



Kultuuride- vaheline õpe

Kultuuri tuleb vaadata laiemana kui vaid rahvuskultuur. Kultuur on otseselt seotud sotsialiseerumise, inimeseks olemise ning seega ka indentiteediga. Järgnevad leheküljed annavad ülevaate kultuuridevahelise õppe ajakohasest käsitlustest ja kutsuvad kaasa mõtlema, kuidas toetada kultuuridevahelisi pädevusi rahvusvahelistes projektides.

Autor: Kristi Jüristo

Tellijaja: Haridus- ja Noorteamet

Tallinn 2021



erasmus+ ja
euroopa solidaarsus-
korpuse agenduur



HARIDUS- JA NOORTEAMET



Erasmus+

Kultuur

Geert Hofstede on kultuuri defineerinud kui **kollektiivset programmeeringut**, mis eristab ühte kategooriasse kuuluvaid inimesi teistest. Sama kultuuritaustaga inimestel on ühine "andme-pank", mis koosneb informatsioonist, uskumustest, oletustest, väärtustest jne. Nendele tuginetakse, kuigi ei osata seda alati sõnades väljendada. Teatud olukordades lihtsalt teatakse, et just nii on õige käituda. „Kultuur” on konkreetse inimrühma **jagatud väärtused, veendumused ja normid**, mis kujundab seda, kuidas isikud suhtlevad ja käituvad, st kuidas nad teistega suhtlevad (Deardorff, 2010).

Eelnevale tuginedes saab kultuuri vaadata laiema nähtusena kui vaid rahvuskultuur või kindla piirkonna, keelegrupi või muu taolisega seotud traditsioonid ja käitumisviisid. Kultuur on otseselt seotud sotsialiseerumise, inimeseks olemise ning seega ka **identiteediga**.

Mõttekoht

Kuidas sina kirjeldaksid kultuuri? Millist kultuuri sa esindad? On neid üks või mitu? Kuidas see väljendub? Kas see on aja jooksul muutunud? Miks?

Mis sa arvad, kuidas noored vastavad samadele küsimustele? Kas ja milles on erinevusi? Miks?

Järgnev meetod aitab mõista kultuuri mõju meile kui individidele, meie käitumisele ja omavahelisele suhtlusele. Seda võib kasutada nõustamisprotsessi sissejuhatuses tutvumiseks, mõtteharjutusena projekti tegevuste arutelul või käsitledes spetsiifilisemalt kultuuridevahelise õppe korraldamist projektis. Vastavalt eesmärgile saab meetodit mugandada.

Meetod

Kuidas mõista kultuuri?

Palu nõustatavatel ennast tutvustada, mõeldes erinevate gruppide peale, kuhu nad kuuluvad. Selleks võivad olla **hobi** (nt laulukoor, jalgpallivõistkond), **staatuse** (nt õpilane, õde-vend), **väärtuste** (nt veganid, keskkonnakaitsjad), **elustiili** (nt hip-hop, treeningprogrammi järgija) või ka **rahvuse/keele** põhised grupid.

Valides välja 3-5 kõige olulisemat, palu nõustatavatel kirjeldada, kuidas ühte või teise gruppi kuulumine teda mõjutab nt riietuses, käitumises või rituaalides, kasutatavas sõnavaras jne ehk laiemalt igapäevastes toimingutes. Kui seda välja ei tooda, täpsusta, miks on kirjeldatav kuulumine tema jaoks oluline, millised põhimõtted või väärtused on selles tähtsad ja miks.

Aitamaks mõista kultuuri kui nähtust saab kasutada **jäämäe metafoori**, mis loob visuaalse pildi, kus väike osa kultuurist on nähtav ja teadvustatud ning enamus kultuurist on nähtamatu ja raskemini mõistetav. Kategoriseerige kuulumusega seoses välja toodud aspektid jäämäe mudelile – **nähtavad** (riietus, käitumine jne) üles ja **nähtamatud** ehk selle taustal olevad põhjused (väärtused, hoiakud jne) jäämäe alumisse ossa. Milliseid märksõnu saaks veel joonisele lisada, et valitud gruppide kirjeldused annaksid täielikuma pildi grupikultuurist? Erilist tähelepanu tuleks pöörata teadvustamata aspektidele.

Arutlege, milline on nähtamatu osa mõju nähtavale – nt normide/väärtuste seos käitumise ja rituaalidega. Uurige, millised on põhjused ja uskumused käitumise ja rituaalide taga, miks tehakse just nii, nagu tehakse. Milles võib erinevate gruppide puhul märgata sarnasusi ja erinevusi (sh seosed jäämäe alumise ja ülemise osa vahel)? Võimalusel tõmmake paralleele rahvuskultuuriga, nt kuidas väljendatakse erinevates kultuurides austust vanema põlvkonna vastu: kas antakse bussis istet, kumardatakse sügavalt, luuakse vanuritele kõigi mugavustega eraldi kodud või hoolitseb pere nende eest. Nagu näha, võib üks ja sama väärtus väljenduda väga erinevalt. Analüüsige, millised on võimalikud väärtused erinevate käitumiste taga ja kuidas võivad need mõjutada teineteisest arusaamist ja suhtlust.

Arutlege ühiselt kultuuri mõiste üle – mis on kultuur, kuidas seda kirjeldada. Kas ja kuidas erineb rahvus- või keelegruppi kuulumine mõne teise, osalejate poolt välja toodud grupi kuulumisest? Aita nõustatavatel avada rahvuskultuuri aspekte oma identiteedis (kas käsitletud käitumisnäited on nende puhul tõesed või mitte). Jäämäe mudel kultuuri kui nähtuse kirjeldamiseks toetab mitmetähenduslikkuse mõistmist ja arusaamist, et konkreetsele käitumisele võidakse olenevalt kultuuritaustast omistada erinev mõte – põhjused, miks nii käitutakse. Kuna need põhjused (uskumused, normid ja väärtusbaas) on peamiselt teadvustamata kultuuri sügavamates kihtides, siis ei olda enda tõlgendustest sageli teadlikud või ei osata selgitada, mis teise käitumises häirib.

Meetodi mugandused

Enda kultuuri kirjeldamiseks võib kasutada ka fotosid või pilte ajakirjadest, mida saab jäämäe mudeli alusel liigitada. Samuti võib paluda nõustatavatel kirjeldada läbi fotode rahvuskultuuri. Oluline on aidata välja tuua visuaali taustal olev tähendus – mida pilt kirjeldab, millised on seosed nähtavate ja nähtamatute kultuuri aspektide vahel ning kuidas võivad tõlgendused ja vaatenurgad erineda.

Meetod võib olla lähtekohaks, mis aitab kaardistada vestluse käigus üles kerkinud küsimustena need teemad, mida peaks projekti käigus ühel või teisel viisil käsitlema, millest soovitakse rohkem teada saada või mis on aluseks teistele teemadele projekti tegevuskavas.

Toetavad materjalid ja sarnased meetodid:

- Jäämäe mudeli selgituse ja visuaali leiad:
pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261248/2_concepts.pdf/957f6975-f07b-4259-b0e6-065ee73a7867
- Identiteedipüramiid. Leitav: *Noorte mõistmine: uurides identiteeti ning selle rolli rahvusvahelises noorsootöös* (2013), mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2020/01/Noorte-m%C3%B5istmine.pdf
- ME, MYSELF AND WE. Leitav: T-Kit Intercultural Learning (2018)
pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/Act13.pdf/77a3a010-8eee-01b7-c0bd-4e6e4806d7ad
- The iceberg of culture - Intercultural Classroom activity 19:
intercultural-learning.eu/wp-content/uploads/2018/11/ICL@School-Toolbox-final-1.pdf

Kultuuridevaheline õppimine ja pädevused

Kuigi teatud (grupi) kultuuril on sarnased üldised omadused, on selles sama palju erinevust ehk heterogeensust, mis on seotud kultuuri „elamisega“ ehk kuidas väljenduvad kultuurinormid erinevate inimeste eludes. Selle asemel, et panna inimesi „kultuuri kastidesse“, käsitleb kultuuridevaheline õppimine pigem seda, kuidas mõjutab inimesi nende domineeriv kultuur, kuidas nad samastuvad erinevate kultuuride omadustega ja kuidas nad loovad oma identiteedi mosaiigi. Inimeste määratlemine oma riigi/kultuuri „suursaadikutena“ on kultuuridevahelise õppimise piirav viis. (T-Kit Intercultural Learning, 2018) Kultuuriline mitmekesisus väljendub erinevates identiteedi osades, olles seotud erisugustesse gruppidesse kuulumisega. **Rahvusvahelised projektid** võimaldavad käsitleda kultuuri osalejate identiteetidest lähtuvalt, milles rahvuskultuur on vaid üks osa ning sellele keskendumisel oleks vajalik aidata mõista kultuuri (sh rahvuskultuuri) dünaamilisust – selle muutumist lähtuvalt kultuurikandjast (inimene) ja kontekstist (situatsioon ja keskkond) ning laiemast ajaloolisest-poliitilisest arengust.

Kokkuvõtvalt on **kultuuridevaheline õppimine** hariduslik lähenemine, mitte meetodite kogum, mille peamine eesmärk on arendada inimeste soovi ja võimet elada mitmekesisuses ühiskonnas, vähendades etnotsentrilisi ehk enda kultuurikeskseid väljavaateid. Samuti on eesmärgiks võidelda eelarvamuste vastu ja edendada solidaarsust, mis toetab inimväärikuse võrdsust ja

kultuurilise identiteedi paljususe austamist. (Cunha ja Gomes 2009, viidatud: T-Kit Intercultural Learning, 2018) Tänapäeval ei käsitleta enam kultuuridevahelist õppimist kui vaid kahepoolset protsessi, kus mõlema kultuuri esindajad õpivad üksteise kultuuri kohta – traditsioonidest, väärtustest ja käitumisnormidest. Pigem on tegemist dünaamilise ja mitmetahulise õppeprotsessiga, mille eesmärgiks on arendada **kultuuridevahelisi** pädevusi. Kultuuridevaheliste pädevuste all mõistetakse võimet suhestuda ja tegutseda erinevates kultuurilistes kontekstides. See näitab inimese oskust uut kultuuri avastada, austada erinevusi ja näha oma kultuuri uuest perspektiivist.

Selleks on vaja arendada...

- teoreetilisi ja praktilisi teadmisi teisest kultuurist ning selle erinevustest võrreldes päritolukultuuriga – alternatiivsete tõlgendusviiside ja käitumise mõistmine;
- suutlikkust panna ennast võõra kultuuri esindaja positsiooni ja teda mõista, nähes enda (kui kultuurikandja) käitumist läbi tema pilgu – kultuuritundlikkus;
- võimet aktsepteerida mitmetähenduslikkust ning oskust omavahelises suhtluses teadlikult käituda, otsides võimalusi olukordade ja partneri käitumise mõistmiseks – uute kultuuri kategooriate loomine;
- valmisolekut, avatud hoiakut ja uudishimu teistsuguse kohta – motivatsioon.

Allikas: (UNESCO, 2013; Spitzberg ja Changnon 2009, viidanud: Stefanenko & Kupavskaya, 2012)

Deardorff (2011) määratleb kultuuridevahelist pädevust kui „**tõhusat ja asjakohast käitumist** ja suhtlemist kultuuridevahelistes olukordades“ rõhutades, et käitumise asjakohasust saab määrata ainult teine isik (see, kellega suheldakse), kusjuures sobivus on otseselt seotud selle inimese kultuurilise tundlikkuse ja kultuurinormide järgimisega.

Uuringud näitavad, et kogemuslikel meetoditel on suurem potentsiaal kultuuridevahelise pädevuse arendamisel, rõhutades teadvustatud/juhitud õppimise olulisust. Kultuuridevahelise pädevuse „õppes“ saab välja tuua neli peamist etappi. (Stefanenko & Kupavskaya, 2012; „Guidelines...“ , 2014; T-kit Intercultural learning, 2018)

1. **Kultuuriteadlikkuse tõstmine** läbi inimkäitumise kultuurilise eripära mõistmise ehk arusaamine, kuidas kultuur mõjutab meie käitumist (nt suhtlemismustreid, konflikti- või tööstiile, soorollide väljendumist igapäevases elus jms). Mida suuremad on teadmised teistest kultuuridest, seda vähem sõltub meie tõlgendus stereotüüpidest. Teadmisi on võimalik saada nii teoreetilistest materjalidest, tehes nt miniuurimusi, kui ka praktiliste tegevuste kaudu, nt reflekteerides enda ja teiste käitumist simulatsiooniharjutustes või analüüsides juhtumeid reaalse elu baasil. Oluline on, et refleksioonis kasutatakse nii analüüsi kui järelduste faasis teoreetilisi (teaduspõhiseid) ning ajakohaseid materjale, mille valguses enda kogemust või arvamusi vaagitakse.

2. **Eneseteadlikkuse toetamine** – enda kultuurile iseloomulike eripärade teadvustamine, kuna alles siis saab uurida isiklike väärtuste, veendumuste ja käitumise erinevusi võrreldes teistega. Nagu varem mainitud, väljenduvad kultuurinormid (väärtused, uskumused, tabud jne) inimeste igapäevases elus ja käitumises erinevalt. Enda tõlgenduste taustast arusaamiseks on projektitegevustes oluline pöörata tähelepanu kultuuri(de) rollile identiteedis ehk aidata osalejatel mõista erinevate kultuuritegurite väljendumist oma isikus ja käitumises, seda nii verbaalselt kui mitteverbaalselt (nt aja- või ruumikasutus). Selleks võivad olla konkreetsed tegevused või meetodid, aga enda eelistusi ja nende tagamaid saab avastada läbivalt kõigis projektitegevustes.
3. **Kultuuridevahelise teadlikkuse suurenemine** – arusaamine kultuuritegurite rollist kultuuridevahelise suhtluse protsessis. Vajalik on toetada multiperspektiivset vaadet ehk erinevaid vaatenurki kaasavat ja mitte välistavat suhtlust, milleks peame arendama kriitilist mõtlemist ja mitmetähenduslikkuse aktsepteerimist. Jälgima peaks, et tegevustes ei oleks fookus mitte “tõe” või “õige valiku” leidmisel (nt kuidas käituda) vaid pigem aktiivsel ja lugupidaval kuulamisel, et mõista erinevaid võimalikke vaatenurki. Tuleks aidata mõista etnotsentristlikke lähtekohti, levinud stereotüüpe ja nende laiemat mõju, nt eelarvamuste või diskrimineerimisena. Siinkohal on olulise tähtsusega kriitiline refleksioon, mis käsitleb tegevuste ja arvamuste taustal olevaid uskumusi ja eeldusi ehk lisaks küsimustele: “mis juhtus ja miks?” tuleb küsida: “milline oli minu roll, millised uskumused juhivad mind, millest need tulenevad ja kuidas saan nendest teadlik olla?”.
4. **Osaleja kui kultuurikandja/mõjutaja isiksuse areng ehk isiklik õppimine.** Kultuuridevaheline õppimine on suunatud sidusa ja inimväärikust hindava ühiskonna tekkimisele, mis algab üksikisikust. Muutused leiavad aset inimestes ja läbi inimeste, seega rahvusvahelistes projektides tuleb pöörata tähelepanu hoiakute nagu empaatia, mitmekesisuse tunnustamine, solidaarsus, avatus jne toetamisele. Sama oluline on ka enda rolli tunnetamine ning mõistmine, kas ja kuidas isiklik suhtumine, valikud ja käitumine mõjutavad teisi inimesi ja olukordi.

Kultuuridevahelise pädevuse arendamine, nagu enamus õppimist, on intrapersonaalne (isikuline) ja interpersonaalne (inimeste vaheline sotsiaalne protsess). Tegemist on pigem **spiraalse kui lineaarse protsessiga** ehk projektitegevustes peaks kultuuridevaheliste pädevuste arendamisele pöörama tähelepanu jooksvalt, mitte vaid läbi ühe konkreetse tegevuse (nt kultuuriõhtu või kultuuridevahelist õppimist käsitlev sessioon). Sotsiaalseid protsesse ei ole võimalik lõplikult ette planeerida, sest need olenevad kontekstist ja osalejatest. Ei ole ühte toimivat viisi, programmi, meetodit või hea praktika näidet, mis oleks efektiivne igas olukorras. Lähenemise või meetodi valikul tuleb lähtuda konkreetsest projektist: selle eesmärgist, osalejatest, toimumiskohast ja -ajast, läbiviijate pädevustest jne.

On teatud põhimõtted, mis aitavad luua kultuuridevahelist õppimist toetavat keskkonda („Guidelines...“, 2014; Bortini & Motamed-Afshari, 2012; T-Kit Intercultural Learning (2018):

- Õppimise aluseks on võrdväärtsete partnerite vaheline dialoog – ükski kultuur või grupp ei ole õigem, parem, arenenum jne;

- Tegemist on teadvustatud õppeprotsessi, mitte iseenesest või juhuslikult aset leidva kogemustest õppimisega;
- Kultuuridevaheline õpe on seostatud osalejate tegelikkusega – teoreetilised käsitlused, mudelid jne toetavad reaalsete situatsioonide, pädevuste vms analüüsi;
- Loodud on teineteise austusel, mõistmisel ja ühisel soovil põhinev valmisolek käsitleda ka keerulisi ja vastuolulisi teemasid – õppimine toimub teineteise ja iseenda kohta.

Kultuuridevahelise suhtlemise tõkked (Hofstede, 2004)

- Tõlgendamine – teise käitumisele tähenduse andmine ilma selle põhjusi mõistmata.
- Keel, sh mitteverbaalne suhtlemine – signaalid, läbi mille anname sõnadele tegeliku tähenduse.
- Stereotüübid – sobitame teise käitumise enda väljakujunenud mõttemustri-tesse ja lükkame kõrvale tõlgenduse, mis sellega kokku ei sobi.
- Etnotsentrism – hinnangute andmine vastavalt enda kultuurinormidele.
- Uus kogemus ja sellega kaasnev segadus.

Uuringud näitavad, et **kultuurilisi suhtlemistõkkeid, sh stereotüüpe** ei ole võimalik lõhkuda, tuues erinevate kultuuride esindajad lihtsalt kokku ja võimaldades neil omavahel suhelda või enda kultuuri „tutvustada“ (nt rahvusvahelised kohvipausid või õhtud). Pigem on tulemus vastupidine. Kultuurilisi stereotüüpe, aga ka eelarvamusi saab muuta järgnevalt (põhinedes Valk, 2010; T-Kit Intercultural Learning, 2018):

1. Teadmiste lisamisega

Stereotüüp kui üldistatud teadmine muutub reeglina uue teadmise lisandumisel ehk mida rohkem me erinevate kultuuride kohta teame, seda täpsemad on stereotüübid. Oluline on, et stereotüüpi ei võetaks kui lõplikku tõde, mis kehtib kõigi konkreetse kultuuri esindajate kohta. Stereotüüpi peaks suhtuma kui üldisesse teadmisesse, millel võib, aga ei pruugi alati olla ühisosa reaalsusega. Teadmiste hankimiseks on vaja aidata teadvustada enda stereotüüpe ning analüüsida, millel need põhinevad. Projektitegevustes saab stereotüüpe, nende tekkimist ja mõju käitumisele teadvustada nt suunatud õppemeetodeid kasutades. Oluline on levinud arvamuste analüüs ja refleksioon teoreetiliste raamistike valguses ehk mille põhjal ühte või teist arvatakse.

2. Grupi jagamisega väiksemateks alagruppideks

Stereotüüpe saab muuta, lahutades sihtgrupp mitmeks väiksemaks grupiks ning näidata, et igaüks neist on oma eriliste tunnustega (nt jalgpalli fännide seas võib olla nii akadeemikuid, peotantsijaid, üksikvanemaid, armastusromaanide austajaid jne). Vajalik on mõistmine, et me kõik kuulume paljudesse erinevatesse gruppidesse ja ühtki inimest ei saa defineerida läbi ainult ühe grupi. Iga inimene toob gruppi kaasa oma mitmekesise identiteedi ja selle väljenduse.

3. Dekategoriseerimise ehk grupi kui üksuse kaotamisega

Stereotüüpe saab lõhkuda läbi isiklike kontaktide – tundes mitmeid erinevaid n-ö sama grupi liikmeid (kes on üldjuhul erinevad), muutub selle grupi stereotüpiseerimine ehk üldistamine ühel hetkel võimatuks ja mõttetuks. Üldistamist aitab vähendada teineteise sügavam tundmaõppimine – identiteedi erinevate kihtide avamine ning mõistmine, et lisaks sellele, et me kõik oleme erilised, väljendame ka konkreetseid omadusi erinevalt.

4. Teadlikkuse tõstmisega stereotüüpide tekkimisest

Peab olema teadlik enda eeldustest ja stereotüüpidest teiste, aga ka iseenda kohta. Tuleb jälgida enda keelekasutust ja olla kriitiline teiste keelekasutuse, sh meediatekstide suhtes, pannes tähele mõne grupi lihtsustatud kujutamist ja stereotüpiseerimist.

5. Luues ja olles aktiivne partner dialoogis

Stereotüüpe saab muuta, keskendudes omavahelises suhtluses sarnasustele, mitte niivõrd erinevustele (samas tuleb mitmekesisust tunnistada). Tuleb teisi päriselt kuulata ja proovida mõista käitumise tagamaid, küsida küsimusi ning olla huvitatud avastama uut.

Soovituslik lisalugemine:

Kultuuridevahelise õppe planeerimisest rahvusvahelistes projektides loe lisa: T-Kit Intercultural Learning (2018). pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning

Tudengite õpirändeks ettevalmistava kursuse materjal - Intercultural learning: Critical preparation for international student travel: utsepress.lib.uts.edu.au/site/books/m/10.5130/978-0-9945039-9-2/

Õpetajatele suunatud materjal toetamaks kultuuridevahelist õpet klassiruumis. intercultural-learning.eu/toolbox/

Kultuuridevahelist pädevust (rahvusvahelistes projektides) käsitleva uuringu raport: www.salto-youth.net/downloads/4-17-2740/Intercultural%20Competence%20Research%20Report%20-%20final.pdf

Kultuuridevahelisel dialoogil põhinevate õppetegevuste nõuandekriteeriumid: „Guidelines for intercultural dialogue in non-formal learning / education activities“ pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/icd-guidelines

Kasutatud allikad:

- Bortini, P. & Motamed-Afshari, B. (2012). Intercultural Competence. Research Report. SALTO YOUTH
- Deardorff, D.K. (2011) Assessing intercultural competence. *New Directions for Institutional Research*, 2011: 65-79. doi.org/10.1002/ir.381
- Deardorff, D.K. (2010) Theory Reflections: Intercultural Competence Framework/ Model. www.nafsa.org/professional-resources/browse-by-interest/intercultural-competence-model
- “Guidelines for intercultural dialogue in non-formal learning/education activities” (2014), Council of Europe/European Union, Youth Partnership, pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/icd-guidelines
- Hofstede, G.,(1991) *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill
- Hofstede, G. J., Pedersen, P. B., Hofstede, G. (2004) *Kultuuri uurides: ülesanded, näited, sünteetilisest kultuurid*. Tallinn: OÜ Väike Vanker,
- „Intercultural competences: A conceptual and operational framework.” (2013), UNESCO, Paris
- „Noorte mõistmine: uurides identiteeti ning selle rolli rahvusvahelises noorsootöös” (2013), Paddison, N. (toim.) SALTO-YOUTH Leitav: mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2020/01/Noorte-m%C3%B5istmine.pdf
- Stefanenko T. & Kupavskaya A. (2012) Developing Cross-cultural Competence. In: Seel N.M. (eds) *Encyclopedia of the Sciences of Learning*. Springer, Boston, MA. doi.org/10.1007/978-1-4419-1428-6_1818
- T-Kit Intercultural Learning. (2018) Council of Europe and the European Commission, Youth Partnership
- Valk, A. (2010). *Kultuurilise identiteedi kujunemisest koolis*. Läbivad teemad õppekavas ja nende rakendamine koolis. Tartu Ülikooli haridusuuringute ja õppekavaarenduse keskus