

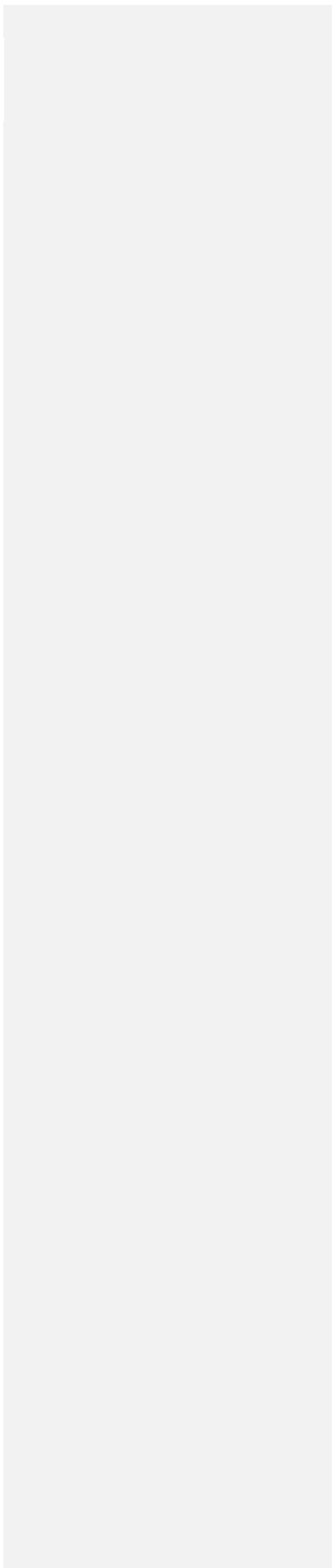
# 5

## FACILITÁTOROK KIHÍVÁSÁI AZ MCE KÉPZÉSEK SORÁN





ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.





ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

## 5. A facilitátorok kihívásai az MCE tréningeken

Az előző fejezetekben az MCE módszertanon alapuló tréningek építőköveit vizsgáltuk meg, a módszertan kulcselemeire fókuszálva. A következőben felfedezzük, mi történik, mikor a módszert ténylegesen átadjuk a képzésen résztvevőknek és elemezzük a módszer és célcsoport között felmerülő kihívásokat. Az elemzést a Zelda projekt partnereinek tapasztalatai alapján végeztük. Őt területet térképeztünk fel, melyeket elméleti háttérrel, illetve megtörtént esetekkel illusztráltunk, hogy megtaláljuk azokat az elemeket, melyekkel szakértőként kezelhetjük a problémákat.

	Kihívás (szerző)	Rövid leírás
1	A résztvevők sérülésének megelőzése (Judith Hassoun, Daniela Salamandra, CBAI)	Érzékeny zónák és személyes gyengeségek felfedezése, melyek adott esetben gátolnák a résztvevőket a részvételben
2	Gondoskodás a tréner személyes érzékeny zónáiról (Judith Hassoun, Daniela Salamandra, CBAI)	Reflexió a tréner személyes érzékenységre és ennek lehetséges kihatása a képzés folyamatára
3	Különböző ellenállásokkal való szembenézés (Panni Végh, Artemisszió Alapítvány)	Ellenállások gyökereinek azonosítása és megoldásainak keresése
4	Merev, rasszista pozíciók leépítése (Diana Szántó, Artemisszió Alapítvány)	Az ethnocentrikus pozíciók előítéletes, rasszista gyökereinek megértése, hogy a további bezáródás helyett kiutat mutassunk
5	A tanultak alkalmazása és annak professzionális gyakorlatba való ültetése (Marco Muzzana, Pienicola di Pirro, Giancarlo Domenghini, Cooperativa RUAH)	A hosszútávú rendszeres tanulás elősegítése az egyének viselkedését vagy intézményes szintű változásokat eredményez

1. Táblázat: a kihívások áttekintése

### 5.1 Hogyan lássuk előre a résztvevők sebezhetőségét?

Készítette: Judith Hassoun, Daniela Salamandra (CBAI)

#### Megtörtént eset

*Egy képzés résztvevője egy kulturális sokk elemzése és megvitatása után egészen a lezáró értékelésig nem szólalt fel, majd ekkor számonkérte a tréner, hogy megsértette őt (negatívan érintette érzékeny területeit) a nemek által meghatározott különbségtétellel. (IT)*

*Egy gyakorlat eligazításánál a társadalmi nemek közti különbségek kérdésével foglalkozva a csoport nők és férfiak szerinti felosztását javasoltam. Ekkor egy résztvevő kifejezte, hogy egyik*



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

*csoport sem reprezentálja őt megfelelően, és kérné egy harmadik „queer” csoport létrehozását. (IT)*

*Az egyik résztvevő odajött hozzám a tréning harmadik napjának végén és azt mondta, nagyon nehéz volt számára a részvétel, ami miatt majdnem el is ment. Identitás kérdésről és a bevándorlók nehézségeiről beszéltünk, ami az utazás alatt és az adott országba való érkezéskor átéltekhez köthető. Megkértem a hallgatókat, hogy nézzenek vissza a professzionális és személyes tapasztalataikra. Elmondása szerint ez segítette őt elengedni a saját kényszer migrációjának emlékeitől, pedig még nem volt felkészülve rá (BE).*

*Esetgyűjtés közben egy résztvevő számos példát hozott fel fogyatékossgal élő gyermekekről, mégis egyik sem volt jó példa, ellenben egyfajta törekenység érzékelhető ragaszkodásában. A végén kiderül, hogy gyermeke fogyatékossgal él (FR).*

## **Elméleti háttér**

### **Sebezhetőség ?**

#### Definíciók

Az angol 'vulnerability', vagyis sebezhetőség kifejezésére utaló melléknév a latin 'vulnus, vulneris', szavakból ered melyek jelentése seb. A latin 'vulnerabilis' két jelentéssel bírt: aki sebezhető ugyanakkor, aki az is, aki sebez. A francia nyelv csak az első jelentését tartotta meg.

(Vulnerable (Dictionnaire Le Petit Robert 2009)

Aki sebezhető, sérülés és fizikai bántódás érheti (hely, sebezhető pont); Aki könnyen sebezhető, az nagyon védi magát. Sebezhetőnek lenni valaki más támadására.

Ezt a szót gyakran a törekenységgel asszociálják, ami elnyomja a szó sajátosságát (Ennuyer 2017). Számos szerző, akik megvizsgálták nem észlelik a két kifejezés közötti szemantikai zavar. A „sebezhetőség” fogalma különbözik a „törekenység” fogalmától, mivel az előbbi feltételez egy kapcsolati dimenziót, amelynek élmében egy személy ki van téve egy másikkal, másik személy, vagy dolog az okozója a sebezhetőségének. Továbbá sebezhetőségről inkább, mint helyzet beszélünk, amelyben ugyanaz az alany érintett, nem pedig mint tárgyi tulajdonság (Ennuyer 2017).

Corine Pelluchon (2010) számára az élők törekenysége arra kényszeríti a szubjektumot, hogy identitását a máshoz való viszonyban jellemezze, és nem csupán önmagában.

Sylvie Pandelé tisztán részletezi a szavak közötti különbséget: „Ha 'sebezhetőség' és 'törekenység' is egy állapotra utalnak – bizonytalanság vagy gyengeség – akkor a 'törekenység' nem foglalja magába különbözőségét, amit a 'sebezhetőség' sugall: valaki sebezhető, amiatt hogy...; valaki feltehetően befolyásolva van... által” (Pandelé 2011).

Judith Butler (idézi Ong Van-Cung) hangsúlyozza az egymásra utaltságunk és az életünk bizonytalanságának kapcsolatát a kérdésben. Számára a törekenység – a Másiktól való fundamentális függőség – eredetileg nyelvi sebezhetőség. Mivel a Másikkal való kitettség egyben a közbeszólás áldozatának lenni. Mindez azt jelenti, hogy az alany a Másik tekintetén és megfogalmazásán keresztül van felismerve és formálva (Ong-Van-Cung 2017).



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

Az „Autonómia és sebezhetőség” című cikkében Ricoeur a sebezhetőség különböző formáiról így értekezik: „Az autonómia a sebezhető, törekeny lények sajátja”. Különösen hangsúlyozza a nyelvi korlátainkat abban, hogyan beszélünk a törekenységről: „Mindenek előtt, mint beszédre képes alanyok, a nyelvi képességeink limitáltak és fenyegetettek” (Ricoeur 1997).

A sebezhetőség mindig egy dinamikában helyezkedik el a személy és környezete interakciójával. A törekenység, amennyiben egy személyt érő valamilyen károsodás vagy hiány következtében alakul ki, nem feltétlenül vezet sérülékenységhöz, ha a személy adekvát környezetben (a legszélesebb értelemben véve) élhet. Ez elérhetővé teszi az individumok számára, hogy saját életvitelt válasszanak, ezáltal pedig megvalósíthassák vágyaikat, értékeiket, amelyeket egyedül nem tudnának feltétlenül elérni” (Ennuyer 2017).

Az interkulturalitást figyelembe vevő képzésben vajon milyen kontextust tudná megengedni a szóban forgó sebezhetőségek láthatóságát, hogy eszközökké válhassanak? Mennyire lényeges mások megbántásának megelőzése, és milyen messze vagyunk, hogy vonzó legyen ezeken dolgozni.

Bár lehetetlen minden reakciót megelőzni – mindenképp érintjük a résztvevők sebezhető pontjait – bizonyos mértékig lehetséges a sérülés lehetőségének előrelátása. A képzés szerkezetét lehet úgy formálni, hogy akinek valamilyen kiszolgáltatottsága van az nyíltan kifejezhesse. Ez, ha előre meg van tervezve, lehetőséget ad, hogy tovább tegyük magunk a múlttal kapcsolatos spontán vagy személyes reakciókon, érzékenységen.

Különösen egy olyan képzésen, ami nehéz emlékeket hozhat felszínre, fontos arra figyelniük, hogy a résztvevők ki tudják adni magukból a negatív élményeket, hogy aztán egy bizonyos mértékig át tudják formálni a csoport és saját személyes fejlődésük javára.

A képzés kezdete előtt adjunk tájékoztatást a tartalomról, lehetséges kockázatokról és hangsúlyozzuk, hogy ez a behatás mindenkit érinthet. Ezzel igazoljuk a résztvevők érzéseit és adunk teret azok kifejezésére, elősegítve a feldolgozást és a későbbi életigenlést. „Így egy olyan közegben találhatjuk magunkat, melynek dinamikája a közös sebezhetőségek felismeréséből indul ki: „Másokat csak a saját sérülékenységen keresztül ismerhetem meg, még akkor is, ha ez igazán nagy hatással van rám. A saját tapasztalataink szerint a világ kiismerhetetlen. Hozzászoktunk már, hogy a külső világunk hatással van ránk. Sebezhetőek vagyunk mások által” (Zelinsky 2009).

A tréner egy igen bizonytalan helyzetben van, mert saját érzékenységei szembe kerülhetnek a résztvevő sebezhetőségeivel. Az is lehet, hogy személyes szakmai identitásának fenyegetését éli át (Cohen-Emerique 2017), mely következtében kifejleszt egy védekező reakciót, ami gátolja a kapcsolódást vagy beavatkozást. Figyelmesnek lenni mások sebezhetőségére (Zelinsky 2009), decentralizálni magunkat, hogy ezáltal mások érzékeny területeit észrevegyük (Cohen-Emerique 2017) és a kifejezett érzéseket és szükségleteket (Rosenberg 2015) szakemberként személyes limiteket kell felállítani a további hatások megelőzése érdekében.

Ahhoz, hogy megállapítsuk ezt a keretrendszer, a trénernek tisztán kell kommunikálnia a képzés tárgyát. Ez elérhetővé teszi, hogy felmérje a résztvevők által kifejezett problémákra szánt



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

idő mennyiségét. Illetve az is megállapítható, hogy a csoport számára tanulságos lehet-e a feltárás vagy a résztvevőnek külön tételre és időre lenne szüksége a tréningen belül vagy kívül.

Az ajánlott tevékenységek tervezésénél ügyelnünk kell rá, hogy a kiválasztott módszerek összhangban vannak a céljainkkal (Miért éppen ezt a módszert választottuk a tartalomhoz), illetve, hogy elsajátítjuk az „interkulturális reflexet” (Verbunt 2005). Vajon a kiválasztott lehetőség megengedi-e a Másiknak, hogy úgy mutassák be, ahogy ők látják magukat, vagy ahogy megmutatnák magukat (Ricoeur 1997), hogy identitásuknak azokat a részeit mutathassák be, amelyeket fontosnak tartanak a tréning kontextusában?

Például egy képzés szekvencia alatt a csoport férfiak és nők szerinti felosztását javasoltam. Mi a témám? Vajon azért javasoltam ezt, mert a társadalmi nemek kérdésével terveztem foglalkozni? Milyen mértékig engedi meg a viszonyítási alapom, hogy megértsem a résztvevők számára való felosztás előíró jellegét?

A képzés kezdetén való közös megegyezéssel felállított határok fognak irányt mutatni mi mondható ki és hogyan. Különösen a kritikus esetek vizsgálása közben, előzetes felhívással javasolhatjuk a helyzettől való eltávolodást, nehogy olyan témát érintsünk, ami túl érzékeny lenne (Cohen-Emerique, Rothberg 2015).

A képzés idejére a trénernek felkészültnek kell lennie, hogy körültekintően és készségesen álljon hozzá a csoport dinamikájához, számításba véve a jelen lévő identitásokat és a résztvevők egymás közötti interakcióit, kapcsolatuk természetét (Bateson 1984; Watzlawick 1972), illetve mérni a közös jelentéstartalom építésének lehetőségét (Bateson 1984).

Azt is szükséges lesz felmérni, hogy a csoport erőforrásai és közös észrevételei segítséget nyújthatnak-e a törekeny személy számára (Cohen-Emerique, Rothberg 2015). Különösen egy heterogén csoportban a trénernek meg kell sajátítania az „interkulturális reflexet” azaz körültekintőnek kel lennie a csoporton belüli vagy saját legkisebb diszfunkciójával kapcsolatban is. Amint meglepődik egy váratlan reakción, fel kell tenni a kérdést „Mi történt?”, és figyelembe venni két különböző kulturális kód lehetséges jelenlétét (Verbunt 2005).

A következményekre gondolva az is érdekes lehet, ha a tréner reakciója nem adekvát. Hogyan és mikor lehetséges visszatérni a szituációhoz? Hogyan lehet a félreértéseket a csoport és a tréner személyes okulására fordítani?

Trénerként beismerni egy tévedést a csoport számára nyugtató hatással lehet, hisz alátámasztja, hogy bárkinek lehetnek „inadekvát”, nem megfelelő reakciói, amikor az érzékeny zónái érintve vannak. Olyan sérülékenységgel szembesülünk ekkor, amely közelebb hozhat egymáshoz bennünket (Zelinsky 2009). Ez segíthet kiemelni a referencia keret relativitását (Watzlavich 1972), beleértve a tréner irányába is.

### **Kompetenciák**

Milyen tudás, képességek, szemlélet vagy épp eszközök, technikák tudnának szolgálni a facilitátornak, hogy felülkerekedjen ilyen szituációkon?

## **TUDÁS**



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

## Érzékeny területek professzionálisoknak

Identitás nyomás (követelt/betudható identitás, migráns identitás nyomása, identitás és társadalmi nemek)

Identitás és akkulturációs stratégiák

Rendszerszerű megközelítés a felnőttoktatáshoz

Kapcsolati megközelítés

Heterogén csoport dinamikák

## KÉPESSÉGEK / KÉSZSÉGEK

Tudni hogyan lehet eltávolodni a saját referencia keretünktől és képesnek lenni erről kommunikálni annak érdekében, hogy a résztvevők perspektívájába helyezzük.

Tudatosítani a saját érzékeny területeinket, hiszen ez teszi lehetővé a résztvevők érzékeny zónáinak figyelembevételét is

Fontos, hogy tudatosítsuk a tréner és a résztvevők tapasztalatai (migráció, nem stb.) közötti transzfereket. A saját életesemények mennyire segítenek bennünket abban, hogy jobban megértsük a résztvevő tapasztalatait, vagy akár saját akadályait.

Tudni hogyan kérdezni, figyelni, újfogalmazni (aktív figyelés, kérdezőkészség NLP)

Tudni hogyan felállítani a biztonsági keretet:

Egy bizalom alapú tér megteremtése.

Minden egyes foglalkozás célja, felmerülő problémák és nehézségek tisztázása

A keretrendszer megosztása a közönséggel, hogy felkészülhessenek a potenciális nehézségekkel

A tréning eszköz jellegéről való tájékoztatás. Ez önmagunkon való munkával jár és erősíti az individuум szuverenitását: a részvétel választható a kínált foglalkozáson, kiváltképp egy rövid tréningen, melyen az idő hiányában kevésbé lehet elmélyülni az önfeltárásban és a csoportban való magabiztos állásfoglalásban.

Felkészíteni a résztvevőket, hogy ne olyan példákat válasszanak, amelyben túl mélyen érintettek, vagy beszéljenek ezekről nagyon körültekintően és tudatosan.

Figyelembe venni a kontextust: csoportmunkában egyesek nehezebben fedik fel migrációs utazásukat és érzékeny területeiket.

Átlátni, ha egy résztvevő sebezhetőségét tennék a munka fókuszába, az mennyire releváns a tréning tárgya és a résztvevő külön munkára való kapacitása között.

Amennyiben helytálló, hogy a felmerülő helyzetre oktatási eszközként tekintsünk, annyiban fontos a teoretikus tudás megléte és az érzelmi eltávolodás, annak érdekében, hogy gyors választ adhassunk



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

a résztvevő reakciójára.

Számba venni a lehetséges váratlan helyzeteket, hogy képesek legyünk előreláthatatlan reakciók kezelésére és adott esetben megcímezni a problémát – ha hasznunkra válik – ha az a képzés tárgyába illeszkedik.

Ismerni hogyan adjunk olyan keretet, ami nem erősíti a sztereotípiákat (pl. tradicionális bináris társadalmi nemek), ellenben támogatja bármely identitás kifejezését.

### ATTITŪD / FÓKUSZ / ÉRZÉKENYSÉG

A résztvevők érzékenységeivel releváns határokból maradó előrejelzéshez / megérzéshez való attitűd. „Milyen mértékig hasznos előrebocsájtani a résztvevők érzékenységeit”?

A túlzott óvatosság kockázata sztereotipizálhatja a résztvevőket (érzékeny lehet valamire, mert bevándorló)

A résztvevő érzékenysége felé bizonyos mértékig mutatott érdeklődés segíthet számukra új válaszokat találni, így a csoport számára is tanulási lehetőséget adhat.

A trénernek fontos:

- képesnek lenni kezelni a sebezhetőségeket, illetve biztonságos teret adni ezek kifejezésére
- tisztában lenni a jelen lévő identitásokkal
- felvennie a csoport dinamikáját
- érzékelnie a résztvevők hajlandóságát

Figyelemmel fordulni:

- a nem verbális nyelvek felé
- a résztvevők referenciáihoz, illetve érzékelni azok relevanciáját a képzés és a csoport szempontjából (különösen akkor, ha identitás és migráció a központi téma)
- a személyek érzése felé, megkönnyíteni azok kifejezését. És tudni eltávolodni is, hogy túlterhelés nélkül tudja folytatni a tréneri feladatokat
- a sokszor ismételt közbelépések mögötti szükség felé, és megtanulni kifejezni vagy együttélni vele,
- az alázatos tersttartásra: felismerni a tévedéseket és hagyni a csoportnak, hogy kényelmesen meg tudják osztani a szakmai gyakorlat közben keletkezett sokkokat vagy félreértéseket
- tévedések és hibák felé, amik lehetnek alapjai a tanulásnak, ha nyíltan vannak kezelve és reflektálunk rá

### ESZKÖZÖK / TECHNIKÁK





ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

Visszajelzés, értékelés minden modul végén

Pontosítani, hogy amit a tréner mond nem dogma, csak a saját viszonyítási rendszerére alapul

Tisztázni a témát, kiscsoportos munkáknál → a felosztás feltételei kapcsolódjanak a témához. Why separate H and F? For which objective? Megvan-e a kapacitásom visszaugrani a témára, ha a gender kérdés felmerül?

**Kommentar [a1]:** M/F akar lenni? male female...

Képzjük el egy foglalkozás prezentálását a képzés kezdetén (pl. egy hat kérdéses játék), amivel a csoport közösen határozza meg a csoportidentitást.

Az érzelmi eltávolodás érdekében, hogy megkönnyítsük a traumatikus történetek megosztását, javasolhatjuk azok leírását. Tisztázni kell, hogy ezek megoszthatóak a csoport számára és adott esetben külön is foglalkozhatunk a problémákkal, így mindenki tisztában lesz azzal, mit szeretne megosztani és mit nem (kerüljük a túlzottan személyes szituációkat).

Erőszakmentes eszközök az érzelmek kifejezésére, hogy mindenki részt vehessen.

## Referenciák

Bateson Gregory., La nature et la pensée. Paris : Seuil, 1984

Camilleri Carmel, Identité et gestion de la disparité culturelle. In : Camilleri C., Kastersztein J., Lipiansky M.-L., Stratégies Identitaires. 1990, Paris : PUF, pp. 85-110

Cohen-Emerique M. et Rothberg A., La méthode des chocs culturels. Manuel de formation en travail social et en humanitaire. Presses de l'EHESP, 2015

Cohen-Emerique Margalit, Per un approccio interculturale nelle professioni sociali e educative. Trento : Erickson 2017

Ennuyer B., La vulnérabilité en questions ? In : Ethics, Medicine and Public Health,(2017) 3, 365-373. [<http://www.ites-formation.com/menu-special-docman-a-conserver/forum/1845-la-vulnerabilite-en-question/file>].

Ong-Van-Cung KS., Reconnaissance et vulnérabilité. Honneth et Butler. Arch Philos, Tome 73; 2010. p. 119—41 [<http://www.cairn.info/revue-archives-de-philosophie-2010-1-page-119.htm>, accédé le 29 mars 2017].

Pandelé S., La grande vulnérabilité, fin de vie, personnes âgées, Paris: Les Éditions du Cerf; 2011. p. 273.

Pelluchon C., Du principe d'autonomie à une éthique de la vulnérabilité, In: Handicap. Paris: Éditions Seuil Arslan; 2010 ; [<http://corine-pelluchon.fr/wpcontent/uploads/2013/07>]

Ricoeur P., Autonomie et vulnérabilité. In DILLENES, Anne-Marie (dir.). La philosophie dans la Cité : Hommage à Hélène Ackermans. Nouvelle édition [en ligne]. Bruxelles : Presses de l'Université Saint-Louis, 1997 p.69-80 <<http://books.openedition.org/pusl/18900>>.

Rosenberg M., La communication non violente au quotidien, Jouvence 2015



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

Verbunt G., Les obstacles culturels à l'apprentissage. In : Ela 2005/4 n°140, [https://www.cairn.info/revue-ela-2005-4-page-409.htm]

Verbunt G., Le dialogue interculturel, éléments de réflexion. In : Hommes et Migration, 1290/2011, pp 118-126 [http://journals.openedition.org/hommesmigrations/752]

Watzlawick P, Helmick Beavin J., Jackson D, Une logique de la communication, Les Editions du seuil ; 1972 pp 12-43

Zielinski A., Avec l'autre. La vulnérabilité en partage. Études, Tome 406; 2007. p. 769—78, http://www.cairn.info/revue-etudes-2007-6-page-769.htm.[33].

## 5.2 Az oktatók érzékeny területeinek kezelése

**Készítette : Judith Hassoun, Daniela Salamandra (CBAI)**

**Kulturális sokk során az érzékeny területek aktiválódnak: az oktató értékei érintetté válnak.**

*„A gyerekek nem táncolhatnak”: Az egyik résztvevő a következő kulturális sokkot említi meg: szülők, vallási okokból, megkéri 8 éves lányukat, hogy ne vegyen részt az iskolai ünnepi produkciójukban (az egész osztály együtt énekel és táncol), mert a szülőket idézve: „Táncolni haram.” vagyis bűn.*

*„Vallási radikalizáció”: Több tréning során is beszámoltak vallási radikalizmushoz köthető kritikus incidensekről. (orvos nyitva hagyja az ajtót amikor női beteget vizsgál, dolgozók nem akarnak együtt enni a kollégáikkal, ha utóbbiak bort is fogyasztanak az asztalnál...).*

A fenti incidensek két olyan példát mutatnak be, amelyek a vallással valamint, Cohen-Emerique elnevezése alapján, “az archaizmusokhoz való visszatérés” félelmével állnak kapcsolatban. Említhetnénk továbbá az alábbiakhoz kapcsolódó értékeket is: autonómia, (a résztvevők) egyenlősége, tudáshoz való viszony (különösképpen a részvételi megközelítés, kritikai érzék), stb.

Az interkulturális oktató nem véletlenül tart ilyen típusú tréningeket. Gyakran a szolidaritás, “együttélés” értékéből fakad, olykor a “kisebbségekre” a róluk kialakult idealizált formában tekintve. Így nem meglepő, ha például a résztvevők felől érkező rasszista megjegyzések ezt újraformálják. Arról nem is beszélve, hogy ezen megnyilvánulásokra az oktatónak gyakran nincs érdemi ráhatása.

A tehetetlenség és alkalmatlanság érzése, a képzés folytatásának nehézségei: Amennyiben ezen érzékeny területek egyike érintetté válik, előfordulhat, hogy az oktató elbizonytalanodik, szakmai identitásában fenyegetve érzi magát.

A későbbiekben lehetséges, hogy nehezebben fogja tudni elsajátítani a számára fontos készségeket a munkájában:



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

Nehézség szituációtól való eltávolodásban, következetlenség érzése aközött amit közvetít és ahogy viselkedik. A hallgatósághoz való viszonyulása változhat. A kulturális sokk élményét okozó résztvevők irányába nehezebbé válhat a figyelmesség megőrzése, az ítélkezésmertesség. Nehézsége támadhat az érzelmi reakciótól mentes reflexióhoz szükséges távolság megtartása során, vagy atéren, hogy rábíri a résztvevőt a visszavonulásra, amikor utóbbi – az oktatót és annak érzékeny területeit is érintve – ismételt sokkhelyzetet teremt.

Tehetetlenség érzése: Az érzelmeinek és/vagy szituációtól való eltávolodási nehézségeinek terhétől nyomasztva nem képes tovább támogatni a résztvevőket tanulási folyamataikban, valamint releváns kérdéseket feltenni a kialakult sokkélmményel kapcsolatban.

Hosszútávon mentális fáradtság is kialakulhat.

### **Az oktató kihívása: A magát szakmai identitásában megkérdőjelezettnek érző oktató érzékeny területe.**

Ahogy azt a mostanra visszavonult, de hosszú időn keresztül interkulturális oktatóként dolgozó kollégám, Marc André mondta nekem, az oktató számára nem csupán a kulturális háttérhez kapcsolódó érzékeny területei válhatnak érintetté. Az egyik legérzékenyebb területe a szakmai működéséhez kötődik: amikor úgy érzik, nem tudja elérni a kitűzött célját, amikor azt érzi, nem tudja rábíri a résztvevőket arra, hogy próbáljanak közeledni egymáshoz, akkor ezen területe érintetté válik. A legfőbb ellenállók között az alábbiak szerepelhetnek:

Az "aktivista" résztvevők, akik azért vannak jelen, hogy terjesszék ideáikat, vagy méginkább ideológiáikat és nem készek más referencia keretek megismerésére, sem arra, hogy fókuszot váltsanak.

A nehéz szervezeti és/vagy intézményi környezetben lévő résztvevők: e környezet (csapat válsághelyzetben) hatásaként képtelenek az interkulturális közeledésre. Az első feladat a csapat nehézségeinek tisztázása lenne.

A "fogságba esett" résztvevők: nem önszántukból vesznek részt a tréningen, kénytelenek jelen lenni.

A résztvevők ezen ellenállásán kívül, az oktatót további, a személyes identitását érintő, nehézségek is érhetik: a résztvevők számára vita tárgyát képezheti a tény, hogy ő férfi, nő, fiatal, idős, polgári háttérrel bír. A hitelessége olyan tény alapján kérdőjeleződik meg, amelyre nincs ráhatása (ugyanakkor hatással van személyes identitására).

### **Némi elméleti háttér**

Az érzékeny területek, ahogy azt Margalit Cohen Emerique a könyvében is leírja, nem mások, mint a Chombar de Lauwe (1967) által említett "útmutató képek". Hatásos szemléltető eszközök, nem mindig tudatosak, de nagy hatással bírnak, mivel a személyiség kulturális alapjaiból gyökereznek, olyan tudattalan dimenzióiból, mint a nemi identitás és a szülői azonosulás. Ráadásul a tartalmukat modern társadalmaink ideológiai alapjaiból merítik. Meglepő módon tehát, Kluckhohn és Murray (1948) híres metaforáját idézve, a jéghegy alján található: igen gyakran a látható viselkedésünk alapjai, értelmet adva nekik. Amint behatás éri, személyes és csoportidentitásunk fenyegetetté válik.



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

Margalit Cohen Emerique ezeket az útmutató képeket érzékeny területek csoportjaiba sorolta, amelyekhez két eredetet is társít: az elfojtások felszínre törése (kulturális sokk esetén szembetaláljuk magunkat tabuvá vált, gyakran már gyermekkor óta elfojtott viselkedésekkel) valamint az archaizmus visszatérése (a másik fél olyan viselkedést tanúsít, amely számunkra a modern haladással szembemegy, különös tekintettel a társadalmi előrehaladás értékeire, nők és férfiak közötti egyenlőségre vagy a gyermekek testfenyítést mellőző oktatására. A félelem itt tehát a "visszalépés").

Gilles Verbunt szintén bemutat számos olyan érzékeny területet, melyek, bevándorlókkal és menekültekkel dolgozó, jellemzően FLE tanárok vagy írás-olvasást tanító szakemberek összegyűjtött megfigyelésein alapulnak.

Hofstede (1980), miután kvantitatív felmérést végzett egy 40 országban is székhellyel bíró cégnél, 4 dimenziót azonosít be, amelyek kudarcforrást jelenthetnek az emberi erőforrás-menedzsmentben: hatalomtól való távolság vagy hierarchikus távolság, bizonytalanság elkerülése, individualizmus/kollektívizmus, férfiasság/nőiesség.

Az érzékeny területünket ért behatás destabilizál minket. A kockázat tehát a szakember és a résztvevő számára is a fenyegető személy megítélése és elutasítása, megszakítva vele mindennemű bizalmi kapcsolatot. A szakember számára ez azt jelenti, hogy a hallgatóság felett ítélkezik, negatív képet kialakítva róluk, vagy épp meg akarja menteni őket, hogy "visszatérhessenek a helyes útra".

Néhány esetben a fenyegetés a szakembert érinti: fenyegetve vagy inkompetensnek érzi magát a szerepében. Cohen Emerique a "szakmai identitás fenyegetéseként" beszél erről: A küldetése pilléreiül szolgáló alapok és értékek megkérdőjeleződnek. A szakember gyakran nem tudja, hogy reagáljon, és a tudása "elillan". A várt és kapott forgatókönyv közötti eltérés (utalva itt Ervin Goffmann munkájára az arcvesztés kérdéskörében) olyan mértékű, szinte "ledermesztí". A fenyegetettség érzés hatására elképzelhető, hogy a szakember még inkább védelmébe veszi legfőbb értékeit és azokhoz "igazítaná" hallgatóságát. Ez többszörös problémához vezet: Infantilizált, meg nem hallgatott hallgatóság, akik akár a munka "tárgyává" is válhatnak még mielőtt az "alanyai" lennének.

Azon szakembereknél, akik a résztvevőkre "áldozatként" tekintenek (ami szintén problematikus), az "áldozat" "üldözötté" válik, és a szakember "megmentőből" "áldozat" lesz, mielőtt – a Tranzakciós Analízis során kialakult "drámaháromszög" (Karpman) dinamikája alapján – "üldözötté nem válik maga is.

A rezonancia jelensége, egy rendszerelemzési elmélet alapján, szintén megtörténhet: Azon személy sokkétiményét, akinek érzékeny területe érintetté válik, egy másik személy átveszi. Ez megtörténhet "kettős sokkhatás" esetén is: Sokkol a tény, hogy a beszélgetőpartneremet sokkolja, amit neki mondtam. Például, sokkolva érzem magam attól, hogy a partneremet sokkolta amikor megjegyeztem neki, hogy nem hiszek Istenben. A hite által vált még erősebbé az Isten vagy egyéb vallási meggyőződés nélküli személetem.

Végezetül, mekkora szereppel bír az átadás és ellenátadás az érzékeny területek kérdésében? Mennyire válunk még érintettebbé érzékeny területeinken amikor az apakép kerül átadásra, például az azt megalkotó személy számára?



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

## Kompetenciák

Egyéni:

1) Olyan készségek, amelyek megszerzésére / fejlesztésére akkor kerül sor, ha az érzékeny területeket a kultúránkhöz kapcsolódó értékek befolyásolják.

Önmagad megismerése, decentralizáció:

Azáltal, hogy jobban megismeri önmagát a saját érzékeny területeinek megismerése érdekében, az oktató gyorsabban visszaléphet egy lépést, és amint bizonyos sokkhatás éri, tudja, hogy számára "csúszós talajon" jár: óvatosnak kell lennie, hogy elkerülje a túl gyors ítéleteket vagy a túl erős reakciókat.

Ne féljünk tovább az érzelmeinktől.

A probléma nem is annyira az, ha az oktató az érzékeny területein érintetté válik, hanem az, ha nem tudja, hogyan ismerje azt fel és kezdjen vele valamit. Ehhez el kell kerülnünk, hogy elmeneküljünk a minket támadó érzelmek elől. A trénernek képesnek kell lennie introspektív módon rátekintenie az érzelmekkel való kapcsolatára: szégyellem, hogy mérges vagyok, szomorú vagyok? Hogyan gyűjtsek erőt ahhoz, hogy hagyjam magam érintetté válni, majd kezdjek is vele valamit?

Ez az út lehetővé teszi az oktató számára, hogy többé ne féljen a résztvevők érzelmeitől. Így egy meghatódott résztvevő előtt képes lesz beszélni ezen érzelmekről, anélkül, hogy zavarba jönne, és hallgatásával elkerüli annak kockázatát, hogy elhamarkodott lépést tegyen (nem foglalkozva az esetleges kulturális sokkal), vagy megerősítsen egy tabut az elhangzottakkal kapcsolatban (vagy az el nem hangzottakkal, ami néha rosszabb is lehet).

Alázat: Inkább tudás kérdése.

Az oktatónak kétségtelenül képesnek kell lennie felismerni saját gyengeségét, időnkénti nehézségeit átérteni, hogy felülemelkedjen az érzelmein, azaz elegendő távolságot tartson. E gyengeség felismerése segíteni fogja, mert lehetővé teszi számára, hogy jobban megértse a tréning résztvevőit, nehézségeiket a középpontból való kilépés terén, és a néha nagyon érzelmes reakcióikat. Ehhez a képességhez kapcsolódik az is, hogy elfogadjuk: "így van, mindent megtettem, nem tudok mindent irányítani". Még erősséggé is válhat: a tréning egy résztvevőjének gyengeségeihez kapcsolódó példákat felhozva, ösztönözve a résztvevőket arra, hogy saját érzékeny területeiken dolgozzanak.

2) Erősíteni kell a készségeket, ha az oktató szakmai identitása megkérdőjeleződik:

Mindenekelőtt legyen egy világos, kellően szilárd kerete:

Az oktató minél szilárdabb vagy legalább kellően felépített kerettel rendelkezik, annál inkább képes motivált maradni, folytatni a munkáját, vagy akár "talpra állni", amikor kihívást érez alkalmasságát illetően. Ez a keret:

A jelentőség, amellyel munkáját felruhazza: értékei, az interkulturális tréning politikai és társadalmi célkitűzései.



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

A tréning pedagógia keretei: célok, célkitűzések, módszerek...

Az együttműködés módjai, amikor párban dolgoznak egy kollégával.

Legyen tudatában saját korlátainak (mire képes legkevésbé munkája során) és erősségeinek.

Ez a keret az Ardonio-féle rács szerint további szintekre tagolódik: intézményi, szervezeti, interperszonális és perszonális.

Tudja, hogyan alkalmazkodjon a hallgatóságához és annak lehetséges ellenállásához.

Az oktatónak rugalmasan kell tudni kezelnie az általános tanítási módszereit, módosítva azokat, hozzáadva vagy eltávolítva bizonyos munkasorozatokat, átszervezve őket. Vigyázzon azonban arra, hogy ne tagadja meg magát, és tisztázza, mik az alapvető átadandó ismeretek (visszatérünk ide a pedagógiai keretrendszer kérdése kapcsán).

A csapatról és intézményről

Egymás támogatása kollégák között, szupervízió biztosítása.

Az intézménynek szükség esetén szupervíziót kell biztosítania az oktatók számára, lehetővé téve így számukra, hogy a felmerült nehézségekről beszéljenek. Ily módon beszéd alakul ki, és meg lehet tenni a szükséges hátralépést. Az érzékeny területek és a tréning során tapasztalt destabilizálódás megemlítése oktató kollégák között kell, hogy végbe menjen, állandó szupervízor jelenléte nélkül, biztosítva hogy "mindenki részt vegyen a játékban", és elmondhassa, mi okoz számára nehézséget.

### **Technikák/Eszközök:**

Metakommunikáció:

Az oktató metakommunikatív módon elárulhatja, mi is zajlik épp benne: "Megérintett az, amit az imént mondtál." A diszkomfort érzet szóbeli kifejezése néha jobb, mint az összezavartság érzetének keltése, amit a résztvevők bármilyen módon értelmezhetnek.

Amikor az oktató úgy érzi, hogy az őt érintő érzékeny terület megegyezhet más résztvevőkével, akkor ezen érdemes dolgozni: (például) miért érintenek meg minket olyan gyakran a nemek közötti viszonyokkal, vallással kapcsolatos incidensek? Ily módon a metakommunikációja nemcsak önmaga felé irányul ("mi történik velem?"), hanem a csoport felé is ("mi történik velünk?").

Végezetül, abban az esetben, amikor a résztvevők a kontextus nehéz mivolta miatt válnak ellenállóvá, mert nem önszántukból vannak jelen, az oktató metakommunikatív eszközökkel jelezheti: "Kényelmetlenül érzem magam, nem Önök kérték, hogy itt lehessenek, mégis próbáljunk meg tenni azért, hogy jól (vagy lehető legkevésbé rosszul) érezzük magunkat.

Ha a tréning párban zajlik, az oktató "visszavonulhat" és megkérheti kollégáját, hogy vegye át a helyzet elemzését.



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

Oktatói csapatmegbeszélésen kérje az oktató, hogy térjenek vissza egy szituációhoz, ahol az érzékeny területe érintetté vált, és nézzék meg, hogy viselkedett a szituációban. A csapat biztosíthatja arról, hogy nincs egyedül a nehézségével, kiemelve az alkalmatlanság érzését.

Kérjen szupervíziós segítséget, amennyiben szükséges.

Végül, emlékezzünk a tréning pozitív pillanataira is...

### Referenciák:

ARDOINO, J., Propos actuels sur l'éducation, contribution à l'éducation des adultes, Gauthier-Villars, Paris, 1965.

Bernat Joël, Fatigue psychique. D'un divan, l'autre, in Dictionnaire de la fatigue, Zawieja P. (ss la dir de), Paris? Droz, 2014, pp 321-325, <http://www.dundivanlautre.fr/questions-cliniques/joel-bernat-fatigue-psychique>

Chombart de Lauwe et al (1963), La femme dans la société : son image dans différents milieux sociaux, Paris, Ed CNRS.

Cohen Emerique (2011), Pour une approche interculturelle du travail social. Théories et Pratiques, Presses de l'école des Hautes Etudes en Santé Publique.

Cohen-Emerique M et Hohl J., La menace identitaire chez les professionnels en situation interculturelle: le déséquilibre entre scénario attendu et scénario reçu, Études ethniques au Canada, Canadian ethnic studies, Vol XXI, N°. 1, 1999, pp 106-123.

Cohen-Emerique M. et Hohl J., Menace à l'identité chez les professionnels en situation interculturelle, in : Sabatier C, Malewska -Peyre H, Identité altérité et acculturation, Paris : L'Harmattan, 2002, pp 199-228.

Hofstede G (1980) « National culture in four dimensions. A research based theory of cultural differences among nations », International Studies of Management and Organisation (XII/1-2), spring=summer, p 75-96.

Karpmann Stephen B. M.D., A game free life, ed Paperback, 2014, <https://karpmandramatriangle.com/>

PIROTON G. Distinguer les niveaux de la réalité sociale, 14 pages. <http://users.skynet.be/gerard.piroton/Textes-site-DW08/Ardoino-niveaux-intelligibilit%E9-sociale-GP-ligne.pdf>

Verbunt G (2009), la question interculturelle dans e travail social : repères et perspectives, Paris, La découverte.



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

## 5.3 Különböző ellenállási típusok

**Készítette: Végh Panni (Artemisszio Foundation)**

### **Való életből vett szemléltetések:**

Számos olyan esetet gyűjtöttünk, ahol az oktató, a tréning egy pontjánál, a résztvevők irányából ellenállást érzekelt. Szituációk széles skálája gyűlt össze, íme öt szemléltetésként.

*„Egy résztvevő, egy (vízhez és Ramadanhoz kapcsolódó) kritikus incidens elemzésekor kezét felemelve kifogásolta, hogy az esetet kulturális különbségekből fakadó kritikus incidensként kategorizáltuk. A hölgy tapasztalt dolgozója volt egy menedékkérőket befogadó központnak, így számomra oktatóként megdöbbentő volt hallani, ahogy figyelmen kívül hagyott egy ennyire „egyszerű” kulturális sokkhatást, ami kritikus incidenshez vezetett.”*

*„Egy gyakornok hölgy, a kulturális sokk elemzését és a plenáris ülésen folytatott vitát követően csendben ült egészen az utolsó pillanatig, amikor is felelősségre vonta az oktatót, miszerint a nemek közötti különbségek tekintetében megsértette őt (érintette az egyik érzékeny területét). A hölgy azóta nem aktív résztvevője a képzésnek.”*

*„A nemek közötti különbségek kérdését vizsgálva, egy gyakorlat ismertetése során javasoltam a csoport felosztását férfiakra és nőkre, mire egy diáklány dacolni kezdett velem, mondván, hogy a két nem egyike sem képviseli őt, és hogy kéri egy harmadik „királynő” nevű csoport létrehozását.*

*„A gyakornokok nem hajlandók követni az oktatók utasításait egy vidéki séta mint szabadtéri tevékenység során, ahol néhány gyakorlatot kell végrehajtaniuk. Kijelentik, hogy túl fáradtak, és nem teljesítik feladatukat, úgy élve meg a pillanatot, mintha turistaúton lennének.”*

*„A résztvevők kis csoportjai elemzési táblázatot töltöttek ki egy kritikus esemény főszereplőinek személyiségéről. Hallottuk, hogy az egyik résztvevő kommentálja az egyik kérdést, amely a hasonlóságok és különbségek azonosítására invitál: „ez hülyeség, miért számít, hogy az egyik török, a másik francia, talán nem is annyira különbözőek.” Majd később: „miért kerítünk ekkore feneket ezeknek a kulturális sokkhatásoknak ??”*

*„Tanárok és a szociális munkások számára szervezett tanfolyam során egy magas tanulmányi felkészültséggel és jelentős tapasztalattal rendelkező gyakornok (pszichológus) kétségbe vonta az elméleti alapok mélyre ható mivoltát, tovább szóvátette, hogy kevés volt a hely az al csoportokban végzett tevékenységek és a gyakorlatok rovására.”*

*„Szociális munkások számára tartott tréning során egy háromnapos alaptréningen mutattuk be a 10 pontos elemzési sémát, és az al csoportokban végzett munka során a résztvevők nem tudták hatékonyan használni, folytonos kérdéseik a meg nem értéséről árulkodtak, és a tevékenység túlzott összetettségét is kifogásolták.”*





ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

## **Néhány háttérelmélet: Mi nevezünk ellenállásnak?**

Azon jelenségre összpontosítunk, amikor egy oktató vagy oktatócsoport egy vagy több résztvevő esetén a tevékenység vagy a pedagógiai célok teljesítésének sikertelenségére utaló (verbális és nonverbális) jeleket figyel meg. Néhányukat megvizsgáljuk, a figyelmünket a felnőttképzési és oktatási környezetre összpontosítva, az interkulturális párbeszéd kérdéseivel foglalkozva. Az interkulturális kommunikáció és a konfliktusok megoldása során olyan helyzetekkel, tevékenységekkel vagy vitákkal kerülhetünk szembe, ahol értékeink, normáink és általában kommunikációs stratégiáink válnak vitatottá. Az ilyen típusú tanulási környezethez való alkalmazkodás, a bizonytalanság kezelésének rugalmassága változatos, stratégiáink korábbi tapasztalatainkon alapulnak, és a tanulási környezet függvényében változnak - mennyire érezzük jól magunkat, ha kiszolgáltatottak és bizonytalanok vagyunk.

## **Megnyilvánulások és jelek**

Leggyakoribb jele egy nem működő tanuló-tanár viszony, ha a hallgató elutasítja az órán való részvételt, és dacossá vagy ellenkezővé válik (meg sem próbál vitát folytatni a tartalommal kapcsolatban, de erős érzelmeket fejez ki az oktató irányába, például a következőket mondva: „Azt hiszem ez egy baromság”) A felnőtteknél előfordulhat, hogy uralkodnak magukon, és kifinomultabb jelekkel nyilvánulnak meg.

- a. bizonyos helyzetekben kivonja magát a részvételből (részt vesz a tevékenységben, de nem nyilvánít véleményt, még abban az esetben sem, amikor a tréner személyesen kéri az adott személyt vagy mindenki sorra felszólal)
- b. részvételi motiváció hiánya (telefonon keresztül halogat)
- c. metakommunikáció (az oktatóval / oktatókkal történő szemkontaktust kerüli, ahogy figyelem középpontját is)
- d. (oda nem illő) poérok, amelyek eltérítik a beszélgetést (a kultúra látható és nem látható aspektusairól beszélve, és az egyik résztvevő kiemeli / rákérdez jéghegy-modell alakjának jelentőségére, amelynek formája női mellre hasonlít).

## **Hatás a segítőre és a folyamatra**

Az ellenálló magatartás közvetlenül megkérdőjelezheti az oktatók tekintélyét és kompetenciáját, veszélyt jelentve mind a pozitív, mind a negatív arcra. Amikor egy ellenálló résztvevő eltereli a csoport figyelmét, frusztrálnak, sértettnek és ingerültnek érezhetik magukat amiatt, hogyan bírják rá a csoportot, hogy újra a foglalkozásra fókuszáljanak.

## **Az ellenállás gyökerei**

### ***Kapcsolata a tekintéllyel***

Bizonyos értelemben a hatalom vagy a tekintély helyzetkülönbségének már a pusztán megléte magában foglalja az ellenállás lehetőségét: úgy tűnik, hogy a valaki „felett álló” hatalom választásra „késztet” az engedelmesség - alázat vagy engedetlenség - ellenállás között. Az alapvető szociálpszichológiai kísérletek ezt a dinamikát tárták fel, olyan helyzetekben, amikor egy hatalommal bíró személy arra kérte a résztvevőket, hogy olyan feladatokat hajtsanak végre, amelyek a lelkiismeretükkel ellenkeznek (pl. Milgram), vagy csupán mentesek minden



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

értelemről és élvezetéről (pl. Auzoult). Ezekben a kísérletekben az engedetlenséget - az ellenállást - a pszichológiai értelemben vett autonómia magyarázza, amely magában foglalja a hatalomhoz való kritikus hozzáállást, a viselkedés kontroll és felelősségtudat érzését (Auzoult 2015: 49). A fenti helyzetek egyike szemlélteti ezt a dinamikát. Az autonómia azonban nem biztos, hogy a legjobb magyarázó tényező a mi kontextusunkban: az interkulturális tréningek ritkán ösztönzik a résztvevőket a lelkiismeretükkel ellenkező tevékenységekre, vagy amelyek nyilvánvalóan értelmetlenek. Tehát az ellenállások, amelyekkel szembesülünk, más forrásokból is fakadhatnak. Az autonómia fenyegetése helyett a folyamataink a résztvevők identitását érintik inkább.

### ***Arc fenyegetések***

Az arc és az arcmunka olyan fogalmak, amelyeket Ervin Goffman szociálpszichológus hozott létre (Goffman 1959). Az arc az a nyilvános énkép, amelyet minden ember megpróbál megvédeni. A két fő igény a pozitív arc: ami az ember által képviselt szerep / identitás elismerése iránti igényre utal, és a negatív arc, amely egy kapcsolaton belüli autonómiára és cselekvési szabadságra vonatkozik. A pozitív arcot az érdekli, hogy szeressék, megbecsüljék és megerősítsék, míg a negatív arc arra a vágyik, hogy ne legyen korlátozva, háttérbe szorítva vagy más módon elnyomva. Az arcfenyegetés érintheti e kétféle igény bármelyikét, bár a mi kontextusunkban a pozitív arcot fenyegető veszélyek gyakoribbak. Tipikus példa lehet erre, amikor egy résztvevő megjegyzést tesz, és azt a többiek elutasítják.

### ***Identitás fenyegetések***

Az identitás fenyegetések kétféle módon válhatnak ki ellenállást; bizonyos identitások értékének közvetlen fenyegetése révén, és közvetett módon a résztvevők konstitutív identitásaival összefüggő jelentések, gyakorlatok, normák megkérdőjelezésével.

### ***Az értéket és az elismerést fenyegető veszélyek***

A társadalmi identitások olyan kategóriák, amelyekbe magunkat besoroljuk, amelyeken másokkal osztozunk, például rassz, nem, vallás és szexuális orientáció alapján, hogy csak néhányat említsünk (Tajfel & Turner, 1986). „Az emberek szociális identitás fenyegetést tapasztalnak valahányszor olyan helyzetekbe kerülnek, ahol egy vagy több szociális identitásukat támadás éri” (Holmes, Whitman, Campbell és Johnson, 2016). A fenyegetésre adott egyik válasz a becsmérlés lehet (amikor az egyén becsmérlésbe bocsátkozik, kritizálja vagy elítéli a támadót az identitásveszély enyhítése és a támadó hiteltelenítése érdekében (Holmes: 2017), ugyanakkor vissza is vonulhat, mint a fenti nemi identitással kapcsolatos helyzetben. Ugyanez a jelenség állhat azon eset háttérében is, amikor a résztvevők rasszista vagy idegengyűlölő álláspontokra váltanak.

### ***Lényeg, értéket, gyakorlatot fenyegető veszélyek***

Az interkulturális oktatók ritkán jelentenek közvetlen fenyegetést a résztvevők szakmai identitására, de előfordulhat, hogy közvetett módon előidézhetik egyfajta szimbolikus védelem szükségességét. Három fent felsorolt helyzetben fedezhetjük fel ilyen fenyegetések jeleit: a pszichológus elégtelen elméleti alapok miatti panaszában, valamint az elemzési táblázatot és a „kulturális sokkokon való elidőzés” gondolatát érintő különféle kifogásokban. Ilyen helyzetek azért fordulnak elő, mert a módszer elemei megkérdőjelezhetik a szakmai



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

keretrendszer néhány fontos alapelvét. Például az MCE módszer zavaró lehet egy pszichológus számára, mert a válaszokat kifejezetten a személyek kulturális referenciáiban és összefüggéseiben kell, hogy keresse, nem pedig élettörténetükben, személyiségükben vagy patológiájukban, amire amúgy a pszichológusokat leggyakrabban képzik. A szociális munkások számára a módszer megkérdőjelezheti a semlegesség és objektivitás koncepcióját vagy „kultúravakságukat” (az az elképzelés, hogy a „kultúra” nem számít, ha mindannyian „tiszteletteljesen” és „professzionálisan” viselkedünk).

### **Mit tehetünk?**

Különböző módszerekkel megelőzhetjük vagy csökkenthetjük az arcfenyegetések, vagy az identitásfenyegetések hatásait. Annak érdekében, hogy csökkentsük az egyén beépült előítéleteivel, például a sztereotípiákkal, előítéletekkel és az etnocentrizmusával történő konfrontálódásból fakadó arcfenyegetéseket, nyomatékosíthatjuk, hogy ezek „normális” jelenségek, és hogy mindannyian tanulási folyamatban vagyunk, hogy tudatosabban kezelhessük őket. Kerülnünk kell az önprezentáló stratégiát, ami azt sugallná, hogy mi teljesen mentesek vagyunk az ilyen jelenségektől, és meg kell osztanunk saját tapasztalatainkat arról, miként dolgoztunk saját előítéleteinken. Az autonómiát vagy a lényegét fenyegető veszélyek elkerülése érdekében meg kell győződnünk arról, hogy a résztvevők látják-e az általunk javasolt különböző tevékenységek célját, hogy nem pusztán a tekintélyünk szükséges teljesíteni azokat.

Az identitásfenyegetések elkerülése érdekében figyelhetünk arra a műhelymunka során, hogy valamennyi identitás, úgy a kisebbségi, mint a többségi is értékelve legyen. A módszer azon elemeinek bemutatása során, amelyekről feltételezzük, hogy szakmai identitást sérthet, tudatosan felfedhetjük őket, megvitatva a következményeket és megmentve a potenciálisan fenyegetett identitásokat (hangsúlyozhatjuk a szakmai normák változásának és fejlődésének lehetőségét). Egyes facilitátorok felajánlják, hogy bizonyos tevékenységeket „passzolhatnak”, amivel biztosítja a résztvevők számára az autonómia és kontroll érzetét. De egy ilyen módszer magában hordozza annak kockázatát is, hogy több résztvevő (meggyőződésből vagy szolidaritásból) követi a passzoló személyt, kihagyva így egy érdekes tanulási lehetőséget. Alternatív megoldás lehet, felhívni a résztvevők figyelmét arra, hogy figyeljék meg saját reakcióikat, fejezzék ki bizonytalanságukat, a zavartság vagy fenyegetés érzését, mivel ezek a tanulási élmény érdekes, sőt akár kritikus aspektusaira mutathatnak rá. Annak érdekében, hogy a résztvevők kifejezhessék fenyegetésérzetüket, továbbá jobban megérthessék, miből fakad mindez, használhatunk lebegő tárgyakat (képeket, „empátiaszéket”), azaz bármilyen olyan játék vagy tárgyi eszköz, ami lehetővé teszi az egyén számára, hogy egy tárgyon keresztül beszélhessen magáról és más bőrébe is belebújhasson általa (ami szintén oda vezet, hogy végül magáról fog beszélni).

Végül, - amennyiben egy tréning szituációban szembekerülünk egy ellenálló résztvevővel - figyelniünk kell a saját reakcióinkat is, hogy elkerüljük saját pozitív arcunk fenyegetését és az esetleges reakciókat, amelyek fokozhatják a helyzetet.

### **Kompetenciák**

Milyen tudás, készségek, hozzáállás vagy akár eszközök, technikák szolgálhatnak erőforrásként a facilitátor számára ahhoz, hogy az ilyen jellegű szituációkat kezelni tudja.



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

TUDÁS	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=6Z0XS-QLDWM">https://www.youtube.com/watch?v=6Z0XS-QLDWM</a> (Goffman – Önmegjelenítés magyarázata) Identitás fenyegetések koncepciója és formái (pl. Breakwell, Vignoles)
KÉSZSÉGEK	Stratégiák az arcfenyegetés elkerülésére, arcfenyegetés kezelése (pl. Holmes, Brown and Levinson). Biztonságos környezet, bizalom és hitelesség kialakítása. A bezárás szükségességének elkerülése nehéz helyzetekben, az arcfenyegetések spontán megtorlására érzett késztetéssel szembeni ellenállás.
HOZZÁÁLLÁS	Elfogadás és türelem a résztvevők tanulási folyamatait illetően és pozitív kíváncsiság ellenállásaik forrásának irányába.
ESZKÖZÖK / TECHNIKÁK	Csoportos keretrendszer a tréning elején a bizalom, a jó együttműködés kialakítása érdekében. Az általunk javasolt módszerek bemutatása, hogy a résztvevők megértsék azok jelentését, különös tekintettel a drámajátékokon alapuló játékos tevékenységekre. Magyarázza el a módszer által kiváltott lehetséges identitásfenyegetéseket, állapodjon meg az ilyen példák konszenzusos kezelésében (esetleg hozzon létre egy „biztonsági chartát” együtt). Fogalmazza át az interkulturális kompetenciát elsajátított készségként, hangsúlyozva a sztereotípiák és előítéletek tudatosításának tanulási folyamatát.

### Irodalomjegyzék

Auzoult, Laurent 2015. Autonomy and Resistance to Authority In: Swiss Journal of Psychology, 74 (1), 2015, 49–53

Ervin Goffman 1959 [The Presentation of Self in Everyday Life](#). New York: Anchor Books

Furrer, Carrie, Skinner, Ellen, Pitzer, Jennifer 2014 The Influence of Teacher and Peer Relationships on Students' Classroom Engagement and Everyday Resilience In: National Society for the Study of Education, Volume 113, Issue 1, pp. 101-123

Oscar Holmes 2017. 9 Ways to Respond To Social Identity Threats Last accessed on 10/05/2020 at: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/beyond-the-cubicle/201703/9-ways-respond-social-identity-threats>



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

## 5.4 A merev, rasszista álláspontok ledöntése

**Készítette: Szántó Diana (Artemisszió Alapítvány)**

### Esetleírások

Egy gyakorlat során az egyik résztvevő transzfób kijelentést tesz, és ezzel zárja mondandóját: "Ez a véleményem, és nem akarom megváltoztatni". A facilitátorok úgy érzik, hogy nem tudják kimozdítani ebből az álláspontból. (IT)

Egy résztvevő nyíltan ítélező/rasszista kijelentést tesz (a romákról, mely szerint "csak azért szülnék, hogy segítyt kapjanak") és az érvekre, melyek ez ellen szólnak nem reagál, nem lehet vele vitatkozni. (HU)

A facilitátor egy kritikus incidenst ismertet, azt remélve, hogy ezzel feloldaja a romák elleni előítéletek egy részét, azonban az egész csoport felsorakozik a sztereotípiák mögé. Az eset egy roma apáról szól, aki fát lop a közeli erdőből, hogy télen fűteni tudjon. A résztvevők (rendőrök) egyedül a lopás tényét látják ebben a helyzetben, mely erősíti azt az előítéletet, miszerint *a romák lopnak*. (HU)

A facilitátor egy általános iskolai osztályban dolgozik, migrációval kapcsolatos workshopot vezet. Az egyik gyermek kommentjét kihallja a csoportból: "Bárcsak nagyobbak lettek volna a hajók, úgy többen fulladtak volna meg egyszerre". (HU)

### Némi háttérelmélet: Mi a rasszizmus?

A Cambridge szótár szerint a rasszizmus "azon hiedelem, mely szerint az emberek értékét faji hovatartozásuk befolyásolja, és a különböző fajok tagjai nem olyan értékesek, mint a saját rasszukba tartozók; valamint az emiatti igazságtalan, megkülönböztetett bánásmód az eltérő fajhoz tartozó tagokkal szemben."

A rasszizmusban egy olyan hiedelemrendszer jelenlétét láthatjuk, ami feltételezi a különálló rasszok létezését és egy széles körben elterjed társadalmi működést, mely az embereket arra ösztönzi, hogy saját csoport tagjaikat preferálják a nem csoport tagokkal szemben, ezzel látszólagos hierarchiát hozva létre. Ez a definíció egy viszonylag jó kezdőpont, de mégsem teljesen kielégítő, hiszen kihagyja a hatalom kérdését, paradox módon elismeri a rasszizmust és az emberi természetnek tulajdonítja, nem társadalmi struktúrának tekinti azt.

### A faj felépítése

Szigorú, tudományos értelemben a rasszizmus olyan gondolkodásmód, amely az emberek közötti jelentős, megváltoztathatatlan és öröklött különbségek létezésének meggyőződésén alapszik, elosztva a tagokat domináns fenotípusos jellemzőik által meghatározott csoportokhoz való tartozásuk szerint. A jelen tudományok elutasítják ezen kategóriák objektív



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

létezését. Az emberek másképp néznek ki, de fizikai tulajdonságaik nem feltétlenül tükrözik származásukat, hisz a bőrszín finom és fokozatos variációkat mutat és nem illeszkedik bele merev, faji kategóriákba. A DNS-szekvenálás pedig feltárta, hogy minden élő ember kapcsolatban áll egymással (Fullwiley 2007).

Mindenkinek azonos a génállománya, ami csekély eltérést mutat egyénenként, nem pedig csoportonként. Nem csak a modern emberek állnak egymással szoros rokonságban, de valamennyiük őse visszavezethető Afrikába. Az úgynevezett "tudományos rasszizmus" vagy "fajelmélet" nem abban az értelemben tudományos, hogy azt a tudomány bizonyítja, hanem abban, hogy ötvözi a tudományos módszereket a megalapozatlan elméletekkel az ideológia fenntartása és támogatása érdekében. (Rose 2007)

### **Csoporton belülség kontra -kívülség és az etnocentrizmus, a megkülönböztetés logikája**

Különböző emberi csoportokat tekintve az iparosodás előtti kis méretű, etnikai csoportoktól kezdve a modern nemzetállamokig az etnocentrizmus, azaz a csoporton belüliek előnyben részesítése bármely csoporton kívülvel szemben, állandónak tűnik. Gyakran tudattalanul vagy akár nyíltan saját csoportunkat arra használjuk, hogy azzal azonosítsuk az egész emberiséget. A kis méretű, nemzetek előtti etnikai csoportok gyakran használnak olyan *népnevet* az önazonosításhoz, amelynek jelentése "ember". Ez a helyzet az amazóniai esőerdőben élő wayana törzssel és az Alaszkában élő inuit törzssel is. Azonban még a modern nemzeti társadalmakban is - bizonyos mértékben - mindenki etnocentrikus, mivel nagyon nehéz nem alkalmazni a csoporton belül megtanult normákat más csoportokra. Ha saját csoportunk a standard, más csoportok szükségszerűen rosszul jönnek ki az összehasonlításból. Az etnocentrizmus egyik következménye, hogy rejtett hierarchia jön létre a csoportok között, így létrehozva az emberiség fokozatokra osztott felépítését. Bármennyire is definiálják az *ők* saját csoportjukat, a *mások* ezen a prizmán keresztül nem csak másképp néznek ki, hanem kevésbé érzékelik őket emberként, mint azokat, akik az azonos csoportba tartoznak. A társadalmi kategóriák segítenek az embereknek definiálni önmagukat másokkal szemben, és eldönteni, mely csoporthoz legyenek hűségesek a kategorizálás e játékában. A "megkülönböztetés" azt a szociálpszichológiai folyamatot jelenti, amely a személyt vagy csoportot teljesen másként osztályozza vagy mutatja be, szinte már nem is emberként (USA), azt feltételezve, hogy van egy "természetes" módja annak, hogy emberek vagyunk, s ez a mód a "MIÉNK" (Powell et al. 2016). Ami a megkülönböztetést differenciálja az általános (és valószínűleg egyetemes) etnocentrizmustól, az a megkülönböztetés alanyának azon képessége, hogy világnézetét és osztályozási módját kivetítse a másság tárgyára. Így megkülönböztetettnek lenni annyit tesz, hogy magunkat kötelezően a megkülönböztető prizmáján keresztül látjuk (Fanon, 1952). A megkülönböztetés általában hierarchikusan működik, és csak a hierarchia csúcsán lévők képesek a különbségtételt, mint eszközt dominánssá tenni. A megkülönböztetés tehát elválaszthatatlan a hatalomtól, a domináns csoportok, mint erősebb *mások* reprezentált hatalmától, mely így a relatív nézőpontot egy objektív hierarchiának tünteti fel.

### **Fiktív hierarchiák**

A tudományos rasszizmus feltételezi az beazonosítható és különálló „fajok” objektív létezését, azaz azon emberek állandó és elkülönített kategóriáját, akiknek fenotípusos különbségét



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

eltérő biológiai eredetük magyarázza. A rasszizmust a faji alapú gondolkodás és a megkülönböztetés jelensége együttesen generálta. A rasszizmus, mint elmélet összefüggésbe hozza a fizikai jellemzőket az egyén vagy csoport erkölcsi és intellektuális tulajdonságaival. A biológiai determinizmus - mely a fajgyűlölet alapja - ezeket a tulajdonságokat, valamint az állandó, nemzedékről nemzedékre történő átöröklődést megváltoztathatatlanak tartja. Tehát a csoportok között megjelenő hierarchia nem a történelmi uralmi folyamatok eredményeként jelenik meg, hanem egy fix, megváltoztathatatlan és megkérdőjelezhetetlen "tényként", amely a "természetben" gyökerezik. (Rabinow and Rose 2006)

### **A fajelmélettől a mindennapi rasszizmushoz**

A mindennapi rasszizmus nem feltétlenül a tudományos rasszizmusban gyökerezik - nem a fajok objektív létezéséről való meggyőződéshez kötődik szorosan - hanem az elkülönülés és a hierarchia ideológiáját folytatja. A mindennapi rasszizmus a felsőbbrendűségben gyökerezik, megfigyelhető attitűdökben, véleményekben, valamint abban a cselekedetben, melynek során valakit leértékelnek az alapján, hogy feltehetően egy eltérő csoporthoz tartozik. Ezek a hiedelmek és az általuk kialakított viselkedési minták nemcsak pszichológiai kárt okoznak a rasszizmus áldozatainak. Ősi szerepet játszanak az egyenlőtlenségek legitimálásában és fenntartásában. A rasszizmus ebből kifolyólag menthetetlenül elnyomó jelenség. Akkor is beszélhetünk enyhe "rasszizmusról", amikor a "másik" csoportjának definiálása nem biológiai alapú. Egyes szerzők (Wikan 1999) azzal érvelnek, hogy a liberális világrendben a kultúra és a vallás váltotta fel a tudományosan hiteltelen faji fogalmat, és ugyanolyan szerepet játszott a társadalmi csoportok közötti hierarchiák létrehozásában, legitimálásában és fenntartásában. A mindennapi rasszizmus negatív előítéletekben, lekicsinylésben vagy ellenséges magatartásban és szisztematikus diszkriminációban nyilvánul meg, hatást gyakorolva ezzel a leuralt csoportokra. Ebben az értelemben ezt hasonlíthatjuk ahhoz a diszkriminációhoz, mely egyéb, faji és kulturális csoportokon kívüliekre van hatással, mint például a transz-, queer emberekre vagy a fogyatékosokkal élőkre.

### **Intézményes rasszizmus**

Az intézményes rasszizmus az intézményben uralkodó hiedelmek, viszonyulások és előítéletek kifejezése bizonyos csoportok alacsonyabbrendűségével kapcsolatban. Még akkor is, ha ezek a hiedelmek nem nyíltak vagy tudatosak, a szabályok, normák és az uralkodó intézményi kultúra hozzájárulhatnak a status quo, valamint elnyomó jellegének fenntartásához.

### **Esszencializmus**

A rasszista gondolkodást és kultúrát gyakran elfedik, álcázzák és figyelmen kívül hagyják még az elkövetők is. Ezért hasznos átgondolni a rasszista kijelentések és gyakorlatok megfigyelhető vonásait. „Minden rasszizmus esszencializmus” (Bourdieu 1980). Mi az



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

esszencializmus? Első látásra ártatlan filozófiai gondolat, mely kimondja, hogy a dolgoknak olyan alapvető tulajdonságuk van, ami miatt azok olyanok, amilyenek. Az asztaloknak mind osztozniuk kell valamely asztalszerű tulajdonságban, mely meghatározza azt, ami az asztalt azzá teszi, ami.

### **Mi teszi vonzóvá ezeket az ideológiákat?**

A rasszizmus azért virágzik, mert sokszor láthatatlan. A hegemonia része, azaz azé a világé, ahogyan azt megtanultuk értelmezni. Bizonyos körülmények azonban elfogadhatóbbá és uralkodóbbá teszik. A politikai légkör nagyban befolyásolja azt, ahogyan az emberek társadalmi szempontból értelmezik a körülöttük lévő világot. Az első, legkézenfekvőbb válasz arra a kérdésre, hogy az emberek miért rasszisták, az az, hogy olyan, rasszista struktúrák által meghatározott társadalmakban élnek, mely struktúrák rasszista intézmények által védettek, hallgatólagosan vagy akár nyíltan. De természetesen vannak más okai is.

### **A valahova tartozás és a társadalmi identitás igénye**

Szemben azzal, ahogy elképzelnénk, úgy tűnik, végtére is a az előítéletek legfőbb érdeke nem más csoport leértékelése, hanem a sajátunk védelme és felértékelése. Valóban, fajunk hosszú evolúciós útja megtanította nekünk a csoporthoz tartozás kiemelkedő fontosságát. Túlélésünk attól függött, hogy képesek vagyunk-e együttműködni és együtt élni másokkal, lehetőleg hozzánk hasonló emberekkel. Az ilyen csoporton belüli intim létnek számos következménye van az emberi fejlődésre: koherens működési módokat és szimbolikus univerzumokat dolgoztunk ki, melyeket úgy nevezhetünk: "kultúra". A csoportunktól való függés rögzítette bennünk a csoportunk és kultúránk konkrét, tárgyi és szimbolikus védelmének szükségességét. Ezeket az igényeket tükrözi a társadalmi identitás és az etnocentrizmus dinamikája (Maalouf 2001). Az etnocentrizmus segít megőrizni hitünket világunk koherenciájában és felsőbbrendűségünkben. Ez egy viszonylag egyszerű módszer a pozitív társadalmi önazonosság kiépítésére, ezért nehéz ellenállni a kísértésének.

### **Áldozathibáztatás**

A rasszizmus egy olyan társadalom koncepcióján alapszik, ahol a hierarchikus különbségeket természetesnek veszik, és ezt az adott csoportok tulajdonságainak velejárójaként magyarázzák. Ez a társadalmi gondolkodásmód nagyon megnehezíti, hogy megértsük egyes alárendelt csoportok "balszerencsáját" és ne azok hibájaként könyveljük el helyzetüket. A diszkrimináció, a rasszizmus és az elnyomás áldozatainak hibáztatása fenntartja az egyébként is nyilvánvaló kiegyensúlyozatlanságot, és mentesíti a társadalmat a fennálló egyenlőtlenségekért történő felelősségvállalás alól. Ez a pozitív társadalmi identitáshoz is hozzájárul, hiszen ha mindenki megérdemli saját sorsát, akkor biztosan én is azért vagyok feljebb a ranglétrán, mert jól cselekedtem.





ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

## **Identitásveszély**

Logikus lenne elképzelni, hogy akik maguk is elnyomásban részesültek, empátikusabbak azokkal, akik még náluk is elnyomottabbak. Érdekes módon, gyakran ennek az ellentéte igaz. A további "lecsúszástól" és az attól való félelem, hogy egyenlővé válunk a társadalom által kiközösített csoportokkal a differenciálódás igényét hozza létre bennünk. Ez megmagyarázza, hogy a szegény, fehérbőrű ültetvényeseket, majd később a gyári dolgozókat miért vonzotta a rasszizmus ideológiája az Egyesült Államokban és Dél-Afrikában. Ez magyarázza a gyakran megfigyelhető, szimbolikus elkülönülést a már letelepedett bevándorlók és a később érkezők között is. Minél inkább ki van téve egy társadalmi pozíció az elértéktelenedés fenyegetettségének, annál nagyobb a csábítás, hogy az egyén higgyen saját felsőbbrendűségében, melyet egy társadalmilag fölérendelt csoporthoz való tartozás alapoz meg. Ezt a jelenséget az elit is kihasználja, egymás ellen uszítva az alárendelt csoportokat.

## **Krizisállapot**

A társadalomban mélyen gyökerező rasszista hiedelmek a diszkriminatív intézményekkel, a természetes etnocentrizmussal és a megkülönböztetésre való hajlammal együtt termékeny táptalajt nyújtanak a rasszizmus számára. A társadalmi identitás iránti igény hozzájárul a társadalmi hierarchiák természetessé válásához és reifikációjához. Szerencsére vannak ellentétes tendenciák is a társadalomban. Az emberek szolidaritással, empátiával és etikai érzékkel felruházott lények. E két tendencia közötti feszültség a történelem mozgatórugója. Történelmi hatások is befolyásolják, ahogy az emberek észlelik a "másságot". Amikor a társadalmi és kulturális rend fenyegetettségét észlelik, az emberek hajlamosabbak befelé forduló nézőpontból reagálni, és természetesen idegesebbek is. Ezekben a bizonytalan időkben az esszencialista ideológiák képesek hamis biztonságérzetet, stabil pontot nyújtani, melyre ilyenkor támaszkodni lehet. Különösen, ha a politikai osztály kész kihasználni az emberek félelmét. A folyamatos társadalmi krízis forradalmakat vagy konzervatív, maradi látásmódot, mobilitást féltő kultúrát hozhat létre, elősegítve és egyben kihasználva a rasszizmust.

## **Mit tehetünk?**

### **Keretezés**

Kifejezetten az interkulturális megértés előmozdításáért tartott képzésen egy feltételezett rasszista álláspont egyfajta ellenállásként értelmezhető. Valóban, a résztvevők egy része származhat olyan kulturális, politikai háttérből, melyhez képest a képzés liberális, kozmopolita, társadalmi igazságosságon alapuló feltételei már identitás veszélyt jelentenek. Már az is meglepő, hogy a politikai spektrum ezen részéről is érkeznek résztvevők a képzésre. Ritka lehetőségként kellene tekinteni erre, mivel általában nem érzük el ezt a csoportot. Hasznosnak találtuk, hogy minden képzést álláspontunk egyértelmű ismertetésével kezdjük.



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

Már az elején kijelentjük, hogy a képzés alapja egy adott politikai filozófia, és nem egy egyetemes igazságot kívánunk képviselni. Ugyanakkor arra kérjük a résztvevőket, hogy legyenek nyitottak ez iránt a megközelítés iránt, mivel célunk az, hogy megosszuk velük ezt a nézőpontot. Ragaszkodunk továbbá ahhoz, hogy bár készek vagyunk relativizálni nézőpontunkat, az általunk megosztott tényeket megerősíti a tudomány és újságírói vagy néprajzi kutatások. Ez a kezdeti állásfoglalás általában megelőz sok lehetséges, későbbi kritikát. Gondoskodunk arról is, hogy a képzést szakmai-fejlődési gyakorlatként fogalmazzuk meg. Kiemeljük, célunk nem az, hogy a résztvevőket "jobb emberré" tegyük, hanem hogy segítsük őket abban, hogy munkájukat jobban végezhessék.

### ***Bizalom***

Minden képzésen kulcsfontosságú a tréner és a résztvevők közötti bizalomépítés. Ez még inkább igaz azokra az esetekre, amikor a résztvevők között hiányoznak a közös értékrend szilárd alapjai. A bizalomépítés még ezen körülmények között is lehetséges. A trénernek minden rendelkezésre álló eszközt fel kell használniuk - verbális- és nonverbális kommunikációt, felkutatni az esetleges közös pontokat humorral és pozitív hozzáállással, hogy kapcsolatot teremtsenek a résztvevőkkel a képzés teljes folyamata alatt, különösen annak bevezető szakaszában. Két tréner együttes vezetése hozzájárulhat a jó személyes kapcsolatok kialakításához, mivel különféle stílusuk más-más résztvevő számára lehet vonzó. Az elfogadó légkör kialakítása szintén fontos. A trénernek példát kell mutatniuk előítéletmentes attitűdjükkel. Az etnocentrizmus természetesnek és egyetemesnek való elfogadása elősegítheti a hibásság feloldását és csökkentheti az ellenállást.

### ***Szakértelem***

Az elfogadás nem azt jelenti, hogy minden véleményt legitímként kell elfogadni, sokkal inkább azt, hogy senkit sem támadnak meg személyében olyan véleményért, amelyekkel mások nem értenek egyet. Az érvelésen alapuló viták elfogadottak, létrejöttüket ösztönözni kell. Az trénernek csak akkor van esélyük nyerni ezekben a vitákban, ha képesek bizonyítani szakmai hozzáértésüket, releváns tudásuk létjogosultságát. Ezért felkészültnek kell lenniük azokból a területekből, melyeket a képzés érintenek, mind az elméleti és empirikus tudás megalapozottságával. Csak elismert kompetenciájuk révén képesek tartani bizonyos határokat olyan verbális és viselkedési reakciókkal szemben, amelyek esetleg sértők lehetnek - anélkül, hogy lemondanának az elfogadás alapvető érvényéről. A szakmai tekintély csak őszinteséggel tartható fent. Ha a tréner valamit nem tud, azt jobb ott helyben elismerni. Fel kell mérniük a csoport állapotát annak érdekében, hogy meghatározzák a célokat, amely felé vezetni szeretnék azt. Ezt az áttekintést folyamatosan monitorozni kell, ha pedig szükséges, újra kell értékelni. A résztvevők általában azért jönnek erre a képzésre, hogy kissé kimozdítsák magukat a megszokásból. A radikális destabilizáció radikális ellenállást vagy visszavonulást válthat ki.

### ***A rasszizmus felismerésének elősegítése***

Bár sok résztvevő tesz tudatosan rasszista kijelentéseket, bizonyára nem sokuk szeretné, ha rasszistának hívnák. A mindennapi rasszizmus általában csak az áldozatok számára



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

észrevehető vagy azok számára, akik tudatosan figyelemmel kísérik azt. Elő kell segíteni, hogy az emberek észrevegyék, amikor rasszizmussal állnak szemben vagy amikor ők maguk akaratuktól függetlenül rasszisták. A rasszizmus egy összetett jelenség, tehát anélkül, hogy büntudatot keltenénk vagy erőltetnénk a politikai korrektséget, elengedhetetlen, hogy információt cseréljünk a rasszizmus természetéről, történelmi eredetéről, a megnyilvánulásairól és változatairól. Ez egy érdekes és inspiráló felfedezőút lehet a résztvevők számára.

### **A szolidaritás és empátia előmozdítása**

Az erkölcsi alapelvek hozzájárulnak a pozitív társadalmi identitás kialakulásához. A szolidaritás és az empátia kultúrájának nyílt elismerése növelheti a csoporton belül az antirasszizmus és az interkulturalitás értékét. Fokozhatjuk az alárendelt csoportokkal való szolidaritást az elnyomás mechanizmusainak elmagyarázásával vagy az érzélem útján, mesemondás révén. Az egyik legjobb eszköz, ha olyan helyzeteket alakítunk ki, ahol találkozhatunk vagy párbeszédet folytathatunk az elnyomott csoportok tagjaival.

### **Kompetenciák**

Milyen tudás, készségek, attitűdök vagy akár eszközök, technikák szolgálhatnak erőforrásként a facilitátor számára az ilyen helyzetekkel való megküzdéshez:

<b>TUDÁS</b>	A társadalmi identitás és a társadalmi kategorizálás elméletének, ideértve az előítéletek, a diszkrimináció, az etnocentrizmus, a megkülönböztetés és a rasszizmus természetének ismerete. A biohatalom, a strukturális erőszak és a hegemonia elméletei A nyugati rasszizmus története, beleértve a 17. századi utazók beszámolóját, a rabszolgakereskedelmet, a gyarmatosítást, a 19. századi tudományos rasszizmust, a szociáldarwinizmust, az eugenikai mozgalmakat, a faji szegregációt és a fasizmust Tények, melyek a faj természetességének cáfolása mellett érvelnek. A tudomány cáfolja a fajok létezését A megkülönböztetés típusairól való tudás a nyugati történelem perspektívájából: a primitívség és vadság, egzotizmus, orientalizmus eszméje, a haladás eszméje, a modernitás és az elmaradottság közötti elhatárolódás Tudás arról, miként fonódott össze a történelemben a modern rasszizmus nyugati térnyerése a kapitalizmus növekedésével
<b>KÉSZSÉGEK</b>	A decentralizáció, a kontextualizálás, az empátia és az émiikus megértés, a vita-kultúra képessége
<b>ATTITŰD/FÓKUSZ</b>	Aktív hallgatás, asszertív kommunikáció, a visszalépés képessége, a helyzet felmérése, pedagógiai célok kitűzése a csoport



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

	igényeinek figyelembevételével, a csoport (és a résztvevők) pozitív önképének megerősítése, mint társadalmi értékeink védelme
<b>ESZKÖZÖK/TECHNIKÁK</b>	Könnyítő technikák, kérdések feltevése a csoport számára, konkrét példák használata, a probléma exotizálása (elmozdítása) (a romák helyett beszéljünk az őslakos amerikaiakról), a szolidaritás alapjainak megtalálása, szimulációs játékok, videók, tematikus weboldalak Egészségügyi dolgozók számára: <a href="https://structuralcompetency.org/">https://structuralcompetency.org/</a> A „tapasztalt szakértők”, azaz az elnyomott csoportok tagjai, akik tapasztalataikról beszélnek, szintén erőteljes eszköz.

## Irodalomjegyzék

- BOURDIEU, Pierre. Questions de sociologie. Paris: Editions de Minuit , 1980
- Fanon, Frantz. 1952. Black Skin, White Masks, Éditions Seuil
- Fullwiley, Duana .2007. Race and Genetics: Attempts to Define the Relationship. BioSocieties., 2, 221–237
- Kluchin, Rebecca. 2011. Introduction. In Fit to Be Tied: Sterilization and Reproductive Rights in America. New Jersey: Rutgers University Press, pp. 1-9
- Maalouf, Amin. 2001. In the Name of Identity: Violence and the Need to Belong, Arcade publishing, New York pp.23-29.
- Mbembe, Achille. 2017. "The becoming black of the world". In Critique of Black Reason. Duke University Press pp.1-9
- Powell, John A. and Stephen Menendian.2016. The Problem of Othering: Towards Inclusiveness and Belonging. OTHERING & BELONGING EXPANDING THE CIRCLE OF HUMAN CONCERN, ISSUE 1. SUMMER pp-14-41
- Rabinow and Rose. 2006. Biopower Today BioSocieties . 1, pp. 194–198
- Rose, Nicolas. 2007. "Race in the age of genomic medicine" In The Politics of life itself, Biomedicine, power and subjectivity in the 21st century, Princeton University Press, pp. 1-9
- WIKAN, U.1999. Culture: A new concept of race. Social Anthropology, 7(1), 57-64.



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

## 5.5 Amikor a képzést nem alkalmazzák a gyakorlatban

**Készítette: Marco Muzzana, Pienicola di Pirro, Giancarlo Domenghini (Cooperativa RUAH)**

A kognitív disszonancia kérdései: a hallgató kérdései nem relevánsak (vagy ellentmondásosak) azzal a tartalommal kapcsolatban, amellyel a tanfolyam addig a pillanatig foglalkozott.

Néhány példa:

Gyakran, amikor a tanárok jelen vannak, a diákok között, van valaki, aki a következő kérdést teszi fel: "Oké, értem, de holnap reggel mikor belépek az osztályba, pontosan mit kell mondanom?" "Tetszett a kurzus, minden jó és érdekes, de mikor foglalkozunk mások kultúrájával?"

Az ilyen kérdésfeltevések a résztvevők részéről gyakran összefüggenek a decentralizáció nehézségével kulturális és szakmai identitásuk szempontjából (szakmai modellek). Ugyancsak nehéz olyan bizonyosságok megkérdőjelezése, melyekről úgy véljük, a kulturális etnocentrizmus által diktált értékekben és a kultúrában mélyen gyökereznek.

Egy másik magyarázat az ilyen reakciókra, hogy sokszor elég korlátolt elképzeléseink vannak arról, miként kellene egy tréningnek kinéznie, különösen felnőttek számára, és arról, hogyan zajlik a tanulási folyamat felnőtt korban.

Úgy tűnhet, a résztvevők megértették, miről szól a képzés, azonban egy idő után ennek nincs hatása arra a folyamatra, aminek megvalósulásáért dolgoznak.

Egy példa:

Fontos, hogy dolgozzunk a nemzetközi kapcsolatokon, de meggyőződésünk, hogy a külföldi résztvevőkkel való munkánk során mediátorokat kell alkalmaznunk.

Gyakran a változás is olyan kulturális és szakmai modellekhez tartozik, amelyeket nehéz megvitatni, és nehéz elfogadni velük kapcsolatban azt, hogy más világszemléletekbe integrálódjanak.

Sűrűn előfordul, hogy azok az egyének vagy azon kollégák egy csoportja, akik részt vettek a nemzetközi képzésen, nincsenek abban a helyzetben, hogy átadják az itt tanultakat gyakorlati munkájuk során, illetve, hogy a változás eszközeivé váljanak egyesületükben. Ezt gyakran előre meghatározza az adott vállalati kultúra, valamint a kormányzati rendszer, amelyben működnek. A gyakorlatok, a konszolidált folyamatok, a merev szabályozás és kommunikációs modellek ellehetetlenítik őket, hogy interkulturális nézőpontból közelítsék meg az evolúció területét. Többször jelenik meg az is, hogy a képzés során tanultak alapos felülvizsgálatot követelnek a tekintetben, hogy miként közvetítjük őket, valamint az egyének és a vállalati csoport által használt kommunikációs stratégia szempontjából is. Ezt a szervezet vezetőjének tisztsége vagy felkészültsége is befolyásolja, mint ahogy a képzésben résztvevők alacsony



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

döntési képessége vagy proaktivitása. Azok a szervezetek, akikkel együttműködünk, erősen hierarchizáltak, és kevésbé elhivatottak a változással kapcsolatban, valamint az állandóan változó társadalmi és kulturális feltételekhez való alkalmazkodásban. Nem ritkán ugyanazok az alapítók ülnek a vezetésben, akik ma már idősebbek, önreferensek és felkészületlenek a világ értékeinek és értelmezéseinek a megkérdőjelezésében, köszönhetően pont annak a világnak, amelyért olyan sokáig tevékenykedtek. Így a nemzetközi kapcsolatok új megközelítése egyéni tanulási folyamat marad, anélkül, hogy a szervezetre pozitívan hatna és változást hozna a felhasználókkal és a munkacsoporttal való kapcsolatok kimenetelében.

A szociális szektorban széleskörben elterjedt nézet, hogy a Másik egy rászoruló, akin segíteni kell, és nem egy értékes személy, akivel kialakítható egy szimmetrikus kapcsolat. Ez is korlátja a szervezeteknek és a szociális szektornak, amelyekben trénerként dolgozunk. A kulturálisan eltérő másokra gyakran úgy tekintünk, mint egy "nehéz helyzetben" lévő, "marginalizált" személy, akinek segítenünk kell beilleszkedni a "mi" társadalmi kultúránkba. Nem úgy látjuk őt, mint akinek tulajdonában a diverzitás hozzájárulásához szükséges forrás van, és képes kultúránk gazdagítására. És nem is úgy, mint aki méltó beszélgető partner, értékes szereplő, aki pozitívítást hoz, hanem úgy, mint egy "rászorulót", akinek nincs kultúrája, tudása és erőforrása. A kulturális sokszínűséggel vagy a bevándorlók befogadásával foglalkozó szervezetek gyakran az azonnali szociális beavatkozás területéhez tartoznak, amelyeket a rászorultsági és a jóléti megközelítések jellemeznek. Megemlíthetjük a harmadik szektor globalizációját, hogy megértsük, milyen gyakran kötelezik el magukat a nyugati szervezetek szociális és nemzetközi kérdésekben, mégis milyen mértékben mutatnak még mindig széleskörben elterjedt, becsmérlő és leértékelő viszonyulást a déli kultúrák felé. A legtöbb esetben a jelenlévő kapcsolatok segítő jellegűek, az alapvető szükségletek kielégítésére fókuszálnak, nem pedig a társadalmi szerepvállalás vagy az eltérő kultúrákból származó személyek alkupoziójának elősegítésére. A másikat nem egy személyként kezeljük, akit meg kell hallgatni és meg kell érteni, hanem úgy, mint valakit, akiről mindent tudunk, valakit, akinek muszáj alkalmazkodnia annak érdekében, hogy elfogadjuk és túléljen az új környezetben.

### **Némi háttérelmélet**

Milyen képzési modellt javasoljunk? Mit jelent a képzés és a tanulás egy felnőtt részére? A képzést interaktív rendszernek tekintjük, aminek a folyamatok és a megszokott utak átalakuláshoz kell vezetnie: a résztvevő, a tréner és maga a tréning átalakulásához. A tréning relatív abban az értelemben, hogy állandóan egy adott kontextus (specifikus és / vagy általános) viszonylatában zajlik, és nem csupán egy "sajátos tudás" cseréjének (más rendszerekkel és más rendszerek között), hanem "történetek", háttér, ötletelés, metakommunikáció, metaforák, hálózatok... viszonyában. Amennyiben elfogadjuk azt az alapvető (vagy intelligenciát), hogy semmi sem elszigetelt a világegyetemben, minden befolyásolható (irányítható) másokat, valamint azok is befolyásolhatók mások által - még ha nem is azonnal észrevehető módon - más megvilágításban láthatunk olyan tudományos és tapasztalati jelenségeket, amik ezidáig a miszticizmus és a vallási gondolkodás körébe szorultak. Egy megközelítésnek, mint a rendszerszintű megközelítés vagy egy elvnek, mint a globális, kölcsönös egymásrataltságnak az a célja, hogy összehozza a megosztott valóságunkat, melynek köszönhetően közelebb érezzük magunkat, több közünk is van



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

egymáshoz és jobban osztozunk az emberiség sorsában. A homeosztázis szerint, minél kevésbé változol, annál jobb. A fejlődés szerint: mindig lehet változni azért, hogy jobb legyen. Ez a két erő kifejezi a rend és rendezetlenség közötti, a kiszámíthatóság iránti igény és a határozatlan, az új, az ismeretlen keresése közötti örök konfrontációt; valamint a megnyugvás és a függés igénye, valamint az újdonság és az autonómia iránti vágy között is. Még ha a homeosztázis és a növekedés két egymásnak ellentmondó tendenciának is tűnik, a valóságban nem azok, mert mindegyik a rendszer "jólétét" célozza: ha el is térnek, csupán azért, mert másként képzelik el, mit jelent a "jólét" és miként kell elérni.

Miért találkozhatunk a kognitív disszonanciával? Az (ön)szerveződési folyamatoknak tulajdonított komplementaritás és centralitás, mint olyan, mindenképpen megkérdőjelezi a meghatározott és homogén célok megközelítését. A kérdés nem elhanyagolható, különös tekintettel a "nemzetközi kapcsolatok" témájára, amely éppen (globális, interdiszciplináris és transzverzális) létéből adódóan nem redukálható zárt és különálló "diszciplináris területre" és nem "tanítható" egységesség nélkül, valamint adott célkitűzésekkel. Ez tulajdonképpen reprodukálná annak az oksági és kvantitatív gondolatnak a szerkezetét, amely kihagyja az elme, a test, a környezet és a kapcsolat komplementaritását (az "összekötő struktúra", mondaná Bateson), mivel az "ökológiai én" dimenziója, mint az én kapcsolata a természeti világgal, elveszett kultúránkból. A probléma nyilvánvalóan nem az, hogy "mit" közvetítsünk (a tartalmakat) és, hogy "milyen jobb módszerrel" (/mikro/ didaktika) az ad hoc tréningen (a tréning szobában), hanem hogy összekössük a szükséges és alapvető tartalmakat és módszereket, melynek során szélesíthetjük ezen érdekes tanítási rendszerhez köthető kínos kérdések horizontját: hogy miért kell minden trénernek (akár véletlenségből) foglalkoznia ezzel. A nemzetközi kapcsolat lényegében metaforikus, pedagógiai és módszertani paradoxon: vajon hogyan lehet „tanítani” valamit, ami nem csak specifikus és számszerűsíthető kognitív tanulási folyamat, hanem inkább a "tanulni tanulás" funkcióját tölti be, és aminek a szubjektív, interaktív, stratégiai szemlélete a valószínűséghez, a váratlanhoz és az együttes alkalmazkodáshoz köthető? A nemzetközi kapcsolat nem egy "ügy", amit meghatározott térben és időben el lehet helyezni: ez egy globális és megfigyelhetően általánosabb szemlélet, amely összefügg a saját, közös, lehetséges és fenntartható jövő felfogásával/felépítésével, s ebben az összefüggő rendszerben élőkkel. Valójában nincs "ügy" vagy relevancia olyan érzelmi, kognitív és evolúciós kapcsolatok nélkül, amelyek rendszerek magukat "különbségként" határozzák meg (Bateson 1980).

Maga a változás sem megismerhető, sem nem programozható. A világ olyan rendszerekből áll, amelyek megfigyelik egymást és interakcióban vannak egymással. Nem egy rész változtatja meg a másikat, hanem egymással kölcsönhatásban lévő részek, amelyek szervezetük és felépítésük szerint mozgásba léptek és módosultak. A képzés tehát egy "összekötő szerkezet", ami támogatja az olyan helyzetek kialakítását, amik az egyébként különálló elemeket összekötik. A változásnak folyamatosság természete van és szorosan kapcsolódik a tartalom és a helyzetek változásához.

Néhány általános feltételezés lehet:

A változás átalakulás;



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

Azok, akik változnak, nem egyedek, hanem egyének a kontextusban és ebben az örök evolúciós mozgásban ők időtlen struktúrák;

Vannak hasznos és kevésbé hasznos valóság olvasatok. A képzés azokat igyekszik előnyben részesíteni, amelyek elősegítik a rendszer "megpiszkálását" és lehetővé teszik olyan kontextusok felépítését, amelyek támogatják az ötletek, képességek, lehetőségek, nyelvek, stratégiák, viselkedések és utak integrációját.

Olyan védelmet próbálunk képezni, amely nem takarja el a világ szörnyűségeit, de felkészít minket arra, hogy hozzászokjunk a zordságához.

### Készségek

<b>TUDÁS</b>	<p>rendszerszintű megközelítés, kapcsolati megközelítés, túllépni azokon az értelmezéseken, melyek az alapvető szükségletek figyelembevételére korlátozódnak</p> <p>a migráció jelenségéről való tudás (mely jelenségment és folyamatként, nem pedig egy vészhelyzetként értendő)</p> <p>szervezeti rendszerek és az ezekre történő hatásgyakorlás, képesség megváltoztatásukra</p>
<b>KÉPESSÉG, KÉSZSÉG, KNOW-HOW</b>	<p>már a kezdetekkor jól meghatározott célkitűzések (időt szánni arra, hogy helyesen formáljuk meg a célkitűzéseket: neuro-lingvisztikus programozás)</p> <p>több idő biztosítása a köztes ellenőrzésekre, az érzések megvizsgálására, de a célkitűzések ellenőrzésére is</p> <p>mi az ami ellentmond ennek a kérdésnek a képzés tartalma szempontjából?</p> <p>A tréning alatt a tréner maga a modell, mellyel bemutat bizonyos készségeket és tudást, amik hasznosak a résztvevők számára. Ezért kihangsúlyoz néhány szempontot:</p> <p>kiemeli, hogy ez nem az a képzés, ami a kezetekbe adja a "varázspálcát", hanem megmutatja a "kötelező", és "egyéni" utat, méghozzá abban az értelemben, hogy mindenkinek, a kiindulóponthoz, a rendelkező forrásokhoz, és saját karakteréhez (egyéni, kulturális, jellembeli) képest saját útja, céljai és törései lesznek. Ezért a képzésnek úgy kell megjelennie, mint egy lehetőség, amely nem kimerítő, éppen ellenkezőleg: mindenki azt élvezzi, veszi ki magának, amit akar, amire szüksége van.</p> <p>Fontosnak tartja megmutatni, hogy ez nem csak arról szól, hogy tudjuk hogyan kell csinálni, hanem arról is (mindenek felett), hogy milyenek kell lennünk. A személyes belső változás tőlem függ, és nem a szervezettől, melynek része vagyok, vagy nem a munka, melyben elkötelezett vagyok.</p> <p>Tudjuk miként különböztetjük meg munkaköri leírásunkat és saját</p>





ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

	hozzállásunkat
<b>ATTITÚDOK/ FÓKUSZ/ ÉRZÉKENYSÉG</b>	Hallgatás, empátia, ösztönző kérdések és ökológiai kommunikáció A vándorló életmódról való tudás és/vagy az alacsonyabb rendű-, kisebbségi helyzettel kapcsolatos tapasztalat Az egyén nem mindenhatóságának, gyarlóságának elismerése; hogy az egyént egy lehetőségként tekintjük megannyi más között; a tréning maga pedig egy példa arra, hogy az interakciók alapjai a közösen alkotott jelentések, a tréner és a diákok közötti fogalmak melyek valódiak, jelen vannak, láthatóak, praktikusak. Amink van, amik a lehetőségeink, azok mi magunk vagyunk itt és most.
<b>ESZKÖZÖK/ TECHNIKÁK</b>	Dialógusok, kapcsolati eszközök, meta-kérdések, hallgatni és átfogalmazni, a célkitűzések helyes megformálása, az ítélezés felfüggesztése Az emigráns pozíciói A. Pirottól és C. Edelsteintől W. Sombart emigránsainak jellemzői A nemzetköziség jellemzői (és az "evolúciós skála") Camilleri Olasz Emigráció Témájú Filmje A valóság képei: a résztvevő szemszögéből fontos eszközök a szervezethez való jelentkezéshez. Ideértve: Személyi igazolvány / Genogram / Csillagkép / Történelem / Jelképek / tanulási lépések / jelentkezési kérelem az intézményhez / küldetés és vízió / szervezeti kultúra / jutalmazó és büntető rendszer / implicitek...

### **Irodalomjegyzék**

- Camilleri C, Cohen-Emerique M., Culture shock: concepts and practical issues of interculturality, L'Harmattan, 1989
- Bochner S. Cultures in contact, Pergamon Press, Oxford, 1982
- Brislin R., Understanding culture's influences on behaviour, Harcourt Brace, Orlando 1993
- G. Hofstede, Culture's consequences: International Differences in World Related Values, Beverly-Hills, 1980.
- Popper K., All life is solving problems, Rusconi books, Milan, 1996
- Knowles M., "The formation of adults as an autobiography" Cortina, Milan, 1996
- Bateson G. 1979. Mind and Nature. New York: E. P. Dutton
- Todorov T. 1999. The conquest of America. Norman, Oklahoma. University of Oklahoma Press.
- Trompenaars F. 2004. Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business. Boston: Nicholas Brealey Publishing.
- Maturana H.-Varela F. 1992. The Tree of Knowledge: The Biological Roots of Human Understanding. Boulder, Colorado. Shambhala Publications.



ZELDA project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.  
Grant agreement no. 2019-1-IT02-KA2014-063370.

Morin E. 1986. La Méthode - tome 3 La Connaissance de la connaissance anthropologie de la connaissance. Paris: Le Seuil.

Watzlawick P. 1984. The invented reality. New York: W.W. Norton & Company Inc.

Kolb D.A. 1984. Experiential Learning. Hemel Hempstead, Herts: Prentice-Hall International.