

1. Ugdymas tam tikrame kontekste



T-Kit
Mokymo
pagrindai

1.1. Ugdymas, ugdymo tikslai ir neformalusis ugdymas

Ištiesk savo rankas, kad pasikeistum, bet neišduok savo vertybių.

Dalai Lama

1.1.1. Kas yra ugdymas?

Ugdymas šiomis dienomis egzistuoja beveik visose socialinėse srityse, versle ir politikoje, viešajame ir asmeniniame gyvenime. Šis leidinys skirtas ugdyti specialiaame tarptautiniame ar tarpkultūriniame jaunimo darbo ir bendradarbiavimo kontekste, taip pat neoficialiam ar neformaliajam ugdymui ir mokymuisi.

Kol kas dar nenustatytas bendras jaunimo darbo ugdymo apibrėžimas. Mokymas gali būti susijęs su gausybe procesų bei veiksmų, priklausančių nuo organizacinio ir kultūrinio konteksto, kuriame jis vyksta, taip pat nuo organizatorių tikslų bei vertybių. Tačiau kai kurie bendri elementai yra vienodai svarbūs bet kokiam mokymui tarpkultūrinio bei tarptautinio jaunimo darbo srityje.

Oksfordo žodynas apibūdina mokslą taip: „Norimo darbo ir elgesio standarto pasiekimas per mokslą ir praktiką.“ Norimas standartas ir jo pasiekimo būdai gali labai skirtis. Jauni darbuotojai, paprašyti apibūdinti mokslą mokymosi metu, pateikė šiuos apibrėžimus:

„Mokslas yra galimybių bei priemonių, padedančių kitiems pasiekti tam tikrus tikslus, suteikimas. Tai įgūdžių bei gebėjimo dirbti aprūpinimas.“

„Mokslas yra žmonių įtraukimas į veiklą ir galių suteikimas.“

Mokslas kaip „augantis medis. Tai metafora, apibūdinanti žmones, lavinančius save. Medis tampa saule, kuri yra gyvenimo simbolis“.

Mokslas kaip „dvi ištiestos rankos. Pirmą susitikimo patirtis yra rankų paspaudimas. Tai davimo, gavimo ir paramos simbolis. Tu turi laikyti rankas ištiesęs, kad kažką gautum“.

Mokslas kaip „du elementai: patirtis ir teorija. Teorija ateina per patirtį. Kuo toliau eini, tuo daugiau gauni. Patirtys yra skirtingos, kaip skirtingas pasikeitimas ja“.

„Mokslas yra niekada nesibaigianti istorija. Kai turi atsakymą, atsiranda mažiausiai trys papildomi klausimai.“

Mokymas mokymų vadovams, Galutinis pranešimas, 2000, p. 11.

Remiantis šiais apibūdinimais, mokslas apima įtraukimą ir mainus, santykių tarp patirties ir teorijos vystymą. Paramos davimas ir gavimas reikalauja atvirumo, galių suteikimo bei augimo siekių. Tai reiškia klausimų iškėlimą, taip pat norimų praktikos standartų suteikimą mokiniams.

1.1.2. Europos jaunimo darbuotojų ugdymo tikslai

Mokslo plėtra yra ilga kova, kuriai reikia kelių šaltinių, bet užduotis visiems viena. Ji labai aiški. Liūdna, tačiau labai mažai mokymų vadovų šiai užduočiai teikia pirmenybę: globalizacijos problemos, rasizmo ir regionalizmo didėjimas, vidinės kultūros sąvokos tapatumas (Lakonte ir Gilertas, 2000 m. gegužė, p. 29).

Europos jaunimo programose mokslas sustiprina Europos institucijų jaunimo programas ir jaunimo organizacijų, grupių ir paslaugų atliekamą darbą. Konkrečiai: „Mokymosi kursai, organizuojami Europos jaunimo programose, siekia aktyviai besidomintiems jaunimo klausimais suteikti galimybę dar aktyviau ir veiksmingiau dalyvauti tarptautiniame bei tarpkultūriniame jaunimo darbe“ (*Europos Taryba, 2000, p. 2.*) Taip mokslas siekia gerinti žinias, įgūdžius ir gabumus, didinti supratimą ir keisti požiūrį ar elgesį didinant jaunimo lyderių darbo efektyvumą ir kokybę tarptautiniame, vietiniame ar valstybiniame lygyje tarptautiniu ar Europos aspektu.



Jaunimo organizacijose ir jaunimo projektuose daug dėmesio skiriama politikai, visuomenei ir kultūrai, taip pat neformaliajam mokslui. Europos jaunimo forume paklausti, ką jaunimas išmoko dalyvaudamas organizuotame jaunimo darbe, specialistai daugiausia akcentavo asmeninę bei socialinę raidą. Taip pat jie minėjo tokias asmenines savybes: savigarba, atsakingumas, kūrybiškumas, tolerancija bei kritinis mąstymas, o visuomeniniu atžvilgiu – aktyvus piliečio gyvenimas, grupės ir vadovavimo įgūdžiai, bendravimo strategijos ir visuomeninių problemų žinojimas (1999, p. 24–25). Jei mokslo tikslas yra geriau paruošti jaunimo darbuotojus, tai į šiuos faktorius jis turi atkreipti dėmesį. Mokymas turi suteikti erdvės asmeninei bei visuomenei raidai ir suteikti galimybę politiniam, socialiniam bei kultūriniam aktyvumui.

Mokymas Europos jaunimo darbe paremtas vertybėmis. Čia nėra preteksto neutraliam moksliniam procesui; mokymas turi paremti jaunų žmonių, taikančių į Europos visuomenę, paremtą svarbiausiomis vertybėmis, darbą. Kaip teigia Europos Komisija, šios vertybės yra solidarumas tarp jaunų žmonių visoje Europoje ir už jos ribų, tarpkultūrinis mokymasis, mobilumas ir iniciatyvumas bei verslumas. Tai reiškia stengtis įveikti nesiskaitymą su jaunimu visuomenėje, kovoti už žmogaus teises, taip pat su rasizmu, ksenofobija ir diskriminacija. Tai yra domėjimasis kultūrų įvairove, mūsų bendru palikimu ir svarbiausiomis vertybėmis, skatinti lygybę ir diegti Europos supratimą jaunimo darbe (2001, p. 3–4.) Šias svarbiausias vertybes toleruoja Europos institucijos ir daugelis jaunimo organizacijų. (*Daugiau apie mokslą bei vertybes skaitykite 2.2.1.–2.2.3. skyriuose.*)

Tokioje struktūroje mokslo procesas gali vykti įvairiomis formomis. Kai kurios jaunimo organizacijos, tarnybos ar centrai turi nusistovėjusias mokymo strategijas, suderintas su jų organizavimo kryptimi ir tikslais, užtikrinančias tam tikrą pastovios jaunimo darbuotojų ir lyderių „kartų“ kaitos sugebėjimų lygį. Kitos organizacijos siūlo labiau pavienį atsitiktinį ugdymą, paremtą būsimais ar pastebėtais poreikiais bei interesais. Atsižvelgiant į konkrečių užsiėmimų tikslus, mokymas gali teikti pirmybę rezultatams arba procesams, sutelkti dėmesį į specialius įgūdžius, vystyti personalo valdymą ar planuoti tam tikrus veiksmus, kurių imsis organizacija. Mokslas taip pat gali būti paremtas problemomis. Pavyzdžiui, Europos Taryba organizavo daug įvairių mokymosi kursų, ruošiančių mažą dalį jaunimo lyderių kampanijai prieš rasizmą, antisemitizmą, ksenofobiją bei netoleranciją 1995 metais, o 2001–2003 metais vedė daug mokymo renginių žmogaus teisių temomis. (*Žiūrėkite kampanijos RAXI šaltinius nuorodų sąrašė.*)

Geriausia būtų, kad pamokos, Europos jaunimui vedamos skirtingų žmonių įvairiais lygiais, papildytų viena kitą. Toliau pateikta mokymosi piramidė, vaizduojanti visus Europos jaunimo darbo mokymosi būdus ir akcentuojanti sąsajas tarp Europos institucijų bei jaunimo organizacijų mokymosi procesu, padės visa tai geriau išivaizduoti.

Aukščiausias lygis gali pasiūlyti tik tai, ko negali pasiūlyti žemesni lygiai, kiekvienas pasiūlymas turi išsiskirti mokymosi tikslais bei turiniu ir atsižvelgti į jo tikslinę grupę bei geografinį, organizacinį ir kultūrinį kontekstą.



¹ Šiuos kursus įgyvendina valstybės agentūrų SALTO-JAUNIMAS mokymo centrai (Bona, Vokietijos filialas „JAUNIMAS Europai“; Briuselis, JINT; Londonas, YEC; Paryžius, INJEP), pradėję savo veiklą 2000 metų spalio mėn. SALTO yra pavadinimo „Parama progresyvaus mokymosi ir tobulinimo galimybėms“ („Support for Advanced Learning & Training Opportunities“) sutrumpinimas.



Apsvarstyti klausimai

1. Kaip apibūdintumėte ugdymą?
2. Kokia reikšmė skiriama ugdymui jūsų organizacijoje?
3. Kodėl jūsų organizacija rengia ugdymo kursus?
4. Kam jūs organizuojate ugdymo kursus?
5. Kas sudaro ugdymo kursus?
6. Kur ir kada organizuojate ugdymo kursus? Kokiais šaltiniais naudojates?

Adaptuota iš: WAGGGS, 1997, p. 22.

1.1.3. Ugdymas ir dienos tvarkė

Tik paskutiniajame dešimtmetyje mokymas jaunimo lyderiams bei jaunimo darbuotojams Europoje iškilo kaip prioritetas Europos jaunimo darbe. Specialistai, dirbantys savo šalyje, vis labiau prisideda prie tarptautinių jaunimo užsiėmimų organizavimo, tai padidino mokymo įgūdžių ir sugebėjimų, būtinų jaunimo darbui tarptautiniame bei tarpkultūriniame kontekste, poreikį. Šį procesą paskatino Europos jaunimo programos.

Tuo pat metu asmeninė raida įgijo naują reikšmę vis labiau konkuruojančioje Europos darbo rinkoje, kur labai svarbi asmeninė ir profesinė patirtis. Jaunimas supranta, kad savęs apribojimas formaliu mokslu riboja jų galimybes šiandieninėje visuomenėje.

Neformalus ugdymas yra svarbiausias dalykas lavinant gabumus, reikalingus vis sudėtingesnei mūsų aplinkai. Spartūs technologiniai bei socialiniai pasikeitimai privedė prie pastovaus *mokymosi visą gyvenimą*. Pavyzdžiui, Europos Komisijos Jaunimo programa yra orientuota į šį kontekstą. Šios programos tikslas yra prisidėti prie „*žinių Europos*“ ir *sukurti Europos bendradarbiavimo jaunimo politikos vystymosi sferą, paremtą neformaliu mokymusi*. Ji reguliuoja *pastovų ugdymą visą gyvenimą ir įgūdžių bei gabumų vystymą remiant aktyvų piliečio gyvenimą*“ (2001, p. 3.).

Įdomus nuolatinio mokymosi visą gyvenimą ir neformalaus ugdymo rezultatas yra perėjimas prie savanoriškumo. Savanoriškas darbas jaunimo organizacijoje arba projekte, papildantis mokslą mokykloje ir profesinį darbą, gali suteikti labai reikšmingos patirties. Jaunimo organizacijų nariai savo pasirinkimu ir prioritetais daro didelę įtaką pastoviam mokymosi procesui. Pastaraisiais metais Europos institucijos susivienijo siekdamos pateikti daugiau šaltinių tarptautiniam jaunimo darbui turėdamos viltį, kad jaunimo sektoriaus vykdomas neformalus ugdymas būtų labiau vertinamas.

1.1.4. Neformalusis ir neoficialusis ugdymas

Jaunimo darbo mokymo reikšmės įtraukimas į politiką daro įtaką mokymosi tikslams ir struktūrai. Dabartiniuose politikos debatuose terminas *neformalus* kalbant apie jaunimo darbo mokymo reikšmę dažnai pakeičiamas *neoficialiu*. Tačiau šie terminai nėra aiškiai apibrėžti ir dažnai suprantami tik juos naudojant tam tikrame kontekste. Formalus ugdymas paprastai apibūdina švietimo sistemą, kuri vykdoma nuo pradinių iki aukštųjų institucijų, kurių pagrindiniai elementai yra mokyklos ir aukštojo mokslo institucijos. Neformalus ir neoficialus ugdymas iš esmės apibrėžiamas kitaip nei formalus sektorius, jame visi jauni žmonės dalyvauja skirtinguose lygiuose.



Neformalus ugdymas kaip terminas buvo paminėtas aštuntajame dešimtmetyje norint geriau apibūdinti mokslą ir ugdymą už mokyklų, universitetų bei įvertinimo sistemų ribų. Terminas priėmimas pabrėžė, kad reikia priimti naujus mokslo kontekstus ir vertinti juos pagal skirtingus įnašus. Europos jaunimo forumas terminą vartoja šia prasme, kur neformalus ugdymas apibūdinamas kaip organizuoti ir pusiau organizuoti ugdymo užsiėmimai, vykstantys už struktūros ir nusistovėjusios formalios mokymo sistemos ribų (Ižanga).

Neoficialus ugdymas apibūdinamas įvairiai, paprastai kaip ugdymas, vykstantis už formalios mokslo sistemos ribų. Žinoma, jis gali turėti daug formų, o terminas pritaikomas įvairiai veiklai aprašyti. Kai kurie jį žiūri kaip mokymąsi, vykstantį kasdieniame gyvenime, daugybę mokymosi dirbti ir bendrauti mūsų visuomenėje būdų. Šia prasme neoficialus ugdymas apibūdina socializaciją, Europos jaunimo forumas jį apibrėžia kaip neorganizuotą atsitiktinį ugdymą, vykstantį kasdieniame gyvenime (ten pat). Tai jokia būdu nėra vienintelis termino pavartojimo būdas, kitais apibrėžimais apibūdinamos aktyvesnės ir patrauklesnės mokymosi formos. Kai kurie vartoja jį kalbėdami apie „mokymosi projektus“, kurių imamės patys laisvalaikio, nesvarbu, kas tai būtų: pomėgiai ar nauji įgūdžiai. Šiame kontekste jis dažnai pritaikomas mokymuisi, kuris yra išitraukimo į jaunimo ir bendrijos darbą rezultatas. Be šių skirtingų pavartojimo būdų, neoficialus ugdymas gali būti matomas kaip procesas, kuriame vyksta mokymasis (žiūrėkite nuorodą į mokymosi diskusijas), arba kaip užsiėmimai, padedantys žmonėms mokytis (žiūrėkite Smith, Mark K. 2000). Norėdami išvengti netikslumų, neformalų ugdymą vartosime jaunimo mokymui apibūdinti, nors pripažįstame, kad dėl terminologijos vis dar ginčijamasi.

Neformalus ugdymas paprastai apibrėžiamas priešinant jį formaliam ugdymui. Šią konotaciją svarbu apsvarstyti. Dauguma specialistų pabrėžia jaunimo organizacijų bei kitų institucijų galimybes pateikti alternatyvius mokymosi būdus už mokyklos ribų. Tačiau tie, kurie pabrėžia papildomų galimybių vertę tarp mokslo sektorių (žiūrėkite 4.2.2. skyrių), vis dar dėl to ginčijasi. Papildomų galimybių gali sudaryti neformalus ugdymas, vystantis ir papildantis dalykus, dėstomus mokyklose, ar pabrėžiantis dalyvavimą mokymosi procese. Jis taip pat gali sudaryti kai kurių formalaus sektoriaus bruožų kartojimas neformaliame sektoriuje siekiant pripažinti ugdymą ar panašų darbą. Dabartinis Europos institucijų ir Europos jaunimo forumų tikslas yra nustatyti Europos lygio kokybės standartus ir neformalaus mokslo sertifikavimo būdus. Vis dėlto neformalaus mokslo pripažinimas yra tik viena ginčo dalis, nes kai kurie žmonės, dirbantys jaunimo darbe, nuogaštuoja, kad jaunimo darbas ir mokymas gali prarasti kai kuriuos būdingus bruožus šiame procese. Atvirumą visam jaunimui, savanorišką prisidėjimą be nuogaštavimo dėl asmeninių laimėjimų įvertinimo, struktūros bei planavimo lankstumą, besidominčiojo poreikiais ir interesais paremtą ugdymą, taip pat galimybę dirbti norimu greičiu ir būdu gali susilpninti struktūrų ir mokymo programų reikalavimai.



Ugdymas: keletas terminų

Tu negali žmogaus išmokyti bet ko. Gali tik padėti jam mokytis.

Galileo Galilėjus

Šie terminologijos ginčai primena mums, kad tarptautiniame jaunimo darbe vartojama kalba dar nėra akivaizdi ar pastovi. Taip yra ne tik dėl to, kad turiniai ir procesai gali iš tikrųjų skirtis, bet dėl to, kad skirtingų kalbų bei kultūrų kontekstuose jie dažnai turi skirtingas konotacijas, nurodančias skirtingus mokslo stilius ir vertybes. Turint tai omenyje gali būti įdomu geriau susipažinti su terminais, vartojamais mokymo procese, taip pat šiame „T-Kit“.

Mokymas ir mokymasis. Paprastai kalbėdami apie mokymą įsivaizduojame suplanuotą mokymo veiklą, tai yra tai, kas turi mokymosi struktūrą ir procesą. Mokymusi akcentuojami suinteresuoti žmonės, jų poreikiai bei interesai – jis apibūdina pažintinį procesą, vykstantį mokinio viduje. Mokymosi procesas gali atsirasti atsitiktinai ir suplanuoto mokymosi metu. Žmonės mokosi skirtingai. Šis pripažinimas ir galimybė jį planuoti yra labai svarbus mokymuisi tarpkultūrinėje aplinkoje (detaliau apie mokymosi procesą žiūrėkite 4.2.1.–4.2.3. skyriuose).

Mokymas, gyvumas, ir palengvinimas. Akivaizdu, kad šie terminai yra labai painūs. Paimkime patį žodį „mokymas“. Pavyzdžiui, prancūzų kalboje „formuotojas“ pažodžiui reiškia „formuoti ar modeliuoti disciplinos ar mokslo pagrindais“, tačiau taip pat gali apibūdinti „charakterio formavimo“ procesą. Anglų kalboje „mokymas“ turi labiau įgūdžius ir gabumus orientuotą konotaciją, pavyzdžiui, mokymas žaisti futbolą ar profesinis ugdymas. Kiti susidomėjimą keliantys terminai gali būti „gyvumas“ ir „palengvinimas“, kuriuos galime išgirsti mokymo kontekste naudojamus beveik išvien. Oksfordo žodynas žodį „palengvinti“ apibūdina kaip „padaryti lengvesnį ar ne tokį sudėtingą; padaryti veiksmą ar rezultatą lengviau pasiekiamą“, o „pagyvinti“ pažodžiui reiškia „įkvėpti kam nors gyvybę“. Nors žodyno apibrėžimai nenurodo šių žodžių vartojimo, lengva įsivaizduoti situacijas, kuriose šiais terminais gali būti apibūdinamas mokslo procesas. Daugiakultūrinėje mokymosi grupėje šių terminų reikšmių apibūdinimas gali būti labai naudingas pratimas kiekvienam mokymų vadovui. Pavyzdžiui, kaip jūs vartojate šiuos žodžius? Ar jūs, kaip mokymų vadovas, įkvepiate, ar palengvinate grupės darbą? Kokia, jūsų manymu, yra šių ginčų dėl terminologijos pagrindinė priežastis? (Apibrėžimai paimti iš Smith, Mark K. 2000.)

1.1.5. Apibendrinimas: keletas pagrindinių jaunimo darbo ugdymo elementų tarptautiniu ar tarpkultūriniu aspektu

Baigdami šį skyrių pateikiame pagrindines mūsų kontekste vykstančio mokymo charakteristikas. Jis paremtas:

- Tikėjimu, kad jaunimui turi būti suteikta galimybė visiškai įsitraukti dalyvaujant savo bendrijoje ir visuomenėje gerbiant visų orumą ir lygybę, įskaitant išipareigojimus šiuo metu Europoje egzistuojančioms tarpkultūrinėms visuomenėms.
- Savanorišku dalyvavimu.
- Į mokinį orientuota morale – apima jo poreikius ir interesus.
- Mokinio patirtimi ir jo ryšiu su aplinka.
- Į veiksmą orientuotu procesu.
- Įgūdžių, gabumų ir žinių tobulinimu, pakeičiančiu supratimą, požiūrį ir elgesį.
- Patirtimi ir praktika, emociniu ryšiu bei intelektu (ranka, širdis ir galva).
- Neprofesine morale. Nepaisant to, savybės, įgytos jaunimo darbo mokymo metu, gali būti labai vertingos asmeniniame bei profesiniame gyvenime ateityje. Asmeninis ir socialinis tobulėjimas yra svarbūs mokymosi proceso elementai.
- Nebūtinai vertinant asmeninius laimėjimus.
- Tam tikrų atsakingos organizacijos, aplinkos ir tikslinės grupės vertybių ir supratimo pripažinimu.



1.2. Ugdymas ir mokymo vadovas

1.2.1. Skirtingi mokymų vadovo sąvokos supratimai

Jau aptarėme, kad mokymas turi daug sąvokų, todėl nenuostabu, kad žodis „mokymų vadovas“ taip pat gali turėti skirtingas reikšmes ir asociacijas. Situacija darosi sudėtingesnė, kai mokiniai ateina turėdami skirtingą kultūrinį ir mokslinį išsilavinimą ir skirtingai supranta mokymų vadovo vaidmenį bei vietą mokymosi procese. Be pagrindinio dalyko, kad mokymų vadovas yra asmuo, dalyvaujantis mokymo procese, kai mokiniai ko nors išmoksta, yra dar daug kitų neapibrėžtų dalykų. Mokymų vadovui neužtenka tik žinoti. Norėdami dirbti kartais nenuspėjamosiose situacijose, mokymų vadovai turi apgalvoti savo vaidmenį tarpusavio santykiuose. Toliau pateiktas pratimas suteikia jums galimybę sužinoti savo, kaip mokymų vadovo, supratimą apie pasidalijimą patirtimi mokymo procese.

Kur tu esi?

Pastaba: šis pratimas yra metodologinė keturių aspektų paskata: galite naudoti jį bet kokiai temai!

Taisyklės: nubrėžkite įsivaizduojamą ar tikrą liniją (juostą, virvę) savo mokymosi kambaryje. Viename gale parašykite TAIP, kitame – NE. Skaitykite (ir įsivaizduokite schemeje) toliau pateiktus sakinius. Atkreipkite dėmesį į paaiškinamuosius klausimus, nes pratimas sukoncentruotas tiek į terminų supratimą, tiek ir į pagrindines problemas.

Teiginiai

1. Kiekvienas gali būti geru mokymų vadovu.
2. Mokymasis turi teikti malonumą.
3. Mokymų vadovas turi padėti mokiniams priėti prie tokių išvadų, kurių nori jis pats.
4. Kiekvieno mokymosi tikslas yra asmeninis tobulėjimas.
5. Mokymų vadovas savo asmenines vertybes turi palikti namie.
6. Įgūdžiai ir metodai yra mokymosi pagrindas.
7. Mokymosi rezultatai turi būti įvertinami.
8. Praktika yra geriausia mokykla.
9. Mokymasis yra žinių perdavimas.
10. Mokymosi kursų metu mokiniai turi sužinoti būdą, kaip pasiekti savo tikslą.

Paimta iš Europos Konsulo ir Europos Komisijos Mokslas mokymų vadovams, 2000.

Toliau pateiktoje lentelėje pagal tam tikrus faktorius trumpai palyginami „mokymų vadovo“ ir kitų mokymo proceso dalyvių vaidmenys.

Vaidmenys ugdyme	<i>Mokymų vadovas</i>	<i>Instruktorius</i>	<i>Padėjėjas</i>
Procesas	Ne taip svarbu	Svarbu	Svarbu
Uždavinys / turinys	Pagrindinis vaidmuo	Svarbus vaidmuo	Atsakingas
Mokslo metodai	Dažnai priešakinis	Metodologijų mišinys	Metodologijų mišinys
Bendravimo būdas	Daugiausia pastangų	Priklausomas nuo siekio	Minimalios pastangos
Įtaka	Absoliuti	Absoliučiai bendra	Bendra
Pavyzdžiai	Mokyklos mokytojas	ICL instruktorius	Konfliktų tarpininkas



Žinoma, tikrovėje daugeliu atvejų skirtingi vaidmenys negali būti taip tiksliai suskirstyti. Ypač mokymų vadovas programoje gali turėti kelis vaidmenis, pradedant vadovavimu, baigiant grupės apsisprendimo proceso palengvinimu, indėlio paskirstymu ar dėstymu. Kitaip sakant, mokymų vadovas nuolat turi išlaikyti pusiausvyrą tarp šių vaidmenų su savo, mokymų vadovo, metavaidmeniu ir nesupainioti, kuris iš šių vaidmenų turi būti svarbesnis. Pavyzdžiui, ar mokymų vadovas gali baigti pamoką, ar privalo tęsti savo vaidmenį, jeigu jis yra tik padėjėjas, tačiau supranta, kad tampa nenaudingas mokymosi procese? (Panašūs klausimai aptariami kituose skyriuose.)

Įdomu tai, kad tradicinis mokymų vadovo vaidmuo pastaraisiais metais keitėsi, nes į jį buvo sudedama daugiau mokymo ir padėjimo elementų. Dabartinės diskusijos daugumoje Europos šalių dėl mokyklos kaip įstaigos, skirtos socialiniam mokymui, o ne paprasčiausiai intelektualių žinių perdavimui, iliustruoja šią raidą.

Klausimai apsvarstymui

1. Kuris mokymų vadovas ar mokymų vadovai tavo gyvenime padarė didžiausią įspūdį? Kodėl?
2. Kokie tavo, kaip mokinio, blogiausi atsiminimai? Kodėl?
3. Ar sutinkate su lentelėje pateiktu teiginiu, kad mokyklos mokymų vadovas turi didesnę įtaką negu jaunimo instruktorius?
4. Kokios gali būti įtakos rūšys?
5. Jūs taip pat galite patys sau atsakyti į įvairius šio palyginimo pratimo klausimus.

1.2.2. Mokymų vadovo vertybės ir jų reikšmė moksle

Ta, kuri pažįsta žmones, yra išmintinga, ta, kuri pažįsta pati save, yra apsišvietusi.

Laodze

Šis „T-Kit“ konkrečiai pabrėžia mokslines, kultūrinės, politines ir etines vertybes. Kalbant apie mokymąsi mūsų kontekste, pagrindinės vertybės būtų abipusė pagarba, įvairovė, įgailinimas, demokratija, dalyvavimas. Šiame skyriuje aptariamos mokymų vadovo vertybės, jų santykis su motyvacija, taip pat įtaka mokymosi procesui.

Klausimai apsvarstymui

1. Kodėl aš esu mokymų vadovas?
2. Koks yra mano mėgstamiausias vaidmuo dirbant mokymų vadovu: draugas, mokymų vadovas, mokslininkas, partneris, vadovas, organizatorius, vyresnioji sesuo, repetitorius, instruktorius, konsultantas, pokštininkas, mokinys, suviliotojas, mąstytojas, žvaigždė... kodėl?
3. Kaip šis mėgstamas vaidmuo susijęs su mano asmeninėmis vertybėmis?
4. Kodėl aš tapau organizacijos, kurioje dirbu, nariu?
5. Kokios vertybės perduodamos mūsų organizacijos mokymo procese? Kokias vertybes perduodu aš? Ar jos sutampa su mano organizacijos vertybėmis?
6. Kaip aš apibūdinau savo organizacijos mokymo tikslus: politiniai, socialiniai, moksliniai, kultūriniai, profesiniai, religiniai?..



Mūsų pagrindinės vertybės mokymosi procese nulemia tai, kaip mes jį planuojame ir tvarkome, taip pat ir kaip patys tada elgiamės. Mūsų mokymosi vertybės atsiskleidžia:

- Pasirenkant ugdymo temas.
- Atsižvelgiant į tai, kaip šis pasirinkimas buvo padarytas, įskaitant tokius faktorius kaip poreikių įvertinimas (žiūrėkite 4.1. skyrių) ir mokinių įtaka planavimo procesui.
- Dalyvavimo ugdymo procese lygyje, kuri galima pasirinkti metodologiškai (ar mes pateisiname lūkesčius, suteikiame galimybę atsiliepiamams ir vertinimams, ar naudojame veikiančius bei patirtimi pagrįstus metodus).

Mokymosi vertybės priklauso nuo mūsų vertinimo ir bendravimo mokymosi procese. Jie daro įtaką vadinamajam vadovavimo stiliui (*taip pat žiūrėkite „T-Kit“ „Organizacijų valdymas“, p. 46–48*). Mokymų vadovas mokymosi situacijoje gali būti priverstas turėti keletą vaidmenų, kurių vertybės gali nesutapti.

Apgalvokite pateiktą situaciją:

Vėly vakarą vyksta intensyvaus mokymo kursai. Dauguma mokinių paskendę moksluose, išsvarginti, tačiau aktyviai dalyvauja. Nepaisant nuovargio, dauguma pasirengę tęsti, o kiti tam nesipriešins nenorėdami prarasti reputacijos grupėje. Kaip elgiasi mokymų vadovas?

Ar jis turi paklusti grupės norams, nes tai yra mokinių užsiėmimas, o autoritarinis nuosprendis prieštarautų mokymo vertybėms? Tačiau mokymų vadovas, kaip vadovas, visuomet jaučia, kad kartais jam reikia priimti tokį svarų sprendimą, kai užsiėmimai kenkia mokymosi procesui arba kai gresia fizinis ir psichologinis mokinių sužalojimas. Tačiau ar mokiniai neturi teisės nuspręsti, kaip jiems mokytis? Vis dėlto jei mokymų vadovo nuojauta teisinga ir dauguma šiandien nenori tęsti, šios teisės bet kuriuo atveju bus pažeistos.

Šie klausimai leidžia suprasti, kad čia taip pat turi būti paminėtas labai svarbių vertybių rinkinys, kuri galima būtų pavadinti profesine etika. Diskusijos apie profesinę etiką pažįstamos iš politikos ar spaudos, tai taip pat yra sąvoka, kurią mokymų vadovai turi apsvaistinti, kai susiduria su jų asmeniniais daryti ir nedaryti mokymo procese.

1.2.3. Kas yra etinis mokymų vadovas?

Moteris atsivedė savo sūnų pas Gandį, kuris paklausė jos, ko ji nori. „Noriu, kad jis nustotų valgyti cukrų“, – atsakė ji. „Atvesk berniuką po dviejų savaitių“, – pasakė Gandis. Po dviejų savaitių moteris su sūnumi sugrįžo. Gandis atsisuko į berniuką ir sako: „Baik valgyti cukrų.“ Moteris nusistebėjo ir paklausė: „Kodėl turėjau laukti dvi savaites, kad jūs tai pasakytumėte?“ „Prieš dvi savaites aš irgi valgiau cukrų“, – atsakė Gandis.

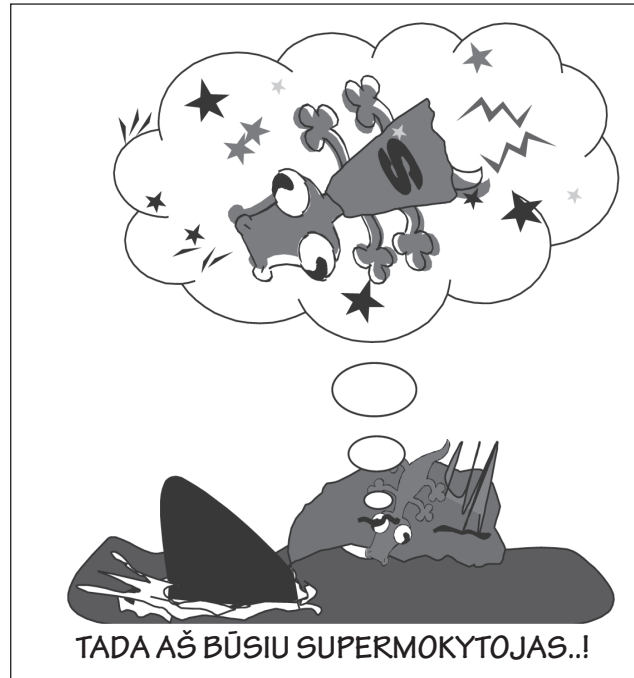
Kaip matome, šioje pasakoje mokymų vadovo (ir vadovo) vaidmuo yra labai įpareigojantis. Susitapatinimas su mokinio situacija reiškia žinojimą, kieno vietoje esame, ką galime pasiūlyti, taip sužinome ribas, kurias nusistatome, o svarbiausia, kaip pateisiname kitų lūkesčius.

„Patinka man tai ar ne, bet mano, kaip žmogaus ir mokymų vadovo, pozicija visada yra viešumoje. Mano elgesys gali turėti reikšmingos įtakos mokymosi procesui. Tai taip pat reiškia, kad negaliu nesielgti (*kaip negaliu nebendrauti, žiūrėkite Watzlawick 1967*). Privaliau pažinti save ir apgalvoti savo elgesio pasekmes procesui ir mokiniams. Turiu sugebėti dalyvauti ir tuo pačiu metu išlaikyti tam tikrą atstumą (turėti „sraigataspurnio požiūrį“!). Turiu išlikti atviras net ir tiems žmonėms, kurie man iš pradžių pasirodo nesimpatiški. Turiu nuolat bendrauti su mokiniais, net ir tuo atveju, kai man nėra tam nuotaikos. Turiu



susikoncentruoti net ir tuo momentu, kai tiesiog esu pavargęs ir neturiu energijos. Turiu suprasti, kad kartais susilaukiu pykčio, kuris iš tikrųjų nukreiptas ne į mane. Trumpai pavadoju kitus dalyvius, keblias temas ar bendrus nusivylimus, tiesiog turiu tai įveikti. Turiu atsigręžti į dalykus, netikėtai patekusius tarp žmonių, procesų bei problemų, ir ištaisyti tai kuo greičiau“. *Mums žinomas mokymų vadovas. Ištraukos iš diskusijos.*

Tai nėra naujos supermokytojų kartos darbo profilis.



JoWag, 2001

Šis neišsamus aprašymas paprasčiausiai pažymi, kad būti mokymų vadovu (ir vadovu) yra sudėtingas uždavinys, o kartais net sunki pareiga. Ji reikalauja savimonės, nuolatinio mokymosi ir įvairių žinių apie realybę, kurioje mes dirbame. Ji taip pat reikalauja atsipalaidavimo, kuris apsaugo nuo išsekimo, ir įvairovės, užkertančios kelią rutinai (motyvacijos ir išipareigojimų sumažinimas). 2.2.5. skyrius aptaria veiksmingas strategijas, palaikančias gerą Mokymų vadovų savijautą. Kalbant apie etiką, nėra aiškiai teisingo profilio, tačiau toliau pateiktas aprašymas suteikia pagrindą aptarimams bei diskusijoms.

Etinis mokymų vadovas gali būti apibūdinamas kaip asmuo, kuris

- visą gyvenimą mokosi;
- yra atsidavęs savo (profesinei) raidai;
- yra atsidavęs kitų profesinei raidai;
- žino ir padeda įveikti riziką, kuri išskyla mokiniams;
- dalijasi žiniomis ir įgūdžiais su kitais;
- gali išlaikyti tinkamą pusiausvyrą tarp artumo ir atstumo nuo mokinių;
- yra atvirai save parodantis ir kritiškas;
- tiksliai realizuoja įgūdžius ir programas;
- yra paklusnus mokinio poreikiams;
- naudoja formą ir procesus, atitinkančius esamus įgūdžius;
- sukuria palaikančią mokymosi aplinką.

Adaptuota iš Paige, 1993.



Žinoma, mokymų vadovams reikia tam tikro kiekio su mokymu susijusių gabumų, suteikiančių jiems galimybę atlikti savo darbą profesionaliame lygyje. Pagrindinė atsakomybė už tai tenka jaunimo organizacijoms. Jos yra atsakingos už savo ugdymo veiklos kokybę ir privalo užtikrinti, kad jų mokymų vadovai turėtų reikiamą ugdymo profilį prieš tai, kai jie su grupe patenka į sudėtingą socialinę ugdymo aplinką. Domėjimasis mokymusi visą gyvenimą mokymų vadovams reiškia, kad jie turi domėtis ir ieškoti tobulinimosi galimybių, turi būti susipažinę su naujai išskylančiomis mokymosi problemomis, diskusijomis ir klausimais.

Gero mokymų vadovo sąvoka yra gana subjektyvi ir priklauso nuo mūsų patirties, mėgstamo mokymosi būdo, mokymų vadovo vertybių, mokymosi ir organizavimo, ir tai tik keletas faktorių. Turint tai omenyje, pagrindines toliau pateiktas savybes galima laikyti mokymo plano, sukonzentruoto į pagrindinius sugebėjimus, pradžios tašku.

- Sugebėjimas parodyti mokinių pritarimą ir palankumą.
- Sugebėjimas suvienyti grupę ir kontroliuoti neapribojant ir nekenkiant jai.
- Mokymo ir bendravimo būdas, sukeliantis ir naudojantis mokinių idėjas ir sugebėjimus.
- Dalyko žinojimas ir patirtis.
- Sugebėjimas organizuoti taip, kad šaltiniai būtų lengvai prieinami, o loginiai aiškinimai vyktų sklandžiai.
- Sugebėjimas atpažinti ir išspręsti mokinio problemas.
- Entuziazmas dalykui ir sugebėjimas įdomiai jį pateikti.
- Lankstumas atsižvelgiant į mokinio besikeičiančius poreikius.

Adaptuota iš Pretty, 1995.

1.2.4. Mokymų vadovo vaidmenys

Savo gyvenime turime daug vaidmenų, priklausomų nuo aplinkos, į kurią patenkame. Sociologijoje vaidmuo yra nusistovėjęs elgesio, vertybių ir bendravimo kodų rinkinys, priklausomas nuo aplinkos, kurioje atliekamas vaidmuo. Pavyzdžiui, namie galime atlikti sūnaus ar dukros, motinos ar tėvo vaidmenis, paprastai atitinkamai mes ir elgiamės. Jeigu taip nesielgtumėme, pastebėtume tai labai greitai. Mokykloje ar universitete galime būti studentai ar mokymų vadovai. Mūsų darbuose profesiniai vaidmenys turi būti griežtai apibrėžti. Teisininkai kalba ir elgiasi tam tikru būdu, jie staiga nepradedą šokti ant stalo kaip Woody Alleno filmų aktoriai. Tačiau mokymų vadovo vaidmuo yra sudėtingesnis, nes kontekstai, kuriuose jis dirba, ir kitų lūkesčiai apie juos dažnai kinta. Mokymų vadovo vaidmuo yra sudėtingas ir įvairus, nes į jį įeina daug skirtingų išipareigojimų skirtingiems mokymo proceso aktoriams nuo pasiruošimo iki įvertinimo. Papildomi vaidmenys gali būti draugas, mokymų vadovas, mokslininkas, partneris, vadovas, programos vadovas, organizatorius, vyresnioji sesuo, vaikas iš X šalies, repetitorius, instruktorius, konsultantas, pokštininkas, mokinys, isimylėjėlis, mąstytojas, žvaigždė.

Į mokymą, kaip ir į bet kurią kitą struktūrinio mokymo procesą, tarsi atsinešame savo mokymų vadovo vaidmenis su mūsų asmeninėmis bei profesinėmis savybėmis, įgūdžiais, gabumais ir interesais. Vaidmenims turi įtakos mokinių lūkesčiai ir paties mokymosi turinys. O mokymų vadovo vaidmuo turi tam tikrą galią. Visa tai reiškia, kad ugdymo komandai visų pirma reikia aptarti savo vaidmenis, atitinkančius reikalaujamus profilius ir žinomus mokinių lūkesčius.



Klausimai apsvarstymui

1. Kokius skirtingus vaidmenis atliekate jūs, kaip mokymų vadovas? Ar jie atitinka pirmiau paminėtus?
2. Kuris yra jūsų pats mėgstamiausias?
3. Ar jūsų mėgstamiausias vaidmuo yra paminėtas?
4. Ar yra koks nors slaptas jūsų vaidmuo, apie kurį niekas nežino?
5. Ar kurį nors vaidmenį esate priverstas atlikti (ar kurį jūs pats priverčiate save atlikti) mokymosi metu?
6. Kaip jūs mokinių grupėje (ir su kolegomis) apsvarstote savo vaidmenį (vaidmenis) ir jo (jų) įtaką?
7. Kaip įveikiate mokymų vadovo pozicijos dviprasmiškumą, kai atliekate autoriteto vaidmenį to paties amžiaus grupėje?

1.2.5. Gera savijauta. Skirta mokymų vadovams

Blogiausia, ką gali padaryti, tai pamiršti save.

Laotse

Mokymas, ypač jaunimo mokymas, gali būti varginantis ir net sukeliantis stresą (*daug bendros informacijos apie stresą galite rasti „T-Kit“ „Organizacijų valdymas“*).

Turbūt visi patyrėme, kaip po savaitės intensyvaus mokymo išsekę grįžtame namo: galbūt laimingi, galbūt visiškai tušti ar panašiai. Gali prireikti net dviejų laisvų dienų (ne visada tai įmanoma) atsistatyti ir toliau normaliai gyventi, vėl užmegzti kontaktą su savo partneriu ar draugais bei likusiu pasauliu!

Mokymas nėra tik įprastas darbas nuo devynių valandų ryto iki penkių vakaro. Mokymų vadovams dažnai diena prasideda pusryčiais darbe ir kartais baigiasi arti vidurnakčio, per socialinius ar grupės užsiėmimus ar po jų.

Dirbtinė mokymo situacija, dažnai mokymasis ir gyvenimas vyksta vienu metu, gali palaikyti mokymosi procesą mokiniams nuolat bendraujant vienas su kitu, dalijantis formaliais ir neformaliais momentais. Mokymų vadovui išiliejimas į šį procesą, nekalbant apie organizacines problemas ir pačią mokymosi programą, tampa viską jungiančia užduotimi.

Kita vertus, dirbantis mokymų vadovas yra ne tik atsakingas už mokymosi proceso funkcionavimą, kurio metu mokiniai gerai jaustųsi, bet jis taip pat turi rūpintis savimi ir savo energija palaikyti (ir kartais pagerinti) darbo kokybę.

Yra daug mokymo palengvinimo būdų – prieš, eigoje ir po sesijos. Lentelėje pateikti klausimai gali būti jūsų asmeninis savęs priežiūros mokymo metu ir prieš ateinančias sesijas kontrolinis sąrašas.



Palengvinkite savo gyvenimą! Užuominos ir pasiūlymai

Prieš mokymą	<ul style="list-style-type: none">• Kokių aplinkos sąlygų (atmosfera, patogumai, asmeninis laikas, sporto užsiėmimai bei pomėgiai, maistas) man reikia šio mokymo metu?• Kokias išorinio pasaulio problemas (mano organizacija, kiti projektai) man reikia pamiršti ar pavesti kam nors kitam, kad galėčiau susikonzentruoti mokymui, o kiti dalykai man netrukdytų?• Jeigu geriu arba rūkau (per daug) mokymo metu, kokia būtų mano alternatyvi strategija stresui sumažinti?• Kokį „bagažą“ (sveikatos ar kitų problemų) nešiojusi su savimi? Su kuo (iš grupės) galėčiau jomis pasidalyti ir kokios paramos man reikia mokymo metu?• Ar programoje numatytos pertraukos (net ir siesta)?
Mokymo metu	<ul style="list-style-type: none">• Kaip man gerai išsimiegoti mokymo sesijos metu? (Atvykti anksčiau ir patikrinti, ar kambarys nėra triukšmingoje aplinkoje? Kitos strategijos: naudokite ausų kaiščius, atsivežkite savo antklodę ir pagalvę, naudokite atsipalaidavimo metodus...)• Kokios paramos man reikia mokymo sesijos ar trumpalaikių pasiruošimų metu (žmonės, medžiaga, knygos, žiniasklaida...)?• Kaip galiu pasidalyti pareigomis vakarais su savo grupės kolegomis keliems laisviems vakarams ar ilgesniam miegui užtikrinti?• Kokio maisto ir laisvalaikio užsiėmimų man gali reikėti, kad jausčiausi gerai (kūnu, širdimi ir siela)?• Kaip galiu susisiekti su savo partneriu ar draugais ir kitu likusiu pasauliu?
Po mokymo Bendri aspektai	<ul style="list-style-type: none">• Kaip organizavau savo mokymosi procesą ir profesinę raidą?• Kaip vertinu pusiausvyrą tarp „senų“ ir „naujų“ temų savo mokymo procese?• Kaip aš vertinu „paprastas“ ir „sudėtingas“ mokymo temas ir mokinius, kuriais aš susidomėjau praėjusiais metais? Kokiose srityse aš per daug reikalauju iš savęs, o kokiose atvirkščiai?• Kada galiu būti mokinys, o kada vadovas? Kaip jaučiuosi šiose situacijose?• Ką reiškia mano, kaip mokymų vadovo, gyvenimas ir mano nebuvimas tiems, su kuriais aš gyvenu asmeniškai arba profesiniais sumetimais? Kokią kainą šiame kontekste noriu arba turiu sumokėti už šį egzistavimą? Kokią kainą turi sumokėti kiti?• Kokios mintys gali kilti mano partneriui, kad darbo metu asmeninėmis ir neįprastomis aplinkybėmis susitinku su daug vyrų ir moterų? Kaip žiūrime į erotiką ir seksualumą? (Taip pat žiūrėkite 5.3.3. skyrelį apie santykius) Kaip kalbame šiais ir panašiais klausimais?• Kokie yra mano draugai? Kiek laiko galiu skirti bendrauti su žmonių grupėmis ar draugais ne darbo metu?• Su kuo galiu pasidalyti sunkių profesinių situacijų ir (asmeninių) problemų klausimais?• Ką per pastaruosius mėnesius padariau ar perskaičiau, kas nesusiję su profesine veikla?• Kiek laiko aš iš tikrųjų galiu skirti sau? Kiek man lieka laiko po įsipareigojimų savo šeimai, partneriui, darbui, mokiniams bei kitiems žmonėms?• Kokią vietą mano gyvenime užima sportas ir laisvalaikis? Kaip maitinuosi? Kokią vietą mano gyvenime užima alkoholiniai gėrimai, legalūs ir nelegalūs vaistai?• Kiek aš, kaip mokymų vadovas, turiu uždirbti pragyvenimui? Turint tai omenyje, ar aš dirbu per daug ir gaunu per mažai pinigų arba mane samdo per daug darbdavių, kurie negali atitinkamai sumokėti? Ką aš vietoj to iš jų gaunu?



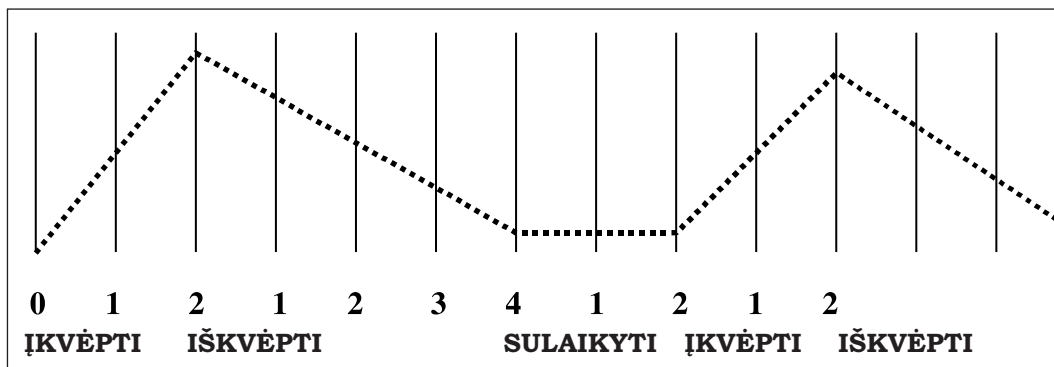
Pratimas: kvėpavimas ir atsipalaidavimas

Stresas turi labai didelę įtaką mūsų kvėpavimui; streso metu mūsų kvėpavimas tampa nereguliarus, paviršutiniškas, kvėpuojame tik viršutine krūtinės dalimi, nepakankamai iškvepiame. Rezultatas būna labai akivaizdus: didesnė kūno dalis yra nuolat įsitempusi. Toliau pateiktas pratimas (lengvai išmokstamas ir daromas bet kur, galbūt išskyrus tik virš vandens) skirtas šiam simptomui. Jis paremtas tuo, kad iškvėpimas sulėtina mūsų širdies ritmą, o įkvėpimas pagreitina.

2-4-2 kvėpavimas

1. 2 sekundes įkvėpkite į pilvo apačią (žemiau bambos). Įkvėpkite pro nosį nepraplėsdami krūtinės, susikoncentruokite ir pajauskite įeinantį orą.
2. 4 sekundes iškvėpkite, išstumkite iš plaučių kuo daugiau oro pasitelkdami pilvo raumenis.
3. Sulaikykite kvėpavimą dviem sekundėms.
4. Pakartokite 1–3 etapus (1 visas kvėpavimo ciklas mažiausiai 6 kartus; taip pat stebėkite liežuvio, dantų ir smakro atsipalaidavimą).

2 pav.



1.3. Tarpkultūrinis mokymasis ir ugdymas

Tarpkultūrinis mokymasis jaunimo ugdymo metu akcentuojamas visoje „T-Kit“ (Nr. 4) mokymo vadovų serijoje. Tačiau yra atskirų „T-Kit“ dalių, skirtų tik šiai temai. Kitaip sakant, visas šis leidinys pagrįstas tarpkultūrine filosofija, iš kurios išvedami įvairūs ugdymo faktoriai. Autoriaus nuomone, tarpkultūrinis mokymasis nėra tik tai, ką tu paprastai darai per pamokas ar lietingą antradienio popietę (nors, žinoma, svarbu ir naudinga programoje šią temą aptarti kaip atskirą dalį). Tai politinė filosofija, skatinanti tarpkultūrinį jaunimo darbą, tai mokymosi praktikos dalis, su kuria be abejonės reikia susipažinti, o svarbiausia, tai žinios, reikalaujančios mokymų vadovo lankstumo ir pagrindinių įgūdžių tobulinimo. Kaip pabrėžta išangoje, tai svarbu turėti omenyje skaitant skirtingus skyrelius, tarpkultūrinis mokymasis detalai išdėstomas ir kitose leidinio dalyse. Šio skyrelio paskirtis yra trumpa anotacija, panašiai kaip reklama ant bestselerio viršelio: supažindinti su pagrindine knygos idėja (jei yra



tokia) ir skatinanti skaitytoją atsiversti knygos puslapius. Visa ši knygų serija skirta mokymuisi (4.2.1.–3.), tačiau tarpkultūrinis mokymasis paliečia būtent kultūrą.

1.3.1. Kultūra

Kalbant tiesiai, kultūra yra sudėtingas ir ginčijamas terminas. Clifordas Gertzas savo darbe *Kultūrų interpretacija* teigia, kad dauguma darbų, siekiančių paaiškinti kultūrą, savo faktais jai suteikia daugiau dviprasmiškumo. Jakuesas Demorganas ir Markas Molzas įrodinėja, kad pastangos apibrėžti kultūrą negali nulsėpti fakto, kad ji pati sukurta iš kultūros. Tai akivaizdi, bet ir svarbiausia prielaida; kaip anglų rašytojas Raimondas Williamsas iliustruoja, pateikdamas pagrindinius žodžius, kultūra yra sąvoka, turinti savo istoriją, ir dėl to apie ją negalima kalbėti kaip apie mokslinį būvį, o kaip apie socialiai susidariusį mūsų gyvenimo būdo sąvokų turinį.

Toks požiūris į kultūrą nustatė dvi termino sąvokas. Kultūra dažnai turėjo vertinamąją reikšmę, susijusią su meniniu visuomenės, o dar tiksliau – su tautos kūrimu. Šis apibrėžimas sulaukė daug kritikos, akcentuojančios jame išryškėjantį elitarizmą ir pabrėžiamą socialinę galią. Kita plačiai naudojama sąvoka buvo antropologinis kultūros, kaip gyvenimo būdo, suvokimas, kurį paprastai apibrėžia ir analizuoja vakarų kultūros mokslininkai. Panašiai kaip ir pirmuoju atveju, požiūrį į šią sąvoką susilpnino kultūros analizės „atsigrežimas“ į šią praktiką ir pabrėžimas to, kas buvo šiuose tarpkultūriniuose susidūrimuose.

Dabartiniai kultūros apibrėžimai (*išsamesnį atitinkamų teorijų aprašymą rasite „T-Kit“ skyrelyje „Tarpkultūrinis mokymas“, p. 14–19*) pabrėžia kultūrą kaip programinę įrangą, kuri suteikia galimybę funkcionuoti techninei įrangai, atsižvelgiant į programinės įrangos įtakos lygį. Programinė įrangą pakraunama kultūrinimo procesu; mes perimame vertybes, papročius, normas, proto sąvokas, taip pat galimybę skaityti simbolius aplinkoje pagal įtakos faktorius joje. Kitaip sakant, mes mokomės suprasti ir bendrauti tokioje realybėje, kuri mus suformavo. Mokymasis kultūrinimo būdu yra natūralus procesas, dažnai palyginamas su kvėpavimu; sutartinėmis ar santykinėmis reikšmėmis, asociacijomis bei įvairove, kuri mums tapo įprasta kasdieniame gyvenime, naudojama programine įranga.

Klaidinga apie kultūrą kalbėti kaip apie uždara sistemą, o apie kultūrinimą kaip apie nesudėtingą, įprastą procesą. Būdami kultūros dalis, galite savęs paklausti, ar įmanoma savo kultūrai suteikti etiketę. Jeigu taip, tai jūs manote, kad visi mums įtaką darantys procesai yra harmoningi, o mes nenuginčijamai esame empirinės būtybės. Jau įprasta girdėti, kad kultūrinė būtybė išskirtinai susiejama su tautinėmis kultūromis, tačiau net izoliuotose ir akivaizdžiai vienuose tautose yra daug svarbių skirtumams ir įvairovei įtakos turinčių faktorių. Pasauliui vis labiau globalizuojantis, tokie tautiniai kontekstai yra vis sunkiau išivaizduojami ir palaikomi. Su nuolatiniu žmonių judėjimu (nuo privilegijuoto turizmo iki priverstinos migracijos), globalinės komunikacijos sistemomis, didėjančiomis ekonominėmis sąsajomis bei didesnėmis tarptautinėmis ir globalinėmis sistemomis, mums darosi vis sunkiau ignoruoti vienas kitą. Priverstinė kultūrinė įtaka nuolat didėja, ir kai kurie rašytojai teigia, kad pasaulis išgyvena *trečiųjų kultūrų* vystymą *hibridizacijos* proceso metu. Tai yra nuolatiniai žmonių srautai ir susitikimai, tikslai, idėjos ir įvaizdžiai kuria kultūras, kurios peržengia tradicines tautos, šeimos, etiškumo, religijos ir t. t. ribas.

Dažnai tarptautiniai jaunimo seminarai dėstomi šiuo aspektu. Dalyviai kultūrinami skirtingai, tačiau būtina pabrėžti, kad jie turi daug bendrų dalykų: informacijos sistema, vertybės, mokslo kapitalo rūšys, jaunimo subkultūrinis gyvenimo būdas, organizacinės kultūros, politiniai išipareigojimai ir t. t.

Tačiau kol kultūros egzistuoja, vargu ar galima lyginti žmones ir save tik su viena kultūra, leisti sau aprašyti kultūrą ir nustatyti jas skiriančias ribas. Identiško sąvoka suteikia mums galimybę kalbėti apie šiuos kultūrinius prieštarumus remiantis savo patirtimi.



Įsivaizduokite, kad esate rusiška lėlė ir yra neribotos galimybės pagaminti bet kokią kitą lėlę. Kiek jums svarbių faktorių, nurodančių jūsų identiškumą, galėtumėte pateikti? Identiškumo atspindėjimas, kaip matysime vėliau, tampa labai svarbiu tarpkultūrinio mokymo komponentu. Dėl to verta pagalvoti apie šiuos teorinius argumentus ugdymo metu.

1.3.2. Kultūra, identiškumas ir ugdymas

Bet kuris mokymų vadovas susiduria su sunkiu klausimu, kada situacija yra kultūrinė? Sakykime, kad Migelis nuolat vėluoja į užsiėmimus; kaip turėtų reaguoti tarpkultūriškai nusiteikusi mokymų vadovė? Ar ji turėtų tolerantiškai šypsotis ironizuodama Migelio pietietiška laiko planavimą, ar griežtai drausminti tingų vaikina ir reikalauti tokios pat pagarbos ir išsipareigojimų, kuriuos parodo kiti punktualūs Šiaurės Europos atstovai? Pavyzdys labai stereotipinis, tačiau atskleidžia daug dalykų: kad mes turime interpretuoti ir įvertinti informaciją šiame kontekste, kad tai darome atsižvelgdami į turimas žinias, patirtį ir kultūrinę informaciją ir kad turime diskutuoti apie sąveiką tarp kultūrinių būtybių bei plėtoti pačios grupės kultūrą. (Diskutuoti skirtas klausimas: ar besimokanti grupė turi kultūrą? Ir jeigu taip, tai apie kokią kultūros sąvoką kalbama?) Galbūt Migelis sąmoningai manipuliuoja jam žinomais stereotipais ir taip parodo, kad žmonės atlieka savo vaidmenis ir išreiškia savo kultūras skirtingai, atsižvelgdami į kontekstą kuriame jie yra. Panašiai ginčijamasi, kad žmonės dažnai patenka į tokius vaidmenis, kuriuose iš jų tikimasi parodyti daugiakultūrės aplinkos dviprasmiškumą.

Šie procesai pasideda nuo vieno iš anksto ugdymo srityje nustatomo momento – žmonių susitikimo.

- Apgalvokite pastarąjį tarptautinį užsiėmimą, kuriame dalyvavote. Kai susitikote su žmonėmis, kaip parodėte savo identiškumą ir kultūrinio gyvenimo būdą? Ar pagalvojote apie drabužius, kuriais vilkėjote, juokus, kuriuos pasakojote, apie save suteiktos informacijos turinį ir greitį? Ar šiuo atžvilgiu pastebėjote skirtumus tarp žmonių? Ar galite atkurti savo vaidmenis, kuriuos atlikote bendraudamas su grupe? Kokie buvo *rusišku lėlių* vaidmenys ir kokiose seminario stadijose jie atsiskleidė?

Kadangi galime kontroliuoti kitų interpretavimą apie save pagal tai, kaip atskleidžiame savo identiškumą, turint omenyje, kad mes irgi interpretuojame kitus, galima numatyti, ar teisingai tai atliksime.

- Anksčiau šiame skyrelyje panaudojome metaforą apie kultūrą kaip apie programinę įrangą. Pagalvokite apie žmones iš jaunimo darbo, kuriuos jūs gerai pažįstate. Kai pirmą kartą susitikote, ar buvo įmanoma „perskaityti“ juos trumpo kontakto metu turint apie juos labai mažai informacijos? Kokius stereotipus ir interpretacijos kategorijas jums suteikė programinė įranga? Ar kuri nors iš interpretacijų išliko tokia pati? Ar galėjote suprasti, ką kiti apie jus „skaity“, jeigu taip, ar stengėtės tai kaip nors pritaikyti ar sustiprinti?

Šie identiškumo apsvaistymo procesai yra pagrindinė kultūrinės grupės dinamikos supratimo dalis. Žmonės, turintys sudėtingas sociokultūrinės biografijas, tuo pat metu vaizduoja ir interpretuoja vienas kitą – mes stengiamės identifikuoti save ir kitus. Mes nepripratę veikti vakuume, todėl ir išmokstame skaitymo, turint minimaliai informacijos, meno. Prancūzų sociologas Rolandas Bartas teigia, kad ženklai visuomenėje turi denotacinį ir konotacinį lygį. Taigi kai matome kėdę, ji ne tik nurodo kasdienį objektą – kėdę, tačiau turi ir papildomą konotacinę reikšmę – bet kuri kėdė, kurią mes kada nors matėme, žinojome, apie kurią svajojome, ant kurios sėdėjome, nekentėme. Tokiu pat būdu sudėtingi ženklai, vadinami dalyviais, gali būti tuoj pat interpretuojami, nepaisant to, kad turime mažai arba iš viso neturime informacijos apie juos. Skirstymas į stereotipus yra sunkumų įveikimas, problemų atsiranda tada, kai mūsų programinė įranga negauna naujos informacijos.



Tai taip pat pabrėžia, kad nuolatos dalijamės kultūrine informacija, o šnekamosios kalbos metu vykstantis bendravimas daro didelę įtaką. Dėl to žmonėms bendraujant ta pačia kalba vyksta panašūs kultūriniai procesai. Kalba taip pat veikia denotacijos bei konotacijos būdu, taigi kadangi grupė dalijasi žodynu, jis gali turėti vos pastebimų kultūrinių bei asmeninių konotacijų, kurias labai sunku tiksliai nustatyti. Kai žmonės diskutuoja apie teisingumą, tai nėra tik dalijimasis skirtingomis sąvokomis apie teisingumą, taip pat gali skirtis tai, kaip teisingumo sąvokos naudojamos skirtingose bendrijose.

Interpretacija visada apima ir kokią nors įvertinimo formą. Geras pavyzdys būtų žmonių mados stiliaus interpretavimas. Mes ne tik „perkeliamo“ informacija, tačiau tuo pat metu vertiname: pavyzdžiui, nuskusta galva. Mūsų konotacijos nėra tik neutralios asociacijos, jos taip pat susijusios su vertinimu apie mus supantį pasaulį. Mūsų kultūriniai perkėlimai yra iš anksto nustatyti – galime spręsti turėdami ribotą informacijos kiekį. Pagalvokite apie tai vėl išivaizduodami seminaro situaciją: kokie žmonių tipai jus pirmiausia traukia ir kodėl? Kokių nepavyksta surasti?

Taigi šiame skyrelyje apžvelgti faktoriai, kurie grupėje žmonių gali būti laikomi kultūriniais. Taip pat turime atsiminti, kad požiūris į juos nėra iš anksto nustatytas, tačiau visiškai priklauso nuo grupės. Stiuartas Holas grupes laiko „neaiškiais struktūromis“, turėdamas omenyje, kad skirtingi žmonių identiško aspekto – rusų lėlės – išreiškiami skirtingais santykiais vienas su kitu, atsižvelgiant į kontekstą, grupės gyvenimą, tam tikrą momentą ir t. t. Nėra nustatytos svarbių mūsų kultūros ir identiško elementų tvarkos, tačiau jų svarba gali pasikeisti atsižvelgiant į tai, kaip interpretuojame situaciją ir nujaučiame, kaip tos interpretacijos bus priimtos ir įvertintos. Pavyzdžiui, pagalvokite apie įvairias diskusijas ta pačia tema skirtingų užsiėmimų metu. Kaip skyrėsi jūsų prisidėjimas, idėjos ar pozicija? Kas, jūsų manymu, prie to prisidėjo?

1.3.3. Ar reikia tarpkultūrinio mokymosi?

Bendrai kalbant, tarpkultūrinis mokymasis gali būti laikomas filosofine ir moksline reakcija į kultūrinių situacijų sudėtingumą. Pirmiau pateikti procesai parodo, kad mūsų kultūra, kaip ją suprantame, pagrindžia tai, kad mūsų socialinės realybės interpretacijos ir įvertinimai yra normalūs ir natūralūs. Žmonės negyvena stabilioje būsenoje; kasdien interpretuojame ir apdorojame didžiulį kultūrinės informacijos kiekį ir galime tai daryti tik pasikliaudami savo interpretacine struktūra. Šie neabejotini faktai patvirtina, kad *skirtingumas* ir kiti gali būti įvertinti neigiamai ar net suprasti kaip grasinimas. Kad pamatytumėme, kaip šie procesai veikia, užtenka tik apsidairyti aplink savo visuomenėje.

Tarpkultūrinis mokymasis veikia tokiu principu, kad, kaip sako George'as Lichtenbergas, „būtų keista, jeigu filosofijos sistema ir tikra sistema apie kosmosą būtų išsivysčiusios Prūsijoje“. Mokslas, į kurį įsitraukiame, ir didesnės visuomenės, kuriose gyvename, nuolat sujungia įvairias sąvokas apie tikrą kosmoso sistemą. Tarpkultūrinis mokymasis siekia parodyti mūsų natūralių vertybių ir interpretacijų svarbą palikdamas galimybę sąmoningai išmokyti kitų vertybių. Kai kuriems žmonėms tarpkultūrinis mokymasis yra kaip valdymas, leidžiantis surasti savo kelią tarp sudėtingų svetimų užduočių ar verslo susitikimų. Yra naudingos literatūros šia tema (*pavyzdžiui, Girdham, 1999*). Jaunimo atžvilgiu tarpkultūrinis mokymasis dažnai apibūdinamas kaip politinio projekto, kurio tikslas sukurti stipresnes, bendraujančias tarpkultūrinės visuomenės, dalis ir kaip paskaita, suteikianti galimybę pasinaudoti procesais, vykstančiais tarptautinių užsiėmimų metu. (Klausimas: kokia, jūsų manymu, šios analizės dalis svarbi mokymams, kuriuose jums teko dalyvauti?)

Tolesniuose skyreliuose (4.2.5.) aptarsime tarpkultūrinių mokymų vadovų problemas, formuojamus mokymo būdus, taip pat tarpkultūrinę metodologiją. Toliau pateiktoje lentelėje išvardyta keletas tarpkultūriniam mokymui vadovams skirtų faktorių, supažindinančių juos su bendrais ugdymo įgūdžiais. Jie gali būti naudingi tiek pasvarstymams apie save, tiek apgalvojant savo ugdymo programų turinį.



Tarpkultūrinio ugdymo gabumai ir įgūdžiai

Žinios	<ul style="list-style-type: none">• Tarpkultūrinio proceso ir reiškinių supratimas.• Tarpkultūrinis ugdymas: galimų tarpkultūrinio formavimo etapų supratimas, pagrindinių sąvokų ir sugebėjimų pažinimas.• Tarpkultūrinis ugdymas:<ul style="list-style-type: none">– Sudarymo problemos: sesijos, dienos ir programos sudarymas.– Mokinio problemos: mokymasis dažnai dviprasmiškoje situacijoje ir santykis su mokinio kultūriniu identiškumu.– Mokymų vadovo problemos: bet kokio kultūrinio identiškumo atspindėjimas, jo paties stiprybės ir silpnybės, prioritetai.– Turinys: pagrindinių teorinių tarpkultūrinio ugdymo aspektų ir bendravimo žinojimas, galimybė vertinti atitinkamai pagal mokyimo situacijas.– Mokymo būdas: pritaikytas mokinio kultūriniam pagrindui, mokymo būdai ir ugdymo tikslai; atitinkamų ugdymo metodologijų ir jų eiliškumo žinojimas.• Įvairios ugdymo problemos: jėgos, rasizmo, priespaudos ir socialinės ekonominės nelygybės klausimų aptarimas teigiamiems vidiniams grupės santykiams skatinti.
Ugdymo proceso įgūdžiai	<ul style="list-style-type: none">• Organizacinių ir mokinio poreikių įvertinimas: organizacijos ir mokinių motyvacija, jų mokymo būdai, poreikiai atsižvelgiant į grupės sudėtį (kultūrinis išsilavinimas, lytis ir t. t.).• Ugdymo sudarymas:<ul style="list-style-type: none">– Tikslai ir siekiai (pagal poreikių įvertinimą).– Turinys: priklauso nuo tikslų, poreikių ir grupės sudėties.– Programų sudarymas ir metodologija: metodų parinkimas ir eiliškumas pagal mokinio mokymo būdus ir poreikius.• Programos įgyvendinimas: programos paskyrimas, mokymų vadovo vaidmenų ir grupės dinamiškumo žinojimas, atitinkama apklausa.• Programos įvertinimas: per ir po įgyvendinimo.
Asmeniniai įgūdžiai	<ul style="list-style-type: none">• Pažinimo ir elgesio lankstumas: gebėjimas prisitaikyti prie naujų mąstymo, elgesio ir bendravimo būdų.• Kultūrinis identiškumas: išvystytas supratimas apie žmonių asmeninį kultūrinį identiškumą (ir su tuo susijusios vertybės, nusistatymai, įsitikinimai, bendravimo ir elgesio būdai).• Tolerancija dviprasmiškumui: galėjimas dirbti esant nenumatytoms situacijoms, ginčytinoms ugdymo temoms su mokiniais.• Kantrybė.• Entuziazmas ir įsipareigojimai.• Asmeniniai ir bendravimo įgūdžiai (įskaitant darbą grupėje).• Atvirumas naujiems išgyvenimams ir žmonėms.• Empatija.• Pagarba.• Humoro jausmas (ir humoro sunkumų tarpkultūrinėse situacijose suvokimas!).
Techniniai įgūdžiai	<ul style="list-style-type: none">• Teorinės ir praktinės žinios apie pristatymą, vaizdavimą ir dokumentaciją.• Vaizdinių priemonių naudojimas.

Adaptuota iš Landis ir Bhagat, 1996.



Klausimai apsvarstymui

1. Ar, jūsų nuomone, yra kokių svarbių šiame sąraše nepaminėtų įgūdžių / gabumų?
2. Kaip jūs traktuojate savo tarpkultūrinį mokymosi procesą?
3. Lentelėje pateikta keletas asmeninių gabumų. Kaip manote, ar tai teisinga? Ar įmanoma šių gabumų išmokti?
4. Kaip svarbus yra tęstinis ugdymas jaunimo organizacijų mokymų vadovams? Kas parenka temas? Kaip parenkami mokiniai? Kaip nagrinėjamas tarpkultūrinis ugdymas?