt, emotsionaalselt ja vaimselt läbi erinevate staadiumite ja mõjutuste, mis soodustavad või takistavad konstruktiivset lähenemisviisi kokkupuudetele teiste inimestega. Teekond iseendasse võimaluste ja takistuste, eelarvamuste ja stereotüüpide avastamiseks.*

#### Vajalikud vahendid



Vähemalt viie ruumiga hoone, mis liigendatakse erinevateks "kambrikesteks". Ruumidega sobivad esemed (paberid ja pliiatsid, käärid ja liim, mänguasjad, teemadele vastavad töövahendid, kassetid või CD, fotod, värvid, pehmed riided, punane lõng, padjad, kohv jne) ja esemed nende liigendamiseks (toolid, kardinad, nõõrid jne). Koolitajatel on vaja aega, et ruume ilma osavõtjateta ette valmistada. Iga osaleja jaoks paber ja pliiats (või teatud "päevik"). Tagage teiste hoones olevate inimeste informeeritus harjutusest, et nad "dekoratsioonide" üle ei üllatuks.

#### Grupi suurus



Kahest kuni paljude inimesteni, vastavalt sellele, kuidas ruumi on (hiljem kogemuste vahetamiseks oleks parem vähemalt mõnest inimesest koosnev grupp; liiga suur arv inimesi võib aga üksteist häirida, eriti juhul kui ruumi ei ole piisavalt).

#### Aeg



Ruumide ettevalmistamiseks kulub (kui seda organiseeritakse hästi) 30 minutit. Harjutus ise: 45–90 minutit individuaalsele retkele, 30 minutit mõttevahetuseks.

#### Juhtnöörid



1 Kõik ruumid on liigendatud väikesteks "kambrikesteks", mis kesken-duvad meie arengu teatud tahkudele (lapsepõlv – perekond – kool – ühiskond jne) vastavalt meie elureisi "staadiumitele". "Teekonda teiste inimesteni" võib sümboliseerida punase nõõri (või lõngaga), mis viib ühest kambrikesest teiseni. Igas kambrikeses kutsuvad esemed, liigendus, küsimused osalejaid sügavale ja kõikehaaravale mõtisklusele ning püüavad äratada nende mälestusi.



2 Enne individuaalse harjutuse tegemist tehakse osalejatele ühine, harjutuse eesmärgid selgitav sissejuhatus ja nad saavad reisi "kava" (kus asuvad ruumid, mis on nende teemad, läbitavad staadiumid, ajastus, protsess jne), vajadusel selgitused. Rõhutada tuleb harjutuse vabatahtlikku iseloomu (minge just nii sügavuti kui soovite!).

3 Osalejatel palutakse ruumid üksteise järel, ilma teisi häirimata läbi käia, istumiseks ja mõtiskluseks mugavaid kohti otsida ja endale aega võtta. Nad peavad pidama päevikut või tegema oma "reisi" ajal märkmeid, mida saaks hiljem kasutada teatud moel jagamiseks, sõltuvalt grupist (see on osaleja isiklik otsus). Inspiratsiooni andmiseks esitame järgmised ruumide kirjeldused, neid saab oma soovi kohaselt kohandada.

- **1. ruum: lapsepõlv** (minu juured, kaitstud ruum, esimesed sündmused ...) See ruum peaks julgustama lapsepõlvemälestuste ja -tunnete "välgatusete" tekkimist, esimest ja sügavaimat kogemust "kultuurist".

- Esimene ja võib-olla ka teine kambrike: küsimused perekonna kohta. Esimesed kogemused kontakti ja lähedusega, suhted, usaldus jne (toeks beebifotod, hubane ümbrus, pehme muusika, head kodulõhnad, võimalus värvida, asju nähtavale tuua, nuusutada, kõlada lasta jne).

- Kolmas kambrike: taju ja erinevused, isiklikud ruumid ja areng ... (siin peaksid asuma mänguasjad ja töövahendid: asjad, mida saab tunnetada, millega saab mängida, mida võib käega puudutada; näiteks lilled ja muld, ehitusmaterjalid, nukud, riided, kastrulid, käärid, paber ja pliiaatsid, vile, lasteraamatud, telefon jne).

- Neljas kambrike: kultuur, väärtushinnangud, suhtumised ja nende päritolu (erinevaid väärtushinnanguid ja nende "allikaid" ehk päritolu aitavad ette kujutada pildid ja sümbolid – raamatud, televiisor, mängud jne).

- **2. ruum: esimesed sammud ...** (raskused ja avastused)

See ruum peab tähistama pingeid, mida kogetakse erinevates valdkondades: ühelt poolt võimaluste avastamine ja teiselt poolt raskused, piirangud ja pettumused. Seda saab sümboliseerida kambrikesi erinevate värvidega kahte ossa jagades. Mõlemas osas asuvad võimalikud laused või väited, mida nendes raamides võidakse kunagi erinevatelt "sotsiaalsetelt osalejatelt" kuulnud olla. Kambrikesi keskele tuleb paigutada võtmeküsimus või väide, millele osalejad peavad vastama. Teemad peaksid puudutama hinnete saamist, konkurentsi, edastatud suhtumisi ja väärtushinnanguid, suhete ja koostöö kohta teadmiste saamist, eelarvamusi, religiooni, individuaalsete annete arendamist, kontakti võõraste kultuuridega jne.

- 1. kambrike: kool
- 2. kambrike: perekond ja lähiümbrus
- 3. kambrike: ühiskond

- **3. ruum: "saared"** (ruumid mõtiskluseks ja puhkamiseks)

Saared peavad olema "soojad" ja mugavad kohad madratsi ja patjade, kohvi ja muu sellisega. Need tähistavad puhkamise ja mõtiskluse kohti, kus osalejad saavad rahulikult järele mõelda teatud olukordade, arutelude, tegevuste, isikute jne üle, mis on kaasa aidanud ja võimaldanud erinevaid kontakte ja andnud positiivset kinnitust erinevuste olemasolule..

- 1. kambrike: sõbrad
- 2. kambrike: minu organisatsioon
- 3. kambrike: muud mõttetöö-kohad



• 4. ruum: olles teel ... (teadlikkuse astmed)

Piki teed asuvad sümbolid, pildid, küsimused jne, mis haaravad osalejad kaasa/meenutavad neile erinevaid teemasid ja asjaolusid, mis võisid erinevustest ja sellest, kuidas neid soodustati või takistati, teadlikuks saamisel olulised olla. Küsimused peavad käsitleda uudishimu ja empaatiavõimet, suhtumisi ja käitumistavasid, vaenutsemist, takistusi ja barjääre teiste suhtes, tegelikkust ja visiooni, tajutud vajadusi, muutuste kogemist, uusi avastusi jne.

• 5. ruum: väljavaated (minu vaprus, mu eesmärgid ...)

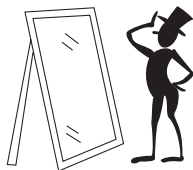
“Aknaga kohad” peaksid tähistama väljavaateid, mis meil on. Igas nurgas on koht selliste põhiteemade nagu “kontaktid”, “jõustamine”, “olulisimad kogemused”, “positiivsed näited”, “julgestus” jne. üle mõtisklemiseks.

### Tagasivaade ja analüüs

Väga oluline on anda osalejatele oma erinevate kogemuste väljendamiseks aega ja ruumi ning austada seda, mida nad ei soovi (või ei suuda) jagada. Privaatsuse aktsepteerimist tuleb selgelt rõhutada. Koolitajad peavad olema valmis osalejatega, kes seda vajavad, kaasa jalutama.

Ka jagamiseks peab eksisteerima turvaline moodus. See võib toimuda isegi sümboolselt, kui niimoodi on sobivam. Pärast sellist harjutust ei ole suures grupis läbiviidav analüüs sobilik. Piisab lihtsatest küsimustest (“Mida ma avastasin?”), et ergutada jagamist väikestes gruppides (mis on valitud osalejate endi poolt ja milles nad ennast mugavalt tunnevad). Sõltuvalt grupist võite te moodustada suurte tühjade paberilehtedega seina (ehk “avastuste seina”) või kasutada teisi meetodeid, et lõpus grupiga anonüümselt tulemusi jagada.

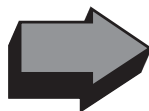
Huvipakkuv võib olla jätkata selliste teemadega nagu õppimisviisid, taju, stereotüübid jne. Oluline on alati rõhutada kogemuste konstruktiivset potentsiaali, erinevate elulugude väärtust. Austage isikliku taju vastu ja asjaolu, et me ei ole selle, mida me läbi oleme elanud, “orjad”, vaid võime sellest midagi õppida ...



### Meetodi kasutamine praktikas

Seda meetodit kasutati (ühe teise teema üle mõtisklemiseks) esmakordselt Euroopa Noorsookeskuses Budapestis, umbes 30 osaleja osavõtul. Lift blokeeriti punaste nööridega, personal oli hämmingus. Hoone oli igasugustes poosides päevikut kirjutavaid inimesi täis. Rabavad avastused ja sügav analüüs lülitati kohapealsesse tegevusprotsessi ning viidi hiljem endaga kaasa. Pärastpoole toimus suurepärane kogemuste jagamine.

Küsimused erinevates kambrikestes tuleb oma vormistuse ja sisu poolest kohandada sihtgrupi ning eelnenud protsessiga. Hoolikas ettevalmistus on ülioluline. Integreerige osalejate kogemusi, kuid olge tähelepanelik, et kedagi ei haavataks või provotseeritaks. Mitte kõik grupid (või inimesed) ei ole valmis kasutama tunnikest isiklikuks tagasivaateks – austage erinevaid töökiiruseid. Ärge alahinnake esile kerkivate kogemuste ja inimeste “peidetud” mälestuste mõjusid. Koolitajad peavad kogu aeg olema hõlpsasti kättesaadavad. Austage iga osaleja vabadust minna just nii kaugele kui ta soovib.



(Allikas: JECI-MIEC õppesessioon 1997, Euroopa Noorsookeskus Budapestis, lühendatud)





### 4.2.3 "Minu peegelpilt"

*Enesejälgimise ja -teadlikkuse tõstmise harjutus. Üleskutse osalejatele jälgida endid, oma käitumist ja reageeringuid teatud teemade suhtes. Me võime hämmastuda selle üle, mida avastame, püüdes endid teistsuguse pilguga vaadata ...*



#### Vajalikud materjalid

Osalejad, kes on valmis ja tahavad sellega tegeleda; võib-olla eelnevalt mingid teadlikkust suurendavad programmiosad (kehakeelest, tunnetusest, stereotüüpidest, kultuuriteooriast, kultuuridevahelisest õppimisest jne).

Märkmik iga osaleja jaoks.



#### Grupi suurus

Ükskõik milline.



#### Aeg

Võib teha ühe kindla harjutusena, terve tsükli või isegi terve päevana (nädalana jne).

#### Juhtnöörid

- 1 Harjutuse alguses tutvustatakse osalejatele enesejälgimise mõistet. Neil palutakse päeva jooksul väga tähelepanelikult "jälgida ennast": oma käitumist, reageerimist teistele (mida me kuuleme, näeme ja haistame jne), kehakeelt, eelistusi ja tundeid ...
- 2 Osalejad peavad konfidentsiaalset "jälgimispäevikut" ja märgivad üles kõik tähelepanekud, mida nad oluliseks peavad; samuti tingimused, olukorra, asjaga seotud inimesed, võimalikud põhjused jne.
- 3 Osalejad saavad suunavate põhiküsimuste komplekti sõltuvalt sellest, millele vaatlus keskendub. Jälgimist võib kasutada näiteks stereotüüpidest (Kuidas ma teisi tajun ja neile reageerin? Millistele tahkudele, millisel moel ma reageerin? jne) või kultuurielementidest rääkimiseks (Mis mind teiste juures häirib või ligi tõmbab? Millised reaktsioonid või käitumisviisid mulle meeldivad/ei meeldi? Kuidas ma reageerin nähtustele, mis on minust erinevad? Millist distantsi ma hoian? Millisel moel see mõjutab koostööd?). Te võite küsimuste aluseks kasutada ka Halli & Halli (1990) teooriaid ruumist ja ajast.
- 4 Jälgimise raamistik (algus ja lõpp) peab olema väga selge, võib-olla ka mõne lihtsa reeglga (üksteise austamine, päevikute konfidentsiaalsus jne). Oluline on, et harjutus jätkuks kogu ettenähtud aja, ka tegevusprogrammi vahepausidel, vabal ajal jne. Meeleollu viimiseks võib osalejaid üles kutsuda "oma kehadest väljuma" ja endid kõrvalt vaatama (lühike harjutus). Seejärel võib jätkata tavalise programmiga. Harjutust saab hõlbustada, kui pärast programmi iga punkti lasta inimestel väikese pausi ajal oma päevikusse märkmeid teha.





5 Harjutuse lõpus peavad osalejad "tagasi oma kehasse astuma". Seejärel on vaja aega, et päev ja päevik üksinda läbi vaadata, viimane uuesti üle lugeda, põhjuste üle järele mõelda jne. (see võib toimuda intervjuu vormis iseendaga).

6 Viimase sammuna võib algatada jagamist kahe inimese vahel või väga väikese grupis toimuva intervjuu vormis. Kui grupp on väga avatud ja selles on usalduslik õhkkond, võib osalejaid hiljem üles kutsuda vabas vormis arutlema selle üle, kus ja millal nad teatud reageeringuid tundsid; nii et nad saaksid oma tundeid jagada ja nendega toime tulemiseks koos uusi strateegiaid arendada.

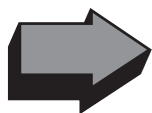
7 Suures grupis läbiviidav viimane ring võimaldab osalejatel muljeid jagada, kuidas nad harjutuse üle elasid, mis oli huvitav, keeruline jne.

### Tagasivaade ja analüüs



- Isiklik – Milline tunne mul ennast jälgides oli? Mis oli keeruline? Mida ma avastasin? Kuidas ma seda tõlgendan? Miks ma niimoodi reageerisin? Mida see minu kohta kõneleb? Kas mul on mingeid korduvaid jooni, käitumismudeleid? Millest teatud asjad tulenevad? Kas ma saan mõne oma järelduse siduda mingi kultuuri kohta käiva teooriaga? Kui ma oleksin harjutuse tegemisest rohkem (või vähem) teadlik kas ma reageeriksin teistmoodi? Kas siin on paralleele minu igapäevaeluga ja kokkupuudetega teiste inimestega?
- Teiste osalejatega jagamiseks – Oluline on rõhutada, et inimesed ütlevad üksteisele ainult seda, mida nad soovivad öelda, ja võtavad harjutust kui lähtepunkti täiendavaks tagasivaateks ja iseendale küsimuste esitamiseks.

### Meetodi kasutamine praktikas



See, kas me oleme valmis oma tavapäraseid käitumisviise kahtluse alla seadma, kas on võimalik luua positiivset pinget jne, sõltub alati suurel määral meeolust grupis. Harjutus aitab meie kultuurilisi seoseid palju lähemalt vaadelda. Oma kultuuridevahelistes kokkupuudetes saame me olla tähelepanelikumad nende mehhanismide suhtes, mida me nende kokkupuudetega toimetulemiseks välja töötame.

Küsimused tuleb kohandada vastavalt harjutuse eesmärgile (mida täpsemad on küsimused, seda parem) ja protsessile, mille grupp on siiani läbinud. Tähelepanu! Alati ei ole kõigi jaoks lihtne teiste jälgimise asemel ennast jälgida, seetõttu on oluline rõhutada, et küsimusi tuleb esitada pigem endale kui teistele. Samuti ei ole kerge seda harjutust tehes loomulikult jääda.



#### 4.2.4 "Silmitsi identiteediga"

See, kuidas me endid näeme, ei pruugi tingimata sarnaneda sellele, kuidas teised meid näevad: harjutus meie identiteedi (muutuvate) nägude kohta ...



##### Vajalikud vahendid

- Osalejad, kes on kuulnud identiteedi mõiste kohta üldist sissejuhatust.
- Suur paberileht ja pastakas igale inimesele.
- Erinevat värvi pastakad ja/või pliatsid.



##### Grupi suurus

Erinev.



##### Aeg

Umbes 45 minutit isiklik osa, 45 minutit mõttevahetus.

##### Juhtnöörid

- 1 Kõik osalejad saavad paberi ja pastaka ning joonistavad paberile oma näo profiili (üksi või kellegi teise abil).
- 2 Osalejad mõtlevad omaette oma identiteedi erinevatele tahkudele (elemendid, mis tuleb joonistatud profiili sisse kirjutada). Osalejatele tuleb anda piisavalt aega, et nad saaksid mõelda erinevatele elementidele, mis moodustavad identiteedi (perekond, rahvus, haridus, sugu, religioon, rollid, grupikuuluvused jne). Neid peaks julgustama mõtlema nii isiklikele omadustele kui käitumisviisidele, mis neile meeldivad või ei meeldi.
- 3 Teises staadiumis mõtlevad osalejad
  - seostele selle vahel, mida nemad näevad, ja selle vahel, mida teised võivad näha, ning nende erinevate tahkude seostele (seda saab visualiseerida ühendusjoonte ja nooltega);
  - erinevate suhtumiste/käitumisviiside arenemisele nende elu jooksul ja neile vastavatele teguritele (nad võivad seda visualiseerida erinevaid eluhetki tähistavate värvidega, viidetega "ajaskaalal", mille nad oma näo kõrvale joonistavad, erinevate jutumullikestega vmt).
- 4 Osalejatel palutakse koguneda väikestesse rühmadesse (maksimaalselt viis inimest) ja vahetada oma isiklike arvamusi, kuid ainult sellisel määral nagu nad soovivad. Kuidas me endid näeme? Kuidas teised meid näevad? Mis mind mõjutab? Millega ma ennast võrdlesin? Kuidas taju ja suhtumised aja jooksul muutuvad, ja miks see nii on? Millist dünaamikat ma muutustes tajuda võin ja kuidas on muutused omavahel seotud? Kuidas ma tegelen enda nende tahkudega, mis mulle ei meeldi, ja kust need pärit on? Milliste seoste olemasolu võin ma tajuda erinevate tahkude vahel?





### Tagasivaade ja analüüs



Ilmselt peaks jagamine toimuma väikestes gruppides, kuid mõned üldised tähelepanekud võiks siiski esitada kogu grupile; või siis saavad osalejad anda (sümbolite või märkustega) tagasisidet selle kohta, mida nad õppisid, ühel hüglaslikul, suures grupis joonistatud näol.

Järgnevad küsimused võiksid olla sellised: Kuidas me tegeleme endi ja teiste tajuga meist endist? Millise määrani on identiteet dünaamiline mõiste, millised on muutusi mõjutavad olulised tegurid? Mis selles grupis minu identiteeti mõjutab? Millised ühiskondlikud mõjud minu identiteeti mõjutavad ja kuidas on need omavahel seotud (arutelu rahvuskuuluvuse, vähemuste, seoste jne üle)?

Edasised teemad võiksid olla "Taju ja stereotüübid", "Identiteet ja kontaktid teistega", "Kultuurielementide süvendatud uurimine".

### Meetodi kasutamine praktikas



"Identiteet" on kultuuridevahelisel õppimisel ülioluline, kuid sellega ei ole lihtne tegeleda. Hädavajalik on austada isiklike erinevusi ja piiranguid, tagasiside andmine peab olema äärmiselt taktitundeline. Pigem on võimalusel parem oma lugu teistega jagada, kui teiste omasid tõlgendada. individuaalsele tööle ja tähelepanu pöörata avatud õhkkonna loomisele tuleb jätta palju aega (tulenevalt inimeste erinevast kiirusest). Avastatud elemente tuleb väga austada ega tohi neid kunagi isiklikult adresseerida. Need võivad olla olulised tegurid inimeste julgustamiseks oma avastustega jätkamisel või osutamaks teemadele, mida grupp võiks edasi uurida.

*Allikas: lühendatud teoset "EYC Course on Intercultural Learning June 1998"*



## 4.3 Arutelu, põhjendamine, vastandamine

### 4.3.1 "Kus te seisate?"

Aruteluharjutus erinevate teemade üle mõtlema hakkamiseks.



#### Vajalikud vahendid

- Piisavalt ruumi, nii et grupi saaks jagada maksimaalselt 10 osalejaga väiksemateks gruppideks.
- Pabertahvel selle lehtedele kirjutatud väidetega, üks väide lehekülje kohta.
- Kaks vastasseintele kinnitatud märki: "Jah" ja "Ei".



#### Grupi suurus

Vähemalt 5 ja kõige rohkem 10 ühes grupis töötavat osalejat. Võimalik on töötamine piiramatult suure sellise suurusega gruppidega, kuna väikese grupi tulemuste struktureeritud esitus kogu grupile ei ole vajalik. Ainukeseks piiravaks asjaoluks on läbiviijate ja tööruumide arv.



#### Aeg

Kokku umbes 30–60 minutit, sõltuvalt väidete arvust, mille üle arutletakse. Kuna tavaliselt erinevatest aruteludest järeldusi ei tehta, võib väite peale kulutatava aja hõlpsasti piirata 5-10 minutiga ja arutelu võib vastavalt sellele katkestada.

#### Juhtnöörid

Valmistage ette väited (umbes 5–10) selle teema erinevate tahkude kohta, millele te soovite osalejaid mõtlema panna. Hea väide:

- kasutab sõnu, mida kõik osalejad mõistavad;
- on vormistatud nii, et ei teki küsimust, mida see väide tähendab;
- on selgelt mõistetav ("Ei ole olemas sellist asja nagu rahvuskultuur", mitte "Selline asi nagu rahvuskultuur võib olemas olla, aga tundub, et ei ole");
- ei ole osalejate jaoks täiesti ilmselge ("Maa on kerakujuline" ei ole seetõttu hea väide);
- kutsub inimesi nõustuma/lahkarvamusel olema, puudutades üht (ja mitte kolme) aruteldava teema olulist külge ("Sellist asja nagu rahvuskultuur ei ole olemas", mitte "Rahvuskultuuri ei ole olemas, igal põlvkonnal on oma kultuur". Parem on viimane väide kaheks jagada).





Hea meetod väidete väljatöötamiseks on ettevalmistusmeeskonnas arutleda, millised on teie arvates olulised küsimused, näiteks kultuuri teemal. Kui te olete koostanud nimekirja küsimustest, mis teie meelest arutlemist väärisksid, siis vaadake, millised on kaks (vastandlikku) äärmuslikku seisukohta, mida iga küsimuse osas võidakse võtta. Lõpuks vormistage küsimuse kohta üks väide, mis paneb ühe sellise äärmusliku seisukoha sõnadesse. Püüdke leida tasakaal, et väide ei oleks sellega nõustumiseks/lahkarvamusel olemiseks liiga ilmselge (seega ei tohi see olla liiga äärmuslik) ega väidaks midagi nii suhtelist, et igaüks võiks sellega nõustuda (vältige seega sõnu, mis muudavad asjad suhteliseks ja hajusaks, näiteks "pigem", "võib-olla" jne).

Valmistage kõigi väikeste gruppide jaoks ette suured paberid väidetega. Igal lehel üks, et osalejad näeksid korraga ainult üht väidet.

Valmistage iga väikese grupi jaoks ette üks ruum, pannes ruumi pabertahvli ja kinnitades märgid vastasseintele. Pidage meeles, et kõik grupid peavad koosnema 5–10 liikmest.

Tutvustage osalejatele harjutust. Neile esitatakse väide. Neil palutakse otsustada, kas nad nõustuvad või ei nõustu väitega, ja minna vastavasse ruumiossa (nõustudes lähete märgi "Jah" poolele, lahkarvamusel olles märgi "Ei" poolele). Kõik peavad seisukoha võtma, keskele jääda ei saa. Kui kõik on poole valinud, palutakse osalejatel üksteisele selgitada, miks nad nõustusid/ei nõustunud. Kõik võivad arutelu ajal vabalt pooli vahetada, kui esitatud argumentid neid ümber veenavad.

Viidake ka, et harjutus on osalejatele vahend nende teemade üle mõtete ergutamiseks, erinevate argumentide kogumiseks ja arvamuste mitmekesisusega silmitsi seismiseks. Kuigi kõik peaksid püüdma veenavad olla, ei ole häbiasi lasta ennast veenda argumentidest, mida esitab keegi teine, või arutelu ajal mitu korda oma arvamust muuta.

Alustage harjutust esimese väite näitamisega. Andke inimestele aega väidet lugeda ja seda mõista. Sageli küsivad osalejad selgitavaid küsimusi. Kui neid esitatakse tõesti sellepärast, et väite olemusest ei saada aru, võite neile vastata. Samas püüdke vältida vastamist küsimustele, kui teie vastus oleks ise argument väite poolt või vastu.

Paluge inimestel valida pool. Kui kõik on otsustanud, paluge neil oma otsuseid selgitada. Vajadusel võite te arutelu ergutada, küsides inimestelt otse, kuidas nad end tunnevad. Tavaliselt võtab arutelu iseenesest hoogu. Läbiviijana veenduge ainult selles, et igaühe jaoks jääks osalemiseks ruumi ja püüdke veenduda, et vaid üksikud inimesed kogu arutelu jooksul ei domineeriks.

Harjutuse eesmärgiks selles staadiumis ei ole konsensussele jõudmine. Otsustage ise, millal te peate paremaks arutelu lõpetada ja järgmise väite juurde liikuda. Seda võib hõlpsasti teha ajal, mil kõik veel arutlevad. Mäng ise on nagunii ainult pikema mõtlemisprotsessi alguseks.



Sellist rutiini järgides töötage läbi kõik väited. Kui olete lõpetanud, võite osalejatelt küsida, kuidas nad end tundsid ja anda neile aega eriti oluliste küsimuste lahendamiseks. Kui mingi väide on nii vastuoluline, et inimesed ei suuda kokkuleppele jõuda isegi selles, et neil on erinevad arvamused, tehke teema kohta märge ja püüdke seda käsitleda edasise tegevusprogrammi käigus. Või liikuge teise astme juurde (soovi või vajaduse korral).

### Teine staadium (soovi või vajaduse korral)

Pärast seda, kui olete kõik väited läbi töötanud, minge nende juurde ükshaaval tagasi. Seekord palutakse osalejatel väide sellisel moel ümber sõnastada, et nad kõik saaksid sellega nõustuda, muutmata väite teemat. Andke osalejatele aega esitatud väited läbi töötada, veendudes, et inimesed ei piirdu nõustumise või lahkavamusel olemisega.

### Tagasivaade ja analüüs

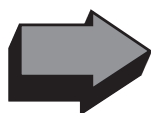


Sageli ei vaja see harjutus põhjalikku analüüsi. Ometi oleks kasulik grupiga mõnda küsimust arutada.

- Miks oli mõnede väidete puhul nii raske üksmeelt leida? Miks see teiste väidete puhul oli lihtsam?
- Kas osalejad tunnevad ennast mõnede teemade puhul kindlamalt kui teiste puhul? Miks?
- Kas on teemasid, millele inimesed sooviksid rohkem aega kulutada, et selle üle mõtteid vahetada?

Kui te töötate mitmekeelse grupiga, võib see harjutus stimuleerida arutelusid keele rollist ja võimust ja eriti väljakutsest, mida esitab tõeline nõustumine tekstiga sellises grupis.

### Meetodi kasutamine praktikas



Meetodit on kasutatud ulatusliku teemaderingi jaoks ja saadud väga erinevaid tulemusi. Grupi jaoks juba mõnda aega tuttavate teemade puhul on harjutus osutunud ainult alguseks kogu seminari vältel jätkuvale väitlusele nende teemade üle. Niimoodi juhtus kultuuridevahelise õppimise seminaril osalejatega, kes olid selle teemaga juba mõnda aega enne seminari tegelenud. Sellises situatsioonis oli enamikul osalejatest teemade kohta väga kindel arvamus. Väljakutseks osutus väikeste gruppide juhtimine selleni, et inimesed üksteist kuulaksid ja julgeksid omaenda ideid kahtluse alla seada.

Ühel teisel kursusel puudutasid väited koolitamise väärtusi. Paljud osalejatest ei olnud neid teemasid varem sügavamalt käsitleanud. Seega algas harjutus sellega, et inimesed mõtlesid nende üle järele. Siin oli väljakutseks pigem see, kuidas väidetest tehtavad järeldused osalejate jaoks tähendusrikkaks muuta ja mitte lihtsalt teoreetilisteks ideedeks jätta.

Näiteid väidete kohta, mida kasutada, leiate te noorsootöölasest ajakirjast "Coyote", kus selle kohta ilmub regulaarne veerg.



### 4.3.2 "Kas väärtushinnangutega saab kaubelda?"

*Harjutus väärtushinnangute vahetamiseks ja nende üle läbirääkimiste pidamiseks.*



#### Vajalikud vahendid

- Ruum, mis on piisavalt suur, et osalejad saaksid seal vabalt jalutada.
- Pappkaardid, millest igaühel on üks väärtushinnang (näit. "Enamikku inimestest ei saa usaldada", "Inimesed peavad igas mõttes elama täielikus harmoonias loodusega" jne). Piisavalt kaarte, nii et iga osaleja saaks kaheksa tükki. Mõned võivad korduda, kuid kokku peab olema vähemalt 20 erinevat väärtushinnangute kaarti.



#### Grupi suurus

Vähemalt 8 ja maksimaalselt 35 osalejat.



#### Aeg

Vajalik aeg varieerub, kuid hinnanguliselt on see umbes 1–2 tundi (ligikaudu 10 minutit harjutuse selgitamiseks, 20 minutit kauplemiseks, 20–60 minutit kokkuleppele jõudmiseks ja veel 30 minutit aruteluks). Võimalikud on variatsioonid, mis nõuavad rohkem aega (näit. läbirääkimiste osa jaoks pikema aja jätmine).

#### Juhtnõõrid

Valmistage ette väärtushinnangute kaardid. Veenduge, et neil oleksid väärtushinnangud, sügavalt juurdunud uskumused selle kohta, mis on hea ja mis on halb. Samuti püüdke tagada, et kõiki väärtushinnanguid, mida te üles märgite, toetaks aktiivselt vähemalt üks osalejatest. Pärast harjutuse selgitamist osalejatele jagage kaardid väärtushinnangutega huupi laiali ja veenduge, et igaüks saaks 8 kaarti. Paluge osalejatel kaarte kauplemisega "kõrgemasse kategooriasse viia" – see tähendab, vahetada väärtushinnangud oma kaartidel väärtushinnangute vastu, mida nad eelistavad. Vahetamine üks ühele ei ole kohustuslik; ainukeseks reegliks on, et keegi ei tohi lõpetada vähem kui 2 kaardiga.



Kui kauplemine on lõppenud, paluge sarnaste väärtushinnangute kaartidega osalejatel koguneda gruppidesse. Grupiliikmed peaksid arutlema, mis neil ühist on. Kui soovite, võite neil paluda keskenduda ka sellele, kust need väärtushinnangud pärinevad ja miks neil on sarnased väärtushinnangud.

Seejärel paluge neil leida keegi, kelle väärtushinnangud on nende omadest väga erinevad. Sellised paarid peaksid selle alusel, mis on nende kaartidel, püüdma formuleerida väärtushinnangud, millega mõlemad nõus on. Kuigi osalejad võivad sattuda kiusatusse kompromissile minna, leides aina abstraktsemaid või väga laialivalguvaid ja peaaegu tähenduseta väiteid, ajendage neid jääma nii konkreetseks kui võimalik.

Lõpetage harjutus, kui te tunnete, et enamik paare on saanud hakkama kahe või kolme kompromissväitega.

Viige kogu grupiga läbi harjutuse analüüs.



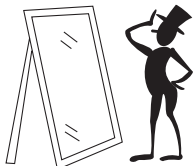


### Tagasivaade ja analüüs

Analüüsi ajal võiksid huvi pakkuda järgmised küsimused.

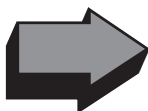
- Kuidas osalejad ennast harjutuse ajal tundsid? Kas oli lihtne väärtushinnangutega kaubelda? Mis muutis selle lihtsaks/keeruliseks?
- Kas nad said midagi uut teada oma väärtushinnangute ja selle kohta, kust need pärinesid?
- Kuidas neile tundus kompromisside tegemine oma väärtushinnangute osas? Mis tegi selle eriti raskeks? Kuidas said nad väärtushinnangutes kompromisside leidmisega hakkama?

Kui soovite, võite selle arutelu seostada tagasivaatega kultuuridevahelise õppimise rolliväärtuste mängus. Väärtushinnanguid peetakse väga sageli kultuuri aluseks ja need on nii sügavalt juurdunud, et enamik inimesi peab nende üle läbirääkimiste pidamist raskeks. Kuidas me siis tegelikult kultuuridevaheliselt suhelda saame? Kas on olemas ühiseid väärtushinnanguid, millega kõik nõustuvad? Kuidas me koos elame, kui me ei suuda väärtushinnangutes kokkuleppele jõuda? Milline peaks olema teie töökorraldus?



### Meetodi kasutamine praktikas

Seda meetodit on kasutatud erinevates gruppides. See on osutunud eriti võimsaks gruppide puhul, kus ei oldud varem kultuuridevahelise õppimisega tegeletud. Samuti on see toimunud hea lähtepunktina mõttetööle väärtushinnangute üle. Väärtushinnangute formuleering kaartidel on väga oluline. Mõned väärtushinnangud osutusid liiga laialivalguvaks (igauks võinuks nendega nõustuda), mõned liiga spetsiifiliseks. Kõige parem oleks oma meeskonnas väärtuste üle arutleda ja vaadata, kas te suudate kaartidel olevate väärtushinnangute kohta leida piisavalt palju erinevaid arvamusi.



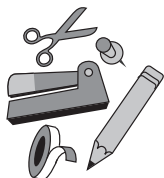


### 4.3.3 "Abigale"

*Arutelu armastusloo üle: kes on halvim, kes on parim?*

#### Vajalikud vahendid

- Igale osalejale üks eksemplar alljärgnevast loost.



*Abigale armastab Tomi, kes elab teisel pool jõge. Üleujutus on kõik sillad jõel hävitanud ja jätnud alles ainult ühe vee peal püsiva paadi. Abigale palub paadi omanikku Sinbadi enmast teisele poole viia. Sinbad nõustub, kuid nõuab, et Abigale vastutasuks temaga magaks.*

*Abigale ei tea, mida teha; ta jookseb oma ema juurde ja küsib talt nõu. Ema ütleb Abigale'ile, et ei soovi tema asjadesse sekkuda.*

*Meeleheites magab Abigale Sinbadiga, kes ta hiljem üle jõe viib. Abigale jookseb Tomi juurde, et teda õnnelikult emmata, ja räägib talle kõigest, mis on juhtunud. Tom tõukab ta järsult eemale, Abigale jookseb minema.*

*Tomi maja lähedal kohtab Abigale Johni, Tomi parimat sõpra. Ta räägib ka Johnile juhtunu ära. John lööb Tomi selle eest, mis ta Abigale'ile teinud on, ja läheb koos tüdrukuga minema.*

- Piisavalt ruumi osalejatele individuaalseks, väikestes 4–5-liikmelistes gruppides ja täies koosseisus tööks.



#### Grupi suurus

Vähemalt 5 osalejat, kõige rohkem 30 osalejat (suuremad grupid võib väiksemateks jagada ja ka analüüsi eraldi teostada).

#### Aeg



Kokku 1 tund 15 minutit kuni 2 tundi 15 minutit:

- 5 minutit sissejuhatuseks;
- 10 minutit üksinda lugemiseks ja analüüsiks;
- 30–45 minutit tööks väikeses grupis;
- (soovi korral) 30 minutit tööks suuremas grupis;
- 30–45 minutit analüüsiks täies koosseisus.

#### Juhtnöörid



Tutvustage osalejatele ülesannet kui sellist, mille abil leida erinevaid väärtushinnanguid. Paluge kõigil lugu omaette läbi lugeda ja asetada iga tegelaskuju (Abigale, Tom, Sinbad, Abigale'i ema ja John) pingeritta, vastavalt nende käitumisele. Kes käitus kõige halvemini? Kes halvemuselt teisena? Jne. Kui enamik inimesi on oma reastuse paika pannud, paluge neil koguneda väikestesse gruppidesse (3–6 inimest), et arutleda selle üle, kuidas nad tegelaskujude käitumist tajuvad. Väikeste gruppide ülesandeks on koostada ühine nimekiri, millega kõik väikese grupi liikmed võiksid nõus-



tuda. Paluge neil vältida nimekirja koostamisel matemaatiliste meetodite kasutamist ja püüda see nimekirja koostada pigem selle alusel, mida nad ühiselt hea ja halva all mõistavad.

Kui väikesed grupid on oma nimekirjad valmis saanud, võite te soovi korral seda staadiumi korrata, pannes kaks väikest gruppi kokku, et moodustada keskmise suurusega grupid (juhul kui te seda teete, ärge pange algsetesse väikestesse gruppidesse rohkem kui 4 inimest). Hinnake harjutust kogu grupiga, koondades kõigepealt tulemused kokku ja arutledes nendevaheliste sarnasuste ja erinevuste üle. Arendage vestlust tasapisi küsimuseni, mille alusel inimesed oma hinnanguid andsid. Kuidas nad said otsustada, milline on hea ja milline on halb käitumine?

### Tagasivaade ja analüüs

Analüüsi üheks keskpunktiks on väärtushinnangute olulisus meie jaoks ja selle määramine, mida me heaks ja mida halvaks peame. Pärast sellest arusaamist on järgmiseks sammuks vaadata, kui kerge või raske on väärtushinnangute üle läbirääkimisi pidada, kui tuleb koostada ühine nimekirja. Millised argumendid inimeste veenmisel toimusid ning miks, ja kus olid piirid teiste mõistmisel ja/või järgimisel.

Võimalikuks edasiseks tegevuseks seejärel on uurimine, kus me oleme seda õppinud, mis on hea ja mis on halb. Mis ütleb meile, mis meil on ühist ja mis meid erinevaks muudab.



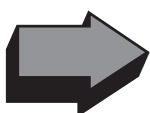
### Meetodi kasutamine praktikas

Abigale'i harjutust on väga sageli kasutatud selleks, et valmistada rahvusvahelise noorsoovahetuse osalejaid ette selle kogemuse saamiseks. See on kasulik selleks, et tutvustada inimestele väärtushinnangute muidu abstraktset ideed. See harjutus paneb osalejad väga ühemõtteliselt olukorda, kus nad peavad tegelaste järjestamiseks oma väärtushinnanguid rakendama.

Harjutuse variatsioonina võib seda mängida läbi nii, nagu siin kirjeldatud, ja seejärel korrata muudetud looga, kus kõigist naistest saavad mehed ja vastupidi. Kas kehtib samasugune järjestus? Miks asjad muutuvad?

Võimalikud on ka teised variatsioonid. Lisage loole tegelaskujude vanus ja mängige sellega. Muutke nad kõik samasoolisteks, lisage etniline või rahvuslik taust. Vaadeldes, kuidas muutused loos muudavad järjestusi ja nende põhjuseid.

Harjutusest parimate tulemuste saamiseks on oluline, et te looksite avatud õhkkonna, kus kõik tegelaskujude järjestused oleksid vastuvõetavad, ega hakkaks inimesi "süüdistama" argumentide pärast, mida te võite veidraks või halvaks pidada.





## 4.4. Simulatsioonimängud

### 4.4.1 Mõned praktilised tähelepanekud

#### Millest käib jutt?

Mänge, mida kasutatakse käitumismudelite ja -protsesside jälgendamiseks ja õpetamiseks, pannes inimesed mingisse reaalsesse või simuleeritud rolli, nimetatakse simulatsioonimängudeks – Shubik (1975). Simulatsioonimäng on tegelikkuse mudel, kus mängijad saavad katsetada piire ja avastada oma senitundmatuid tahke. Mida paremini on mäng kavandatud, seda paremini suudavad mängijad simuleeritud tegevused ja otsused ühendada oma igapäevaste kogemustega, et luua oma käitumisostkustele teadmistebaas. Samuti pakuvad simulatsioonimängud võimalusi harjutada uusi käitumisviise ja suhtumisi olukordades, mis ei ole ähvardavad ega hinnangulised. Simulatsioonid on väga võimas noortega töötamise vahend, eriti kultuuridevahelises perspektiivis, vastandumiseks ja eelarvamuste ning teiste kultuuride kohta käivate stereotüüpidega tegelemiseks.

#### Miks me kasutame simulatsiooniharjutusi kultuuridevahelises õppimises?

Simulatsioonimängud on loodud grupiarenngu ja erinevuste mõistmise edendamiseks. Noorsootöö seisukohast vaadates loovad simulatsioonimängud koostööõhkkonna, milles noored tunnevad end oma võimete ja loovuse uurimisel enesekindlana – tavapärases klassikeskkonnas seda ilmtingimata ei toimu.

Simulatsioonimängude kasutamisel kultuuridevahelise õppimise hõlbustamiseks on mitmeid eeliseid. Esiteks õpivad mängijad kriitilise mõtlemise oskusi, mis valmistavad neid paremini ette tulevikustrateegiatega mõistlikuks planeerimiseks ning oma otsuste tagajärgede vahetuks mõistmiseks. Teiseks võivad mängijad teooriaid ja mudeleid, mida uuriti simuleeritud olukorras, rakendada ka tegeliku maailma situatsioonides. Samuti pakub simulatsioonimängude protsess mängijatele võimaluse praktiseerida tegeliku

maailma käitumisviise, mis on seotud konkurentsi, empaatia ja kommunikatsiooniga, simuleeritud tegelikkuses. Kolmandaks on nende mängude ehk üks väärtuslikemaid hüvesid kultuuridevahelise õppe jaoks see, et simuleeritud tegelikkus on paljude inimeste jaoks ohutum areen kultuurierinevustega vastamisi seismiseks. Eriti, kui käsitletakse mõnesid võimalikke vastuolusid käsitlevaid kultuurilisi probleeme – religioossed tõekspidamised, soorollid, sugude võrdsus – pakuvad simulatsioonimängud selleks turvalist kohta. Neljandaks võib see olla alternatiivseks meetodiks noortele kogemusliku õppimise kaudu ja mitteametlikus vormis teadmiste edastamiseks. Viieandaks võib see konstruktiivselt kasutatuna olla efektiivne moodus noorte inimeste motiveerimiseks ja neile sarnase olukorra üle suurema kontrolli andmiseks.

#### Mida simulatsioonimänge meetodina kasutades silmas pidada?

Simulatsioonil õppimismeetodina võib olla suurem mõju kui: a) sellega kaasneb maksimaalne emotsionaalne osalus; b) see leiab aset turvalises keskkonnas; ja c) sellega kaasneb piisav andmete töötlemise aeg ja selge kokkuvõte, mis annab tunnetusliku kaardi kogemuse mõistmiseks. Teiste sõnadega peab see olema "lõimiv õppimine", holistlik õppimisprotsess, mis keskendub sisu, vaatenurkade ja õppimisstiili erinevustele, õppimisele avatud õppimiskliimas. Järgmised kolm punkti on selle saavutamiseks eriti olulised:

- 1) Uute ideede, põhimõtete või käsitluste levitamine (defineeritakse kui "sisu");
- 2) Võimalus rakendada harjutuse sisu katsekeskkonnas (defineeritakse kui "kogemust");
- 3) Tagasiside ja arutelu simulatsiooni iga etapi tegevuste tulemuste ja nende vaheliste suhete kohta. Mida kogeti, mida õpiti ja mida saab igapäevases tegelikkuses paremini teha?

#### Simulatsiooni ülesehitus

Simulatsioonimängu ülesehitamiseks on palju mooduseid, muidugi on sellel ka palju erinevaid tulemusi. Järgmised elemendid on



kõige tavalisemad ja eriti populaarsed kultuuridevahelise noorsootöö praktikas.

Ülesehitus. See hõlmab füüsilist õhkkonda, grupi motivatsiooni ja seda, kui hästi nad üksteist tunnevad. Tuleb märkida, et mängu ülesehituse määrab sisu valik.

Sisu ja eesmärk. Igal mängul on eesmärk ja sisu. Mängujuht peab tagama, et see oleks mängijatele selge ja ühemõtteline. Enamikel juhtudel peegeldavad sisu ja eesmärk igapäevast tegelikkust.

Reeglid. Neid teatakse tavaliselt kui põhireegleid, eriti tähtsad on need suhtlemise ja rollide defineerimise suunamisel. Samuti on see juhend mängujuhi jaoks.

Ajastus. Edukas simulatsioonimäng kestab ettevalmistusest arutelu läbiviimiseni. Osale-

jatel peab olema piisavalt aega, et nad saaksid mänguga kaasa minna ja sooviksid selles osaleda. On simulatsioonimänge, mis kestavad päevi, teised kestavad tunni või kauem. Mängu ajastuse määravad sisu ja eesmärk. Piisavalt aega tuleb osalejatele anda ka nende rollidest väljumiseks enne tagasiside algust.

#### 4.4.2 Limit 20

Limit 20 on väga võimas simulatsioon, mis aitab osalejatel uurida diskrimineerimist ja tõrjumist. See tegeleb selliste teemadega nagu ebavõrdsus, vähemuse ja enamuse suhted ning võim. Simulatsiooni ajal kogevad osalejad ebaõiglust, mis on meie ühiskondades tavaline. Küsitlus võimaldab neil sellele tagasi vaadata ja seda oma kogemustega seostada. Selle meetodi täielikku kirjeldust vaadake Euroopa Nõukogu kultuuridevahelise õppimise õppematerjali "Education Pack" leheküljelt 110.





### 4.4.3 "Hindav uuring"

*Hindav uuring on kõige väärtuslikum meetod selleks, et ülistada erinevusi ja tunnustada erinevate kultuuride väärtushinnanguid. Hindavat uuringut kasutatakse ühiskonna olulisuse ja väärtushinnangute taasseostamiseks, eriti juhul, kui on täheldada erinevate kultuuride vahelist usaldamatust. See ei ole otseses tähenduses simulatsioonimäng, kuid kogunud koolitajad on seda silmulatsioonimänguna kasutanud, et aidata osalejatel väga sügavates ja tundlike kultuuridevaheliste suhetega seotud küsimustes (nagu kultuurilised väärtushinnangud) dialoogi pidada. Te võite selle meetodi kohandada ka oma igapäevase tegelikkusega ja sihtgrupiga, kellega te töötate.*



#### Vajalikud vahendid

Pastakad, pabertahvlid, markerid ja kleeplint.



#### Grupi suurus

Vähemalt 4 inimest.



#### Aeg

1–2 tundi, sõltuvalt grupi suuruselt.

#### Juhtnöörid

- 1 Jagage grupp vähemust ja enamust esindavatest inimestest koosnevasse paardesse.
- 2 Jagage laiali küsimustikud ja juhtnöörid. Selgitage sissejuhatajale harjutuse sisu ja eesmärki. Andke igaihele 15 minutit küsimuste esitamiseks (kokku 30 minutit).
- 3 Paluge küsitajatel individuaalselt koostada ja kirjutada pabertahvlile kokkuvõtte väärtushinnangutest, mida nad uuringu läbiviimise ajal avastasid, pannes esimesele kohale oma kultuuris kõige tavalisema ja (10 minutit).
- 4 Paluge grupil koostada nimekiri ühistest väärtushinnangutest ja leitud erinevatest väärtushinnangutest: andke osalejatele selleks piisavalt aega (15 minutit).
- 5 Arutelu (40 minutit).



#### Tagasivaade ja analüüs



#### Arutelu

Küsi osalejatelt, kuidas nad tundsid ennast küsitlemise ajal, ja kuidas nad tundsid ennast küsitajana. Millal neid viimati hinnati enamusse või vähemusse kuulumise alusel? Küsi, kuidas nad seostavad seda vähemuse ja enamuse suhetega. Kas enamuse ja vähemuse väärtushinnangutes on märkimisväärsed erinevused, või on need ühised? Milliseid väärtushinnanguid tihti kuulatakse, ehkki neist kinni ei peeta?

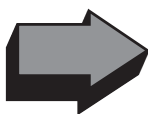


### Meetodi kasutamine praktikas

Antud meetod on Euroopa koolitajate seas väga populaarseks muutumas. Parim on selle juures materjali hulk, mida see annab isiklikuks mõtiskluseks.

#### *Küsimused enamuse esindajatele*

- a) Kirjeldage oma kõige positiivsemat kogemust vähemuse esindajatega oma riigis. Perioodi, mil te tundsite end tõeliselt elava, uhke, loova või tõhusana. Millised olid siis tingimused? Kuidas te ennast tundsite? Mis oli kõige positiivsem, mida te vähemuse kohta avastasite?
- b) Mis oleks vajalik selleks, et tulevikus rohkem selliseid kogemusi saada?



#### *Küsimused vähemuse esindajatele*

- a) Kirjeldage oma kõige positiivsemat kogemust enamuse esindajate seltskonnas. Mõelge juhtumile, kus te tundsite end tõeliselt elava, uhke, loova ja tõhusana. Millised olid siis tingimused? Kuidas te ennast tundsite? Mida positiivset te selles suhtes leidsite?
- b) Mida oleks teie ja teiste vähemust esindavate noorte jaoks vaja, et tulevikus rohkem selliseid kogemusi saada?

#### *Näpunäited uuringu läbiviimiseks*

Pidage tekstist kinni, s. t. esitage küsimusi sellisel kujul, nagu need on kirja pandud, ja ärge püüdke vastuseid mõjutada. Laske küsitlaval oma lugu rääkida. Palun ärge esitage enda oma ega avaldage nende kogemuste kohta arvamust.

### **Kuulake hoolega ja püüdke leida kogemuse aluseks olevaid väärtushinnanguid.**

Kasutage edasiseks uurimiseks järgmisi küsimusi.

Räägi mulle veel! Miks sa ennast niimoodi tundsid? Miks see sinu jaoks nii oluline oli? Kuidas see sind mõjutas? Kas see kogemus muudab sinu arusaamu vähemuse/enamuse suhtes?

Mõned inimesed mõtlevad oma vastuste üle kauem järele – laske neil vaikida. Kui keegi ei taha või ei suuda mõnele küsimusele vastata, ei ole sellest midagi.

*Lühendatud: Brhama Kumaris, World Spiritual University,  
London, Suurbritannia.*



#### 4.4.4 "Derdialased"

See mäng on kahe kultuuri kohtumise simulatsioon. Leidke võti võõrale kultuurilisele käitumisele, analüüsige võõra kultuuriga kohtumise mõjusid. Inseneride meeskond läheb teise riiki, et õpetada sealseid inimesi, kuidas silda ehitada.



##### Vajalikud vahendid

Tugev paber (papp), liim, käärid, joonlaud, pliats, mängu kirjeldused derdialaste ja inseneride jaoks. Kaks ruumi.



##### Grupi suurus

Vähemalt 12 inimest, kes on jagatud kahte rühma.



##### Aeg

1,5–2 tundi, kaasa arvatud küsitlus.



##### Juhtnöörid

- 1 Sõltuvalt grupi suurusest paluge 4–8 inimesel mängida inseneride meeskonda, kes õpetavad derdialastele, kuidas silda ehitada. Nad saavad inseneride instruksioonid ja viiakse eraldi ruumi.
- 2 Ülejäänud grupp on derdialased. Nemad saavad derdialaste juhtnöörid. Kui teil on liiga palju inimesi, võite moodustada ka vaatlejate meeskonna, kes lihtsalt jälgib toimuvat ja teeb märkusi. Vaatlejaid ei tohi eelnevalt derdialastega kultuuriga tutvustada, seega hoidke neid alguses koos inseneridega.

##### Tagasisaade ja analüüs Arutelu

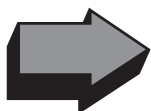
Pärast mängu võtavad osalejad tüki märkmepaberit ja kirjutavad oma kommentaarid kolme järgmise punkti kohta:

- 1) faktid,
- 2) tunded,
- 3) tõlgendused.



Suures grupis tuleks arutada järgmisi punkte:

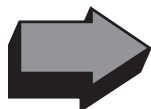
- Meil on kalduvus arvata, et teised mõtlevad samamoodi kui meie.
- Me tõlgendame sageli asju koheselt, olemata teadlik erinevustest kultuurilises käitumises.
- Kuidas rollid jaotuvad? Millise rolli ma võtsin? Mida see minu identiteedi kohta paljastab? Kas ma tundsid ennast oma rollis mugavalt?
- Kas minu kujutluspilt on sama, mida tajuvad teised?
- Millist mõju avaldas minu kultuuriline taust rollile, mille ma endale võtsin?



##### Kaardid

Vaadake järgmisi lehekülgi.





## Juhtnöörid derdialastele

### Situatsioon

Te elate riigis, mida nimetatakse Derdiaks. Küla, milles te elate, on järgmisest linnast, kus asub turg, eraldatud sügava oruga. Turule jõudmiseks peate te kaks päeva käima. Kui teil oleks orgu ületav sild, jõuaksite sinna 5 tunniga.

Derdia valitsus tegi lepingu välisfirmaga, et see tuleks teie külla ja õpetaks teid silda ehitama. Teie inimesed oleksid siis Derdia esimesed insenerid. Pärast esimese silla ehitamist koos väliseksperptidega suudate te kogu Derdias sildu ehitada, et inimeste elu paremaks muuta.

Sild ehitatakse paberist, kasutades pliiatseid, joonlaudu, kääre ja liimi. Te tunnete materjale ja töövahendeid, kuid ei tunne ehitustehnikaid.

### Sotsiaalne käitumine

Derdialased on harjunud üksteist puudutama. Nad ei suhtle ilma puudutamata. Kontakti puudumist rääkimise ajal peetakse väga ebaviisakaks. Te ei pea siiski otseses kontaktis olema. Kui te ühinete grupiga, hoidke lihtsalt ühest liikmest kinni ja teid kaasatakse kohe vestlusesse.

Samuti on väga oluline üksteist kohtudes tervitada, isegi kui te mõnest inimesest lihtsalt möödute.

### Tervitused

Traditsiooniline tervitus on suudlus õlale. Inimene, kes alustab tervitamist, suudleb teist paremale õlale. Teine inimene suudleb seejärel teda vasakule õlale. Igasugune muu suudlemise vorm on solvav! Käesurumine on Derdias üks suurimaid võimalikke solvanguid. Kui derdialast kunagi haavatakse sellega, et teda ei tervitata või puudutata rääkimise ajal, hakkab ta selle peale valju häälega kisama.

### Jah/Ei

Derdialased ei kasuta sõna "ei". Nad ütlevad alati "jah", isegi kui see tähendab "ei". Nende "jaa"-le kaasneb rõhutatud peanoogutus (te peate seda hoolega harjutama).

### Tööharjumused

Töötamise ajal puudutavad derdialased üksteist samuti palju. Töövahendid on soole iseloomulikud: käärid on meessoost, pliiats ja joonlaud naissoost. Liim on neutraalne. Mehed ei puuduta kunagi pliiatsit või joonlauda. Sama kehtib naiste ja kääride kohta (arvan, et siin on midagi tegemist traditsiooni või religiooniga).

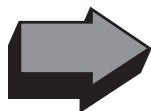


---

### Välismaalased

Derdialastele meeldib seltskond. Seetõttu meeldivad neile ka välismaalased. Nad on aga ka väga uhked endi ja oma kultuuri üle. Nad teavad, et ei suuda kunagi ise silda ehitada. Teisest küljest ei pea nad välismaalaste kultuuri ja haridust kõige paremaks. Sildade ehitamine on lihtsalt miski, mida nad ei oska. Nad eeldavad, et välismaalased kohanevad nende kultuuriga. Kuna aga nende oma käitumine on nende jaoks loomulik, ei suuda nad seda ekspertidele seletada (see punkt on VÄGA oluline).

Derdia mees ei kontakteeru kunagi teise mehega, kui neid ei ole tutvustanud naine. See ei loe, kas naine on derdialane või mitte.



## Juhtnöörid inseneridele

### Situatsioon

Olete rühm mitmerahvuselises ehitusfirmas töötavaid insenere. Teie ettevõtte on just alla kirjutanud väga olulisele lepingule Derdia valitsusega, millega see kohustub derdialastele sildade ehitamist õpetama. Vastavalt allkirjastatud lepingule on väga oluline, et te peaksite kinni kokkulepitud tähtajast, vastasel juhul leping tühistatakse ja teid lastakse töölt lahti.

Derdia valitsusel on selle Euroopa Liidu finantseeritava projekti vastu suur huvi. Derdia on väga märgine riik, paljude kanjonite ja sügavate orgudega, kuid ilma sildadeta. Seetõttu kulub derdialastel küladest pealinna turule jõudmiseks alati mitu päeva. Hinnanguliselt võiksid derdialased silla olemasolul reisi sooritada ainult 5 tunniga.

Kuna Derdias on palju kanjoneid ja jõgesid, ei saa te lihtsalt sinna silda püstitada ja seejärel taas lahkuda. Te peate derdialasi juhendama, kuidas ise silda ehitada.

### Simulatsiooni mängimine

Kõigepealt peate te võtma aega nende juhtnööride hoolikaks läbilügmiseks ja ühiselt otsustamiseks, kuidas te kavatsete silda ehitada. Teatud aja möödumisel lubatakse kahel liikmel teie meeskonnast minna ja olla 3 minutit ühenduses selle Derdia külaga, kuhu sild ehitatakse (näiteks kontrollida looduslikke ja materiaalseid tingimusi, saada derdialastega kontakti jne). Seejärel on teil 10 minutit nende aruande analüüsimiseks ja ettevalmistuste lõpetamiseks. Pärast seda läheb kogu inseneride meeskond Derdiasse derdialastele sillaehitamist õpetama.

### Sild

Silda sümboliseerib pabersild. Sild ühendab kaht tooli või lauda, mis asuvad üksteisest 80 cm kaugusel. See peab olema stabiilne. Ehitusprotsessi lõpus peab see kandma selle ehitamiseks kasutatud kääride ja liimi raskust.

Silla osi ei saa lihtsalt välja lõigata ja Derdias kokku panna, kuna siis ei õpiks derdialased, kuidas seda ise teha. Nad peavad õppima kõiki ehitusetappe.

Kõik osad tuleb pliatsi ja joonlauaga paberile joonistada ja seejärel kääridega välja lõigata.

### Materjalid

Sild tehakse paberist/papist.

Te võite planeerimiseks ja ehitamiseks kasutada: paberit, liimi, kääre, joonlauda, pliitaseid.

### Aeg

Planeerimiseks ja ettevalmistusteks enne Derdiasse minekut 40 minutit.  
Derdialastele ehitamise õpetamiseks 25 minutit.



## 4.5 Rollimängud

### 4.5.1 Rollimäng kui meetod

Rollimäng on aktiivne õppemeetod, mille aluseks on osalejate kogemuse uurimine. Mängu käigus antakse neile stsenaariumid, milles iga grupiliige mängib teatud rolli. Peamiseks eesmärgiks on oma ja teiste kogemuste üle arutlemine ja nendest õppimine.

#### Mõned üldised tähelepanekud

Rollimäng on väga **võimas vahend** osalejate kogemuse esiletoomiseks, eriti selle kasutamisel kultuuridevahelise õppimise sessioonidel. Seetõttu on vajalikud eeltingimused sessiooni eesmärkide saavutamisel väga olulised. Need on järgmised.

- **Selgete sihtide ja eesmärkide püstitamine** sessiooni jaoks.
- **Grupi enda vajadused ja spetsiifika.** Stsenaariumi saab neile vastavaks kohandada. Stsenaarium või kellegi tegevus ei tohi kedagi isiklikult solvata. Võite avastada, et tihti on sobiv anda teatud rollid osalejatele, kellel neid tegelikult elus kunagi ei oleks.
- On kasulik teha pingutusi **keskkonna** ettevalmistamiseks. Veenduge, et stsenaariumi mängimise ajal osalejaid miski ei häiriks.
- **Aeg** – seda peab olema rollimängu arendamiseks piisavalt, et hiljem oleks piisavalt teemasid, mille üle arutleda. Samuti on

vaja arvestada ajaga, mis osalejatel kulub oma rolli mõistmiseks ja sellesse sisseelamiseks. Oluline on planeerida vaheaeg (näiteks kohvipaus) pärast stsenaariumi läbimängimist – see võimaldab osalejatel oma rollidest välja tulla, enne kui algab arutelu.

- **Vaatlejad** (need osalejad, kes ei ole stsenaariumi järgi mänginud) peavad olema hästi instrueeritud ja neil tuleb paluda arutelus osaleda, kuna nad pakuvad sageli palju kasulikku arutelumaterjali.
- **Koolitaja(te) kogemus** eesmärkide seadmise, rollimängu läbiviimise ja eriti järgneva tagasiside ja arutelu käigus on tulemuste saavutamisel ülioluline. Mõned osalejad ei pruugi end näideldes mugavalt tunda. Seetõttu oleks hea paluda mängida vabatahtlikel, kuid samas on võib-olla kasulik jätta endale võimalus jagada rolle kindlatele osalejatele.

Rollimäng on väga hea meetod kogemuste analüüsimiseks. Kasutades seda kultuuridevahelise õppe sessioonidel, peaks selle eesmärkideks olema eelarvamuste analüüsimine, sallivuse suurendamine grupi sees ja erinevate kultuuride suhtes, vähemuse ja enamuse suhete analüüsimine, sallivuse piirid jne.

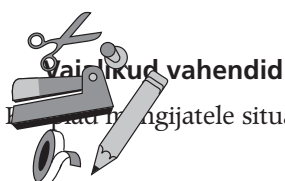
### 4.5.2 "Arva ära, kes lõunale tuleb"

*See harjutus on Euroopa Nõukogu kultuuridevahelise õppimise õppematerjalist "Education Pack" ja sobib sallivuse piiride analüüsimiseks, eriti kui seda tehakse rahvuslikul tasandil. Harjutusel on paremad tulemused, kui teatud teemasid (näiteks stereotüübid ja eelarvamusel, väärtused jne) on grupis juba uuritud. Rolle saab kohandada sessiooni eesmärkidega. Vaadake "Education Pack", lk. 87.*



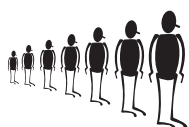
### 4.5.3 "Suhted vähemusi esindavate organisatsioonide vahel"

Tänapäeval palume me inimestel väga sageli enda suhtes sallivad olla. Kas me küsime endilt, kui sallivad oleme me ise, kus on me endi sallivuse piirid, ja miks need seal on? Millised allikad on meie käitumisel teiste suhtes? Antud meetod käsitleb olemasolevate kogemuste uurimist, sallivuse piiride üle arutlemist, suhteid erinevate vähemustega, diskrimineerimist, solidaarsuse edendamist.



#### Vajalikud vahendid

Vajalikud vahendid mängijatele situatsiooni ja rollide kohta.



#### Grupi suurus

10–15

Saab mängida ka suuremas koosseisus, kuid see vähendab osalejate arvu, kellel on võimalik teise inimese nahka pugeda. Seda saab teha ka minimaalselt 5 osalejaga. Sellisel juhul võite te harjutuse filmimiseks kasutada videot ja selle osalejatele ette mängida, enne kui arutelu alustate.



#### Aeg

45–50 minutit harjutuse jaoks. Kohvipausi ajaks tuleb planeerida lisa-aeg. Kohvipaus peaks tavapäraselt olema pärast stsenaariumi arendust, et anda osalejatele võimalus rollist enne arutelu välja tulla.

#### Juhtnöörid

#### Olukord

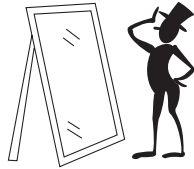
Noort homoseksuaalset meest teie linnas on pärast südaööd, kui ta väljus geide ööklubist, rünnanud vägivaldsete noorukite grupp. Ta on raskelt vigastatud ja asub praegu haiglas. Pärast seda juhtumit kirjutab teie linna homoseksuaalide ühendus kirja erinevatele vähemusi esindavatele organisatsioonidele, et kutsuda nad kohtumisele, kus määratakse ühised avalikud tegevused, töötamaks vastu sellistele arengutele teie linnas. Politsei ei näita ründajate leidmiseks üles mingit aktiivsust.



#### Rollid

- 2 homoseksuaalide organisatsiooni esindajat
- 1 kohaliku mustlaste organisatsiooni esindaja
- 1 Aafrika immigrandide ühenduse esindaja
- 1 kohaliku katoliku kiriku esindaja

Rolle võib vastavalt sessiooni eesmärgile muuta. Te võite eelnevalt koostada juhtnöörid, kuidas neid rolle peaks mängima.

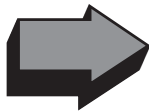


### Tagasivaade ja analüüs

- Kas see oli keeruline harjutus?
- Kuidas mängijad ennast tundsid?
- Millised olid teiste tähelepanekud?
- Kuivõrd see peegeldas tegelikkust, milles me elame?
- Millised on konkreetsed probleemid, mida harjutus paljastas?
- Kuidas on meil või organisatsioonidel, mida esindame, võimalik kaasa aidata nende probleemide lahendamisele?

### Meetodi kasutamine praktikas

Selle rollimängu töötasid välja Alexandra Raykova ja Antje Rothemund pikaajalise koolituse "Osalus ja kodanikutunnetus" kultuuridevahelise õppe sessiooni jaoks 1998. aastal. Hiljem on seda kasutatud töötoas, mis käsitles enamuse ja vähemuse suhteid. Seal oli ainult 5 osalejat ja seetõttu puudusid vaatlejad. See viis videokaamera kasutamise ideeni, mis pikendab sessiooni, kuna osalejad peavad enne arutelu alustamist filmi vaatama. Grupis osalesid Aafrika immigrant, kurd Taanist, mustlane Rootsist, türklane Belgiast ja noor naine Soomest.



Rolle mängiti järgmiselt.

Kurd ja mustlane – homoseksuaalide organisatsiooni esindajad.

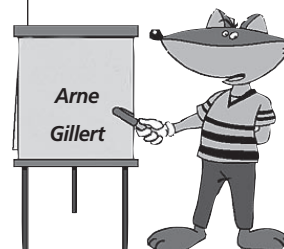
Aafrika immigrant – mustlaste organisatsiooni esindaja.

Soome naine – Aafrika immigrant.

Türgi gei – katoliku kiriku esindaja.

Arutletavad teemad: homofobia, diskrimineerimine, rassism, sallivuse piirid, suhted enamuse ja vähemuse ja ka erinevate vähemusrühmade vahel.

Laske sellel harjutusel oma loovust ergutada, nii et te saaksite välja tulla ka mõne teistsuguse idee või stsenaariumiga.



## 4.6 Probleemide lahendamine

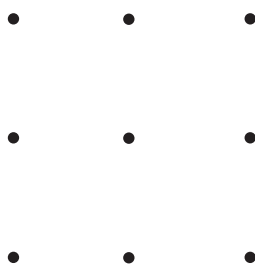
### 4.6.1 "Üheksa punkti probleem"

Lihne ja kiire harjutus meie mõlemise raamidele osutamiseks.



#### Vajalikud vahendid

Igale osalejale leht paberit, millel on järgmine joonis:



#### Grupi suurus

Ei ole oluline.



#### Aeg

Umbes 15 minutit.

#### Juhtnöörid

Jagage joonised osalejatele laiali, üks joonis inimese kohta. Paluge osalejatel üksinda töötada ja ühendada üheksa punkti nelja sirgjoonega, ilma pliiaatsit paberilt tõstmata. (Nad võivad pliiaatsi paberilt tõsta alles pärast nelja (ühendatud) sirgjoone tõmbamist.)

Mõne aja pärast küsige, kas keegi on lahenduse leidnud, ja vaadake, kuidas nad seda teinud on. Tegelikult on ainuke võimalus selle lahendamiseks kahe sirgjoone pikendamine väljapoole üheksast punktist moodustuvat kujuteldavat ruutu.



Joon algab näiteks ülemisest vasakpoolsest nurgast ja läheb diagonaalselt alla paremale. Alt paremast nurgast algab teine joon, mis läheb horisontaalselt vasakule ja alumisest vasakpoolsest nurgapunktist edasi. Alustage kolmandat joont väljastpoolt ruutu ja ühendage esimese veeru teine punkt esimese rea teise punktiga ja liikuge jälle ruudust väljapoole. Neljas joon algab väljastpoolt ruutu, otse ülemise parempoolse nurgapunkti kohalt, ja läheb otse alla.

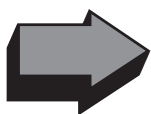


### Tagasivaade ja analüüs



Uurige koos osalejatega, miks oli sellele mõistatusele raske lahendust leida. Osutage, et inimestel kipub asjade suhtes olema piiratud vaatenurk ja et mõnikord peame me piiridest väljuma, eriti kultuuridevahelise õppe puhul. Meie endi tavalised, kultuurist mõjutatud vaatenurgad võivad kultuuridevahelises keskkonnas lahenduste leidmisel olla tõsiseks piiranguks – me peame suutma näha laiemalt.

### Meetodi kasutamine praktikas



See on osutunud väga heaks töövahendiks sellise kultuuridevahelise õppe puhul, mis koosneb väikeste harjutuste ja teooria segust. Harjutused toetavad väiteid, mida te teoreetilises osas esitate. See võib inimestele tunduda liiga lihtne (ja päeva lõpuks see ongi), nii et ärge harjutust tähendusega üle koormake.





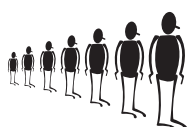
## 4.6.2 "Munaharjutus"

*Kuidas võib muna püüdmine osutada kultuuridevaheliseks pingutuseks.*



### Vajalikud vahendid

Üks toores muna 4–5 osaleja kohta. Nöör muna lakke kinnitamiseks, palju paberit, käärid, vanad ajakirjad, papp, liim.  
Vähemalt 4 x 4 meetrit ruumi iga väikese, 4–5 osalejaga grupi kohta.



### Grupi suurus

Vähemalt 5, kõige rohkem 35. Kui teil on rohkem osalejaid, võite te grupi jagada mitmeks suureks grupiks, kes viivad kogu harjutuse (kaasa arvatud küsitlus ja analüüs) läbi omaette.



### Aeg

Umbes 1 tund ja 15 minutit:  
10 minutit sissejuhatuses;  
30 minutit probleemi lahendamiseks;  
30 minutit analüüsiks.

### Juhtnöörid

- 1 Valmistage ette ruumid, kus väikesed osalejate grupid (4–5) tööle hakkavad. Iga väikese grupi jaoks siduge nöör ümber toore muna ja riputage see lakke, umbes 1,75–2 m kõrgusele põrandast. Ärge mähkige muna liiga sisse, sest kui see põrandale kukub, peab see saama puruneda... Iga väikese grupi jaoks pange valmis hunnik vanapaberit, käärid ja liim.
- 2 Jagage suur rühm väikestesse, umbes 4–5 osalejaga gruppidesse. Tutvustage grupile harjutust. Täpselt 30 minutit pärast harjutuse algust läbib läbiviija ruumi ja lõikab läbi muna hoidva nööri. Meeskonnana on teie ülesanne ehitada konstruktsioon, mis takistaks muna purunemist. Mõned reeglid:
  - Osalejad ega nende kasutatav materjal ei tohi puudutada muna ega seda hoidvat nööri.
  - Kasutada võib ainult materjali, mille teie olete nende jaoks valmis pannud (ruumis olevaid toole ja laudu kasutada ei tohi!).
- 3 Jälgige gruppe (te võite vajada ühte mängujuhti 2 väikese grupi kohta) ja tagage, et nad reegleid järgiksid.
- 4 Täpselt 30 minuti pärast peatage grupid. Tehke ringkäik, seejärel löigake kõik nöörid katki ja vaadake, kas meeskondadel on õnnestunud muna purunemist vältida.
- 5 Arutelu võib aset leida kahes etapis: kõigepealt väikestes gruppides (soovi korral), seejärel suures grupis.





### Lisavõimalused

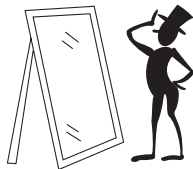
Nagu juba kirjeldatud, on see harjutus meeskonnana koos töötamisest. Munaharjutuse saab mitmel moel teie erivajadustele vastavaks kujundada. Meetodile tugevama kultuuridevahelise aspekti lisamiseks võite te harjutuse integreerida simulatsiooni, kus ühe meeskonna liikmed mängivad erinevaid ("kultuurilisi") rolle. Küsitlusel võite te siis keskenduda kultuuridevahelise koostöö võimalustele ja piirangutele. Mis oli osalejate arvates kõige raskem koostöö tegemisel? Kuidas nad kompromissidele jõudsid?

Kõige lihtsam viis harjutusele kultuuridevahelise mõõtme lisamiseks on igale väikesele grupile (või teatud liikmetele väikestes gruppides) mingi takistuse määramine:

- neil on keelatud rääkida;
- suur liidrikeskus või liidrite mittetunnustamine;
- aja pärast suures mures olemine või aja möödumise märkamata jätmine;
- ...

### Tagasivaade ja analüüs

Igal juhul võib arutelu keskenduda sellele, kuidas meeskond konstruktsiooni ehitades koostööd tegi. Mida inimesed tähele panid? Kas üksteisega suhtlemisel oli probleeme? Kuidas erinevad stiilid probleemide lahendamisel mõjutavad meeskonna iseloomu?

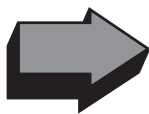


Kui te lasite kultuuridevahelise komponendi, peate te selle kohta küsimusi esitama. Kuidas teatud "reegel" või "takistus" meeskonna tööd mõjutas? Kuidas te raskustest üle saite?

Oluline on mitte lasta sel muutuda sessiooniks, kus mingeid grupiliikmeid teatud käitumise eest harjutuse ajal "süüdistatakse". Pigem püüdke seda olukorda – erinevaid tööstiile, käitumisviise, eelistusi jne meeskonnas – siduda tegeliku eluga, eriti kultuuridevahelistes meeskondades. Enamasti esinevad koostöö tegemisel erimeelsused. Kuidas te nende erimeelsustega konstruktiivselt hakkama saate? Millised on võimalikud kompromissid?

### Meetodi kasutamine praktikas

Munaharjutuse juures on meeldiv selle suur paindlikkus. Lihtne ülesehitus ja palju erinevaid teemasid, mida selle kaudu käsitleda saab: meeskonna loomine, kuidas inimesed probleeme lahendavad ja kuidas inimesed kultuuridevaheliselt koostööd teevad. Ometi võib see eelis osutada ka ebasoodsaks. Kuna see on nii paindlik, võib harjutus muutada täiesti mõttetuks, kui seda ei kasutata sobivas raamistuses. Euroopa Noorsookeskuse koolitusel "Sissejuhatus rahvusvaheliste noorsooürituste organiseerimisse" 1999. aastal pandi see harjutus suvaliselt programmi ja kasutati seda just nimelt selle näitamiseks, kuidas meetod, mis ei ole sobitatud koolituse üldise kontekstiga, võib olla küll meeldiv või isegi lõbus, kuid selle funktsioon koolituses muutub täiesti tähendusetuks.





### 4.6.3 "Kelle käes on patareid?"

*Läbirääkimiste ja vastastikuse sõltuvuse teemaline harjutus.*



#### Vajalikud vahendid

Iga väikese osalejate grupi (4–5 liiget) jaoks taskulamp, mille saab vähemalt viieks osaks lahti võtta ja mis töötab pigem kahe kui ühe patareiga. Konteinerid erinevate osade jaoks. Üks ruum, mis on piisavalt suur, et kõik väikesed grupid saaksid omaette arutleda.



#### Grupi suurus

Vähemalt 12 ja mitte rohkem kui 30 osalejat (kui taskulambil on 6 erinevat osa).



#### Aeg

Umbes 90 minutit:  
10 minutit harjutuse tutvustamiseks;  
40 minutit ülesande teostamiseks;  
40 minutit küsitluseks.



#### Juhtnöörid

Võtke taskulambid koost lahti ja pange sama tüüpi detailid ühte konteinerisse (näit. kõik pirnid ühte konteinerisse, kõik patareid teise jne).

Jagage grupp väiksemateks gruppideks ja andke igale grupile üks konteiner. Selgitage grupile ülesannet: nende ülesandeks on panna kokku terviklik töötav süsteem. Grupid peavad meeskonnana koostööd tegema, tehes enne millegi tegemist grupisisesed otsused strateegiate ja taktika kohta.

Peagi märkavad mõned inimesed, et neil on ülesande täitmiseks vaja teiste gruppidega kaubelda ja tingida. Mõned võib-olla proovivad näpata. Inimesed ei pruugi eriti kiiresti mõista, et tervikliku süsteemi töötamiseks tuleb patareisid teiste üksikute detailide vastu vahetada paarikaupa. Mõnikord valib patareidega grupp teadlikult ainult ühe patarei kaupa kauplemise. Tegevus lõpeb, kui kõigil gruppidel on töötav taskulamp või kui on selge, et on jõutud ummikusse.

Analüüsige seda harjutust terve grupiga.

#### Tagasivaade ja analüüs

Tagasivaatel on mitu tahku. Hea oleks alustada erinevate protsesside vaatlemisest – nii väikeste gruppide meeskonnatöö kui teiste gruppidega läbirääkimiste seisukohalt. Milline oli teie koostöö? Mis toimis hästi, mis mitte? Mida te grupina otsustasite, väljaöelduna või

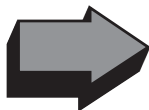


vaikimisi, et tahate selle harjutusega saavutada? Kas teie strateegiad vastasid sellele ja kas need toimisid?

Peamine mõte selles harjutuses kultuuridevahelise õppimise jaoks on kahtlemata küsimus koostööst ja vastastikusest sõltuvusest. Selleks, et panna kokku maksimaalne töötavate süsteemide hulk, peavad grupid koostööd tegema, mitte üksteise vastu töötama. Aga kuna patareidega grupp võib ennast tajuda (või olla teiste poolt tajutud) kui suuremate ressursside omanik, võib selle tulemuseks olla tunnetatav võimu ebaühtlane jagunemine. Kuidas te sellega toime tulete? Millisel määral on see seotud erinevustega rikkamate ja vaesemate gruppide või riikide vahel? Mis tunne on olla võimsamal (või nõrgemal) positsioonil? Kas see erinevus võimus on ainult tajutav, või on see tõeline? Mida tuleb teha nendest takistustest ülesaamiseks ja kõigi jaoks parima tulemuse nimel koos töötamiseks?

### Meetodi kasutamine praktikas

Kuigi see ei pruugi alguses ilmne olla, on seda meetodit sageli välja pakutud kui suurepärase lähtepunkti enamuse ja vähemuse suhetest rääkimisel. Selleks, et ühiskonnas koos elada kõigi jaoks parimal viisil, peavad enamus- ja vähemusrühmad koostööd tegema. Kuid kuna grupid muuhulgas tunnevad, et neil on erineval määral võimu ja ressursse, osutuvad läbirääkimised keerukaks. Tekivad stereotüübid ja käitumist mõjutavad eelarvamused.



Arutelu käigus soovivad osalejad sageli kiiresti harjutuse sellest küljest rääkima hakata. Selline analüüs toimib kõige paremini turvalises õhkkonnas, kus mängujuht suudab vältida subjektiivseid hinnanguid selle kohta, mida inimesed tegid.

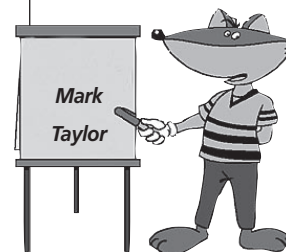
Mõne inimese jaoks ei pruugi selle harjutuse seos kultuuridevahelise õppimisega ilmselge olla. Väga sageli on oluline pühendada suur osa arutelist sellele seosele ja analüüsida, kuidas võib kultuuridevaheline õppimine panustada gruppidevaheliste barjäärade ületamisele. Kui te soovite seda rõhuasetust kultuuridevahelisele õppimisele tugevdada, on taas võimalik kasutada harjutust simulatsiooni raamides (nagu "Munaharjutusegi" puhul). Siiski peate kaaluma, kas harjutuse keerukamaks muutmisel jääb see ikka veel heaks vahendiks teie eesmärkide täitmisel.



## 4.7 Uurimused ja ettekanded

Kuidas kasutada ära seda, mis on juba olemas: inimeste kogemused, tähelepanekud, tunded, objektid, meedia, struktuurid. Sellest, ehk

vastamisest, kuidas kõik need ettekujutused kultuurist meie eludele mõju avaldavad, räägibki käesolev osa.



### 4.7.1 "Kultuurilaboratoorium"

*Koolitusel, töölaagris, noorsoovahetusel või seminaril võib arutelu objektiks olla "kultuuridevaheline õppimine" – kuidas aga oleks, kui muuta õppimise objektiks osalejad ise ja nende vastastikune toime.*



#### Vajalikud vahendid

- Paber, pastakad, pabertahvli lehed.
- Käekellad.
- Muud vahendid vastavalt teie kujutlusvõimele.
- Vähemalt üks koolitaja.

Et sellest meetodist maksimaalselt kasu saada, tuleb seda kasutada pärast seda, kui osalejad on vähemalt mõne päeva koos olnud ja juba "kultuuri" mõnesid käsitusviise analüüsinud.



#### Grupi suurus

Soovitav on vähemalt 6 inimest; suurem osalejate arv võimaldab vaadelda rohkem teemasid.



#### Aeg

Soovitavalt vähemalt 2 tundi, kuid harjutus võib kesta ka terve päeva või rohkem.

#### Juhtnöörid

1 Koolitaja tutvustab meetodit, selgitades, et kõik inimesed ruumis on kultuuriteadlased või antropoloogid. Nende ülesanne on uurida kõigi osalejate kultuurilist käitumist.

2 Arutlege, milliseid elemente osalejad soovivad vaadelda. Soovitavad teemad on järgmised.

- Ruum – Millised viisid oleme me leidnud selle hoone/laagri jagamiseks? Kas meil on isiklikku ruumi?
- Aeg – Kuidas me jagame töö- ja vaba aja? (Kas kohvipaus on tõeline paus või "töö käigus kohvijoomine?") Mida tähendab iga inimese jaoks täpsus?





- Suhted – Kuidas me üksteisele läheneme? Millised sõpruse tüübid on välja kujunenud ja miks? (Kas me huvitume ka seksuaalsuhete teemast?)
- [Seda võib käsitleda koos eelmise soovitusel] Subkultuurid – Millist tüüpi väiksemad grupid on tekkinud suure grupi sees? Kas vähemused on neist välja jäänud?
- Jagatud tähendused ja eeldused – Milliseid nalju me kõik naljakaks peame? Mis meid siia kokku toob?
- Lähenemisviisid probleemide lahendamisele – Kuidas me leiame lahendused väljakutsetele, millega me kõrvuti elades silmitsi seisame?
- Kogukond ja individualism – “Kõik ühe ja üks kõigi eest” või “Mina, mina, mina!”?
- Kommunikatsioon ja informatsioon – Missugused on meie suhtlusvormid? Kuidas infot edasi antakse? Kes otsib informatsiooni? Kes ootab, et see ise temani jõuaks?
- Mehed ja naised – Millised on erinevused ja sarnasused? Mis on lubatud naistele ja mis meestele?

3 Jagage osalejad 4–6 inimesest koosnevatesse gruppidesse, igale grupile uurimiseks erinevad teemad.

4 Grupid otsustavad, kuidas nad soovivad töötada (kasutades näiteks kas vaatlusi või küsimustikke) ja kuidas nad soovivad oma töö tulemusi esitada. Ettekannete jaoks tuleb kehtestada ajaline piirang.

5 Sõltuvalt kasutada olevast ajast andke 50% sellest uurimistöole, 25% tulemuste esitamisele ja 25% analüüsile.

### Tagasivaade ja analüüs

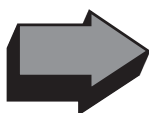
Arutelude käigus võiks vaadelda järgmisi (ja ka muid) küsimusi:

- Mis tunne oli olla “kultuuriteadlane”?
- Milliste väljakutsetega te oma uurimisrühmas kokku puutusite?
- Mida te õppisite?
- Kuidas te eristasite isiksust kultuurist?
- Kui põhjendatud on kultuurist rääkimine, kui me tunneme üksteist alles mõne päeva? [Kui te kasutate seda meetodit grupiga, kus juba ammu üksteist tuntakse, on selle küsimuse vajalikkus muidugi suhteline.]
- Kui me saaksime uurimise aega pikendada, mida me sooviksime siis vaadelda?



### Meetodi kasutamine praktikas

Kui Claudia Schachinger ja Lucija Popovska seda meetodit esimest korda esitlesid, alustasid nad väga teatraalselt, kandes valgeid mantleid ja pöördudes üksteise poole tiitlitelga “Dr. dr.” ja “Professor dr.”, ning tervitades kõiki osalejaid kui “väljapaistvaid teadlasi” erinevatest ülikoolidest. Gavan Titley kasutas seda ühe koolituse raames kui alust ühe töötoa läbiviimiseks. See demonstreerib meetodi mitmekülgust. Meil oleks hea meel tagasiside üle selle kohta, kuidas teie seda kasutasite.



*Allikas: Claudia Schachinger ja Lucija Popovska  
“Intercultural Learning and Conflict Management Training Course”,  
Euroopa Noorsookeskus, mai 1999*



## 4.8 Analüüs

### 4.8.1 Üldised tähelepanekud

Lihtne sõna: "Analüüs" ...

... Mida see tähendab?

... Milleks seda vaja on?

... Millal seda vaja on? Millises olukorras?

... Kellega koos seda teha?

... Kuidas seda teha?

Analüüsimine tähendab tegevuse tulemuste kohta informatsiooni kogumist ja nende eelnevalt määratletud kriteeriumidega võrdlemist, et hinnata tulemuste väärtust. Analüüs võimaldab teil kindlaksmääratud plaani õigustatult jätkata, muuta või edasi lükata. Sel moel on võimalik viia läbi kvaliteedikontrolli ja otsustada, mida säilitada ja mida kõrvale heita.

Meie kontekstis kannab vastutust analüüsi eest tegevust ettevalmistav meeskond, kuid analüüsis peaksid osalema nii meeskond kui osalejad. Igaühe panus on oluline praeguste ja tulevaste otsuste vastuvõtmiseks.

Analüüsi läbiviimiseks on sõltuvalt olukor-  
rast olemas mitmeid meetodeid ja tehnikaid. Oluline on see meetod sidusalt tingimustega kohandada. Samuti on oluline, et koolitajad mõtiskleksid ja analüüsiks isiklikult oma tööd, et seda kohandada ja parendada. Mõned põhiküsimused võivad personaalsel

tagasivaatel ja analüüsil abiks olla (lühenda-  
tult: Kyriacou, 1995).

- Kas ma vaen regulaarselt oma parasjagu käsilolevat tegevust, et kindlaks määrata need küljed, mida saaks arendada?
- Kas ma kasutan tulevikuplaanide ja -tegevuse kavandamisel piisavalt oma senise töö analüüsi?
- Kas ma kasutan oma praeguse tegevuse kohta potentsiaalselt kasulike andmete kogumiseks süstemaatilisi meetodeid?
- Kas ma püüan ennast hästi kursis hoida nende arengutega kultuuridevahelises õppimises/hariduses, mis omavad tähendust minu tööle?
- Kas ma kasutan erinevaid võimalusi oma teatud tööskuste arendamiseks (näit. töötubades osalemine, koolitusjuhendite kasutamine, koostöö kolleegidega)?
- Kui hästi aitan ma kolleegidel hinnata ja arendada nende tegevust?
- Kas ma analüüsin regulaarselt oma ajaplaneerimisostkust ja parema tulemuse saavutamiseks tehtavaid pingutusi?
- Kas ma kasutan strateegiaid ja tehnikaid, et efektiivselt stressiallikatega toime tulla?
- Kas ma aitan oma töös luua toetavat õhkkonda, et aidata kolleegidel probleemide üle arutleda ja neist üle saada?

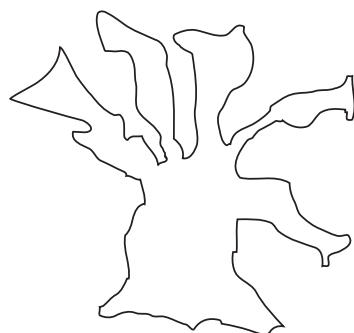




## 4.8.2 "Kommunikatsioonipuu"

*Meetod, mida võib teiste meetoditega kombineerida lõpliku analüüsi käigus. Seda võib kasutada ka ettevõtmise läbivaks analüüsiks.*

"Kommunikatsioonipuu"



Lehtede skaala

1.....3.....5  
(minimaalne) (maksimaalne)

- 1 – kollane
- 2 – roheline
- 3 – sinine
- 4 – punane
- 5 – pruun

### Tegevuse eesmärgid

Kiiresti ja selgelt näidata, mis aspektides jõutakse grupis üksmeelele ja mille osas on arvamused erinevad.

Võimaldada arutelu, mis keskendub neile sarnasustele ja erinevustele.

Aidata ületada osalejate vahelisi keelebarjääre.

### Vajalikud vahendid



- 1 suur paberileht. Joonistage puu, millel on ilma lehtedeta oksad (nii mitu oksa nagu on analüüsitavaid tegevusi) ja kirjutage okste peale need elemendid, mida te soovite analüüsida.
- Vähemalt 5 pastakat (see sõltub grupi suurusest, kuid kasutage iga värvi puhul sama pastakate arvu): 1 kollane, 1 roheline, 1 sinine, 1 punane ja 1 pruun. Võimalusel kasutage neid värve.
- 1 paberileht erinevat värvi lehtede skaalaga vahemikus 1 (minimaalne) kuni 5 (maksimaalne): 1 – kollane; 2 – roheline; 3 – sinine; 4 – punane; 5 – pruun.
- 2 läbivijjat: üks kummagi ruumi jaoks.
- Nööpnõelad või kleeplint.



### Grupi suurus

Vähemalt 4, kõige rohkem 20.

### Aeg



Sõltub grupi suurusest. Näiteks 20 osaleja puhul 60–70 minutit:

selgitustele 5 minutit;

kommunikatsioonipuu täitmiseks 30 minutit;

võimaldamaks kõikidel liikmetel kommunikatsioonipuud vaikides vaadelda ja analüüsida, 10 minutit;

aruteluks antud hinnangute üle, 15–25 minutit.





### Juhtnöörid



Esimene mängujuht paneb kaks suurt paberilehte (üks puu joonistamiseks ja teine skaalaga) ja pastakad ühte ruumi (ruum nr. 2) või kohta, mis võimaldab osalejatel puu suhteliselt anonüümselt ära täita. Teine mängujuht selgitab teises ruumis (ruum nr. 1) kõigile osalejatele mängu eesmäärke.

Teine mängujuht selgitab mängureegleid: osalejad lähevad üksteise järel ruumi nr. 2 ja joonistavad igale puuksale ühe lehe vastavalt skaalale, mis illustreerib nende rahuolu või rahulolematuse taset kõigi tegevustega. Seejärel tulevad osalejad tagasi esimesse ruumi ja ootavad harjutuse lõppu.

Kontrollige, kas kõik teavad, mida teha.

Kontrollige, kas kõik osalejad täitsid ülesande.

### Tagasisivaade ja analüüs



Tooge kaks suurt paberilehte tagasi ja asetage need esimeses ruumis sinna, kus kõik neid näevad. Puu on nüüd valmis ning kõik osalejad võivad hõlpsasti näha, milles nad üksteisega nõustuvad ja milles mitte.

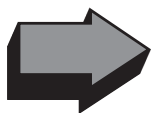
Paluge kõigil osalejatel vaikides kommunikatsioonipuud jälgida ja analüüsida, andke neile selleks mõned minutid.

Kontrollige, et seda teeksid kõik.

Jätkake, ergutades arutelu nende hinnangute üle .

### Meetodi kasutamine praktikas

#### Soovitused



Kui grupi suurus ületab 20 inimest, võite te osalejad vastavalt vajadusele jagada kahte või enamasse meeskonda. Kogu tegevuse võib läbi viia kõigis nendes meeskondades, ühe erinevusega: kõiki suuri paberilehti gruppide hinnanguga tuleb näidata kogu suure grupi kõigile osalejatele. Seejärel saate te tegevuse tulemusi kõik koos uurida. Ärge unustage kohandada materjali, läbiviijate arvu, ruumi ja aega, mida te selleks vajate.

Seda meetodit saab lõpliku analüüsi ajal teiste, eelistatavalt kirjalike harjutustega (näiteks küsimustikega), kombineerida.

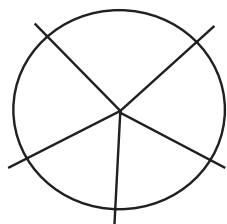


### 4.8.3 "Kiirhüpe"

Lõpuanalüüsi meetod, saab kasutada ka läbiva analüüsi jaoks.

"Kiirhüpe"

Lippude skaala



1.....3.....5  
(minimaalne) (maksimaalne)  
1 – oranž  
2 – lilla  
3 – sinine  
4 – roosa  
5 – roheline

#### Tegevuse eesmärgid

Arutelu süvendamine ja järeldustele jõudmine.  
Tagamine, et kõik osalejad oma arvamust avaldaksid.  
Kõikide osalejate arvamuste vastandamine ja peegeldamine.

#### Vajalikud vahendid



- 2 koolitajat.
- 1 suur kepp.
- 5 suurt lipuvarrast.
- 100 meetrit köit.
- 5 suurt kolmnurkset kangatükki lippude valmistamiseks: 1 oranž, 1 lilla, 1 sinine, 1 roosa ja 1 roheline. Võimalusel kasutage samu värve.
- 1 paberileht erinevat värvi lippude skaalaga vahemikus 1 (minimaalne) kuni 5 (maksimaalne)
- 1 suur paberileht. Joonistage ring jaotustega, mis esindavad analüüsitavaid tegevusi ja kirjutage neisse teemad, mida soovite analüüsida.
- Pastakad: 1 oranž, 1 lilla, 1 sinine, 1 roosa ja 1 roheline. Võimalusel kasutage samu värve.
- Nööpnõelad või kleeplint.
- Koostage väidete juhend nende elementide kohta, mida te analüüsida soovite. Vähemalt kolm väidet iga elemendi jaoks; üks juhendieksemplar igale inimesele.



#### Grupi suurus

Vähemalt 4, kõige rohkem 20.

#### Aeg



Sõltub grupi suurusel.  
Näiteks 20 osalejaga - 90 minutit:  
selgituseks 5 minutit;  
harjutuse läbiviimiseks 45 minutit;  
"kiirhüpe" jälgimiseks ja analüüsimiseks kõigi osalejate poolt 10 minutit;  
nende hinnangute üle arutlemiseks 30 minutit.



### Juhtnöörid

- 1 Enne mängu alustamist peavad kaks koolitajat koha, kus seda läbi viiakse, ette valmistama:
  - kinnitage kaks suurt paberilehte (üks joonistatud ringi ja teine skaalaga) seinale;
  - tehke viie võrdse sektoriga ring ja pange iga sektori otsa suur lipuvarras lipuga. Ringi keskele asetage suur kepp ja ühendage see kõie abil kõigi suurte lipuvarrastega 0,5 meetri kõrgusel põrandast.
- 2 Esimene mängujuht selgitab kõigile osalejatele mängu eesmärke.
- 3 Teine mängujuht selgitab kõigile osalejatele mängu reegleid.
- 4 Esimene mängujuht seisab ringist väljapoole ja loeb valjusti väiteid asjade kohta, mida te analüüsida soovite. Alguses seisavad osalejad väljaspool ringi, aga kui nad kuulevad esimest väidet, hüppavad ringi keskele selle kõie lähedal, mis viib lipuni, mis nende hinnangule vastab. Kõik grupi liikmed, kes valivad rohelise lipu (maksimaalne hinnang), hüppavad üle kõie ja põhjendavad oma arvamust. Kui kõik on oma arvamust avaldanud, ühendatakse käed ja hüpatakse ringist uuesti välja, sümboliseerides kõigi ühtsust.
- 5 Samas kohas ja samal ajal kirjutab teine läbiviija tulemused üles joonistusele, kasutades õiget värvi.
- 6 Jätkake samamoodi teiste väidetega kuni lõpuni.
- 7 Veenduge, et kõik osalejad teeksid harjutuse lõpuni.



### Tagasivaade ja analüüs

- Läbiviija palub kõigil osalejatel vaikides jälgida ja analüüsida ringi sellele joonistatud lippudega. Kõik osalejad saavad koopia hinnatud väidetega. Andke neile selleks mõned minutid.
- Seejärel ergutage üldist edasist arutelu antud hinnangute üle. Kõigil grupi liikmetel tuleb paluda oma arvamust avaldada.
- Osalejad peavad hästi oskama ürituse ametlikku keelt, et oma mõtteid sujuvalt väljendada.



### Meetodi kasutamine praktikas

#### Soovitused

- Kui grupi suurus on rohkem kui 20 inimest, saate te osalejad jagada mitmesse meeskonda, nii mitmesse kui soovite. Kogu tegevuse võib viia läbi eraldi meeskondades, ainult ühe erandiga: kõiki suuri paberilehti, millel on gruppide hinnangud, tuleb näidata kõigile osalejatele. Seejärel saate te toimunud üheskoos uurida ja analüüsida. Ärge unustage kohandada materjali, mängujuhtide arvu, ruume ja aega, mida te selleks vajate.
- Kui grupi suurus on rohkem kui 20 inimest ja te olete osalejad mitmesse meeskonda jaganud, võite te tegevust kohandada, selleks et analüüsitava teema erinevaid alateemasid sügavamalt käsitleda: üks igale grupile. Laske iga alateema jaoks teha sama tüüpi harjutust. Hiljem pange kõik järeldused, mida on väljendatud iga grupi poolt





hinnangutega täidetud suurtel paberilehtedel, kokku. Laske kõigil lehti analüüsida. Lõpuks arutlege alateemade üle ja otsige järeltusi. Siin vajate te rohkem aega kui varem, kuna osalejatel on arutlemiseks uued alateemad. Ärge unustage koostada iga alateema kohta erinevat väidete juhendit. Paljundage erinevad juhendid kõigile osalejatele, mitte ainult algele grupile, kuid andke see teistele kätte alles tegevuse lõpus. Ärge unustage kohandada harjutuse jaoks vajalikku materjali, mängujuhtide arvu, ruume ja aega.

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



## 4.9 Mitmesugust

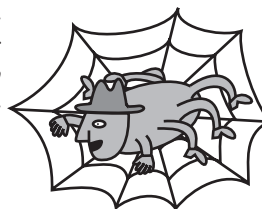
### 4.9.1 Sissejuhatus

Selles peatükis leiate te meetodid, mida eelmis-  
tesse peatükkidesse panna ei saanud. Meetodid  
kultuuridevahelise õppimisega tegelemiseks on  
erinevad, nagu ka käsitletavat tahud ja tõsta-  
tuvad probleemid. Kuna käesolev käsiraamat  
peaks teid inspireerima avastama ja arendama

uusi meetodeid vastavalt teie enda õppimis- ja  
koolitussituatsioonile, pakub käesolev peatükk  
välja mõned vaatenurgad võimalikele erinevus-  
tele. Me loodame, et see avardab teie vaimu ja  
loovust...

### 4.9.2 "Ülemaailmne võrk"

Ülemaailmne võrk (ehk World Wide Web, WWW) ühendab maail-  
ma mitmel moel. "Ülemaailmne tõrjumiste võrk" toob (kogu grupis  
tehtava harjutusena) esile tõrjumise erinevad põhjused. See muudab  
vastastikused sõltuvused ja seosed konkreetsete näidete alusel näh-  
tavaks. Kultuuridevahelise õppimise mõjude ulatuslikum käsitus!



#### Vajalikud vahendid

- Suur vaba ala mingis ruumis.
- Kolm pikka nööri (võimalik on need ka pörandale joonistada).
- Paks pikk köis võrgu tegemiseks, kaks mängujuhti grupi kohta, pabe-  
rid ja pastakas.



#### Grupi suurus

10 kuni 30 (mida suurem on grupp, seda kauem läheb aega ja suurem on  
"kaos", kuid seda rikkalikumad on vaatenurgad).



#### Aeg

Kuni 30 minutit näite kohta; kui järgneb arutelu, siis lisaks 45 minutit.

#### Juhtnöörid

- 1) Joonistage ruumi pörandale (või moodustage köiega) kolm paralleelset  
joont piisava vahemaaga nende vahel, märkides need kolme tasandi-  
na: isiklik, grupi ja ühiskonna tasand. Osalejad kogunevad selle ümber  
suurde ringi.
- 2) Selgitage harjutuse eesmärki, milleks on muuta nähtavaks erinevad  
mõjud, mis tõrjumise nähtusil on. Grupil palutakse valida üks näide  
tõrjutud inimesest (näiteks "immigrant", "vähemuse esindaja" vmt).
- 3) Üks inimene alustab nüüd köit käes hoides isikliku tasandi joonel,  
esindades valitud isikut ja tema poolt midagi väljendades: "Ma olen  
immigrant ja tunnen ennast väga üksikuna (ma olin sunnitud oma  
riigist lahkuma, ma ootan oma dokumente jne)". Mängujuht küsib:  
"Miks?" Joonel olev inimene peab nüüd põhjendust tuues vastama:  
"Kuna keegi ei pea mind siin teretulnuks (minu riigis oli sõda, ma ei  
meeldi immigratsiooniametnikule jne)" "Miks?"





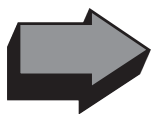
- 4) Nüüd võib harjutusega ühineda teine inimene, vastates, kuid lugu edasi arendades. ("Ma olen immigratsiooniametnik ja tunnen end surve all olevat. Ma olen sõdiva riigi president ja minu rahvas on näljas. Ma olen selle riigi kodanik ja mulle ei meeldi välismaalased, kuna nad võtavad mu töökoha ära." jne.) See teine inimene peab nüüd valima koha ühel kolmest joonest vastavalt tasandile, millel tema põhjendus tema arust asub (näit. vaesus – ühiskondlik, hirm – isiklik, töökoha surve – grupi tasand). Ta võtab kätte järgmise osa kõiest. Osalejad võivad arutleda, millist tasandit see põhjus puudutab, juhul kui see ei ole selge. Osaleja peab ise otsustama, kuhu ta ennast paigutab.
- 5) Nüüd ühineb veel üks inimene veel ühe põhjusega, selgitades varem väljendatud põhjuse üht tagajärge ja valides kõit hoides koha ühel joontest, kaaludes alati, kas põhjus puudutab isiklikku (tunded, taju, arvamused jne), grupi (perekond, kool, sõbrad, töökoht jne) või ühiskonna tasandit (struktuurilised põhjused, poliitilised süsteemid, asutused, riigid jne).
- 6) Jutustamine jätkub seni, kuni inimesed ühinevad ja kõiest haaravad. Kui nad on oma kohad sisse võtnud, jäävad nad sinna. Grupp arendab koos tõrjutud inimese isiklikku lugu, kuid samal ajal ka "ülemaailmset võrku", mida tähistab inimesi ühendav kõis. Selle loo erinevate tasandite nägemine on emotsioone äratav. Läbiviija sekkub ainult harjutuse dünaamika säilitamiseks või kaose vältimiseks. On soovitatav, et teine inimene teeks märkmeid esitatud põhjenduste, kaasatud tegelaste ja selle kohta, millist tasandit see puudutab, et säilitada tulemused edasiseks aruteluks.
- 7) Kui grupp on väike, võivad inimesed teist korda ühineda. Kui üks lugu on lõpetatud (rohkem väiteid ei ole), võib harjutust uuesti alustada mõne teise loo ja tõrjutuse küljega.

### Tagasivaade ja analüüs



Sellele harjutusele võib järgneda üldine arutelu (või selle üle võib ka hiljem töörühmades arutleda). Arutelu võib eelnenud selleteemalise töö süstemaatiliselt kokku võtta, või algatada selleteemalist uut keskustelu osalejate vaatenurkade ja kogemuste jagamisega. Arutelu peaks esile tooma inimeste erinevad lähenemisviisid ja kogemused (ja nende põhjused), luues samas teadlikumad seosed. Eriti oluline on seos inimeste isikliku kogemuse ja vastastikuse (kohaliku ja ülemaailmse) sõltuvuse ning seoste raamistiku vahel. On vaja eraldi ruumi selle teema keerukuse uurimiseks ja üheskoos põhjuste otsimiseks. See harjutus võib olla hea lähtepunkt küsimaks, millised on meie võimalused asjade käiku sekkuda ja neid muuta.

### Meetodi kasutamine praktikas



Harjutust on kasutatud tõrjumise põhjuste süstematiseerimiseks pärast seda, kui osalejad on isiklikult kogunud kohtumisi erinevate tõrjutud inimestega ning on mõtisklenud ja panustanud struktuurilise mõõtme aspektidesse. Harjutus oli seetõttu väga dünaamiline ja aitas erinevaid tasandeid liita. Dünaamikas oli huvitav see, et inimesed leidsid tõrjumiseks rohkem struktuurilisi põhjendusi (tundsivad end abituna selle muutmiseks) kui isiklikke.

*Allikas: JECI-MIEC ja ATD Quart Monde kollokvium, Belgia 1998*



### 4.9.3 "Kultuuridevahelised ülestunnistused"

"Kultuuridevaheline" olla on nii lihtne ja samas nii keeruline. See on hämmastav, mida me endi kohta avastame, kui kuulame teiste inimeste kogemusi. "Juhendatud mõtiskluse" katse.



#### Vajalikud vahendid

Mõned pealtnägijad, kes on nõus oma kogemusi jagama, avatud osalejad, kes soovivad teiste kogemustega silmitsi seista ja rahulik, hea õhkkonnaga koht.



#### Grupi suurus

12 (harjutust saab üheaegselt teha mitu gruppi).



#### Aeg

1–1,5 tundi sõltuvalt arutelu dünaamikast.

#### Juhtnõõrid

- 1) Me palume "pealtnägijatel" (osalejate hulgast või väljastpoolt) jagada mingit oma kogemust, mis on seotud kultuuridevahelise õppimisega (erinevate etniliste gruppide kooseksisteerimine; vähemusse kuulumise taust; keegi, kes töötab välismaalaste lõimimise või konfliktide lahendamise alal jne). See muutub erinevate kultuuridevahelise õppimise tahkude kaudu teatud mõttes "juhendatud mõtiskluseks". See on vastastikune kogemus, kus kõigil osalejatel on võimalus oma tegelikkust ja minevikku vaadelda, samas konkreetse pealtnägija näitega silmitsi olles.
- 2) Harjutus võib toimuda väiksemates gruppides (ring), vajalik on usalduslik õhkkond. Pealtnägijatel võivad olla erinevad alateemad, fookused (konfliktid, stereotüübid, tõrjumine jne). Neil peaks paluma oma lugu ette valmistada protsessikirjeldusena: avatult ja selgelt (staadiumitega, mida nad läbisid; kaasnenu isiklike, poliitiliste ja hariduslike tahkudega; protsessi oluliste pöördepunktidega; kahtluste ja lootustega; neid takistanud ja soodustanud asjaolude, avastuste, arengu ja läbikukkumistega jne). Üks läbiviija peab pealtnägijat tutvustama ja saatma. Lugu tuleb rääkima nii, et see läbiks erinevaid etappe, pannes osalejad järele mõtlema nende reaalsuse üle, tõstatama küsimusi...
- 3) Osalejatel peab olema luba vahele segada ja küsimusi esitada, jagada oma kogemusi. Vajadusel võivad pealtnägijad alati loo lühikesi osi jutustada ning seejärel teha voo, kus jagatakse oma kogemusi ja tekkinud mõtteid. Küsimused ja võtmeelemendid võib ka kokku koguda, üles märkida ning hiljem arutada.
- 4) Osalejate suhtumine peaks olema ennast küsimuse alla seadev. Pealtnägija lugu on olemuselt lähtepunkt, et küsida: "Kuidas ma reageerin ja elan seda läbi omaenda tegelikkuses?", "Mida see minus äratab, milliseid küsimusi minu jaoks tekitab?", "Mis mulle meenub?"



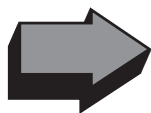


5) Lõplik arutelu peaks püüdma loo erinevaid tahke kokku võtta. Loo rääkimist võivad jätkata osalejad, sidudes selle oma kogemustega, juhul kui nad seda soovivad. Vastastikuse toime vormid sõltuvad oluliselt viisist, kuidas pealtnägija ja mängujuht sessiooni üles ehitavad.



#### Tagasivaade ja analüüs

Tuleb lõimida harjutusse, nagu ülal kirjeldatud.



#### Meetodi kasutamine praktikas

Seda meetodit kasutades ulatuvad tulemused “väga sügavatest ja rikkalikest” “vastuoluliste” ja “läbikukkunuteni”. Pealtnägijatel peab olema hea ettevalmistus koos meeskonnaga, kes teab sessiooni konkreetseid eesmärke. Neil peab olema lihtne grupiga samastuda ja nad peavad grupiga hakkamasaamiseks olema piisavalt tugevad. Nad võivad provotseerida ja pakkuda arutelule raame. (Tähelepanu! Kui te palute osalejatel olla harjutuses pealtnägijad, peavad nad olema kindlameelsed, kuna teised osalejad võivad kalduda pigem neid arvustama kui enda arvamust kahtluse alla seadma.) Hea ja avatud õhkkond on äärmiselt oluline. Koolitaja peab pealtnägijat vastavalt täiendama, olles tähelepanelik grupi vajaduste suhtes.

*Allikas: JECI-MIEC ja ATD Quart Monde kollokvium, Belgia 1998*





#### 4.9.4 "Suur võimumäng"

See mäng on kohandatud Augusto Boal'i (1985) raamatust "Theatre of the oppressed". See on sõnadeta mäng, mis uurib võimu mõju ühiskonnale, eriti kultuuride ja kogukondade võrdluses.



##### Vajalikud vahendid

Lauad, kuus tooli ja pudel, suur ruum.



##### Grupi suurus

7 kuni 35 (võite jagada seitsmeliikmelisteks alagruppideks).



##### Aeg

1 kuni 2 tundi.

##### Juhtnõõrid



- 1) Paluge grupil ringis põrandale istuda, esemed juhuslikult osalejate keskele paigutatud.
- 2) Rääkige grupile mängu sisust ja eesmärgist. Selgitage grupile ülesannet. Ülesandeks on esemed niimoodi paigutada, et üks tool saaks laua, pudeli ja teiste toolide suhtes kõige võimsamaks esemeks. Osalejad peavad ükshaaval ette tulema ja oma ettepanekuid proovima, teiste ettepanekuid ümber ehitades ja parandades. Kindlustage, et see osa kulgeks sujuvalt. Reeglina on lubatud igasugune paigutus, välja arvatud eseme eemaldamine ringist.
- 3) Kui grupp on kujundanud sellise paigutuse, mida nad kõige võimsamaks peavad, peab grupi liige ilma midagi liigutamata võtma võimupositsiooni. Paluge teisi panna ennast veel võimsamatele positsioonidele, sellega esimeselt isikult võimu ära võttes.

##### Tagasivaade ja analüüs

###### Arutelu

Laske inimestel kõigepealt väljendada, kuidas nad ennast tundsid võimu luues või sellele reageerides. Pöörduge nende tunnete juurde hiljem arutelu käigus tagasi. Vaadake üle simulatsiooni eesmärk seoses kultuuridevaheliste võimusuhetega kogukondades. Vaadeldage erinevate paigutuste arengut ja nende seost igapäevaste olukordadega. Olge väga selge ja täpne, esitage konkreetseid näiteid oma kogemustest. Soodustage edasist arutelu järgmiste küsimustega:



Kuidas mõjutab võim meie isiklike suhteid kodus, tööl ja meie kogukonnas? Kuidas võimu säilitatakse ja kuidas see seostub kultuurilise hierarhiaga? Kellel on meie kogukonnas võimu ja milliseid väljakutseid sellele esitatakse? Jne.

Allikas: lühendatud Augusto Boali raamatust



#### 4.9.5 "Euro-Rail à la carte"

"Euro-Rail à la carte" on harjutus meie stereotüüpide ja eelarvamuste kindlakstegemiseks. Te kujutlete, et lähete rongiga reisima ja saate inimeste kirjelduse, kellega koos te reisida võiksite. Te peate valima, kellega kõige rohkem ja kellega kõige vähem koos reisida soovite ...

See harjutus annab palju materjali aruteluks meie eelarvamuste kohta tegelikus elus. On olemas sarnaseid harjutusi, kus te elate erinevate naabritega majas, olete randunud saarele või peate hääletaja peale võtma. Harjutuse paindlikkuse tõttu on see suurepärase kohandamiseks teie sihtrühma tausta erinevate tingimuste ja kogemustega (rahvused, arutelu all olnud konfliktid, olemasolevad probleemid jne). Juhul kui te soovite sellest harjutusest rohkem teada saada, vaadake

Euroopa Nõukogu kultuuridevahelise õppimise õppematerjali "Education Pack" lehekülge 78.

#### Tunnustus

*Meetodite ossa kogusime me näited tegevustest, mida me oma koolitustöös kasutanud oleme. Võimalusel oleme andnud viited nende tegevuste allikatele, kuid paljude puhul ei suuda me meenutada, kus ja millal me neist esimest korda kuulsime, ja ilmselt ei saa me seda kunagi teada. Me vabandame kõigi üksikisikute või organisatsioonide ees, kes on tunnustuse ära teeninud, kuid kelle nimi on raamatust välja jäänud. Meil on hea meel iga-suguse informatsiooni üle tegevuste viitamata allikate kohta, et me saaksime need viited lisada tulevastesse väljaannetesse ja selle väljaande veebiversiooni.*

## 5. Töötoad



T-Kit käsiraamat  
Kultuuridevaheline  
õppimine

### 5.1 Noorsoovahetuseks valmistumine

#### Sissejuhatus

Väga tihti hõlmavad rahvusvahelised noorsooprojektid mingit tüüpi kultuuride vahetust. Selline noorsoovahetus võib tähendada noortegruppide kohtumist ja koos ühe nädala veetmist. See võib olla mingi seminar, millest võtavad osa väga erineva taustaga inimesed, või individuaalselt mõne kuu või isegi aasta välismaal veetmine.

Ükskõik millise vahetusprojektiga on tegemist, tasub osalejaid selleks kogemuseks ette valmistada, et nad sellest kokkupuutest rohkem kasu saaksid.

Neid tagamaid arvestades on sellisel ettevalmistusel kaks peamist sihti. Esmalt, aidata osalejatel ennast ja oma päritolu paremini tundma õppida, et nad näeksid endid "kultuuriliste" olenditena. Teiseks tuleb osalejaid sellisel ettevalmistusel teavitada kultuurierinevustest. Neid tuleb õpetada märkama kultuurierinevusi, mis olukorda häirivad.

Käesolev näide ettevalmistavast töötoast tugineb eeldustele, mis selle konkreetsemaks muudavad:

- ajaliseks raamiks on üks nädalalõpp;
- osalejaid on umbes 12 ja koolitajaid 2–3;
- kõigil on ühine töökeel;
- ettevalmistus on mõeldud individuaalseks pikaajaliseks vahetusprojektiks.

#### Programm

##### Reede õhtu

- Energiaharjutus (20 min): "Kas sina näed, mida mina näen?". Püüdke arutelu keskendada sellele, mida tähendab erineva vaatenurga omandamine, ja miks te tavaliselt selle juurde jääte. Kas te suudate teisi vaatenurki vajalikul määral hinnata?
- Grupi moodustamise harjutus (90 minutit). See on vajalik usalduse loomiseks grupis ülejäänud töötoa ajaks. Kasutage näiteks "Munaharjutust", kuid laske tervel grupil seda koos teha. See töötab hästi grupi puhul, milles ollakse kiired üksteisega suhteid looma. Alternatiivina võite te kasutada ükskõik millist jääsulatus-harjutust, kui see võimaldab osalejatel üksteist tundma õppida ja kui selle käigus tuleb üheskoos tegutseda (usalduse loomine). Kui te tunnete, et grupp on sellega nõus, võite neil lõpuks paluda teha "pimekõndi" – jalutuskäiku, kus osalejad võtavad paardesse ja üks inimene paaris suleb oma silmad ja teine juhhib teda. Vahetage mõne aja pärast (näit. 20 minutit) kindlasti rollid.
- Te võite õhtu lõpetada sessiooniga, mille käigus selgitate kõiki praktilisi probleeme, mis vajavad vahetusprojekti osas veel lahendamist. Selle sessiooni läbiviimise mõtteks programmi varajases staadiumis on see, et need küsimused on nagunii olemas ja võivad vastasel juhul kogu programmi jooksul domineerida.

##### Laupäeva hommik

- Individuaalne harjutus (kogu hommikupoolik): "Minu teekond teiste juurde". Tagage, et teil oleksid "kambrikesed", mis seostuvad lapsepõlve/perekonna, kooli, sõprade, "teiste oluliste inimestega" teie elus, ja kambrike, kus osalejad saaksid mõelda ühiskonnale/piirkonnale/rahvusele, kust nad pärinevad. Pange kindlasti kambrikestesse esemed, mis avardavad mõtlemist ja stimuleerivad inimesi tagasi vaatama, kuid mitte esemeid, mis mõjutavad osalejaid mõtlema kindlas suunas. Te võite (eriti ühiskondliku taustaga kambrikestes puhul) sattuda kiusatusse ja eeldada, et te "teate", kuidas selle mõju on võimalik piltlikult kujutada, kuna see ei tundu eriti individuaalne. Oluline on siiski, et te annaksite osalejatele vabaduse ise leida, mida nende jaoks tähendab mõelda selle asjaolu üle, et nad kasvasid üles kohas (või mitmes kohas), kus olid mingit keelt kõnelevad inimesed jne.





- Planeerige enne lõunapausi kindlasti piisavalt aega (vähemalt üks tund), et inimesed saaksid oma avastusi jagada. Seda saate hõlpsasti teha näiteks 4–5 osalejast koosnevates väiksemates gruppides. Kokkuvõtte tegemiseks arutlege kogu grupiga, kuidas inimeste arust nende päritolu mängib rolli olukordades, kus nad kohtavad inimesi, kelle juured on hoopis teistsugused.

### Laupäeva pärastlõuna

- Alustage pärastlõunat harjutusega “Abigale” (90 minutit). Arutelu käigus paluge osalejatel siduda oma arvamus selle kohta, kes käitub “paremini” või “halvemini”, nende endi tausta/päritoluga, nii nagu nad seda hommikul kirjeldasid. Kas perekond, ühiskond, sõbrad jne on mõjutanud neid niimoodi mõtlema, nagu nad seda teevad?
- Ülejäänud pärastlõuna jooksul viige läbi uurimisprojekt. Näiteks võite te jalutada linnas, kus kohtumine toimub ja käituda antropoloogidena, kes uurivad selle koha kultuuri. Mida te selle kohta avastada suudate? Kas te saate teada, kuidas inimesed mängule “Abigale” reageerivad – või on see kõigest spekulatsioon, mis põhineb stereotüüpidel ja eelarvamustel? Mida tähendab teie jaoks mõneks ajaks välismaale elama asumine?

### Pühapäeva hommik

- Lühem simulatsioonimäng, mis harjutab osalejat kokkupuuteks “erinevusega”. Ühe hommiku jooksul on võimatu mängida väga ulatuslikku simulatsiooni. Siiski saab simuleerida väikest kogemust “teistsugususega” ja vaadelda seda kui kultuuridevahelise õppimise “isuäratajat”. Peamiseks eesmärgiks on lasta grupil (osal sellest) teha läbi rollimäng, kus nad vastandatakse teistele, kes teevad asju erinevalt ja kelle käitumist ei ole kerge dešifreerida. Küsitluse fookus on inimeste tunnetel, mis tekivad siis, kui nad satuvad situatsiooni, kus nad ei suuda kogetavat lahti mõtestada ja kus teiste tegevused jäävad nende jaoks “veidraks”. Pärast ebakindluse, lapsikuse jm. tunde tajumist võite te rõhuasetuse nihutada strateegiatele, mida saab selliste olukordadega hakkamasaamiseks arendada. Millised on teie tegutsemisvõimalused, kui te kellestki aru ei saa?
- Nädalalõpp peadib analüüsiga ning väljavaatega vahetusprojektile ja sellele, mis juhtub osalejate lahkumisele eelnevate päevade ja nädalate jooksul.



## 5.2 Vähemus ja enamus

See vähemuse ja enamuse suhete töötuba on mõeldud selleks, et julgustada osalejaid tuvastama väljakutseid, millega me oma kogukondades vähemuse ja enamuse vahel kokku puutume, nende üle arutleda ja neile võimalikke lahendusi leida. Seda töötuba võib pidada kõigi sihtgruppidega, mitte tingimata sellistega, kus on esindatud vähemused ja enamused. Seda võib läbi viia eraldi või ulatuslikuma tegevuse osana.

Töötuba peaks tegelema selliste väljakutsetega:

- rassism,
- ksenofoobia,
- antisemitism,
- mustlastekartus,
- religioon,
- etnotsentrism,
- stereotüübid ja eelarvamused.

Mida on vaja töötuba läbi viies silmas pidada

Vähemuse ja enamuse suhete töötuba on osalejatele alati unikaalne kogemus. Koolitajad peavad olema teadlikud, et sellise töötoa tulemused määrab osalejate valmidus teemade üle mugavalt arutleda ja koolitaja kogemus grupi juhtimisel. Siin võib kasulikuks osutada järgmiste asjaolude kaalumine.

- **Hea õhkkond (ruum).** Oluline on nii füüsiline kui emotsionaalne ruum. See töötuba tuleb läbi viia suures ruumis ja võimalusel ringis asuvate toolidega, mis võimaldab osalejatel olla avatud ja tunda end teretulnuna. Koolitaja peaks teadma, et mõned inimesed ei tunne ennast alguses eriti mugavalt. Siin on palju kasu jääsulatajatest.
- **Aeg.** Andke inimestele piisavalt aega ja veenduge, et osalejad kasutavad määratud aja maksimaalselt ära. Pidage meeles, et osalejate jaoks võib lõpetamata töötuba olla kahjulik.
- **Meetodite valik.** Kindlustage kõigepealt, et meetodid tooksid esile osalejate kogemused ning annaksid ka piisavalt materjali nende kogemuste analüüsimiseks ja süvendamiseks igapäevaelus.

Siinkohal on esitatud sellise töötoa soovituslik ülesehitus.

- 1 Energiaharjutus. Nimemäng, juhul kui osalejad üksteist ei tunne. Kui tunnevad, siis soojendab osalejad üles lühiversioon väiteharjutusest (10 min).
- 2 Töötoa tutvustamine. Miks ma siin olen? See on osalejate ootuste kaardistamine. Seda tuleks teha 2–3-liikmelistes gruppides, sõltuvalt terve grupi suuruselt. Laske esitada väikeste gruppide tulemused. Sünteesige ootused ja paluge osalejatel kommenteerida kõike, mida ja miks nad veidraks, oluliseks või ebaoluliseks peavad.
- 3 Idee tutvustamine. Teoreetiline selgitus. Annab aega küsimusteks ja selgitusteks.
- 4 Simulatsiooniharjutus, mis muudab teemad elavaks.
- 5 Väljakutsed ja lahendused. Ühepoolne selgitus (kultuuridevaheline õppimine) või avatud arutelu võimalike lahenduste üle.
- 6 Ülekanne osalejate tegelikku ellu. Kuhu me siit edasi liigume? Seda tuleb teha väikestes gruppides ja tulemustest kogu grupile ette kanda.
- 7 Analüüs. Loov harjutus, mis võimaldab osalejatel mõtiskleda ja annab neile samal ajal energiat nende teemadega töötamisel edasi liikuda.





## 5.3 Kultuuridevahelise konflikti lahendamine

Kultuuridevahelised konfliktid toimuvad tavaliselt kahe või enama vastanduva grupi vahel. Me oleme järjest enam ja enam kaasatud konfliktidesse erinevuste tõttu, mis eksisteerivad me ümbuskonna ja meie endi vahel. Enamik kultuuridevahelisi konflikte on erinevuste mittetundmise ja nendevastase sallimatuse tulemus. Üldiselt võib inimese arengus olla konflikt produktiivne tegur, kuna üksikisikud püüavad tuvastada ja määratleda oma arenguks vajalikku ruumi. Teisest küljest on see enamikel juhtudel osutunud ka hävitavaks ja ebaproduktiivseks, eriti kui üks pool domineerib ja puudub sidus ja/või vägivaldne dialoog.

### Milleks teha töötuba kultuuridevahelise konflikti lahendamise kohta?

Selle küsimusega puutuvad koolitustegevustel kokku eriti just koolitajad ja noortejuhid. Kahjuks puudub sellele lihtne vastus. Esiteks on kõik konfliktid olemuselt unikaalsed, teiseks on lähenemisviisid konfliktide lahendamisele koolitusgrupis või elukoha ümbruses suhtelised ja sõltuvad konflikti iseloomust. Sellest hoolimata on oluline, et koolitajad ja osalejad oleksid teadlikud, et konfliktid, eriti kultuuridevahelistel kokkupuudetel, võivad tekkida ootamatult. Seda tõestab meie keskkondade praegune tegelikkus, mis sageli peegeldub kultuuridevahelistes kokkupõrgetes.

### Mis sellise tegelikkuse põhjuseks on?

#### *Liigitamine ja etnotsentrism meie ühiskondades*

Inimestel on alati olnud kalduvus teisi lahterdada. See aitab meil sageli ümbritsevat maailma vormida ja see mugavaks elupaigaks muuta. Sellisteks lahtriteks on näiteks sugu, rass, ühiskondlik staatus jne. Vajadus maailma enda jaoks paremaks muuta viib meid alati kiusatusse grupe vastavalt sellele, kuidas me neid tajume, paremuse järjekorda seada. Kui me kedagi eelistame, paneme me oma grupi juhtivale kohale, samas teisi tahapoole asetades, nagu oleks nad vähemväärtuslikud. Tagajärjed moonduvad tavaliselt stereotüüpide loomiseks, austuse puudumiseks teiste kultuuride suhtes, diskrimineerimiseks ja rassismiks. Sageli on konfliktid sellistes olukordades vältimatud, kuna vähem väärtustatud grupp muutub haavatavaks ja ebakindlaks.

### Millist tüüpi konfliktidega me tavaliselt silmitsi seisame?

Konfliktid toimuvad tavaliselt erinevatel tasanditel: meie isiklike elude tasandist organisatsiooni ja riigi tasanditeni. Need tasandid võib kokku võtta järgmiselt.

**Isikukeskne:** üksikisikutena oleme me elus sageli iseendaga oma väärtushinnangute, valikute ja kohustuste pärast konfliktis.

**Isikutevaheline:** lahkarvamus kahe inimese vahel puhtalt isiklikul tasandil.

**Gruppide või organisatsioonide vaheline tasand:** sellised konfliktid toimuvad gruppide vahel väärtushinnangute, võimu ja suhtelise võrdsuse (näit. organisatsioon ja valitsus) alusel.

**Kultuuride või kogukondade vaheline:** konfliktid, mis toimuvad kahe grupi vahel, kes võitlevad territooriumi, religioosse üleoleku, kultuuriliste väärtushinnangute ja normide pärast. Näiteks juudid ja araablased, moslemid ja kristlased jne.

**Rahvuskonflikt:** konflikt rahvuste vahel ...



## Kultuuridevahelised konfliktid: kas need on osa igapäevastest konfliktidest?

Kõigi konfliktide aluseks on erinevused, tavaliselt siis, kui nendega ei ole piisavalt või konstruktiivselt tegeletud, nii et mõlemad pooled võiksid end teineteisega koos olles turvaliselt tunda.

**Faktid** – Millist fakti teatud kultuurigrupid üksteise kohta teavad ja kuidas neid fakte tunnetatakse ja mõistetakse? Siin mängivad olulist rolli ka väärarvamused.

**Vajadused** – Inimesed peavad ennast eriti vähemuse ja enamuse situatsioonis turvaliselt tundma. See hõlmab kogukonda kuuluvuse ja rõhumiseta, võrdse kohtlemise tunnet.

**Väärtushinnangud** – See sisaldab austust kõikide kultuuride uskumuste ja tavade vastu. Enamikul kultuuridevaheliste konfliktide juhtumitest oletatakse või ähvardatakse teiste väärtushinnanguid, näit. sugude võrdsuse, usuvabaduse jt. küsimustes. Tavaliselt, kui oletatakse mingi väärtushinnangu olemasolu, tundub üks pool olevat ülekaalus, samas kui teine tunneb end ähvardatuna.

### Kultuuridevaheliste konfliktide tekke võimalikud indikaatorid.

Erinevalt teist tüüpi konfliktidest on kultuuridevahelist konflikti tavaliselt raske mõista, eriti kõrvalseisja poolt. See on tegelikult tingitud inkubatsiooniperioodi pikkusest (või aja hulgest, mis kulub konflikti nähtavale tulemiseks).

- Selgelt esile tulevad, konkreetsete sihtide ja paindumatute eesmärkidega konfliktigrupid.
- Stereotüüpe rõhutatakse rohkem.
- Suhtlemine osapoolte vahel muutub keeruliseks.
- Grupid muutuvad seesmiselt tihedamalt seotumaks, kuid teiste suhtes liiga negatiivseks.
- Gruppides kerkib esile tugev, jäikade juhiomadustega liider.

### Kultuuridevahelise konflikti lahendamise põhimõtted.

**Katarsis.** See on kohustuslik kõikide gruppide konflikti-teemalises töös, kuna neile tuleb anda võimalus oma tundeid üksteise suhtes väljendada. Katarsise idee toetab üksikisikute vajadust oma negatiivsed tunded välja valada, ja seda tuleks täiesti õigustatult pidada. See võimaldab ka usaldusliku õhkkonna loomist, mis viib grupi eduka arenguni.

**Eneseavamine.** Lubab grupiliikmetel oma motivatsiooni ja isiklike tundeid üksteise suhtes näidata.

**Ühised hirmud ja lootused.** Gruppidel tuleb aidata mõista asjaolu, et neil on sarnased hirmud ja nende üle arutlemine aitab barjääre lõhkuda ja viia nad ühiste lootuste ja arusaamiseni.

### Kultuuridevahelise õppimise meetodid konfliktide lahendamisel.

On mitmeid kultuuridevahelisel õppimise meetodeid, mida saab kasutada konfliktide lahendamisel. Järgida tuleks järgmisi põhimõtteid.

**Turvaline koht.** Tuleks organiseerida töötuba, kus konflikti osapooled võivad kohtuda nii isiklikul kui grupitasandil.

**Võrdne seisund kohtumisel.** Vastastikune mõttevahetus peab aset leidma üksteise võrdse tunnustamise kaudu selles situatsioonis.

Arutelu põhireeglid: Grupp peab jõudma üksmeelele otsustades, kuidas töötuba läbi viia. Reeglid peavad sisaldama üksteise kuulamist ja austamist.

**Tegevused, mis edendavad ühiste huvide leidmist.** Väga oluline on grupis ühine huvi tekitada.

### Töötoa ülesehitus – mida peab koolitaja teadma?

Sageli küsitakse järgmisi küsimusi.

- Millal peaksin ma läbi viima töötoa kultuuridevahelise konflikti lahendamise kohta?
- Mida peaksin ma koolitajana tegema?



- Kuidas ma tean, et noored sellest töötoast maksimaalse kasu saavad?

Need on praktilised küsimused, mis peaksid olema olukorda peegeldavad ja ise ennast selgitavad. Käsiraamatu selles osas neile küsimustele ei vastata, küll aga antakse juhtnööre, kuidas saate hästi ülesehitatud töötuba teha. Enne töötoa organiseerimist küsige endalt järgmised küsimused.

- Kelle jaoks on see mõeldud?
- Milline on selle olulisus teie sihtgrupile?
- Mida nad sellest tõenäoliselt saavad?
- Kui mugavalt ja valmis te end tunnete oma sihtgruppi sellesse protsessi kaasates?

Peate endalt küsima veel palju teisigi küsimusi ja palun kindlasti tehke seda; kuid need siintoodud on ilmselt kõige tavalisemad küsimused, mida sageli esitatakse. Kui te nende osas selgusele olete jõudnud, on aeg hakata töötuba üles ehitama. Jälle on oluline rõhutada, et töötoa läbiviimiseks ei ole olemas ühte struktuuri või üldist moodust. Töötoa struktuur sõltub tavaliselt teie sihtrühmast ja nende ootustest. Meetodite valiku osas on käesoleva koolitusvihiku 4. peatükis antud mõned kasulikud juhtnöörid, mida tasub silmas pidada. Tüüpiline ülesehitus on järgmine.

- 1 Alustamine ja tegevuspaiga ülesseadmine. Sõltuvalt teemast võite te alustada jääsulatajaga, võib-olla nimemänguga, et inimesed ennast üksteise seltskonnas turvaliselt tunneksid.
- 2 Osalejate seostamine teema ja selle tähtsusega nende tegelikus elus (isiklik kogemus). Siin soovitatakse tegeleda osalejate isiklike kogemustega, vaadeldes nende ootusi ja seda, mida nad soovivad sessioonilt saada.
- 3 Teema tutvustamine: teoreetiline osa (stereotüübid, eelarvamus jne). Taustsüsteemid ja nende seosed praeguse tegelikkusega.
- 4 Simulatsiooniharjutus. Teema edasine uurimine ja selle sidumine isikliku tegelikkusega... Taas on olulised isiklikud kogemused.
- 5 Kokkuvõtted ja edasised tegevused. Peamiselt just koolitajad peaksid otsima erinevaid viise konfliktist väljumiseks või konflikti vältimiseks. Kasulik võib olla lühidalt mainida konfliktiga tegelemiseks vajalikke oskusi ja lasta osalejatel see nende endi tööga siduda. Sisuliselt on olemas kaksteist üldist oskust, mida vaadelda.
  - Läheneemisviis, kus võidavad mõlemad pooled.
  - Loov reageerimine.
  - Empaatia
  - Enese makspanek
  - Võimu juhtivad emotsioonid
  - Valmidus konflikt lahendada
  - Konflikti strateegiline kaardistamine
  - Valikuvõimaluste kavandamine ja neis kokkuleppimine
  - Läbirääkimised
  - Vahendamine
  - Perspektiivide avardamine





## 5.4 Huvi äratamine kultuuridevahelise õppimise vastu

### Sissejuhatus

Kultuuridevahelise õppimisega alustamise kohti on nii palju, et mõnikord tundub see üsna hirmutav. Põhiküsimuseks ongi see, kust peaksime peale hakkama. Sellele küsimusele vastamiseks pakume välja ühepäevase töötoa formaadi. See sisaldab mõnede põhimõistete, mis on kultuuridevahelise õppimise mõistmiseks vajalikud, uurimist:

- kultuur;
- stereotüübid ja eelarvamused;
- kultuuridevaheline õppimine kui protsess;
- ülekanne igapäevaellu;
- soovitusel edasisteks tegevusteks või sügavuti minekuks.

Seda töötuba tuleks läbi viia sõltumatult või osana ulatuslikumast tegevusest. Teise võimaluse eeliseks on see, et osalejad juba tunnevad üksteist (vähemalt mingil määral) ja töötoa järgseks järelkajaks on rohkem võimalusi.

Kindlasti rakenduvad siin kõik 4. peatüki märkused ja küsimused metodoloogia ja meetodite kohta. Eriti olulised on küsimused, mis on seotud teie sihtgrupiga. Millest on nad huvitatud? Kuidas te saate nende uudishimu äratada? Kuidas te aitate neil töötuba oma tegelikkusega seostada?

### 1 Kultuuridevahelise õppekeskkonna loomine

Kindlustage, et teie tööruum oleks organiseeritud nii, et see julgustaks maksimaalset osavõttu, võimalusel ringis või suurema grupi puhul laudade rühmadena.

Kui osalejad üksteist veel ei tunne, peate te inimesed ennast mugavamalt tundma panema. Kultuuridevaheline õppimine hõlmab emotsionaalset õppimist ja inimesed ei avane, kui nad ennast ebamugavalt tunnevad. Pärast nimemängu võib olla kasulik inimesed väiksematesse gruppidesse jagada, et nad saaksid oma ootusi jagada ja sellest kogu grupile teada anda. Seejärel võite te tutvustada töötoa ülesehitust, kaasates sellesse või mitte (vajadusel), osalejate ootused.

### 2 Energiaharjutus 1: Kas sina näed, mida mina näen? Kas mina näen, mida sina näed?

Vaadake punkti 4.1.2.

### 3 "Kultuur" – esitlus ja arutelu

Vaadake "kultuuri" käsitlusviiside arutelu punktis 2.4.

### 4 Stereotüübid ja eelarvamused – harjutus

Näiteks vaadake punkte 4.3.3, 4.3.4, 4.5.2, 4.9.5.

### 5 Simulatsiooniharjutus

Vaadake punkti 4.4.

Märkus: sõltuvalt teie sihtidest ja kasutada olevast ajast võib tekkida vajadus 4. ja 5. etapi vahel valida.





---

### **6 Energiaharjutus 3: "60 sekundit = üks minut, või kas ikka on nii?"**

Vaadake punkti 4.4.4.

### **7 Kultuuridevaheline õppimine – kommentaar ja arutelu**

- Mis see on? [Vaadake kultuuridevahelise õppimise piltlikuks esitamiseks joonist 1 "Jäämäemudel".]
- Millal saavad inimesed kultuuridevaheliselt õppida?

### **8 Ülekanne osalejate igapäevaellu – arutelu**

Kuidas me saame õpitut rakendada oma igapäevaelus?  
Rahvusvahelised noorsootegevused?

### **9 Soovitused edasisteks tegevusteks**

Valmistage ette bibliograafia osalejatele jagamiseks.

### **10 Analüüs**

Vaadake punkti 4.8.

# Lisa 1: Soovituslik mõistesõnastik



T-Kit käsiraamat  
Kultuuridevaheline  
õppimine

Hoiatus: kultuuridevahelise õppimise mõistete defineerimine ei ole alati meeldiv ülesanne. Sellel on kaks peamist põhjust. Esiteks puudub hoolimata asjaolust, et kultuuri käsitlemine ei ole uudne nähtus, selle mõiste ja definitsiooni vormide osas ikka veel selgus. Seetõttu on paljud mõisted (eriti kultuuridevaheline õppimine) erinevatele mõjutustele avatud ja mõnikord isegi kuritarvitatud. Teiseks võib ainult ühe autori definitsioonide kasutamine ja eeldamine, et sellest piisab, pettumust valmistav ja kahjulik olla. Põhjus on lihtne. Paljud asjatundjad kasutavad mõistete käsitlemisel erinevaid lähtepunkte. Näiteks selles käsiraamatus viitame me sageli noortele. Teistes valdkondades viidatakse äriinimestele, kes soovivad eri kultuurides riske võtta ja antropoloogide lähtekoht on omakorda teistsugune. Sageli kasutatavaid mõisteid lahti seletades on oluline neid laiemalt mõista. Tuleks määratleda oma arusaamine neist ja kontekstist, kus te neid kasutada soovite. Siin antud definitsioonid lähtuvad ainult ühest lähtepunktist (antud juhul vähemusse kuuluvate noortega töö vaatenurgast) ja ühe inimese arusaamast. Te võite need kombineerida teiste definitsioonidega muudes raamatutes, ja leida erinevusi. Teiseks tähtsaks asjaoluks, mida tasub mainida, on see, et esitatud ei ole kõiki kultuuridevahelise õppimisega seotud mõisteid. Need aga, mis siin defineeritud, on hoolikalt valitud, et julgustada teid täiendavalt nendega seotud mõisteid uurima. Näiteks oleme me siin defineerinud ainult vähemuse mõiste, kuid mitte enamust. Asja uurides suudate te avastada, miks selline mõiste eksisteerib ja samuti enamuse ja vähemuse suhete kohta informatsiooni saada.

**Kultuuridevaheline õppimine.** See tähendab õppimist, kuidas me tajume neid, kes meist väga erinevad. See puudutab meid endid, meie sõpru ja seda, kuidas me õiglast ühiskonda ehitades koostööd teeme. See puudutab seda, kuidas kogukonnad saavad omavahel ühineda kõigi jaoks võrdsuse, solidaarsuse ja võimaluste edendamise eesmärgil. See puudutab austuse suurendamist ja väärkuse soodustamist eri kultuuride seas; eriti neis, kus mõned on vähemuses, samas kui teised on enamuses.

**Kultuur.** Kultuur tähendab elamist ja tegutsemist. See on sünnihetkest algav pidev vaimulaadi kujundamine. Kultuur hõlmab

norme, väärtusi, tavasid ja keelt, see areneb ja rikastub pidevalt, kuna noored hakkavad oma keskkonnas paremini orienteerituma.

**Identiteet.** Identiteet on psühholoogiline protsess. See puudutab üksikisikut, tunnetust, mis tal on oma keskkonna suhtes. Identiteet tähendab selle asjaolu tajumist, et ta eksisteerib isikuna, kes on suhetes teistega: näiteks perekonna ja grupiga, millega ta sotsiaalse võrgustiku moodustab. Vähemuse identiteet reageerib sellele, kuidas neid enamuse poolt tajutakse. Identiteet on otstarbekas, seetõttu on tagatud selle järjepidevus ja areng.

**Vähemus.** Ülejäänud ühiskonna omast erinevat, unikaalset identiteeti ja kultuuri jagavate inimeste grupp, kes selletõttu on enamuse suhtes sotsiaalselt ja seaduslikult marginaalsed. Näiteks immigrandid, etnilised ja rahvusvähemused, erineva seksuaalse orientatsiooniga inimesed, puudega inimesed. Kultuuridevahelise õppimise vaatenurgast on vähemused need, kes on ühiskonnas vähemnähtaval kohal ja kellel on vähem võimalusi.

**Etnotsentrism.** Ühe kultuuri tajumine kõrgemalseisvana, samal ajal teisi alandades. See on vähemuse ja enamuse suhetes väga tavaline, vähemusse kuuluvate noorte jaoks võib see olla inimestevaheliste konfliktide põhjuseks.

**Võim.** Võime kontrollida või keelata inimeste osalemist kooslustes, kus nad elavad. Vähemusse kuuluvate noorte jaoks tähendab see sageli ühiskondlikku marginaliseerimist, mis viib täieliku õiguste äravõtmiseni.

**Liigitamine.** Üldistuste tegemine teiste kultuuride kogemuste kohta. See laseb meil inimesed "lahtritesse" paigutada. Enamuse jaoks aitab see neil hakkama saada ümbritseva maailmaga, tekitades aga hirne ja usaldamatust vähemuse meeltes.

**Stereotüüpide loomine.** Lahterdamise lõpppunkt. Stereotüübid on hinnangud, mida me jagame teistele ilma piisava aluse või õigete põhjendusteta.

**Eelarvamused.** Põhinevad ebapiisavatel faktidel teiste kohta. Sageli kaldume me teistele eelnevalt hinnangut andma lihtsalt selle pärast, et me ei tunne neid või ei tee pingutusi





nende tundmaõppimiseks. See põhineb teiste poolt jagatud kogemustel või sellel, mida tänapäeva ajalehtedest loetakse.

**Sallivus.** Sallivus on erinevuste austamine, hindamine ja heakskiit globaalses tähenduses. Sallivus tähendab elamist ja tegutsemist teiste kultuuride kohta hinnangut andmata ja neid avatult aktsepteerides. Sallivus kultuuridevahelise õppimise mõttes erineb üsna palju selle sõna traditsioonilisest tähendusest. Salliv olemine ei tähenda ühtlasi kultuuridevahelist sallivust. Siin räägime me teiste inimeste inimõigusi ja vabadust puudutavate väärtuste toetamisest ja praktiseerimisest.

**Sallimatus.** Sallimatus on austuse puudumine erinevuste vastu, mis hõlmavad teiste tavasid või uskumusi. Kui sallimatuse tase on kõrge, ei kohelda vähemuskultuuride esindajaid enamuse esindajatega võrdselt ainult nende

usuliste tõekspidamiste, seksuaalsuse ja rahvuse või subkultuuri alusel. See on rassismi, ksenofoobia, sallimatuse ja diskrimineerimise aluseks.

**Mitmekultuurilised ühiskonnad.** Ühiskond, kus elavad koos erinevad kultuurid, rahvus- ja muud grupid, mis ei saavuta üksteisega konstruktiivset ja tõelist kontakti. Sellistes ühiskondades nähakse mitmekesisust kui ähvardust ning see on tavaliselt toitepinnas eelarvamustele, rassismile ja teistele diskrimineerimise vormidele.

**Kultuuridevahelised ühiskonnad.** Ühiskond, kus mitmekesisust nähakse positiivse eelise- na ühiskondliku, poliitilise ja majandusliku arengu jaoks. Ühiskond, kus on kõrge ühiskondliku koostoime ja väärtuste, traditsioonide ja normide vastastikuse austamise ja vahetamise tase.



## Hinnang kultuuridevahelise õppimise käsiraamatule<sup>2</sup>

We hope you have found this first version of the *Intercultural Learning T-kit* helpful and useful. This is the first time that such a publication has been produced within the Partnership Agreement and we would welcome your feedback and suggestions for future editions. Your answers will also be used to analyse the impact of this publication. Thank you for completing this questionnaire, your comments will be read with great attention.

How far did this T-kit answer your needs for a tool to face the challenges of intercultural learning while also working on creating space for intercultural learning?

From 0% ..... to 100%

You are...

(You may tick more than one option)

A trainer at

Local

National

International level

Did you use the T-kit in any of your training activities?

Yes

No

If yes...

In what context or situation? .....

.....

With which age group(s)? .....

.....

Which ideas did you use or adapt? .....

.....

.....

.....

Which ideas did you find least useful? .....

.....

.....

.....

An active member of a youth organisation

Local

National

International level

Board member

Staff

Other (please specify) .....

Name of the organisation .....

None of the above (Please specify) .....

<sup>2</sup> Toimetaja märkus: siin toodud tagasisidevorm on mõeldud saatmiseks käsiraamatu autoritele ja jäetud seetõttu inglise-keelseks. Palume teil küsimustik täita samuti inglise keeles ja saata vormi lõpus olevale aadressile.



● —————  
What do you think of the overall structure .....

What do you think about the layout of the T-kit? .....

Where did you obtain your copy of this *Intercultural Learning T-kit*? .....

What recommendations or suggestions do you have for future editions? .....

Name: .....

Title: .....

Organisation/establishment (if applicable).....

Your address: .....

Phone number: .....

E-mail: .....

Please return this questionnaire by surface mail or e-mail to:

**Intercultural Learning T-kit**

Directorate of Youth & Sport – Council of Europe – F-67075 Strasbourg Cedex

E-mail: [info@training-youth.net](mailto:info@training-youth.net)



## Viited

- Abdallah-Preteceille, M. (1986)  
'Du pluralisme à la pédagogie interculturelle' in ANPASE (Association nationale des personnels de l'action sociale en faveur de l'enfance et de la famille) *Enfances et cultures*. Toulouse: erakogu
- Abdallah-Preteceille, M. (1990).  
*Vers une pédagogie interculturelle*. (2. väljaanne). Paris: Publications de la Sorbonne
- Bennet, Milton J. (1993)  
'Towards ethno-relativism: a developmental model of intercultural sensitivity', raamatus Paige, R. Michael (toim.) *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Boal, Augusto (1985)  
*Theatre of the oppressed*. New York: Theatre Communications Group
- Conseil de l'Europe. Conseil de la coopération culturelle. Division de l'enseignement scolaire. (1989)  
*Pistes pour activités pédagogiques interculturelles*. (Expériences d'éducation interculturelle). Strasbourg: Conseil de l'Europe
- Council of Europe (1999)  
Activities and achievements. Strasbourg: Council of Europe
- Demorgon, Jacques ja Molz, Markus (1996)  
'Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und interkulturellen Interaktionen', raamatus Thomas, Alexander (toim.) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie
- Euroopa Noorsookeskus (1991)  
*Intercultural learning: basic texts* (Training courses resource file, no. 3). Strasbourg: Council of Europe
- Fitzduff, Mari (1988)  
*Community conflict skills: a handbook for anti-sectarian work in Northern Ireland*.  
Cookstown: Community Conflict Skills Project
- Fowler, Sandra M. ja Mumford, Monica G. (toimetaja) (1995)  
*Intercultural sourcebook: cross-cultural training methods*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Guedes, M. J. Cascão (1995)  
*A relação pedagógica na educação intercultural*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
- Guedes, M. J. Cascão (1999)  
*A árvore de comunicação : jogos apresentados no workshop Intercultural na Escola*. Santa Cruz: Intercultura Portugal
- Guerra, I. C. (1993)  
*A educação intercultural: contextos e problemáticas. Conferência apresentada na abertura da Formação dos Professores Participantes no Projecto de Educação Intercultural*. Lisbon: Entreculturas.
- Hall, Edward T. ja Hall, Mildred Reed (1990)  
*Understanding cultural differences: keys to success in West Germany, France, and the United States*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Hewstone, Miles ja Brown, Rupert (1986)  
*Contact and conflict in intergroup encounters*. Oxford: Basil Blackwell
- Hofstede, Geert (1991)  
*Cultures and organisations: software of the mind*. London: McGraw-Hill
- Kyriacou, Chris (1992)  
*Essential teaching skills*. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education
- Ladmiral, J. ja Lipiansky, E. (1989)  
La communication interculturelle. Paris: Armand Colin.
- Lampen, John (1995)  
*Building the peace: good practice in community relations work in Northern Ireland*.  
Belfast: Community Relations Council



Morrow, Duncan ja Wilson, Derick (1996)  
*Ways out of conflict: resources for  
community relations work.* Ballycastle:  
Corrymeela Press

Ohana, Yael (1998)  
*Participation and citizenship: training for  
minority youth projects in Europe.* Stras-  
bourg: Council of Europe

Ouellet, F. (1991)  
*L'Éducation interculturelle: essai sur le  
contenu de la formation des maîtres.* Paris:  
Editions L'Harmattan.

Ross, Marc Howard (1993)  
*The management of conflict: interpretations  
and interests in comparative perspective.*  
New Haven: Yale University Press

Shubik, Martin (1975)  
*The uses and methods of gaming.* New  
York: Elsevier

## Allikad internetis

Euroopa Nõukogu – <http://www.coe.int>

Euroopa Liit – <http://www.europa.eu.int>

OSCE – <http://www.osce.org>





## Edasist lugemist

Üks asi on kindel – kultuuridevahelise õppimisega seotud materjalide hulk on lõputu! Sõna “kultuuridevaheline” hiljutine otsing internetis andis tulemuseks 8432 veebilehte. Allikaid tuleb üha juurde ja juurde, kui kasutada ka selliseid mõisteid nagu “rassismivastatus”, “kultuuridevaheline kommunikatsioon” või “kultuuridevaheline haridus”. Paljudes täiendushariduse asutustes kas juba on vastavad kursused või ollakse neid sisse seadmas. Pidevalt ilmuvad uued kultuuriküsimustega seotud ajakirjad.

Siinkohal oleme üles loetlenud lühikese bibliograafia ja interneti-allikate nimekirja koos märkustega. Täiendavalt võite te pikema bibliograafia leida Euroopa Noorsookeskuse raamatukogust (kus on saadaval ka paljud koolituste aruanded ja muu sarnane avaldamata materjal) ja käsiraamatute Interneti-versioonist.

Euroopa Noorsookeskus (1995) *Education pack: ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults*. Strasbourg: Council of Europe.

Raamatul on kaks põhiosa, esimene neist tegeleb kultuuridevahelise õppimise peamiste ideedega ja teine soovitab tegevusi, meetodeid ja vahendeid. Materjal on mõeldud lugejale õppematerjaliks ja abivahendiks tegevuste organiseerimisel. Õppematerjali tekst on väga interaktiivne, paljude märkuste ja küsimustega lugejale, loomaks dünaamilist dialoogitunnetust. Saadaval inglise, prantsuse, saksa, vene keeles.

Brislin, Richard ja Yoshida, Tomoko (1994) *Improving intercultural interactions: modules for cross-cultural training programs*. London: Sage Publications.

Selle teose moodulid julgustavad produktiivset ja tulemuslikku kultuuridevahelist koostoimimist äris, hariduses, ühiskondlikus elus ja tervishoiuteenuste korraldamisel. Igal moodulil, mis kujutab endast kultuuridevaheliste koolitusprogrammide materjali kogumikku, on ühesugune ülesehitus. Need kõik on kombinatsioonid kogemuslikest harjutustest, enesehindamise vahenditest, traditsioonilisest teksti-

materjalist, mis kirjeldab antud mooduli kasutamisel vajalikke mõisteid ja uurimismeetodeid. Samuti juhtumipõhisest õppest ja/või olulistest juhtumistest.

Centrum Informatieve Spelen (1998) *Intercultural games, Jeux interculturels, Juegos interculturels*. Leuven: CIS.

Kogumik kultuuridevahelisi mängu ja nende kasutusjuhendeid, avaldatud inglise, hispaania ja prantsuse keeles ühes ja samas raamatus. Algselt avaldatud hollandi keeles. Raamat oli JINT ja NIZW Jeugd voor Europa (programmi Euroopa Noored Flaami ja Hollandi bürood) koostöö tulemus. Autorite sõnade kohaselt iseenesestki kultuuridevaheline kogemus. Väga kasulik kultuuridevahelise õppimise tutvustamiseks noorsoovahetuste ja koolituste raames.

Fennes, Helmut ja Hapgood, Karen (1997) *Intercultural learning in the classroom: crossing borders*. London: Cassell.

Kuigi see on ette nähtud õppekeskkondadele koolides, annab raamat hea ülevaate kultuuridevahelistest allikatest ja pakub väärtuslikke harjutusi, mida saab kohandada tööks mitteformaalses hariduses.

Fowler, Sandra M. ja Mumford, Monica G. (toimetajad) (1995) *Intercultural sourcebook: crosscultural training methods*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press

See raamat tutvustab ja analüüsib paljusid erinevaid lähenemisviise ja metodoloogiasid, mida kultuuridevahelises koolituses kasutatakse. Aruteldavad teemad hõlmavad rollimänge, vastandkultuure, simulatsioonimänge, kriitilisi juhtumeid, kultuuriassimilaatoreid ja juhtumipõhist õpet.

Kohls, Robert L. ja Knight, John M. (1994) *Developing intercultural awareness: a crosscultural training handbook*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press.

Väga elulähedane kirjeldus ühe- ja kahepäevasest töötoast kultuuridevahelise teadlikkuse arendamiseks. See on kirjuta-



tud USA ja ülejäänud Ameerika lugejaskonnale, kuid paljud harjutused on kasulikud igasugustes koosseisudes.

Otten, Hendrik ja Treuheit, Werner (toimetajad) (1994) *Interkulturelles Lernen in Theorie und Praxis*. Opladen: Leske + Budrich.

Oluline käsiraamat (saksa keeles), mis teeb kokkuvõtte peamisest kirjandusest ja läheb edasi praktiliste näidetega kultuuridevahelisest õppimisest praktikas. Nagu sissejuhatus ütleb, algab kultuuridevaheline õppimine teie esiukselt, seetõttu esitatakse nii kohalike projektide kui rahvusvaheliste noorsootegevuste tulemusi.

Paige, R. Michael (toim.) (1993) *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press.

Valdkonna tuntud teoreetikute ja praktikute artiklite kogumik. Teemad hõlmavad kultuuridevahelist kohanemist ja koolituse rolli, identiteediküsimusi kultuuridevahelises koolituses, kohanemisstressiga hakkamasaamist, koolitaja pädevusi ja sõltumatut efektiivsust ning kultuuridevahelise koolituse ettekavatsemata tulemusi. Need teemad kerkivad kultuuridevahelise õppimise gruppidega töötades sageli esile.

Pike, Graham ja Selby, David (1988) *Global teacher, global learner*. London: Hodder & Stoughton.

Käsiraamat inimestele, kes on huvitatud ülemaailmse hariduse teemadest. Raamat algab globaalsuse mõistega ja praktiliste näidetega ülemaailmse hariduse vajalikkusest. Seejärel tutvustatakse erinevaid meetodeid, mida võib koolitusprogrammi eri etappides kasutada. Väga hea abivahendite raamat, juhul kui otsite meetodit!

Thomas, Alexander (toim.) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie.

(Saksakeelne) kogumik teoreetilisi artikleid "Kultuuridevahelise tegevuse psühholoogiast". Sisaldab Demorgoni ja Molzi artiklit,

millest käesolevas käsiraamatus räägitakse, ning paljusid teisi artikleid, mis vaatlevad kultuurinorme kui viisi teiste kultuuride mõistmiseks. Lisaks mõnda väga spetsiifilist esseed, näit. keeleharjumuste kohta Hiinas või välismaale minevate juhtide orientatsioonikoolituste psühholoogiliste külgede kohta. Huvipakkuv peamiselt tõelistele asjatundjatele.

## Internetiallikad

Euroopa Nõukogu Rassismi ja Sallimatuse Tõkestamise Euroopa Komisjon

<http://www.ecri.coe.int>

Väljaanded ja mitteformaalse kultuuridevahelise hariduse koolitusmaterjalid, näiteks EN kultuuridevahelise õppimise õppematerjal "Education Pack" ja omaealiste koolituse käsiraamat "Domino" rassismi- ja ksenofoobiavastase võitluse teemal.

Europublic

<http://www.understanding-europe.com>

Organisatsioon, mis tegutseb kultuuridevahelise kommunikatsiooni ja suhete valdkonnas. On asutatud info edastamiseks eurooplaste kultuurilistest erinevustest ja sellest, kuidas need nii isiklikul kui professionaalsel tasandil igapäevaelu mõjutavad.

International Association for Intercultural Education

<http://www.lix.oxbacksskolan.se/~iaie/index.shtml>

The Web of Culture (TWOC)

<http://www.webofculture.com/>

"Loodud harimiseks ja meelelahutuse pakkumiseks kultuuridevahelise kommunikatsiooni teemal." Vaadake nende kultuuri käsitlevate raamatute kauplust ja viiteid teistele lehekülgedele.

The Edge: elektrooniline ajakiri kultuuridevaheliste suhete kohta.

<http://kumo.swcp.com/biz/theedge/>

Kord kvartalis välja antav kultuuridevahelise suhete käsitlev online-ajakiri. Vaadake ka nende allikaviiteid.



## Kultuuridevahelise õppimise käsiraamatu autorid

**Arne Gillert (autor)** on koolitaja ja konsultant Amsterdamis, kes on spetsialiseerunud kultuuridevahelisele meekonnatööle, rahvusvaheliste projektide juhtimisele, koolitamisele ja sellega seotud teemadele. E-post: arne.gillert@usa.net

**Mohamed Haji-Kella (autor)** on koolitaja ja Euroopa vähemustele korraldatud ürituste koordinaator. Töötanud vabakutselise koolitajana kultuuridevahelise õppe, vähemusnoorte õiguste ja projektide koostamise teemal Euroopa Nõukogu ja teiste organisatsioonide heaks. Sündinud Sierra Leones, elukutselt ühiskonnateaduste õpetaja, elab ja töötab Suurbritannias. E-post: mhkella@usa.net

**Maria de Jesus Cascão Guedes (autor)** on õpetaja ja uurija Lissabonis, kes on spetsialiseerunud kultuuridevahelisele haridusele, harivale analüüsile, eetilisele/moraalsele ja religioossele haridusele, isiklikule ja ühiskondlikule haridusele, õpetajakoolitusele ja globaalsele haridusele. E-post: jucascaoguedes@teleweb.pt

**Alexandra Raykova (autor)** on noor mustlasnaine Bulgaariast. Mustlasnoorte Abistamise Fondi direktor Bulgaarias Sofias ja Euroopa Mustlasnoorte Foorumi Euroopa büroo liige. Alates 1997. aastast koolitaja Euroopa Nõukogus, tegeleb vähemusküsimuste, kultuuridevahelise õppimise, projektijuhtimise, inimõigustega jne. E-mail: alexandra@sf.icn.bg või alexandra.raykova@usa.net

**Claudia Schachinger (autor)** Austriast töötas aastatel 1996-1999 JECI-MIEC (Rahvusvahelised Noored Katoliiklikud Õpilased) Euroopa sekretärina Brüsselis ja on praegu kontaktametnik, kes vastutab Viini SOS rahvusvahelise lasteküla avalike suhete eest. Kui aeg võimaldab, tegeleb kultuuridevahelise koolituse ja vabakutselise kirjutamisega. E-post: clauschach@yahoo.de

**Mark Taylor (toimetamine, korrektuur, autor)** on vabakutseline koolitaja ja konsultant Strasbourg'is, kes on spetsialiseerunud haridusele inimõiguste valdkonnas, kultuuridevahelisele õppimisele ja rahvusvahelisele meekonnatööle. E-post: brazav@yahoo.com



