

Diverseco interkultura interago kaj inkluziveco

Prilaborite kaj prezentite de: Valentin Ceretto-Bergerat, Jeanne Grimaud, Albert Stalin Garrido

la 25-an de junio, 2022 en Arrout (Francio)

Daŭro: 1 horo kaj 20 minutoj

Tempoplano

Elemento	Minutoj	Celo	Ebla problemo	Aldonaj informoj
Prezento kaj enkonduko	5	· Ĝentileca ago · Prezenti la trejnadon, temon kaj partnerojn · Informi kio okazos	Neteno de la tempo de la plano: tro rapida aŭ malrapida enkonduko	
Aktivaĵo 1 Elektu vian flankon	20	Konsciigi pri kulturaj diferencoj, per iom da praktiko kaj poste iom da teorio	Neklareco de la demandoj, eble longeta klarigado de la teorio post la aktivaĵo	
Teoria bloko 1 Kultura diverseco, difinoj kaj prezento de dokumentoj	15	· Doni difinojn pri la temo al la trejnatoj · Prezenti gravajn dokumentojn, librojn, gvidilojn kiuj traktas la temon · Engaĝigi la grupon kaj refreŝigi la scion	· Enue · Tro longe · Ne klare · Nekoherenco · La trejnatoj ne komprenas kial la teorio venas post praktiko	
Teoria bloko 2 Edukado ĉe marĝenigitaj grupoj	15	Informi la partoprenantojn, kiel aspektu bona homrajta edukado kun minoritataj kaj marĝenigitaj grupoj	Ne sufiĉos tempo por pridiskuti ĉiujn kriteriojn kaj doni ekzemplojn	
Aktivaĵo 2 (Grupa)	20	Lasi partoprenantojn interŝanĝi opiniojn kaj konojn rilate	Ne sufiĉos tempo (8 minutoj) por ke grupoj alvenu	

Elemento	Minutoj	Celo	Ebla problemo	Aldonaj informoj
Interŝanĝo de spertoj kaj konoj		diversajn subtemojn	al bonaj respondoj	
Konkludoj	5			

Enkonduko

La trejnado unuafoje okazis danke al la projekto Trejnu Novajn Trejnistojn (TnT), organizita de Junulara Esperanta Franca Organizo (JEFO), kaj subtenita de Konsilio de Eŭropo kaj la Eŭropa Junulara Fondaĵo. Ĝi temas pri diverseco, interkultura dialogo, marĝenigitaj grupoj... Difini tiujn konceptojn (diverseco, inkluziveco, kulturo...) povas esti defio. Dum ĉi tiu trejnado, ni do konkrete esploros kaj difinos kio estas kulturo kaj la diversaj formoj kiujn ĝi povas preni. Ni tiel pli bone povos kompreni la defiojn, kiujn ĉi tiu diverseco povas kaŭzi. Poste, ni parolos pri tio, kiel pli bone alfronti tiujn defiojn: ni parolos pri tio, kiel eduki junulojn el specifaj marĝenigitaj grupoj kaj minoritatoj.

- ➡ **Diverceso**
- ➡ **Interkultura agado**
- ➡ **Inkluziveco**

Unue, aktivaĵo kiu rilatas al kultura diverseco kaj eblaj miskomprenoj tiurilataj:

Aktivaĵo 1 – Elektu vian flankon

Instrukcio al la partoprenantoj: Imagu, ke vi laboras kun homoj el via origina lando/kulturo. Poziciiĝu sur kontinuaĵo laŭ via verŝajna reago.

(La gvidanto difinas du liniojn en la salano laŭ kiuj poziciiĝu la ĉeestantoj, laŭ 2 polusoj. Ili elektu unu el tiuj 2, eventuale staru meze kaze de dubo.)

- 1. Vi kunsidas kun kolegoj, kiujn vi jam konas longe, pri komuna liveraĵo kiun vi devos baldaŭ prezenti. Pri difino de la sekvaj paŝoj, ĉu vi emas:**
 - a. klarigi longe kaj precize kaj certigi ke ĉio estas klarigita
 - b. ne indas longege babili, vi scias, ke vi jam konas unu la alian kaj la labortaskojn, kaj fidus ke la kompreno estos efika
- 2. Vi pensas ke kolego iom malefike plenumis taskon hieraŭ, kaj ke tio efikis je la tuta laborgrupo. Kiel vi emus komuniki vian retrokuplon?**
 - a. Vi rekte mencios, kio ne enordis por certigi, ke la afero estas bone komprenita kaj helpi al la kolego progresi.
 - b. Vi malrekte mencios la punkton (eble miksite inter pozitivaj kaj malpozitivaj retrokuploj) por flegi bonan rilaton kaj etoson inter la kolegoj.
- 3. Vi devas trejni kolegojn kaj klarigi novajn koncepton al ili. Ĉu vi preferas unue klarigi:**
 - a. konceptojn kaj teoriojn, poste ekzemplojn
 - b. konkretan faktojn kaj ekzemplojn, konceptojn poste
- 4. La ordono de la teamestro laŭ vi stultas. Ĉu vi:**
 - a. ne hezitas klare malsamopinii kun la ĉefo
 - b. evitas konfronti la ĉefon
- 5. Vi mem gvidas laborteamon kaj devas decidigi la grupon. Ĉu oni atendas, ke:**
 - a. vi faciligu la decidfaradon inter la kolegoj
 - b. vi mem faru decidon por la teamo
- 6. Vi aliĝas al nova laborteamo. Kiel vi spontane konstruas rilatojn kaj fidon inter la novaj kolegoj:**
 - a. tra komunaj labortaskoj
 - b. tra kunumado ĉe la kafmaŝino & manĝoj
- 7. Vi dumkunside malsamopinias pri la opinioj de kolegoj. Ĉu vi preferas:**
 - a. klare esprimi vian malkonsenton kaj konstrueme kontribui al la teamlaboro
 - b. eviti konfliktojn por konservi bonan laboretoson
- 8. Vi gvidas laborteamon kiu devas trakti plurajn laborpuntojn dum kunsido. Ĉu vi preferas, ke :**

- a. oni respektu laŭsekve la tagordon
- b. oni valorigu flekseblecon por bonvenigi interesajn ideojn

“Malkodigo” de la aktivaĵo: la teorio malantaŭ la ekzerco

Tiu teorio pri labereja interkultura interagado venas de libro “La Kultura Mapo” (*“The Culture Map: Decoding How People Think, Lead, and Get Things Done Across Cultures”* verkita de Erin Meyer). La libro ekzistas en kelkaj naciaj lingvoj sed ne en Esperanto, la subaj terminoj estas esperantigitaj de la trejnistoj de la angla originalo.

Laŭ tiu verko ekzistas **8 skaloj** en kiuj poziciigās diversaj kulturoj relative unu al la aliaj, kio ofte kaŭzas interkulturajn miskomprenojn. Malantaŭ ĉiuj 8 demandoj de la supera aktivaĵo troviĝas laŭorde tiuj 8 skaloj.

Konsciu, ke tiuj skaloj esprimas 2 malajn polusojn kaj ke en la realeco, diversaj kulturoj kaj individuoj ĝenerale troviĝas inter tiuj 2, ofte kun sufiĉe klara inklino al unu poluso super la alia. La posta bilda ekzemplo klare montros tion.

1. Komunikado:

- a. **malalt-kunteksta:** Oni emas al rekta kaj preciza komunikado.
- b. **alt-kunteksta:** Oni emas al subkomprenigitaj, nerektaj mesaĝoj.

2. Taksado

- a. **rekta negativa retrokuplo:** komentoj estas esprimataj rekte, honeste, sen mildigo.
- b. **nerekta negativa retrokuplo:** negativaj komentoj estas diplomatie, ne rekte kaj subkomprenige esprimataj.

3. Argumentado

- a. **teorio unue:** Dum argumentado oni unue emas klarigi ĝeneralajn principojn antaŭ aldoni specifan ekzemplon.
- b. **praktiko unue:** Dum argumentado oni unue kutimas detaligi konkretan specifan ekzemplon surbaze de tio kaj poste enkonduki ĝeneralan teorion.

4. Gvidado

- a. **Egaleca:** Estas malmulte da distanco kaj statusa diferenco inter ĉefoj kaj subuloj. Estroj rolas kiel faciligatoj inter egaluloj. Hieraciaj strukturoj estas fleksemaĵoj.
- b. **Hierakia:** La distanco inter ĉefoj kaj subuloj estas statuse grava. Hierakio estas strikta.

5. Decidado

- a. **Konsentema:** Decidfarado rezultas de interkonsento inter teamanoj.

- b. **Supro-suben-ema:** Estroj ĝenerale memstare decidas por la tuta teamo.

6. Fido

- a. **Task-bazita:** Fidon oni kreas ĉefe pere de labor-bazitaj interagoj: “Ni bone kunlaboras, vi bone laboras, do mi fidas vin”. Interhomajn laborrilatojn oni konstruas kaj perdas facile.
- b. **Rilat-bazita:** Fidon oni kreas ĉefe pere de socia interago (komunaj kafumado, manĝoj, paŭzoj, personaj rakontoj...). Tial laborrilatoj konstruiĝas pli malrapide tra la tempo.

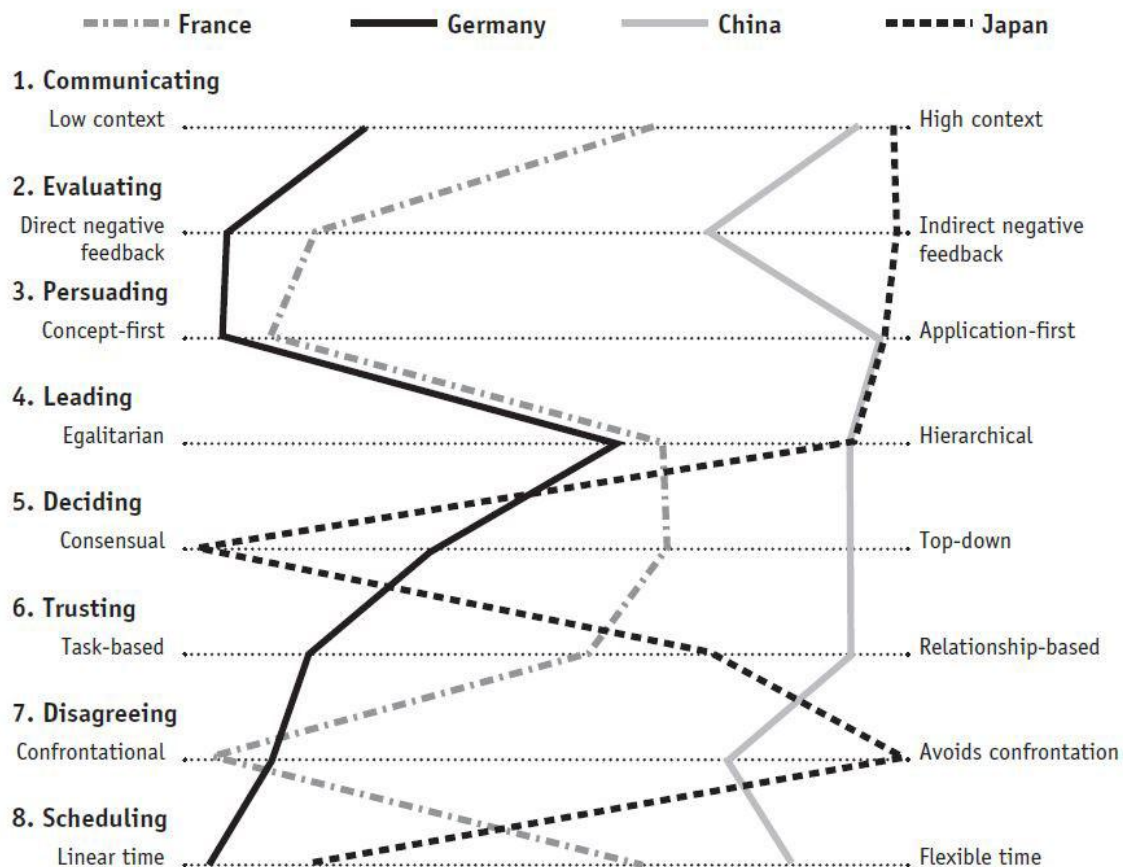
7. Malkonsento

- a. **Konfrontema:** Debatojn kaj malkonsentojn oni perceptas pozitive kaj ne efikas negative sur interhomaj rilatoj.
- b. **Konfront-evitema:** Malkonsentojn oni emas eviti, ĉar ili negative efikas sur teamaj etoso kaj harmonio.

8. Planado

- a. **Lini-tempa:** Projektojn kaj taskojn oni traktas kaj plenumas sinsekve, sen interrompoj, cele al respekto de limdatoj. Bonan organizadon oni taksas pli valora ol flekseblecon.
- b. **Fleks-tempa:** Projektojn kaj taskojn oni traktas kaj plenumas laŭflue, laŭ la ŝanĝiĝantaj oportunoj kaj medio. Oni taksas pli valora flekseblecon ol organizadon.

Jen sube bilda ekzemplo de poziciĝo de kelkaj naciaj kulturoj unu rilate la alian laŭ tiuj 8 skaloj (anglalingve, rekte el la origina libro):



Kompreneble la aliroj de individuaj homoj ne plene estas determinitaj de iliaj devenlandoj, sed ankaŭ de personeco kaj propraj spertoj, precipe se ili havas interkulturan sperton. Tamen konstateblas, ke la origina kulturo determinas la personan sintenon pli ol oni ofte emas agnoski.

Aldone, la supraj elementoj donas nur land-bazitajn kulturajn ekzemplojn kaj *ignoras aliajn kulturajn diferencojn ene de la sama lando*, ekz. inter diversaj etnoj aŭ nacioj, generaciaj kaj sociklasaj diferencoj kiuj ankaŭ ege influas.

Teoria bloko 1 – Kultura diverseco, inkluziveco, difinoj

★ **Universala Deklaracio de UNESKO pri Kultura Diverseco**¹

Kulturo prenas diversajn formojn. Pri tio, ankaŭ konsentis UNESKO, kiu en 2001, enkondukis la *Universalan Deklaracion de Unesko pri Kultura Diverseco*.

Art. 1 - “Kulturo prenas diversajn formojn tra tempo kaj spaco. Tiu diverseco enkarniĝas en la originaleco kaj plureco de identecoj, kiuj karakterizas la grupojn kaj sociojn, kiuj konsistigas la homaron. Fonto de interŝanĝoj, novigo kaj kreemo, kultura diverseco estas, por la homa raso, tiel necesa kiel la biodiverseco en la vivanta ordo.”

Tiu deklaro celas protekti kulturan diversecon kiel homa heredaĵo.

★ **Konvencio de UNESKO pri la Progresigo kaj Antaŭenigo de la Diverseco de Kulturaj Esprimoj**²

Kelkajn jarojn post ĉi tiu deklaro, en 2005, sekvis la *Konvencio de Unesko pri la Progresigo kaj Antaŭenigo de la Diverseco de Kulturaj Esprimoj*, kaj ĝi celas protekti kaj progresigi la diversecon de kulturaj esprimoj.

Art. 4 - “Kultura diverseco manifestiĝas ne nur en la diversaj formoj, per kiuj la kultura heredaĵo de la homaro estas esprimita, [...] sed ankaŭ per diversaj manieroj de arta kreado, produktado, disvastigo, distribuado kaj ĝuado de kulturaj esprimoj, sendepende de la rimedoj kaj teknologioj uzataj.”

★ **La glacimonto de Edward T. Hall**³

Estas multaj manieroj esprimi sian kulturon, kiu fakte konsistas el valoroj, kredoj kaj kondutoj. Oni kutime spertas aŭ atestas momentojn kiam okazas miskomprenoj de homoj el malsamaj kulturoj, ĉar oni rapide faras supozojn aŭ havas ideojn pri aliaj sen vere kompreni ilin. Temas pri la fakto ke oni fakte ne komprenas la fundamentojn de tiu kulturo, ĉar oni unue vidas tiujn manifestiĝojn kiuj estas esprimo de pli profunda aŭ interna kulturo, sed ne tuj videblas.

¹ *Universal Declaration on Cultural Diversity, adopted by the 31st session of the General Conference of UNESCO, Paris, 2 November 2001.*

² *Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions of UNESCO.*

³ *The Cultural Iceberg* ·

https://adeaconsmusing.ca/wp-content/uploads/2015/10/151015.ucc_.culture.iceberg.pdf

En 1976, Edward T. Hall enkondukis la ideon de la glacimonto, kun la ideo ke kulturo konsistas el videblaj kaj nevideblaj partoj: nur 10 % de kulturo estas videblaj kaj 90 % estas nevideblaj.

Aktivaĵo: Granda glacimonto estas reprezentita, kaj ecoj de kulturo (vidu la suban tabelon) estas skribitaj sur glupaperetoj, kiuj estas distribuitaj al la partoprenantoj. Ili devas alglui ilin sur la glacimonton: ĉu temas pri videbla parto de la kulturo, aŭ nevidebla parto de la kulturo? Poste, la trejnisto demandas ĉu la partoprenantoj bezonas klarigon, kaj ĉu ili estis surprizitaj. Ri finas donante ĝeneralajn informojn (vidu la tabelon)⁴.

Videbla parto (10 %)	Nevidebla parto (90 %)
ekz.: arto, vestaĵoj, manĝaĵo, danco, lingvo, muziko, manieroj saluti...	ekz.: mondkoncepto, aŭtoritato, religiaj kredoj, modeloj de decido, seksroloj, konceptoj de justeco, ideoj pri gvidado, konceptoj pri tempo, povo, persona spaco, ideoj pri modesteco, komunikado, difino de peko, korpa lingvo, amikeco, ritmo de laboro, kunlaboro, rendevuaj kaj amindumaj praktikoj, nocioj pri infanedukado (kaj kiel infanoj kondutas en preĝejo)...
• Kondutoj, Tradicioj, Kutimoj • Facile observebla per tuŝo, gusto,odoro, sono • Eksplicite lernita • Konscia • Facile ŝanĝebla • Objektiva scio	• Kernaj valoroj, Sintenoj, Prioritatoj, Kredoj, Perceptoj, Supozoj • Malfacile observeblaj • Implicite lernita • Senkonscia • Malfacila ŝanĝi • Subjektiva scio

⁴ Tamen indas substreki ke se tiuj elementoj donas al ni solidan bazon por agado kaj pripensado, ili ne estas fiksitaj ĉar kulturo estas procezo, kaj la dumvivaj spertoj ŝanĝas ĝin.



Kiam oni unue renkontas iun, ni interagas kun la ekstera, surfaca, videbla parto. Valoroj, kondutoj kaj kredoj estas parto de la suba, interna kaj nevidebla parto.

Jen la defio de interkultura interago (aŭ dialogo): kompreni unu la alian malgraŭ niaj diferencoj, kaj serĉi la subajn kaŭzojn de konduto aŭ kutimo por pli bone kompreni ilin. Dialogo inter kulturoj estas formo de demokratio en la senso ke estas rimedo kontraŭ malakcepto kaj perforto. Oni devas respekti la kulturajn kaj individuajn diferencojn de ĉiuj, sed ne nur: oni strebu inkluzivi kaj trakti ĉiujn individuojn juste kaj kun respekto, sendepende de sia fono, identeco aŭ cirkonstanco, por ke ili havu egalan aliron al ŝanĝoj kaj rimedoj kaj por ke oni evoluigu senton de komunumo kaj senton de aparteno en paca kaj multkultura mondo.

★ Blanka libro pri interkultura dialogo⁵

Promocii interkulturan dialogon estas unu el la misioj kaj celoj de Konsilio de Eŭropo kaj en 2008 estis publikita blanka libro, por respondi al la fakto ke tradiciaj aliroj al mastrumado de kultura diverseco ne plu taŭgis por socioj kiuj spertis kreskantajn nivelojn de diverseco (pro translima migrado, tutmondiĝo, interdependeco inter la regionoj de la mondo...).

- ★ Ĝi determinas kiel la Konsilio de Eŭropo povas kontribui – per ĉefaj agadoj kaj sekvaj programoj – al kreado de pli favora medio por la promocio de interkultura dialogo, kreskigante dialogon kaj disvolvi sian politikon de dialogo kun la regionoj.
- ★ Ĝi taksas la rezultojn de lastatempaj agadoj de Konsilio de Eŭropo, bonaj praktikoj kaj sciencaj studoj pri interkultura dialogo.
- ★ Ĝi servas kiel referencdokumento por agado je nacia, regiona kaj loka nivelo kaj provizas ilojn aŭ ekzemplojn de bona praktiko por efektivigi kaj kreskigi interkulturan dialogon en malsamaj kunteksto.
- ★ Ĝi donas longdaŭran vidon de la rezultoj, kiujn oni povas atendi de politiko, kiu instigas interkulturan dialogon ene de eŭropaj socioj, transnaciaj limoj kaj inter Eŭropo kaj ĝiaj najbaraj regionoj.



Teoria bloko 2 – Bonaj praktikoj de edukado ĉe marĝenigitaj grupoj

⁵ Livre blanc sur le dialogue interculturel, *proponita de la Ministroj pri Eksterlandaj Aferoj de la Konsilio de Eŭropo ĉe ilia 118-a Ministeria Sesio (Strasburgo, 7a de Majo 2008).*

Kio estas “marĝenigita grupo”? Kiuj estas konsiderataj marĝenigitaj grupoj?

Marĝenigitaj grupoj estas grupoj kaj komunumoj da popoloj kiuj spertas diskriminacion kaj ekskludiĝon (socian, politikan, aŭ ekonomian) pro neegalaj povrilatoj trans ekonomiaj, politikaj, kaj kultura dimensioj.⁶ Ili povas esti plenrajtaj civitanoj de la sama lando aŭ teritorio, difinitaj kaj grupigitaj laŭ etnaj, lingvaj, sociekonomiaj, aŭ politikaj faktoroj, kiuj tamen ne ricevas sufiĉe da subteno aŭ atento de la ŝtato kaj aliaj sociaj aktoroj pro ilia “malsameco”, kiun perceptas la cetero de la civitanaro.

Ĉu vi kapablas sendi viajn infanojn al bonaj lernejoj, kaj ĉu la lernejoj estas senpagaj aŭ malmultekostaj? Ĉu vi povas facile ricevi pritrakton de la kuracisto kiam vi malsaniĝas? Ĉu vi havas, kiel ĉiuj aliaj, la samajn oportunojn por trovi laboron kaj konstrui karieron? Edukado, sanservo, laboro -- ĉiuj ĉi estas aferoj, pri kiuj homoj ne havas egalajn oportunojn, kaj ĝuste tio indikas marĝenigon.

Ofte marĝenigo venas en unu el la du ĉefaj manieroj: **ekonomia** kaj **politika marĝenigo**. Ekonomie marĝenigitaj grupoj ofte ne havas la ŝancojn kontribui al, aŭ profiti de, la ekonomio. Malgraŭ la ekonomiaj disvolviĝoj kiujn spertas lando, ili sentas sin “forlasitaj” ĉar tiuj disvolviĝoj ne sentiĝas en iliaj loĝlokoj: ne konstruiĝas bonaj lernejoj aŭ malsanulejoj, daŭre mankas laboroportunoj, iliaj komercoj kaj produktoj ofte estas preteratentataj en iu sektoro. Aliflanke, politike marĝenigitaj grupoj ne povas aktive partopreni en la demokratiaj procezoj de la socio. Ili ne havas reprezentantojn el la registaro aŭ la leĝofara ĉambro kaj sentas sin ignorataj en la politika decidfarado. En multaj kazoj tiuj faktoroj estas tre vastaj kaj interligitaj: ofte ekonomie marĝenigitaj grupoj estas samtempe ankaŭ politike marĝenigitaj.⁷

Aliroj de Edukado kun Marĝenigitaj Grupoj

Ĉe marĝenigitaj grupoj necesas specialaj aliroj pri edukado, kiuj respektas iliajn identecon, fonon, vivstilojn, ktp. Ili ne ĉiam ricevas bonan edukadon laŭ pluraj normoj. Ofte, tia edukado enhavas ankaŭ narativojn, kiuj favoras al la ĉefa socio, dum la narativoj de la marĝenigitaj grupoj estas ignorataj aŭ aktive forneataj. Ekzemple, etnaj minoritatoj ofte devas ricevi edukadon en la nacia lingvo (kaj ne en ilia propra lingvo), kio malpermesas, ke oni povu transdoni sian lingvon al la postaj generacioj. Evitante tion kaj celante liveri edukadon kiu

⁶ *Marginalized Populations*. Glossary of Essential Health Equity Terms, National Collaborating Centre for Determinants of Health, Canada. <https://nccdh.ca/glossary/entry/marginalized-populations>

⁷ *What Is Marginalization? Definition And Coping Strategies* [Kio estas marĝenigo? Difino kaj pritraktaj strategioj]. Liberties. <https://www.liberties.eu/en/stories/marginalization-and-being-marginalized/43767>

vere reprezentas la bezonojn de marĝenigitaj grupoj, kiel tia edukado devus aspekti por scii, ke ni organizas homrajtan edukadon vere efikan kaj taŭgan por tia celgrupo?

Laŭ la Alta Komisiito pri Homaj Rajtoj (OHCHR) de la Unuiĝintaj Nacioj, la jenaj kriterioj estas uzataj por konsideri bonajn praktikojn rilate edukadon pri homaj rajtoj (kaj ĝenerale) al minoritataj kaj marĝenigitaj grupoj⁸:



1. La praktiko estas **taŭga**, kio signifas ke:
 - a. ĝi priparolas la kernajn temojn de homrajta edukado (HRE),
 - b. alparolas la celgrupon, kaj
 - c. trafas la celatan kuntekston
2. La praktiko estas **partopreniga**, kio signifas ke:
 - a. inkluzivas la kontribuojn, laŭ desegno kaj realigo, de ĉiuj partoprenantoj
 - b. antaŭenigas la valoron de la interŝanĝo de la konoj kaj spertoj de la partoprenantoj rilate homajn rajtojn
 - c. instigas al kritika pripensado pri propraj kredoj kaj valoroj, kaj

⁸ *Bridging our Diversities: A Compendium of Good Practices in Human Rights Education.*
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/OHCHR-Publication-Equitas-Compendium-of-Good-Practices-in-Human-Rights-Education-EN.pdf>

- d. instigas al socia analizo kun la celo povigi la partoprenantojn disvolvi konkretan agadon por socia ŝanĝiĝo kiu kongruas kun la valoroj kaj normoj de homaj rajtoj
3. La praktiko estas **efika**, kio signifas ke:
 - a. ĝi ebligas la plenumon de planitaj celoj
 - b. provizas per pruviloj, ke edukaj praktikoj plenumos siajn celojn kiam ili estas realigitaj laŭplane, kaj
 - c. kontribuas al la observado de homaj rajtoj
 4. La praktiko estas **adaptebla**, kio signifas ke:
 - a. ĝi povas esti utiligita en multaj malsamaj lokaj kaj naciaj kuntekstoj.
 - b. povas esti fasonita aŭ modifita cele al partoprenantoj kun diversaj fonoj kaj identecoj
 - c. estas klara kaj ne postulas multe da rimedoj
 5. La praktiko estas **novstila**, kio signifas ke:
 - a. elmontras unikan aliron al homarajta edukado, inkluzivante novajn ideojn, metodojn, kaj teknikojn

Aktivaĵo 2 (Grupa) – Interŝanĝo de konoj pri diversaj rilataj temoj

La aktivaĵo supozas, ke la partoprenantoj jam estis en pluraj malsamaj okazoj de edukado antaŭe, kaj eble eĉ kun aŭ pri minoritataj aŭ marĝenigitaj grupoj. La aktivaĵo koncernas la ĵus pridiskutitan **Teorian Blokon 2** kaj aldone la tutan temon ĝenerale.

Materialoj bezonataj:

Kolorigitaj paperoj, glupaperetoj, skribiloj

La trejnistoj disdividas en **tri** malsamajn grupojn, kiuj diskutos dum **8 minutoj** la temon, kiu estos al ili asignita:

1. Ĉu vi iam partoprenis en edukado kiu aŭ a) temis pri minoritatoj kaj marĝenigitaj grupoj aŭ b) havis anojn de tiuj grupoj kiel partoprenantojn? **Kiuj estis la bonaj kaj notindaj spertoj?**

2. Surbaze de la kriterioj pri bonaj praktikoj ĵus pridiskutitaj, kiuj konkretaj ekzemploj de tia edukado povus esti bonaj? **Kiel vi imagus la idealan formon de homrajta edukado?**
3. Kiuj kutimaj eraroj estas farataj dum edukado kun minoritatoj kaj marĝenigitaj grupoj (laŭ viaj propraj spertoj aŭ observoj)? **Kion oni ne faru dum tia edukado?**

Post 5 minutoj, ĉiu grupo prezentos antaŭ la cetero de la partoprenantoj la rezultojn de siaj diskutoj. Akceptu 1-2 demandojn/komentojn laŭ tempodisponblo.

Konkludoj

Ecoj de kulturoj estas kaj **videblaj kaj nevideblaj**; kvankam ĉefe nevideblaj. Pluraj el tiuj nevideblaj ecoj **difinas kiel homojn kunagadas, kunlaboras...** (tiuj ĝuste estas plejparte nevideblaj - ni vidis 8 el ili kun la unua aktivaĵo). Pripensu pri viaj propraj kulturaj kondiĉoj,

kaj tiuj de viaj alilandaj amikoj kaj kolegoj! Pluraj institucioj (UNESKO, Konsilio de Eŭropo...) ankaŭ prilaboris la temon kaj kreis **dokumentojn, tekstojn kaj gvidilojn** por helpi nin pli bone kompreni tiujn diferencojn kaj **promocii interkulturan dialogon kaj interagon**.

Kvankam gravas interkultura dialogo kiel parto de la laboro por kompreni la kulturan diversecon de niaj socioj kaj pritrakti ĉies bezonojn, ni devas certigi, ke ĉies voĉoj estas aŭdataj kaj aŭskultataj. En tio ni devas klopodi, ke **marĝenigitaj grupoj** estas laŭeble inkluzivitaj. Marĝenigitaj grupoj estas ekskludataj el egalaj oportunoj al ekonomia kaj politika partopreno en la socio. Ili malofte ricevas taŭgajn sociajn servojn inkluzive de edukado, kiu reprezentas iliajn narativojn kaj pritraktas iliajn specifajn bezonojn. Respektante kulturan diversecon kaj strebante al plena inkluziviĝo de ĉiuj, anoj de la civila socio, inkluzive de la junularo, devas disvolvi bonan homrajtan edukadon, kiu estas **taŭga, patropreniga, efika, adaptebla**, kaj **novstila**. Tia edukado devas, interalie, komprenigi al marĝenigitaj grupoj, kiuj estas iliaj homaj kaj civilaj rajtoj kaj kion ili povas kontribui al la realigo de socia ŝanĝo.

Fontoj

Equality Diversity & Inclusion in 2021 - WHAT'S IT ALL ABOUT?

 <https://www.youtube.com/watch?v=maw6hmlNh44>

En ĉi tiu video, oni esploras, kion signifas kreskigi egalecon, diversecon kaj inkludon en la laborejo. Estas referencoj al la 9 Protektitaj Karakterizaĵoj, la Egaleco-Leĝo de 2010, la glacimonto-modelo de kulturo kaj senkonscia bias. Ĉi tiu video donas superrigardon de la temoj inkluzivitaj kaj instigas spektantojn dividi kaj lerni pli pri tiea graveco.

Draft UNESCO Declaration on Cultural Diversity

 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000123405>

Kreskigi la interŝanĝon de scio kaj plej bonajn praktikojn rilate al kultura plurismo por faciligi, en diversspecaj socioj, la inkludon kaj partoprenon de personoj kaj grupoj de diversaj kulturaj fonoj.

Universal Declaration on Cultural Diversity, adopted by the 31st session of the General Conference of UNESCO, Paris, 2 November 2001

 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127160>

La *Universala Deklaracio de Unesko pri Kultura Diverseco* estas deklaro por protekti kulturan diversecon kiel homa heredaĵo kun la protekto de la diverseco de amaskomunikiloj, plurismo kaj plurlingvismo adoptita la 2-an de Novembro, 2001. La Monda Tago por Kultura Diverseco, Dialogo kaj Evoluo, okazigita la 21-an de Majo, estis kreita kiel rezulto de ĉi tiu deklaro. Kelkajn jarojn post ĉi tiu deklaro, sekvis la Konvencio de Unesko pri la Protekto kaj Progresigo de la Diverseco de Kulturaj Esprimoj.

Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions of UNESCO

 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142919>

La *Konvencio de Unesko pri la Progresigo kaj Antaŭenigo de la Diverseco de Kulturaj Esprimoj* agnoskas la rajtojn de subskribintoj agi por protekti kaj progresigi la diversecon de kulturaj esprimoj kaj elstari devigojn al subskribintoj je kaj landaj kaj internaciaj niveloj.

Ministres des Affaires Étrangères du Conseil de l'Europe. Livre blanc sur le dialogue interculturel, Strasbourg, 2008.

 https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_fr.pdf

Le concept du dialogue interculturel

 https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/concept_FR.asp

« Livre blanc sur le dialogue interculturel »

 https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/whitepaper_FR.asp#TopOfPage