

2



A ZELDA program az Európai Unió Erasmus+ programjának a támogatásával valósult meg.

Támogatási megállapodás száma: 2019-1-IT02-KA2014-063370.

A képzés szerkezete és céljai

Ez a képzés az MCE interkulturális megközelítésen alapul. A módszertanba való első betekintésre három képzési napot (18 képzési órát) javasolunk. A képzés során bejártatott gyakorlatokat alkalmazunk, amelyeket nemzetközi képzők és az együttműködési konzorcium tagjai fejlesztettek ki. Javasoljuk a nem-formális oktatási módszerek és az elméleti előadások kombinációját.

Az alábbi képzési anyag az olyan képzők támogatására készült, akik az MCE interkulturális megközelítésről kívánnak képzéseket tartani. Rendkívül fontos, hogy az alább javasolt képzési szerkezet alkalmazásához megfelelő felkészültségre van szükség az itt felvázolt fogalmakból és módszerekből.

A képzés alapcéljai a módszertan egyes lépéseihöz kapcsolódnak, és az egyes modulokban mutatjuk be őket. A képzés felépítése során érdemes figyelembe venni az alábbiakat:

- A képzők és a résztvevők közötti kapcsolat kiépítése
 - A képzés munkamódszerének kialakítása
 - Kapcsolat és bizalom kiépítése a résztvevők között
 - A tanulási célok egyértelművé tétele, az aktív részvétel ösztönzése
 - A résztvevők motivációjának megértése, a témával kapcsolatos pozíciójuk feltérképezése •
- "Kultúrások"-szimulációk bemutatása



Képzési anyag

A képzési anyag azoknak a gyakorlatoknak és módszereknek a gyűjteménye, amelyeket a háromnapos MCE interkulturális megközelítésű képzéshez javasolunk. A képzők szabadon dönthetnek úgy, hogy kihagyják a gyakorlatok egy részét vagy megváltoztatják a modulok sorrendjét. Az itt felvázolt szerkezet a dokumentumot összeállító trénercsapat javaslata, és kis léptékű képzésekhez ideális. A legfontosabb, hogy az MCE interkulturális megközelítés alá csak olyan képzések tartozhatnak, amelyek során a módszer mindhárom lépését bemutatják és legalább röviden alkalmazzák.

ELSŐ KÉPZÉSI NAP

A csoport fogadása, a megfelelő „tér” létrehozása és a képzés céljainak megfogalmazása az egyéni elvárások és igények figyelembevételével - ez segíti azoknak a témáknak a felvezetését, amelyekkel a képzés foglalkozni fog.

Mindez kétfajta módon történhet. A „melegebb” változat a résztvevők tudására és megismerkedésére fókuszál és figyelembe veszi különböző identitásukat és kulturális hátterüket. Egy másik megközelítés dezorientálja a résztvevőket, olyan helyzetbe helyezi őket, ami eltér a felnőttképzésben elvárttól vagy megszokottól. Az erre a felütésre adott reakciók és ezzel kapcsolatos érzékelések segíthetnek az interkulturális képzés témáját felvezetni.

A képzés első napján tudatosítjuk az „identitás” esszenciális tartalmát, ugyanakkor teret nyitunk azoknak az előítéleteknek és téves elképzeléseknek a megértésére, amelyek megakadályozhatják a kulturális különbségek elemzésének folyamatát. Ez arra is jó, hogy az interkulturális képzés szükségességét hangsúlyozzuk. Alapvető fontosságú bevezetni a „kultúra” fogalmát, mint az interkulturális megközelítés kulcsfontosságú elemét. Hangsúlyozzuk, hogy ha nem követnénk el „hibákat” a kulturális jelenségek megértésében és kezelésében, nem lenne szükség interkulturális képzésre.

Úgy vezessük be az identitás - különösen a kulturális identitás - fogalmát, mint egy szűrőt (magával a kultúrával együtt), amelynek segítségével az emberek a környező világgal interakcióba lépnek. A képző különféleképpen tudatosíthatja a csoportban ennek a szűrőnek a meglétét úgy, hogy közben hangsúlyozza komplexitását.



Néhány példa:

- Hogyan alakul ki az identitásunk?
- Hogyan fejezzük ki?
- Milyen módon tudatosul bennünk?
- Mely részeit tekintjük alapvetőnek és megváltoztathatatlanak, mely részeit formázhatónak és opcionálisnak?
- Mik az identitás funkciói?

Miközben a kultúrát olyan szűrőként mutatjuk be, amelyen keresztül az emberek értelmezik a körülöttük levő valóságot, bizonyosodjunk meg róla, hogy a résztvevők a kultúra antropológiai fogalmából indulnak ki, nem pedig egy szűk, nacionalista vagy nemzeti alapú értelmezésből. Ettől függ, hogy a képző milyen gyakorlatokat választ a képzés során és mennyi időt fordít a kultúra fogalmának elemzésére. Fontos segíteni a résztvevőket annak megértésében, hogy őket magukat (életüket, gondolataikat, testüket stb.) milyen mértékben befolyásolja és hatja át a kultúra.

Miután az identitás és kultúra alapfogalmait körbejártuk, felvezetjük Margalit Cohen-Emerique módszerének első lépését: Decentralizáció. Majd mélyebben elmerülünk benne.

A fő cél a megismerkedés a „kultúrsokkal” és annak alkalmazhatóságával az interkulturális tanulásban. A decentralizációhoz szükséges készségek kifejlesztéséhez a résztvevőknek át kell élniük korábbi olyan tapasztalataikat, amelyek Margalit Cohen-Emerique definíciója szerint soknak számítanak (vagyis amikor az események nem a várt módon alakultak). Ezáltal tudatosítjuk bennük azokat az elemeket, amelyek érzelmi szinten megjelennek és amelyekkel most tudati szinten is dolgozni fogunk.

Ez a lépés kulcsfontosságú, mivel képzőként a folyamat minden lépésére figyelniünk kell. Folyamatosan változtatnunk kell az elméletet és a gyakorlatot, ezáltal leépíteni az értelmezés és a megértés közti különbséget és a csoportok munkáját racionális szintre emelni.

Ehhez az ezzel a munkával kapcsolatos különböző témákon átívelő tudásunkat használjuk fel és különböző társadalmi struktúrákból hozunk példákat. Így segítjük, hogy a résztvevők megértsék a módszert és ezekre a példákra hagyatkozhatnak eltérő hétköznapi helyzetekben is. Facilitátorként ezért rendszeresen frissítenünk kell tudásunkat és hozzáigazítani ahhoz a társadalmi kontextushoz, amelyben a képzés történik.



1. MODUL: Bevezetés		
Témák / konkrétumok célok:	Módszerek / gyakorlatok	Idő:
Köszöntés Bevezetés a kurzusba Ismerkedés egymással	A képzők és a résztvevők bemutatkozása (névkör), a képzés céljainak, fókuszának és módszereinek bemutatása	30 perc
Kik vagyunk? / Ki vagyok én? Ismerkedés Az identitás / egyén és közösség fogalmainak felvezetése	Az „identitás-napsugarak” nevű bemutatkozó játékban a résztvevők egy rajzolt nap 8-10 sugarára egyenként felírják olyan vonásaikat, amelyeket a legfontosabb jellemzőiknek tartanak (értékek, tulajdonságok stb.). Ezután körbejárnak a teremben és megnézik, kikkel írtak fel hasonló dolgokat. Ha valakivel találnak hasonlóságot, az illető nevét odairják az adott jellemző mellé. Végül röviden megbeszéljük az identitás témakörét, és a résztvevők beszámolnak róla, milyen érzés volt hasonlóságokat találni a többiekkel.	40 perc



<p>A képzéssel kapcsolatos elvárások felvázolása</p> <p>Saját céljaink megértése</p>	<p>Minden résztvevő kap három öntapadós cetlit. Ezekre felírja a képzéssel kapcsolatos elvárásait, félelmeit, illetve azt, hogy szerinte mit fog tudni hozzáadni. A cetliket felragasztják egy-egy táblára. A képzés vezetője felolvassa és röviden kommentálja az öntapadós cetliket.</p>	<p>30 perc</p>
<p>FŐ TANULÁSI CÉLOK</p>		
<p>Az „identitás” közös definíciójának megalkotása</p> <p>Az identitás különböző összetevőinek, dimenzióinak és dinamikájának megértése.</p> <p>A társadalmi különbségek megértése, a társadalmi státusz és szerepek fogalmának bevezetése</p>		



2. MODUL: Kultúra		
Témák / konkrétumok célok:	Módszerek / gyakorlatok	Idő:
Hogyan értelmezem a világot?	<p>Szűrők (előítéletek) Témák felvezetése (sztereotípiák, előítélet, diszkrimináció) és reflektálás a résztvevők saját élményeire</p> <p>„Tégy egy lépést előre!”</p> <p>https://www.coe.int/hu/web/compass/take-a-step-forward</p> <p>Miután a résztvevők felfedték, kit játszottak a gyakorlatban, körben leülnek és megbeszélik a gyakorlattal kapcsolatos érzéseiket és gondolataikat. A képző megkérdi: „Hogyan kapcsolódik mindez a képzésen szerzett tapasztalatainkhoz és mindennapi munkánkhoz/tevékenységünkhöz?”</p>	60 perc
Hogyan definiálom/definiáljuk a kultúrát?	<p>Először tartsunk ötletbörzét: a résztvevők elmondják, mi jut először eszükbe arról a szóról, hogy „kultúra”. Ezután kérjük meg őket, hogy járjanak körbe a teremben és olvassák el a kultúra különböző szociológiai és filozófiai</p>	30 perc
<p>A kultúra hivatalos definíciói.</p> <p>Annak megértése, hogy a kultúra fogalma igen tág, és hogy mire terjedhet ki.</p>	<p>definícióit, amelyeket kinyomtattunk az internetről. Jegyezzék meg azt, ami a legközelebb áll az ő definíciójukhoz. A megbeszélés során hangsúlyozzuk: nem az a fontos, hogy egyértelműen definiálni tudjuk a kultúrát, hanem hogy reflektáljunk arra, hogyan befolyásolhat ez minket a más kultúrákkal, illetve más kultúrából jövő emberekkel való találkozásakor. Ezután elemezzük a jéghegy-modellt.</p>	



FŐ TANULÁSI CÉLOK

A „kultúra” közös definíciójának megalkotása

A kultúra különböző összetevőinek, dimenzióinak és folyamatainak megértése. A társadalmi különbségek megértése, a társadalmi státusz és szerepek fogalmának bevezetése

3. MODUL. A decentralizálás felvezetése

Témák / konkrétumok célok:	Módszerek / gyakorlatok	Idő:
Bemutatkozás decentralizálás egyszerűen és játékosan	decentralizálás képek segítségével Ennek a szimulációs gyakorlatnak a során olyan képeket használunk, amelyek „kultúrsokkot” válthatnak ki. Ezek segítségével ismertetjük meg a decentralizálás dinamikáját: látunk valamit, ami meglep/sokkol minket, és nem a másikról, hanem magunkról beszélünk: a saját érzéseinkről és értékeinkről	50 perc
A kultúrsokk definíciójának megosztása; győződjünk meg róla, hogy mindenki érti	A kultúrsokk fogalmának bevezetése	35 perc



	Kiosztjuk az MCE definícióját, és egy táblán összegyűjtjük a kultúrsokk legfontosabb elemeit, vagyis a kritikus incidens szükséges „összetevőit”	
A megközelítés három lépése	Az MCE három lépését kiosztott segédanyag, majd az egyik kép segítségével mutatjuk be	30 perc
Az incidens felvezetése	<p>A képző behoz példának egy incidenst; ezután a résztvevők keresnek egy incidenst a saját életükből és leírják. Akik hamarabb készen vannak, kitöltik az „identitás” és „kontextus” rubrikát is.</p> <p>Miután befejezték az írást, csak az incidenseket olvassák fel hangosan egymás után. Mindegyik incidensnél közösen megnézzük, hogy megvannak-e benne a szükséges „összetevők”, vagyis kritikus incidensnek minősül-e.</p>	30 perc
FŐ TANULÁSI CÉLOK		
<p>Decentralizálás képekké: annak megértése, hogy spontán (érzelmi, tudati stb.) reakcióink vannak másokra, akár akarjuk, akár nem, akár elismerjük őket, akár nem. Annak megértése, hogy ezeknek a reakcióknak az intenzitása nem a másikon múlik, hanem önmagunkon. Hangsúlyozzuk az érzelmek elismerésének és megnevezésének fontosságát, illetve a különbséget aközött, hogy elismerünk valamit vagy ennek alapján cselekszünk. Az érzelmek beazonosítása az első lépés ahhoz, hogy kezeljük őket.</p> <p>A kultúrsokk összetevőinek beazonosítása: a narrátor maga éli át, konkrét helye és ideje van, eltérő társadalmi-kulturális közegek találkoznak, reakciók...</p> <p>A három lépés: az MCE interkulturális megközelítését alkotó három lépés egymásutánosságának megértése</p>		



MÁSODIK KÉPZÉSI NAP

Miután az MCE interkulturális megközelítés első lépését (decentralizáció) megismertettük a résztvevőkkel, most tovább megyünk a második lépésre: „A másik vonatkoztatási rendszerének megismerése”

Cohen-Emerique interkulturális szemléletének második lépése a másik vonatkoztatási rendszerébe való belépés azáltal, hogy belehelyezzük magunkat a másik nézőpontjába, és igyekszünk megérteni, mi az, ami a másik számára jelentőséggel vagy értékkel bír. Ennek a megközelítésnek szükséges feltétele a nyitott hozzáállás, aktív hallgatás, kíváncsiságra való törekvés, a másik elbeszéléséből kiragadott elemek kontextusba helyezése, amivel párhuzamosan felmerül az igény egy pontos ismeretanyag kifejlesztésére a felek egyéni háttérét is figyelembe véve. Enélkül a második lépés nélkül fennáll a veszély, hogy a másik viselkedését értelmetlennek látjuk vagy tévesen értelmezzük.

Ebben a fázisban megismertetjük a résztvevőket Margalit Cohen-Emerique interkulturális megközelítésének alapjaival és azokkal a tényezőkkel, amelyek a nyitottságot megakadályozzák, amikor „másokkal” kommunikálunk. Az MCE által beazonosított első tényezők a személy saját identitása, normái és értékrendje, a választásaihoz és kötéseihez kapcsolódó szakmai modellek, valamint az előítéletek, sztereotípiák és reprezentációk. Ebben a második szakaszban az kerül a középpontba, hogy a másikkal kapcsolatos tudás hiánya megnehezíti, sőt néha lehetetlenné teszi, hogy megértsük viselkedésének jelentését, és magában hordozza annak veszélyét, hogy félreértelmezzük azt, a saját értelmezési kereteinket használva. Nemcsak nincs elegendő tudásunk a másiról, de saját kódjaink és modelljeink alapján értelmezzük a viselkedését. Ezeket az értelmezéseket azután a másikkal kapcsolatos „tudásnak” tekintjük.

Itt jelenik meg az „érzékeny zónák” fogalma is. Ezek erős reakciókat indítanak be, amikor interakcióba lépünk a másik emberrel, és gátolják az elemzést.



4. MODUL: Kultúrsokk és decentralizáció		
Témák / konkrétumok célok:	Módszerek / gyakorlatok	Idő:
A kultúrsokk szimulációja és gyökereinek megértése;	Barnga kártyajáték: (https://www.youtube.com/watch?v=j9KMksUIH2Q a 6. percig) - de rajzolni sem szabad. A feldolgozást kezdjük az érzésekkel, a stratégiákkal, a másokról alkotott képpel, és beszéljük meg, mennyiben hozható ez párhuzamba egy valódi interkulturális sokkal. Kérdezzünk rá a résztvevők saját tapasztalataira.	1 óra 30 perc
Az érzékeny zónák felvezetése	Előadás az érzékeny zónákról (diavetítéses előadás, magyarázat, a résztvevők saját élményeinek megosztása) Személyes tér, idő (monokróm/polikróm), nemi szerepek, tisztaság, ételek (mi minősül annak és mi nem), gyermekkor, individualista/kollektivisták, magas kontra populáris kultúra.	45 perc
FŐ TANULÁSI CÉLOK		
A kultúrák ütközése számos érzelmet hoz felszínre, mert egyben mindig az identitások ütközése is.		



5. MODUL: Az MCE szemlélet alapjainak bemutatása és gyakorlati alkalmazása

Témák / konkrétumok célok:	Módszerek / gyakorlatok	Idő:
Egy, a facilitátor által felhozott incidens közös elemzése	Incidensek bemutatása jéghegyeken keresztül: a résztvevőket két csoportra osztjuk, és mindkettőt megkérjük, hogy rajzoljon egy jéghegyet. Az egyik csoport a narrátor „jéghegyét” fogja feltérképezni, a másik azét a személyét, aki a kultúrsokkot kiváltotta (=a másik fél vonatkoztatási keretének felderítése). Megbeszéljük a két jéghegy közötti különbséget - melyek azok a következtetések, amelyeket a narrátor levon, de a másik személy oldalán nem jelentkeznek. A résztvevők az érzelmi reakciókat is leírják a jéghegyek felső része köré.	45 perc
Utasítások a csoportmunkához és a csoportok létrehozásához	Végig megyünk az identitástáblázatokon, a kontextus elemein és a jéghegyeken.	15 perc
Kiscsoportos munka: elemzés	Táblázatok kitöltése, „jéghegyek” rajzolása	1 óra 30 perc
Incidensek közös megbeszélése	2-3 incidenst beszéljünk meg közösen a teljes csoporttal	2 óra



FŐ TANULÁSI CÉLOK

A felső és alsó rész közötti különbség megértése. A felső részbe a helyzet „objektív”, „látható” elemeit írjuk: ki mit mondott, mi volt objektív módon érzékelhető. Törekszünk a „semleges”, „objektív” leírásra, ahol releváns, de érzékeltetjük, hogy ez milyen bonyolult.

A narrátor és a másik fél vonatkoztatási rendszere közötti különbség megértése.

„Identitástáblázat”: annak érdekében, hogy a résztvevők túllépjenek a leggyakrabban használt három identitáson (életkor, nemzetiség, foglalkozás), egy előkészített táblázatot kell kitölteniük, amely az identitás számos rétegét felsorolja. Miután kitöltötték a táblázatot, kiválasztják azokat az identitásokat, amelyek adott helyzetben relevánsak.

HARMADIK KÉPZÉSI NAP

Miután ismétlésként átvettük a résztvevőkkel az MCE interkulturális megközelítés első két lépését, a képző felvezeti a harmadik lépést: „Tárgyalás”

A résztvevők eddigre már gyakorolták a decentralizációt és megpróbálták megérteni a másik fél vonatkoztatási rendszerét. Így készen állnak arra a szakaszra, amikor a tárgyalás és mediáció technikáit ültetjük át a gyakorlatba.

Fontos, hogy ez a szakasz az első két szakasz újraértelmezésével is jár: minél mélyebben belemennek a résztvevők, annál több javaslatuk lesz olyan megoldásokra, amelyek mindkét fél (a saját és a másik) vonatkoztatási rendszerét is figyelembe veszik. Ezért a harmadik szakaszban is nyugodtan térjünk vissza az első két szakaszra, ha azoknak valamely pontjai továbbra is zavarosak, a résztvevők félreértették vagy rosszul értelmezték őket.

Nem biztos, hogy radikálisan meg fogjuk tudni változtatni a résztvevők konfliktushoz való hozzáállását, különösen, ha a konfliktusokkal egyéb problémájuk is van: például alacsony önértékelésük miatt kerülnek a konfliktust, vagy a feloldatlan frusztráció nagy mértékű dühöt vált ki belőlük. Célunk ilyenkor az, hogy a résztvevőknek lehetőséget adjunk a konfliktusokhoz való hozzáállásukra reflektálni. Mutassunk rá, hogy ha



valaki fél a konfliktusoktól, akkor kezelni sem tudja őket. Hangsúlyozzuk, hogy a tárgyalás igyekszik „jó” megoldást találni a konfliktusra, vagy legalábbis olyat, amely elkerüli a kapcsolat megszakadását.

A konfliktus kevésbé lesz ijesztő, ha megmutatjuk, hogy kezelése elősegíti a kapcsolat fennmaradását vagy akár meg is erősítheti azt. Kerüljük, hogy az embereket a konfliktushoz való hozzáállásuk alapján kategorizáljuk (például „konfliktuskerülő”, „konfrontatív”), amint azt a „konfliktuskezelésről” szóló könyvek gyakran megteszik. Kerüljük a „tüneti kezelést”, például a „próbáld meg, menni fog”-attitűdöt.

6. MODUL: Tárgyalás		
Témák / konkrétumok célok:	Módszerek / gyakorlatok	Idő:
A „tárgyalás” szubjektív/aktív feltérképezése	„Narancsok” - tárgyalási játék A résztvevőket kétfelé osztjuk. Az egyik csoportnak három narancsra van szüksége narancslé készítéséhez, a másiknak szintén három narancsra egy süteménybe. Összesen három narancs van. A két csoport tárgyal egymással, hogy megszerezze a narancsokat. Öt perc után megállítjuk a tárgyalást és megnézzük, milyen folyamatok és stratégiák jelentek meg.	20 perc
A tárgyalás fogalmának megismerése	Bemutatjuk a piramismodellt, megnézzük a metszeteket és megbeszéljük, miért van az, hogy gyakran nem jutunk el oda. A tárgyalás határainak feltérképezése a „nincs szemkontaktus, nincs kézfogás” esetével illusztrálva	20 perc



FŐ TANULÁSI CÉLOK

A „pozíció” és „érdek” közötti különbség megértése a tárgyalás során. Annak megértése, hogyan akadályozza a lezárás igénye a tárgyalási folyamatot.

Annak megértése, hogy a tárgyalás sikere elsősorban azon múlik, hajlandó-e valaki a másik fél követelését / pozícióját valósnak és jogosnak elfogadni.

7. MODUL: Tárgyalás a fórum színház módszerével

Témák / konkrétumok célok:	Módszerek / gyakorlatok	Idő:
Rövid dráma- és mozgásos kommunikációs feladatok a színházra való felkészüléshez, a kommunikáció három szintjének (verbális, paraverbális, nonverbális) elkülönítése	Ez a szakasz kiegészítheti a képzés során korábban esetleg átvett „interkulturális kommunikáció” szakaszt. Erre figyelemmel válasszunk rövid gyakorlatokat a kommunikáció három szintjének bemutatására, és adjunk lehetőséget a résztvevőknek, hogy megtalálják saját preferenciáikat és határaikat. A cél, hogy minden résztvevőben tudatosuljanak saját erősségei és nehézségei.	60 perc



<p>Utasítások a fórumszínházhoz:</p>	<p>Az utasítások és a munkafázisok megadása a fórum színház adaptálásához: elpróbáljuk a szituációt, a résztvevők eljátsszák azt, a konfliktus „csúcspontján” megállnak. Ekkor a többi résztvevőnek lehetősége nyílik arra, hogy helyet cseréljenek a „főszereplővel” (a kritikus incidens narrátorával), megpróbálják megváltoztatni annak viselkedését és megnézik, hogy alakul a helyzet. Az eseteket behozhatják a résztvevők vagy a facilitátor is.</p>	<p>15 perc</p>
<p>Az incidensek tárgyalásos megoldása a „fórumszínház” módszerével</p>	<p>Körülbelül 3 helyzet feldolgozására van idő. Mindegyikre a fent leírt koreográfiát alkalmazzuk. A bemutatáskor egyszer játsszuk el a jelenetet, ellenőrizzük, hogy mindenki érti-e és valószerű-e. Megbeszéljük a főszereplő (narrátor) és a másik oldal (a sokkot kiváltó személy vagy személyek) érzéseit. Ekkor valaki más átveszi a főszereplő szerepét és újrjátsszuk a helyzetet. Minden újrjátzás után megbeszéljük az alkalmazott stratégiát. Minden kör után röviden megbeszéljük a tárgyalási stratégiákat és a tárgyalás szabadságát befolyásoló jogi és intézményes kereteket. Minden helyzetnél összehasonlíthatjuk az eredeti „megoldást” és az eljátszott alternatív megoldásokat, és megbeszélhetjük ezek feltételeit.</p>	<p>3 óra</p>



FŐ TANULÁSI CÉLOK

A „pozíció” és „érdek” közötti különbség megértése a tárgyalás során. Annak megértése, hogyan akadályozza a lezárás igénye a tárgyalási folyamatot.

Annak megértése, hogy a tárgyalás sikere elsősorban azon múlik, hajlandó-e valaki a másik fél követelését / pozícióját valósnak és jogosnak elfogadni.

8. MODUL: Lezárás és értékelés

Témák / konkrétumok célok:	Módszerek / gyakorlatok	Idő:
Hogyan integráljuk a tanultakat a saját gyakorlatunkba?	Kiscsoportos feladat: stratégiák kidolgozása arra, hogyan lehet a képzésen megtanult eszközöket a gyakorlatba átültetni. A résztvevők összegyűjtik, mit szeretnének tenni és milyen támogatásra lenne szükségük.	30 perc
Az elégedettség és a tanulási célok mérése	Ha releváns, visszamehetünk az eredeti „portrékhöz”, és a résztvevők hozzáadhatnak ezekhez (inkább hosszabb képzési folyamatoknál praktikus). Ezzel együtt vagy enélkül: megkérdezzük őket, hogy érezték magukat és mit visznek haza a képzésből.	30 perc



FŐ TANULÁSI CÉLOK

Különböző lehetőségek feltérképezése, például rendszeres csoportos alkalmak, szupervízió stb.

A képzők figyelmébe

Mint a „kompetenciakeretek” szakaszban leírjuk, konkrét készségekre és tapasztalatokra van szüksége annak, aki az MCE interkulturális megközelítést képzéseken szeretné alkalmazni. Mivel a képzők is folyamatosan tanulják és egyre jobban megértik az interkulturális megközelítés alkalmazását, az alábbiakban felsoroltunk néhány javaslatot, amiket érdemes figyelembe venni. A potenciálisan felmerülő nehézségek teljes listája „A facilitátorok kihívásai az MCE tréningeken” szakaszban olvasható.

Margalit Cohen-Emerique bemutatása

Ha a képzőnek nincs előzetes tudása Margalit Cohen-Emerique életéről, fontos, hogy tájékozódjon róla és átnézze a releváns forrásokat, mivel a módszer Margalit Cohen-Emerique saját élményeihez kapcsolódik. Amikor bemutatjuk Margalit Cohen-Emerique életét, fontos a személyes és szakmai fejlődésének szakaszait (akár nagyon röviden) összefoglalni arra fókuszálva, hogyan alakultak kompetenciái az interkulturális és szociál pszichológiai területen. Margalit Cohen-Emerique nagyon speciális társadalmi és családi háttérből jött kultúra és értékek szempontjából, illetve egy kivételes történelmi és társadalmi helyzetben élt. Háttérére (zsidó családban élt egy muszlim arab környezetben), amely magában hordozta a bezárkózás és a sokszínűséggel szembeni bizalmatlanság veszélyét, ráerősített az, hogy éveket töltött Izraelben egy kibucban. A fordulópont Franciaországban érkezett el, ahol Margalit Cohen-Emerique elemezni tudta a bevándorlók problémáit saját tapasztalatainak és annak a tudatosságának a fényében, amit saját értékei és identitásának elemzése és az azokkal való munka során sajátított el.

Időbeliség

Fontos szempont, hogy a képzés három napja milyen távolságra helyezkedik el egymástól. Egyértelműen más lesz a dinamika, ha a modulokat egymást követő napokon ismertetjük, vagy ha nincs köztük folyamatosság (pl. heti egy alkalom). Ha a legutóbbi találkozás óta több nap telt el, a képzés során át kell venni a legutóbbi alkalommal felmerült legfontosabb fogalmakat.



A tudás merevségének dekonstruálása

Az MCE interkulturális megközelítést tanító képzések egyik legjellemzőbb nehézsége, hogy a résztvevők elraktározzák a megszerzett tudást, de túl mereven alkalmazzák. Ezért fontos felhívni a figyelmüket: ha a szakemberek olyan kulturális háttérű emberekkel találkoznak, amelyet már „megértettek”, vagy megfigyeltek és elemeztek, ezt a meglévő tudásukat mindig módosítaniuk kell az erre a kulturális háttérre emlékeztető emberekkel folytatott interakciók hatására. Érdeemes az alábbi mondatot ismételniük magukban: „Tudok pár dolgot erről a »kultúráról«, de az emberek, akikkel találkozom, ennek a kultúrának olyan elemeit is kommunikálják, amelyeket nem ismerek, vagy amelyek ellentmondásban vannak azzal, amit erről a kultúráról tudok. Mindegyik információt befogadom és érvényesnek tekintem, mert a kultúrák nem homogének.”

Ha a résztvevők nem foglalnak állást

Elképzeltető, hogy az interkulturális megközelítés-képzésen egyes résztvevők nem szólnak hozzá, nem érzékelnek változást és nincsenek kérdéseik a bemutatott anyaggal kapcsolatban. Fontos, hogy ezen a ponton ne próbáljuk kikényszeríteni őket ebből a visszahúzódt helyzetből, hanem figyeljük, hogyan pozicionálják magukat a következő gyakorlatok során, hogy irányíthassuk őket és segíthessünk nekik olyan elemeket a felszínre hozni, amelyeket korábban nem vettek észre.

Értékelés

Az MCE interkulturális megközelítés-képzés értékelése nehézségeket vethet fel. Margalit Cohen-Emerique hangsúlyozta, hogy az interkulturális kommunikáció komplex folyamat, amelyben több tényező játszik szerepet (pszichológiai és érzelmi reakciók, a környezet hatása, a kapcsolat azok között a csoportok között, amelyekhez az egyén tartozik, az identitás, a kultúra stb.)

Kétségtelen, hogy egy háromnapos képzésen a résztvevők csak ízelítőt kaphatnak az interkulturális kommunikációból, és tudatosan bennük, hogy itt megszerzett tudásukat tovább kell mélyíteniük. Ezért a képzés végső értékelésének az az általános célja, hogy felmérje, mennyire motiválta a résztvevőket az interkulturális kommunikáció gyakorlására és arra, hogy több időt fordítsanak az ilyen témájú képzésekre annak érdekében, hogy a módszert szakmai tevékenységük keretében is alkalmazzák.



A résztvevők interkulturális kommunikációhoz való hozzáállásának fejlődését felmérhetjük a képzés során történt áttörésekből, de akár „egyszerű” felismerésekből is, amelyeket megosztottak a három nap során. Ha a képzés értékelése során hívjuk fel a figyelmet ezekre a megfigyelésekre (függően attól, mennyire alakult ki bizalmi légkör), az segítheti a résztvevők fejlődését (például meghallgatási készségeiket, mások iránti érdeklődésüket stb.)

Végül, annak érdekében, hogy a résztvevők és a képző folyamatosan értékelhesse a képzés hatásait, a végső értékelésen felül érdemes összefoglalásokat betervezni a képzés során, különösen a képzési napok elején és végén. Ezek során közösen értékelhetjük egyfelől azt, mennyire értették meg a résztvevők a fogalmakat, másfelől azt, mennyire képesek szakmai tevékenységük során konkrétan alkalmazni őket.