JiVE

Jugendarbeit international –
Vielfalt erleben



More Than Culture – Více než kultura

Diverzita v mezinárodní práci s mládeží

Anne Sophie Winkelmann

Tandem

Tiráž

Z německého originálu *More Than Culture – Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit* vydaného JUGEND für Europa – Nationale Agentur Erasmus+ JUGEND IN AKTION v Bonnu v roce 2014.

Autorka:
Anne Sophie Winkelmann

Redakční skupina:
Maria Acs, Bianca Ely, Julia Motta, Ahmet Sinoplu, Anne Sophie Winkelmann

Závěrečná redakce:
Frank Peil (odpovědný redaktor), Verena Münsberg, Christof Kriege

ISBN 978-3-9816947-0-3 (německý originál)

Publikace vznikla na základě aktivit iniciativy „Diversitätsbewusste Internationale Jugendarbeit", která je součástí širší iniciativy zaměřené na politiku mládeže „JIVE Jugend arbeit international – Vielfalt erleben".

V českém jazyce vydání první. Vydáno v roce 2016.

Vydavatel:
Západočeská univerzita v Plzni
Koordinační centrum česko-německých výměn mládeže Tandem
Riegrova 17, 306 14 Plzeň
www.tandem-org.eu

Překlad a odpovědná redakce:
Štěpánka Podlešáková

Redakční skupina:
Alena Felcmanová, Jan Husák, Šárka Kadlecová, Hansjürgen Karl, Pavel Košák, Karolína Kousalová, Jana Kučerová, Štěpánka Podlešáková, Lenka Pučalíková, Lucie Tarabová, Anne Sophie Winkelmann

Jazyková redakce:
Lenka Pučalíková

Přebal, sazba a grafické úpravy:
Karel Hájek, designhhstudio

ISBN 978-80-261-0627-2

Publikace vychází za podpory Česko-německého fondu budoucnosti.

Fotografie pocházejí z archivu Koordinačního centra česko-německých výměn mládeže Tandem.

Poděkování autorky

Tato příručka se zakládá na dlouholetém procesu neustálého rozvoje vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání, na rozvoji odpovídajícího postoje i velkém množství zkušeností z praxe a jejich reflexi.

Tento způsob práce byl umožněn jen díky mnoha kontaktům s organizacemi a lidmi, kteří se stejně kriticky vyrovnávají s vlastní praxí a byli ochotni znovu posoudit základní hlediska. Vždy jsou to setkání s konkrétními lidmi – v seminární místnosti, ve vlaku nebo na lavičce v parku –, která povzbuzují k dalším dotazům, k přemýšlení a ověřování.

V první řadě na mě ale zapůsobila setkání s mladými lidmi na mých seminářích a vždycky ve mně posílila přesvědčení, že vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání v oblasti mezinárodní práce s mládeží nejenže je možná, ale dokonce naléhavě nutná.

Můj srdečný dík patří na tomto místě Ahmetovi Sinoplu, se kterým jsme velkou část této cesty ušli společně a který mi opakovaně ukazoval, jak se jasné kritické vymezení může pojit s hlubokým uznáním a úctou k druhým lidem.

Také všem ostatním členům redakční skupiny – Julii Motta, Marii Acs a Biance Ely – patří na tomto místě mimořádné poděkování za mnohé intenzivní diskuze a reflexe, za výměnu zkušeností z praxe a za konstruktivní podněty a upřímnou motivaci v průběhu psaní.

Poděkování dále náleží Karin Reindlmeier za dlouholetou společnou reflexi konceptu vědomé práce s diverzitou v oblasti mezinárodní práce s mládeží a konstruktivní zpětnou vazbu k jednotlivým kapitolám této příručky.

Za pravopisné korektury děkuji Berit Wolter.

Dále chci poděkovat kolegům z Berliner Arbeitskreis für politische Bildung (Babop e.V.), kteří mi před mnoha lety umožnili začít s praxí v mezinárodní práci s mládeží. Zkušenost s tamní živou praxí, která je participativní, orientovaná na potřeby a která se staví kriticky k diskriminaci, a autenticita vedoucích seminářů mě posléze inspirovaly k dalšímu (společnému) uvažování o propojení mezi teorií a praxí.

Za energickou podporu širokého zpracování perspektivy vědomé práce s diverzitou v německojazyčné odborné debatě o mezinárodní práci s mládeží chci dále poděkovat Rudolfu Leiprechtovi, Andreasi Thimmelovi, Güntheru Friesenhahnovi a kolegům z Forscher-Praktiker-Dialog a transfer e.V.

Poslední velké poděkování patří na tomto místě Christofu Kriegovi a JUGEND für Europa (Národní agentuře pro program Evropské unie Erasmus+ JUGEND IN AKTION). Teprve díky jeho nasazení ve věci vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání byla možná realizace mezinárodních seminářů dalšího vzdělávání „More than culture" a vydání této příručky. Velký dík za dlouholeté provázení, konstruktivní diskuze a zpětnou vazbu k rukopisu.

V Berlíně v dubnu 2014

Anne Sophie Winkelmann

Předmluva k českému vydání

Milé čtenářky, milí čtenáři,

velmi nás těší, že se zajímáte o problematiku vědomé práce s diverzitou. V Česku je to krok do neznáma, přesto věříme, že vás tento přístup osloví stejně jako nás.

Koordinační centrum česko-německých výměn mládeže se zabývá interkulturním vzděláváním již od svého vzniku. Během téměř dvaceti let své existence prošlo na tomto poli dlouhou cestou, akcentovalo jak kulturně-standardní, tak transkulturní přístup. Přesto jsme měli pocit, že nám stále něco chybí.

Publikace More Than Culture od Anne Sophie Winkelmann, již objevili naši němečtí kolegové, nás velmi oslovila. Měli jsme pocit, že se dokážeme s popsaným ztotožnit, už proto, že část této teorie již intuitivně aplikujeme v praxi. V česko-německém kontextu a pravděpodobně ani při mezinárodních výměnách, které se konají v Česku, není koncept *> vědomé práce s diverzitou* tak úplně znám. Překlad publikace se tedy nabízel.

Nově ustavená redakční skupina složená z odborníků a zástupců organizací zabývajících se multikulturní výchovou (viz *> rozdílná chápání interkulturního učení*) měla zajistit, aby byl překlad kvalitní a aby zohledňoval terminologické nuance běžně používané v Česku. Redakční skupina se sešla v únoru 2016 na pracovním setkání, na něž navazoval workshop s autorkou publikace. Během workshopu byly prakticky vyzkoušeny *> metody* uvedené v druhé části příručky. Publikace poté prošla několika koly korektur a připomínek redakční rady. Cílem bylo, aby texty byly pro české prostředí co nejvíce srozumitelné.

Pozorný čtenář si jistě všimne, že česká verze publikace není pouhým překladem. Po domluvě s autorkou byly redakční skupinou doplněny informace a *> doporučená literatura* vztahující se k situaci v Česku. Terminologii používáme tak, aby byla pochopitelná nejen české odborné veřejnosti, ale hlavně pedagogům a pracovníkům s mládeží.

Dále jsme se s ohledem na všeobecně akceptovaný úzus rozhodli oproti německému originálu nepřechylovat mužský a ženský rod. Používáme standardní formu českého jazyka, která – mluvíme-li například o účastnících nebo čtenářích – předpokládá, že tím máme na mysli jak muže, tak ženy, i všechny ostatní.

Přejeme vám příjemné čtení a hlavně hodně inspirace a nápadů, které budete chtít použít ve své vlastní praxi.

V Plzni v červnu 2016

Koordinační centrum česko-německých výměn mládeže Tandem





Obsah

Poděkování autorky....3
Předmluva k českému vydání....4

O této příručce....8

O co se jedná?....8
Komu je příručka určena?....8
Kdo příručku napsal?....8
Jak je příručka koncipována?....8
Jak zacházet s touto příručkou aneb Čtení zaměřené na proces, sebereflexi a sebeřízení....9

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání v oblasti mezinárodní práce s mládeží....10

První přiblížení....10
Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání – shrnutí....11
Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání jako průřezový úkol....11
Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání není žádným novým receptem....11

Stručné základy chápání diverzity: rozmanitost příslušností, škatulky, nálepky a diskriminace....12

Vědomí diverzity a antidiskriminace....12
Rozdílně odlišní....12
Heterogenita v rámci národní skupiny....13
Nasaďme si několikery brýle najednou....13
Lidé jako rozmanité subjekty....13
Škatulky a škatulkování....14
Diferencování....14
Hodnocení....15
Diferencování ve společenském kontextu....15
Diferenční linie....16
Diskriminace....17
Intersekcionalita....17

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání a aspekty „klasického“ interkulturního učení – kritické vymezení....19

Rozdílná chápání interkulturního učení....19
Pokus o vymezení....20
Co je problematického na zaměření na etnickou nebo národ(nost)ní kulturu?....21
Vždy existuje nějaký společenský diskurz....21
Dominantní představy a zpochybňování norem....22
Vysvětlování rozdílností....22
Nebezpečí kulturní standardizace....23
Vyhněme se styčným bodům s rasismem....23
Vytváření rozdílností....24
Chápání předsudků....24
Praxe mezi „klasickým“ interkulturním učením a vědomou prací s diverzitou ve vzdělávání....25

Role a sebepojetí vedoucího semináře....26

Mezinárodní tým....27
Adultismus – „dospělí“ se dívají na „mládež“....28
Participace....29
Sebeorganizace....29

Postoj vědomě zacházející s diverzitou....30

Všichni se učíme....30
Uznání....31
Orientace na proces....31
Zpomalení....32
Kontakt....32
Konflikty povoleny....32
Zacházení s kulturou....33
Zkušenosti s rozdílnostmi....34
Vyhýbejme se zobecněním....35
Prostor pro subjektivní významy a zdůvodnění....35
Pohled na struktury....35
Pohled na diskurzy....36
Empowerment....36
Privilegování a sdílení moci....37
Způsoby zacházení se zraněními a diskriminací ve skupině....37
Bezpečné prostředí....38
Zacházení s nejistotou....38
S nesouhlasem nebo dobrovolně....38
Komunikace....39
Uvědomovat si předsudky....40
Nebezpečí posilování předsudků....41
Nenavazovat (jen) na národ(nost)ní škatulky....41

Metody pro vědomou práci s diverzitou ve vzdělávání v oblasti mezinárodní práce s mládeží....42

Výběr metod....42
Podrobný popis metod....42
Metody nejsou všechno....42
O zacházení s metodami....42
Další rozvoj vlastních metod pro vědomou práci s diverzitou ve vzdělávání....43

Metoda: Citróny....44
Metoda: Sound game....52
Metoda: Memory....56
Metoda: Barnga....60
Metoda: Barnga//Pravidla....66
Metoda: Já ano – já ne....68
Metoda: Molekula identity....72
Metoda: Rodinná pouta....76
Metoda: Pohled skrze několikery brýle....80
Metoda: Mezinárodní pošta....84
Metoda: Mezinárodní večer....88

Doporučená literatura....92

Redakční skupina....94



O této příručce

O co se jedná?

Tato příručka chce vysvětlit, co může znamenat *> vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání* v oblasti mezinárodní práce s mládeží. Naším cílem je popsat tuto perspektivu, tento postoj a související témata tak, aby bylo toto východisko srozumitelné i lidem bez rozsáhlých odborných (pedagogických) znalostí a aby bylo užitečné pro jejich vlastní praxi a sebereflexi. Příručka se hodí zejména jako doplnění a doprovodný materiál pro další vzdělávání k danému tématu nebo pro přímou výměnu zkušeností s dalšími vedoucími seminářů. Nenabízí žádné recepty ani rychlá řešení, spíše může být čtenářovým „průvodcem na cestě".

Komu je příručka určena?

Příručka je určena všem, kdo doprovázejí procesy učení v mezinárodních souvislostech a při tom chápou také sami sebe jako učící se jedince.

Prostřednictvím naší perspektivy a nápadů chceme oslovit všechny lidi, kteří realizují mezinárodní setkání mládeže, stejně jako aktivity dalšího vzdělávání pro multiplikátory z oblasti mezinárodní práce s mládeží. Mnohé podněty a nápady lze jistě přenést i na jiné kontexty.

Kdo příručku napsal?

Tuto příručku koncipovala *> redakční skupina*, jejíž členové se už léta zabývají teorií a praxí vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání v oblasti mezinárodní práce s mládeží. Pravidelně jsme se setkávali, abychom společně diskutovali naše zkušenosti z praxe a teoretické základy. Pokud se tedy v příručce hovoří o „nás", je tím míněna tato skupina.

Kromě toho jsou do příručky začleněny perspektivy a zkušenosti mladých účastníků mnohých setkání mládeže a také vedoucích seminářů z různých zemí, kteří se zúčastnili *> mezinárodních seminářů dalšího vzdělávání „More than culture"* v letech 2012 a 2013.

Jak je příručka koncipována?

Příručka umožňuje různý přístup k tématům. Vybízíme čtenáře, aby se individuálně rozhodl, zda se vnoří do práce prostřednictvím teoretických úvodních textů nebo prostřednictvím metod.

Pomocí odkazů je možné přecházet mezi různými úrovněmi. Kliknutí na odkaz umožňuje pokračovat ve čtení na dalším místě, které objasňuje souvislosti do větší hloubky nebo z jiné perspektivy. → *> link*

Chceme vás povzbudit v tom, abyste si tuto příručku osvojili vlastním způsobem a našli si v ní vlastní cestu. Proč jsme zvolili takový způsob, popisujeme v části *> Jak zacházet s touto příručkou aneb Čtení zaměřené na proces, sebereflexi a sebeřízení*.

Jak zacházet s touto příručkou aneb Čtení zaměřené na proces, sebereflexi a sebeřízení

Východiskem vědomé práce s diverzitou je porozumění učení, které spočívá v sebereflexi, orientaci na proces a sebeřízení. Vzdělání je udržitelné za předpokladu, že se lidé vypořádávají s vlastními tématy a otázkami a že si přitom pokud možno volí vlastní cestu. Takové chápání učení se na jednu stranu snažíme prosadit v praxi mezinárodních setkání mládeže. Na druhou stranu chceme tomuto nároku dostát také prostřednictvím této příručky.

Není proto nutné číst kapitoly „klasicky" za sebou. Příručka je spíše koncipována interaktivně a jednotlivá témata jsou mezi sebou propojena odkazy. Některé zde popsané skutečnosti mohou čtenáři připadat známé, jiné pro něj naproti tomu budou možná představovat něco nového, znejistění nebo výzvu. Na základě vlastních předchozích znalostí, otázek a potřeb je možné se samostatně rozhodnout, kde proces čtení (a v tomto smyslu i proces reflexe a změny) začne a kde bude pokračovat. Barevně a kurzívou označená (klíčová) slova odkazují na místa, která se tématem zabývají do větší hloubky nebo jej objasňují spíše teoreticky.

Cílem příručky je podpořit sebereflexi a změnu perspektivy a provést čtenáře (dalším) rozvojem postoje vědomě zacházejícího s diverzitou. Proto jsme na mnoha místech formulovali doplňující otázky k zamyšlení. Čtenáře mají podnítit k tomu, aby na jednotlivých místech přerušil proces čtení a myšlení a zcela vědomě se ptal na vlastní postoj.

V tomto smyslu chceme upozornit na to, že příručka nechce stanovovat, jak má být v oblasti mezinárodní práce s mládeží realizován koncept vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání. Nechce ani vyvíjet tlak na to, aby vše, co je zde popsané, bylo použito v rámci jednoho projektu. To skutečně není možné.

Spíše usilujeme o to, podpořit prostřednictvím příručky procesy reflexe, předat zkušenosti a objasnit perspektivy, které jsou podle nás důležité, a tím také kousek po kousku a v individuálním tempu podnítit toho kterého čtenáře ke změně postojů a praxe.

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání v oblasti mezinárodní práce s mládeží

První přiblížení

Při mezinárodních setkáních mládeže se potkávají mladí lidé, kteří vyrostli v různých zemích. Mají chuť poznávat další mladé lidi, strávit společně hezký čas a přemýšlet nad věcmi, které se týkají jich samých a světa kolem.

Mezinárodní setkání mládeže je výjimečnou příležitostí, jak se dozvědět, že některé věci, které ve svém životě zažíváme jako normální (např. jak se k sobě chováme v rodině nebo jak žijeme / chceme žít ve vztazích), mohou být pro ostatní úplně jinak.

Často se vychází z toho, že by mladí lidé při mezinárodních setkáních mládeže měli získat vhled do různých stylů života různých zemí a že by měli vnímat rozdíly v jiných zemích, aby lépe vycházeli s ostatními a aby si lépe poradili se světem. To je z perspektivy vědomé práce s diverzitou příliš jednoduché a někdy také problematické.

Lidé, kteří vědomě pracují s diverzitou ve vzdělávání, považují za důležité, aby se účastníci mezinárodních setkání mládeže učili, že ne všichni lidé v jedné zemi jsou stejní. A že jako lidé nejsme určeni jen tím, co se v rámci naší společnosti považuje za „normální“, ale také například tím, co se od nás jako od ženy nebo muže očekává, co pro nás znamená pocházet z chudé rodiny nebo bydlet v úplně malé vesnici. Diverzita znamená na této úrovni rozmanitost – každá osoba je rozmanitá, jedinečná.

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání chce mladé lidi podpořit v tom, aby zacházeli s rozdílnostmi a komplexitou. To také znamená poznat vlastní znejistění, které se může objevit, a umět jej vydržet, porozumět mechanismům, které se za ním skrývají, umět mluvit o rozdílných představách a pojetích a najít shodu.

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání také mladé lidi podporuje v tom, aby porozuměli tomu, že je nebezpečné, pokud se lidé škatulkují (např. všichni z určité země nebo všechny ženy nebo všichni bohatí lidé) a na základě toho jsou hodnoceni či je s nimi zacházeno určitým způsobem.

Lidé, kteří jsou jiní než to, co je v nějakém kontextu považováno za „normální“, nebo lidé, kteří jsou vnímáni jako jiní, často bohužel nemají stejné možnosti žít svůj život tak, jak by chtěli. To velmi souvisí s tím, jak se ve společnosti a ve světě přemýšlí o určitých „skupinách“ a jaká jsou některá pravidla a některé zákony.

Pro vědomou práci s diverzitou ve vzdělávání je důležité utvářet při mezinárodních setkáních mládeže širší povědomí o tom, jak fungují nerovnosti a nespravedlnost. Vyzývá k tomu, abychom přemýšleli, co s tím my sami máme společného a co proti tomu můžeme dělat. Vědomá práce s diverzitou znamená v tomto případě kritickou sebereflexi a zastání proti každé formě diskriminace.

To všechno ostatně není tématem pouze pro mladé lidi. Vzdělání pro vědomou práci s diverzitou potřebují i dospělí.

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání – shrnutí

Vědomou prací s diverzitou ve vzdělávání máme tedy na mysli umožnění učebních procesů, které se pojí s tématy > *diferencování*, moci, > *předsudků* a > *diskriminace*. Tato reflexe se odehrává s ohledem na nejrůznější relevantní kategorie a > *škatulky* (jako např. národnostní původ, sociální původ, rodina, gender, schopnosti…). Ptáme se na jejich význam pro jednotlivce a kritizujeme představu (a vytváření) jednoznačných rozdílů mezi skupinami. Tato kritická reflexe se také přímo vztahuje k evidentní a převládající > *diferenční linii* „národ(nost)ní kultury“, která bývá v praxi mezinárodních setkání mládeže často vyzdvihována jako jediné vysvětlení pro rozdíly a konflikty. Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání chce přispět k tomu, aby lidé sami sebe a ostatní poznávali jako komplexní osobnosti a aby se zřetelně vymezovali proti jednostranným, zjednodušujícím perspektivám a vysvětlením a proti diskriminaci.

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání jako průřezový úkol

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání by podle nás měla být součástí každého mezinárodního setkání mládeže – zcela nezávisle na tom, jakým tématem se setkání zabývá. Samozřejmě lze v závislosti na obsahu setkání využít větší či menší část programu pro metody nebo připravené celky na téma diverzity a diskriminace. Učební procesy účastníků ve skupině lze vždy doprovázet z hlediska > *postoje vědomě zacházejícího s diverzitou*.

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání není žádným novým receptem

V této příručce pracujeme s pojmem „vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání“. Tento pojem je dnes už rozšířený také v odborné pedagogické debatě a v oblasti mezinárodní práce s mládeží. Pro podobné obsahy a perspektivy bývají také používány pojmy „multikulturní výchova“ a „interkulturní učení“, v mezinárodním prostředí také „intersekcionální vzdělávání“, „inkluzivní vzdělávání“, „přístup orientovaný na diverzitu“, „práce s heterogenitou a mnohoznačností“ nebo „reflexivní interkulturní učení“. Viz také > *intersekcionalita* a > *kritické vymezení vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání vůči aspektům „klasického“ interkulturního učení*.

Současný vývoj mezinárodní práce s mládeží by podle našeho názoru neměla blokovat otázka, jaké pojmy a koncepty jsou „správné“. Ve výsledku jsou důležité perspektivy, obsahy a postoje.

Stejně tak by zde popsané pojetí vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání nemělo být chápáno jako něco, co vždy a všude v přesné formě představuje tu nejlepší a jedinou správnou cestu. Tato příručka chce spíše povzbudit ke kritické reflexi vlastní praxe a nabídnout orientační body k utváření výchovné práce tak, aby odpovídala rozmanitosti příslušností a chápání sebe sama, aby umožňovala aktivní konfrontaci s diskriminací a aby otevírala cestu k větší rovnosti příležitostí.



Stručné základy chápání diverzity: rozmanitost příslušností, škatulky, nálepky a diskriminace

Vědomí diverzity a antidiskriminace

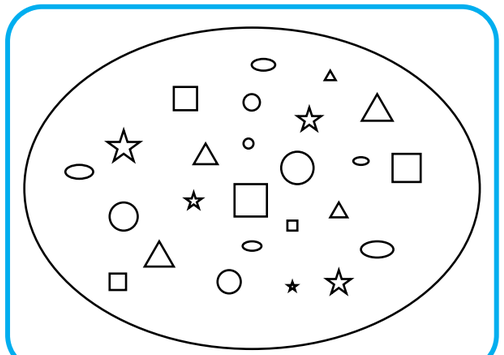
Základním pilířem vědomé práce s diverzitou je antidiskriminační perspektiva. To znamená, že vědomí diverzity je s antidiskriminací neoddělitelně spjato. Toto spojení zde obzvlášť zdůrazňujeme, protože právě v posledních letech bylo stále více projektů a vzdělávacích aktivit označováno pojmy „diverzita“, „diversity“ nebo „rozmanitost“. Často ale tyto záměry postrádají jasnou antidiskriminační perspektivu a hrozí jim nebezpečí, že budou převažující chápání a diskriminační struktury spíše podporovat, než aby je kritizovaly. Pokud (mladým) lidem zprostředkujeme představu pestré, bezstarostné rozmanitosti a nedotkneme se toho, že rozdílnosti jsou doprovázeny škatulkováním a spolu s tím také vyčleňováním a diskriminací, předáváme jim poselství, že žádný zásadní problém neexistuje.

Zkušenost s nepříslušností, vyčleňováním a strukturálním znevýhodněním, stejně jako boj různých skupin za rovnoprávnost se tím zneviditeln nebo individualizují. Zajisté se to děje většinou neúmyslně a je nutno předpokládat, že takové efekty probíhají neplánovaně a z velké části zůstávají nepovšimnuty. Považujeme proto za naléhavě nutné posuzovat vlastní projekty a postoje podle toho, do jaké míry explicitně odrážejí antidiskriminační perspektivu.

Zejména antidiskriminace, *> intersekcionalita* a orientace na subjekt nabízejí jasný (teoretický) rámec, k němuž se vztahují koncepty vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání a jemuž musejí odpovídat cíle, nároky a přístupy (srv. Leiprecht 2010). Tím se ukazuje jasné politické vymezení. Následující interpretace jsou základem pro vědomou práci s diverzitou ve vzdělávání. Navazují na komplexní vědeckou debatu a snaží se představit tento přístup postupným, praxi blízkým způsobem.

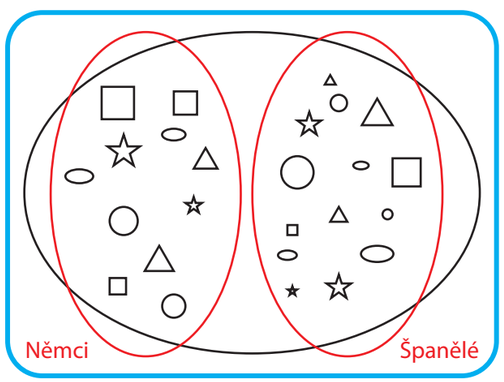
Rozdílně odlišní

Každá skupina, která se sejde při mezinárodním setkání mládeže, vypadá nejprve takto:



Zde se setkávají zcela výjimeční lidé z rozdílných prostředí, s rozdílnými životními realitami a zkušenostmi.

V mezinárodní práci s mládeží bývá tato skupina často nejprve nahlížena národ(nost)ními/kulturními brýlemi. To se stává téměř automaticky, mimo jiné proto, že pro mnohé je na takovém setkání strukturálně a osobně výjimečné právě to „mezinárodní“.



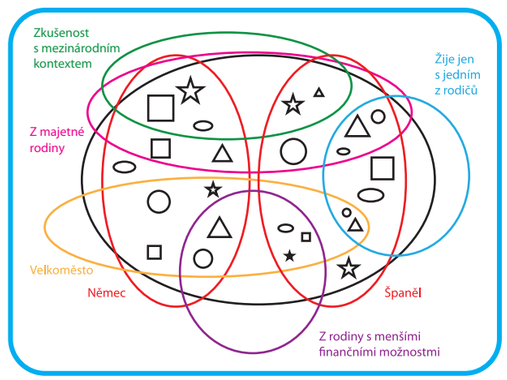
Heterogenita v rámci národní skupiny

Rozdíly mezi lidmi, kteří vyrostli v jedné zemi a/nebo v ní žijí, ale také nesmíme spouštět z očí!

Nasaďme si několikery brýle najednou

Naši mezinárodní skupinu můžeme spíše sledovat prostřednictvím různých brýlí. Potom bude zřetelné velké množství rozdílů, z nichž některé mohou být relevantní ve skupině i mezi jednotlivci a mohou mít místo v procesu setkávání.

Význam například může mít, s jakými finančními možnostmi mladí lidé vyrůstali, jestli si s sebou přinášejí dřívější zkušenost z mezinárodního kontextu, jestli žijí ve velkém městě nebo v jakém rodinném uspořádání žijí.

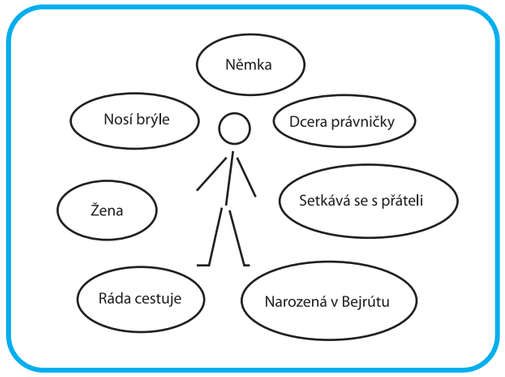


Koncept vědomé práce s diverzitou vychází z toho, že v každé skupině, se kterou pracujeme, existuje velké množství rozdílností, ale také společných stránek, které nabízejí zajímavé styčné body pro reflexi, diskuzi a společné učení. Přitom nejde o to, vypátrat a prodiskutovat všechny rozdílnosti, ale spíše rozvinout způsob vnitřního srozumění s touto perspektivou.

Lidé jako rozmanité subjekty

Koncept vědomé práce s diverzitou se zakládá na chápání jednotlivce jako subjektu, který přísluší nejrůznějším skupinám. Jednotlivec je sice těmito skupinami a pozicemi, které jsou mu ve společnosti a v konkrétních kontextech přiděleny, ovlivněn a omezen, přesto ale disponuje prostorem pro utváření svého jednání a života.

Příklad osoby, která se účastní našeho setkání, pak může vypadat takto:



Všechny tyto a mnohé další příslušnosti dohromady vytvářejí sebepojetí této osoby a vedou k tomu, že určité zkušenosti má a jiné zase ne. Množina jejích příslušností a způsob, jakým s nimi zachází, mají vliv na to, jaké si tato osoba vytvořila představy o světě a o sobě samé a jak myslí a jedná. Chápeme jako cíl vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání, že lidé umí sami sebe nahlížet takto komplexně a jsou schopni si takto představit i jiné lidi.

Škatulky a škatulkování

Dalším cílem vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání je porozumět, jak fungují procesy škatulkování a diskriminace.

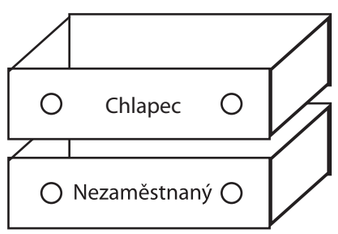


Osoba, která žije v Německu a narodila se v Bejrútu (Libanon), bude v mnohých situacích nahlížena pouze jako cizinec. To se může přihodit na osobní i strukturální úrovni a pro tuto osobu to může mít mnoho důsledků.

Každý člověk zažívá zkušenost, kdy ho jiní redukují na pouhou část jeho samotného. Tyto zkušenosti mají ale rozdílné významy a důsledky. Možnost, jak se tím intenzivně zabývat při mezinárodním setkání mládeže, nabízejí *> metoda: Citróny* a *> metoda: Molekula identity*.

Také my sami řadíme lidi do škatulek. Chlapec. Matka. Němka. Srb. Bohatá. Nezaměstnaný. Cizinec. Hiphoper. A děláme to každý den.

A tím si pěkně jasně rovnáme svět a dáváme mu řád. Získáváme na tom (na úkor druhých). Škatulky nám totiž nabízejí orientaci a jistotu. V každém případě domnělou.



Diferencování

Diferencováním je myšleno vytváření dvou domněle jednoznačných skupin, které stojí proti sobě, a rozlišování mezi nimi – tedy vytváření rozdílností.

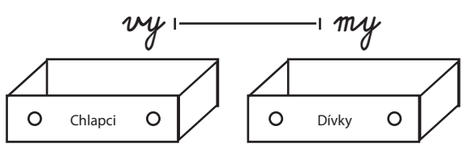
My (tedy všichni lidé v průběhu věků společně) vytváříme tyto zdánlivě jednoznačné skupiny sami tím, že pro ně tvoříme *> škatulky*, resp. sáhneme po nějaké, která se nabízí. Nalepíme na ni nálepku a rozvineme, resp. sdílíme o ní nějakou představu, co má tato pestrá hromada lidí ve škatulce údajně zcela jasně společného. Viz také *> diferenční linie*.

Tyto škatulky jsou postaveny jako protějšek jiné škatulky. Člověk může být v tomto společenském řádu často buď jen jedno, nebo druhé.

To je velký problém, protože lidé se ve skutečnosti nedají jednoduše roztřídit do škatulek, nikdy neodpovídají přiřazeným nálepkám a cítí příslušnost k různým „skupinám“ zároveň.

Tak například mnoho lidí cítí příslušnost k více zemím. Jiní se zase neidentifikují ani s jednou, ani s druhou možností – například když se jedná o přidělování rolí na základě biologického pohlaví.

Každý z nás přispívá stále znovu k vytváření nebo posilování těchto domněle jednoznačných rozdílů. Ostatní jsou Španělé, když je řeč o národnosti, a já sám tu stojím jako Čech. Lidé jsou staří, když sám sebe vzhledem k nim chápu jako mladého. A člověk se tehdy stává chlapcem, když sama sebe vymezuji jako dívku.



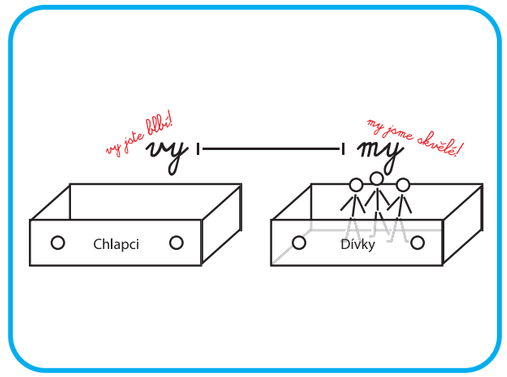
Často (a především tehdy, když se jedná o skupinu, již společnost samozřejmě uznává) takto vytvořené vlastní škatulky nedefinujeme. Jsme prostě „normální“ (viz *> privilegování a sdílení moci*).

Hodnocení

Diferencování je často a snadno doprovázeno hodnocením. Jedna strana vytvořeného rozlišování (takříkajíc jedna škatulka) bývá převládající společenskou a globální perspektivou představována a vnímána jako „normální“, správná nebo pozitivní. Pojí se s uznáním, příslušností a privilegii. Druhá strana bývá představována a chápána spíše jako „nenormální“, nesprávná nebo negativní a doprovodnými jevy jsou skepse, ne-příslušnost a znevýhodňování. Tím se vytváří zdánlivě přirozené, nekriticky pojímané rozlišování, které je mimořádně účinné.

Lehko to chápeme, když myslíme na *> diferenční linie* jako zdravý–nemocný nebo bohatý–chudý. Těžší je však pochopit tuto hodnotovost vymezování třeba ve vztahu k pohlaví nebo původu, protože bychom si dnes rádi mysleli, že muži a ženy jsou rovnoprávní a že neexistuje rasismus – a některé věci se také určitě změnily.

I když vím, že nějaký předsudek nesouhlasí, mám něco z toho, když si jej myslím nebo řeknu – získám na tom, protože prostřednictvím negativního hodnocení druhé skupiny automaticky pozitivně hodnotím vlastní skupinu. Buď přímo, nebo nepřímo. A pak patřím k těm „dobrým“, kteří dělají všechno správně. To člověku přirozeně dělá dobře.



Diferencování ve společenském kontextu

Diferencování neprobíhá jen tak, nahodile. A lidi ve škatulkách nehodnotíme individuálně. *> Předsudky* nejsou osobní chybné odhady, ale zakládají se na představách o jiných osobách a jejich hodnocení, které jsou ve společnosti nebo v konkrétním kontextu obzvlášť rozšířené a které se stále opakují. Učitelé, učebnice, média, někteří naši známí, politici všech stran a zákony nám předkládají určité brýle, jimiž třídíme a hodnotíme. Taková poselství o takto vytvořených skupinách jsme se učili celý život. Mnohé z toho se pro nás stalo zcela samozřejmým a už to vůbec nezpochybňujeme. „Kdo takhle vypadá, má tuhle mentalitu. Kdo se takhle chová, není normální.“

Nerozumějme tomu tak, že my jako lidé prostě převezmeme, co píšou média nebo co říkají politici nebo rodiče. To, co je ve společnosti chápáno jako samozřejmé, „normální“ a „správné“, si můžeme spíše představit jako dominantní nabídku, která je lidem předkládána obzvlášť zřetelně. Pokud ji přijmeme, bývá to odměněno pocitem příslušnosti a jistoty a spojeno s malým úsilím. Velká část obyvatelstva na ni nahlíží jako na samozřejmou. Takže je skutečně těžké po takové nabídce nesáhnout. Většinou to děláme nevědomky.

Nyní ale mohou lidé jim předložené představy společnosti o tom, co je samozřejmé, a dominantní nabídku myšlení a jednání skutečně kriticky analyzovat, vyjednávat o tom se svým okolím a významy věcí také úplně změnit.



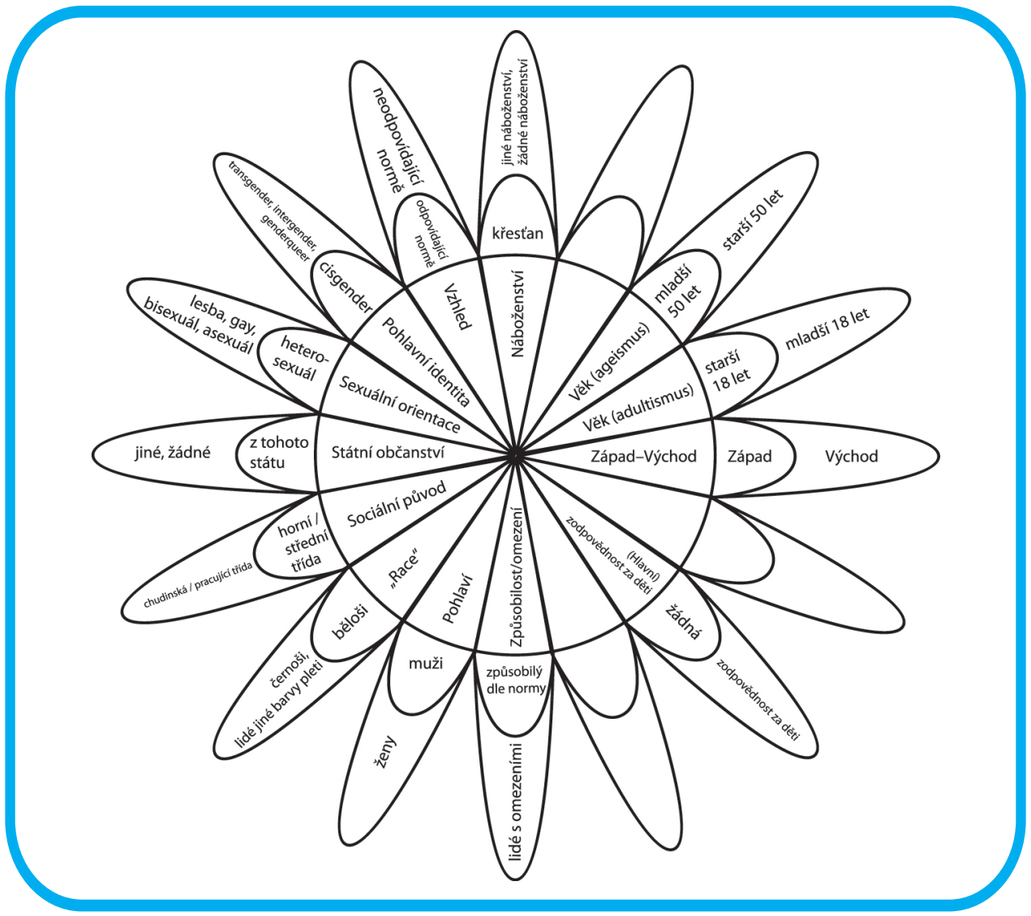
Diferenční linie

Určitá > *diferencování* jsou zvlášť účinná a pojí se s mnoha důsledky. Taková diferencování jsou chápána jako společensky převládající diferenční linie.

Ve vědecké diskuzi panují rozdílné představy o jejich počtu a významech. Z naší perspektivy je přehled veškerých převládajících diferenčních linií užitečný, pokud jej budeme vnímat s poukazem na rozdílnost jejich účinků ve společenském kontextu, aniž bychom hodnotili ve smyslu „více nebo méně špatný".

Následující obrázek představuje převládající diferenční linie, které jsou rozdílnými způsoby účinné v západoevropské společnosti. Lidem podél linie mezi dvěma póly „buď–anebo" přiřazují specifické místo ve společnosti. Rozmanitá subjektivní sebepojetí mezi póly se tím znevidetelní.

Na obrázku představuje každý vnitřní list květiny pozice ve společnosti privilegované a každý vnější list pozici znevýhodněnou.



Zdroj: Anti-Bias-Werkstatt, http://www.anti-bias-werkstatt.de.

Diskriminace

K diskriminaci dochází tehdy, když z > *diferencování* a odpovídajících hodnocení vyplývá konkrétní jednání nebo když na základě tohoto diferencování a hodnocení fungují postupy, zákony a diskurzy a ty jsou doprovázeny nerovným zacházením a znevýhodňováním. Potud diskriminace předpokládá moc. Také rovné zacházení může znamenat diskriminaci, totiž tehdy, když přehlíží rozdílné předpoklady a tím opět vytváří nerovné příležitosti. Diskriminace se odehrává na mezilidské, institucionální a ideologicko-diskurzivní rovině.

Intersekcionalita

Diskriminace se odehrává nejen ve vztahu k jednotlivým > *diferenčním liniím*. Intersekcionalita je odborný pojem pro pohled na diskriminaci a sociální nerovnosti, který zahrnuje souběžnost a překryv různých diferenčních linií. Takto můžeme diskriminaci uchopit jako komplexní a vícedimenzionální fenomén. Podle tohoto pojetí se každý člověk nachází na průsečíku (intersection) velkého počtu diferenčních linií. Určitá osoba je jako mladá bílá žena v konkrétní situaci postižena diskriminací zcela jedinečným způsobem. Tato osoba by pravděpodobně zažila jinou diskriminační zkušenost, kdyby měla akademický titul nebo zkušenost s migrací, kdyby žila s tělesným omezením a/nebo kdyby byla socializována jako muž. Vymezení a pozice jednotlivce se skutečně dají blíže chápat teprve ve vztahu ke komplexu příslušností, významů, hodnocení a platných mocenských vztahů.

Z takové perspektivy není možné jednotlivce chápat buď jako „oběť", nebo jako „pachatele", ale spíše můžeme vycházet z toho, že všichni lidé získávají zkušenosti s diskriminací v různých pozicích a zároveň se podílejí na udržování > *privilegií* a představ o norm(alit)ě (srv. Felcmanová, Randa). Zkušenosti s diskriminací ale ani nelze klást na stejnou úroveň ani je hierarchicky srovnat. Spíše se ptejme na to, jaké diferenční linie jakým způsobem a s jakými (společnými) důsledky hrají roli v konkrétní situaci.



Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání a aspekty „klasického“ interkulturního učení – kritické vymezení

Vědomou práci s diverzitou ve vzdělávání lze chápat jako rozšíření interkulturního učení, koncept ale také formuluje jasnou kritiku určitých aspektů, které jsou základem „klasického“ chápání interkulturního učení.

Rozdílná chápání interkulturního učení

Ve skutečnosti neexistuje žádná jednotná představa o tom, co znamená interkulturní učení a co je tím konkrétně myšleno pro praxi mezinárodní práce s mládeží. Spíše musíme vycházet z toho, že pod tímto pojmem dnes každá osoba a organizace rozumí něco jiného.

→ Co jako vedoucí semináře rozumím pod pojmem interkulturní učení?

→ Jak se změnilo mé chápání pojmu a odpovídající cíle v průběhu mé praxe a její reflexe?

Pojem interkulturního učení určoval diskuzi o pedagogických cílech v mezinárodní práci s mládeží od konce 70. let. Zatímco na začátku stála v popředí spíše mírotvorná politická perspektiva, lze v Německu počínaje Breitenbachovou studií (r. 1979/1980) rozpoznat zaměření na „kulturní diferenci“, které nabylo značného rozšíření a akceptace prostřednictvím psychologického výzkumu výměn v oblasti mezinárodní práce s mládeží. Obzvláště práce o kulturních standardech Alexandera Thomase (r. 1991) nabízely – přes současnou kritiku vědců i lidí z praxe – jednoduchý, snadno zvládnutelný koncept (srv. Thimmel 2001, Winkelmann 2006).

V českém kontextu se nejčastěji používá termín multikulturní výchova (dále MKV), který byl zvolen pro označení práce s diverzitou v prostředí škol a v rámcovém vzdělávacím programu. Shrnutí diskuzí a také kritické zhodnocení pojetí MKV v rámcových vzdělávacích programech lze najít v podkladech pro modelové očekávané výstupy průřezových témat ve vzdělávání (Moree 2012).

Od devadesátých let lze sledovat vývoj od zaměření na skupinovou identifikaci k důrazu na osobnostní a individuální přístup ve výuce. Došlo též k odklonu od čistě skupinového/etnického pojetí MKV směrem k identifikaci řady dalších typů odlišností, ať už na základě genderu, náboženství, nebo sociálního statusu aj. V roce 2004, kdy Česko přijímalo dokumenty školské reformy, byla MKV v diskuzi ve světě nahrazována konceptem výchovy k multikulturnímu nebo také globálnímu občanství.

V zásadě lze MKV rozdělit na dva základní směry:

1) Kulturně-standardní přístup vychází z předpokladu, že sociokulturní skupiny, tedy etnické, národ(nost)ní aj., mají specifické znaky, které vytvářejí rozdíly a jsou příčinou nedorozumění v interkulturních kontaktech (setkáních). Tento přístup je založen na přesvědčení, že pro zlepšení interkulturních vztahů je nutné tyto rozdíly pochopit a naučit se je respektovat, adekvátně na ně reagovat a efektivně s nimi zacházet.

V pedagogické práci je možno tento přístup rozpoznat například ve formulaci cílů:

- Podpořit a upevnit vzájemné vztahy mezi sociokulturními skupinami.
- Seznámit se s odlišnými sociokulturními/etnickými skupinami, s jejich historií, jazykem a zvyky.
- Porozumět odlišnosti jiných sociokulturních/etnických skupin.

2) Osobnostní pojetí v MKV navazuje na limity kulturně-standardního přístupu a zároveň jej problematizuje, ustupuje od sociokulturních kategorií a hovoří o zkušenostech jednotlivce (jeho kultuře), které se projevují při vzájemném setkání s druhým člověkem jako kulturní rozdíl. Pracuje tedy s konkrétními jevy a jejich odlišnými kulturními interpretacemi. Nepracuje se s dopředu určenými soubory znaků té či oné virtuálně definované skupiny, které se pak aplikují na jednotlivé jevy. V Česku byl a je tento kritický směr označován také jako interkulturní a především jako transkulturní vzdělávání.

V pedagogické práci je možno tento přístup rozpoznat například ve formulaci cílů:
- Naučit se reflektovat vlastní kulturní identitu a její proměny.
- Naučit se vnímat kulturní rozdíly v konkrétních situacích.
- Prostřednictvím tréninku dokázat tyto situace řešit.

Pro oblast neformálního vzdělávání a pro práci s mládeží se v Česku běžně používá také termín interkulturní vzdělávání. Ten je většinově vnímán jako synonymum pro MKV.

Organizace pracující s mládeží a nevládní neziskové organizace obecně ve větší míře pracují s inspirací ze zahraničí a také se jim v mnohem větší míře daří sledovat aktuální vývoj debaty o přístupech v práci s diverzitou. Díky jejich činnosti se v Česku rozvíjí programy interkulturní výměny mládeže, přístup anti-bias či nenásilná komunikace apod.

Poslední dvě desetiletí se v pedagogické praxi a z vědecké perspektivy kontroverzně diskutuje o tom, jestli a jakým způsobem je interkulturní učení přiměřeným konceptem pro vzdělávání v mezinárodním kontextu.*

Přes mnoho dalekosáhlých změn se aspekty „klasického“ interkulturního učení (viz níže) stále ještě odrážejí ve směrnicích o finanční podpoře, v metodách, v očekáváních účastníků a kolegů, v odborných knihách a také v každodenním chápání. Aktuální výzkum v mezinárodní práci s mládeží shrnuje kritické aspekty následovně:

„V rámci uznání potřeby jemnějšího rozlišování v chápání interkulturní kompetence se autoři (Hoskins a Sallah) vztahují ke kritice vyjadřované jak ze strany Rady Evropy, tak ze strany partnerství mezi Evropskou komisí a Radou Evropy v oblasti mládeže a vyzdvihují tři klíčové body: ‚Za prvé, koncept kultury je chápán spíše jako »strnulý, nepolitický, univerzální a neměnný« než jako »plastický, politický a podmíněný«. Za druhé, není možné jej oddělit od jiných forem diskriminace, zejména od »životních podmínek« lidí, což často schází v diskuzích o interkulturním učení. Za třetí, interkulturní učení má tendenci podporovat kulturní relativismus spíše než zdůrazňovat politickou potřebu zajistit lidská práva a sociální spravedlnost.‘“ (Bortini, Motamed-Afshari 2011, cit. podle Hoskins, Sallah 2011).

Dnes lze v ústředních bodech konstatovat kritický vývoj, který sdílejí vědci i lidé z praxe (viz níže). Někdy lze pod pojmem „interkulturní učení“ dokonce najít dalekosáhlejší a kritičtější přístupy než pod pojmy jako „diverzita“ nebo „multikulturalita“. Zatímco mnozí v tomto procesu reflexe a změny považují za užitečné pojem „interkulturní učení“ udržovat, jiní to s poukazem na nebezpečí, která se s ním pojí, rozhodně odmítají.

*Srv. německý kontext:
http://www.forscher-praktiker-dialog.de/fpd_chronik/5975502.html,
https://www.jugendpolitikineuropa.de/beitrag/ich-wuensche-mir-dass-internationale-jugendarbeit-politischer-wird.8815,
www.netzwerk-diversitaet.de.

Srv. mezinárodní kontext:
https://www.jugendfuereuropa.de/news/7583,
http://www.saltoyouth.net/rc/cultural-diversity/publications.

Pokus o vymezení

Právě z důvodu tak různorodých výkladů a rozdílných obsahů pojmosloví se chceme věnovat detailnímu kritickému zkoumání.

V následující tabulce nejprve krátce a schematicky představíme, co rozumíme pod prvky a perspektivami „klasického“ chápání interkulturního učení v mezinárodní práci s mládeží a jak vypadá naše chápání vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání. Vycházíme z toho, že schematické vymezení v této formě umožňuje zahájení debaty a může zostřit pozornost vůči kritickým bodům.

Chceme ale výslovně poukázat na to, že se jedná o silně zjednodušené srovnání. Ani „klasické“ chápání interkulturního učení, ani vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání dnes nejsou v praxi realizovány v této přesné podobě. Spíše se praxe „pohybuje“ mezi oběma póly.

Pokud se chceme pokusit o vymezení vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání vůči „klasickým“ představám interkulturního učení, musíme se nejdříve ptát, co přesně je myšleno kulturou a jaký význam je kultuře předurčen v procesu učení.

Prvky a perspektivy „klasického“ chápání interkulturního učení	Prvky a perspektivy vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání
Reflexe kultury, která je chápána národnostně nebo etnicky.	Reflexe perspektiv, které jsme se naučili vnímat jako samozřejmé a které jsme rozvinuli ve společenském kontextu a prostřednictvím několika současných příslušností k určitým skupinám (sociální původ, gender, rodina, subkultury…).
Lidé jsou tímto chápáním kultury ovlivněni a utvářeni (pasivní postoj).	Lidé k těmto příslušnostem zaujímají určitý vztah (aktivní postoj).
Jednotlivci jsou zástupci své kultury / svého národa.	Jednotlivci jsou rozmanité subjekty s několika současnými příslušnostmi.
Zkušenosti s rozdílnostmi jsou vysvětlovány příslušností k různým etnickým/národ(nost)ním kontextům.	Zkušenosti s rozdílnostmi jsou vysvětlovány příslušností k různým skupinám a kontextům. Důležitou roli hraje reflexe škatulkování, nálepkování a mocenských vztahů.
Pohled se přednostně zaměřuje na (národ(nost)ně-)kulturní rozdílnosti.	Pohled se zaměřuje na více rozdílností, které jsou ve skupině relevantní.
Chápat, co je nám vlastní a co je cizí/jiné.	Kritická reflexe vytváření rozdílností, zacházení s rozdílnostmi, zacházení s nejistotou.
Žádná zvláštní tematizace, resp. detematizace mocenských vztahů ve společnosti, rasismu a diskriminace.	Reflexe mocenských vztahů ve společnosti, rasismu a diskriminace.
Předsudky jsou (automaticky) odbourány prostřednictvím setkání.	Pakliže si uvědomíme předsudky a pochopíme mechanismy, které se za nimi skrývají, můžeme změnit své chování a postoje.
Interkulturní komunikace.	Komunikace založená na vědomé práci s diverzitou.
Učení o kultuře, zejména o kultuře druhých.	Učení o rozdílnostech a diskriminaci.
Rozvoj interkulturních kompetencí.	Rozvoj postoje vědomě zacházejícího s diverzitou.

Co je problematického na zaměření na etnickou nebo národ(nost)ní kulturu?

Koncepty, teorie a vysvětlení se dají posuzovat podle toho, jak dalece je jejich základem chápání kultury, které vychází z toho, že lidé v rámci nějaké země nebo nějaké etnické skupiny sdílejí vzorce chování, myšlení a komunikace, protože tyto vzorce jsou silně zakotveny v jejich kultuře. Lidé jsou pak určováni prostřednictvím příslušnosti k jejich kultuře. Chovají se určitým způsobem, protože tak se to dělá v jejich kultuře. Jsou takříkajíc (jako) jejich kultura.

Takové chápání kultury bývá zřídkakdy komunikováno přímo, spíše jej zprostředkovávají určité metody a postoj a vysvětlení vedoucích seminářů. Může se to stát i nezáměrně, právě proto, že toto chápání kultury navazuje na velmi rozšířené běžné chápání.

Z perspektivy vědomé práce s diverzitou (a stejně tak z kritické interkulturní perspektivy!) je takové chápání zkratkovité, zobecňující a omezující.

Mezitím se v širokých kruzích scény mezinárodní práce s mládeží vyvinul obecný konsenzus, že „národ(nost)ní kultura“ nemá být chápána jako strnulá, neměnná, ale spíše jako dynamická, permanentně proměnlivá a každopádně rozporuplná. Otázka často spíše zní, jestli se toto pojetí také opravdu daří přenášet do vlastní praxe.
Viz také *> zacházení s kulturou*.

→ Které moje výpovědi nebo reakce jako vedoucího semináře by se daly nezáměrně chápat jako posilování představy jednotné národ(nost)ní/etnické kultury?

→ Používám metody, které se zakládají na statickém národnostně-etnickém pojmu kultury, který možná není explicitně reflektován ve vyhodnocení?

→ Kdy se mně a skupině při semináři obzvlášť podařilo zpochybnit jednoznačnost národ(nost)ní/etnické kultury?

Vždy existuje nějaký společenský diskurz

V rámci jedné země neexistuje jednotné chápání „kultury“. Spíše lze vždy a všude nalézt společenské diskurzy o tom, co je nahlíženo jako samozřejmé, „správné“ a důležité. Můžeme to chápat jako permanentní vyjednávání, které se odehrává na různých úrovních a které se vede více či méně veřejně v závislosti na politických poměrech.



Dominantní představy a zpochybňování norem

V každé společnosti ovšem existují dominantní představy o tom, jací jsou lidé v této zemi. Tyto představy jsou posilovány určitými skupinami, politickými stranami a částí nositelů moci a podporovány velkou částí společnosti. S tím se pojí normy, které kladou očekávání na členy společnosti. Prostřednictvím norem se také definuje, kdo k dané společnosti opravdu náleží a kdo ne. Hovoří-li se v nějaké zemi o „kultuře“, míní se tím často tato dominantní představa o lidech dané země.

Koncepty, teorie a vysvětlení lze následně kriticky posuzovat podle toho, jak dalece zprostředkovávají tuto představu norm(alit)y jako „kultury“ dané země a do jaké míry podporují učení o „typických“ vzorcích chování, myšlení a komunikace v této zemi.

Z perspektivy vědomé práce s diverzitou je nahlíženo jako problematické, když se na mladé lidi při mezinárodním setkání mládeže obracíme jako na zástupce jejich zemí. Vzniká tím tlak očekávání, že budou reprezentovat dominantní kulturu nebo se k ní budou vztahovat.

Mnoho účastníků tíhne v takové situaci k tomu, více či méně radostně představit, „jaké to v jejich zemi je a jací tam žijí lidé“, i když sami určité aspekty vidí komplexněji, zpochybňují je nebo kritizují.

Ale vidět komplexitu a slyšet kritické otázky, které mladí lidé pokládají ve vztahu k tomu, co se v jejich zemích a kolem nich děje (a co „se prodává“ jako normální), představuje právě z perspektivy vědomé práce s diverzitou obzvlášť hodnotné okamžiky společného procesu učení.

→ Do jaké míry doprovázejí představy norm(alit)y o určité zemi můj pohled na účastníky?

→ Jak se mi daří klást otázky a zadávat úkoly tak, aby si účastníci mohli sdělovat, co jim osobně připadá opravdu důležité nebo významné?

Vysvětlování rozdílností

Koncepty, metody, teorie a vysvětlení můžeme kriticky zkoumat také podle toho, do jaké míry vysvětlují rozdílnosti mezi lidmi z různých zemí jako kulturně podmíněné a jak dalece se z toho odvozuje nutnost získat více informací o „této jiné kultuře“.

→ Jak vysvětluji skupině situace, v nichž hrají roli rozdílnosti?

→ Daří se mi nechat účastníky, aby sami objevovali, jaké okolnosti a významy se pro ně za těmito situacemi skrývají?

→ Co se podle mě mohou účastníci naučit ze zkušenosti s rozdílnostmi?

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání vychází z toho, že jednotlivé vlastní představy o tom, co je samozřejmé, chování a myšlení a způsob komunikace jedné osoby nejsou ovlivněny pouze vyrůstáním v konkrétní společnosti, ale spíše souhrou vlastních příslušností k množství sociálních kontextů a „skupin“. Viz také *> rozmanité subjekty* a *> metoda: Molekula identity*.

Potud chápeme situace, ve kterých hrají roli rozdílnosti, jako komplexní situace. Zároveň vycházíme z toho, že se za podobnými situacemi současně skrývají rozmanitá odůvodnění na různých úrovních a že vzájemné nálepkování a interpretace mají hodně co do činění s tím, jak je daná situace vnímána a jak konfliktní skutečně je. Analýza rozdílností by měla navazovat na konkrétní situaci a měla by nabízet prostor pro sebevyjádření účastníků.

Kritický pohled na „kulturu“ v praxi v žádném případě neznamená popírat věci, které jsou pro lidi významné. Když například nějaká účastnice mluví o tom, co pro ni z její perspektivy znamená příslušnost k její zemi, nebo když vypráví, jak se cítí být ovlivněna svou kulturou, je to vítané a důležité. Setkání mládeže může nabízet prostor pro sebereflexi a diskuzi o významu, který má pro jednotlivce vyrůstání v té které zemi. Z perspektivy vědomé práce s diverzitou je při tom ovšem důležité vyhnout se zobecňování (všichni z této země vypadají tak a tak) a zjednodušujícím vysvětlením (tato osoba je taková, protože pochází z této země) a tím kulturní standardizaci.

Nebezpečí kulturní standardizace

O kulturní standardizaci mluvíme tehdy, když na jednotlivé lidi nenahlížíme jako na subjekty s jejich příslušnostmi, zkušenostmi, vlastnostmi a nejistotami, když nereflektujeme rozdílné možnosti společenského jednání a politického vlivu a ekonomicko-sociální životní podmínky a když vysvětlujeme a ospravedlňujeme existující nerovnosti, omezení a tím vzniklé rozdílnosti pouze odkazem na kulturní vlastnosti nebo rozdíly v mentalitě (srv. Leiprecht 2004, Kalpaka 2005).

Vyhněme se styčným bodům s rasismem

Hovoříme-li nekriticky a obecně o „kultuře“ jako o národ(nost)ní nebo etnické kultuře a kulturní standardizaci, skrývá se za tím ještě další problematická dimenze – aniž bychom chtěli, můžeme tím nabízet styčné body pro rasistickou argumentaci. To v žádném případě není úmyslem interkulturního učení. Naopak – interkulturnímu učení jde právě o to, působit proti rasismu tím, že se lidé poznají, dozvědí se více o sobě navzájem a že se vzájemně akceptují jako rovnocenné bytosti. Přesto se může lehce stát, že se do rozhovoru vloudí společenské a globální mocenské nerovnosti a s tím spojené představy a negativní hodnocení určitých „kultur“. Pokud si jich nebudeme všímat, nebudeme je komentovat ani explicitně kritizovat, vznikne tím základ, na nějž mohou navazovat rasistické perspektivy.

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání se vyznačuje také tím, že stále znovu klade otázky ohledně struktur, které ovlivňují naše jednání a možnosti. Pro porozumění náročným situacím je často užitečnější ptát se na struktury než na kulturu.

→ Mají opravdu všichni přístup k …?

→ Kde jsou omezována práva?

→ Která nepsaná pravidla hrají roli?

→ Jak se vůči sobě jednotlivé země vymezují?

→ Které skupiny jsou diskriminovány?

→ Jaký historický vývoj za tím vězí?

Pod následujícím odkazem najdete více o tom, proč má téma *> diskriminace* v oblasti vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání ústřední význam.



Vytváření rozdílností

Při našem pátrání se můžeme také ptát, jestli se dají odhalit momenty, v nichž stojí v popředí „porozumění ostatním“. Povážlivé na tom je, že je nějaká skupina lidí považována za „jinou“ a oslovována jako „jiná“ (a tím vytvářena jako „jiná“) a že se zdá, že existuje něco, co tuto skupinu takříkajíc přirozeně odlišuje od stejně tak vytvořeného „my“.

Ústředním požadavkem vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání je naproti tomu podporovat pozorné vnímání toho, kdy a čím se neúmyslně posiluje převažující > *diferencování* kategorií „my“ a „ti ostatní“ a s jakými důsledky se to pojí.

Významné procesy učení mohou tedy spočívat v tom, že objasňujeme proces vytváření rozdílností (jehož jsme všichni permanentně součástí) a že povzbuzujeme k procvičování komplexnějších pohledů na sebe navzájem.

→ Jak mohu posílit pozornost účastníků vůči diferencování, aniž by se někdo cítil trapně?

→ Jak mohu změnit metody a/nebo jejich vyhodnocení, tak aby vybízely k reflexi kulturně standardizujících rozdílností, které jimi byly vytvořeny?

Namísto porozumění situacím, v nichž hrají roli rozdílnosti, staví vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání do popředí spíše zacházení s rozdílnostmi a > *zacházení s nejistotou*.

Chápání předsudků

Koncepty a praxi můžeme také zkoumat ve vztahu k chápání předsudků, které za nimi stojí. Protože vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání nevychází z toho, že předsudky mohou být při setkání mládeže jen tak odbourány, jde spíše o to, jak se v praxi pracuje a zachází s předsudky, tak aby mohla být rozvinuta vědomá práce s předsudky a aby se změnilo myšlení a jednání.

Nejprve je třeba dát si pozor, protože pojem „předsudky“ nás může svést na špatnou stopu. Může se zdát, že se jedná o „soudy“, které učiníme předem. Před čím vlastně? Před setkáním? Před zjištěním, jaká daná osoba skutečně je? Před tím, než o tom budeme přemýšlet?

Zdá se, že tento pojem také znamená, že potom (tedy například po seznámení) už neexistuje žádný předsudek, nýbrž realistický, osobní odhad jiné osoby.

Takové chápání předsudků často najdeme v „klasických“ pojetích interkulturního učení. Z perspektivy vědomé práce s diverzitou jej považujeme za mylné, a dokonce nebezpečné, protože toto pojetí opomíjí důležité aspekty fungování předsudků. Mnoho vědců předsudky zkoumalo a opakovaně poukazují na tři věci:

- Předsudky se zakládají na vytváření rozdílností.
- Předsudky jsou hluboce zakotveny ve společensky dominantních vzorcích myšlení.
- Předsudky plní mnoho funkcí – jejich prostřednictvím získáváme na úkor druhých.

Chtěli bychom vybídnout k tomu, aby bylo při výběru pojmů zohledněno mimořádné chápání předsudků, které je základem vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání.

Škatulkování

Obzvlášť užitečný je z naší perspektivy pojem škatulkování. Díky němu je hned od začátku jasné, že se nejedná o výhrady vůči jednotlivým lidem, ale o skupiny osob, které jsou zařazeny do škatulky, hodnoceny a interpretovány podle jejich jediné příslušnosti. Nahlížíme-li takto na proces vzniku skupiny jako na jednoznačnou součást tématu předsudky, umožní nám to také začít s diskuzí přesně v tomto bodě. Navíc je představa škatulky velmi jednoduše zapamatovatelná, pro všechny uchopitelná a v praxi s ní lze velmi kreativně pracovat.

Sdílené představy

Tento pojem poukazuje na to, že neexistuje žádné individuální hodnocení osoby, ale perspektiva, kterou sdílí mnoho lidí nebo v každém případě vlivní lidé. Pomáhá také ozřejmit, že se někdo prostřednictvím převzetí nějaké představy může stát součástí skupiny, která tuto představu sdílí a profituje z ní. Konkrétní obraz a s ním spojené téma nemusí mít přímý význam pro tuto osobu nebo její vymezení.

Nálepky

Pojem nálepky ozřejmuje zvláštním způsobem (mocenský) poměr, který je základem tématu předsudků. Jedna strana druhé straně něco připisuje. Obrazně řečeno překrývají předsudky jednotlivce a ten se pod nimi stává určitým způsobem neviditelným.

Praxe mezi „klasickým“ interkulturním učením a vědomou prací s diverzitou ve vzdělávání

V praxi mezinárodních setkání mládeže se dnes intuitivně často sahá po spojení obou perspektiv. To je zcela pochopitelné, protože lze vycházet z toho, že vyrovnání se s teorií a praxí se v současné době nachází na cestě od jednoho k druhému. Tato přechodová situace nás staví před výjimečnou výzvu – musíme předpokládat, že nás samotné, naše kolegy, účastníky a podporovatele rychleji napadají známé, „jednodušší“ perspektivy „klasického“ interkulturního učení a nevědomě nás řídí. Proto je potřeba explicitně rozvíjet postoj vědomě zacházející s diverzitou a zvýšit pozornost vůči nástrahám, které se pojí s určitými aspekty.

→ Kdy si všimnu, že i přes svoji reflexi a nároky sahám k aspektům „klasického“ interkulturního učení a nepovšimnutě je zprostředkovávám?

→ Daří se mi s touto skutečností zacházet konstruktivně a transparentně a vytvářet z ní názornou a poučnou situaci pro mě i skupinu?

→ Jak se v mezinárodním týmu můžeme podpořit v rozvoji jednání a praxe vědomě zacházejících s diverzitou, aniž bychom na sebe vyvíjeli nátlak, že „musíme všechno dělat správně“?

Na základě toho lze pak říci, že vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání může stavět na mnoha poznatcích, zkušenostech a metodách interkulturního učení.

Nejde o to, hodit přes palubu všechno, co je nadepsáno pojmem „interkulturní učení“, ale spíše se kriticky a přesně podívat, co se za daným pojmem skrývá.

Nejde ani o to, všechno, co bývá nazýváno rozmanitostí, diverzitou nebo vědomou prací s diverzitou, učinit novým zázračným prostředkem, ale spíše o to, položit základy postoje vědomě zacházejícího s diverzitou a zavést jej do vlastní praxe.

V současnosti lze v odborném diskurzu nalézt i další pojmy, které by měly pomoci uchopit kýžené vzdělávací procesy – například multikulturní výchova, transkulturní vzdělávání, inkluzivní vzdělávání, intersekcionální vzdělávání (intersectionality). Viz > *rozdílná chápání interkulturního učení*.

Pro další rozvoj mezinárodní práce s mládeží není ani tak důležité, jak pojmenujeme formu (semináře dalšího vzdělávání, setkání mládeže, metody, odborné publikace…), jako spíše to, co se skrývá uvnitř, tedy obsah, význam. Dosavadní výklady mohou být pro tuto objevnou cestu nápomocné.

Vývoj postoje vědomě zacházejícího s diverzitou může být dlouhou cestou, cestou bohatou na poznatky, možná iritující, ale také osvobozující… Protože jde spíše o reálnou komplexitu věcí a důsledky společenských pořádků než o jednoduché pořádky.

→ Co ve mně vyvolalo nesouhlas nebo otázky?

→ O čem chci ještě dále přemýšlet?



Role a sebepojetí vedoucího semináře

Základem vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání je mimořádné chápání role vedoucího semináře. Jsme průvodci procesu učení, ale sami se na své cestě také učíme.

Jako průvodci vytváříme rámec, ve kterém účastníci získávají zkušenosti a mohou je reflektovat. Nepředepisujeme, co je „správné“ a co „špatné“ nebo jak přesně se máme v jaké situaci chovat, podporujeme ale chápání podmínek a důsledků možných jednání nebo způsobů myšlení. Přitom zaujímáme jednoznačně pozici proti každé formě diskriminace.

Jako učící se jedinci se pouštíme do nových témat a reflexí a ukazujeme nejistotu nebo neznalost, pokud je to pro nás možné. Viz *> všichni se učíme*.



Z perspektivy vědomé práce s diverzitou je pro vedoucí seminářů ústřední vědomí vlastní mocenské pozice ve skupině a nalezení způsobu, jak s ní odpovědně zacházet. Pozice moci v tomto případě znamená, že vedoucí seminářů disponují větší zodpovědností a kontrolou nad společným prostorem a pravděpodobně (nebo zdánlivě) přinášejí s ohledem na téma semináře a ve vztahu k diverzitě a diskriminaci větší znalosti a zkušenosti. Také jejich „dospělost“ je spojená s mocí. Viz *> adultismus*. Zároveň je důležité mít jasno v tom, že se účastníci neučí jen z toho, co bylo vytvořeno v detailně naplánovaných a domluvených programových celcích k danému tématu, ale také ze všech vyjádření a způsobů jednání (či jejich nepřítomnosti) při zacházení s konkrétními situacemi na semináři a také z toho, jak mezinárodní vedoucí seminářů zacházejí spolu navzájem.

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání se navíc zakládá na pochopení, že všichni účastníci se nacházejí v odlišném bodě, co se týče třeba jejich přístupu k tématu, osobních zkušeností a společenského vymezení. V souvislosti s tím považujeme za důležité nevycházet ze stejných učebních kroků pro všechny. Na semináři, během odpoledne nebo prostřednictvím určité metody získají různí lidé zcela rozdílné zkušenosti a poznatky (které také nemusejí být vždy přímo viditelné).

Takže ani nelze stanovit všem účastníkům stejné cíle (i když samozřejmě existuje nějaký koncept, jehož základem jsou určitá očekávání ohledně procesu reflexe). Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání se zakládá spíše na *> orientaci na proces* a *> kontaktu*. Společné debaty otevírají zvláštní prostor subjektivním přáním a tématům účastníků. To předpokládá důvěryplnou skupinovou atmosféru, která účastníkům umožňuje formulovat jejich potřeby, chránit své vlastní hranice a vyjadřovat svoje nejistoty a opozici. Viz také *> bezpečné prostředí*.

Mezinárodní tým

Spolupráce v mezinárodním týmu představuje pro mezinárodní setkání mládeže výzvu. A sice primárně ne proto, že členové týmu pocházejí z různých zemí. Spíše s sebou v mnoha ohledech přinášejí rozdílné zkušenosti a rozdílná chápání, která mohou během krátké doby spolupráce zažít, reflektovat a konstruktivně používat jen v malé míře. Nadto se s existujícími (strukturálními) rozdílnostmi mohou pojit nerovnosti moci v mezinárodním týmu.

Mezinárodní tým je většinou heterogenní, co se týče:

- představy o tom, co je samozřejmé, vytvořené v průběhu dospívání,
- rodné řeči, resp. jazyka používaného při každodenním kontaktu,
- chápání vzdělávání v mezinárodní práci s mládeží,
- odborného vzdělání,
- věku,
- zapojení do projektu v roli dobrovolníka nebo profesionála,
- odpovědnosti za smlouvy a vyúčtování,
- dosavadních zkušeností na pozici vedení mezinárodních setkání mládeže nebo seminářů,
- pozice a vztahu účastníků vůči „vlastní“ skupině,
- strukturálních rámcových podmínek (práce s mládeží) v zemích, ve kterých členové týmu žijí,
- hospodářské situaci v zemích, ve kterých členové týmu žijí.

Tato mimořádná diverzita vyžaduje podrobnou a neustálou komunikaci a reflexi. Následující otázky mohou doprovázet debatu při přípravných setkáních a na seminářích:

Spolupráce

- → Daří se nám společně nahlížet na diverzitu v týmu a ptát se na to, jaké se s ní pojí významy a důsledky pro společné procesy vedení a provázení skupiny?
- → Jak jako mezinárodní tým chápeme naši spolupráci?
- → Mají všichni stejný podíl odpovědnosti na vytváření vzdělávacího procesu a organizačních otázkách?
- → Máme všichni možnost převzít odpovědnost, jakou bychom si přáli?
- → Jak se můžeme vzájemně podpořit?
- → Jak můžeme vzájemně sdílet indispozice, nejistotu a kritiku?

Vzdělávací cíle

- → Jaké cíle mají jednotliví vedoucí seminářů ve vztahu k učebním procesům účastníků a k setkání mládeže? Kde se cíle překrývají? Kde je potřeba diskuze?
- → U kterých bodů můžeme mít zcela odlišné názory, a přesto dobře spolupracovat?
- → Dovedeme si představit, že bychom naše rozdílnosti zprůhlednili skupině?

Vztah vedoucí semináře – účastníci:

- → Provázíme procesy učení, nebo vyučujeme?
- → Jak zacházíme s konflikty?
- → Nakolik důvěřujeme účastníkům?
- → Existují pravidla, která jsou pro nás obzvlášť důležitá? Jaký konkrétní požadavek, jaké obavy, jaké struktury nebo zkušenosti se skrývají za přáním mít určité pravidlo?

Adultismus – „dospělí“ se dívají na „mládež“

(Mezinárodní) práce s mládeží je silně ovlivněna společenským mocenským vztahem, kterému ve vědeckých kruzích i v diskuzi se vztahem k praxi bylo dosud věnováno spíše málo pozornosti – nerovným vztahem moci mezi dospělými na jedné straně a dětmi a mládeží na straně druhé.

Dospělí vedoucí seminářů jsou skutečně v jiné pozici než mladí účastníci setkání. Nejenže nesou více zodpovědnosti za rámcové podmínky a realizaci, ale také za ochranu a bezpečí nezletilých. V této souvislosti musejí být vedoucí seminářů informováni o svých povinnostech a splňovat národní a mezinárodní zákony a pravidla, která například souvisejí s povinným dozorem.

Na mocenskou pozici dospělých můžeme ale pohlížet také v širším smyslu. Diferenční linie věku (v překryvu s některými dalšími) vytváří společensky konstruované póly „dospělý“ a „děti a mládež“. Dospělí představují zdánlivě „normální“ pozici, zatímco dětem a mládeži je připisována pozice odchylky, pozice zvláštní – ta, která se stává tématem. Obě tato přidělená „místa“ ve společnosti se pojí s privilegii na jedné straně, resp. se znevýhodněními na straně druhé. V této souvislosti disponují dospělí větší mocí a legitimací prosazovat jednání odpovídající jejich přesvědčení i proti vůli dětí a mládeže. Na strukturální úrovni se dospělí mohou podílet na politických volbách a dalších rozhodovacích procesech, které jsou dětem a mládeži často zapovězeny. Být dospělým bývá spojeno se zralostí, zkušenostmi, vzděláním a kompetencemi, zatímco dětem a mládeži v ideálním případě přísluší „být na cestě“.
Viz *> diferenční linie* a *> diskriminace*.

Nerovnováha moci mezi dospělými a dětmi/mládeží popsaná pojmem adultismus a znevýhodňování a diskriminace s tím související jsou zažívány a nahlíženy jako zdánlivě samozřejmé. Jsou všudypřítomné, zvnitřněné a pevně vepsané do struktur (srv. Ritz 2008).

Škatulka „mladí lidé“ a předsudky s ní související ovlivňují pohled na mladé lidi, interpretaci jejich chování, stejně jako přímé zacházení s nimi. Následující výpovědi nebo myšlenky jsou některým čtenářům určitě dobře známé.

- O tom nemohou mladí lidé mluvit. To je pro ně příliš komplikované.
- Kdyby tady mohli mladí spolurozhodovat o pravidlech, jenom by se slavilo a spalo.
- Zase se mu/jí nechce.
- Tuto odpovědnost nemůžeme přenést na skupinu, to by z toho zase nic nebylo.

Vycházíme z toho, že všichni lidé znají takové „vnitřní hlasy“, právě proto, že představují tak dominantní společenskou perspektivu. Mladí lidé často nebývají bráni vážně a jejich potřeby a sebepojetí nebývají vyslyšeny. Odmítavý postoj bývá rychle vykládán jako chybějící ochota a hodnocen negativně, namísto abychom zkoumali důvody, které za ním stojí. Perspektivy a hodnocení mladých lidí jsou zřídka předmětem dotazování a naslouchání a ještě méně opravdovou maximou, jíž by se přizpůsobila realizace chystaného programu. Viz také *> participace* a *> sebeorganizace*.

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání v oblasti mezinárodní práce s mládeží chce mladým lidem více věřit, lépe jim naslouchat a brát je vážně jako protagonisty jejich vlastních (učebních) procesů.

Chce také vytvořit prostor pro kritickou reflexi vlastní mocenské pozice dospělých a povzbudit je, aby s ní odpovědně zacházeli.

Participace

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání se zakládá na co největší participaci účastníků na všech úrovních. V ideálním případě mají sami účastníci nápad uspořádat setkání, podílejí se na přípravách a jsou přítomni při přípravném setkání. Pozveme je, aby diskutovali a měnili program, rozvíjeli a organizovali některé návrhy, a budeme je poslouchat a brát vážně při průběžném hodnocení.

Přitom není bezpodmínečně směrodatné vytvářet co největší (formální) participační nabídku. Rozhodující je spíše předat prostřednictvím jednání vedoucích seminářů poselství, že tento prostor je opravdu jejich prostorem. K tomu je ze strany mezinárodního týmu vedoucích potřeba jasná připravenost „vměšovat se“ a utvářet změnu.

Výzva spočívá v tom, vytvořit prostor pro učení a pojmout témata tak, aby účastníci cítili, že to má co do činění s nimi samotnými (srv. Reindlmeier 2010). Měli by si všimnout, že se tu nemusejí nic učit, ale že spíše mohou najít prostor pro vlastní otázky a témata.

Sebeorganizace

Realizace mezinárodního setkání mládeže z perspektivy vědomé práce s diverzitou s sebou také přináší otázku, nakolik je v konkrétním rámci možná sebeorganizace.

Vycházejme z toho, že spoluúčast, vlastní zodpovědnost a sebeorganizaci zažívá a zkouší většina mladých lidí v každodenním životě (škola, rodina, sportovní klub atd.) spíše zřídka. Proto je na většině setkání mládeže potřeba účastníky procesy sebeorganizace pozorně provádět. To může třeba znamenat, že se vedení semináře ve vztahu ke zvolené oblasti drží co nejvíce v pozadí, pozoruje ale pečlivě dynamiku skupiny a diskutuje se skupinou procesy a výzvy (a případně související frustrace a nejistoty). Takovou reflexi projednávání rozdílných perspektiv a potřeb, žité demokracie a výzvy k hledání konsenzů lze pak případně vztáhnout také na každodenní život účastníků. Tak může vědomá práce s diverzitou v oblasti mezinárodní práce s mládeží nabídnout prostor pro zkušenosti, který mladé lidi povzbuzuje k tomu, aby aktivně vystupovali v zájmu svých potřeb i v každodenním životě.



Postoj vědomě zacházející s diverzitou

K iniciování a provázení učebních procesů vědomé práce s diverzitou nestačí realizovat některé vybrané metody. V zásadě jde o rozvíjení postoje vědomě zacházejícího s diverzitou!

Vlastní jednání se vyjadřuje v tom, z jaké perspektivy se dívám na vzdělávací proces, jaký prostor chci vytvořit, jak si vysvětluji souvislosti a vztahy a jak sám sebe chápu ve vztahu k ostatním zapojeným osobám. Tento postoj je při mezinárodní práci s mládeží viditelný a citelný především v interakci s účastníky (a kolegy).

Třeba prostřednictvím toho,
- jak vysvětluji situaci,
- jestli ji vůbec vysvětluji, nebo podporuji účastníky, aby sami hledali vysvětlení,
- jaké otázky kladu,
- jaká očekávání mám vzhledem k sobě a ke své práci,
- kdy přikyvuji nebo kdy vraštím čelo,
- jaké příklady uvádím,
- co sděluji o sobě samém,
- jak vidím jednotlivé lidi ve skupině,
- jestli se účastníci vůbec cítí mnou viděni,
- (…).

V této kapitole chceme objasnit, jak konkrétně může vypadat, když v praxi mezinárodních setkání mládeže podporujeme účastníky v jejich učebních procesech z hlediska postoje vědomě zacházejícího s diverzitou.

Všichni se učíme

Základní aspekt postoje vědomě zacházejícího s diverzitou se projeví, když vedoucí seminářů chápou sami sebe jako učící se jedince. S postojem vědomě zacházejícím s diverzitou je tedy spojená kontinuální sebereflexe. Při tom jde především o reflexi vlastního profesního jednání.

Postoj vědomě zacházející s diverzitou nikdy není uzavřený nebo celistvý. Spíše je cestou, na níž taky někdy znejistím, zamotám se do rozporů a zažiji rozčilení a frustraci. Je ale také cestou, která vytváří stále více spojení, umožňuje jistotu v nevědomosti a probíhá o velký kus blíže subjektivní skutečnosti.

Z našeho pohledu je obzvlášť hodnotné, pokud jsou vedoucí seminářů schopni ukazovat vlastní procesy učení, otázky a nejistoty v přiměřeném rozsahu a rámci semináře. Vedoucí semináře Mariam možná vypráví skupině, že teprve nedávno opravdu pochopila, jakou diskriminaci zažívají homosexuálové. Třeba skupině taky sdělí, že nad tím doteď tak úplně nepřemýšlela, protože sama jako heterosexuálně žijící osoba odpovídá normě a může u sebe s ohledem na toto téma pozorovat nejistotu.

Tím vedoucí semináře otevře možnost navázat lidem, kteří jsou sami nejistí nebo o tomto tématu odmítají diskutovat. Tímto způsobem se procesní charakter postoje a učení stane pro účastníky uchopitelným.

Ve zcela jiné situaci by mohl Guillermo jako vedoucí semináře na otázku, co přesně myslí *> kulturní standardizací*, odpovědět takto: „Jde o to, že ne všechno se má a může vysvětlovat kulturou, ale tak úplně mi to, upřímně řečeno, taky není jasné, jak to v praxi funguje.“ Třeba by se dokonce mohl skupiny zeptat na příklady nebo sebe a skupinu vyzvat, aby k tomu při nadcházejícím výletě udělali malé pozorování a ještě jednou si k tomu něco společně načetli. Je více než pravděpodobné, že někteří účastníci budou schopni uvést nějaké příklady hned; a je jedno, jestli se už někdy setkali s odborným pojmem kulturní standardizace. Tak se dostanou do popředí zkušenosti, pochopení pro věci a společná reflexe, a nikoliv abstraktní, teoretické pojmy. V neposlední řadě se všichni účastníci tímto způsobem naučí, že primárně nejde o to, všemu rozumět, ale spíše o to, pustit se do procesu učení.

→ Můžu jako vedoucí semináře ukázat skupině svůj vlastní proces učení a své nejistoty?

→ Co potřebuji, abych to mohl udělat s dobrým pocitem?

Uznání

Postoj vědomě zacházející s diverzitou se navíc vyznačuje základním uznáním, laskavostí a upřímným zájmem vůči druhým lidem. Uznání se přitom nevztahuje na schopnosti nebo konkrétní jednání, ale (bezprostředně) na člověka jako takového. Přitom nemusí být přímo komunikovaným pozitivním hodnocením. Vyznačuje se respektem a pozorným vnímáním. Když se například jedna část skupiny opozdí, může postoj vyjadřující uznání znamenat, že vedoucí semináře bere vážně její potřebu flexibility a množství zajisté napínavých setkání tím, že formuluje, co viděl a co si o tom myslí. Možná řekne: „Dovedu si představit, že je to těžké, dorazit sem přesně v 9. Viděl jsem dneska ráno spoustu z vás povídat si u snídaně, na chodbě a v pokojích a teď jste všichni tady! To mě vážně potěšilo.“ Na základě podobné výzvy k rozhovoru by taky bylo možné mluvit o tom, co vyvolává takové zpoždění u ostatních, jak se to projeví v plánování, a pak by bylo možné společně dojednat postup ohledně dalšího programu.

Postoj vyjadřující uznání také hodně souvisí s tím být viděn – viděn jako úplné Já.

→ Kdy jsem účastníkům vyjádřil své plné uznání?

→ Kdy se mi tak dobře nepodařilo prosadit tento postoj? Co mi v tom bránilo?

Orientace na proces

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání se zakládá na umožnění a doprovázení procesu – tím není myšlen jen sociální, skupinový proces, ale také učební procesy jednotlivců. Ty se rozvíjejí v průběhu celého semináře a možná i dalece nad jeho rámec. Je tedy odpovědností vedení semináře, aby si všímalo témat, zkušeností a reflexí účastníků a opakovaně na ně navazovalo. Z narážky na předsudky se může vyvinout téma sebedůvěry nebo z uvažování nad rozdíly mezi zeměmi téma lidských práv. Možná vyvstane po realizaci nějaké metody potřeba mluvit o pocitech, které byly jejím prostřednictvím vyvolány. Nebo o tom, proč není vždycky jednoduché sdělovat vlastní pocity, či o tom, do jaké míry se liší učení v rámci setkání mládeže a ve škole. Tímto způsobem se účastníci na základě konkrétní zkušenosti učí brát vážně vlastní témata, otázky a potřeby, zkoumat je a také co nejlépe chápat hlediska, zkušenosti a potřeby druhých.

V tomto smyslu jsou i neformální prostory (pauzy, přestávky na jídlo, volná odpoledne atd.) prostorem pro proces učení, v němž jsou vedoucí seminářů přítomni jako lidé a průvodci (ledaže by to skupině nebo vedení semináře právě nevyhovovalo). Mimo hlavní program je možné přistupovat k jednotlivcům, vyhledávat rozhovory s nimi a v menších skupinkách se bavit o otázkách dne. Zároveň je to příležitost vyprávět o sobě něco osobnějšího a vycítit dynamiku mezi účastníky. Viz také *> kontakt*.

→ Jak dosáhnu skutečné orientace na proces a toho, abych věnoval více prostoru a pozornosti provázení účastníků?



Zpomalení

Zpomalením je myšlen opak zrychlení. Pro skutečnou realizaci vzdělávacího procesu vědomé práce s diverzitou je užitečné nezaplňovat program kompletně programovými body. Namísto toho by měl být od začátku naplánován prostor pro skupinové procesy, neformální setkávání a pro nepředvídaná témata, která vyplynou v průběhu setkání. To může znamenat, že věnujeme nějaké skutečnosti více času, protože se o ní právě hodně mluví a přemýšlí. Může to znamenat, že spíše uděláme přestávku a po přestávce se znovu zeptáme, co jednotlivce právě na tomto tématu zajímá. Ke zpomalení může ale také přispět každodenní ranní (nebo večerní) kolečko. Dává všem účastníkům příležitost přemýšlet o vlastním „stavu věcí" a sdílet se skupinou. Není vždycky jednoduché skutečně „zařadit zpátečku". Většinou se rozmáhá pocit, že je stejně málo času vzhledem k množství témat a nápadů. Možná nás tlačí očekávání, kdy chceme na konci projektu předložit zajímavý produkt nebo výsledek, k jehož vytvoření je potřeba čas. Možná v týmu nejsme zajedno v tom, co všechno se během setkání mládeže musí „stihnout". Z perspektivy vědomé práce s diverzitou je rozhodnutí pro skutečné zpomalení zároveň také odřeknutím (částečně nařízeného a částečně strukturálního) tlaku (vyžadujícího úspěch), který znemožňuje vnímání a doprovázení toho, co skutečně napínavého a hodnotného se ve skupině odehrává. Orientace na proces a zpomalení v této souvislosti v praxi znamenají, že počítáme se změnami v plánovaném programu.

→ S jakým očekáváním přicházím jako vedoucí semináře na seminář?

→ Umím se dobrovolně a klidně rozloučit s jednotlivými očekáváními ohledně sebe, programu a jeho výsledků, pokud to vyžaduje skupinový proces?

Kontakt

K postoji vědomě zacházejícímu s diverzitou patří také to, být jako vedoucí semináře v opravdovém kontaktu s účastníky. Tím je myšleno především „bytí tady a teď", které zahrnuje profesionální odpovědnost a osobní otevřenost. Domníváme se, že je ve zvláštním rámci mezinárodního setkání mládeže možné vytvořit skutečně rovnocenný a důvěryplný vztah mezi vedoucími a účastníky, který v takové formě v běžném životě mezi dospělými a mladými lidmi zažíváme jen zřídka. V závislosti na strukturálním vztahu mezi jednotlivci to lze ovšem realizovat ve větší či menší míře.

Kontakt také znamená, že by vedoucí seminářů v neformálním čase neměli pořád něco připravovat nebo se zabývat jen organizačními úkoly. To představuje mimořádnou výzvu pro vědomou práci s diverzitou ve vzdělávání, protože právě požadavek na procesuálnost je neoddělitelně spjatý s domluvou v mezinárodním týmu. Zároveň je nutné, aby vedoucí semináře poznal, kdy je čas ponechat účastníky samotné mezi sebou.

→ Pociťuji nesouhlas se vztahem zde popsaným? Proč?

→ Co je z hlediska mých zkušeností a perspektiv obzvlášť důležité pro vztah mezi vedoucími semináře a účastníky?

→ Jak lze mezinárodní setkání týmu situovat a realizovat tak, aby vedoucí semináře skutečně měli možnost být v kontaktu s účastníky? Co to může případně znamenat pro plánování semináře?

Konflikty povoleny

Vědomí diverzity v žádném případě neznamená, že všechno má být nebo bude harmonické. Naopak spočívá významná část práce v tom, přiznat konfliktům přiměřený prostor, brát je vážně a profesionálně jimi provázet. Když se například rýsuje rozdílné zacházení s uspořádáním volného času a z toho vyplynou třeba nejistota, rozčilení nebo odstup účastníků, nestačí apelovat na otevřenost a toleranci (nebo interkulturní kompetence) nebo zažívané vysvětlovat „zvenku". Považujeme namísto toho za zásadní chápat konflikty a nedorozumění jako samozřejmou součást setkávání mezi lidmi a společně procvičovat způsob, jak s nimi konstruktivně zacházet.

To je něco, co se pravděpodobně v každodenním prostředí (jako ve škole, v rodném domě nebo místním centru pro mládež) důsledně děje spíše u mála účastníků (a možná také vedoucích semináře). Vedoucí semináře se mohou v závislosti na konkrétní situaci pokusit vyhledat rozhovor s jednotlivými účastníky a společně s nimi zapřemýšlet, jaké další kroky by bylo potřeba učinit. Důležitým učebním procesem v zacházení s konflikty je pokus dát si

v rozhovorech ve dvou vzájemně zpětnou vazbu, která ukazuje subjektivní prožívání situace a z toho vyplývající potřeby. Tady je zajisté potřeba trocha slovní a emocionální podpory. Další možností je sesbírat ve velké skupině různé aktuální konflikty, které skupinu podprahově ovlivňují, a fakultativně se jimi v malých skupinkách (s jedním vedoucím semináře) zabývat. Zahájení takové diskuze nabízí *> metoda: Pohled skrze několikery brýle*. Někdy může být také užitečné zviditelnit různé postoje k tématu ve skupině nonverbálně situováním se v prostoru. Konečně vedení semináře nese odpovědnost za to, že možné ústřední pohledy na konflikt nebudou zamlčeny, i když se s nimi například pojí strukturální nerovnosti.

Zacházení s kulturou

Konflikty se v mezinárodní práci s mládeží lehce interpretují a vysvětlují s poukazem na „rozdílné kultury" účastníků. Co na tomto pojetí může být problematického, si můžete podrobně přečíst v kapitole *> kritické vymezení vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání oproti aspektům „klasického" interkulturního učení*.

→ Jak se mi jako vedoucímu semináře daří při setkání mládeže rozvíjet dynamické chápání kultury, které ponechává prostor pro rozdílné a rozporuplné zkušenosti?

Podle naší zkušenosti pomáhá, když opakovaně navazujeme na konkrétní situace a výpovědi a nabízíme rozšíření pohledu.

Když například Kerin, jedna z účastnic, hovoří o tom, jací jsou lidé v její zemi, a odůvodňuje to tamními tradicemi, můžete upozornit na to, že představy o tom, co je samozřejmé, a normy se v průběhu času mění a lidé se ve stejnou chvíli mohou vztahovat ke zcela odlišnému stavu diskuze. Může být užitečné chvíli přemýšlet o tom, co by dnes asi jako samozřejmé a obzvlášť významné pro lidi v této zemi popsali její babička, otec nebo o deset let mladší sestra. Nebo lze přemýšlet například o tom, jak by měl vypadat milostný vztah dospělých lidí. I stejně stará kamarádka této účastnice by se mohla (sama sebe) zeptat a přitom zjistit, že i ona by představila jiný obrázek lidí v této zemi a jejich vztahů.

Postoj vědomě zacházející s diverzitou se zakládá na představě, že v jedné zemi může existovat něco takového jako dominantní kultura, která se pojí s normami a očekáváními svých členů. Lidé o ní nepřetržitě jednají a její součásti jsou některými lidmi této země více a jinými méně akceptovány a zvnitřněny.

→ Jak můžu lidi povzbudit k tomu, aby odkrývali kulturní představy o norm(alit)ě a kriticky je analyzovali?

→ Jak se dají zviditelnit další představy o tom, co je samozřejmé, a kritická „hnutí" v jednotlivých zemích?

I zde lze navázat na konkrétní vyjádření. Když nějaká osoba podrobně vypráví o „své" kultuře, může vedoucí semináře vyzvat ostatní lidi z té samé země, aby sdělili svoje hledisko. Tak se většinou ukážou rozdílnosti a aktuální diskurzy a my můžeme zahájit zajímavou diskuzi. Možností by také bylo přímo se zeptat, co účastníci z dané země chápou spíše jako dominantní představy (a jaká očekávání jsou s nimi spojena) a v čem vidí spíše protichůdné představy, které směřují ke změně. Přitom nejde o obsahové vyjasnění. Mimořádné na tom je, že si tímto způsobem (hlouběji) uvědomíme jednání a změny, které se aktuálně odehrávají v naší vlastní společnosti a ve světě. To může být pro mnoho mladých lidí důležitým momentem pro rozvoj, *> empowerment* a politizaci.

S podobnou diskuzí můžeme po krátkém společném zahájení v plénu dobře pokračovat v národ(nost)ních skupinkách za doprovodu vedoucího semináře. Výsledky pak mohou být prezentovány třeba kreativní formou, nebo mohou být dokonce součástí *> mezinárodního večera*.

Základem postoje vědomě zacházejícího s diverzitou je vnímání heterogenity v jednotlivých zemích, zviditelňování i méně dominantních perspektiv, skupin a hnutí a zohlednění možného vyčleňování či diskriminace menšin.

V praxi se osvědčilo, když se vedení semináře z větší části zřeklo používání pojmu „kultura", protože ten je v každodenním chápání většinou postaven na roveň národnosti nebo etnicitě. Namísto toho se nabízí hovořit o představách o tom, co je samozřejmé, o zkušenostech, perspektivách, dominantních normách nebo představách o normalitě a pravidlech. Tímto způsobem lze konkrétněji pojmenovat, o co zrovna jde.

Zkušenosti s rozdílnostmi

V souvislosti s tématem rozdílností můžeme velmi dobře propracovat postoj vědomě zacházející s diverzitou. Výzvu při tom představuje napjatý vztah mezi uznáním skutečných rozdílů a připsáním atributu „být jiný“. Vedení semináře by mělo účastníky provádět při rozvíjení pozornosti vůči tomu, že v konkrétní situaci lze někdy zjistit rozdíly v představách o tom, co je samozřejmé, že se tyto představy ale automaticky a jednostranně nevztahují na celé „skupiny“.

Když se třeba při setkání mládeže objeví téma, že se jednotliví mužští účastníci cítí zvlášť zodpovědní za bezpečí účastnic dané skupiny, je důležité, abychom nezůstali jen u toho, že vztahy mezi pohlavími jsou v různých zemích prožívány rozdílně. Jde spíše o to, vést hlubší rozhovor (klidně i v malé skupince na schodech do hospody, když se to právě na tomto místě stane předmětem hovoru) a povzbudit jednotlivce, aby se dále ptali. Pak lze rychle zjistit, že Salim se v této roli necítí úplně dobře, ale kamarád ho poprosil, aby dával pozor; že Robert je v té samé situaci, zatímco Michi a Argin si vůbec neumí představit, že by takový postoj vůči ženám zaujali. Lze také ukázat, že Aliya, Fatma a Vanesa toto chování posuzují a hodnotí velmi rozdílně. Zatímco Aliya takový doprovod v novém městě považuje za zcela příjemný, vysvětluje Fatma, jak zuří, že se tady kvůli této „ohleduplnosti“ nemůže chovat tak, jak to jinak dělá v Istanbulu.

Na metaúrovni (nejlépe opět v seminární místnosti) lze z takové situace vyvodit, že existují rozdílné představy o tom, co je samozřejmé, které se lidé naučili v dospívání, které se ale v rámci „skupiny“, například skupiny „mužů“ nebo v jedné zemi, mohou naprosto lišit.

Diskuze může také vybízet k pohledu na společenské mocenské vztahy nebo vést k tématu *> intersekcionalita*.

A je důležité zaměřit pozornost na to, co by se bývalo stalo, kdyby při první poznámce („Musím na ni dávat pozor.“) nezazněly další otázky. Pravděpodobně by se býval tento obrázek dále utvrdil a napětí, rozdělení a hodnocení by doprovázely další průběh večera.

→ Co mě jako vedoucího semináře někdy zdržuje od toho, abych se zabýval kontroverzním tématem?

→ Jak zacházím se situacemi, které mě samotného emocionálně vyvádějí z rovnováhy, protože jsou zpochybňovány moje vlastní představy o hodnotách?

→ Dovedu rozpoznat, kdy otázky vedou k hlubší a zajímavé diskuzi? Mám cit pro to, kdy se témata dotýkají skupiny?

Při setkání mládeže dochází opakovaně k situacím, kdy lidé společně zjistí, že některé věci rozdílně chápou, že právě nemohou posoudit konkrétní chování, protože jim není známé. Přitom záleží z našeho pohledu předně na tom, uznat, že různí účastníci mohou zažívat a hodnotit danou situaci rozdílně. Z perspektivy vědomé práce s diverzitou by pak mohlo jít například o to, že společně zjistíme, kde přesně se naše chápání věcí rozchází a jaké jsou pro to důvody. Důležité je, aby mohly konkrétní osoby samy za sebe vysvětlit, jak situaci vnímaly, co je iritovalo nebo překvapilo a jak se cítily.

Role vedoucích semináře spočívá v tom, aby účastníky provázeli zpracováním konkrétní zkušenosti s rozdílnostmi. Může to znamenat, že jsou přítomni u rozhovoru o této zkušenosti (popřípadě s tlumočením) a proces moderují s použitím podobných otázek, které byly uvedeny výše. Při jiné příležitosti to může také znamenat, že nejprve prostřednictvím vhodné metody zavedou řeč na téma zkušenosti s rozdílnostmi (viz *> metoda: Barnga*) a při tom nabídnou účastníkům prostor, aby strukturovaně hovořili o vlastních zkušenostech s ostatními členy skupiny. Další možností je zpracovat konkrétní situaci společně se skupinou (viz *> metoda: Pohled skrze několikery brýle*).

Vyhýbejme se zobecněním

Mimořádnou zodpovědnost nese vedení semináře za to, vyhýbat se zobecněním a zjednodušením. Samozřejmě ani vedoucí semináře nejsou prosti předsudků. Navíc s sebou mnoho z nich přináší mnohaleté zkušenosti z mezinárodní spolupráce a chápou svoji roli příležitostně také jako roli „zprostředkovatele mezi světy“. Z toho se (někdy s odkazem na „klasické“ prvky interkulturního učení) odvozuje úkol umožnit účastníkům pochopení rozdílů mezi jednotlivými zeměmi.

→ Vidím v tom možná dokonce nějaké očekávání vůči mé osobě jako vedoucímu semináře?

→ Jak dalece jsem ovlivněn svými zkušenostmi a jejich interpretacemi?

Postoj vědomě zacházející s diverzitou se pak vyznačuje tím, že sice poukazujeme na významné rozdíly v rámcových podmínkách a dominantní představy o tom, co je samozřejmé, ale důsledně se vyhýbáme zobecňujícím vysvětlením. Výroky jako „Pro lidi z této země je rodina vůbec nejdůležitější.“ nenechávají ve škatulce žádný prostor pro rozdílnosti. Pokud naproti tomu poukážeme na možnost, že existují rozdílná chápání a různé významy rodiny, a pokud povzbudíme účastníky k tomu, aby sami pro sebe objevili, jakou hodnotu v jejich životě rodina zaujímá, můžeme nastartovat procesy učení založené na vědomé práci s diverzitou. Když se jedná o emocionálně náročné téma v rámci setkání, jako třeba při tématu vzpomínání a uctívání památky, může být smysluplné, aby se účastníci sešli v národních skupinkách. To umožní intenzivnější a bezpečnější diskuzi o společných a rozdílných aspektech, které později mohou být zajímavé i v rámci mezinárodní skupiny. Postoj vědomě zacházející s diverzitou se vyznačuje tím, že si uvědomíme, že zvnějšku nemůžeme vědět, jaké zkušenosti, příslušnosti nebo vlivy odůvodňují konkrétní jednání.

Prostor pro subjektivní významy a zdůvodnění

Součástí postoje vědomě zacházejícího s diverzitou je v tomto smyslu také předpoklad, že každé téma a každá příslušnost mají pro každou osobu jedinečný subjektivní význam. Užitečné je, pokud na to opakovaně poukazujeme, podněcujeme k promluvám v ich-formě a pokud bereme vážně sebepojetí účastníků. Když Olga říká, že „se v první řadě cítí jako Lotyška“, nebo Mahmoud řekne, že je „hrdý na svou zemi“, můžeme se nejdříve ptát a naslouchat, co to pro danou osobu znamená, jak to sama pro sebe chápe a zdůvodňuje. Jde o to, abychom zaměřili pozornost na to, že existuje velké množství důvodů pro vlastní postoj a perspektivu. Zaměření na zdůvodnění je dále důležité proto, abychom nepřipravovali živnou půdu kulturně standardizujícím a rasistickým argumentacím. Ve vztahu k výše zmíněnému příkladu by se při absenci diskuze na dané téma u některé z osob možná posílila představa, že lidé z této země pociťují mimořádnou národní hrdost. Dobře tady můžeme objasnit rozdíl mezi vlastností podstaty a subjektivním odůvodněním.

→ Pamatuji vždy na to, že se za chováním člověka skrývají konkrétní subjektivní odůvodnění?

Pohled na struktury

Postoj vědomě zacházející s diverzitou se projevuje také v promýšlení diskurzů a struktur. Když například při setkání mládeže vyvstane téma, že určité země jsou bohatší než jiné, a v prostoru visí, že by to mohlo mít co do činění s tím, že někteří lidé mají lepší organizační schopnosti, zatímco u jiných panuje spíše trochu chaos, může na to vedení semináře navázat a nasměrovat pohled na struktury. Společně je pak možné například zpracovat, co znamenal a znamená kolonialismus se všemi svými důsledky až do dnešní doby a co znamená aktuální vměšování se průmyslových států do hospodářství mnoha zemí globálního Jihu.*

Vždy když se individualizují konkrétní zkušenosti nebo zlehčují společenské nerovnosti a snižování hodnoty, mohou konkrétní příklady zviditelnit zčásti neviditelné rozdílnosti a ukázat, jak diskriminace nachází ospravedlnění v pravidlech, zákonech a způsobech jednání. Tímto způsobem umožňuje postoj vědomě zacházející s diverzitou „odnormalizovat“ snižování hodnoty a rozvinout alternativní perspektivy.

*Více o tématu kolonialismu ve vztahu k mezinárodní práci s mládeží (zejména dobrovolnické práci): global e. V. (Hg.) (2013). Mit kolonialen Grüßen. http://www.glokal.org/publikationen/mit-kolonialen-gruessen

Pohled na diskurzy

Abychom objasnili, jak nás obklopuje škatulkování a s tím spojené nálepkování a kde jsme získali určité představy, je užitečné podívat se společně na převládající diskurzy. Za tímto účelem navrhujeme zabývat se konkrétními tématy, která se dotýkají účastníků napříč národnostmi. Například by bylo možné zkoumat převládající obrazy mladých lidí v médiích. Nebo obrazy chudých a bohatých lidí. Společně lze na tomto příkladu objasnit, jak působí a jaký dopad mají dominantní diskurzy. V dalším kroku můžeme zobecnit, jak dalece lze tyto poznatky přenést také na diskurzy o zemích, aniž bychom ale museli použít převládající představy o jednotlivých zemích.

Empowerment*

Postoj vědomě zacházející s diverzitou podporuje empowerment lidí, kteří na základě společenských přiřazení k nějaké skupině a jejího znevýhodňování disponují menšími možnostmi zařídit si život podle svých potřeb a přání.

„Myšlen je proces rozvoje emocionální a intelektuální připravenosti ke konfrontaci s útlakem, který se zakládá zejména na uvědomění si vlastních sil a na odvaze prosadit si vlastní představy o životě." (Schmidt 2009, s. 138, citováno podle Derman-Sparks, Brunson-Phillips).

V konkrétní praxi mezinárodní práce s mládeží je výchozím bodem nejprve přímé povzbuzení a podpora v tom, vidět vlastní prožívání v souvislosti s mechanismy a strukturami diskriminace a nenahlížet poměry, v nichž dochází k útlaku, jako dané a neměnitelné. Přitom je obzvlášť důležité uznat zkušenosti a související pocity a nedělat z nich předmět diskuze.

Obecně je důležité, aby se diskuze nezastavily u konstatování, že existují poměry, v nichž dochází k diskriminaci, ale aby ústily do debaty o konkrétních možnostech jednání ke změně – jak na mezilidské, tak strukturální rovině.

*Méně často se v češtině používají také pojmy „zmocňování" nebo „posilování postavení" určitých skupin osob.



Vycházíme z toho, že každá skupina při setkání mládeže je vzhledem ke zkušenostem s diskriminací heterogenní. Až potud může být pro proces přínosné umožnit spojení mezi mechanismy a pocity ve vztahu k rozdílným zkušenostem s diskriminací u jednotlivých účastníků. Přitom ovšem nesmí jít o to, interpretovat zkušenosti jako shodné nebo je stavět do konkurenčních pozic. Užitečné také může být, pokud zpracujeme historii odporu a strukturální změny na příkladu konkrétní skupiny (například hnutí za ženská práva, emancipace a integrace osob s postižením nebo hnutí za práva černochů či lidí s jinou barvou pleti) a pokud poznatky a pocity s tím spojené přeneseme na jiné skupiny. Solidarizaci nad rámec kolektivních příslušností a vzájemné „navádění" ke změně lze uskutečnit tehdy, když je setkání mládeže samotné zažíváno jako prostor, v němž je možné soužití založené na pozornosti a uznání. Možná budou jednotlivci v průběhu procesu potřebovat doprovodné rozhovory. Potom jsou potřeba citliví vedoucí semináře (v ideálním případě s vlastním vymezením mimo norm(alit)u), kteří mladé lidi provedou procesem uvědomění, měnícího se vnímání a vymezení možností jednání.

Mezinárodní setkání mládeže může v rámci programu stejně jako v neformálních chvílích vždy nabízet prostor pro takové procesy rozvoje, které navazují na konkrétní zkušenosti lidí, a usilovat o změny, které se hodí k jejich konkrétním potřebám a kontextům, v nichž se tito lidé pohybují.

→ Jaké zkušenosti s diskriminací mě osobně jako člověka během života posílily? Na jaké situace, osoby a perspektivy si vzpomínám?

Privilegování a sdílení moci

Postoj vědomě zacházející s diverzitou zahrnuje také uvědomění si vlastních privilegií a zodpovědné zacházení s vlastní mocí. Nerovné rozdělení moci a možností ve společnosti s sebou přináší nejen znevýhodnění. Posiluje také privilegia těch, jimž se moci dostalo. Vymezení na privilegované straně většinou nepředstavuje žádné zvláštní téma. Spíše zůstává nepojmenované a neviditelné (zneviditelněné). Například běloši bývají v Evropě zřídka konfrontováni se svým bělošstvím. Heterosexuálové nemusí ve vztahu ke své sexuální orientaci nic vysvětlovat. Dominantní, privilegovaná pozice je normalizovaná. To znamená, že se jako zdánlivě „normální" stává určitým způsobem neviditelnou.

Uvědomování si vlastních privilegií a možností a jejich využití v pozitivním smyslu pro změnu perspektiv a struktur představuje důležitý proces také pro mezinárodní práci s mládeží, který by měla doprovázet diskuze na téma diskriminace. Významným momentem je přitom rozpoznání vlastního (často neuvědomovaného) prospěchu z převládajících perspektiv a struktur. Přitom není cílem vyvolat pocity viny, ale spíše povzbudit k zodpovědnému zacházení s vlastní mocí. Otázkou pak je, jak může člověk ze své pozice, svými přístupy a svým uznáním přispět k rozvoji větší rovnosti příležitostí a rovnocennosti. Jak se může člověk vzdát privilegií, která mu byla přidělena, či jak může přispět k procesu zrovnoprávnění, který jde ruku v ruce s tím, že „skupina", jíž tato osoba náleží, musí odevzdat svá privilegia? O tomto tématu se mluví také jako o sdílení moci (power sharing).

→ Jsem si jako spíše privilegovaná osoba vědom svých privilegií?

Způsoby zacházení se zraněními a diskriminací ve skupině

V každé skupině může dojít k osobním zraněním a diskriminačnímu jednání. Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání podporuje účastníky v tom, aby je rozpoznali a brali vážně. Přitom je podle nás především důležité rozvíjet u účastníků citlivost a chuť zkoumat tento komplex témat. Diskuze o diskriminaci pak může vést k základnímu poznatku, že všichni jsou součástí mechanismů a struktur, které chceme krok za krokem překonat nebo změnit.
Viz *> stručné základy chápání diverzity*.

V ideálním případě se vedoucím semináře podaří přímo upozornit na to, když mohou být vyjádření pro ostatní účastníky nebo nepřítomné osoby zraňující nebo když například ospravedlňují jejich znevýhodnění ve společnosti. Nejde pak v žádném případě o to, něco jednotlivým osobám vyčítat a výpovědi tohoto typu pro další průběh semináře zakázat. Spíše můžeme takové situace využít jako příležitost k tomu, abychom poukázali na to, že se právě hovořilo z perspektivy, která je společensky sice dalece rozšířená, ovšem zraňující a diskriminační. Společně lze pak prostřednictvím různých příkladů rozpracovat, jak přesně diskriminace funguje (viz *> diskriminace*).

Podobně by také mohla vypadat reakce vedení semináře při zesměšňujících poznámkách k vybrané písni u metody *> Sound game*. Vedení by mohlo upozornit, že tyto poznámky mohou být znejišťující a zraňující, a vyzvat všechny k tomu, aby pochopili, jaké mechanismy se za tím skrývají. Například posilování hodnoty a sebeujišťování jedné skupiny prostřednictvím snižování hodnoty skupiny druhé.

Pokud se nějaká osoba v místnosti cítí přímo dotčena, měla by dostat možnost se vyjádřit nebo o tom zevrubněji mluvit v takovém rámci, který jí vyhovuje. Samozřejmě pouze v případě, že si to sama přeje. Neměla by se dostat do stavu, kdy by musela ospravedlňovat své prožívání situace a zkušenosti s diskriminací, které se za ním skrývají, vůči případným relativizujícím vyjádřením skupiny. Úkolem vedení semináře je, aby se jasně vymezilo a postaralo o to, že subjektivní perspektivy budou vyslyšeny a mohou stát samy o sobě.

Vyprávění o osobních zraněních a zkušenostech s diskriminací vyžaduje důvěryplnou atmosféru a velkou soudržnost ve skupině. Taková atmosféra nevzniká automaticky. Musí ji podpořit vedení semináře prostřednictvím odpovídajících metod.
Viz *> bezpečné prostředí* a *> metoda: Citróny*.

→ Cítím se jako vedoucí semináře nejistý, když mám provázet takovými diskuzními procesy?

→ Co by mi pomohlo, abych získal více odvahy a jistoty?

Bezpečné prostředí

Postoj vědomě zacházející s diverzitou se ve všech svých snahách vyznačuje tím, že se snaží utvářet setkání mládeže jako „chráněný“, nebo alespoň citlivý prostor. Mezinárodní setkání mládeže by mělo být místem, kde se všichni účastníci učebního procesu cítí jistí a vítaní. A to nezávisle na jejich příslušnostech a zkušenostech s diskriminací v každodenním životě. Takový prostor nevznikne sám od sebe. Spíše to od vedení semináře a celé skupiny vyžaduje aktivní vytváření bezpečného prostředí. V ideálním případě účastníci na začátku setkání společně vypracují, jak by si přáli, aby spolu vzájemně zacházeli. K této sbírce pravidel a přání se může skupina opakovaně vracet a v procesu společných zkušeností ji rozšiřovat. Při zpracování bychom měli dbát na to, aby nezůstalo u „prázdných“ hesel, ale abychom se ptali na to, jaké za tím stojí potřeby a konkrétní přání. Přispěje to k většímu pochopení a propojení. Zároveň může být užitečné jmenovat jednu osobu nebo skupinku, která bude cíleně dávat pozor na dodržování úmluv ve skupině. Tito lidé mohou být zároveň k dispozici jako důvěrné kontaktní osoby.

Tak sami účastníci přispívají k tomu, že je setkání mládeže místem, na němž může být vyslovena případná nelibost a kde se společně hledá řešení. Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání je dobrým předpokladem k tomu, vytvořit bezpečné prostředí, protože nejistoty, mocenské vztahy a zkušenost s diskriminací jsou tak jako tak součástí společné reflexe. Výzva spočívá v tom, abychom se na vlastní každodenní život a procesy ve skupině a na sebe samé podívali přívětivým a upřímně zkoumavým pohledem. Vznik bezpečného prostředí navíc mimořádným způsobem závisí na zásadně respektujícím postoji všech vedoucích semináře vůči účastníkům! *> Metoda: Citróny* a *> metoda: Barnga* obsahují podněty, jak úspěšně přenést poznatky a zkušenosti na dynamiku seminární skupiny.

Zacházení s nejistotou

Při každém mezinárodním setkání mládeže zažijí účastníci (i vedoucí semináře) situace, ve kterých nebudou chápat nebo nebudou moci zařadit jednání jednotlivců. Postoj vědomě zacházející s diverzitou ze strany vedení semináře se v těchto momentech odráží v tom, že se vyvarují zjednodušujících vysvětlení s poukazem na národ(nost)ní/kulturní (nebo jiný konkrétní) vliv na jedince. V ideálním případě vysvětluje kritická analýza a komunikace založená na vědomé práci s diverzitou komplexní vlivy a umožňuje objasnit nepochopení a nejistoty. To ale není vždy možné. Pak může být užitečné učinit samotnou potřebu vysvětlení předmětem diskuze. Prostřednictvím přesnějšího zkoumání lze například vyzdvihnout, že vzájemné nepochopení vytváří nejistotu. S tím se může pojit hodnocení, distancování nebo také exotizující nadšení. Úlohou vedoucích semináře je pak účastníky podpořit v tom, aby vnímali znejistění a pocity s ním spojené a aby se o tom případně mezi sebou pobavili. Užitečné může být, když společně zpracujeme, jaké naučené strategie v zacházení se znejistěním máme jako jednotlivci nebo také jako skupina k dispozici. Setkat se s konfliktem může tedy v konkrétním případě také znamenat, že umíme přijmout skutečnost, že vedle sebe stojí rozdílné perspektivy a způsoby jednání, a že sneseme, že je pro tuto chvíli nemůžeme vysvětlit, zrušit nebo je bez rozporu uvést v soulad.

→ Umím já sám dobře zacházet s nejistotami?

S nesouhlasem nebo dobrovolně

Vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání se zakládá na dobrovolnosti. V zásadě se vychází z toho, že mladí lidí se účastní mezinárodních setkání mládeže dobrovolně. Přesto vždy přijdou chvíle, kdy se jednotlivci nebo více lidí nechce pustit do nějaké části programu nebo metody anebo podle okolností také reagují (silným) odporem. Výzva pro vedoucí semináře spočívá nejprve v tom, tento odpor jako takový vůbec rozpoznat. Protože se může dobře ukrývat za smíchem, ponižováním, únavou a podobně. Když někdo nějakou metodu vztahující se k jeho zkušenostem s diskriminací odbyde jako směšnou, může být pro daný rámec nevhodná. Konkrétními otázkami v různých směrech lze možná vysvětlit, v čem nevole spočívá:

- Máš pocit, že ti to právě nevyhovuje? Nebo si myslíš, že nemá smysl, abychom se tímto způsobem přibližovali nespravedlnostem?
- Víš, s kým bys byl rád ve skupině?
- Myslíš ještě na něco nebo tě rozčiluje něco, co se stalo před přestávkou?

Když někdo při interkulturním večeru odloží na stůl gumové medvídky a ani jinak se nechce účastnit programu, měli bychom se ho na to zeptat. Třeba za tím vězí zásadní nelibost ohledně myšlenky večera.

Jednání vědomě zacházející s diverzitou vybízí účastníky k tomu, aby si všímali svých vlastních hranic, aby respektovali hranice ostatních, konstruktivně vyjadřovali nesouhlas a společně hledali cesty k řešení. Protože to pro mnohé nemusí představovat každodenní zkušenost, lze setkání mládeže využít k tomu, aby se v tom účastníci zdokonalili.

→ Kdy mi jako vedoucímu semináře připadá obtížné brát nesouhlas vážně?

→ Jak mohu konstruktivně zacházet s nesouhlasem?

Dobrovolnost může třeba znamenat, že se někdo neúčastní aktivně, ale namísto toho se dívá a následně začlení své pozorování do vyhodnocení. Dobrovolnost může znamenat, že na začátku práce ve skupinkách nabídneme na výběr více témat, takže se účastníci budou moct zařadit podle svých potřeb, přání a preferencí. Útulně zařízený koutek v místnosti navíc nabízí možnost se v případě potřeby na čas stáhnout a projít si myšlenky a pocity, na které jsme narazili v rámci společné reflexe nebo společných prožitků ve skupině. Vedení semináře je zde odpovědné za to, že formuluje aspekt dobrovolnosti co možná nejčastěji a nejvěrohodněji, takže si i jednotlivci, kteří mají málo zkušeností s dobrovolností a sebeurčením, mohou vyzkoušet, jakými cestami se mohou dát. Naopak dobrovolnost neznamená, že si každý může dělat, co chce, nebo že může opouštět seminární místnost, kdy chce. Existuje ale řada možností, jak lidi v rámci semináře zapojit jinak, lze jim nabídnout reflexi jejich pocitů a zkušeností a vždy jim umožnit, aby se opět mohli zapojit. Viz také *> participace* a *> sebeorganizace*.

Komunikace

Postoj vědomě zacházející s diverzitou se pojí s citem pro jazyk. Škatulky, příslušné nálepky a interpretace se většinou nevědomky odrážejí v našem mluvení a v našich otázkách. Omezují prostor, v němž se lidé mohou setkávat a vzájemně se od sebe učit. Například když se vedení semináře nebo jeden z účastníků zeptá někoho, koho vidí jako chlapce nebo muže, jestli má přítelkyni. Tím ho zařadí do škatulky „muži“ a dá mu nálepku, že se zamilovává (jen) do žen. Nebo když se někoho, kdo je považován za přistěhovalce, zeptáme, jestli se mu stýská po vlasti. Tím skončí tato osoba ve škatulce „přistěhovalci“ a předpokládá se, že její „vlast“ nemůže být zemí, ve které právě žije. Když se při setkání mládeže podaří vytvořit vědomí rozmanitosti a síly, kterou škatulkování má, a zaostřit pohled na omezující nálepkování skupin, může se setkání mládeže stát „bezpečným“ prostorem, ve kterém můžeme trénovat citlivější mluvení a otázky. Vedení semináře by mělo účastníky podporovat v tom, aby formulovali otázky tak, že nebudou předjímat, ale ponechají místo pro individuální odpověď. Účastníky lze podpořit v tom, aby přímo popisovali představy a nálepky existující v jejich hlavách. Asi takto: „V hlavě mi běží takový film, že ty nebo někdo z tvojí rodiny se narodil v jiné zemi. Vůbec ale nevím, jestli je to pravda nebo jestli to pro tebe má význam. Máš chuť se k tomu vyjádřit?“

Právě při mezinárodních setkáních mládeže je to často tak, že účastníci nesdílí žádný společný jazyk nebo se umějí v nějaké cizí řeči dorozumět jen povrchně. Pak se zdá, že taková přímá komunikace je zpočátku nemožná.

→ Jaký jazyk jsem se naučil?

→ Pozoruji v sobě nesouhlas, když jde o přání být pozorný ve vztahu k jazyku?

Uvědomovat si předsudky

S postojem vědomě zacházejícím s diverzitou se pojí cíl uvědomovat si předsudky a zmenšovat jejich vliv na jednání. Vedení semináře to může podpořit tím, že bude pokaždé pozorně odkazovat na představy, které (nechtěně) doprovázejí diskuzi. Pokud možno bez hodnocení by mělo poukázat na to, že se právě už nemluví o konkrétních lidech, ale že spíše celá skupina vězí ve škatulce a je opatřena odpovídajícími nálepkami.

Považujeme za obzvlášť důležité předsudky nepotlačovat. Jeden možná důvěrně známý způsob vyjádření (který by měl poskytnout příležitost k diskuzi) je tento: „Všichni jsme přeci tak tolerantní, hodně jsme cestovali, nemáme žádné předsudky a beztak nikoho nediskriminujeme."

Rozvoji změněného postoje a kritického zacházení s předsudky také nepomáhá, když si budeme dělat výčitky a cítit se špatně kvůli představám, které se o lidech ve škatulkách objevují.

Samozřejmě není úplně jednoduché přiznat si některé vlastní představy. Právě proto považujeme za jeden z hlavních úkolů vedoucího semináře, aby opakovaně objasňoval, že my všichni máme předsudky, už jen proto, že jsme obklopeni škatulkami a odpovídajícími přiřazeními, interpretacemi a nálepkami.

Dávat pozor na existující škatulky nemusí v žádném případě vedení semináře samo. Pokud si skupina téma osvojila a existuje všeobecná citlivost pro to, jak škatulky fungují a jaké jsou jejich účinky, je pravděpodobné, že účastníci sami od sebe pojmenují škatulky, které se objeví. V závislosti na skupinové dynamice a v souladu s metaforami, která se prosadí, zvolá někdo „škatulka" nebo někdo řekne „Nasaď si taky někdy jiné brýle". To může usnadnit postřeh. Pokud roli pozorovatele a tím i odpovědnost převezme sama skupina, mohou účastníci ukázat i vedení semináře nevědomé škatulky a nálepky. To jsou důležité okamžiky ve věci *> všichni se učíme*. Viz také *> stručné základy chápání diverzity*.

Často bývají v praxi mezinárodní práce s mládeží vyslovovány předsudky, které obsahují pozitivní hodnocení. Někdy jsou třeba lidé nadšeni, že je na setkání skupina z určité země, protože tam tak skvěle hrají na kytaru a vždycky mají dobrou náladu. Nebo že skupina z této země je vždycky dochvilná. Zde fungují ty samé mechanismy škatulkování a je stejně tak důležité, abychom na ně upozorňovali a účastníky povzbuzovali v tom, aby se jasně vymezili proti redukování a nálepkování tohoto typu.

→ Daří se mi jako vedoucímu semináře dívat se vědomě na své vlastní předsudky?

→ Jak ovlivňují moje představy o účastnících a zemích, z nichž pocházejí, to, jak s nimi zacházím?

Nebezpečí posilování předsudků

I dobře míněná práce ve vzdělávání může za určitých podmínek vést k tomu, že se předsudky utvrdí, nově naučí nebo posílí. Může se to stát, když jednotlivce oslovujeme samozřejmě a bez komentáře jako zástupce jejich země nebo když se předsudky o zemích přítomných účastníků intenzivně tematizují (např. „Teď napíšeme všechny předsudky, které nás napadají o Němcích."). Podobný efekt může také nastat, zaměříme-li se na otázku, jestli tyto nebo jiné předsudky o určité zemi souhlasí, nebo ne. Podobné diskuzi bychom se z perspektivy vědomé práce s diverzitou měli vyhnout, protože je třeba předpokládat, že škatulky s jejich obsahy a hodnoceními se tímto způsobem spíše upevní.

„Uvědoměním existujících předsudků" je z hlediska vědomé práce s diverzitou spíše myšlen vnitřní postoj, který dovolí reflexi vlastních zkušeností. Objevování předsudků se vždy vztahuje ke konkrétním představám, které jsou právě vyslovovány nebo se nevysloveny vznášejí v prostoru. Jde o to, pracovat s tím, co tu právě je. Tyto momenty je pak možné začlenit do reflexe o převládajících představách, jejich funkcích a účincích.



Nenavazovat (jen) na národ(nost)ní škatulky

Při vědomé práci s diverzitou ve vzdělávání nejde pouze o vědomé zacházení s národ(nost)ními nálepkami, ale v konečném důsledku o rozvoj kritického postoje vůči předsudkům, jednoduchým vysvětlením a diskriminaci vůbec. Jistě musíme vycházet z toho, že mnoho lidí získá v rámci mezinárodní výměny mládeže zásadní zkušenosti s národ(nost)ními nálepkami. V ideálním případě je možné je uchopit a zpracovat. Je ale také pravděpodobné, že někteří jsou spíše zaměstnáni subkulturním přiřazováním („ti huliči" nebo „ti hiphopeři") nebo přiřazováním podle vzdělání („ti učni" nebo „ti studenti"). Nebo pravděpodobně většinou několika přiřazeními současně, která společně vytvářejí jeden určitý obrázek. Viz *> intersekcionalita*.

Nejsmysluplnější je proto navazovat vždy na škatulky, které jsou pro jednotlivce obzvlášť aktuální a významné. Tím umožníme osobní diskuzi založenou na zkušenosti a intenzivní proces učení. Pro jednu část tématu předsudky to třeba znamená, že si každý za sebe rozmyslí, do jaké škatulky je on sám často zařazován a do jakých škatulek zařazuje ostatní lidi. Účastníci pracují se svými osobními příklady, buď sami pro sebe, nebo v diskuzi s ostatními. Například při *> metodě: Citróny*.

I v průběhu semináře je důležité zakročit nejen na takových místech, kde dojde na národ(nost)ní nebo etnické předsudky, ale uvědomit si veškeré formy škatulkování a nálepkování. Tím nabídneme jednotlivcům rozmanité body, na něž mohou v rozhovoru navázat, a vyhneme se rozdělení skupiny na „oběti" a „pachatele". Společně lze ukázat, že různé předsudky sice fungují podobně, ale mohou mít rozdílné účinky. Viz *> stručné základy chápání diverzity*. Tak se v konceptu vědomé práce s diverzitou spojuje cíl solidarizace a společného nasazení proti všem formám škatulkování a diskriminace.

Metody pro vědomou práci s diverzitou ve vzdělávání v oblasti mezinárodní práce s mládeží

Výběr metod

Metody popsané níže jsme pro tuto příručku vybrali, protože se podle našeho mínění obzvlášť hodí k tomu, aby podnítily procesy vědomé práce s diverzitou v oblasti mezinárodní práce s mládeží. V minulých letech jsme je společně s mladými lidmi a multiplikátory vyzkoušeli a dále rozvíjeli. Zde předložené popisy se zakládají nejen na perspektivách autorky nebo redakční skupiny, ale zahrnují také rozsáhlé zkušenosti a podněty účastníků a vedoucích seminářů z mezinárodních setkání mládeže a seminářů dalšího vzdělávání multiplikátorů.

Podrobný popis metod

Tato příručka nabízí relativně podrobné popisy metod, které obsahují množství doplňujících informací, zkušeností s metodou ve vztahu k různým cílovým skupinám a podnětů pro možné procesy reflexe. Jsme si vědomi, že nutnost číst tolik stran popisu, aby si člověk udělal vůbec nějakou představu o možnostech dané aktivity, může být pro někoho výzvou, a někoho to může dokonce odradit. Pro nás jsou ale podrobné popisy důležité z různých důvodů – chceme tím vedoucím seminářů méně zběhlým ve vědomé práci s diverzitou ve vzdělávání nabídnout kvalitní základ pro seznámení se s metodami v jejich komplexnosti. Chceme co možná nejdetailněji ukázat, jak může být ta která metoda realizována, aby skutečně přispěla k procesům vědomé práce s diverzitou (ve smyslu zde popsaném) a abychom se vyhnuli zkratkovitému a zjednodušujícímu chápání nebo osobnímu zraňování. Chceme vedoucí seminářů povzbudit, aby se jednotlivými metodami důkladně zabývali a našli tak zodpovědný přístup ke své roli průvodce skupiny i jednotlivců.

Tímto přístupem se explicitně obracíme proti logice zpracování, které dnes (nedobrovolně) podléhá mnoho metodických sbírek. Požadavek dosáhnout krátkých, pregnantních popisů a cíl realizovat metody snadno a rychle v praxi, které se s takovým přístupem pojí, odporují z našeho pohledu postoji vědomě zacházejícímu s diverzitou, který se zakládá na zpomalení a (sebe)reflexi a který do popředí staví zacházení s komplexitou a mnohoznačností.

Metody nejsou všechno

Metody mohou nastartovat významné reflexe a hluboké učební procesy vědomě zacházející s diverzitou. Předpokladem je, že metody pečlivě vybereme, rozpracujeme pro konkrétní cílovou skupinu a že jimi budeme účastníky pozorně provázet. Jejich potenciál je však omezený, pokud poletují prostorem jako izolované útržky. Musíme je při setkání mládeže vyzdvihnout jako celek. To znamená, že se jejich obsahy, výpovědi a ústřední témata budou odrážet ve struktuře setkání, v postoji vedení semináře a v celkovém způsobu práce (viz *> postoj vědomě zacházející s diverzitou*).

Pokud se toto podaří, není potřeba mnoho metod. Ve skutečnosti umožníme intenzivnější proces učení, pokud cíleně, důkladně a v klidu realizujeme malý počet metod a pokud se budeme v průběhu setkání vracet k reflexím, na které jsme již narazili, a dále je rozvíjet (viz *> orientace na proces* a *> zpomalení*).

O zacházení s metodami

I když sami víme, že se příprava mezinárodních setkání mládeže často odehrává za mimořádných okolností a s omezenými kapacitami a časovým rozvrhem, je bezpodmínečně nutné, abychom se používanými metodami pečlivě a intenzivně zabývali. Osobní osvojení metody, promýšlení jejích možností a výzev a (pokud možno) vlastní prožitek této metody

v roli účastníka jsou nejlepším základem pro profesionální doprovázení učebních procesů účastníků. V ideálním případě by mohl proces práce s konkrétní metodou vypadat takto:

1. Prožitek metody v roli účastníka

2. Realizace a vyhodnocení metody v mezinárodním týmu
- Mám v rámci přípravného setkání možnost realizovat metodu (nebo její část) společně s mezinárodními vedoucími seminářů?
- Jaké (možná i neočekávané) reflexe a otázky ve mně metoda vzbudila?
- O čem musíme vést v týmu hlubší diskuzi?

3. (Společná) reflexe a osvojení si metody
- Jaká témata se z mé/naší perspektivy ukrývají uvnitř?
- Jaké procesy se tím mohou nastartovat u jednotlivých účastníků a skupiny?
- Jaké zkušenosti už máme s touto nebo podobnou metodou?

4. Diskuze o možných rizicích a nezamýšlených efektech
- Jaké nebezpečí vidím, resp. vidí jednotliví členové týmu?
- Na co bychom si chtěli dát obzvlášť pozor?

5. Další rozvoj metody pro konkrétní cílovou skupinu
- Jak lze tuto metodu realizovat s konkrétní skupinou, tak aby odpovídala nárokům a možnostem účastníků?
- Jaké cíle jsou pro nás obzvlášť důležité?
- Na co by se mělo zaměřit vyhodnocení?
- Je ve vyhodnocení přesto dost otevřených otázek pro subjektivní témata a perspektivy účastníků?
- Jak přenést poznatky a zkušenosti do každodenního života a na společný seminář?

6. Flexibilita
- Odhadujeme časový plán realisticky?
- Dovoluje následující bod programu spontánní prodloužení metody?

7. Realizace
- Kteří vedoucí semináře jsou zodpovědní za vedení metody?
- Mohou se během realizace zapojit další členové týmu? Jak? Na co bychom při tom chtěli dávat pozor?

8. Osobní vyhodnocení a vyhodnocení v mezinárodním týmu
- Jak jsme metodu se skupinou prožili?
- Jakým tématům a procesům chceme ve skupině dále věnovat pozornost?
- Zdá se nám důležité ještě jednou explicitně uchopit některá z předestřených témat? Kde by to bylo možné?

Další rozvoj vlastních metod pro vědomou práci s diverzitou ve vzdělávání

K vědomé práci s diverzitou ve vzdělávání nejsou bezpodmínečně potřeba „metody vědomé práce s diverzitou“. Skutečně jsou některé metody (jako mj. ty následující) mimořádně vhodné k doprovázení učebních procesů vědomě zacházejících s diverzitou. Byly pečlivě promyšleny, vyzkoušeny a dále rozvinuty a odpovídají aspektům vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání podrobně popsaným v této příručce.

Vedle toho existují ale také další kvalitní metody, které mají velký potenciál iniciovat a podporovat vzdělávací procesy vědomě zacházející s diverzitou. Chceme zkušené vedoucí seminářů, kteří aplikují kritický přístup, v každém případě podpořit v tom, aby vlastní metody přepracovali a vyzkoušeli nové varianty v praxi. Zároveň chceme ale důrazně varovat před rychlým pozměňováním pouze jednotlivých míst.

Další rozvoj metod se nejprve zakládá na podrobné analýze témat v nich obsažených, jejich (nezamýšlených) efektů a záludností. Užitečné v tomto případě mohou být zejména interpretace *> kritického vymezení vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání vůči aspektům „klasického“ interkulturního učení*.

Metoda: Citróny

Cíle/témata	• seznámení s tématy předsudků, škatulkování a diskriminace • reflexe a diskuze k osobním zkušenostem s různými škatulkami • rozvíjení kritické pozornosti ke škatulkování v běžném životě a diskriminaci • diskuze nad možnostmi jednání, empowerment
Cílová skupina	Osoby od 10 let Aktivitu je nutné promyslet a rozpracovat pro každou konkrétní skupinu, se kterou pracujeme. Možná bychom některé otázky měli položit jinak, zaměřit se zvlášť na určitý komplex témat nebo najít souvislost s jinými momenty semináře. Určitě je nutné pokaždé znovu vytvořit časový plán.
Velikost skupiny	10 až 30 osob
Doba	Cca 3 hodiny
Materiály a příprava	Citróny (nebo mandarinky) – minimálně počet odpovídající polovině účastníků ve skupině, velké archy papíru, barevné kartičky, tlusté fixy

Průběh

Citróny (cca 15 min)
Účastníkům nejprve ukážeme jeden citrón a poprosíme je, aby nám popsali, „jaké jsou citróny“. Při tom účastníci většinou jeden přes druhého jmenují obecné znaky (jako žlutý, kyselý, čerstvý…), které vedení semináře nekomentuje a zapíše je na papír nebo na tabuli.

Potom dostane každá osoba (nebo dvojice) jeden citrón, který si má na chvilku v klidu prohlédnout.

Po několika minutách citróny zase vybereme a dobře promícháme ve velkém koši nebo míse. Pak účastníky poprosíme, aby v malých skupinkách za sebou přišli do středu kruhu a zkusili znovu najít „svůj“ citrón. To je skoro vždy bez problémů možné!

Plénum (cca 20 min)
Malé vyhodnocení na tomto místě může být doprovázeno následujícími otázkami:
- Jak se vám povedlo najít znovu „váš“ citrón? Podle čeho jste ho poznali?
- Překvapilo vás něco nebo vám bylo něco nápadné?
- Nad čím právě přemýšlíte, co se průběhu týče?
- Má tato aktivita něco společného s vaším životem?
- (Pokud je pro skupinu přechod k osobním zkušenostem těžký, můžeme ji podpořit otázkami: Kde jinde zažíváte to, že zcela rozdílní jedinci bývají zařazováni do škatulek a zvenku zdánlivě jasně definováni?)

Průběh *(pokračování)*

V této části aktivity začínáme mluvit o předsudcích a zobecněních. Citróny jsou se samozřejmostí zařazeny do jedné škatulky a nejprve se zdají být všechny stejné. V hlavě máme určitý obrázek citrónů, který jsme se naučili. Teprve když se podíváme pozorněji, vidíme detaily, kterými se citróny od sebe liší.

Co mají citróny společného se škatulkováním v běžném životě…
V diskuzi by se mělo vyjasnit, že my sami v našem každodenním životě neustále řadíme lidi do škatulek a hodně jsme se naučili o tom, jací údajně jsou. Často saháme ke společensky sdíleným představám o určitých skupinách lidí, které nevypovídají nic o skutečných vlastnostech, postojích a způsobech chování jednotlivců v určitých situacích. Nejenže jsou málo užitečné, ale i problematické, protože zužují pohled a omezují možnosti jednání. Viz *> chápání předsudků*.

Osobní zkušenosti se škatulkami
Poslední otázka vede k osobním zkušenostem se škatulkami. Konkrétní příklady by měly objasnit, jak funguje diferencování, nálepkování, hodnocení a případně také diskriminace. Viz *> stručné základy chápání diverzity*.

Účastníci budou vyprávět o svých zkušenostech a vlastní příklady může v rámci skupiny uvést také vedení semináře. My všichni zažíváme a žijeme toto nálepkování každý den. Ať už je to kupříkladu v souvislosti s pohlavím, národností, původem (rodičů nebo prarodičů), nebo ve vztahu k oblečení, hudebnímu vkusu nebo místu bydliště. Mohou to být zkušenosti na strukturální úrovni, například když velvyslanectví někomu zamítne vízum, nebo na osobní úrovni, třeba když se nějakému spolužákovi ve třídě vysmívají, protože není „cool“, nebo když nevěříme, že nějaká osoba něco zvládne, protože je považována za dívku.

Někdy jsou škatulky a související hodnocení a vyloučení viditelná a vyslovená. Někdy ale také zůstanou neviditelná, protože jsou mnoha lidmi chápána jako „normální“. Právě tam se žádá naše pozornost i ve vztahu k vlastním představám o tom, co je samozřejmé!

Výměna zkušeností ve skupinkách (cca 60 min)
Nyní rozdělíme účastníky náhodně do malých skupinek po 3 nebo maximálně 4 osobách. Následně všechny vyzveme, aby diskutovali o osobních zkušenostech na základě následujících otázek. Tato výměna předpokládá důvěru – od začátku bychom měli upozorňovat na to, že o konkrétních zkušenostech se bude diskutovat pouze v malých skupinkách a ani později se o nich nebude mluvit a ani v plénu se na ně nebudeme ptát.

Průběh (pokračování)

- Kdy ses cítil zařazen do nějaké škatulky? Cítil ses při tom hodnocený?
- Vyprávěj o konkrétní situaci.
- Jak bys pojmenoval škatulku, o kterou šlo? (Gender, národnost, chudoba, hippie…)
- Jak ses cítil?
- Jak jsi reagoval? Jak jsi s tou situací zacházel?
- Kdy jsi ty zařadil někoho jiného do škatulky? Přenášel jsi tím nějaké hodnocení? Vyprávěj o konkrétní situaci.
- Jak bys pojmenoval škatulku, o kterou šlo?
- Proč? Co se za tím podle tebe skrývalo? Jaké mechanismy v tom můžeš odhalit? (Nejistota, tlak skupiny, posílení vlastní hodnoty…)
- Vrátil ses později ještě jednou k této situaci?

Je důležité upozornit na to, že nejde o „správné“ nebo „špatné“ jednání. V popředí stojí spíše odhalování mechanismů a rozpoznání důsledků pro další osoby. Cílem aktivity není, aby jedinci cítili vinu, ale spíše aby převzali zodpovědnost za vlastní jednání. Teprve když pochopíme, jak funguje *> diferencování*, *> nálepkování* a *> diskriminace*, můžeme se společně proti tomu vymezit a začít něco měnit.

Ve skupince by si měli jednotlivci dát nejprve čas na přemýšlení, aby si vybavili vlastní konkrétní zkušenosti s diskriminací. Poté se skupina domluví na tom, s jakou stránkou zkušenosti chce začít. Jeden po druhém vyprávějí všichni o svých situacích, pocitech, mechanismech a způsobech, jakými s touto zkušeností zacházeli. Pak udělají to samé ještě jednou s jinou stránkou zkušenosti. Je dobré, když skupinám připomeneme, že se jedná o vyprávění a naslouchání a že nemají diskutovat. Samozřejmě se mohou jeden druhého ptát.

Kromě toho účastníky poprosíme, aby zůstali u svých vlastních příkladů a nemluvili o ostatních. Měli bychom je povzbudit k tomu, aby přispěli vlastními příklady, ale zároveň je podpořit v tom, aby si dávali pozor na své hranice. Nikdo by se neměl cítit nucen vyprávět něco, v čem se v tomto rámci nebo v této skupince necítí dobře.

Během toho by mělo vedení semináře nabízet skupinám podporu. V případě potřeby může provázet procesy, všímat si nejistoty, povzbuzovat, podporovat a zodpovídat otázky. Ale nemělo by se skupině vnucovat.

Když se blíží konec prvního kola vyprávění, obejde vedení semináře znovu všechny dokola a rozdá skupinkám fixy a kartičky, na které si poznamenají škatulky a pocity, resp. zdůvodnění/mechanismy (vždy jednu poznámku na jednu kartičku). Je potřeba vysvětlit, že posléze budou všechny kartičky vyvěšeny anonymně a nebudou představovány osobně.

Po práci v malých skupinkách je dobré udělat přestávku. Měli bychom ji přizpůsobit tak, aby ji mohly využít i skupiny, které ještě potřebují čas.

Vyhodnocení

Ve skupině mohou být pro začátek hlubší diskuze užitečné následující otázky:

- Jak se vám při aktivitě dařilo?
- Jaká byla výměna zkušeností ve skupinkách? Jak jste se cítili při vyprávění a naslouchání? (Obě zkušenosti.)

Při tom pomáhá, když ještě jednou zdůrazníme, že může být smutné, nepříjemné nebo trapné vyprávět nebo slyšet o podobných situacích, že lze ale předpokládat, že všichni lidé takové zkušenosti prožívají. Měli bychom objasnit, že je důležité je neschovávat, ale vědomě s nimi pracovat, abychom s nimi možná v podobných situacích mohli zacházet jinak. To vyžaduje odvahu a sílu.

Nyní můžeme účastníky poprosit, aby položili do středu místnosti svoje kartičky se škatulkami (zvlášť ty, do kterých zařazovali druhé, a zvlášť ty, do kterých byli sami zařazeni). Můžeme je také sesbírat na velký papír už o přestávce a v tuto chvíli je ukázat.

- Co vás napadá, když se díváte na kartičky?

Pravděpodobně se objeví úplně rozdílné skupiny škatulek nebo budou některé k vidění na obou stranách. Jde o to, vnímat, jak mechanismus škatulkování funguje ve vztahu k velkému množství skupin v našem každodenním životě.

Když mě někdo zařadil do škatulky…

V posledním kroku aktivity mohou účastníci rozložit svoje kartičky pocitů. Vedení semináře se je může pokusit trochu uspořádat a reflexi může doprovodit následujícími otázkami:

- Bylo těžké vybavit si pocity a najít pro ně slova?
- Jaké pocity se vám ukazují snadněji?
- Co vás ještě napadá, když před sebou vidíte tuto sbírku pocitů?

Debata může vyústit v uvědomění, že mnoha lidem připadá jednodušší ukázat navenek pocity jako zlost nebo vztek než smutek. Může se rozproudit zajímavá diskuze na téma, co je těžkého na tom, ukázat smutek nebo pocity vůbec.

Vyhodnocení (pokračování)

Pokud ještě zbude čas a energie, můžeme se na tomto místě zeptat, co dělali jednotliví účastníci po prožitku takové situace a co oni osobně považují za užitečný způsob, jak se situací zacházet. (Například vyprávět o tom dobrému kamarádovi nebo učiteli, přímo oslovit osobu, která situaci vyvolala, vyhledat poradenské místo…) Přitom se mohou vyhnout dalšímu vyprávění konkrétních zkušeností, ale raději by měli mluvit poněkud abstraktněji. Pokud už na to není v tuto chvíli čas, můžeme tomu vyhradit i vlastní prostor.

Když jsem někoho zařadil do škatulky…
Nyní můžeme do středu kruhu položit a trochu roztřídit zdůvodnění pro vlastní myšlení a jednání na základě škatulkování a mechanismy, které jsme objevili.

Při tom se objeví nejrůznější zdůvodnění. Pro vedení semináře je výzvou provázet reflexí tak, aby zdůvodnění neospravedlňovala způsoby jednání, ale přesto bylo zřejmé, že se za nimi vždycky skrývá nějaký příběh. Důležité je i tady zdůraznit, že je (bohužel) často jednodušší zobecňovat, dále o tom nepřemýšlet nebo dělat to, co dělá zbytek skupiny. Tato„jednoduchá“ cesta může ale na druhé straně vyvolat nahromaděné pocity.

I zde se podle času a energie nabízejí následující otázky, jak s těmito situacemi zacházet:

- Jaké jsou možnosti jednat jinak?
- Jak můžu s takovou situací pracovat zpětně?

Není škatulka jako škatulka
Všechny formy předsudků, škatulkování a diskriminace se zakládají na podobných mechanismech a mohou vyvolat podobné pocity. Ale přesto se důsledky pro jedince a významy na společenské a strukturální úrovni podle jednotlivých škatulek (kategorií) výrazně liší. Považujeme za důležité, skupině tuto skutečnost alespoň na konci aktivity objasnit nebo s ní na tomto tématu společně pracovat. Následující aspekty jsou z našeho pohledu zvlášť významné:

- Pojí se s touto kategorií na strukturální úrovni více, či méně možností?
- Stojí za tím společenská hodnocení?
- Existuje ve vztahu k této kategorii dlouhá historie útlaku?
- Vybral jsem si příslušnost k této kategorii sám, nebo jsem se do ní narodil?
- Lze ji změnit?
- Je viditelná navenek?

Vnímání rozdílných dimenzí předsudků, škatulkování a diskriminace a rozdílných důsledků a významů na strukturální úrovni by nemělo vést k tomu, že budou konkrétní zkušenosti porovnávány nebo jedna hodnocena jako méně špatná než jiná. Výzvou pro všechny

je uznat každou jednotlivou situaci jako významnou a bolestivou a zároveň rozvíjet analytický pohled na strukturální vztahy.
Viz *> diskriminace* a *> stručné základy chápání diverzity*.

Zkušenosti s aktivitou z různých seminářů

Tato aktivita hrála ústřední roli při mezinárodním setkání mládeže„Move on“ s takzvanými znevýhodněnými mladými lidmi. Realizovali jsme ji čtvrtý den po několika intenzivních seznamovacích aktivitách a aktivitách ke skupinové dynamice. Rozhodli jsme se pro práci ve skupinkách, které spolu dobře pracovaly už předchozí den a u nichž se rozvinula vzájemná důvěra a otevřenost. Kromě jiného bylo pro nás toto rozdělení skupin důležité, protože málokdo mluvil anglicky a mohlo se tak prostřednictvím tlumočnice vždycky pracovat se dvěma jazyky v jedné skupině.

Mnoho účastníků zažilo při této aktivitě důležité poznatky a učební procesy. Například jeden účastník na závěr aktivity řekl:„Vím, že je diskriminace důležité téma, ale teď ještě víc cítím a chápu, kolik s tím mám společného já sám. A existuje tolik škatulek, do kterých jsem zařazen a do kterých zařazuji ostatní…“ Obzvlášť zajímavé přišlo mnohým, jak podobné sdílejí pocity, ačkoliv vyprávěné zkušenosti a skupiny, o které při tom šlo, byly tak rozdílné.

„Dodalo mi to sílu a sebedůvěru sdílet vlastní zkušenosti a pochopit, že ostatní prožívají zkušenosti podobným způsobem.“

Na konci už nezbývalo moc času na diskuzi o zkušenostech v pozici osoby, která někoho jiného zařadila do škatulky. To na konci semináře zmínil i jeden z účastníků:„Býval bych opravdu rád pracoval ještě více s naším vlastním diskriminačním jednáním a také se při tom ještě více podíval na pocity, které se při tom objevují.“

Celkově jsme se škatulkováním zabývali v průběhu celého semináře a při jednotlivých výpovědích nebo instrukcích někdo opakovaně upozorňoval na to, jak tento mechanismus působí. Vzniklo to tak, že účastníci začali volat„boxes“, vždy když si všimli nějaké škatulky nebo zobecnění, což umožňovalo neustálou konfrontaci s tím, co jsme my všichni říkali a dělali.

Důležité poznámky

Aktivita se skládá z konkrétní práce s citróny, práce ve skupinkách a diskuze v plénu. Chceme důrazně upozornit na to, že nemá smysl realizovat pouze první část a očekávat, že z ní vyplyne pochopení komplexních souvislostí.

Přímé srovnání citrónů a lidí představuje nebezpečí dialogu o rozdílnostech (protože citróny jsou definitivně něco jiného než jablka) a může vnést do hry myšlenku rozdílných „ras“. Je proto důležité zdůraznit, že neexistují žádné lidské„rasy“, a tedy žádné přirozené rozdíly mezi skupinami lidí.

Další varianty

Mimořádnou výzvou je u této aktivity její délka. Pokud už předem existují pochyby, zda bude možné realizovat se skupinou celou metodu, měli bychom ji rozdělit do různých bloků.

Vhodnou možnost, jak s tématem dále pracovat, nabízí píseň „I get out" od Lauryn Hill. Zpívá v ní o potřebě vystoupit ze škatulek (boxes), do kterých je řazena. Můžeme si také na jednom místě v průběhu aktivity píseň poslechnout a společně si přečíst její text, abychom tak přinesli jinou perspektivu a umožnili jiný přístup k věci.

Tato aktivita může být i v rámci našeho malého „ostrůvku" setkání mládeže dobrým úvodem pro to, prozkoumat, jak funguje myšlení ve škatulkách, jaké má účinky a jakým brání možnostem. Závěrečná reflexe (v plénu nebo ve skupinkách) se tak může vztahovat ke konkrétnímu semináři a my se můžeme ptát, kdy na semináři měli účastníci pocit, že jsou řazeni do nějaké škatulky. Poté se můžeme společně zamyslet, jak lze změnit praxi a zacházet spolu vzájemně způsobem založeným na vědomí diverzity.

Zdroje

Autorkou jednotlivých částí aktivity je Annita Kalpaka (všestranná práce s tématy diverzity a diskriminace ve vzdělávání). Dále ji dlouhodobě rozvíjela Anti-Bias-Werkstatt a v rámci mezinárodních seminářů a aktivit dalšího vzdělávání Ahmet Sinoplu, Stephan Schwieren a Anne Sophie Winkelmann.



Metoda: Sound game

Cíle/témata

- práce s předsudky/nálepkami/škatulkováním
- diskuze o hudbě a jejích zcela subjektivních významech pro jednotlivce
- seznámení

Cílová skupina

Osoby od cca 12 let

Velikost skupiny

12 až 20 osob; maximálně 30 osob, pokud je možné aktivitu realizovat v širším časovém rámci (viz další varianty).

Doba

Cca 2 hodiny, v závislosti na počtu účastníků

Materiály a příprava

- CD přehrávač s mp3 přehráváním nebo notebook s připojením na reproduktory
- sbírka oblíbených písniček účastníků
- fotografie každého účastníka nebo papír a silnější fixy
- dostatečně velká místnost

Průběh

Už v předstihu poprosíme účastníky, aby předali vedení semináře jednu ze svých oblíbených písniček na CD nebo jako mp3 soubor. Jenom vedení semináře smí (a musí) vědět, která písnička patří ke které osobě. Pro zbytek skupiny zůstává výběr tajný.

Na začátku aktivity rozvěsíme na zdi, ve stejných odstupech, fotky/obrázky a jména účastníků. Velmi hezké je, když během uplynulých dní semináře pořídíme fotky všech účastníků a máme je nyní vytištěné k dispozici. Nebo se účastníci mohou portrétovat vzájemně, např. technikou rychlokresby. Důležité je, aby jména byla dobře čitelná zdálky. U větších skupin se pro usnadnění orientace vyplatí pověsit fotky/obrázky v abecedním pořádku.

Nyní budeme vždy po dobu jedné minuty pouštět nahlas jednu písničku za druhou a účastníci při tom budou chodit (nebo tancovat) po místnosti. Zatímco poslouchají, měli by si pro sebe zkusit odhadnout, kdo si tuto písničku vybral jako svoji oblíbenou, a postavit se k obrázku/jménu této osoby. Po krátké pauze pustíme další písničku, aniž by následovalo odhalení. Při této první části aktivity se nemluví a nekomunikuje se ani nonverbálně.

Vedení semináře by k tomu mělo říci, že je nemožné uhodnout něčí oblíbenou hudbu, ale že nás při poslechu určitě napadne, kdo by tu písničku mohl přinést nebo kdo by ji podle nás neposlouchal.

Na tomto místě by mělo být zřejmé, že se jedná o metodu, která nás zavede k tématu

Průběh (pokračování)

předsudků/nálepek/škatulkování, o nichž budeme uvažovat později. Důležité při tom je výslovně povzbudit účastníky k tomu, aby se nebránili, pokud jim v hlavě vyvstanou předsudky a nálepky, a naopak je pozorovali.

Možná bude nutné upozornit na to, aby ti, jejichž oblíbenou písničku právě pouštíme, na sobě pokud možno nedali nic znát a aby se postavili k nějakému jinému jménu.

Teď přijde chvíle odhalení! Vedení semináře pustí ještě jednou krátce každou písničku a osoba, která ji přinesla, na chvíli vstane. Pokud chce, může nyní skupině říci, co pro ni písnička znamená a proč je jednou z jejích oblíbených. Pravděpodobně se dočkáme několika překvapení.

Vyhodnocení

První část vyhodnocení začíná hned poté, co zazněly všechny písničky a skupina se (případně po malé přestávce) zase sejde.

- Jak je vám? Na co myslíte?
- Jak jste se rozhodovali, čí oblíbená písnička by to mohla být?
- Po jaké škatulce jste při tom sáhli? Jaké aspekty jste zohlednili při pokusu se zorientovat? (Např. gender, původ, jazyk, oblečení, účes, boty, obsah textu, výška postavy...)
- Jak vám bylo, když lidé stáli u vašeho jména? (U vaší písničky? U někoho úplně jiného?)
- Co vás překvapilo?

Reflexe by měla objasnit, jak fungují předsudky, jakým způsobem na nich získáváme a jaké důsledky mají předsudky pro mě, když jsem tím míněn já.

Důležité je zdůraznit, že předsudky nejsou žádné osobní chybné odhady, ale společensky sdílené představy o lidech, kteří jsou zařazeni do určité škatulky. Zde je možné přečíst si více o *> chápání předsudků*, které je základem vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání.

Vedení semináře by mělo při vyhodnocení dbát na to, aby byla samozřejmost přiřazování skutečně zpochybněna. Užitečné je upozornit na konkrétní formulace a objasnit, jaký rozdíl je v tom, jestli někdo říká „To mi bylo hned jasné, že tahle písnička je od Pedra, když je takový fanoušek metalu.“, nebo „U téhle písničky mi okamžitě vyvstal obrázek fanouška metalu a do téhle škatulky jsem Pedra taky hned strčil. Ale vůbec nevím, jestli to sedí.“.

Zkušenosti s aktivitou z různých seminářů

Při setkáních s takzvanou znevýhodněnou mládeží aktivita „Sound game“ skupinu o trochu více sblížila. Účastníci pokaždé přinesli velmi rozdílné písničky, zažili velká překvapení a hodně se napřemýšleli.

Obzvlášť skupinu zaměstnalo téma gender. „Teď mi došlo, že jsem takovou písničku rovnou přiřadil mužům nebo chlapcům. Že by se taková hudba mohla líbit i ženám, to mě vůbec nenapadlo,“ řekl účastník na konci odhalení, kdy při hard-rockovém songu vstala Fatma. Na základě toho se rozvinula zajímavá diskuze o hudebních stylech, genderu a sexismu v hudebních videích.

Dalším důležitým momentem bylo pro více účastníků sdílení toho, jaký význam mají písničky pro ně samotné. Panovala tichá, zaujatá nálada, ve které měli jednotlivci hodně prostoru mluvit o tom, na koho si při této písničce vzpomenou, v jaké chvíli jim dává sílu, co pro ně znamená text písničky a podobně. Bylo působivé, jakým způsobem hudba a vztah lidí k písním umožnily, že dokázali a chtěli sdílet velmi osobní, upřímné příběhy a pocity. Tak vyprávěl Temi, že mu tahle písnička v jedné zvláštní fázi jeho života dodala sílu a uchránila ho před těžkostmi. Jiný účastník vyprávěl, že písničku, kterou si vybral, poslouchá vždy, když je smutný. A Zori vyprávěla, proč jí její písnička dodává odvahu a funguje jako záchytná síť, když se s něčím nemůže vypořádat.

Aktivita byla také vhodnou příležitostí pro přemýšlení o regionálních tradicích, jejich významech a způsobech, jakým se s nimi zachází. Zatímco někteří vyprávěli, že rádi poslouchají i tradiční hudbu svého regionu, mluvili další nadšeně o spojení tradičních rytmů a nástrojů na jedné straně a elektronické nebo rockové hudby na straně druhé. Jiní zase zdůrazňovali, že se při svém výběru hudby od tradičních vlivů vědomě distancují. V průběhu semináře jsme se k tomuto rozhovoru opakovaně vztahovali tehdy, když šlo o kulturní nálepky nebo vysvětlení.

V rámci *> mezinárodních seminářů dalšího vzdělávání „More than culture“* byla tato metoda také velmi pozitivně hodnocena. Mnozí zdůrazňovali vydařené propojení pohybu, radosti a reflexe a vhodné spojení bezprostředních vlastních zkušeností s přemýšlením o předsudcích a škatulkování. Mnozí mínili, že prostřednictvím této aktivity lze téma předsudků uchopit přímo a prakticky a že na něj lze také dobře navázat hlubší reflexí o dalších rozměrech předsudků.

Někteří vyjádřili obavy nad tím, jestli tato metoda nemůže vést k tomu, že se někdo někomu kvůli jeho vybrané písničce vysměje nebo že pro něj někdo nebude dostatečně „cool“. Zde je potřeba zvláštní obezřetnosti a vyjádření jasného postoje ze strany vedení semináře. Další se obávali, že by tato metoda mohla nabízet platformu pro písničky s diskriminujícími texty. Viz důležité poznámky.

Důležité poznámky

Kdyby se mezi písničkami, které vybrali účastníci, vyskytla nějaká, která oslavuje diskriminaci nebo by měla souvislost s diskriminačními hnutími nebo událostmi, mělo by vedení semináře promluvit s dotyčnou osobou a zeptat se jí, jak se k věci staví. Někteří lidé si skutečně nejsou vědomi toho, jaké konkrétní diskriminace a zesměšňující obrazy se skrývají v písničkách, které poslouchají. Na „Sound game“ lze dobře navázat kritickou reflexí diskriminace v textech písní. Pro tuto aktivitu si ale musí dotyčná osoba vybrat jinou písničku.

Další varianty

Metoda je také vhodná jako večerní program. Pak je v každém případě nutné realizovat druhou část vyhodnocení následující den.

Pokud skupina čítá více než 20 osob, je možné vyhradit pro poslouchání a přiřazování písniček čas navíc. Vyhodnocení se pak koná v návaznosti. Další možností je poslouchat opakovaně během dne na různých místech vždy několik písniček. To může být zajímavé a zábavné. Mezitím ovšem mohou účastníci mezi sebou diskutovat o písničkách a svých domněnkách, čímž vzniká prostor pro škatulky a nálepky a vytrácí se kritické prozkoumání.

Vedení semináře by si také mělo u větší skupiny promyslet, jak docílit toho, aby se udržela pozornost účastníků, když všichni po sobě mluví o písničce, kterou si vybrali, a o tom, jaký pro ně má význam.

Hezké je, když si všichni účastníci po semináři mohou odnést CD se sebranými oblíbenými písničkami. K tomu je možné ustavit pracovní skupinu, která všechny písničky převede do stejného formátu, vytvoří seznam titulů a třeba i obal.

Prostřednictvím aktivity lze otevřít prostor pro diskuzi o tom, jakou hudbu budeme poslouchat během semináře. Možná se někdo necítí dobře v určitém prostoru, protože si připadá vyřazený kvůli výběru hudby. Aktivita může přispět k většímu uznání rozdílných druhů hudby jednotlivých účastníků a hudební sbírka ze „Sound game“ může provázet celý seminář.

Zdroje

Metodu vytvořil Ahmet Sinoplu.

Metoda: Memory

Cíle/témata

- (intenzivnější) práce s předsudky/škatulkováním
- vytvoření širší perspektivy vůči ostatním
- rozmanitost příslušností
- reflexe přátelství

Cílová skupina

Osoby od 10 let
Aktivitu je nutné promyslet a rozpracovat pro každou konkrétní skupinu, se kterou pracujeme. Možná bychom některé otázky měli položit jinak, zaměřit se zvlášť na určitý komplex témat nebo najít souvislost s jinými momenty semináře. Určitě je nutné pokaždé znovu vytvořit časový plán.

Velikost skupiny

4 až 20 osob

Doba

1 až 2 hodiny

Materiály a příprava

Cca 20 obrázků různých osob z časopisů a novin nebo fotky nalepené na pevném papíru s jednobarevnou zadní stranou

Průběh

Připravené kartičky rozložíme po podlaze tak, aby obrázek zůstal skrytý. Účastníky rozdělíme do skupinek po 2 až 6 osobách a necháme je, aby se posadili v kruhu okolo kartiček.

Jeden člověk z každé skupinky obrátí dvě kartičky, které si nejprve všichni mohou prohlédnout. Skupinky se se svými dvěma kartičkami vzdálí. Jejich úkolem je vymyslet příběh, který zbytek skupiny přesvědčí, že obě vyobrazené osoby jsou nejlepšími přáteli na světě.

Účastníky před prvním kolem upozorníme, že si hned všimnou, jak je k většině obrázků budou okamžitě napadat předsudky, resp. škatulky, které jsme se my všichni naučili prostřednictvím společensky převládajících diskurzů, médií, významných dospělých, učebnic atd. Mělo by být zřejmé, že všichni lidé mají předsudky a že nejde o to, abychom se cítili provinile, ale o to, abychom převzali zodpovědnost. Cílem je uvědomit si vlastní předsudky (a jejich přítomnost kolem nás), takže už nás nebudou v našich hodnoceních a při našem jednání nevědomě řídit.

Vedení semináře povzbudí účastníky, aby při diskuzi v malých skupinách dávali zvlášť pozor na přicházející předsudky a škatulky (škatulkování), vzájemně se na ně upozorňovali a vědomě zkusili vést myšlení jinými směry. Zároveň ale nesmějí a neměly by vzniknout úplně bláznivé příběhy.

Průběh (pokračování)

Posun v práci s reflexí v malých skupinkách by mohly podpořit následující otázky:

- Jak a kde se oba lidé poznali?
- Jak vypadá jejich každodenní život?
- Co je tak skvělého na jejich přátelství?

Po zhruba 15 až 20 minutách (v závislosti na velikosti skupiny a intenzitě práce) poprosíme skupinky, aby dokončily své příběhy a vrátily se do pléna. První skupina teď ukáže obrázky dvou nejlepších přátel na světě a vypráví jejich příběh, o jejich každodenním životě a o tom, co tvoří jejich přátelství.

Nyní se zeptáme zbytku skupiny, jestli je to pro ně takto přijatelné nebo jestli ještě vidí v určitých aspektech příběhu, chování osob nebo jejich vztahu zjevné předsudky/škatulky.

Poprosíme účastníky, aby předsudky a škatulky pojmenovali a rovnou navrhli nějakou alternativu. Když chce třeba atraktivní mladá žena být modelkou, může taky usilovat o kariéru pilotky. Člověk s krátkými vlasy, který nosí baseballovou čepici a široké kalhoty a poslouchá hip hop, může taky cvičit jógu – nebo být ženou.

Vedení semináře při tom dbá na to, aby byly rozpoznány opravdu nápadné předsudky/škatulky, ale zároveň respektovány a uznány jednotlivé příběhy. Mělo by zasáhnout tehdy, když budou účastníci zpochybňovat, kritizovat nebo odsuzovat představované osoby, jejich život nebo druh přátelství. Důležité je, aby si účastníci vyzkoušeli postoj vědomě zacházející s předsudky a rozšířili představy o tom, co je „normální".

Po ukončení jednoho příběhu přicházejí na řadu další skupiny se svými příběhy. V závislosti na čase lze také hrát ještě druhé nebo třetí kolo.

Vyhodnocení

Vyhodnocení by mělo probíhat v klidu na konci hry. V závislosti na dynamice a diskuzi ovšem doporučujeme načít, resp. uchopit jednotlivé aspekty již v průběhu představování jednotlivých přátelství a v průběhu intervence skupiny.

- Jak jste metodu prožívali?
- Co vám přišlo jako velká výzva?
- Bylo pro vás jednoduché rozpoznat předsudky a škatulky (škatulkování)?
- Přijímala se vám dobře upozornění ostatních účastníků?
- Měli jste někdy pocit, že se musíte obhajovat?
- Změnilo se něco v průběhu hry? Nebylo pro vás na začátku těžší a později jednodušší přemýšlet mimo rámec škatulek?

Vyhodnocení (pokračování)

- Jaké pro vás bylo poslouchat úplně jiné příběhy o lidech a jejich přátelstvích, než které asi znáte z vašeho života?
- Nad čím právě přemýšlíte v souvislosti s tématem přátelství?

Důležité je zdůraznit, že předsudky nejsou žádné osobní chybné odhady, ale společensky sdílené představy o lidech, kteří jsou zařazeni do určité škatulky. Zde si můžete přečíst více o *> chápání předsudků*, které je základem vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání.

Důležité poznámky

Na obrázcích/fotkách by měly být naznačeny různé příslušnosti, které mohou být interpretovány například v souvislosti s věkem, pohlavím, sexuální orientací, bydlištěm, migrační zkušeností, zdravím, schopnostmi atd. Zároveň by neměly osoby nebo s nimi spojený kontext působit obzvlášť stereotypně nebo exoticky. Obrázky/fotky by měly navazovat na životní realitu účastníků.

Vedení semináře by mělo celou metodu doprovázet tím, že zaujme postoj vědomě zacházející s diverzitou, bude se kriticky stavět k diskriminaci a jasně se vymezí, pokud bude diskuze obsahovat vyjádření, která ospravedlňují škatulky nebo diskriminaci. Třeba tehdy, když někdo řekne „ale oni jsou přeci takoví“.
Viz *> postoj vědomě zacházející s diverzitou*.

Další varianty

Namísto přátelství se metoda může vztahovat na zamilované páry. Úkol přesvědčivě vylíčit, že spolu vyobrazené osoby mají milostný vztah, s sebou navíc přináší téma sexuální orientace.

Metoda může být vhodným úvodem pro intenzivnější práci s tématem přátelství. Účastníci si například v malých skupinkách mohou povídat o tom, co podle nich dělá z lidí nejlepší přátele.

Zdroje

Projekt HEJ – Handreichung für emanzipatorische Jungenarbeit, Gladt e.V.*
Další rozpracování: Anne Sophie Winkelmann.



*http://www.gladt.de

Metoda: Barnga

Cíle/témata

- zacházení s rozdílnostmi a mocí
- zacházení s nejistotou
- kritická reflexe kulturní standardizace
- objevování vlastního zapletení do společensky převládajících mechanismů a představ o norm(alit)ě

Cílová skupina

Osoby od 12 let
Aktivitu je nutné promyslet a rozpracovat pro každou konkrétní skupinu, se kterou pracujeme. Možná bychom některé otázky měli položit jinak, zaměřit se zvlášť na určitý komplex témat nebo najít souvislost s jinými momenty semináře. Určitě je nutné pokaždé znovu vytvořit časový plán.

Velikost skupiny

Skupina by neměla být větší než 24 osob, takže vzniknou maximálně 4 skupiny po 6 lidech. Nejnižší počet osob je 12, tedy 3 skupiny po 4 lidech.

Doba

1 až 2 hodiny

Materiály a příprava

Kopie pravidel pro čtyři skupiny, jedna kostka pro každou skupinu, papíry a fixy

Průběh

Nejprve rozdělíme účastníky náhodně do čtyř skupinek. Skupinky se rozsadí ke stolům v různých rozích místnosti. Od této chvíle už nesmí účastníci hovořit – to je nejdůležitější pravidlo aktivity. Nyní rozdáme ke všem čtyřem stolům papíry s pravidly. Každá skupina dostane jiný papír s pravidly, což ale v tu chvíli skupiny nevědí. Po přečtení a pochopení pravidel pravidla zase sesbíráme. Ke stolům pak rozdáme malé a/nebo velké papíry a několik fixů (viz další varianty).

Hra začíná pro všechny skupiny současně.

Skupiny házejí kostkou pět kol za sebou a zapisují a sčítají svoje výsledky. Jako obvykle se počítají body jednotlivců, a nikoliv skupin.

Po prvním kole pak poprosíme osoby s nejnižším počtem bodů u stolu, aby se přesunuly ve směru hodinových ručiček k dalšímu stolu a tam odehrály další kolo.

Po druhém kole poprosíme dvě osoby s nejvyšším počtem bodů, aby se posunuly ke stolu proti směru hodinových ručiček.

Po třetím kole poprosíme osoby s nejvyšším počtem bodů, aby si přesedly ke stolu ve směru hodinových ručiček, a osoby s nejnižším počtem bodů proti směru

Průběh (pokračování)

hodinových ručiček.

V závislosti na velikosti skupiny a čase můžeme hrát ještě čtvrté kolo, většinou ale pro intenzivní zkušenost stačí kola tři.

Vyhodnocení

Užitečné je zahájit vyhodnocení nejprve velmi otevřenými otázkami:

- Jaká byla aktivita? Co vás napadalo? Co vás překvapilo?

Je důležité, aby vedení semináře na tomto místě výslovně potvrdilo, že existovala různá pravidla, která se vztahovala jak na házení kostkou, tak na otázku, kdo začíná kolo, a že v některých skupinách také navíc existovaly privilegované pozice (smět vždy házet dvakrát). Zmatek byl tedy v každém případě plánovaný!

Způsob zacházení s rozdílnostmi

- Pro ty, kteří přišli ke stolu nově: Jaké to bylo? Co jste vnímali? Co jste dělali? Co jste si v tu chvíli přáli?
- Jak se vedlo těm, kteří u stolu zůstali? Jak jste se cítili? Jak jste zacházeli se situací, když přišel ke stolu někdo nový? Co jste si v tu chvíli přáli?

V tomto bodě je užitečné moderovat strukturovaně a udržet pozornost účastníků u tohoto tématu. Vedení semináře může také pocity a přání obou pozic shromažďovat na jeden velký plakát.

Potom mohou následovat další otázky ke způsobu zacházení s rozdílnostmi na spíše strukturální úrovni:

- Podle jakých pravidel jste hráli?
- Jak se tato pravidla prosadila?
- Mluvili a vyjednávali jste o tom? (Jak?)
- Co vám dalo moc, resp. co způsobilo vaši bezmoc?
- Jaké mocenské vztahy jste schopni v aktivitě odhalit?

Často se při vyhodnocení ukáže, že existuje více osob, které se nepřesunuly mezi stoly a nevšimly si, že se hrálo podle různých pravidel. V návaznosti na to může být užitečné objasnit, že osoby v pozici moci si své moci většinou tak úplně nevšimnou, zatímco ti, kteří pozici moci nezaujímají, pociťují působení rozdílných pozic a související pocity většinou velmi zřetelně.

Mechanismy

Naše zkušenost ukazuje, že má smysl zaměřit velkou část vyhodnocení na mechanismy, které doprovázejí způsob zacházení s rozdílnostmi.

Vyhodnocení (pokračování)

• Jakých mechanismů při zacházení s rozdílnostmi jste si všimli u vás samých (nebo jaké mechanismy jste interpretovali u ostatních)?

Na tomto místě zazní například následující mechanismy: chtít mít pravdu, ignorovat, převzít moc, pozorovat, smát se, přizpůsobit se, odporovat, stáhnout se apod.

Vedení semináře může psát jednotlivé jmenované mechanismy na kartičky a rozložit je doprostřed kruhu ze židlí. Po chvíli se může skupiny zeptat, které z těchto mechanismů by také mohly být mechanismy pro zacházení s nejistotou, ty sesbírat a připsat k nim další.

Společně pak můžeme dojít k tomu, že mnoho lidí reaguje na znejistění obrannými mechanismy, které se naučili v průběhu svého života. Při tom je zajímavé sledovat, že se často jedná o postoje nebo jednání, které navenek ukazují sílu či lhostejnost, ale že se za nimi mohou skrývat pocity jako nejistota nebo strach. Zde se dozvíte více o *> zacházení s nejistotou* ve vědomé práci s diverzitou ve vzdělávání.

Každodenní zkušenosti s rozdílnostmi

• Znáte takové situace ze svého života? Kdy jste byli v nějaké skupině, situaci, kdy vám nebyla hned známá „pravidla"? (Např. vybraná restaurace, univerzita, klub pro mládež, kroužek plavání, kamarádova rodina…)

Přenos na vlastní zkušenosti by měl být ze strany vedení semináře pozorně doprovázen a moderován. Lze předpokládat, že mnoho účastníků při aktivitě automaticky myslí na „interkulturní" setkání, migraci a zkušenosti ze zahraničí, což je doprovázeno nebezpečím zjednodušující, strnulé představy o kultuře a tím, že se zamlčí mocenské vztahy a další rozdílnosti.

Proto je důležité, aby vedení semináře zdůraznilo, že zkušenost, kdy „přicházíme nově do nějaké skupiny", není zkušeností, při níž musejí být překročeny hranice států. Aktivita spíše nabízí možnost poznat vlastní mechanismy při zacházení s rozdílnostmi a mocí a podívat se z tohoto úhlu pohledu na každodenní zkušenosti (možná i na semináři).

Vedení semináře by při vyhodnocení mělo jasně říci, že neexistuje žádné základní „správné" řešení pro zacházení s rozdílnostmi a heterogenitou. Namísto toho může být někdy v každodenním životě důležité přizpůsobit se většině nebo místu, na němž se nacházíme, někdy respektovat nebo převzít perspektivu menšiny, někdy nekonečně dlouho vyjednávat a někdy společně vymyslet nová pravidla. V každodenním životě se o tom musí – pokud možno – znovu a znovu rozhodovat v závislosti na konkrétní situaci, panujícím kontextu a vzhledem ke konkrétním mechanismům a důvodům pro indispozice účastníků.

Zkušenosti s aktivitou z různých seminářů

Při mezinárodních seminářích dalšího vzdělávání „More than culture" přinesla realizace a reflexe metody mnoho zajímavých úvah a podnětů. Zajímavé bylo, že mnozí multiplikátoři tuto aktivitu znali (zčásti pod jinými názvy nebo v jiných variantách), vyhodnocení ale dosud zažili a realizovali v první řadě se zaměřením na kulturu/národ a integraci. Mnohým ukázal zde popsaný způsob vyhodnocení velmi jasně, jak je možné aplikovat vědomou práci s diverzitou ve vzdělávání a jaké konkrétní procesy a témata se při tom mohou dostat do centra pozornosti.

Zvlášť hodnotné většině lidí připadalo, že metoda umožňuje reálné zkušenosti a přímou reflexi. Témata nejsou nastolena abstraktně, ale společně propracována na základě prožitků skupiny.

Mnozí zdůrazňovali, že aktivita odráží ústřední témata, která jsou relevantní při mezinárodních setkáních mládeže a v běžném životě. Účastníkům umožňuje poznat, že mluvit a přemýšlet o rozdílnostech a zkušenostech s nimi je užitečné a nutné.

Mnozí multiplikátoři zdůrazňovali komplexnost témat v aktivitě. Pro vyhodnocení by měl být k dispozici každopádně dostatek času (alespoň 1 hodina). Kromě toho je zapotřebí dobrá příprava ze strany mezinárodního týmu, aby se rozhodlo, na která z mnoha témat se zaměřit, a zároveň se rozvinul přístup, který umožňuje uchopit témata relevantní pro skupinu.

Jedna multiplikátorka zažila vyhodnocení aktivity ve formě vytahování stále menších figurek z bábušky a zdůraznila, že pro vedení semináře je výzvou klást jasné otázky a navázat a udržet ústřední linku.

Někteří zdůrazňovali, že je při vyhodnocení obzvlášť důležité co nejdříve a co nejčastěji propojovat aktivitu s reálným životem.

Další téma, kterým se multiplikátoři mimořádným způsobem zabývali, byla možnost, prostřednictvím aktivity zahájit hlubší sebereflexi vlastní moci a dominance na jedné straně a vlastní bezmoci a podřízenosti na straně druhé, která se může dotýkat mnoha oblastí vlastního života.

Důležité poznámky

Kritická reflexe *> kulturní standardizace*

Aktivita se často využívá v interkulturní a mezinárodní oblasti. Často je při tom základem vyhodnocení myšlenka, že rozdílné stoly představují „rozdílné kultury" a tomu odpovídá existence rozdílných systémů pravidel, kterým je třeba se naučit.

Z naší perspektivy je takové vyhodnocení fatální, protože vykresluje strnulý, nehybný

Důležité poznámky (pokračování)

obraz kultury a vytváří diferenční linii „národní kultura“ jako zdánlivě nejvýznamnější odůvodnění rozdílů.

Vyhodnocení vlastních mechanismů při zacházení s rozdílnostmi a vlastními nejistotami, procesů začleňování a vyčleňování a mocenských vztahů rozšiřuje danou tematiku a může na různých úrovních otevřít možnosti pro reflexi vlastního jednání.

Doprovázení zranění a indispozic
Právě přímé prožití mechanismů během této aktivity s sebou přináší možnost (znovu) prožít některá zranění. Proto je potřeba bedlivě sledovat procesy probíhající u jednotlivých účastníků.

Komplexita jako výzva
Vedle výše uvedených upozornění na strukturování a zaměření považujeme za vhodné explicitně tematizovat komplexitu jako výzvu. Můžeme poukázat na to, že máme nutkání věci zjednodušovat, abychom s nimi mohli lépe zacházet. Můžeme v sobě také někdy vnímat odpor proti dalším příslušnostem, dalším možnostem a dalším reflexím. Mělo by být zřejmé, že vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání se zakládá na tom, že vyzkoušíme, procvičíme a zvnitřníme vnímání komplexity a to, jak s ní zacházíme.

Další varianty

Mnohokrát prověřenou variantou je realizovat poslední kolo hry s tím, že účastníci mohou mluvit. Tím umožníme sdílení prvních okamžiků diskuze o rozdílných pravidlech a souvisejících výzvách ve skupinkách a my se můžeme ještě jednou pokusit dospět ke konstruktivnímu zacházení jiným způsobem.

Další možnosti:
- Více se soustředit na mocenské vztahy a společně rozpracovat, jak konkrétně se může moc projevovat ve skutečném životě (v každodenním životě, ale také při setkání mládeže) i na strukturální úrovni.
- Reflektovat, proč se lidé řídí pravidly, kdy z toho mají užitek a kdy kvůli tomu trpí, a na základě toho rozvíjet kritický pohled na demokracii, občanství a práva menšin.
- Uchopit zkušenost neverbální komunikace a zaostřit pozornost pro to, jak (a zvlášť v jazykově heterogenních skupinách) všudypřítomně funguje a vyvolává interpretace, znejistění a pocity.
- Pracovat více se způsoby, jakými skupina zachází s rozdílnostmi, a povzbudit ji, aby v této souvislosti formulovala svá přání.

Zdroje

Aktivitu jako první vymyslel a ve formě karetní hry se zaměřením na interkulturní zpracování konfliktů zveřejnil Sivasailam Thiagarajan. V rámci projektu „KidsCourage!“* jsme z ní vytvořili hru s kostkami. Vyhodnocení, jak je zde popsáno, rozvinuli pracovníci Anti-Bias-Werkstatt a na mnoha setkáních mládeže a aktivitách dalšího vzdělávání v mezinárodním kontextu dále rozpracovali Ahmet Sinoplu, Stephan Schwieren a Anne Sophie Winkelmann.



*http://www.kidscourage.de/

Metoda: Barnga//Pravidla

Varianta 1

Při této hře v žádném případě nesmíte mluvit. Přečtěte si pravidla. Až jim opravdu porozumíte, musíte pravidla vrátit. Pak může hra začít. Osoba s nejtmavšími vlasy u stolu začíná a smí pokaždé, když je na řadě, házet kostkou dvakrát. Po 5 kolech hra končí. Hází jeden hráč po druhém ve směru hodinových ručiček. Po každém hodu zapište body, které na kostce padly. Na konci body sečtěte.

Pravidla

6 Když padne šestka, smíš házet ještě jednou a připsat si body z obou hodů.
5 Když padne pětka, musí následující hráč jedno kolo vynechat.
3 Když padne trojka, smíš si připsat 10 bodů.

Varianta 2

Při této hře v žádném případě nesmíte mluvit. Přečtěte si pravidla. Až jim opravdu porozumíte, musíte pravidla vrátit. Pak může hra začít. Osoba s nejsvětlejšími vlasy u stolu začíná a smí pokaždé, když je na řadě, házet kostkou dvakrát. Po 5 kolech hra končí. Hází jeden hráč po druhém ve směru hodinových ručiček. Po každém hodu zapište body, které na kostce padly. Na konci body sečtěte.

Pravidla

3 Když padne trojka, smíš házet ještě jednou a připsat si body z obou hodů.
4 Když padne čtyřka, musí následující hráč jedno kolo vynechat.
2 Když padne dvojka, smíš si připsat 10 bodů.

Varianta 3

Při této hře v žádném případě nesmíte mluvit. Přečtěte si pravidla. Až jim opravdu porozumíte, musíte pravidla vrátit. Pak může hra začít. Osoba s nejkratšími vlasy u stolu začíná. Po 5 kolech hra končí. Hází jeden hráč po druhém ve směru hodinových ručiček. Po každém hodu zapište body, které na kostce padly. Na konci body sečtěte.

Pravidla

5 Když padne pětka, smíš házet ještě jednou a připsat si body z obou hodů.
1 Když padne jednička, musí následující hráč jedno kolo vynechat.
6 Když padne šestka, smíš si připsat 10 bodů.

Varianta 4

Při této hře v žádném případě nesmíte mluvit. Přečtěte si pravidla. Až jim opravdu porozumíte, musíte pravidla vrátit. Pak může hra začít. Osoba s nejdelšími vlasy u stolu začíná. Po 5 kolech hra končí. Hází jeden hráč po druhém ve směru hodinových ručiček. Po každém hodu zapište body, které na kostce padly. Na konci body sečtěte.

Pravidla

4 Když padne čtyřka, smíš házet ještě jednou a připsat si body z obou hodů.
2 Když padne dvojka, musí následující hráč jedno kolo vynechat.
1 Když padne jednička, smíš si připsat 10 bodů.



Metoda: Já ano – já ne

Cíle/témata

- objevování heterogenity
- analýza zjednodušujících představ o rozmanitosti
- porozumění procesům diferencování a diskriminace
- zviditelňování různých diferenčních linií ve skupině

Cílová skupina

Osoby od 10 let
Aktivitu je nutné promyslet a rozpracovat pro každou konkrétní skupinu, se kterou pracujeme. Možná bychom některé otázky měli položit jinak, zaměřit se zvlášť na určitý komplex témat nebo najít souvislost s jinými momenty semináře. Určitě je nutné pokaždé znovu vytvořit časový plán.

Velikost skupiny

8 až 30 osob

Doba

1 až 2 hodiny

Materiály a příprava

Papír, silné fixy. Vedení semináře na místě vytvoří otázky, jakmile se seznámí se skupinou, její dynamikou a dosavadními tématy.

Průběh

Poprosíme účastníky, aby se v místnosti situovali v závislosti na otázkách, které se většinou týkají společenského diferencování. Přitom se mohou rozhodovat mezi odpovědí „ano“, nebo „ne“ nebo využít „domeček“, když se nechtějí nebo nemohou vymezit.

Následující vzorové otázky mohou inspirovat k vytvoření vlastních otázek pro konkrétní skupinu:

- Kdo má více než dva sourozence?
- Kdo žije na místě, kde se narodil?
- Kdo právě žije na místě, kde převažujícím jazykem není vlastní rodná řeč?
- Kdo mluví bez obtíží více než třemi jazyky?
- Kdo už někdy seděl na koni?
- Kdo pochází z rodiny, ve které předtím nikdo nestudoval na univerzitě?
- Kdo hraje rád fotbal?
- Kdo je právě zamilovaný?
- Kdo je levák?
- Kdo se narodil v socialistickém státě?
- Kdo hraje na hudební nástroj?
- Kdo občas navštěvuje nějaké náboženské místo?

Průběh (pokračování)

Než začneme s metodou, pověsíme do prostoru na dvě protilehlé strany plakáty, na kterých stojí JÁ ANO a JÁ NE.

Vedení semináře pak oznámí, že se jedná o metodu, při které se mohou ukázat společné a rozdílné aspekty.

Vysvětlíme účastníkům, že nyní budeme číst otázky a každý sám za sebe se rozhodne, jestli na ně odpoví „já ano“, nebo „já ne“. Vedení semináře by mělo objasnit, že určující pro vymezení se v jednom nebo druhém směru je pokaždé pouze vlastní pochopení otázky a vlastní situace. Může také upozornit na to, že účastníky netlačí čas a že nikdo kromě nich samotných nemůže vědět, jak zní jejich odpověď.

Důležité je také poukázat na to, že se mohou objevit otázky, resp. témata, která nebudou někomu příjemná. Pokud tato osoba nechce skupině ukázat svou odpověď, má dvě možnosti. Buď může lhát, to znamená, že se může klidně postavit na druhou stranu. Nebo se může postavit do „domečku“, který je označen bílým, prázdným plakátem na třetí straně místnosti. K tomu, aby účastníci vnímali, jak to s tou kterou otázkou mají, a rozhodli se, kam půjdou, potřebují trochu času mezi otázkou a momentem, kdy je vyzveme, aby se rozmístili.

Také při rozmisťování může být chvíli ticho; přitom účastníky vyzveme, aby se podívali, kdo kde stojí, a vnímali, co při tom cítí.

Vyhodnocení

Zpátky v plénu můžou diskuzi podnítit následující otázky:

- Jak se vám při aktivitě vedlo?
- Jaké to pro vás bylo, pozorovat neustále se měnící obraz skupiny?
- Jaké pocity nebo myšlenky právě máte?
- Kdy jste se cítili dobře a šťastní?
- Co ve vás vyvolalo pocit nepohody?
- Jaké to bylo, stát na jedné straně s mnoha lidmi?
- Jaké to bylo, stát sám nebo s málo lidmi?
- Jak vám bylo, když jste se nemohli rozhodnout mezi „já ano“ a „já ne“?
- Napadá vás, proč tato metoda připouští jen tyto dvě možnosti?
- Znáte z vašeho každodenního života tuto zkušenost, kdy existují pouze dvě možné odpovědi, ale vy se cítíte spíš někde mezi tím?
- Použili jste „domeček“? Co pro vás při tom bylo výzvou?
- Jaké pro vás bylo, když jste nesměli mluvit, když jste tedy nemohli vysvětlit vlastní pozici?
- Je to něco, co také znáte z vašeho každodenního života?

Vyhodnocení (pokračování)

Vyhodnocení by mělo obsahovat sdělení, že ve skupině existuje mnoho rozdílných a společných aspektů, které se ukážou, když klademe jiné otázky, resp. když si nasadíme jiné brýle.

Mělo by ale také být zřejmé, že rozdílnost v naší společnosti bohužel není zažívána jen pozitivně, ale že v některých případech se pojí s většími, nebo menšími možnostmi. Když například někdo žije v místě, kde vlastní rodná řeč není převažujícím jazykem, nebo pochází z rodiny, ve které předtím nikdo nestudoval, může kvůli tomu zažívat znevýhodnění.

Vyhodnocení by dále mělo obsahovat informaci, že pro nás může být nepříjemné, když stojíme v určité skupině, resp. jsme zařazeni do určité skupiny, ale ostatní nevidí naše odůvodnění a příběhy, které za tím stojí. Tuto situaci lze určitě dobře přenést na každodenní život a téma „škatulkování".

Během vyhodnocení by mělo vedení semináře také upozornit na to, že je úplně pochopitelné, že se hodně lidí nemohlo nebo nechtělo tak jednoduše zařadit, protože jejich reality a zkušenosti jsou mnohem komplexnější než jen prosté „ano" nebo „ne".

Mělo by ukázat, že metoda je takto vystavěna záměrně, aby ozřejmila, jak funguje > *diferencování*, a že i v našem každodenním životě je spousta okamžiků, kdy se můžeme rozhodovat pouze mezi dvěma odpověďmi, i když se cítíme někde mezi tím. Třeba v souvislosti s pohlavím, sexuální orientací, národností nebo kulturní příslušností.

Metoda může přispět k povzbuzení účastníků, aby kriticky analyzovali společenský systém „buď–anebo". Viz také > *stručné základy chápání diverzity*.

Důležité poznámky

Při výběru otázek je důležité dbát na to, aby otázky neupozorňovaly na jednotlivé účastníky, kteří se už tak nacházejí v obtížné nebo marginalizované pozici ve skupině. Kromě toho bychom se měli vyhnout otázkám, které posilují společné národní aspekty nebo zvlášť dominantní diferenční linie ve skupině.

Při řazení otázek je užitečné dbát na to, aby pozice, které spíše odpovídají normě a pojí se s privilegii, byly jednou na jedné a podruhé na druhé straně místnosti.

Další varianty

Účastníci mohou také vytvářet vlastní otázky. V souvislosti s tím je poprosíme, aby v malých skupinkách přemýšleli o eventuálních rozdílech ve skupině, které se týkají třeba jejich každodenního života, rodinných poměrů nebo příslušností ke skupinám, a ty, které jsou pro ně nejzajímavější, napsali na kartičky. Vedoucí semináře by měli kartičky před začátkem aktivity společně pročíst a vybrat ty, které ukazují různé rozdílnosti ve skupině.

Další variantou je nechat u některých otázek prostor k diskuzi mezi osobami, které stojí společně na stejné straně.

Zdroje

Aktivitu dále rozpracovala Anne Sophie Winkelmann.



Metoda: Molekula identity

Cíle/témata	• uznat sám sebe i ostatní jako komplexní, rozmanité bytosti • chápat, jak rozdílné příslušnosti ovlivňují moji pozici ve společnosti • rozvíjet kritický postoj vůči jednostranným, zvláště pak kulturně standardizujícím vysvětlením • diskutovat chápání sebe sama
Cílová skupina	Osoby od 10 let Aktivitu je nutné promyslet a rozpracovat pro každou konkrétní skupinu, se kterou pracujeme. Možná bychom některé otázky měli položit jinak, zaměřit se zvlášť na nějaký komplex témat nebo najít souvislost s jinými momenty semináře. Určitě je nutné pokaždé znovu vytvořit časový plán.
Velikost skupiny	6 až 30 osob
Doba	V závislosti na variantě 1,5 až 3 hodiny
Materiály a příprava	Dostatek papírů formátu A4 pro všechny, (tlusté) fixy, barevné kartičky

Průběh

Účastníky vyzveme, aby při této aktivitě přemýšleli o tom, jak sami sebe vidí. Přitom zde nejde o to, jací jsou (např. veselí nebo tiší), ale o to, jakým skupinám (v nejširším slova smyslu) podle sebe příslušejí.

Na začátku můžeme vysvětlit, že každá osoba se cítí být příslušná mnoha různým skupinám. Na mezinárodních seminářích pro mladé lidi často nejsou mnohé z aspektů, které jsou pro jednotlivce významné, vůbec vidět, protože se pohled tak silně zaměřuje na národnostní původ. Viz *> kritické vymezení vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání vůči aspektům „klasického" interkulturního učení*. Cílem této aktivity je otevřít prostor, ve kterém se bude mluvit „více než o kultuře".

Vedení semináře nyní představí model „molekuly identity". Každý napíše doprostřed kroužku vlastní jméno a kolem dokola může do kroužků molekuly vepsat asi 5 až 8 skupin, které mají pro dotyčného v této fázi jeho života velký význam. Měli bychom zdůraznit, že se při tom jedná o zachycení okamžiku. Za pár let/měsíců bude molekula určitě vypadat jinak.

Průběh (pokračování)

Pomáhá, když skupině ukážeme jako příklad na velkém papíře vlastní molekulu identity. Například:

- život s dítětem/dětmi
- lidé jiné barvy pleti
- plavání
- doma ve dvou zemích
- život ve vztahu
- revolucionář
- tancování
- původem z dělnické rodiny
- bílá
- okruh přátel
- dcera

Účastníci pracují na vlastní molekule identity samostatně (asi 10 až 15 minut) a obrázky neukazují ostatním. To by měli na začátku reflexe všichni účastníci vědět. Měli bychom také předem oznámit, že si na konci samostatné práce mají účastníci vybrat dvě příslušnosti, které právě osobně vnímají jako obzvlášť důležité a o kterých se chtějí dále bavit ve dvou nebo ve třech. Ty ať napíšou tlustým fixem na jednotlivé kartičky a vezmou s sebou pro práci ve skupinkách.

Diskuze ve dvou / ve třech
Skupinu rozdělíme náhodně do skupinek po dvou nebo po třech.

Poprosíme účastníky, aby ve skupinkách jeden po druhém vyprávěli, co pro ně znamenají vybrané dvě příslušnosti. Měli bychom je povzbudit k tomu, aby nehovořili abstraktně, ale o osobních pocitech a vlastním každodenním životě. Je dovoleno klást doplňující otázky, ale nemusí se na ně odpovídat. Skupina by měla dávat pozor, aby nezabředla do diskuze a aby měl každý dostatek času. Vedení semináře by mělo upozornit na to, že o rozhovorech ve skupinkách se nesmí vyprávět nikomu dalšímu.

V závislosti na velikosti skupiny a jazykových možnostech potřebují skupinky na diskuzi asi 20 až 40 minut.

Vyhodnocení

Zpátky v plénu můžou diskuzi podnítit následující otázky:
- Jaké pro vás bylo samostatně pojmenovat a napsat vaše příslušnosti? Byla to výzva? Bylo to jednoduché? Jaké otázky vás při tom napadaly?
- Přemýšlíte o sobě běžně takovým způsobem? Co to s vámi dělá, když se vidíte jako tak rozmanité osoby?

Vyhodnocení (pokračování)

- Jaké otázky nebo témata vás v této souvislosti napadají? (Ne něco, co se týká vašich příslušností konkrétně, ale spíše myšlenky okolo.)

Možná při vyhodnocení pojmenují účastníci některá z následujících témat: nový pohled na sebe sama, vnímání sebe sama a ostatních, rozdílné významy jednotlivých příslušností, národ(nost)ní příslušnost.

Národ(nost)ní příslušnost
Z reflexí k tématu může také vyplynout otázka významu národ(nost)ních příslušností. Proč je někteří lidé napíší, a jiní ne? Jak ovlivňuje mezinárodní kontext toto rozhodnutí? Zde se dá výborně navázat a upozornit na subjektivně rozdílné významy, které jednotlivci přisuzují své národ(nost)ní příslušnosti. Nenapsat ji pak neznamená, že tvrdíme, že nemá vůbec žádný vliv. Třeba to pak jen není jedna z ústředních příslušností, které daná osoba považuje za důležité pro sebepojetí v této fázi svého života.

Pokud se ukáže, že se zde otevírá zajímavé téma, můžeme ho na jiném místě prohloubit.

Na závěr diskuze v plénu můžeme sebrané kartičky anonymně nalepit na zeď do jedné velké molekuly. Tak zůstane obrázek v místnosti a my se k němu můžeme v příslušných chvílích vztahovat. Tato společná molekula může také sloužit pro okolí jako ukázka sebeprezentace skupiny vytvořená na základě vědomé práce s diverzitou.

Zkušenosti s aktivitou z různých seminářů

V rámci mezinárodních seminářů dalšího vzdělávání „More than culture" jsme s touto metodou nasbírali mnoho zkušeností.

Aktivita byla celkově hodnocena jako dobrá možnost, jak tematizovat rozmanité příslušnosti, vytvořit bezpečný prostor pro diskuzi a umožnit hlubší reflexi.

Obzvlášť cennou zkušeností bylo pro mnoho multiplikátorů naslouchání – možnost poznat jinou osobu zas o trochu lépe tím, že poslouchám, co mi o sobě vypráví.

Někteří multiplikátoři si nebyli jisti, zda se mladí lidé pustí do aktivity a budou o ní mluvit. Domnívali se také, že by jim mohlo připadat nudné sedět, psát a mluvit.

Jiní se naproti tomu zasazovali o otevřenější pohled na mladé lidi. Zdůrazňovali, že zde mladí lidé mluví o tématech, která si sami vybrali a považují je za důležitá.

Všichni pozitivně hodnotili kreativitu a pohyb jako další část aktivity.
Viz další varianty.

Důležité poznámky

Když vedoucí semináře namaluje jako příklad svoji vlastní molekulu, je důležité si uvědomit, že tento výběr ovlivní účastníky. Jednou z možností, jak s tím zacházet, může být, že vedení bude dbát na to, aby byly ve sbírce molekul pokryty různé úrovně a tak se otevřel co nejširší prostor.

Další varianty

Po výše popsané části vyhodnocení můžeme skupinu vyzvat k následujícímu kroku, pokud se vedení semináře cítí jistě při provázení tímto procesem.

Do pléna dáme dvě příslušnosti od každé osoby, které účastníci představili ve skupinkách, a rozložíme je na podlahu doprostřed kruhu ze židlí.

Nyní oznámíme, že budeme číst jednotlivé kartičky a účastníci, kteří se také cítí být příslušní ke jmenované skupině, se mohou postavit. Důležité je zdůraznit, že nikdo není nucen něco ukazovat. Pokud existuje něco, co nějaká osoba nechce ve skupině ukázat, zůstane prostě při dané otázce sedět.

Účastníky bychom předtím měli vyzvat, aby při aktivitě dávali pozor na to, jaké v nich vyvolává pocity, když vstávají nebo nevstávají.

Otázky vyhodnocující tuto část aktivity by mohly znít:
- Jak se vám vedlo v této části aktivity?
- Na co právě myslíte?
- Při čem jste se cítili dobře?
- Co ve vás vyvolalo nelibost?
- Co způsobuje, že se člověku těžko vstává, resp. že „si stojí za touto příslušností" s dobrým pocitem?

Tato část aktivity otevírá ještě jiná témata. Vymezování se může přispět k tomu, že se projeví nečekaná spojení mezi zcela rozdílnými lidmi a že se jiné, možná očekávané společné rysy nepotvrdí.

Přitom začneme mluvit o mnoha aspektech témat rozdílnosti, diverzity a diskriminace, pro něž musí být v rámci podrobného vyhodnocení dostatek prostoru.
Měli bychom pro to naplánovat minimálně 1,5 hodiny!

Aktivita se také hodí pro přípravu v mezinárodním týmu.

Zdroje

Metodu lze nalézt v mnoha metodických příručkách. Poznali jsme ji prostřednictvím organizace Eine Welt der Vielfalt* a u Annity Kalpaky. Rozpracování výše uvedeným způsobem následovalo v rámci Anti-Bias-Werkstatt a mnoha seminářů k vědomé práci s diverzitou ve vzdělávání.

*http://www.ewdv-berlin.de

Metoda: Rodinná pouta

Cíle/témata
- objevování heterogenity
- diskuze o rozdílných životních realitách
- reflexe představ o norm(alit)ě
- sebereflexe
- empowerment

Cílová skupina
Osoby od 12 let
Aktivitu je nutné promyslet a rozpracovat pro každou konkrétní skupinu, se kterou pracujeme. Možná bychom některé otázky měli položit jinak, zaměřit se zvlášť na nějaký komplex témat nebo najít souvislost s jinými momenty semináře. Určitě je nutné pokaždé znovu vytvořit časový plán.

Velikost skupiny
8 až 20 osob

Doba
V závislosti na realizaci 2 až 3 hodiny

Materiály a příprava
Velký papír, barevné fixy, materiál pro kreativní tvoření. Účastníky před příjezdem poprosíme, aby s sebou přivezli fotky své rodiny a místní časopisy a noviny, ze kterých se dá vystřihovat.

Průběh
Účastníky rozdělíme do skupin po 4 až 6 osobách. Při tom by se vždy měly sejít osoby, které žijí v různých zemích, ale minimálně také dvě osoby, které žijí ve stejné zemi.

Nyní účastníky poprosíme, aby samostatně zhotovili koláž své rodiny a prostředí svého domova. K tomu lze použít přinesené fotky a obrázky z časopisů/novin. Je možné domalovat další osoby, budovy, ve kterých bydlí, nebo také rozdělení pokojů. Kreativitě se meze nekladou.

Skupinky při tom sedí v bezprostřední blízkosti vedle sebe. Vedení semináře je vyzve, aby se už během procesu tvorby daly do hovoru.

Vedení semináře by mělo poukázat na to, že každý má své vlastní chápání rodiny, a povzbudit účastníky k tomu, aby jej na tomto místě představili. Do rodiny může patřit různě velký počet lidí, kteří k sobě zaujímají různé vztahy.

Vedení semináře pobídne účastníky podle intenzity diskuze po zhruba 30 až 60 minutách k tomu, aby si vzájemně představili své obrázky a přitom vyprávěli o tom, co právě chtějí ve skupině sdílet.

Průběh (pokračování)
K tomu můžeme skupinkám položit některé z následujících otázek:
- Kdo patří do tvé rodiny?
- Co tě pojí s ostatními osobami?
- Kdo co v tvé rodině dělá?
- Jak vypadá den v tvé rodině?
- Jak se ve tvé rodině jí?
- Co jsou v tvé rodině zvláštní dny?

Skupinky budou k této diskuzi opět potřebovat mezi 30 a 60 minutami.

Vyhodnocení
Když se účastníci (po přestávce) opět sesednou v plénu, můžeme vyhodnocení provázet následujícími otázkami:
Samostatná práce
- Jak se vám vedlo při úkolu, kdy jste měli na papíře zobrazit vaši vlastní rodinu?
- Napadly vás při tom věci, o kterých jste dosud ještě tak moc nepřemýšleli?

Diskuze ve skupinkách:
- Jaké to bylo, vyprávět si vzájemně o vašich rodinách?
- Jaká témata byla pro vás obzvlášť zajímavá?
- Co vás překvapilo?
- Jakých rozdílů jste si všimli především?
- Jakých společných rysů jste si obzvlášť všimli?

Z perspektivy vědomé práce s diverzitou je tato aktivita vhodná především k tomu, ukázat, jak jedinečná je vlastní rodina a (naučené a zvnitřněné) představy o tom, co je samozřejmé. Mělo by být zřejmé, že realita je mnohem komplexnější a rozmanitější než představy a obrazy, které jsme získali v rodině (ve vlastní nebo jiné zemi).

Vedení semináře by mělo být všímavé především tehdy, pokud budou rozdíly v rodinných kulturách jednotlivců chápány jako národ(nost)ně-kulturní rozdíly. Společně ve skupině lze výborně vypracovat, že v rámci jedné země nebo jednoho regionálního kontextu existují velké rozdíly a že zároveň nalezneme mnoho společných rysů mezi rodinami z různých zemí.

Otevřené vyhodnocení dává prostor mnoha dalším tématům. Možná přijde řeč na reflexi o mezigeneračních vztazích, rolích pohlaví, finančních zdrojích, násilí, lásce nebo o vztazích či o dalších (možná nečekaných) tématech. Vedení semináře by je mělo pozorně vyslechnout a v průběhu semináře znovu uchopit.

Na závěr aktivity (třeba jako večerní program) lze uspořádat výstavu všech koláží, která umožní hlubší diskuzi v neformální atmosféře.

Důležité poznámky

Vedení semináře by mělo na začátku vyhodnocení upozornit účastníky na to, že v plénu nezazní detaily o rodinách, pokud to pro dotyčné osoby nebude výslovně v pořádku. Ústřední témata a poznatky lze dobře zviditelnit i poněkud abstraktnějším způsobem.

Účastníky bychom měli povzbudit k tomu, aby sdíleli vlastní chápání a prožívání rodiny, ale také by měli mít možnost sami rozhodnout, o čem v daném rámci nechtějí (nebo ne se všemi) mluvit.

Další varianty

Metoda může vést k další práci s normami a představami o normalitě.

Můžeme se skupiny zeptat, co všechno konkrétně ovlivňuje naše obrazy a samozřejmé představy o rodině. Zazní odpovědi jako vlastní zkušenosti, dětské knížky, filmy nebo zákony a může se například ukázat, jak jsou možnosti vést vlastní život a už i pociťování vlastních potřeb a přání omezovány převládajícími diskurzy.

Dalším krokem může být, že vyzveme účastníky, aby přemýšleli o svých přáních ve vztahu ke svým budoucím rodinám. Tím je myšlena jak možnost žít společně s partnerem nebo partnerkou a vlastními dětmi, tak také vztah k členům rodiny, z níž pocházejí. Zajímavá je i zde otázka způsobu bydlení.

V závislosti na potřebách skupiny může tato aktivita probíhat verbálně nebo formou uměleckého ztvárnění.

Vedení semináře by mělo výslovně poukázat na to, že na tomto místě nejde o realistický odhad vlastní budoucnosti, ale o vlastní přání a potřeby. Jak by sis to přál, kdyby bylo všechno možné? Užitečné může být, když účastníky dále upozorníme, že sami mají dbát na to, aby se nezastavili u materiálních otázek (kolik aut a jakých značek stojí před domem), ale že se mohou znovu orientovat podle šíře výše uvedených otázek pro práci ve skupinkách.

Zdroje

Koopman, A. (1997). Shifting Paradigms: Using an Anti-bias Strategy to Challenge Oppression and Assist Transformation in the South African Context. ELRU.
Metodu rozpracovala Anne Sophie Winkelmann.



Metoda: Pohled skrze několikery brýle

Cíle/témata	• reflexe zkušeností s rozdílnostmi • (zpracování konfliktních situací) • rozvoj perspektivy vědomé práce s diverzitou • zacházení s komplexitou a se skutečností, že ne všechno lze vysvětlit • analýza jednostranných, kulturně standardizujících interpretačních vzorců • práce s funkcemi a problematickými dopady kulturně standardizující perspektivy
Cílová skupina	Osoby od 15 let Aktivitu je nutné promyslet a rozpracovat pro každou konkrétní skupinu, se kterou pracujeme. Možná bychom některé otázky měli položit jinak, zaměřit se zvlášť na nějaký komplex témat nebo najít souvislost s jinými momenty semináře. Určitě je nutné pokaždé znovu vytvořit časový plán.
Velikost skupiny	4 až 30 osob
Doba	V závislosti na realizaci 1 až 2 hodiny
Materiály a příprava	Barevné kartičky, fixy, místo pro malé skupinky

Průběh

Aktivita umožňuje práci s různými úhly pohledy, ze kterých mohou být posuzovány konkrétní situace nebo konflikty.

Nejprve všem účastníkům objasníme buď konkrétní situaci, která se odehrála v rámci semináře (po domluvě s účastníky), nebo nějakou fiktivní situaci.

Poté účastníky vyzveme, aby si nasadili „kulturní brýle". Tím je myšleno, že pro tuto chvíli mají výslovně a výlučně zohlednit (domnělé) národnostní/kulturní aspekty dotyčných osob, aby se situaci přiblížili, resp. ji vysvětlili.

Vedení semináře by mělo objasnit, že zde nejde o skutečné vysvětlení situace, ale spíše o to, kriticky posoudit, co se děje, když skutečnost interpretujeme prostřednictvím „kulturních brýlí". Viz *> kritické vymezení vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání vůči aspektům „klasického" interkulturního učení*. Účastníci jeden po druhém vyslovují svoje interpretace, aniž by se zapisovaly.

Po krátkých příspěvcích se skupiny zeptáme:
- Co se stane, když je nějaká situace posuzována tímto způsobem? Jaké to má dopady? (Nálepka, škatulka, omezení, zobecnění, bez prostoru pro sebevyjádření, očekávání, odstup…)

Průběh (pokračování)

- Jaké funkce se s tím pojí? Co je zdánlivě atraktivního na takovém vysvětlení? Jak dalece na tom získáváme? (Jasné, jednoduché, vypadá to chytře, posílení hodnoty vlastní příslušnosti, návaznost na převládající perspektivy, bez nutnosti dál se tím zabývat, zmírnit nejistotu…)
- Jaké (nezamýšlené) následky a dopady se s tím mohou pojit? (Neexistující spojení mezi osobami, nepochopení, nebýt viděn, nebýt brán vážně, neschopnost se otevřít, zjištění jinakosti, diskriminace…)

Jednalo-li se o reálnou situaci s osobami ve skupině, můžeme se jich při každé otázce ptát, zda by k tomu rádi něco řekli, nebo raději poslouchali. Obzvlášť u třetí otázky může být užitečné si je vyslechnout, pokud chtějí mluvit.

V druhém kroku poprosíme skupinu, aby si „kulturní brýle" sundala a nasadila si další „brýle", které pokud možno zviditelní další aspekty, které by v oné situaci mohly hrát roli.

Je důležité objasnit, že není možné tímto způsobem porozumět skutečným okolnostem dané situace. Jde pouze o to, prodiskutovat aspekty, které by mohly být pro dotyčné osoby relevantní, resp. které by mohly ovlivnit danou situaci, a tímto způsobem procvičovat rozšiřování pohledu.

Účastníci jmenují jeden po druhém různé druhy „brýlí" a vyvodí z nich vysvětlení situace. S podporou vedení semináře zaznamenají účastníci jmenované aspekty na kartičky a položí je doprostřed kruhu.

Zde uvádíme několik příkladů, které by mohli účastníci jmenovat:
- genderové brýle – biologické pohlaví, očekávání, strach, že mě někdo bude balit, touha po rovnoprávnosti, dominance…
- strukturální brýle – rámcové podmínky, pozice, mocenský vztah, pravidla, zákony…
- předsudky, rodinný původ, vlastní zkušenosti, nejistota, mechanismy, jak zacházet s nejistotou, diskriminace, potřeby, které za tím stojí, předchozí zážitek, nedostatek času…

Zajímavé je vyjmenovat co nejvíce aspektů a objasnit perspektivy účastníků. Vedení semináře by se mohlo zeptat: Do jaké míry by podle tebe mohl hrát roli rodinný původ? Jaké pocity by mohla mít daná osoba v této situaci?

Jedná-li se o konkrétní situaci s přítomnými osobami, potřebují tyto osoby, abychom je pozorně provázeli. Pokud je to možné, může vedoucí semináře vytvořit s dotyčnými osobami malou skupinku a provázet reflexi na základě jejich vlastních vysvětlení.

Průběh (pokračování)

Na závěr reflexe celé skupiny by mělo vedení semináře objasnit, že každá situace, kterou zažíváme, může mít rozmanité a spletité pozadí. Mělo by také poukázat na to, že to, co bylo na začátku aktivity viděno prostřednictvím „kulturních brýlí", je součástí tohoto obrazu.

Práce ve skupinkách
Následně mohou účastníci vytvořit skupinky, buď aby podobným způsobem prodiskutovali situace, v nichž zažili konflikt, rozdílnost nebo kulturně standardizující vysvětlení, nebo aby použili situace připravené vedením semináře jako východisko pro sbírku názorů.

V závislosti na čase a možnostech provázení lze přitom vynechat první část aktivity (funkce a dopady vysvětlování prostřednictvím „kulturních brýlí").

Vyhodnocení

Vyhodnocení po aktivitách realizovaných společně ve skupině stejně jako procesy v malých skupinkách mohou provázet následující otázky:

- Jak se vám při aktivitě vedlo?
- Překvapilo vás něco?
- Co si z toho odnesete?

Zkušenosti s aktivitou z různých seminářů

Aktivitu jsme realizovali s různými skupinami. Bylo při tom zřejmé, že pro některé může být na začátku poněkud náročné najít výchozí bod. Jakmile jsme ovšem vyjmenovali pár aspektů, prostor se otevřel a mnozí účastníci byli schopni přispět svými perspektivami.

Zčásti může být nálada uvolněnější a zábavná. Zde se po vedení semináře žádá, aby na jedné straně udržovalo chuť a motivaci, na druhé straně aby objasňovalo vážnost činnosti. Podle naší zkušenosti to funguje nejlépe, když hlavní body vyplynou ze spontánních nápadů a když se opakovaně ptáme na možné významy.

Diskuze bude tím intenzivnější a obohacení tím větší, čím konkrétnější budou příklady, s nimiž budeme pracovat.

Zpracování situace v plénu a práce ve skupinkách mohou snadno zabrat více času, než se plánovalo.

Důležité poznámky

Skutečnost, že pohledy skrz „kulturní brýle" nezapisujeme a že nejsou všem na očích, zatímco všechny další případné aspekty ano, může možná předávat chybné poselství. Skutečně by v závěru aktivity neměla vysvětlení prostřednictvím „kulturních brýlí" vypadat jako méně podstatná nebo méně pravděpodobná. Spíše je cílem to, abychom této perspektivě, kterou v této oblasti chápeme jako dominantní a kterou v rámci dané metody explicitně kriticky posuzujeme a chceme ji dále doplňovat, poskytli méně prostoru.

Další varianty

Metodu lze vhodně použít také při přípravě či reflexi v mezinárodním týmu (srv. Reindlmeier 2010).

Zdroje

Anne Sophie Winkelmann



Metoda: Mezinárodní pošta

Cíle/témata	• diskuze o konkrétních otázkách, o kterých jednotlivci nebo skupina přemýšlejí • reflexe společného a rozdílného (v rámci národ(nost)ní skupiny) • rozvoj perspektivy vědomé práce s diverzitou • (průběžné vyhodnocení)
Cílová skupina	Osoby od 10 let Aktivitu je nutné promyslet a rozpracovat pro každou konkrétní skupinu, se kterou pracujeme. Možná bychom některé otázky měli položit jinak, zaměřit se zvlášť na nějaký komplex témat nebo najít souvislost s jinými momenty semináře. Určitě je nutné pokaždé znovu vytvořit časový plán.
Velikost skupiny	6 až 30 osob
Doba	Cca 1 hodina

Průběh

Všichni účastníci se rozdělí do národ(nost)ních skupin a každá skupina se spolu s vedoucími, s nimiž přicestovala, usadí na místě, které si sama vybere.

Národ(nost)ní skupiny nyní pracují odděleně, ve svém mateřském, resp. běžně používaném jazyce. Mezi skupinami ale chodí pošťáci, kteří předávají skupinám dopisy s otázkami.

Skupiny teď mají 15 minut čas, aby prodiskutovaly, jak se jim vede a co právě řeší ve vztahu ke skupinové dynamice. Vedoucí semináře naslouchají a podporují účastníky ve formulaci konkrétních otázek, které chtějí položit ostatním skupinám.

V zásadě metoda cílí na to, otevřít prostor pro otázky, které chtějí účastníci položit lidem z jiných národ(nost)ních skupin. Pokud se však ukáže, že se významné otázky nezaměřují na národ(nost)ní, ale na jiné skupiny (např. na ty, kdo byli včera večer ještě tak dlouho hlasití, nebo na ty, kdo vůbec neumí anglicky, nebo na dívky atd.), sesbíráme i ty a příslušnou skupinu svoláme později. Není zde prostor pro otázky na konkrétní osoby.

Po prvních 15 minutách ve skupinkách lze poslat první dopisy. Vedení semináře zajistí, pokud je to možné, překlad (do společného jazyka vedoucích semináře) přímo v dopise. Nebo může být také zřízena „překladatelská kancelář". Pak pošťáci donesou dopisy odpovídajícím skupinám.

Průběh (pokračování)

Skupina si přečte dopis a diskutuje společně o daných otázkách. Pravděpodobně se objeví rozdílné názory a pokusy o vysvětlení, se kterými budou ne vždy všichni spokojeni.

Vedení semináře povzbudí skupinu, aby si v průběhu činnosti všimla, že neexistuje jasná a jednoduchá odpověď od všech členů skupiny. Podpoří skupinu v tom, aby raději napsala více odpovědí, které jsou pro někoho více a někoho méně důležité, nebo aby dokonce každý jednotlivě napsal svou osobní odpověď. Účastníci se pak mohou rozhodnout, zda k ní napíší svá jména, nebo ne.

Dopis s mnoha různými odpověďmi se pak opět pošle poštou skupině, která se ptala, a diskutuje se o další otázce.

Po zodpovězení všech otázek může ve skupince proběhnout krátké vyhodnocení.

- Jak se vám v této aktivitě vedlo?
- Jaké to je, když si všimnete, že máte docela rozdílné perspektivy a zkušenosti, a tím i rozdílné odpovědi?
- Kdy jste měli pocit, že sdílíte něco společného?

Nyní můžeme vytvořit ještě jiné skupinky, které dostaly poštu a společně vypracují své odpovědi.

Vyhodnocení

Pak se všichni zase sejdou ve velké skupině a hodnotí celý proces společně. Tomu mohou napomáhat následující otázky:

- Jak se vám vedlo při této aktivitě? Bylo to zajímavé, překvapivé, třeba i nudné nebo nepříjemné?
- Dostali jste otázky, které jste jako skupinka byli schopni zodpovědět jednou větou?
- Dostali jste otázky, u kterých jste měli zcela rozdílné perspektivy?
- Pomohly vám odpovědi, které jste dostali zpátky?
- Co přejete skupině nebo byste chtěli od skupiny pro zbytek společných dní?

V plénu by se nemělo znovu mluvit o všech otázkách. Spíše by mělo z vyhodnocení vyplynout, že v rámci národ(nost)ních skupin existují rozmanité rozdíly a že vlastní jednání a postoje jsou ovlivněny a utvářeny nejen příslušností k národu nebo kultuře. Viz *> vědomá práce s diverzitou ve vzdělávání*.

Účastníci si z této aktivity mohou odnést informaci, že za jednáním se vždy skrývají konkrétní důvody, které také mohou odhalit (s pomocí vedoucích semináře nebo překladatelů).

Zkušenosti s aktivitou z různých seminářů

Aktivitu jsme vícekrát použili jako metodu průběžného hodnocení.

Účastníci lehko formulovali konkrétní otázky; a odpovědi často napomohly k vytvoření nebo posílení dalších souvislostí.

Perspektivy a odpovědi v rámci národ(nost)ních skupin byly ve skutečnosti daleko heterogennější, než se předpokládalo, a vznikly velmi zajímavé, intenzivní diskuze.

V širším smyslu přinesla aktivita velkou citlivost účastníků vůči rozmanitým možným odpovědím a posílila jejich kritickou pozornost vůči zjednodušujícím vysvětlením.

Celkově pro nás bylo velkým přínosem to, že jsme také někdy mohli pracovat v národ(nost)ních skupinách a diskutovat ve vlastním mateřském nebo běžně používaném jazyce.

Na jednom semináři si účastníci přáli, aby mohli mít „překladatelskou kancelář“ k dispozici i o poledních přestávkách a večer, a vedení semináře a tlumočníci jim to také v konkrétně domluvených časech umožnili.

Důležité poznámky

Metoda může snadno zabrat více času. Je bezpodmínečně potřeba mít k dispozici vedoucí semináře, kteří nebudou zapojeni do diskuzí ve skupinkách, budou mít přehled o kolujících otázkách a nové otázky v určitém okamžiku omezí.

Další varianty

Tato metoda, pokud ji realizujeme výše popsaným způsobem, se velmi dobře hodí jako součást průběžného hodnocení.



Metoda: Mezinárodní večer

Cíle/témata	• diskuze o zemích a životních realitách z perspektivy vědomé práce s diverzitou • kritická reflexe turistických, stereotypních znázornění zemí a jejich funkcí a dopadů • reflexe rozdílného a společného
Cílová skupina	Osoby od 14 let Aktivitu je nutné promyslet a rozpracovat pro každou konkrétní skupinu, se kterou pracujeme. Možná bychom některé otázky měli položit jinak, zaměřit se zvlášť na nějaký komplex témat nebo najít souvislost s jinými momenty semináře. Určitě je nutné pokaždé znovu vytvořit časový plán.
Velikost skupiny	Libovolná
Doba	Příprava min. 2 hodiny, realizace během jednoho večera, vyhodnocení 2 až 3 hodiny následující den

Průběh

Účastníky vyzveme, aby připravili, prožili a následující den reflektovali mezinárodní večer.

Motto večera zní „Všichni jsme víc než jen typičtí".

K přípravě večera se sejdou skupinky lidí, kteří žijí v jedné zemi. Za asistence vedoucího semináře se mohou nejprve sblížit pomocí následujících otázek:

- Co bych rád tento večer sdílel o zemi, ve které žiji?
- Jaký význam pro mě mají tyto aspekty? Co to má společného s mým každodenním životem?
- Existují normy, resp. něco, co mnozí lidé považují za „normální"?
- Jsem s něčím nespokojen? Co bych si přál, aby bylo jinak?
- Jakých rozdílných perspektiv a zkušeností jsme si všimli v naší skupince?
- Existují v této zemi lidé nebo „skupiny", které mají ještě úplně jiné perspektivy a zkušenosti?
- Existuje aspekt nebo téma, na kterém bychom mohli dobře představit rozdílné a společné stránky v této zemi a v naší skupině a prostřednictvím něhož bychom mohli sdělit také něco o naší životní realitě a každodenních zkušenostech?

Na řadu mohou přijít následující témata: hudba, město–venkov, bohatí–chudí, vztahy mezi pohlavími, mezigenerační vztahy, školský systém, nápoj nebo pokrm, politika, EU, ekologie, cestovní ruch – každodenní život atp.

Průběh (pokračování)

Během diskuze by mělo být hodně prostoru pro rozdílné názory, zkušenosti a nejrůznější témata. Teprve na konci by se skupina měla pokusit o to, zaměřit svou reflexi na jedno ústřední téma, a přemýšlet o přípravě prezentace. Důležité je, aby účastníci navázali na to, co je pro ně zajímavé a co opravdu chtějí sdílet.

Co se týče prezentací, kreativitě se meze nekladou. Je možné pracovat s fotkami, videem, divadlem, mapami, časopisy aj. a je zde prostor i pro emoce. Účastníci by měli také přemýšlet o tom, co k tomu řeknou, aby přihlížející pochopili, co je pro ně obzvlášť důležité.

Mezinárodní tým a účastníci možná rozhodnou, že mají být k dispozici také pokrmy a nápoje, další fotky nebo informace. Potom by se skupinky měly zamyslet, jak lze i v tomto případě narušit jednostranný, „typický" celkový obrázek a vytvořit větší spojitost se životní realitou účastníků. Pokud má skupina potřebu představit něco „tradičního", měl by být prostor i pro to. Případně to lze znovu uchopit ve vyhodnocení.

Večer se může stát opravdovou slavností. Můžeme připravit občerstvení, pití, hudbu a taneční vystoupení. Vedoucí semináře smí být v roli účastníků. Rozhodně bychom se měli vyhnout komentářům nebo hodnocením. Otázky, diskuze a sdílení se ten večer odehrávají neformálně.

Všem účastníkům je během večera k dispozici velký plakát, tzv. parkoviště, na nějž mohou zaznamenávat otázky, postřehy a témata, která můžeme uchopit při vyhodnocení. Tak se tyto myšlenky neztratí a všichni se mohou soustředit na průběh večera, lidi a atmosféru akce.

Vyhodnocení

Ukázalo se, že je užitečné nechat účastníky následující den trochu prospat a v mezinárodním týmu připravit týmovou snídani, při které si sdělíme postřehy z večera, sesbíráme ústřední otázky pro vyhodnocení a společně vyhodnotíme plakát (parkoviště).

S vyhodnocením lze začít následujícími otázkami:

- Jak hodnotíte včerejší večer?
- Proč si myslíte, že jsme vás poprosili, abyste vaše prezentace připravili tímto zvláštním způsobem?
- Co pro vás bylo obzvlášť důležité?
- Co vás zvlášť donutilo přemýšlet, co vás zaujalo, překvapilo nebo iritovalo?
- Našly se i momenty, kdy jste se necítili dobře?
- Postrádali jste něco?

Vyhodnocení (pokračování)

Těžiště vyhodnocení vyplyne následně z vyjádření účastníků, průběhu večera a otázek mezinárodního týmu.

Témata, která by mohla skupinu zajímat, jsou například: rozdílný význam národ(nost)ní příslušnosti, kultura – co je to?, rozpory a rozdílnosti v rámci zemí, změna, identifikace a příslušnost, význam regionálních souvislostí, globální mocenské vztahy, předsudky a mnoho dalších.

Vyhodnocení by mělo objasnit, že není nic špatného na tom, když lidé v rámci národ(nost)ního kontextu sdílejí to, co je společné, těší se z tradic a chtějí to sdílet i s ostatními. Účastníci by zároveň měli rozvinout cit pro to, jak se normy a představy o normalitě pojí s tlakem, nepříslušností a vyčleňováním a co ještě (a o kolik víc) utváří život v jednotlivých zemích. Je také možné začít nebo ukončit vyhodnocení první částí *> metody: Citróny*. Vhodně lze také navázat *> metodou: Molekula identity*.

Důležité poznámky

Musíme vycházet z toho, že vedení semináře i účastníci přijdou s představami „klasického interkulturního večera“, při kterém obyčejně stojí v popředí tradiční národní pokrmy a nápoje, tance, oblečení a hudba a většinou není součástí žádná reflexe. Tento přístup bývá kritizován z mnoha stran, protože kromě jiného posiluje předsudky, reprodukuje představy o nor(malit)ě a nabízí prostor nacionalismu. Viz *> kritické vymezení vědomé práce s diverzitou ve vzdělávání vůči aspektům „klasického“ interkulturního učení*.

Aby byl mezinárodní večer opravdu realizován „jinak“ a procesy se reflektovaly společně, předpokládá to diskuzi v mezinárodním týmu a také jasné vymezení vůči účastníkům při oznamování aktivity.

Během přípravy a na začátku večera bychom měli účastníkům sdělit, že nejde o to, zvlášť dobře nebo správně splnit (možná poněkud nezvyklý) úkol. Jde o to, umožnit reflexi, využít svobodu, kterou aktivita nabízí, a užít si společně skvělý večer.

Představení v průběhu večera by neměla trvat déle než 1,5 hodiny celkem (asi 20 minut na skupinku), tak aby i potom byl ještě dostatek volného prostoru. Pokud je na semináři přítomno více zemí, mohou se v jeho průběhu konat i dva mezinárodní večery.

Další varianty

Pokud budeme v týmu sdílet kritiku spíše „klasického interkulturního večera“ a základem bude postoj vědomě zacházející s diverzitou, může vzniknout hodně variant základních pokládaných otázek a přípravy prezentace ve skupinkách.

Zdroje

Aktivitu rozpracovali Anne Sophie Winkelmann, Stephan Schwieren a Ahmet Sinoplu ve spolupráci s vedoucími seminářů v rámci bezpočtu mezinárodních seminářů dalšího vzdělávání.



Doporučená literatura

Allum, L., Dráľ, P., Galanská, N. et al. (2015).
> Jak víme, že to funguje? Jak zjišťovat postoje a postojové změny u žáků ve výuce.
Praha: Varianty, Člověk v tísni, o.p.s. (Aktivity z publikace)

Bortini, P., Motamed-Afshari, B. (2011).
> Intercultural Competence Research Report.
Salto-Youth.

Bořkovcová, M., Hajská, M., Moree, D., Morvayová, P. (2007).
> Závěrečná zpráva z výzkumu. Situační analýza zaměřená na zmapování stávající nabídky na trhu institucionální podpory a realizace programů multikulturní výchovy v ČR ve vztahu k různým cílovým skupinám.
Praha: Varianty, Člověk v tísni, o.p.s.

Buryánek, J. (ed.) (2002).
> Interkulturní vzdělávání. Příručka nejen pro středoškolské pedagogy.
Praha: Varianty, Člověk v tísni, o.p.s.

Buryánek, J. (ed.) (2005).
> Interkulturní vzdělávání II. Doplněk k publikaci Interkulturní vzdělávání nejen pro středoškolské pedagogy.
Praha: Varianty, Člověk v tísni, o.p.s.

Dowden, G. (2008).
> ID Booklet. Ideas for Inclusion & Diversity. Second updated edition.
Salto-Youth.

Drücker, A., Reindlmeier, K., Sinoplu, A., Totter, E. (Hg.) (2014).
> Diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit. Eine Handreichung. Düsseldorf und Köln.

Felcmanová, A., Randa, J. (2014).
> Objevování. Sbírka inspirací z přístupu anti-bias.
Brno: Asociace středoškolských klubů České republiky. (Nebylo zveřejněno. Elektronickou verzi možno objednat.)

Holá, A., Jirásková, V., Kadlecová, Š., Kalibová, K. (2012).
> Já a oni jsme my. Nápady a náměty pro multikulturní výchovu: předsudky, stereotypy, násilí z nenávisti a aktivní svědek.
Praha: In IUSTITIA, o. s.

Hoskins, B., Sallah, M. (2011).
Developing intercultural competence in Europe: The challenges. In: *Language and Intercultural Communication*, Vol. 11, Issue 2, pp. 113–125.

GLADT e.V. (Hg.).
> i-PÄD. Intersektionale Pädagogik. Handreichung für Sozialarbeiter_innen, Erzieher_innen, Lehrkräfte und die, die es noch werden wollen. Ein Beitrag zu inklusiver pädagogischer Praxis, vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung.

Jarolímková, L. (ed. českého překladu) (2007).
> T-Kit. Interkulturní učení.
Česká národní agentura Mládež, Národní institut dětí a mládeže MŠMT. Praha.

Kalpaka, A. (2005).
Pädagogische Professionalität in der Kulturalisierungsfalle. Über den Umgang mit „Kultur" in Verhältnissen von Differenz und Dominanz.
In: Leiprecht, R. / Kerber, A. (Hg.):
Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch.
Schwalbach am Taunus: Debus Pädagogik. S. 387–405.

Knotková-Čapková, B., Paclíková, P., Valdrová, J. (2010).
> Kultura genderově vyváženého vyjadřování.
Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Kolářová, J. (ed.) (2014).
> Volba povolání bez předsudků. Metodika projektového dne pro základní školy.
Praha: Gender Studies, o.p.s.

Kol. autorů (2010).
> 10krát s MKV – Metodické listy pro výuku multikulturní výchovy dle osobnostního přístupu.
Praha: Varianty, Člověk v tísni, o.p.s.

Kol. autorů (2013).
> Soubor metodik. Stereotýpek v nás.

Leiprecht, R. (2004).
> Kultur – Was ist das eigentlich? Arbeitspapiere des IBKM, Heft 7. Oldenburg: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

Leiprecht, R. (Hg.) (2010).
Diversitätsbewusste Sozialpädagogik.
Schwalbach im Taunus: Wochenschau.

Lutz, H., Wenning, N. (Hg.) (2001).
> Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft.
Opladen: Leske + Budrich.

Moree, D. (2008).
> How Teachers Cope with Social and Educational Transformation. Struggling with Multicultural Education in the Czech Classroom.
Benešov: Eman.

Moree, D. (ed.) (2012).
> Strategie rozvoje Multikulturní výchovy ve všeobecném vzdělávání.
Projekt Odyssea aj.

Moree, D. (2015).
Základy interkulturního soužití.
Praha: Portál.

Moree, D., Janská, I. (ed.) (2008).
> Než začneme s multikulturní výchovou. Od skupinových konceptů k osobnostnímu přístupu.
Praha: Varianty, Člověk v tísni, o.p.s.

Moree, D., Morvayová, P. (2009).
> Dvakrát měř, jednou řež. Od multikulturní výchovy ke vhledu.
Praha: Varianty, Člověk v tísni, o.p.s.

Morvayová, P. (2008).
> Multikulturní výchova jako (filosofický) problém.
Disertační práce. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy.

Raiterman, J., Kartous, B.
> Mapa společenských stereotypů.
Praha: DOX.

Reindlmeier, K. (2010).
> create your space. Impulse für eine diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit. Eine Handreichung für Teamer/-innen der internationalen Jugendarbeit.
Berlin.

Ritz, M. (2008).
Adultismus – (un)bekanntes Phänomen. Ist die Welt nur für Erwachsene gemacht? In: Wagner, P. (Hg.):
> Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance. Grundlagen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung.
Freiburg im Breisgau: Herder. S. 128–136.

Scharf, A. (2014).
> Critical Practices for Anti-bias Education.
Teaching Tolerance.

Schmidt, B. (2009).
> Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit.
Oldenburg: BIS-Verlag der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

Sinoplu, A., Winkelmann, A. S. (2010).
free in MOVE ON. Diversitätsbewusste Reflexionen rund um eine internationale Jugendbegegnung zu Hip-hop, Vielfalt und Diskriminierung mit sogenannten benachteiligten Jugendlichen. In: IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. (Hg.), *> Forum Jugendarbeit International. Internationale Jugendarbeit und Chancengleichheit 2008–2010.* Bonn. S. 90–104.

Thimmel, A. (2001).
Pädagogik der internationalen Jugendarbeit. Geschichte, Praxis und Konzepte des interkulturellen Lernens.
Schwalbach am Taunus: Wochenschau Verlag.

Valk, A. van der (ed.).
> Let's Talk! Discussing Race, Racism and Other Difficult Topics With Students.
Teaching Tolerance.

Winkelmann, A. (2006).
> Internationale Jugendarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Auf dem Weg zu einer theoretischen Fundierung.
Schwalbach am Taunus: Wochenschau Verlag.

Redakční skupina

Maria Acs
Maria Acs pracuje více než 15 let v mezinárodním kontextu v nejrůznějších pozicích – mj. jako lektorka, facilitátorka, vedoucí seminářů, mentorka, projektová žadatelka a koordinátorka. V rámci mezinárodních výměnných programů je pro ni důležitá jak perspektiva vědomé práce s diverzitou, tak spojení pohybových aktivit / sportu a neformálního vzdělávání. Od roku 2009 zodpovídá u Sportjugend Berlin za mezinárodní práci s mládeží a pedagogický dozor nad dobrovolníky v rámci Dobrovolného sociálního roku (Freiwilliges Soziales Jahr) a Federální dobrovolné služby (Bundesfreiwilligendienst) v oblasti sportu. V současnosti se zajímá zejména o propojení formálního a neformálního vzdělávání a o možnosti, jak jej prosadit na institucionální úrovni.

Bianca Ely
Ročník 1979, vyrostla ve východním Berlíně. Studovala sociologii a politická studia. Těžiště zájmu a odborné činnosti: vědomá práce s diverzitou v mezinárodní práci s mládeží, politika dějin a kultura paměti, mezigenerační dialog a občanská angažovanost. Spoluzakladatelka spolku Perspektive hoch 3, vzniklého z iniciativy Dritte Generation Ostdeutschland.
Kontakt: biancaaely@gmail.com

Julia Motta
Julia Motta se věnuje vzdělávání v kontextu vědomé práce s diverzitou v mezinárodní práci s mládeží a vzdělávání dospělých. Jako lektorka na volné noze pracuje na (mezi)národních seminářích s tématy jako např. diverzita, konflikt a komunikace a dále v oblasti Evropské dobrovolné služby. Navíc působí jako poradkyně a v řízení projektů v rámci mezinárodní práce s mládeží. Je členkou sítě DIVE – Netzwerk für diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit (www.netzwerk-diversitaet.de).

Ahmet Sinoplu
Ročník 1982, sociální pracovník, v současnosti zaměstnán jako projektový manažer u Deutsch-Türkische Jugendbrücke gGmbH v Essenu (iniciativa nadace Mercator). Dlouhou dobu působil na volné noze jako referent vědomé práce s diverzitou v mezinárodní práci s mládeží a také jako lektor angažovanosti proti rasismu a násilí. Naposledy působil jako lektor a kouč ve spolkové iniciativě JiVE. Jugendarbeit international – Vielfalt erleben.
Kontakt: Weltenbummler.initiative@googlemail.com

Anne Sophie Winkelmann
Anne Sophie Winkelmann je referentkou dalšího vzdělávání na volné noze, doprovází procesy reflexe a učení v oblasti antidiskriminace, vědomé práce s diverzitou a mocenských vztahů mezi „dospělými" a „dětmi". Běloška, Němka, matka, cítí se doma v Německu a ve Španělsku. Vystudovala interkulturní pedagogiku (Oldenburg, diplom získala v roce 2004). Zakládající členka Anti-Bias-Werkstatt (www.anti-bias-werkstatt.de).
Kontakt: a.winkelmann@vervielfaeltigungen.de, www.vervielfaeltigungen.de

Alena Felcmanová
Alena Felcmanová vystudovala obor vzdělávání dospělých – celoživotní vzdělávání na Humboldtově univerzitě v Berlíně. V letech 2010–2013 pracovala jako koordinátorka vzdělávacích programů v Centru pro integraci cizinců. Absolvovala následující kurzy dalšího vzdělávání: Trenér přístupu anti-bias „Vielfalt – Macht – Diskriminierung" – přístup anti-bias v pedagogicko-politické oblasti (Anti-Bias-Werkstatt) a kurz „Trenérka pro interkulturní setkávání" (lektoři K.-H. Bittl a D. Moree). V současné době pracuje jako koordinátorka interkulturního vzdělávání v programu Varianty společnosti Člověk v tísni, kde se od roku 2012 ve spolupráci s organizací Institut für den Situationsansatz (ISTA) / Kinderwelten věnuje šíření metody Persona Dolls a tématu spolupráce školy s rodinou.

Jan Husák
Jan Husák se angažuje v České radě dětí a mládeže (ČRDM), v níž jako člen představenstva koordinuje Národní pracovní skupinu pro strukturovaný dialog s mládeží a vede analytickou sekci. ČRDM zastupuje v česko-německé Radě pro spolupráci a výměny mládeže. Pro roky 2016 a 2017 byl také zvolen členem Poradní rady pro mládež v Radě Evropy. Na katedře politologie Fakulty mezinárodních vztahů Vysoké školy ekonomické v Praze se v rámci doktorského studia věnuje výzkumu zapojování občanské společnosti do tvorby politik.

Šárka Kadlecová
Šárka Kadlecová vystudovala obory společenské vědy a anglický jazyk a literatura na Pedagogické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. Nyní je studentkou doktorského programu na katedře antropologie na Filozofické fakultě Západočeské univerzity v Plzni. Věnuje se tématům multikulturní výchovy, prevence projevů předsudků, rasismu a násilí z nenávisti se zaměřením na podporu role aktivního svědka. V organizaci In IUSTITIA vytváří, lektoruje a koordinuje vzdělávací programy pro školy. Teoretické znalosti i praktické zkušenosti v této oblasti získala během zahraničních stáží v USA a Rakousku. Pro Jazykové centrum Filozofické fakulty Univerzity Karlovy navrhla a vede kurz „Intercultural Competence".

Hansjürgen Karl
Hansjürgen Karl pracuje od roku 1997 jako pedagogický pracovník pro školy a školská zařízení a oblast jazykové animace v Koordinačním centru česko-německých výměn mládeže Tandem v Regensburgu. Je zakladatelem česko-německé jazykové animace založené na interkulturní komunikaci, školitelem jazykových animátorů a spoluautorem několika publikací k této oblasti. Má téměř dvacet let zkušeností s vedením česko-německých seminářů a workshopů pro pedagogy. Vystudoval slovanskou filologii na Univerzitě Regensburg.

Pavel Košák
Pavel Košák pracuje ve vzdělávacím programu Varianty společnosti Člověk v tísni jako koordinátor vzdělávání a lektor kurzů pro pedagogy. Věnuje se inkluzivnímu vzdělávání a multikulturní výchově. Pracuje s pedagogy a žáky mateřských, základních a středních škol. Přednáší také studentům vysokých škol a pracovníkům státní správy. Inkluzi se věnuje jako externí spolupracovník odboru Skauting pro všechny ve spolku Junák – český skaut. Je předsedou správní rady neziskové organizace Fokus Praha, nabízející podporu lidem, kteří mají zkušenost s duševní nemocí. Vystudoval Cyrilo-metodějskou teologickou fakultu Univerzity Palackého v Olomouci a je otcem dvou dětí.

Karolína Kousalová
Karolína Kousalová vystudovala obory tlumočnictví němčina–čeština a švédský jazyk a literatura na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. V letech 2011–2014 pracovala jako koordinátorka vzdělávacích programů v projektech Stereotýpek v nás a SMOK – Síť multikulturních otevřených klubů. Nyní působí jako lektorka na volné noze, věnuje se zejména interkulturnímu vzdělávání, dobrovolnictví, rozvoji dovedností a motivace v rámci seminářů a školení pro české i zahraniční organizace. Je dlouholetou dobrovolnicí organizace AFS Mezikulturní programy, o.p.s.

Jana Kučerová
Po studiu interkulturní germanistiky na Univerzitě Bayreuth začala Jana Kučerová pracovat jako projektová pracovnice u Krajského kruhu mládeže Horní Franky (Bezirksjugendring Oberfranken). Během svého působení koordinovala dva česko-německé projekty v oblasti práce s dětmi a mládeží.
Od roku 2014 působí jako pedagogická pracovnice v Koordinačním centru česko-německých výměn mládeže Tandem v Regensburgu. Zde je zodpovědná za oblast jazykové animace a Program podpory odborných praxí.

Redakční skupina

Štěpánka Podlešáková
Štěpánka Podlešáková vystudovala etnologii na Univerzitě Karlově v Praze. Tři roky pobývala v Berlíně, nejprve jako studentka na Freie Universität, poté jako au-pair v česko-německé rodině. Od roku 2013 pracuje v Koordinačním centru česko-německých výměn mládeže Tandem v Plzni na pozici koordinátorky vzdělávacích projektů v předškolní oblasti. Mimoto se věnuje překladům z němčiny a tématům z oblasti kulturní a sociální antropologie.

Lenka Pučalíková
Lenka Pučalíková vystudovala německou filologii na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. Absolvovala zahraniční pobyty na Univerzitě Bayreuth a na Univerzitě Lipsko, během nichž se seznámila s konceptem interkulturní germanistiky. Spolupracovala na česko-polsko-německém literárním projektu na téma genderu a paměti v současné literatuře a filmu. Pracovala jako překladatelka a lektorka němčiny, od roku 2014 působí jako pedagogická pracovnice v Koordinačním centru česko-německých výměn mládeže Tandem v Plzni, kde zodpovídá za školskou oblast a oblast jazyka a jazykové animace.

Lucie Tarabová
Lucie Tarabová vystudovala učitelství pro střední školy, obor německý jazyk a dějepis na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Po studiu působila v rámci Evropské dobrovolné služby u projektu Ahoj.info Koordinačního centra česko-německých výměn mládeže Tandem v Regensburgu. U česko-německé spolupráce zůstala i v rámci svého pracovního působení jako koordinátorka několika projektů v Koordinačním centru česko-německých výměn mládeže Tandem v Plzni a jako jazyková animátorka.

Tandem

www.tandem-org.eu

www.jugendfuereuropa.de
www.jive-international.de

ISBN 978-80-261-0627-2