



ALBOAN

Kulturartekotasuna, multikulturalismoa, boluntarioentzako erronka



GARAPENERAKO
LANKIDETZAREN
EUSKAL AGENTZIA
AGENCIA VASCA DE
COOPERACIÓN PARA
EL DESARROLLO



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Hezkuntza baliabideak ALBOAN

...

22. Hiritartasunerako Hezkuntza irakasgairako material osagarria. DBH, Bigarren zikloa. (2011)
23. Hiritartasunerako Hezkuntza irakasgairako material osagarria. Batxillergoa. (2011)
24. Nazioarteko boluntariotza esperientzia: faseak eta protagonistak. (2011)
25. Boluntariotzarako motibazioak gaur egun. (2011)
26. Nazioarteko boluntariotza, garapenari alternatibak sortzen. (2011)
27. Kulturartekotasuna, multikulturalismoa, boluntarioentzako erronka. (2011)

Kulturartekotasuna, multikulturalismoa, boluntarioentzako erronka



Dokumentuotan, gai bat garatzeaz batera, hura bakarkako nahiz taldekako dinamiketan lantzeko proposamenak jasotzen dira. Eskuarlean duzun gaiaz gain, badira ere beste zenbait gairi buruzko dokumentuak: nazioarteko boluntariotzaren definizioari buruzkoak, boluntariotzarako gaur egungo motibazioak, garapen-eredua hipzide dutenak eta gatazkak nola kudeatu azaltzen dutenak. Material horiek gure bulegoetan eska ditzakezu, bai eta gure webgunean ere: www.alboan.org.

Argitaratzailea:

ALBOAN

Aita Lojendio kalea 2, 2. • 48008 Bilbao
Tel.: 944 151 135 • Faxe: 944 161 938
alboanbi@alboan.org

Barañain etorbidea, 2 • 31011 Iruñea
Tel.: 948 231 302 • Faxe: 948 264 308
alboanna@alboan.org

Erronda kalea, 7, 4. Ezk. • 20001 Donostia
Tel.: 943 275 173 • Faxe: 943 320 267
alboangi@alboan.org

Estenaga Apezpikua, 1 • 01002 Gasteiz
Tel.: 945 202 676 • Faxe: 945 202 676
alboanar@alboan.org

www.alboan.org

Egilea: ALBOAN

Data: Ekaina 2011

Itzulpena: Elhuyar

Diseinua eta maketazioa: Marra, S.L.

Inprimatzailea: Lankopi S.A.

Lege-gordailua: Bi-1654/2011

Lan honen erreprodukzio partziala baimentzen da, baldin eta helburu komertzialik ez badu eta jatorria aipatzen bada.

Aurkibidea

Hasteko	5
Nazioarteko boluntariotza gaur: kulturarteko elkartasunaren gauzatzea	5
Sakontzeko	7
Kulturartekotasuna, multikulturalismoa, inkulturazioa?	7
Kulturen arteko topaketa, edo talka	9
Boluntarioen esperientzian agertzen diren imaginarioak: estereotipoak eta idealizazioak	13
Desberdinak, baina berdinak	25
Ondorioak	33
Geurearekin eta besteenarekin hizketaldia: desberdintasuna kudeatzen	33
Praktikan jartzeko	35
Kulturak ezagutzeko dinamikak	35
Kulturartekotasunari buruzko dinamikak	44

Hasteko

NAZIOARTEKO BOLUNTARIOTZA GAUR: KULTURARTEKO ELKARTASUNAREN GAUZATZEA

Garapenerako lankidetzak kulturarteko bizipenak izateko eskaintzen dizkigun moduetako bat da nazioarteko boluntario izatea. Gure artean ditugun etorkinekin lan egitea izan daiteke beste bat. Bi esperientzia horietako edozeinetan, guztiontzako bidezkoagoa eta duinagoa litzatekeen mundu bat eratzeko helburuak, eginkizunak eta ilusioak hobeto ezagutuko eta partekatuko ditugu. Bide horretan, berdintasuna eta aniztasunaren kudeaketa funtsezkoa da.

Nazioarteko boluntarioen kasuan, boluntario izateak berak ematen du kultura erabat desberdin batean murgiltzeko aukera. Murgiltze hori azalekoa edo sakona izan daiteke, boluntarioa irekia den, norekin bizi den, haren ingurunea nolakoa den, egonaldiak zenbat iraungo duen... arabera.

Murgiltze horretan zailtasunak izan ohi dira, eta tarteko pertsonak ahalegin handia egin behar izaten dute. Mundu-ikuskerak desberdinak izanik, bi alderdiek ahaleginak egin behar dituzte bestearen atzean dauden logikak edo kultura-paradigmak ulertzeko edo, gutxienez, haietaz jabetzeko. Boluntarioarentzat bereziki, etengabeko ariketa da; izan ere, irekitasuna etengabe landu behar du, gauzak zailtzan jarri eta hausnartu, eta kulturarteko elkarriketaren ikuspegia hartu, aukera guztiak errespetatuz eta bere aukerak argumentatuz.

Logika eta argudio horiek bat etorri behar dute boluntarioak bidaltzen dituzten erakundeek bultzatu nahi duten giza garapenerako eta garapen jasangarriko proposamenarekin, baita munduko hainbat tokitan boluntarioa hartzen duten erakundeek

bultzatzen dutenarekin ere¹. Izan ere, sistema neoliberalak ezartzen dituen eredu-
duen aurkako bizi-jarrera erakusten du boluntario izateak, boluntarioaren beraren
testuinguruan eta hura hartzen duen ingurunean. Boluntario izatearen osagaieta-
ko bat da kontrakultura, bai Iparraldean diharduten boluntarioena bai Hegoaldeko
herrialdeetan dihardutenena (are gehiago bigarren horiena). Kontrakultura-ikus-
pegi hori argitzeko, giza garapenaren aldeko nazioarteko boluntarioen proposa-
menak abiapuntu hauek ditu:

- **Garapen horren erdigunean** eta kolektibo/gizarte baten barruan **kokatzen du gizakia**.
- Planteamendu horrek **harremanak ditu giltzatzat**: izan ere, pertsonen, kultu-
ren, generoen eta belaunaldien arteko harremanak dira funtsa.
- Hegoaldean lankide dituen pertsonekin **harreman horizontalak** izatearen
alde egiten du.
- Laguntzen dituen kolektiboen beharretarako eta aurkitzen dituen errealita-
teetarako **erantzun sortzaileak bultzatzen eta sortzen ditu**, kolektibo horie-
kin batera.
- **Elkartasunean** eta beste pertsona, elkarte, kultura... batzuekin **etengabe
ikastean** oinarritzen du **esperientzia**.

Halaber, boluntarioa zubi bihurtzen da eta elkarrizketa, harremanak eta ekintza
bultzatzen ditu, baita justizia eta giza garapenaren aldeko konpromisoa ere. Ipa-
rraren eta Hegoaren arteko elkarrizketa-zubia da; toki bateko zein besteko era-
kunde eta pertsonen artekoa; boluntarioak bidali zein hartzen dituzten erakunde-
etako barne-elkarrizketarako zubi ere bada, baita gobernuz kanpoko erakundeen
eta etorkin-elkarteen artekoa ere. Hala, zubi-lana eginda, boluntarioak truke-sare-
ak sortzen ditu, harreman berriak, proposamen berriak... Gainera, lehendik dau-
den sareak eta harremanak sendotu egiten ditu.

¹ Giza garapena eta boluntariotza sakonago lantzen da lan honetan: Nazioarteko boluntariotza, garapenari alternatiba
sortzen. Hezkuntza baliabideak 26.

Sakontzeko

KULTURARTEKOTASUNA, MULTIKULTURALISMOA, INKULTURAZIOA?

Termino asko dago eremu jakin batean hainbat kultura elkarrekin nola bizi diren adierazteko. Alor akademikoan, eztabaida handia dabil goian aipatutako terminoen adierei eta eraginei buruz, eta aukera oso kontrajarriak daude: kultura-aniztasuna vs multikulturalismoa, interkulturalismoa vs kulturartekotasuna, eta abar. Dokumentu honetan ez gara eztabaida akademikoetan sartuko, baina ALBOANek egindako ikerketa hau kontsultatzea gomendatzen dugu: *Nazioarteko boluntario-lana: inplikazioaren eta elkarrizketa kulturalaren esperientzia. Ikasteko esperientzia*².

Nazioarteko boluntarioen esperientzia zer nolako kultura-elkarguneetan eta kultura-tradiziotan gertatzen den jakin behar dugu. Kultura desberdin horiek elkarrekin bizi behar dute, eta ahalik eta modu eraginkorrenean kudeatu behar dira, lan egiteko eta giza garapena bultzatzeko. Kulturen arteko topagune horretan, elkarrizketa ahalbidetu nahi dugu; horretarako, beharrezkoa da ezagutza, kultura bakoitzaren atzean dauden logikak ulertzea, eta norberak nahiago duen logika edo kultura-eredua aukeratzea, jarduteko, sentitzeko eta pentsatzeko beste modu batzuk errespetatuz betiere, baldin eta aukera horiek giza eskubideak eta askatasunak errespetatzen badituzte.

Elkarrizketa hori sor dadin, ulertu behar da ez dagoela kultura estatikorik, kultura beti dagoela eraikitze bidean, etengabeko bilakaeran, nahiz eta aldaketak epe ertainera edo luzera baino ez nabaritu. Kulturak aldakorrak diren bezala, halako-

² ALBOANen web-orrian kontsulta daiteke: www.alboan.org, ikerketen atalean, eta ALBOANen eska daiteke.

xeak dira pertsonaren, kolektiboen eta gizarteen bizitza osoan eratzten diren nor-tasunak ere.

Baina, zer hartzen dugu kulturatzat? *Plog eta Batesen (1980) arabera, hauxe da kultura: “Sinesmen, balio, ohitura, jokabide eta tresna partekatuen sistema da, gizarte bateko kideek beren arteko eta munduarekiko eraginean darabiltena, eta belaunaldiz belaunaldi ikaste-prozesuaren bitartez transmititzen dena”.*

Hona hemen kulturaren funtsezko alderdietako batzuk:

- **Kultura ikastea da.** Kultura ikasi eta transmititu egiten da. Hizkuntza, jarduteko moduak, gure artean harremanak izatekoak, mundua ikusteko erak eta abar ikasi egiten ditugu. Ikasten duguna gure ekintzen bitartez transmititzen dugu.
- **Kulturak zentzua ematen dio errealitateari.** Errealitateaz jabetzen garenean, gure bizipen, balio, sinesmen eta abarretan oinarritutako buru-eskemetatik abiatuta egiten dugu. Kulturak errealitatea ikusi eta hartaz jabetzeko modua ematen digu. Norbait ulertzeko, errealitatea nola ikusten duen ulertzeko aha-legina egin behar dugu.
- **Kultura sinboloen bitartez transmititzen da.** Kultura sinbolo ere bada. Kulturaren barruan sinbolo ugari partekatzen dugu. Sinbolo bidezko komunikazio nagusia hizkuntza da, baina beste hainbat komunikazio-modu ere badago: hitzik gabeko komunikazioa, hurbiltasun fisikoa, errituak eta sinboloak eta abar.
- **Kultura batasun integratua da.** Kultura sistema bat da. Hura ulertzeko, haren testuinguruan kokatu behar dugu. Kultura dira harremanak izateko moduak, bizitza antolatzeakoak, jatekoak eta abar.
- **Kultura era askotara eratzten da.** Kultura bateko pertsona guztiek ez dute hura modu berean sentitzen. Hainbat faktorek baldintzatzen dute hori: adinak, klase sozialak, maila sozioekonomikoak, jatorrizko etniak eta beste hainbatek. Horrenbestez, ez dugu dena zaku berean sartu behar.
- **Kultura egokitze-mekanismoa da.** Kulturak dinamikoak eta konplexuak dira. Egoera berrietara egokitzeko prozesuek aldarazi egiten dituzte. Bizitokia aldatzeko prozesua ere aldaketa-faktorea da, berez. Migrazioak aldaketak ekartzen dizkio lekualdatzen denari, harrerako gizarteari eta jatorrikoari.

KULTUREN ARTEKO TOPAKETA, EDO TALKA

Prestakuntza- eta trebakuntza-prozesuan zein nazioarteko boluntarioen harre-
ran eta haien esperientziaren garapenean, kontuan hartu behar dugu zer nolako
kultura-aniztasuna aurkituko dugun. Kultura-aldaketak egunero gertatzen dira,
pixkanaka. Batzuk nabarmenagoak izaten dira; beste batzuk, berriz, gu ia jabe-
tu ere egin gabe izaten dira. Aldaketok beti agertzen dira nazioarteko bolunta-
rioen esperientzian; horregatik, boluntario-esperientziara “joatean” gertatuko
diren aldaketetarako prestatzen gara; ez horrenbeste, ordea, ”itzulera”-proze-
surako. Hala ere, kultura-aldaketak izaten dituzte boluntarioak, baita hark utzi
zuen gizarteak ere. Horregatik, komeni da aldaketa horietarako prestatzea eta
egokitzea.



Bestalde, kulturaz ari garen bakoitzean iceber-
garen sinboloa datorkigu burura. Iceberg-ean,
gailur txiki bat baino ez dugu ikusten, haren za-
tirik handiena (batzuen iritziz hiru laurdenak)
ur azpian izaten baita. Gauza bera gertatzen
zaigu kulturekin. Kulturen alderdi nabarmenak
ezagutu ohi ditugu, hala nola usadioak, gastro-
nomia, musika, adierazpideak... Baina gogoan
izan behar dugu gauza agerikoenek gainera-
koa estali egin dezaketela. Hor ezkutatu ohi
da kultura horren funtsa eta ardatza, hor
azaleratzen dira haren logika eta mundu-
ikuskeraz zehatzak. Horrenbestez, osagai ho-
rietaz jabetu behar dugu, gogoan hartuta
errazagoa dela beste kultura baten ageriko

alderdiak eraldatzea, geureganatzea eta haietara egokitzea (janzkerara, hitz egiteko modura, gastronomiara...), geureei uko egin behar badiegu ere, gure kulturaren alderdirik ezkutuenei uko egitea baino, edo beste kultura batekoak onartzea baino (oraina edo geroa antolatzeke moduak, pertsona nagusiekiko harremana, naturarekikoa...).

Boluntarioen esperientziak bi kultura desberdin lotzeko atea irekitzen du. Boluntarioa hartzen duen kultura (nagusia), eta boluntarioaren beraren kultura, mendekoa testuinguru jakin horretan. Gehiengoan eta gutxiengoan jokoak eragin handia du harreman horretan: ez dezagun ahaztu kultura bakoitzeko pertsonen onarpena eta balioespina jasotzea oso garrantzitsua dela. Boluntarioek aurkitzen dituzten kultura gehienak gutxietsita eta mespretxupean egon dira urte askoan. Bestalde, “Mendebaldeko” kulturaren zenbait elementu kapitalismoaren funtsezko osagarri dira, eta nonahi ageri dira. Horrenbestez, gogoan izan kultura-topaketa baldintzatu egiten duela testuinguruak, non “gure” kulturako elementu batzuk oso estimatuak eta preziatuak diren, edo, nabarmen baztertuak dauden. Pertsona eta testuinguru batzuetan, Mendebaldeko kultura kapitalistaren onespina edo arbuioa boluntarioari ere esleitu ohi zaio, haren lanari erreparatu gabe. Horixe bera gertatzen zaigu gure gizartean beste kultura batzuei erreparatzen diegunean: batzuetan, elementu jakin batzukitsu-itsuan gaitzesten ditugu, edo onesten, eta kultura edo jatorri horretako edonori atxikitzen diogu gure ikuspegi hori.

Arestian aipatutako alderdiak kontuan hartuta, bi kulturak elkar aurkitzen dutenean agertu ohi diren jarrerak sailkatzeke tipologiak ezagutzea komeni da:

- **Etnozentrismoa.** Beste kultura batzuetara hurbiltzean, haiek gure kulturatik aztertzean datza. Gure kulturaren ikuspegitik begiratzen ditugu gainerakoak; horregatik ez ditugu ulertzen haien nondik norakoak.
- **Kultura-erlatibismoa.** Beste kultura batzuk ezagutzeko eta aztertzeke haien kultura-balioetan oinarritzean datza. Kultura guztien berdintasuna aldarrikatzen du. Jarrera horrekin, ez dugu baloraziorik egiten, eta kultura-adierazpen guztiekiko errespetua agertzen dugu. Jarrera horren funtsezko hitza **errespetua** da. Baina errespetua eta tolerantzia baino ez ditu adierazten: *“Nik errespetatu egiten zaitut, eta ulertzen zaitut, baina egon gaitzean bakoitza bere tokian”*. Kulturen arteko topaketa lortzen ahalegintzea falta zaio jarrera horri.

- **Interkulturalismoa.** Beste kulturekiko errespetuan oinarrituta, kultura-erlatibismoaren hutsuneak gainditzen dituen jarrera da. Izan ere, berdintasunean oinarritutako topaketa ere helburu du.

Hala eta guztiz ere, kultura-desberdintasunek eta kulturen arteko topaketek lau egoera hipotetiko hauetara garamatzate:

- **Integrazioa.** Kultura-nortasunari eta ohiturei eusten bazaie eta harreman positiboak nahi eta balioesten badira, hor dugu integrazioa. Aniztasuna errespetatzen da, baina, aldi berean, harreman positiboak dira helburu, hots, kulturartekotasuna.
- **Asimilazioa.** Kultura-nortasunari eta ohiturei eusten ez bazaie baina bi kulturen arteko harreman positiboak bultzatzen eta balioesten badira agertzen da asimilazioa.
- **Bereizketa.** Kultura-nortasunari eta ohiturei eusten bazaie baina bi kulturen arteko harreman positiboak saihesten badira, hor dugu bereizketa. Jarrera horri “kultura-erlatibismoa” ere deitzen zaio.
- **Bazterketa.** Kultura-nortasunari eta ohiturei eusten ez bazaie eta eremu berean bizi diren kulturen arteko harreman positiboak bultzatzen ez badira, horra bazterketa.

Elkarreragin horiek guztiak pertsonen artean izaten dira; horrenbestez, boluntarioen artean ere bai. Hori dela eta, ondorio garrantzitsuak ditu erakundeen eta komunitateen arteko interakzioan, eta boluntarioak bidaltzeko eta haiek hartzeko antolakuntzan.

BOLUNTARIOEN ESPERIENTZIAN AGERTZEN DIREN IMAGINARIOAK: ESTEREOTIPOAK ETA IDEALIZAZIOAK

Norbaitek bere bizitzan aldaketaren eta eraldaketaren aldeko apustua egiten badu, ahaleginak eta emaitzak merezi duten seinale izaten da. Une horretan, garrantzi handiagoa ematen zaie aldaketak ekar ditzakeen alderdi positiboari zailtasunei eta egokitzapen-beharrei baino. Horixe bera gertatzen zaio boluntario izatea erabakitzen duen pertsonari, baita aukera hori eskaintzen duten erakundeei ere, boluntarioak bidaltzen eta hartzen dituztenei. Eragile guztien iritziz, merezi du ahaleginak eta proiektuak. Oro har, alderdi guztiek dakite ez dela eginkizun erraza, eta, aldi berean, badakite esperientziak aldatu egingo dituela, baina, hala eta guztiz ere, merezi duela.

Zalantzarik gabe, esperientzian partaide diren erakunde eta pertsona guztiek imaginario jakin batzuk dituzte, esperientzia horrek boluntarioarentzat edo haiek bidali zein hartzen dituzten gizarteentzat izan dezakeen eraginaren inguruan. Iru-di horiek eragina dute gauzak ikusteko dugun moduan, esperientzia bera aztertu eta bizitzeko moduan, nahiz eta hitz egitean ez aipatu. Pertsona eta erakunde bakoitzak dugun ezkutuko curriculumean daude, eta errazago atzematen dira desberdinak diren pertsonetikiko elkarrizketan.

Bi kultura elkarrekin harremanetan jartzeko moduaren arabera, hainbat emaitza (integrazionismotik bereizketara bitartekoak...) egon daitezkeela aipatu dugu aurreko atalean. Gauza bera gertatzen da kultura desberdinetako pertsonak elkarrekin harremanetan jartzen badira. Kultura desberdinetako bi pertsonak elkar ezagutzen dutenean, hasieran baliteke elkar gaitzestea, estereotipoak eta lehen inpresioak di-rela-eta. Alderantziz ere gerta liteke, ordea, hots, hasieratik sortzea elkarrenganako erakarpena eta interesa. Zenbait ikerketa akademiko ari dira aztertzen zer eragin

duten harremanek besteekiko eta haien kulturekiko ditugun jarrera, ideia edo aurreiritzietan. Lehen inpresioa edo aldez aurreko harremana negatiboa bada, horrek eragina izan dezake pertsona edo kultura horien etorkizuneko harremanean. Horrenbestez, aldez aurreko esperientziek eta harremanak eragin handia dute kulturarteko interakzioaren garapenean.

Horregatik guztiagatik, boluntarioen esperientzietan komenigarri da hausnartzea eta aldez aurretik beste kultura batzuekin izan ditugun esperientzia positiboak eta negatiboak aitortzea, zein elementuk izango duten eragina eta zeintzuk ez jakin ahal izateko. Halaber, zein alderdik baldintzatzen duten beste batzuek baino gehiago ezagutzeko ere lagungarri izan daiteke hori. Horretarako, ordea, esperientzia hasi aurretik, nor bere burua aztertu behar du. Bestalde, harremana bera ere zaindu behar da, kulturen arteko elkarrizketa bultza dezan. Alde horretatik, kulturen arteko harremanak irauten duen bitartean, komeni da esperientzia horretan laguntzeko norbait ondoan edukitzea, kulturartekotasuna ulertzen lagunduko digun norbait alegia. Horrez gain, kulturarteko esperientziak trukea eta elkarrekiko ikaskuntza ekar ditzan, baldintza jakin batzuk bete behar dira. Hainbat adituk ikertu dituzte baldintza horiek.

1950eko³ hamarkadaz geroztik, hainbat hausnarketa eta ikerketak egin dira arrazonomendu moralaren garapenean harreman sozialek duten garrantziari buruz. Esperientzia sozialak zuzenean eragiten die araei, justizia-kontzeptuari eta gatazkak konpontzeko erabiltzen ditugun argudioei. Horregatik, esperientziari esker eboluzionatzen du gure arrazonomendu moralak (Kohlberg, Piaget). Beraz, esperientzia soziala, beste pertsonaren bizipena (hainbat eratakoea), gatazkei aurre egiteko aukeratzat hartzen da. Horrez gain, moralaren maila goragokoetara irteteko beharrezko baldintza ere bada.

1950eko hamarkadan hasi ziren ikertzen harremanak eta elkarrekin gatazkan dauden taldeen eta pertsonen arteko eraginak zer garrantzi duten psikologia sozialean. Harremana, antza denez, estrategia ona da pertsonen aurreiritziak gutxitzeko. Allport-en (1954) *Harremanaren hipotesia* dioenez, elkarrekin gatazkan dauden pertsonen artean harreman sistematikoa eta hainbat eratakoea egon badaiten (kultura, hizkuntza, sinesmena, kolorea edo nazionalitatea direla eta), harreman horri esker gatazka ahuldu egin ohi da. Beraz, gatazkan edo elkarren aurka dabilzan talde sozialetako kideek zenbat eta harreman gehiago izan elkarrekin,

³ Nazioarteko boluntario-lana: inplikazioaren eta elkarrizketa kulturalaren esperientzia. Ikasteko esperientzia. Ikerketak 4, ikerketatik aterata eta egokitua dago.

orduan eta estereotipo negatibo gutxiago eta elkarrekiko ezinikusi gutxiago. Harremanari esker, talde barruko hartu-emanak hobeak izaten dira, eta besteen ondoan maila berean lan egiteko prest dauden pertsona parte-hartzaile gehiago izaten da.

Williamsek ere (1947) azaldu zuen zein zen hori gertatzeko girorik egokiena: estatus sozial, interes eta eginkizun berak izatea elkarrekin harremanean dabiltzanek, eta hartu-eman pertsonalagoa eta estuagoa bultzatzea. Williamsen ondoren, Allport bihurtu zen (1954) hipotesi horren aldarrikatzaile nagusi, eta *The nature of prejudice (Aurreiritziaren izaera)* liburua argitaratu zuen. Allportek liburu hartan zioenez, taldeen arteko harremanek aurreiritziak nabarmen murrizt ditzakete, baldin eta ahalik eta giro egokienean lantzen badira. “*Girorik egokiena*” ñabardura txertatu zuen Allportek harremanaren hipotesiari buruzko formulazioan. Hona hemen azalpen-prozesuaren argudioak:

- Gizarte-estereotipoak gizarte-isolamendutik sortzen dira. Harreman pertsonalak ezabatzen ditu estereotipo horiek.
- Kontaktua egokia denean eta ingurune aldekoa bada, aurreiritziak eta diskriminazioa murriztu ohi dira. Beste modu batera esanda, baliteke kontaktuak eraginik ez izatea, edo are gehiago, eragin negatiboak izatea; hots, estereotipo negatiboak hautsi ordez, haiek berretsi eta indartzea.

Hortaz, harremanak ez du, berez, hartu-eman hobea sortzen. Horretarako, giro egokia behar da. Formulazio horrekin erantzun ditzakegu agertu diren zenbait galdera: Zergatik areagotu dira migrazioek eta globalizazioak eragindako etnien arteko gatazkak? Zenbat eta harreman handiagoa, orduan eta etsaigo etniko handiagoa. Zergatik ote? Balio ote du harremanaren hipotesiak AEBko hegoaldean, Balkanetan edo indiarren eta pakistandarren arteko harremanetan? (Amir, 1969; Bramel, 2004; Forbes, 2004). Bramelen arabera (2004), berriz, ez dugu ahaztu behar harremanen hipotesia zer geografia- eta historia-testuingurutan sortu zen. Harremanaren hipotesia eta haren gaineko baikortasuna AEBn sortu ziren, Bigarren Mundu Gerraren ondoren. Une hartan, nazien ideologiaren kontra, gu guztiok ezberdinak baino berdintatsuak garela onartzen da eta testuinguru geografiko batean, non Ipar Ameriketara presente dauden talde etnikoak/arrazialak kulturaren aldetik, egia esanda, euren kideak onartzen zuten baino berdina goak ziren. Testuinguruaren aldagaiak dira, idazle honen arabera, hipotesi horren baikortasunaren zergatia. Ez dago halako aldagairik gaur egun. Horregatik ez da hipotesia betetzen hainbat ingurutan; besteak beste, hasieran aipatutakoetan. Harremanaren

hipotesiaren mugak azaltzeko egin den ikerketa garrantzitsuenetako bat Yehuda Amirrena (1969) da. Amirrek jarduera politikorako ildoak aurkitu nahi izan zituen, eraginkorrak eta Israelgo hezkuntza-sistamarako baliagarriak. Izan ere, sistema hartan etorkinen kolektiboak -klase sozial baxuenetakoak, nagusiki Afrika eta Asiatik joanak- Europa eta Amerikatik joandako klase sozial altuagoetakoekin topo egiten zuen. Amiren ikuspegitik, gizakiaren borondate ona da harremanaren hipotesiaren oinarri; izan ere, hipotesi horren arabera, pertsonen arteko harreman hutsa aski da besteak hobeto ulertzeko eta haienganako aurreiritziak murrizteko. Baina errealitateak argi utzi du harremana ez dela beti positiboa izaten. AEBko hegoaldeko esklaboak eta mugimendu antisemita dira muga horien adibide.

Harremanaren hipotesia azaltzen eta, aldi berean, hura zehazten duten **printzipio** garrantzitsuenak hauek dira:

1. Talde etniko batzuetako eta besteetako kideen arteko **harremanak** talde horien arteko **jarrera aldarazi egin ohi du**.
2. **Aldaketa horren norabidea**, neurri handi batean, harremanaren **nondik norakoen** arabera izaten da: baldintzak aldekoak badira, aurreiritzia ahuldu egiten da, baina aurkakoak badira, aurreiritzia eta taldeen arteko tentsioa areagotu egin daitezke.
3. Aldaketa gertatzeak ez du esan nahi jarreraren norabideari eragingo dionik; jarreraren **intentsitatea** baino ez **aldatzea** gerta daiteke.
4. Kasu askotan, harremanari esker lortutako jarrera-**aldaketa** alor jakin batzuetara mugatzen da; hala nola laneko egoeretara. Baina aldaketa ez da beste eremu batzuetara hedatzen.
5. Harremanaren hipotesia aztertu duten ikerketa gehienetan aurreiritziak gutxitu egin badira ere, espero bezala, baliteke esperimentuetarako egoera edo baldintza onak aukeratzen direlako izatea. Zaila dirudi bizitza errealean taldeen arteko harremanak giro hain egokian suertatzea.
6. Hona hemen harremanaren bidez aurreiritziak gutxitzen laguntzen duten **baldintza egokiak**:
 - Talde guztietako kideek estatus bera izatea; hots, botere-oreka.
 - Gehiengo bateko kideen eta gutxiengo bateko goi-mailako kideen arteko harremana.

- Agintaritza edo giro soziala alde izatea eta harremana bultzatzea. Beste era batera esanda, gizartearen eta erakundeen laguntza behar da, juridikoki eta integrazioaren eta berdintasunaren aldeko gizarte-politiketan zehaztua.
- Harremanak ez du ustekabekoa edo azalekoa izan behar, estua edo sakona baizik.
- Harremanak atsegina eta sendogarria izan behar du.
- Helburu berak lortzeko (edo balio-zerrendan garrantzizkoak) elkarlanean jardutea eta lanak egitea.

7. **Kontrako baldintzak**, aldez aurreko aurreiritziak indartzen dituztenak, hauek dira:

- Harreman-egoerak taldeen arteko lehia sortzea.
- Harremana ez-atsegina, gogoz kontrakoa eta tentsio-girokoa izatea.
- Harremana dela eta taldeetako baten ospea edo estatusa murriztea.
- Taldeko kideak edo taldea (oro har) frustazioa egoeran.
- Beste pertsonaren aurkako edo hura zalantzan jartzen duten estandar etiko edo moralak egotea harremanean.
- Gutxiengoko kideek beheragoko estatusa izatea edo haien ezaugarri garrantzitsuetako batean maila baxuagoa izatea.

Dirudienez, oso garrantzitsua da harremanari ekiten dioten pertsona guztien **abiapuntua** kontuan hartzea ere. Beste era batera esanda, nortasun-faktoreak kontuan hartu behar dira, eta pertsona horiek elkarrekiko eragina jarrera positibo hasten duten ala ez. Pertsona moldagarriek gehiago egokitzen dituzte beren jarrerak pertsona oldarkorrek eta segurtasun gutxikoek baino (Amir,1969). Adibidez, Brinkmanek eta Van Der Zeek (2002) hauteman dute kulturartekotasunaren alderdi batek gogorrago aurre egiten diola aldaketari: beste kulturekiko jarrerak, alegia. Ikerketa horrek berretsi egiten du faktoreetako batek kontra egiten diola aldaketari: defentsak. Defentsa estadio bat da, non kultura-desberdintasunak onartzen baitira; alabaina, mehatxutzat hartzen du gizakiak, eta, mehatxu horrek bultzatuta, beste pertsonaren kultura-oinarriak negatibotzat jotzen ditu, eta be-

rarenak berriz, positibotzat. Hammerren eta Bennetten arabera, *defentsa* beste estadio bat baino ez da kulturarteko sentikortasunaren bilakaeran; Brinkmanek eta Van Der Zeek (2002), ostera, aldaketaren aurkako erresistentzia hori azaltzeko, *defentsa* fenomeno konplexu gisa definitzen dute. Haien iritziz, nortasunaren alderdi egonkorrez eta alderdi ebolutibo moldagarri eta aldagarriz osatutako fenomeno da.

Harremanaren hipotesia eztabaidagai izan da jarrera-aldaketei buruzko ikerkuntzan. Hala ere, gaiaren gaurkotasunak eta egokitasunak eztabaidari bizirik utsi dio. Azken emaitzek argi erakutsi dute taldeen arteko harremanak aurreiritziak gutxitu egiten dituela. Horrenbestez, harremana giro egokian izan zute-nek askoz ere eragin nabarmenagoak izan zituzten, eta, ondorioz, aurreiritzia are gehiago murriztu zen. Alabaina, Allportek proposatutako baldintzak ez dira beharrezkoak edo ezinbestekoak taldeen arteko harremanak eragin positiboa izan dezan, aldagai bultzatzaile gisa jokatzeko baitute. Berrikuspen horren egileen iritziz (Pettigrew & Tropp, 2006), bereziki garrantzitsua da erakundeengandako laguntza, eta, horrez gain, Allporten baldintzak osorik hartu behar dira, ez faktore bereizi modura.

Azkenik, Pettigrew & Tropp (2006), harremanaren teoria birformulatzea proposatzen dute. Haien iritziz, prozesu horretan, harremanak aurreiritzia murrizteko ahalmenaren arrazoia hau da: taldeen arteko kidekotasuna eta sinpatia sortzen du, egoera askotan eta askotan. Harremana eta kidekotasuna sinpatiarekin eta aurreiritzien gutxitzearekin lotuta daude, ziurgabetasuna eta antsietatea gutxitzeko ahalmena dute eta. Izan ere, sentipen eta emozio negatiboak -hala nola ziurgabetasuna, antsietatea eta mehatxu-sentipena- nola murrizten diren aztertzen duen teoria alternatiboa formulatzen hasi da zenbait egile. Hala, Pettigrewek eta Troppek (2006) ikerkuntza-ildo hau proposatu dute etorkizunerako: harremanaren hipotesia ikertzen jarraitu ordez -nahikoa frogatua dago-, edo emaitzak hobetzen dituzten baldintza positiboetan sakondu ordez, harremanaren eraginkortasuna murriztu lezaketan aldagai negatiboak ikertzea, hala nola antsietatea, autoritarismoa edo arau-murriztapen instituzionalak, baita harremanak epe luzera ekar ditzakeen eraginak ere.

Nazioarteko boluntarioei dagokienez, gai hori ez da asko ikertu. Sarritan, esperientzia ontzat hartzen da, ondorio hori bermatzeko datu enpirikorik eman gabe. Horregatik, hipotesi horren eta nazioarteko boluntario-programen arteko loturaren buruzko bi ikerketen emaitzak aurkeztuko ditugu.

Children's International Summer Villages-eko (CISV) esperientzia (Watson, 2003)

50 urtean baino gehiagoan, ***Children's International Summer Villages***ek (CISV) kulturarteko programak zuzendu ditu, udalekuetako esperientzien edo bizipenen ikaskuntzan oinarrituta. CISV programa 1951n hasi zen, Cincinnati (AEB). CISVko Doris Allenek harremanaren hipotesiaren antzeko hipotesi bat proposatu zuen abiapuntu modura: gizarte-pertzepzioak norberaren bizi-esperientzien mende daude, eta moldatu egin daitezke, esperientzia horiek kontrolatuta. Beste herrialde batzuetako pertsonen ideiak moldatu daitezke, bereziki, nazioarteko harremanen kontaktuen bitartez. Arrazonamendu horrek CISVren proiektuak justifikatzen zituen.

CISVen esperientziak lehen 10 urteak bete zituenean ikerketa bat egin zen, eta ondorio hauek atera zituzten:

- Udalekuetan, nazioz gaindiko adiskidetasunak sortzeko prozesu geroz eta indartsuagoa gertatzen da.
- 5.000 harreman baino gehiago erregistratu ziren, eta, horietatik, % 5 baino ez zen izan emozionalki negatiboa.
- Adiskidetasun sakonak zergatik sortu ziren azaltzen duten arrazoiak bat hau da: haurrek helburu berberak zituzten.
- Hamaika urtetik gorako haurrak elkarrekin komunikatzeko gai ziren, hizkuntza bera erabiltzen ez bazuten ere.

1995ean, hezkuntzaren segimendua eta berrikuspena egiteko beste ikerketa bat egin zuen CISVk, Alvino Fantini doktoreak zuzenduta. Esperientziaren analisi kuantitatiboa eta kualitatiboa egin zuten. Honela laburbil daitezke atal kuantitatiboaren emaitzak:

- % 92k uste du garrantzitsua dela gaztetan halako esperientziak izatea.
- % 89k uste du CISVn parte hartu izanak eragin positiboa izan duela kulturari eta desberdintasunari buruz duen kontzientzia-mailan, baita kultura-desberdintasunekiko dituen jarreretan ere. Esperientzia hari esker ikasi dute gauzak egiteko modu gehiago badaudela, haiena ez dela bakarra.

- % 89k uste du CISVko esperientzia aparta izan zela, eta eskolan inoiz ikasi ez zuten zerbait jaso zutela. Izan ere, CISVk aukera ematen du esperientzian oinarritutako hezkuntza-jarduerak egiteko, liburuetatik ikasi ezin diren gauzak ikasteko.
- % 86k 21 urte edo gehiagorekin amaitu zuen prestakuntza, hots, nahitaezko ikasketa-mailen ondoren ikasten jarraitzeko joera izan dute.
- Parte-hartzaileen 3/4 CISVren beste programa batzuetan egon zen.
- % 54k beste era bateko erakundeetan parte hartu zuen, esperientzia izan eta gerora.
- % 59k adierazi zuen harreman iraunkorrak zituztela, edo bizi osorako lagunak.
- Erdiek adierazi zuten beren senitarteko eta lagunek parte hartu zutela CISVn.
- % 39k CISVn parte hartzen jarraitu zuen.
- % 20k denboraldi luzeak eman zituen atzerrian.

Elkarrizketetan, gai hauek -besteak beste- agertzen dira behin eta berriz:

Norberaren familia. CISVko esperientzian parte hartu zuten lehenengoetako askorentzat, oso garrantzitsua izan zen haien familiak II. Mundu Gerra osteko itxaropen-ideiak jasotzen zituen erakunde batean parte hartzen zuela ikustea.

Adiskidetasuna/Familia. Lehen udalekuetan hasi ziren adiskidetasun sakon eta iraunkorrak. Programaren beraren barruan etxekotasun-sentimendua sortu zen.

Komunikazioa. Ingelesez parte-hartzaile oso gutxik bazekien ere, ez zegoen elkarrekin komunikatzeko arazorik.

CISVn **parte-hartzea, gerora.** Udalekuetako esperientziaren ondoren, konpromiso eta parte-hartze maila desberdinak zeuden: tokian tokiko parte-hartzea, nazio-mailakoa, nazioartekoa...

***FEIL esperientzia (Federation of the Experiment in International Living)
(Fantini, 2007)***

1932an sortu zen FEIL fundazioa, mundu baketsua eraikitzeko eta, aldi berean, pertsonen garapena bultzatzeko helburuarekin. Hainbat eragile hartzen dute parte prozesuko fase batzuetan zein besteetan: boluntarioak, aholkulariak, trebatzaileak eta aldez aurreko orientazio-zerbitzuak, harrera-herrialdean eskaintzen diren zerbitzuak... Hauek dira programaren berariazko elementuak: kultura-egokitzapena hizkuntza-aldaketak baldintzatzen du, kasu gehienetan boluntarioak europarrak direlako eta herrialde latinoetara joaten direlako; bestalde, egonaldia hiru eta zazpi hila-bete bitartekoa izan ohi da.

Ikerketaren ondorio nagusia oso positiboa da: boluntario izatearen esperientziak bizi-aldaketa dakar, hainbat mailatan, eta hor diharduten alderdi guztiei eragiten die. Zehaztu ditzagun gehiago emaitza horiek:

1. Kulturartekotasunak ezaugarri-sorta konplexua eskatzen du, literaturan aipatuak jada: buru-irekitasuna, tolerantzia, enpatia eta motibazioa. Boluntarioei galdetzen zaienean esperientziaren ondoren maila horietan zer nolako aldaketak nabaritu dituzten, batik bat buru-irekitasuna, tolerantzia eta autokonfiantza handiagoa aipatu ohi dituzte. Motibazio, moldagarritasun eta malgutasun handiagoa ere aipatu ohi dituzte. Bestalde, komunikazio-eta hizkuntza-trebetasun askoz ere hobeak hautematen omen dituzte.
2. Zuzeneko lotura ikusten dute hizkuntza bat ikastearen eta kulturartekotasun-ahalmena hobetzearen artean. Suitzako boluntarioek laugarren hizkuntza bat ikasteko ahalegin txikiagoa egin behar izan dute Britainia Handikoek baino, haietako asko elebakarrak baitziren.
3. Aipatzekoa da, bestalde, boluntario gehienek akulturazioa hautatzen dutela, edo borondatezko kultura-asimilazioa. Irekitasun eta tolerantzia handiagoa lortzeko bidean, egokitzapenaren adierazletzat hartzen dute harrera-herrialdeko erreferentzia-pertsonen antza izatea eta herrialde horretako parte sentitzea.
4. Esperientziaren eragina hain izan da sakona, ezen boluntarioen bizitza maila eta alor askotan aldatu baita. Aldaketak hobekuntzak dira, eta

bizi-estilo eta -ohiturei eragiten diete, balio pertsonalei, lanari eta bizitzako erabaki garrantzitsuei. Adibidez, itzultzean boluntario-jarduere-tan parte hartzen dute, adiskideak dituzte harrera-herrialdean, herrialde haietara itzultzen dira lanera edo ezagunak ikustera, bidaiatzeko eta beste kultura batzuk ezagutzeko interesa edukitzen jarraitzen dute, hizkuntzak ikasten jarraitzen dute eta beren herrialdeetan erreferentziako pertsona bihurtzen dira, *mentoring* eta *coaching* eginkizun “aurrera-tuak” betetzen baitituzte.

5. Esperientzian parte hartu duten eragile guzti-guztiek jasan dute eragin hori, modu batera zein bestera. Aldaketa horren adierazlerik garrantzitsuena autokontzientzia da (*selfawareness*), eta parte-hartzaile guztiek adierazi dute. Boluntarioek esan ohi dute asko ikasi dutela haiek hartu dituzten pertsonengandik eta kulturetatik, baina, ziurrenik, beren buruei buruz ikasi dutela gehien. Aholkulariek, bestalde, “kanpora begiratzeko, barnera begiratu” (“*looking out is looking in*”) esaten dute, aldaketa hori deskribatzeko, eta hezkuntzan Freirek erabiltzen zuen terminoa berreskuratu dute: “kontzientziazioa”. Eskaera edo kritika bakarra harrera-herrialdeetako pertsonena da, boluntarioek egonaldi luzeagoak egitea eskatzen baitute, lankidetzat estuagoa izan dadin.

Horrenbestez, desberdinen arteko topaketak zer nolako garrantzia izan dezakeen jakin behar dugu, eta zenbait elementu zaindu egin behar ditugu, topaketa horrek guk nahi ditugun emaitzak izan ditzan, ez eraiki nahi dugun gizarte integratzailearen aurkako emaitzarik. Arestian aurkeztutakoa osatzeko, laburpen bat egingo dugu, kontuan hartuta boluntarioak bidaltzen eta hartzen dituzten erakundeek garrantzia. Izan ere, harreman horrekin sortu behar dute kulturarteko eraikuntza bultzatzeko behar den giro egokia⁴.

⁴ *Revista Iberoamericana de Educación*-etik egokitua, María Asunción Aneas Álvarez, kulturarteko ahalmena, kontzeptua, eraginak eta inplikazioak hiritar izatean.

Kulturarteko harremanak bultzatzen dituzten baldintzak (Aneas, 2003)

Erakunde bateko kulturartekotasuna hainbat kulturatako pertsonak toki berean egotea edo haien artean harreman profesionala izatea baino askoz ere gehiago da. Bartolomé et al. (1997) eta Banksen (1997) lanen arabera, kulturartekotasuna dagoen erakunde bateko kudeaketa-oinarriak hauek direla esango genuke:

- Kide guztien kulturarteko harreman simetrikoak daude, ardurak, sexua edo jatorriak axola gabe.
- Kideak integratuta sentitzen dira, kultura, psikologia eta gizarte aldetik.
- Langileek legezko, bidezko eta berdintasunezko lan-egoera dute, eta arreta berezia eskaintzen zaio gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari.
- Kulturartekotasun-ahalmenak balioztat eta trebakuntza-eskakizuntzat hartzen dira.
- Erakundeko ohitura eta politikek adierazpen arrazista edo diskriminaziozailen aurka borrokatzen dute.
- Kolektibo ezberdinetako kideek estatus bera dute.
- Taldeko estereotipo negatiboak gezurtatu egiten dira.
- Kolektiboen arteko lankidetzaren errealitatea edo beharra izan ohi da (adibidez, helburuak partekatu egin behar dituzte).
- Erakundeak onespenez-ahalmen handia bultzatzen du.
- Harremana sustatzeko giro soziala egoten da.

Horrenbestez, boluntarioen esperientzian kontuan hartu beharreko faktoreak dira azken horiek. Kontuan hartu behar dira boluntarioaren esperientzia hasi aurreko trebakuntza- eta prestakuntza-prozesuan, bai eta esperientziak iraun bitartean boluntarioa hartu behar duen erakundean ere. Halaber, boluntarioa bidaltzen duen erakundeak eta boluntarioak berak ahalegin berezia egin behar dute, boluntarioa bere jatorrizko gizartera itzultzen denean baldintza horiek bete daitezzen.

Gogoan hartu behar dugu, kulturarteko topaketa onuragarri izan dadin, ez direla zaindu behar iristen den pertsonaren jarrera eta baldintzak bakarrik (kasu batzuetan, boluntarioarenak; beste batzuetan, migratzailearenak), hots, pertsona horiek hartzen dituzten inguruneetako jarrerak eta baldintzak ere ongi zaindu behar ditugula.

DESBERDINAK, BAINA BERDINAK

Kulturarteko harremanak errazten dituzten elementuen artean badira testuinguruarekin lotutako osagaiak, nahiko erraz molda daitezkeenak; beste batzuk, berriz, jarduerekin eta trebetasunekin lotuta daude. Elementu horiek eraldatzeko, prozesu luzeagoak behar dira. Nazioarteko boluntarioen prestakuntza eta bizipena oso une egokiak dira alderdi horiek pixkanaka lantzeko.

Eskubide- eta aukera-berdintasunean oinarrituta, aniztasuna kudeatzea da helburu nagusia. Horretarako, gai horretako adituek nabarmendu dute kulturartekotasun-ahalmena garatzea garrantzitsua dela. Izan ere, ahalmen horri esker, lan hobea egin dezakegu kultura-aniztasuneko testuinguruetan. Ahalmen horrek, ordea, jarrera jakin batzuk eta beste trebetasun batzuk garatzea eskatzen du, eta kulturak hobeto ezagutzea.

Kulturartekotasun-ahalmenaren osagaiak azalduko ditugu orain. Boluntarioen prestakuntza, trebakuntza eta laguntzarako orientabide izan daitezke. Boluntarioak bidaltzen dituen erakundeak zein hartzen dituenak egin behar du lan hori. Boluntarioen esperientzian landu daitezkeen ordenaren arabera aurkeztuko ditugu hemen ere, pixkanaka kulturartekotasun-ahalmen hori eratzen lagundu diezaguten.

Lehenik eta behin, **kulturen arteko ezagutza** aipatu behar da, hots, beste kultura ezagutzea. Boluntarioak nora joango den jakiten duenetik, pixkanaka informazioa biltzea eta denboraldi batez ezagutu behar duen errealitatea aztertzea komeni da. Toki horren historia, geografia, gastronomia, usadioak, literatura eta abar ezagutzea da kontua. Liburuen edo Interneten bitartez egin daiteke hori, edo han izan direnekin edo jatorriz hangoak direnekin harremanetan jarrita.

Kulturartekotasun-ahalmenak alderdi kognitibo batzuk txertatzea eskatzen du, kulturak gizarte-testuinguruan ezagutu ahal izateko: usadioak, komunikazio-estiloak, ekoizpenak, balio-hierarkia, arauak eta hizkuntza.

Sarritan, norberaren kultura ere ez da ongi ezagutzen, eta hori izan ohi da lehen zailtasuna. Norbere kultura ongi ezagutz gero, izan ere, errazagoa da beste kultura batzuetara hurbiltzea eta haiek ulertzea. Horrenbestez, helburua ez da ezagutza eskuratzea bakarrik, nork bere burua ezagutzea eta norberarena eta besteena balioestea baizik. Errespetatzeko, ulertzeko eta partekatzeke, lehenbizi ezagutu egin behar da.

Besteena -beti interesgarriagoa eta erakargarriagoa suertatzen zaigun hori- ezagutzeak geure kultura gehiago aztertzeke eta ezagutzeke beharra sortu behar liguke. Esperientzia prestatzeke prosesuan gertatzen ez bada hori, beste kulturatan txertatuta gaudenean gertatuko da, segur aski, egiten ditugun galderak bumernak bezala itzultzen baitira gure kulturaren gainera. Une horretan hasten gara **kulturarteko kontzientzia** hartzen; hots, “norberaren kontzientzia” eta “gainerako pertsonetikoa”. Bestalde, kontzientzia kritikoa da norberaren burua eta beste zalantzan jartzeko gaitasuna duena. Sarritan, harritu egiten gara beste kultura batekin harremanetan jartzean, gure kultura bera nolakoa den argi ohartzen hasten garelako. Beste batzuek gure kulturari edo zenbait jokaerari buruz galdezen digutenean, orduan ohartzen gara jokabide eta jarrera jakin batzuk geureganatu ditugula, haietaz erabat jabetu gabe eta inolaz ere zalantzan jarri gabe. Une horretan, beste kultura batzuk, beste jokabide-mota batzuk eta errealitatea ulertzeko beste modu batzuk daudela ohartzean, beste kultura eta geurea bera ere ikuspegi kritikoz aztertzeke gaitasuna geureganatzen dugu.

Aldaketa, krisialdi edo zalantza horiek ahalik eta egokiena kudeatzeko, kulturarteko jarrera, balio eta trebetasunak behar ditugu. Kulturartekotasun-ahalmenaren osagai gehigarriak dira horiek. Kulturarteko elkarreragina eta desberdinekiko elkarrizketa ahalbidetzen eta horretarako ateak irekitzen dizkigutenak dira **kulturartekotasunerako jarrerak eta balioak**. Horren abiapuntua gizalegezko etika dugu, gutxieneke balio edo balio unibertsal batzuk aldarrikatzen dituen, hala nola berdintasuna, aniztasuna edo pluraltasuna eta pertsona orekiko errespetua, haren egoera, jatorria edo kultura alde batera utzita. Gutxieneke balio horiekin batera, irekitasuna, jakin-mina, interesa, estimua eta sinesmenen gaineko epaiak alde batera uztea ere lagungarri izan daitezke elkarrizketa eta topaketa horretarako.

Azkenik, arestian aipatutako elementuak martxan jartzeko **kulturarteko trebetasunak edo abileziak** aipatuko ditugu. Hauek dira trebetasun horiek, besteak beste: entzuteko gaitasuna, enpatia, asertibotasuna, sormena eta uko egiteko gaitasuna. Trebetasun horiek guztiak komunikazio-egintza modura transmititzen dira. Kulturarteko komunikaziorako, testuinguru jakin batean erabiltzen diren ahozko sistema bat eta hitzik gabeko sistema bat behar dira:

- *Ahozko komunikaziorako sistema*: hizkuntza ez da kultura-adierazpenerako eta komunikazio aseptikorako sistema hutsa, hainbat eta hainbat erabilera eta adiera dituen eta testuinguru jakin batean erabiltzen den lanabesa baizik.
- *Ez-ahozko komunikaziorako sistema*: kultura guztietan berbera ez den komunikazio-sistema dira keinuak, begirada, jarrera eta lurraldea. Edozein harremanetan zentzumenak erabiltzearen garrantzia nabarmentzen du ez-ahozko komunikazio-sistemak. Horretarako, kultura ezagutu egin behar da (ahalmen kognitiboa), zer zentzumen diren garrantzitsuenak jakiteko, haiek sustatu eta kontuan har ditzagun.
- *Komunikazio-estiloa*: ahozko eta ez-ahozko komunikaziorako sistemak aktibatzean eta erabiltzean, zuzeneko edo zeharkako estiloak agertzen dira. Kultura batzuek itzuligururik gabe jotzen dute harira; beste batzuek, berriz, testuinguruan kokatu behar dute, eta gaira pixkanaka hurbildu.

Horrenbestez, kulturen arteko ezagutza (beste kulturarena eta norberarena), jarrerak eta trebetasunak dira kulturartekotasun-ahalmenaren funtsezko osagaiak. Ahalmen hori pixkanaka garatzen dugu, etengabeko elkarreraginetan, eta inoiz ez diogu uzten ahalmen hori garatzeari. Ahalmen hori esperientziarako trebakuntza- eta prestakuntza-prozesutik has daiteke garatzen, eta inoiz ez diogu uzten hura garatzeari edo hobetzeari.

Arestian aipatutako osagaien inguruan, “Kulturartekotasun-ahalmenaren ebaluazioa” (INCA- *intercultural competence assessment*⁵) izeneko programa garatu zuten Erresuma Batuan, kulturartekotasunerako ahalmenaren hobekuntza baliosteko baliabide eta lanabesak sortzeko. Interesgarria da, funtsezko osagai batzuk identifikatzen dituelako eta pertsonari berari eta haren trebakuntza eta laguntzaz arduratzen denari aukera ematen dielako gertatzen diren aldaketez ja-

⁵ www.incaproject.org/index.htm

betzeko. Arestian kulturarteko topaketan egoten diren desberdintasunei⁶ buruz adierazitako alderdietako batzuekin oso lotuta dauden elementu hauek balioesten dira proposamen horretan:

Anbiguotasunarekiko tolerantzia: argitasun falta eta anbiguotasuna onartzeko gaitasuna, eta hari modu konstruktiboan aurre egiteko gai izatea. Askotan, ezustekoek, aurreikusi gabeko gertakariak edo gauza ezezagunek zalantza, ziurgabetasuna eta beldurra sortzen dute gure gizartean. Aldiz, aurkituko ditugun kultura batzuetan eguneroko ogia dira zer horiek, eta ez dute tentsiorik sortzen. Horretaz jabetzeak eta hori ahalik eta hobekien kudeatzen ikasteak alferrikako tentsio eta une txar asko saihesten lagunduko digute. Adierazpen eta jokaera askotan gauza daiteke hori; horietako bat gure testuinguruan ahozko hizkuntzari ematen diogun garrantziarekin lotuta dago. Oso ospetsua da “*sí, ahorita*” (“bai, berehalaxe”) erantzunaren gaineko kexua. Egia da pertsona hori baietz esaten ari zaigula, oraintsu egingo duela dena delakoa, baina zer tonutan esan den gorabehera, hitzik gabeko hizkuntzan litekeena da testuingurua ezetz esaten aritzea. Beraz, adierazpen hori anbigua da, testuinguruaren arabera hainbat esanahi izan baititzake. Ahozko hizkuntza “irakurtzeaz” gain, harago jotzen ikasi behar dugu, adierazpide jakin batzuen, harremanetan izateko modu batzuen eta abarren ondorioak ulertzeko.

Jokabide malgua: jokabidea bera eskakizun eta egoera desberdinetara egokitzeko gaitasuna da. Beste modu batera esanda, pertsonak egokitu egiten du besteekin lan egiteko duen modua, prozedurekin eta itxaropenekin lotuta dauden eta beharrezkoak ez diren gatazkak saihesteko. Boluntario guztien joera beste kulturako pertsonen ohitura eta jokabideak hartzea da. Oro har, ohitura horien artean egon ohi da janzteko modua, gurekin bizi direnentzat garrantzitsuak diren uneetan behintzat kultura-tradizioak betetzeko, baita lanerako ereduak eta metodologiak aldatzea ere, tokian tokiko ohitura eta kulturetara egokitzeko. Azaleko aldaketak izan ohi dira, normalean, eta beste kultura batzuetako pertsonekin harremana lortzeko lagungarri izan dakizkiguke. Harreman edo kontaktu hori finkatuta dagoenean, orduan aurkez ditzakegu gure jokatzeko moduak, gauzak egitekoak eta abar, ez baitaukagu haiei uko egin beharrik. Une bakoitzean lortu nahi dugun horretarako estrategia onena aztertzea da malgua izatea. Eraldaketa eta gizarte-aldaketaren aldeko apustua egin nahi badugu, azaleko jokabide batzuk egokitu eta malgotu egin beharko ditugu, gure proposamena edo kultura transmititzeko.

⁶ INCA^{ti}k egokitua, Ebaluatzailearen eskuliburua. Kulturartekotasun-ahalmenaren ebaluazioa. Dokumentuaren amaieran aurkeztu ditugun dinamika batzuek proposamen horretatik hartutako ariketak dituzte.

Komunikazio-kontzientzia: kulturen arteko komunikazio-gaitasuna da, eta honetarako balio du: hizkuntza-adierazpenen eta kultura-edukien arteko harremanak ezartzeko; hainbat komunikazio-hitzarmen identifikatzeko eta haiekin modu kontzientean lan egin ahal izateko; eta, azkenik, adierazpenerako berezko hizkuntza-formak horren arabera moldatzeko. Diskurtso, keinu eta gorputz-hizkuntzako desberdintasunak direla eta zer nolako gaizki-ulertuak sor litezkeen hautemateko aukera ematen digu komunikazio-kontzientziak. Zenbait kasutan, zer konbentzio ezarri jakin dezakegu, guretzat hain ezagunak ez badira ere. Hala ere, kasu askotan ez dugu jakingo nola jokatu. Adibidez, zenbait testuingurutan, agurra funtsezkoa da norbaitekin topo egitean. Agurtzean, galdera asko egiten dira, baina, funtsean, gauza bera esan nahi dute guztiek: “Zer moduz zaude? Nola hasi duzu eguna?”... Ongi dago jakitea ez dugula galdera guztiak erantzun beharrik, eta agurtzeko modu bat baino ez dela. Halaber, zaila egiten zaigu, sarritan, kultura batzuetan eta besteetan intimitatearen eremua zein den zehaztea. Batzuetan, komunikazio batean, beren eremu intimoa inbaditu egin dutela sentitzen dute, baina kultura horretan hori, berez, ez dute horrela hartzen. Sortzen den gaizki-ulertu edo zailtasun txiki horietarako laguntzaile bat, bertako norbait edo toki horretan luzaroan bizi izan den norbait ondoan edukitzea komeni da, aldi bakoitzean behar diren azalpenak jasotzeko.

Ezagutzaren aurkikuntza: kultura bati eta haren jardueri buruzko ezagutza berriak barneratzeko gaitasuna da, eta ezagutza, jarrera eta trebetasun horiek erabiliz komunikazio-murriztapenen aurrean eta denbora errealeko elkarrekin eraginean jarduteko gai izatea. Beste era batera esanda, boluntarioak etengabe hausnartu behar du kulturen arteko topaketei buruz. Horretarako, lankide izan behar dituen pertsonen balio, ohitura eta jardueri buruz dituen ezagutzak eta informazioa baliatzea komeni da, eta, elkarreragina sortu ahala, beren artean lan egiteko eta harremana izateko moduan eragin dezakeen alderdi gehigarritzat jasotzea. Kulturen arteko ezagutza horri dagokionez, esperientziak erakutsi digu toki jakin batean lehen astea igaro ondoren iruditzen zaigula ezagutu berri dugun kultura berriari buruzko liburu bat idazteko gai garela. Elkarbizitzan eta kulturen arteko topaketan hilabete egon ondoren, artikulua sakon bat idaztera ausartuko ginatke. Kultura horretan urtebete eman dugunean, horri buruzko alderdi orokor gutxi batzuk aipatzera baino ez gara ausartzen. Beraz, kulturaren ezagutzan zenbat eta gehiago sakondu, orduan eta argiago ikusten dugu zein zaila den ezagutza hori geureganatzea, eta zer gutxi dakigun.

Gainerako pertsona eta kulturekiko errespetua: beste kulturekiko jakin-mina eta irekitasuna, sinesgabetasuna bertan behera uzteko joera adierazten du, baita norberarenarekiko sineskortasuna ere. Gaitasun hori garatuta, beste pertsona batzuen balioak, ohiturak eta jarduerak aintzat hartzen ditugu, ez gure arauetik desberdinak direlako, guretzako izan dezaketen interesagatik baizik. Halaber, horri esker balio, ohitura eta jarduera horiekin bat ez bagatoz ere, besteek hala jokatzeko eskubidea dutela ohartzen gara, eta elementu horiekiko errespetua ez dela galdu behar. Zenbaitetan, baliteke boluntarioak jarrerara tinkoa (baina diplomatikoa) beharrezkotzat jotzea, adostasunik gabeko printzipiozko gaietan. Horrelakoetan, arreta handiz zaindu behar dugu nola hartu jarrera hori, edukiari uko egin gabe. Emakumeen eskubideekin lotutako gaietan gertatu ohi da hori, boluntario emakumezkoek kontzientzia eta indar handiagoz bizi baitute gaia.

Enpatia: besteek zer pentsatzen duten eta egoera jakin batzuetan nola sentitzen diren intuizioaren bitartez ulertzeko gaitasuna da. Enpatiadun pertsonak beste pertsonen sententzioak, nahiak eta pentsamoldeak egoki tratatzeko gai dira. Beste era batera esanda, boluntarioak besteen pentsamenduak eta sentimenduak intuizioz asma ditzake, eta haien begien bitartez egoera bat ikusi eta sentitu. Pertsona bakoitzak besteak nola sentitzen diren duen usteari buruzko ezagutzarekin lotuta dago ahalmen hori, baina ekintzen kontzientzia baino harago doa. Sarritan, gainerako sentimenduak ez mintzea eta haien balio-sistema ez urratzea izan ohi da kezka nagusia. Horrenbestez, “beste pertsona baten larruan sartu” eta mundua hark bezala ikusten saiatzea da kontua, hura ulertzeko eta harekin ahalik eta modu eraginkorrenean komunikatzeko.

Elementu horiek guztiak aztertuta, INCAk kulturartekotasun-ahalmenaren mailak sailkatu ditu, eta interesgarria iruditu zaigu hemen sailkapen hori aurkeztea, age-rian uzten baititu kulturarteko etengabeko ikasketa-prozesuan igarotzen ditugun faseak. Hiru maila hauek bereizi dituzte:

1. maila. Oinarrizko ahalmena. Pertsona irrikitan dago beste kultura batzuetako pertsonekin elkarrekiko eraginean modu egokian jartzeko. Aurrera jo ahala, pixkanaka gauzak hartu eta haietatik ikasteko joera du, baina oraindik ez du nahikoa eskarmentu kulturartekotasun-egoerak (oro har) kudeatzeko sistema bat eratzeke. *Gertakizunei erantzun egiten die, haien planifikatu ordez.* Nahikoa tolerantzia da bestelako balio, ohitura eta jarduerakiko, nahiz eta arrotzak edo harrigarriak iruditu, eta onetsi edo gaitzetsi egiten ditu.

2. maila. Tarteko ahalmena. Esperientziari edo trebakuntzari esker, pertsonak geroz eta koherentzia handiagoz ikusten ditu ezagutu dituen kulturarteko topaketan alderdietako batzuk. Pertsonak aurrez aurre aurkitzen dituen egoeren “mapak” edo “egiaztatze-zerrendak” ditu buruan; horregatik, haiei aurre egiteko trebetasunak garatzen ditu. Horrek esan nahi du prestatuago dagoela ezezagun zaizkion egoerei erantzuteko eta haietara egokitzeko. Azkarragoa da hainbat esperientziatako ereduak ikusten, eta inori aholku edo gomendiorik eskatu beharrik gabe ondorioak ateratzen hasi da. Errazagoa iruditzen zaio desberdintasunaren aurrean erantzun neutrala ematea, hura onestea edo gaitzestea baino.

3. maila. Erabateko ahalmena. Pertsonak 2. mailan modu kontzientean garatu dituen ahalmenetako asko intuitiboak bihurtu dira. Maila horretan, pertsona gertu dago une oro egoera eta topaketetan bere ezagutzak, iritziak eta trebetasunak baliatzeko, eta estrategia-bilduma zabala du kulturarteko taldeko kideen balioak, ohiturak eta jarduerak tratatzeko. Jendeak gauzak oso ikuspegi desberdinetatik ikus ditzakeela onartzen du eta horretarako ahalmena dutela ohartzen da; horrez gain, besteen lekuan jartzeko gauza ere bada, baita haien-tzat iraingarri edo mingarri diren jokabideak saihesteko ere. Maila horretan, zailtasunak sortzen direnean esku hartzeko gauza da pertsona, eta, argi adierazi gabe, taldeko beste kide batzuei lagundu egiten die, elkarrekin molda daitezten. Bestalde, gai jakin batzuen gainean hezibide onez iritzia emateko adina-ko konfiantza du bere buruarekin.

Ondorioak

GEUREAREKIN ETA BESTEENAREKIN HIZKETALDIA: DESBERDINTASUNA KUDEATZEN

Kulturen arteko bizipen orok jende desberdinarekin harremanetan jartzen gaitu. Munduari, testuinguruari eta beste pertsona batzuei begirada zabalagoarekin behatzeko aukera ematen digu. Kanporantz irekitze horretan, geure burua eta kulturak hobeto ezagutzen ditugu.

Nazioarteko boluntarioen esperientziak abentura du osagai. Abentura hori, neurri batean, geurearekiko desberdinak diren kulturetara irekitzean datza. Abentura horretan, beste errealitate batzuei buruzko ezagutza bereganatzen du pertsonak, eta arestian aipatu dugun moduan, bere testuingurua bera, kultura eta nortasuna ere hobeto ezagutzen ditu. Gainera, desberdinak direnekin harremanetan egoteko, ordura arte erabili behar izan ez dituen (ez behintzat horrela) gaitasunak eta trebetasunak beharko ditu zenbait egoeratan. Hori dela eta, boluntario izatea abentura bat da, non gure balioak eta jarrerak eraldatu egiten baitira, intentsitate eta norabidea aldatuta, eta desberdinekiko balioak eta jarrera ulertzeko eta aldarrikatzeko modua ere aldatu egiten baitugu. Horregatik, aldaketarekiko irekitasuna eta etengabeko malgutasuna izan behar dugu. Onuragarri da eguneroko bizimoduan jarrera hori hartzea, baina nazioarteko boluntarioen kasuan, beharrezkoa ere bada, esperientzia hori behar bezala eta modu aberasgarrian bizitzeko.

Komeni da, bada, kulturarteko topaketa errazten duten ezagutzak, jarrerak eta trebetasunak edukitzea. Elementu horiek guztiek osatzen dute kulturartekotasun-ahalmena. Halaber, kontuan izan ahalmen hori, boluntarioak ez ezik, hura bidali eta hartzen duten erakundeek ere izan behar dutela. Boluntarioa bidali zein

hartu duten gizarteetan ahalmen hori bultzatu egin behar du, boluntarioen esperientziak, kulturarteko bizipenak... areagotzeko.

Trebakuntza funtsezkoa da kulturarteko ahalmen hori garatzen laguntzeko. Trebakuntzari esker, topaketa hobea izateko behar diren ezagutza eta trebetasunak geuregana ditzakegu, baina eragin mugatua du jarrera-aldaketan, horretarako denbora luzeagoa behar baita. Garrantzitsua da, era berean, kulturarteko topaketaren testuingurua eta baldintzak zaintzea. Horrenbestez, eragileek giroa zaindu eta aldeko baldintzak ezarri behar dituzte, pertsonen edo kolektiboen arteko topaketa horrek elkarrizketa konstruktiboa ekar dezan eta bi aldeentzat aberasgarri izan dadin.

Historia eta sistema neoliberal, patriarkal eta eurozentrikoak sortzen dituen baldintzak ez dira egokiak topaketa horretarako. Horregatik, ezinbestekoa da baldintzak zaintzea eta onak izan daitezen bultzatzea. Gainera, esperientzia aberasgarria bizitzeak eragin handia du norberaren garapenean, baita antolamendu- eta komunitate-kulturan ere.

Horrenbestez, esperientziak iraun bitartean etengabe berrikustea eta ikastea funtsezkoa da topaketa horretarako behar diren trebetasunak lortzeko. Horregatik, laguntzaile edo kultura-bitartekariren bat izateak (tentsioa sor dezaketen elementuak itzultzen edo azaltzen dituenak) lagundu egin dezake topaketa horretan. Aldi berean, norberaren kulturako pertsonekin hitz egiteko eremuak izatea aberasgarri izan daiteke aldea ikusteko eta barrena husteko. Komunikatzeko eta zailtasunez, eraldaketez eta erabiltzen eta garatzen ari garen estrategiez ohartzeko eremu horiek guztiak lagungarri dira lortu nahi dugun kulturartekotasunerako.

Halaber, ez dugu ahaztu behar harremanetan beti sortzen direla arazoak, tentsioak eta gatazkak, eta kudeatu eta konpondu egin behar direla. Argitalpen osagarri batean jorratuko dugu gai hori.

Praktikan jartzeko

KULTURAK EZAGUTZAKO DINAMIKAK

Nire izenaren oihartzuna

Mota Taldekoa.

Iraupena: 45 minutu.

Helburuak: Norberaren izena aztertzea, haren atzean zer dagoen eta beste pertsona batzuekin komunikatzeko behar diren mekanismoak ezagutzea.

Garapena:

Ariketa honen hasieran, motibazioa azalduko dugu: guztiok ditugun mekanismoetako batzuk zehaztuko ditugu, zergatik jakin gabe pertsona batzuekin beste batzuekin baino hobeto moldarazten gaituzten mekanismoak alegia. Ariketaren antolatzaileak beren izen-abizenak ordenan eta ozen esateko eskatu behar die. Izen guztiak entzun ondoren, eskatu gehien gustatu zaien izenaren jabea biltzeko, edo bat etorri diren pertsonarena. Taldeak osatu ondoren, zergatik gustatu zaien izena eta abizena azaldu behar dute, zer adierazten dieten...

Azkenik, elkarri azaldu behar dizkiete ondorioak, eta taldea osatzeko zer irizpide erabili dituzten azaldu: sexua, izen hori zuten adiskideak eduki izanak, jakin-mina... Gaiari buruz hitz egin ondoren, pertsona bakoitzak bere izenaren atzean dagoen istorioa edo esanahia azaldu behar du.

Kulturarteko profila

Mota: Banakakoa/taldekoa.

Iraupena: 30 minutu (banakakoa)/Ordubete (taldeka)

Helburuak: Orain arte izandako kulturarteko esperientzien gainean hausnartzea.

Garapena:

Ariketa aurkezteko, eman galdetegia parte-hartzaileei. Azaldu 21 galderako sorta dela, eta hari erantzuteko beste kultura batzuetako jendearekin lantokian, beren herrialdean edo beste herrialde batzuetan harremanik izan duten egoeretan oinarritu behar dutela. Baieztapen bakoitzean, iritzia emateko eskatu. Litekeena da baieztapenetako batzuk parte-hartzaileari oraindik egokitu ez zaizkion egoerekin lotuta egotea; horrelakoetan, egoerak imajinatze eskatu, eta beren jokabideekin eta erreakzioekin bat datozen egoerak markatzeko. Galdetegia bete ondoren, norberaren alderdi sendoak eta ahulak aztertu behar dira; taldean badihardugu, laguntzaileari edo kideei azaldu, eta alderatu.

Adibidez:

“Supermerkatuan, nahiago izaten ditut inportatutako produktuak.”

Gezurra

Erdizka

Erabat egia

Iradokizuna:

Galdetegi honen bitartez iraganeko jokabideak eta esperientziak erregistra ditzakezu. Berez, galdetegia *feedback* moduko bat da: kulturartekotasun-ahalmenean dituzun alderdi indartsu eta ahulen berri emango dizu, eta trebakuntza-prozesuan zer alderdi landu behar dituzun gehien adieraziko dizu.

Galdetegia:

Atal hau herrialde bereko pertsonekin izandako topaketei buruzkoa da

1. Jatetxeetan, ezagutzen ez ditudan osagaiak dituzten platerak eskatu ohi ditut.

Gezurra

Erdizka

Erabat egia

2. Sarritan, beste pertsona batzuekin harremanetan jartzen saiatzen naiz, haien kulturari buruz ahalik eta gehiena ikasteko.

Gezurra

Erdizka

Erabat egia

3. Nire ondoan norbait deseroso baldin badago, ohartu egiten naiz.

Gezurra

Erdizka

Erabat egia

4. Beste jatorri batzuetako pertsoneri egokitzea zaila egiten zait.

Gezurra

Erdizka

Erabat egia

5. Beste pertsona batzuen jokaera ulertzen ez badut, zergatik diharduten horrela galdetzen diet.

Gezurra

Erdizka

Erabat egia

6. Beste herrialde batean hondamendiren bat gertatu dela entzuten badut, han dauden pertsonengan eta haien patuan pentsatzen dut.

Gezurra

Erdizka

Erabat egia

7. Beste herrialde bateko talde batean berria banaiz, taldearen jokabidea behatu eta haren arauak ikertzen ditut.

Gezurra

Erdizka

Erabat egia

8. Zenbait herrialdeetako pertsonekin elkarrizketa bat izan eta honek huts egingen badu, beren jarrera azaltzeko eskatzen diet parte-hartzaile guztiei.

Gezurra

Erdizka

Erabat egia

9. Ezagutzen ez ditudan keinuak edo adierazpideak erabiltzen badituzte solaskideek, ez ditut kontuan hartzen.

Gezurra Erdizka Erabat egia

10. Beste norbaitekin hizketan ari naizenean, beti behatzen dut haren gorputz-hizkuntza.

Gezurra Erdizka Erabat egia

11. Beste ama-hizkuntza bat duten pertsonekin hitz egiten ari banaiz, argiak ez diren hitzak edo hitz anbiguoak ez erabiltzen saiatzen naiz.

Gezurra Erdizka Erabat egia

Orain, jendea jatorrizko herrialdean ezagutzen dugunean gertatzen dena ikusiko dugu (adibidez, beste herrialde eta kultura batzuetara oporretara goazenean)

12. Urduri sentitzen naiz oporrak igaro behar ditudan herrialdean garraio-ordutegi fidagarririk ez badago.

Gezurra Erdizka Erabat egia

13. Beste herrialde batzuetako pertsonak behatzen ditudanean, nola sentitzen diren igarri ohi dut maiz.

Gezurra Erdizka Erabat egia

14. Atzerrian oporretan nagoenean, planak sarritan aldatu ohi ditut.

Gezurra Erdizka Erabat egia

15. Beste kultura batzuetako jokabideak alienatu egiten banau, ez dut haiekin harremanik izaten.

Gezurra Erdizka Erabat egia

Baieztapen hauek zenbait inguru eta kultura-jatorritako lankideekin izaten ditugun laneko egoerekin lotuta daude

16. Ez dut arazorik elkarrizketa batean hizkuntza aldatzeko.

Gezurra Erdizka Erabat egia

17. Beste kultura batzuetako pertsonekin nola jokatu behar dudan seguru ez badakit, nire kulturako arauak jarraitzen ditut beti.

Gezurra Erdizka Erabat egia

18. Beste kultura batzuetako nire lantaldeko kideak lanera berandu etortzen badira edo atsedenaldira luzeegiak hartzen badituzte, haien laneko ohiturara egokitzen naiz.

Gezurra Erdizka Erabat egia

19. Beste kultura bateko lankidearekiko jokabide desegokia izan badut, hura gehiago mindu gabe nola konpentsatu pentsatzen dut.

Gezurra Erdizka Erabat egia

20. Nire lan-arloan gutxiengo etniko bateko lankideak badituzte, haiek gehien-goaren taldean txertatzen saiatzen naiz.

Gezurra Erdizka Erabat egia

21. Atzerriko lankideek edo nagusiek nire lana kritikatzeko badute, nire laneko ohiturak aldatzeko aukera aztertzen dut.

Gezurra Erdizka Erabat egia

Ustez elkar ezagutzen dutenak

Mota: Taldekoa.

Iraupena: 45 minutu.

Helburuak: Pertsonak eta kulturak ezagutzeko orduan, lehen inpresioek zer nolako garrantzia duten ezagutzea, eta pertsona eta kultura horiek benetan ezagutzeko, lehen inpresio horiek baino haratago joan behar dela berrestea.

Garapena:

Ariketaren antolatzaileak bere burua aurkezten dio taldeari, eta helburuak eta lanaren estiloa azaltzen ditu; ondoren, taldeari esango zaio itxura batean beren artean ezagutzen direnez, hasi egingo direla, norberak besteen inguruan dakiena abiapuntutzat hartuta.

Sei laguneko taldeak egin behar dira. Talde bakoitzak gelaren erdian jarri behar du, eta pertsona bakoitzak bere eskuinean duenari buruz dakien zerbait esan behar du, haren itxuraren arabera, edo zer iradokitzen dion. Hala, guztiek esan behar dute zerbait beren lankideei buruz.

Talde baten aurkezpena amaitu ondoren, beste batek gauza bera egin behar du, eta gero beste batek..., amaitu arte. Azkenik, taldeka, aztertu kanpoko itxuraren arabera besteei buruz esaten duguna, eta besteek gudan ikusi dutenarekin ados gauden ala ez. Pertsona bat pixka bat ezagutzen dugula uste badugu, haren zer alderdi ezagutu behar genituzkeen hausnartu. Gauza bera egin pertsona bat ondo ezagutzen dugula uste badugu. Halaber, horretarako zenbat denbora behar dugun adierazi.

Elkarri azaldu ondorioak; ondoren, ariketaren antolatzaileak hausnarketa egin behar du pertsonak eta kulturak ezagutzeko zailtasunei buruz. Halaber, aztertu behar du zergatik den garrantzitsua lehen inpresioei jaramonik ez egitea eta gauzen, ohituren eta jokabideen arrazoiak ulertzea.

Itsasoan galduak

Mota: Taldekoa.

Iraupena: Ordubete.

Helburuak: Taldekideak ezagutzea eta pertsonen bizitzan lehentasuna duten irizpideen edo balioen argumentu-bilduma osatzea.

Garapena:

Ariketaren antolatzaileak adierazi behar du itsasontzi bat urperatu dela. Aldez aurretik, salbamendu-txaluparako taldeak osatzeko baldintzak zehaztu behar ditu (taldearen arabera, baldintzak aldatu egin daitezke: hainbeste gizon eta emakume, hainbeste pertsona heldu eta hainbeste ume, hainbeste betaurrekodun, hainbeste zapatiladun...). Ontzia urperatuz gero salbamendu-txalupetara jo behar dela adierazi behar du, aipatutako baldintzen arabera. Txalupetan, naufragoen izenak ikasi behar dituzte, non jaiok diren, zer talde edo erakundetakoak diren, eta txalupari zer izen jarri ere erabaki behar dute. Ondoren, itsaso nahasia irudikatu, eta txalupak osatzeko agindu. Txalupak aurkezteko bilera egin, eta esan parte-hartzaileei uretatik nor salbatu behar duten hautatzeko, horretarako argudioak emanez betiere, balio-eskala bat osatzeko. Zer hautatzen duten ikustea garrantzizkoa da taldeen nortasuna ezagutzeko.

Kuxkuxeroak

Mota: Taldekoa.

Iraupena: 45 minutu.

Helburuak: Hainbat jende eta toki ezagutzeko jakin-minak duen garrantzia baliostea.

Garapena:

Taldea bitan banatu. Beren burua kuxkuxerotzat edo jakinguratzat duten 8-10 laguneko taldea osatzeko eskatu. Gainerako taldekideei, munduko hainbat tokitako pertsona ezagun eta ospetsuren izenak banatu. Egiten zaizkien galderei (horiei bakarrik) erantzuteko esan, eta ariketaren garapena behatzeko, gero ondorioak elkarri azaldu behar dizkiete eta.

Esan kuxkuxeroen taldekoei taldean zer pertsonaia dauden argitzeko, galdera bidez. Kuxkuxero-taldearen galdera bakoitzari bere izena eta eskatutako datuak emanaz erantzungo dio jendeak; adibidez, zenbat ezkondu dagoen...

Taldekideak ezagutu direnean, edo ariketa nahikoa landu dela erabakitzen direnean, jendea ezagutzeko mugei eta erraztasunen gainean hausnarketa egin: zer ezagutu dugun haietatik, zer nolako galderak egin ohi ditugun, zein diren egiten zailenak...

Sinboloak interpretatzea

Mota: Taldekoa.

Iraupena: Ordubete.

Helburuak: Sinbolo-komunikazioaren eta hitzik gabeko komunikazioaren garrantziaz jabetzea.

Garapena:

Hasteko, kontzeptuekin ez ezik sinboloekin ere gauzak adieraztearen eta komunikatzearen garrantziaz jardun behar du antolatzaileak. Taldekideek gai garrantzitsu bat aukeratu behar dute kulturarteko esperientzia bat prestatzeko, eta taldeko pertsona bakoitzak gaiari buruzko sinbolo bat marraztu behar du. Horman jarri sinboloak, eta haiek ikustera eraman taldekideak. Sei laguneko taldetan, marrazkien aurretik igaro eta bakoitzaren aurrean sinboloak interpretatu. Adierazi gainerakoek zer ikusten duten eta egin duenak zer adierazi nahi zuen. Amaitutakoan, talde bakoitzak sinbolo bat marraztu behar du, berriro, eztabaidatutakoaren eta alde aurretik marraztutako sinboloen elementu adierazgarriak jasotzeko.

Azkenik, talde bakoitzaren sinboloak interpretatu eta azaldu eta kulturarteko esperientzietan funtsezkoak diren alderdien gainean hausnarketa egin.

KULTURARTEKOTASUNARI BURUZKO DINAMIKAK

Bidaia beste planeta batera

Mota: Taldekoa/banakakoa.

Iraupena: Ordubete.

Helburuak: Taldeari kulturartekotasuna gizartearen osagai garrantzitsu gisa aurkezteko proposamena egiten laguntzea.

Garapena:

Esan taldeari alegiazko bidaia bat egin behar duela, guzti-guztia -kulturartekotasuna barne- berriro eraiki behar den toki batera. Talde bakoitzari bere aukera aurkeztu:

1. taldea: planeta horretan kulturartekotasuna nolakoa izatea nahi luketen aurkeztea, irudi baten bidez.
2. taldea: rol-joko bat egiteko istorio bat asmatzea.
3. taldea: ipuin bat idaztea eta kontatzea.

Ondoren, elkarri azaldu egindako guztia, eta hausnarketa guztietan agertu diren elementuak jaso, baita haietako batzuetan baino agertu ez direnak ere; halaber, haiek elementu partekatutzat hartzea komeni den aztertu. Azken zatian, hausnarketetan zer alderdi ez diren agertu aurkitzen saiatu, agertu behar luketen alderdien artetik, eta hausnartu zergatik ez diren agertu.

Esperientziaren egunerokoa⁷

Mota: Banakakoa.

Iraupena: Denboraldi batez, jarraian.

Helburuak: Esperientziak iraun bitartean kulturarteko aldaketez jabetzea.

Garapena:

Esperientziaren gaineko eguneroko txiki bat egiteko aukera eman boluntarioei, haiengan gertatzen diren aldaketez jabetu daitezen. Esperientzia laburra bada, galdetegia astean behin egin. Esperientzia luzea bada, hilabetean edo hiru hilean behin egin.

Egun honetan amaitu den astea/hilea/hiruhilekoa (Data)

Alor hauetan ikasi duzuna identifikatu eta erregistratu behar duzu:

a) hizkuntza eta ohiturak

b) joan den asteko kultura-ezagutza

Helburuak / arretaguneak:

(hizkuntza eta ohiturak):

(kultura-ezagutza):

Helburua lortu izanaren edo helburura hurbildu izanaren frogak eman:

.....
.....
.....

⁷ INCATik egokitua, Ebaluatzailearen eskuliburua. Kulturartekotasun-ahalmenaren ebaluazioa. Dokumentuaren amaieran aurkeztu ditugun dinamika batzuek proposamen horretatik hartutako ariketak dituzte.

Aipatu arrakasta edo porrotaren arrazoiak:

.....

.....

a) hizkuntza eta ohiturak:

Hiztegia eta adierazpide berriak:

Irakurketa: Zer irakurri duzu, eta zer testuingurutan?

Idazketa: Zer idatzi duzu, eta zer testuingurutan?

Entzutezko ulermena: Zer entzun duzu, eta zer testuingurutan?

Ahozko gaitasuna: Zer esan duzu, eta zer testuingurutan?

Gastronomia- eta kultura-ohiturak: Zer gauza berri dastatu duzu?
Zer testuingurutan?

Lan-ingurune-ohiturak: Zer ohitura hauteman duzu? Zer testuingurutan?

Ohiturak: Zer tradizio edo ohitura berri ikasi duzu? Zer testuingurutan?

b) kultura-ezagutza:

Konparatzeko gaia:

.....

Informazio-iturria:

.....

Zer da desberdina zure kulturarekiko? Zertan/zergatik?

.....

.....

Bestelakoak:

.....

.....

.....

Gorabeherak:

Zure hizkuntza-ahalmenagatik edo kultura-ezagutzagatik pozik sentitu zaren gertakariren bat:

.....

.....

.....

.....

Hizkuntza- edo kultura-ezagutzarik ez edukitzeagatik zailtasunak ekarri dizkizun gertakariren bat gogoratzen saiatu, eta idatziz jaso:

.....

.....

.....

.....

Datorren asterako helburuak:

Hizkuntza- edo kultura-ezagutzako alor jakin bati ekin:

(hizkuntza eta ohiturak)

(kultura-ezagutza)

Kulturarteko esperientzietarako “errezetak”

Mota: Banakakoa/taldekoa.

Garapena: Ordubete.

Helburuak: Nazioarteko boluntarioen esperientzia errazten eta mugatzen duten baldintzei eta ezaugarriei buruz hausnartzea.

Garapena:

“Boluntarioen esperientzian agertzen diren irudiak: estereotipoak eta idealizazioak” irakurgaia banatu parte-hartzaileei, eta arretaz irakurtzeko (banaka) eskatu, kulturarteko topaketa baldintzatzen eta indartzen duten elementuak aurkitzen saiatuz. Ondoren, taldea hirutan banatu eta talde bakoitzari “errezeta” bat egiteko eskatu, esperientzia erraztu dezaketen elementuekin. Talde bakoitzak sendatzeko errezeta bat egin behar du, eta esperientzian parte hartzen duen bakoitzarentzako posologia egokia zein den adierazi: boluntarioarentzat, hura hartzen duen erakundearentzat eta bidali duenarentzat. Azkenik, elkarri azaldu errezetak, eta parte-hartzaile guztien artean eztabaidatu.

Bidaia muga kulturaletan barna

Mota: Banakakoa/taldekoa.

Garapena: Ordubate.

Helburuak: Kulturartekotasun-jarduera bat ezagutzea eta kulturarteko esperientziak dinamizatzeke boluntarioarentzako gakoak lortzea.

Garapena:

Parte-hartzaileei hemen erantsi dugun testua eman, eta boluntarioentzako zer ikasketa eta gomendio aterako lituzketen adierazteko eskatu. Bakarka irakurri behar dute lehenbizi; gero, taldeka; ondoren, elkarri azaldu behar dizkio te ondorioak, dekalogo modura jaso eta gainerako taldeei aurkezteko. Jarraian, talde guztien artean adostutako dekalogo bakarra osatu.

Gazteentzako ekimen bateko laguntzaile gisa izandako esperientziak azaltzen dizkigu Diego Marínek artikuluhonetan. Kultura Aniztasunaren Europako Urtea (2005) aitzakia hartuta, kultura-ingurune eta jatorri ugaritako gazteen arteko kulturarteko elkarriketa etengabea eta elkarrezagutza bultzatzeko Espainiako proiektu batez arituko gara. Irakurleentzako aholkuak eskaintzen ditu, eta irakaskuntza onari buruzko hausnarketak. Ezohiko jarduera honetatik gauza ugari ikasi eta lortu behar dugu...

Proiektuaren testuingurua

Lorca (hiri ederra, historikoa) Espainiako hego-ekialdean dago, Murtzian.

Hamar urteren buruan, hiri horretako biztanleria izugarri handitu da: 65.000 lagunetik ia 100.000raino. Maroko, Aljeria, Senegal eta, batez ere, Ekuadorreko jendearen etorrerak ekarri du aldaketa. Lorca hiria asko ari da aldatzen. Gaur egun nahiko ohikoa da ekuadortarren supermerkatuak ikustea, non produktu oso exotikoak aurki baitaitezke; marokoarren dendak ere badaude, eta kus-kusa eta gozoki goxo-goxoak saltzen dituzte. Baina erosteko aukera berri horiek baino askoz ere gehiago ekarri du egoera berriak.

Cazalla Gazte Elkarteak gazteentzako GKE bat da, eta YOUTH programarekin lan egiten du. Aisialdirako ekintzak

antolatzen dituzte, eta gazteen truke-programetan eta udalekuetan parte hartzen dute. Gazte horietako gehienak nekazaritza-inguruneetakoak dira, Cazalla (herri txikia) Lorca udalerriaren landa-eremuetan baitago. Elkarteko gazteak ohartu dira beren bizitzan zerbait falta dutela. Zenbait pertsonak ez zuten inoiz parte hartzen hiriko Gazteria Kontseiluak antolatutako ekintzetan, beste udalerribatuekin egiten dituzten truke-programetan, ezta hainbat gazte-erakundek antolatutako trebakuntza-ikastaroetan ere. Zer ari zen gertatzen, eta zergatik?

Oso bizkor ari zen hedatzen beste talde bat, eta jada ez zen gutxiengo bat. Lorcan bizi ziren denak. Ekuadorreko eta Marokoko ehunka etorkin gazte ziren, eta gazteentzako jardue-ra guztietatik ia erabat baztertuta zeuden. Gazteriarri dagokionez, ez ze- goen ia batere harremanik bertako biztanleriaren eta etorkinen artean.

Cazallako gazteek etorkinekin lan egitea erabaki zuten, ekintzetan ez ezik haien beharrak aztertzen ere. Hasierak beti izaten dira gogorrak, eta etorkinek denbora behar izan zuten gazteen herri-eremura hurbiltze-ko. Alabaina, pausoz pauso, zenbait ekuadortar bildu zituen lehen ekital- di batean(asteburuko kanpaldia egin zuten mendian, kulturarteko ekintza

ugarirekin eta talde-trebakuntza lan- duz). Harrezkero, prozesuak aurrera egin du, pixkanaka.

Gazte haiek esperientzia haren berri eman zieten gainerakoei, eta ahaz- ahoko komunikazioak egin zuen gai- nerakoa. Halako batean, bi taldeek ekintza berberetan hartu zuten par- te: asteburuko kanpaldietan eta gaz- te-jaialdietan. Denbora gutxiren bu- ruan, Marokoko eta Ekuadorreko gazte batzuek oso ongi ezagutu zi- tuzten elkartearen ekintzak, eta es- kubide osoko kide egiteko gonbita egin zitzaizen.

Heziketa-jarduera

Kontseilari eta gazte-trebatzaile jar- duten naiz Lorcano udalean eta bes- te hainbat erakundetan (adibidez, Europako Kontseilurako edo SALTO- rako), eta Cazallako Gazte Elkartea- ren sortzaileetako bat naiz. Ekintza berriak prestatzeko hurrengo urra- tsak emateko plangintza egiten ari ziren unean sartu nintzen gazte-el- kartean. Proiektu berrietarako fi- nantzaketa lortzeko aukerak aztertu genituen elkarrekin. Egia esateko, Youth Initiativeseko gazte-ekimenak nituen buruan, haiexek baitziren au- kerarik onenetakoak ingelesik ez ze- kitenentzat eta, ondorioz, bazkide atzerritarrik egin ezin zutenentzat. Horixe zen, hain zuzen, gure kasua.

3. Ekintzako gaiaren berri eman bezain laster etorri ziren erreazioak. “Noiz hasiko gara?” - galdetu zuen Mohammedek. Hamar hilabete lehenago Italiarekin gazte-trukea egitea onartu zenetik, ez nituen horren urduri ikusi. Hala, nire eginkizuna gogorra eta konplikatu izan zen, baina erronka berezia ekarri zidan. Gazte-entzako ekimen-proiektu bat presatzea erabaki zuten, Lorcan garatzeko, ahalik eta gazte gehienek parte har zezaten, aukera gutxien zeukateknek bereziki. Marokoarretako batzuek uko egin zioten proposamenari. Alde batetik, Maroko, Ekuador eta Aljeriatik iritsi berriak ziren etorkinen isolamendu sozialak eragin zuen hori. Bereziki baztertuak sentitzen ziren; ez zuten inolako harremanik, ez lagunik, ez bizitza sozialik.

Zer da Arca?

Gazteen gizarte-integratziorako eremua da (gazte etorkinentzat eta espainiarrentzat), non hainbat hezkuntza-jarduera informal egiten baita, baita aisialdiko ekintzak ere, adiskidetasuna, balio positiboak eta elkarrekiko ezagutza bultzatzeko. Topaketak eta bilkurak egiteko eremu bat eskaintzea du helburu, gizartean baktartuta daudenei bereziki zuzendutako kulturarteko elkarrizketaren bidez. Horretarako, ekintza-programa bat du.

Heziketa-jarduera onaren adibide bat

“Egiazko aurkikuntza-bidaia egitea ez da beste lurralde batzuk ikustea, beste begi batzuekin begiratzea baizik”. Marcel Proust.

Bestalde, bi taldeek ekintzak falta zizuten: kulturen arteko bilkura, elkarriketa eta elkarrekiko eraginerako lekua falta zen, gazteek beren bizipenak parteka zituzaten, bakoitzak beste kulturetatik ikasteko eta aisialdian ongi pasatzeko.

Proiektua eratzeko lehen pausoa bistakoa zen; beraz, zer egin nahi zuten, zer lortu nahi zuten erabaki behar izan zuten.

Neu hezitzaile

Prozesu hartan, nire eginkizuna ez zen lan zehatz bat egitea, baizik eta behatzea, animatzea, aholkatzea (galdetutakoan baino ez) eta, une jakin batzuetan, zerbait gaizki ateratzen zenean edo zerbait YOUTH programaren oinarriekin bat ez zetorrenean (ez zen inoiz gertatu horrelakorik), ikuskatzailer gisa lan egitea. Proiektuak ekarpen handia egin zidan niri, trebatzaile naitzen aldetik. Nire ikaskuntza-prozesua aberastu egin zuen, orduantxe hasi bainintzen ohartzeko zer garrantzitsua den eta heziketa onaren arriskuak nolakoak diren.

Heziketa onak hainbat gauza adierazten ditu. Teoria oso argi nuen, baina praktika oso, oso desberdina suertatu zen. Gazteek zenbait gairi buruz hitz egiteko (asmoak, helburuak, metodoak, onuradunak eta abar) egiten zuten hainbat bileretara joan nintzen. Hainbat egoeratan, bilera eten eta bide okerretik zihoazela ikusaraztera behartuta nengoela sentitu nuen, trebatzailea edo gazteria-langilea nintzenez. Baina ez da lan erraza; hori ez da gure eginkizuna, ezta gure betebeharra ere.

Labur esanda, laguntza esplizituki beharrezkoa denean ematea da gure eginkizuna, eta gazteak nekatuta sentitzen direnean animatzea, edo motibazioa ahultzen denean.

Motibazioa: horixe da gakoa. Baina, nola?

Lehenik eta behin, proiektuaren “garuna” nor den jakin behar dugu. Proiektuaren egiazko jabetza gaztetaldeari transmititu behar diogu. Horixe da, nire iritziz, gazteria-langile ororen erronka. Zenbat eta jabetza-sentipen handiagoa izan gazteek, orduan eta konprometituagoak.

Kudeatzen utzi behar zaie, ardurak hartzen; ez bakarrik jarduera bera garatzeko, baizik eta diseinurako, ebaluaziorako eta zergatik ez, finantza-

kudeaketarako. Maila horretan, kudeaketa lanabes indartsua ere bada, gazteen erantzukizuna bultzatzeko eta, helburuak betetzen dituztenean, asebeteta senti daitezten. Ez ditugu “ikas-kuntza-bizipen” horietatik baztertu behar. Horretarako -eta askoz gehiagorako- gai dira.

Konfiantza handia behar da, prozesuko fase guztietan gainera: gazteria-langileok eta hezitzaileok konfiantza izan behar dugu gure taldearengan -gai dira- baina, beste alde batetik, haiek ere une oro gudan konfiantza izan dezaketela jakin behar dute. Ahal dugun guztia egin behar dugu konfiantza sortzeko. Hori da gure egiazko eginkizuna; baina, zenbaitetan, gure esperientziagatik, adinagatik edo ikuspegiagatik, gazteek azkenean aplikatzen dituzten baina haienak ez diren ideiak emateko, iradokitzeko edo proposatzeko joera dugu.

Zer egin behar da horrelakoetan? Egia esateko, ez dakit, baina eztabaidan parte hartzea behartuta sentitu izan naizenetan zer egin dudan azalduko dizuet, bereziki gai garrantzitsuak landu izan direnean eta zenbait gazte nahastuta zeudenean, beste batzuk suposizio okerrak egin hasten ziren bitartean.

Nire kasuan, egun hartan hiriko ekin-tzei buruzko informazioa nola zabaldu

planifikatzeari buruz hitz egiten ari ziren, ahalik eta gazte gehienengana iristeko asmotan. Pentsatu zuten ekintzei buruzko berriak zabaltzeko moduak berbera izan behar zuela gazte guztientzat, eta ez zituzten kultura-desberdintasunak kontuan hartu. Proiektua kulturarteko esparrura zuzenduta zegoela kontuan hartuta, hauxe izan zen niretzat unerik garrantzitsuena: une hartan, kulturen ikuspegitik informazioa ulertzeko hainbat modu daudela azaltzea erabaki nuen, eta gauzen pertzepzioa desberdina izan daitekeela kultura batzuetatik besteetara. Gai horri buruzko elkarrizketa polit bat izan genuen, eta zenbait argitalpen interesgarri aztertzeraz gonbidatu genituen, gaia hobeto ulertzeko.

Proiektuan hainbat eta hainbat ekintza koordinatzen ari ziren; esaterako, dantza tradizionalen ikastaroak, irratik multikulturaleko programa bat... Berebiziko erronka zen, arduradunentzat ez ezik niretzat ere, taldearen hezitzaile nintzen eta. Hainbat bilera egin genituen, mundu guztiak bere ekintzen prozesua eta egoera azaldu zezan, antolatzen ziren tokian bertan azaldu ere. Ekintza bakoitzerako ekintza-plan bat prestatzea izan zen etorkizuneko urratsak antolatzeko eta mundu guztia etengabe prozesuari atxikita egoteko modurik onena.

Kultura erabat desberdinetako gazte-talde horrek berebiziko abentura bati ekitea lortu du: bidaia bat hasiko dute, elkarrekin, kulturen mugak zeharkatzeko, estereotipoak eta beren muga eta aukera guztiak gainditzeko. *Arca* izeneko itsasontzi hori toki askotara iritsiko dela espero dut, eta azkenik nonbaitera helduko dela, oso-osorik.

Hezitzaileentzako aholkuak

- Taldea motibatuta eduki behar da, eta beharrei, lehentasunei eta lorpenei dagokienez, eguneratuta.
- Koherentea izan behar da, eta gazteentzako eredu, erantzukizunari dagokionez bereziki.
- Besteen iritziak errespetatu egin behar dira, beti.
- Hezitzaileak ez du inoren aldeko lehentasunik adierazi behar, eta kide guztiak berdintzat tratatu behar ditu.
- Konstruktiboa izan behar da; kritikak ez du laguntzen, ezer iradokitzen ez bada edo iritzi hutsak ematen badira.
- Azkenik, egon behar den lekuan egon behar da.

Hezitzaileen eginkizuna erabat desberdina da:

- Iradokizunak egin ditzakegu, baina gure hitzek ez dituzte haienak ordezkatu behar.
- Gure laguntza eskaini dezakegu, baina eskatzen dutenean baino ez.
- Tentuz ikuskatu behar dugu, haien proiektua baita, ez geurea.

Diego Marín Romera (Espainia)
Treatzailea eta gazte langilea
diego@euroaccion.com