

# ÎNVĂȚARE INTERCULTURALĂ



ÎN ANUL 1998, CONSILIUL EUROPEI ȘI COMISIA EUROPEANĂ DECID SĂ FACĂ O ACȚIUNE COMUNĂ ÎN DOMENIUL TRAININGULUI PENTRU LUCRĂTORII EUROPENI DE TINERET, ȘI ASTFEL AU PUS BAZELE UNUI PARTENERIAT. SCOPUL ACESTUI PARTENERIAT, CARE ESTE CONCRETIZAT ÎNTR-O SERIE DE ÎNȚELEGERI, ESTE DE “A PROMOVA CETĂȚENIA ACTIVĂ EUROPEANĂ ȘI SOCIETATEA CIVILĂ PRIN INSUFLAREA UNUI IMPULS TRAININGULUI LIDERILOR DE TINERET ȘI LUCRĂTORILOR DE TINERET LUCRÂND ÎNTR-O DIMENSIUNE EUROPEANĂ”.

COOPERAREA ÎNTRE CELE DOUĂ INSTITUȚII ACOPERĂ O ARIE LARGĂ DE ACTIVITĂȚI ȘI PUBLICAȚII, DE ASEMENEA PROMOVÂND UNELTE PENTRU VIITOARE REȚELE.

TREI MARI COMPONENTE GUVERNEAZĂ PARTENERIATUL: O OFERTĂ DE TRAINING (TRAINER PE TERMEN LUNG PENTRU TRAINERI ȘI TRAININGUL ÎN CETĂȚENIA EUROPEANĂ), PUBLICAȚIILE (ATÂT PRINTATE CÂT ȘI VERSIUNILE ELECTRONICE ALE MATERIALELOR DE TRAINING ȘI ALE REVISTELOR) ȘI UNELTE PENTRU REȚELE (FONDUL COMUN DE TRAINERI ȘI SCHIMBUL DE POSIBILITĂȚI). UN ULTIM SCOP, ESTE SĂ RIDICE STANDARDELE ÎN MUNCA DE TINERET LA UN NIVEL EUROPEAN ȘI SĂ DEFINESCĂ CRITERIILE DE CALITATE PENTRU ASTFEL DE TRAININGURI.



2000



[www.training-youth.net](http://www.training-youth.net)

THE BIG FAMILY STRASBOURG

# ÎNVĂȚARE INTERCULTURALĂ



COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION  
TRAINING-YOUTH  
[www.training-youth.net](http://www.training-youth.net)

# Învățarea Interculturală T-kit

## Bine ați venit la seriile T-Kit

Unii dintre voi, poate v-ați întrebat ce înseamnă T-kit? Vă putem oferi cel puțin două răspunsuri. Primul este la fel de simplu ca și întreaga versiune în engleză „Training-kit”. Al doilea are mai mult de-a face cu semnificația cuvântului „Ticket”-bilet, unul dintre documentele de care avem nevoie când mergem într-o călătorie. Așadar, pe copertă, mascota, numită „Spiffy” ține în mână un bilet de tren pentru a merge într-o călătorie să descopere idei noi. În imaginația noastră acest T-kit este o unealtă pe care fiecare dintre noi o poate folosi în muncă. Mai amănunțit, am vrea să ne adresăm lucrătorilor de tineret și formatorilor și le oferim unelte teoretice și practice cu care să lucreze și pe care să le folosească în vederea pregătirii tinerilor.

Colecția T-kit este rezultatul unui efort colectiv de un an – implicând oameni din domenii culturale, profesionale și organizaționale. Formatori de tineri în NGO și scriitori profesioniști au lucrat împreună pentru a crea publicații de înaltă calitate care s-ar adresa nevoilor grupului-țintă, vizând diversitatea abordărilor subiecților din întreaga Europă.

Acest T-kit este parte componentă a unei colecții de 4 titluri publicate în anul 2000, urmate de numeroase alte lucrări în următorii ani. Este unul din produsele Programului de parteneriat în pregătirea lucrătorului de tineret, condus de Comisia Europeană și de Consiliul Europei. În afara T-kit –ului parteneriatul între cele două instituții a creat și alte zone de cooperare, cum ar fi cursurile pregătitoare, revista „Coyote” și un dinamic site pe internet.

Pentru a afla mai multe despre dezvoltarea în parteneriat (publicații noi, noutăți privind cursurile de pregătire etc.) sau pentru a obține versiunea electronică a T-kit-ului, vizitați site-ul parteneriatului: [www.training-youth.net](http://www.training-youth.net).

Council of Europe publishing  
F-67075 Strasbourg Cedex

ISBN-10 973-0-04369-8 ISBN-13 978-973-0-04369-3  
© Council of Europe and European Commission, November 2000  
Reprinted in 2003

Traducerea în limba română a acestui T-Kit a fost autorizată de Programul Parteneriatului European pentru Educarea Tinerilor, un proiect al Consiliului Europei și Comisiei Europene, iar responsabilitatea pentru traducere revine Asociației AtelierR.



T-Kitul  
Învățarea  
Interculturală

Coordonare seria T-Kit:  
Silvio Martinelli

Editori ai acestui T-kit:  
Silvio Martinelli, Mark Taylor

Autori ai acestui: (vezi și ultima pag.)  
Arne Gillert  
Mohamed Haji-Kella  
Maria de Jesus Cascão Guedes  
Alexandra Raykova  
Claudia Schachinger  
Mark Taylor

Comitetul editorial  
Bernard Abrignani  
Institut National de la Jeunesse  
et de l'Education Populaire  
Elisabeth Hardt  
European Federation  
for Intercultural Learning  
Esther Hookway  
Lingua Franca  
Carol-Ann Morris  
European Youth Forum  
Heather Roy  
World Association of Girl Guides  
and Girl Scouts

Secretariat  
Sabine Van Migem (Administrative support)  
Genevieve Woods (Librarian)

Coperta și personajul Spiffy  
The Big Family

Mulțumiri speciale lui:  
Patrick Penninckx care a coordonat lansarea T-kiturilor, a oferit sprijin mereu și a asigurat legătura cu alte proiecte ale Parteneriatului. Anne Cosgrove și Lena Kalibataite pentru contribuția adusă în prima fază a proiectului.

Tuturor publiciștilor și autorilor care și-au dat acceptul pentru reproducerea materialelor lor.

Ultimul, dar nu cel din urmă, tuturor oamenilor care prin diferite abilități, la diferite momente și în moduri diferite au contribuit pentru a face totul posibil!



PARTNERSHIP  
COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION  
TRAINING-YOUTH

Council of Europe  
DG IV  
Directorate of Youth and Sport

European Youth Centre Strasbourg  
30 Rue Pierre de Coubertin  
F-67000 Strasbourg, France  
Tel: +33-3-8841 2300 – Fax: +33-3-8841 2777

European Youth Centre Budapest  
Zivatar ucta 1-3  
H-1024 Budapest, Hungary  
Tel: +36-1-2124078 – Fax: +36-1-2124076

European Commission  
DG Education and Culture  
Unit D5: Youth Policy and Programmes  
Rue de la Loi, 200  
B-1049 Brussels, Belgium  
Tel: +32-2-295 1100 – Fax: +32-2-299 4158

## Cuprins

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introducere .....                                                                  | 7  |
| 1. Învățare interculturală și valori în Europa .....                               | 9  |
| 1.1 Ce este Europa și încotro se îndreaptă .....                                   | 9  |
| 1.1.1 Europa: un concept al diversității .....                                     | 9  |
| 1.1.2 Câteva cuvinte despre istoria și valorile instituțiilor europene .....       | 10 |
| 1.1.3 Provocările pentru Europa : .....                                            | 11 |
| 1.2 Noi puncte de plecare .....                                                    | 12 |
| 1.3 Tineret și învățare interculturală: provocări .....                            | 15 |
| 2. Concepte ale învățării interculturale .....                                     | 17 |
| 2.1 Introducere .....                                                              | 17 |
| 2.2 Analiza învățării                                                              |    |
| Ce este „învățarea”? .....                                                         | 17 |
| 2.3 Ce este cultura? Și ce este până la urmă intercultural? .....                  | 18 |
| 2.4 Analiza culturii .....                                                         | 18 |
| 2.4.1 Modelul de iceberg al Culturii .....                                         | 18 |
| 2.4.2 Modelul dimensiunilor culturale al lui Geert Hofstede .....                  | 20 |
| 2.4.3 Componentele comportamentale ale culturii de Edward T. și Mildred Reed ..... | 22 |
| 2.4.4 Dezbaterea lui Jacques Demorgon și Markus Molz asupra culturii .....         | 24 |
| 2.5 Analiza învățării interculturale                                               |    |
| Modelul lui Milton J. Bennet de dezvoltare a sensibilității interculturale .....   | 28 |
| 2.6 Sumar .....                                                                    | 31 |
| 2.7 Analiza educației interculturale .....                                         | 33 |
| 3. Un cadru de lucru pentru învățarea interculturală? .....                        | 35 |
| 3.1 Considerații generale .....                                                    | 35 |
| 3.2 Metodă de selecție, creație și adaptare .....                                  | 37 |
| 4. Metode .....                                                                    | 39 |
| 4.1 Energizante .....                                                              | 39 |
| 4.1.1 Introducere .....                                                            | 39 |
| 4.1.2 “Poți tu vedea ceea ce văd eu? Pot vedea ce vezi tu?” .....                  | 40 |
| 4.1.3 “GRRR – PHUT – BOOM!” .....                                                  | 41 |
| 4.1.4 “60 de secunde=un minut sau, chiar așa?” .....                               | 42 |
| 4.1.5 “Ceapa diversității” .....                                                   | 43 |
| 4.2 Exerciții individuale .....                                                    | 44 |
| 4.2.1 Introducere .....                                                            | 44 |
| 4.2.2 “Calea spre Celălalt” .....                                                  | 44 |
| 4.2.3 “Propria mea oglindă” .....                                                  | 47 |
| 4.2.4 “Înfruntând Identitatea” .....                                               | 49 |

|          |                                                              |     |
|----------|--------------------------------------------------------------|-----|
| 4.3      | Discuție, argument, confruntare .....                        | 51  |
| 4.3.1    | „Unde te situezi?” .....                                     | 51  |
| 4.3.2    | „Poți comercializa valorile?” .....                          | 54  |
| 4.3.3    | „Abigale” .....                                              | 56  |
| 4.4      | Jocuri de simulare .....                                     | 58  |
| 4.4.1    | Câteva considerații practice .....                           | 58  |
| 4.4.2    | „Limita 20” .....                                            | 59  |
| 4.4.3    | „Ancheta de recunoaștere” .....                              | 60  |
| 4.4.4    | „The Dardians” .....                                         | 62  |
| 4.5      | Jocuri de rol .....                                          | 66  |
| 4.5.1    | Jocurile de rol ca metodă .....                              | 66  |
| 4.5.2    | „Ghici cine vine la cină” .....                              | 66  |
| 4.5.3    | „Relațiile între organizațiile minoritare ” .....            | 67  |
| 4.6      | Rezolvarea problemei .....                                   | 69  |
| 4.6.1    | „Problema celor nouă puncte” .....                           | 69  |
| 4.6.2    | „The eggcercise” .....                                       | 71  |
| 4.6.3    | „Cine are bateriile?” .....                                  | 73  |
| 4.7      | Cercetare și prezentări .....                                | 75  |
| 4.7.1    | „Laboratorul de cultură” .....                               | 75  |
| 4.8      | Evaluare .....                                               | 77  |
| 4.8.1    | Considerații generale .....                                  | 77  |
| 4.8.2    | „Arborele comunicării” .....                                 | 78  |
| 4.8.3    | „Exprimarea săriturii” .....                                 | 80  |
| 4.9      | Diverse .....                                                | 83  |
| 4.9.1    | Introducere .....                                            | 83  |
| 4.9.2    | „The world wide web” .....                                   | 83  |
| 4.9.3    | „Mărturii interculturale” .....                              | 85  |
| 4.9.4    | „Marele joc al puterii” .....                                | 87  |
| 4.9.5    | „Euro-Rail à la carte” .....                                 | 88  |
| 5.       | Ateliere .....                                               | 89  |
| 5.1      | Pregătirea pentru un schimb .....                            | 89  |
| 5.2      | Minoritate și Majoritate .....                               | 91  |
| 5.3      | Rezolvarea conflictului intercultural .....                  | 92  |
| 5.4      | A-i face oameni interesați de învățarea interculturală ..... | 95  |
| Anexa 1: | Glosar sugestiv de termeni .....                             | 97  |
| Anexa 2: | T-kit Învățare interculturală - evaluare .....               | 99  |
| Anexa 3: | Referințe .....                                              | 101 |
| Anexa 4: | Mergând mai departe .....                                    | 103 |



Publicarea oricărui lucru despre învățarea interculturală va fi întodeauna un exercițiu provocator iar nașterea acestui T-kit nu a făcut excepție de la regulă. Oportunitatea de a lucra pe subiect a fost binevenită de către toți autorii (vezi biografiile din ultimile pagini) astfel că cooperarea noastră a fost ea însăși un proces intercultural.

Am încercat să punem la un loc variatele noastre experiențe și să venim cu ideile de a produce un T-kit ce vă va ajuta să ajungeți la propriile voastre concluzii despre teoria și practica învățării interculturale în interiorul unui context de muncă de tineret și training.

La prima noastră întâlnire în iunie 1999, am definit conținutul și distribuit responsabilitățile pentru scrierea diferitelor capitole. Feedback-ul și dialogul despre primele noastre schițe au fost urmate de e-mail și revizii discutate la a doua întâlnire din decembrie al aceluiași an. Fiecare capitol este identificat cu preocupările autorului(ilor), dar a beneficiat de critice constructive ale tuturor celor implicați în proiect, inclusiv membrii comitetului editorial general al T-kit-ului.

Trebuie notate câteva puncte. Am realizat devreme că o publicație de așa natură poate doar spera de a merge doar pe o parte din drum considerând toate căile posibile de urmat. Categorisirea listei conținutului a fost o sarcină grea și a cerut multe explicații și discuții. Deci, ceea ce vei găsi aici este:

- Câteva moduri de a privi contextul și importanța învățării interculturale,

- Rezumarea câtorva dintre teoriile ce am considerat că sunt utile în înțelegerea bazei pentru învățarea interculturală,

- Subiecte pentru a elabora metodologii interculturale,

- O selecție a diferitelor tipuri de metode relevante,

- Modele pentru a realiza un atelier tematic,

- Sugestii pentru a înainta,

- Un chestionar de evaluare (feedback-ul vostru va fi cel mai important în lucrul pentru edițiile viitoare)

În multe moduri, este posibil să privești acest T-kit ca un volum companion pentru publicațiile ce provin din campania „toți diferiți – toți egali”, în special Education Pack și Domino. Ambele sunt disponibile gratis în copii hard și pe site-ul web al Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței.

Sperăm că veți găsi idei stimulatoare și metode utile. Un singur lucru care nu-l veți găsi aici este „ICL” – o abreviere comună pentru învățarea interculturală – am considerat că utilizarea ei nu va permite oamenilor să înțeleagă.

Așteptăm să auzim evaluarea voastră pentru acest T-kit.

Arne Gillert, Mohamed Haji-Kella, Maria de Jesus Cascão Guedes, Alexandra Raykova, Claudia Schachinger, Mark Taylor



# 1. Învățare interculturală și valori în Europa

## 1.1 Ce este Europa și încotro se îndreaptă

### 1.1.1 Europa: un concept al diversității

Europa a jucat întotdeauna un rol important în economia, politica și istoria globală. Astăzi Europa nu este numai un termen geografic sau politic, este de asemenea, o serie de concepte ale diferitelor instituții europene, ale fiecărei persoane care locuiește în Europa și ale restului lumii. Aceste concepte au numeroase și varii interpretări, dar întotdeauna cu aceeași esență - Europa este casa noastră comună.

De fapt, Europa a fost întotdeauna un motor pentru evoluția civilizației, dar și pentru revoluții și, din păcate, pentru războaie mondiale.

Astăzi, așa-numitul „continent vechi” are o înfățișare foarte nouă. Această înfățișare este datorată diversității, dezvoltării și schimbării. O diversitate ce își are rădăcinile în istorie. Colonialismul este o parte a acesteia. Din Evul Mediu și până de curând multe țări europene (Marea Britanie, Portugalia, Spania, Franța, etc.) au avut colonii pe diferite continente. La sfârșitul anilor 1950 și în anii 1960 muncitori imigranți (muncitori care lucrează în străinătate) au fost chemați în țările europene. În zilele noastre mulți oameni se mișcă/călătoresc între continente, parțial ca turiști, dar majoritatea involuntar, ca migranți forțați de circumstanțele insuportabile din propriile țări. Astăzi este foarte normal pentru nord africani să locuiască alături de francezi, indieni, sau englezi etc. Când alăturăm un imigrant chinez, italian sau negru ori un refugiat din Balcani peisajul este aproape complet. Această diversitate de-a lungul secolelor a făcut ca Europa să interrelaționeze îndeaproape cu alte continente. Europa n-ar fi așa cum este astăzi fără bogăția adusă de varietatea oamenilor și culturilor ce conviețuiesc aici.

De peste un deceniu nu mai este Războiul Rece și cortina de fier nu mai există în forma sa veche între Europa de Est și cea de Vest. Dar și așa, oamenii nu știu prea multe despre ei, despre vecinul din casa sau apartamentul alăturat, despre colegul de servici sau despre persoana de la masa alăturată din cafenea. Avem nevoie și trebuie să învățăm multe despre fiecare și să ne străduim ca prejudecățile și iluziile noastre să aibă un viitor comun.

Este o reacție normală ca fiecare persoană să-și apere propria cultură și valorile grupului. De aceea este ușor să pui etichete restului lumii. Dar realitatea din prezent ne spune clar să nu contează dacă acceptăm sau nu diferențele/diferitele culturi dintre oamenii din jurul nostru, ar trebui să găsim o modalitate de a trăi împreună într-o singură societate. Altfel dilema este:

#### A fi sau a nu fi

Uitându-ne înapoi, de-a lungul istoriei Europei, este clar că nu a fost niciodată ușor, și încă nu este ușor să găsești modalități de a accepta acele diferențe și de a trăi cu ele în pace. Interesele și politica divid oamenii conform cu etnia, religia lor sau cu alte elemente fundamentale, pentru a provoca conflicte și a redistribui puterea politică/socială sau teritoriile geografice.

Astfel a fost cazul Primului și celui de Al Doilea Război Mondial, așa-numitului Război Rece, conflictele permanente din Europa (spre exemplu Irlanda, Spania, Cipru,...) și al recentelor conflicte din Balcani și din Caucaz.

În 1947, în cadrul unei adunări politice, liderul britanic pe timp de război Winston Churchill a pus întrebarea: „Ce este Europa acum?” El a răspuns: „Un morman de molozi, un mormânt, un pământ roditor pentru molimă și dușmănie”. Viziunea sa incomodă nu era exagerată. Europa era scrum după Al Doilea Război Mondial, dar noi am învățat ceva din lecția istoriei? De ce este viziunea lui Churchill relevantă și astăzi în unele părți ale Europei?

Milioane de oameni au murit în acele războaie. Mulți mai suferă sau trăiesc în condiții nu diferite de cele de după Al Doilea Război Mondial. Unora le este frică să se întoarcă la casele lor, pentru că pot fi omorâți acolo. Este o problemă globală atunci când oamenii nu învață din propriile lor experiențe tragice, atunci când folosesc aceleași metode din pricina cărora ei au suferit – adesea persoane care nici măcar nu au luat parte la conflict.

În asemenea situații, cetățenii europeni cred și speră că instituțiile internaționale pot reacționa prompt și pot găsi soluții pentru toate problemele. Dar, majoritatea cetățenilor europeni nu pot face nici o distincție între





Consiliul Europei și Uniunea Europeană și dintre cei care fac, foarte puțini știu despre istoria, politica și valorile acestor instituții. Străduindu-se să construiască o Europă pașnică, distingem Consiliul Europei, Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa și Uniunea Europeană. Este important să aruncăm o privire asupra istoriei și valorilor acestor instituții și de asemenea, să fim conștienți de oportunitățile și limitele lor. Aceasta ajută la alegerea modalității de a folosi și transfera experiența și uneltele pe care aceste instituții le-au dezvoltat pentru a sprijini diferite organizații și instituții la nivel național și local.

De multe ori, oamenii nu-și dau seama că au ei înșiși mai multă putere să-și rezolve propriile lor probleme. Și foarte adesea, ei își pot ajuta mult mai bine propria societate prin acțiunile lor concrete. Ong-urile și tinerii au un rol particular de jucat aici.

### 1.1.2 Câteva cuvinte despre istoria și valorile instituțiilor europene

Pe 5 mai 1948, în Palatul St. James, Londra, tratatul de constituire a statutului Consiliului Europei a fost semnat de 10 țări: Belgia, Franța, Luxemburg, Olanda, Marea Britanie, Irlanda, Italia, Danemarca, Norvegia și Suedia.

Astăzi (iunie 2000) Consiliul Europei are 41 de state membre și scopurile sale sunt protejarea drepturilor omului, democrația pluralistă și respectarea legii, promovarea conștiinței și încurajarea dezvoltării identității și diversității culturale a Europei, căutarea de soluții problemelor cu care se confruntă societatea europeană, ajutarea consolidării stabilității democratice în Europa prin sprijinul unui suport politic, legislativ și constituțional.

Faptul că această instituție europeană lucrează, de asemenea, pe întreg continentul, demonstrează cât de mare și diversă este Europa și, de asemenea, cât este de important rolul politic al acestei instituții în Europa lărgită de azi.

În 1950, programul lui Jean Monnet pentru unirea industriilor europene de cărbune și oțel a fost propus de Robert Schuman, ministrul de externe al Franței. „Nu mai este momentul pentru cuvinte în van” anunța Paul Schuman. „Pentru ca pacea să aibă o șansă reală, trebuie să fie mai întâi o Europă a Cărbunelui și Oțelului (ECSC): Franța, Germania, Italia, Belgia, Olanda și Luxemburg. Anglia era așteptată să preia conducerea dar, diminuarea suveranității

ce o implica alăturarea la ECSC, a împiedicat acest lucru.

În 1955, reprezentanții celor 6 națiuni membre ale ECSC, s-au întâlnit în Sicilia să discute asupra unei uniuni economice mai înțeleghătoare. Ca rezultat, în 1957, Comunitatea Economică Europeană, sau Piața Comună cum a devenit popular cunoscută, a fost autorizată în mod corespunzător prin semnarea Tratatului de la Roma.

În mintea părinților săi fondatori – Monnet, Spaak, Schuman și alții – totuși, Uniunea Europeană a oferit o promisiune pe termen lung a unei uniuni politice. Astăzi, (iunie 2000) UE are 15 state membre, 5 aflate în negociere și alte 6 sunt invitate să negocieze pentru aderare.

Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa (OSCE) este o organizație paneuropeană care are 55 de state participante ce se întinde pe suprafața geografică de la Vancouver până la Vladivostok. Ca acord regional subordonat Capitolului VIII al Cartei Națiunilor Unite, OSCE a fost înființată ca un instrument fundamental pentru avertismentele din vreme, prevenirea conflictelor, managementul crizelor și reabilitarea postconflict în Europa.

OSCE a fost fondată în 1975 sub numele de Congresul de Securitate și Cooperare în Europa (CSCE) pentru a servi ca un forum multilateral pentru dialog și negociere între Est și Vest. Summitul de la Paris, din 1990, a direcționat CSCE pe un nou curs. În Carta de la Paris, pentru o nouă Europă, CSCE i s-a solicitat să contribuie la administrarea schimbării istorice din Europa și să răspundă noilor provocări ale perioadei de după Războiul Rece. Summitul din Budapesta, 1994, a recunoscut că CSCE nu mai este un simplu Congres, și i-a schimbat numele în OSCE.

Astăzi OSCE are un rol de conducere în sprijinul securității în cooperarea Europei. Lucrează pentru a-și atinge scopul cooperând îndeaproape cu alte organizații internaționale și regionale și menținând legături puternice cu numeroase organizații non-guvernamentale.



---

Convenția Europeană a Drepturilor Omului, diferite convenții cadru, programe de integrare, măsuri pentru constituirea Pieței Comune.

### 1.1.3 Provocările pentru Europa:

Azi, Europa este provocată de reconstrucția economică, politică și geografică. Dar, marea provocare este: cum să mențină pacea și să promoveze stabilitatea în Europa. Sistemele politice sunt, de asemenea, provocări – cum să găsești termenul de mijloc și cel lung al strategiei pentru aceasta, cum să găsești calea ce mai bună ca diferite instituții să coopereze pentru implementarea politicilor lor în condițiile constituirii unei Europe pașnice.

În ultimul rând, dar nu cel din urmă, Europa trebuie să-și definească un nou rol în lume, ca un actor constructiv și responsabil în politica și economia globală, sensibil la provocările dimensiunii mondiale pledând pentru valorile binelui tuturor oamenilor din lume. Realitatea este că diferite instituții au stabilit multiple unelte pentru atingerea scopurilor, ca de exemplu:

Munca instituțiilor europene este bazată pe valori care joacă un rol important în construcția unei Europe pașnice, în traversarea prăpastiei dintre Est și Vest, în promovarea participării grupurilor minoritare, în încurajarea construcției unei societăți interculturale. Toți oamenii ar trebui să poată participa în totalitate și de pe picior de egalitate la construcția Europei. Deci, nu este important numai pentru politica europeană, ci și pentru o realitate concretă la nivel național și local ca oamenii să învețe să trăiască împreună.

În această publicație vom examina relațiile între învățarea interculturală și restul drepturilor omului, respectul drepturilor minorităților, solidaritatea, egalitatea șanselor, participarea și democrația. Acestea sunt valorile învățării interculturale, dar acestea sunt și valorile declarate ale instituțiilor europene, bazate pentru cooperarea și integrarea europeană. Cum să facem aceste valori, valori ale cetățeanului european?



## 1.2 Noi puncte de plecare

În această situație provocatoare, unele dezvoltări marchează realitatea curentă a Europei, această culturalitate diferită a Europei de multe ori legată cu celelalte continente. Mai mult, aceste dezvoltări, considerate în cadrul unei lumi globale – o globalizare în creștere – par să implice în mod special perspectiva interculturală. Ele solicită intens noi puncte de plecare și pot fi catalizatori esențiali pentru dialogul cultural în Europa și cu alte părți ale lumii.

### O Europă: integrând diversitatea?

După căderea cortinei de fier, țările europene se află acum într-un nou proces de apropiere. Diviziunile politice, religioase și economice ale trecutului au provocat dezvoltări diferite și uneori contrare, în special între Est și Vest. Este un exercițiu complex și dificil să vorbești despre aceste experiențe – acordul cultural și politic înfruntă deseori limitele. Este o provocare pentru aceste eforturi să abordeze cu grijă toate implicațiile culturale, religioase, sociale, economice și politice. Apropierea în Europa poate fi o șansă pentru a dezvolta dialogul între cetățenii diferitelor țări, a învăța unii de la alții și de a ne îmbogăți unii prin alții, și în final, pe o scală mai mare, pentru a redefini relațiile noastre cu alte părți ale lumii.

Va fi posibil un dialog deschis asupra dezvoltărilor trecute și prezente (incluzându-le și pe cele neplăcute), tensiunilor ideologice și experiențelor diferite? Ne vom lupta pentru integrarea de pe picior de egalitate? Cum vom putea crea un spațiu de întâlnire în care să ne exprimăm temerile și speranțele, în care să ne cunoaștem unii pe alții? Cum putem noi, cetățenii, să participăm și să ne angajăm într-un dialog în această construcție a Europei? O Europă „unită” va fi încă o Europă diversă, în care diferența este valorificată? O Europă „unită” va fi, în final, o Europă deschisă, receptivă la culturile de peste tot din lume?

### Globalizarea: unită sau unificată?

Creșterea globalizării pe o scală economică aduce schimbări în toate sferele vieții omenești: personală, socială, culturală. Responsabilitățile

individuale par să crească și să dispară în același timp. Prăpastia dintre bogați și săraci crește, dar efectele asupra fiecăror sunt mai puțin vizibile. Un broker din New York poate decide, în mod inconștient, asupra supraviețuirii unui copil din mahalalele din Kuala Lumpur, dar viceversa este puțin probabilă. Cauzele sunt din ce în ce mai dificil de urmărit. Lumea pare să se dezvolte într-un mod strâns, interrelaționat, celebrând evenimentele culturale comune, cum ar fi Cupa Mondială de fotbal. Importanța timpului și a spațiului dispăre. Creșterea tehnologiei comunicației ne aduce mai aproape împreună, permite cunoștințelor noastre să crească – dar nu neapărat și abilității noastre de a ne integra în ele. Modul în care ne confruntăm cu aceste dinamici complexe are diferite consecințe.

Accesul mai mare al mediei va implica mai multă solidaritate? O lume conectată prin Internet va promova democrația și drepturile omului? Mai multă conștiințiozitate poate schimba istoria? Vom fi capabili să profităm de aceste cunoștințe ca puncte de plecare în întâlnirile reale și noi soluții? Sunt artefacte culturale ale viitorului apropiat Coca Cola, televiziunea prin satelit și MacDonalds? Care sunt condițiile preliminare într-o lume globalizată pentru a încuraja pluralismul și coexistența modelelor culturale? Există o șansă pentru a dezvolta o „comunitate a lumii”, oferind o viață decentă cu un loc decent pentru fiecare? Cine domină economia și internetul? O schimbare a percepției timpului și spațiului schimbă cultura?

### Noi societăți: multi- sau interculturale?

În zilele noastre, oameni din medii culturale diferite adesea locuiesc împreună într-o societate. Mai multă informație și mobilitate pe de o parte, circumstanțele politice și economice nedrepte pe de altă parte, contribuie la emigrarea între multe țări. Emigrarea în Europa este încă mică în comparație cu alte continente. Cu cât doborâm mai multe granițe cu atât protejăm mai puternic altele (de exemplu unii ar susține tratatul Schengen). Fără alți străini devine o politică. Am început să divizăm străinii în „răi” și „buni”, sau „motive întemeiate” și „motive neîntemeiate” pentru a emigra. Multe din societățile noastre găsesc noi modalități – sau nu chiar noi – de a face față realităților: ghetourile suburbane, segregarea, rasismul, excluderea. Sunt dezbătute posibile forme de a trăi împreună. Încercăm să răspundem întrebărilor dacă oamenii din diferite culturi pot numai să trăiască alături unii de alții în societăți multiculturale, sau dacă un fel de „societate interculturală” cu interacții adânci și cu toate implicațiile sale este posibilă.

Ce impact are asupra noastră, personal, întâlnirea diferenței culturale? Vom fi în stare să facem față diversității de zi cu zi din jurul nostru? Putem realiza aprecieri asupra acestor diferențe? Există șanse pentru a dezvolta forme pluraliste de a trăi împreună în cartiere, orașe sau țări? Culturi diferite pot coexista bazându-se pe curiozitate, acceptare mutuală și respect? Ce procese vor fi necesare pentru a realiza acest lucru? Ce dificultăți vor fi întâlnite?

### Identități: cetățean naționalist sau cetățean al lumii?

Aceste noi societăți, pluraliste sau multiculturale, stârnesc nesiguranță. Punctele de legătură tradițional cultural dispar; creșterea diversității poate fi percepută ca o amenințare la ceea ce noi numim identitatea noastră. Multe elemente și referințe se schimbă și își pierd înțelesul: națiune, teritoriu, apartenența religioasă, ideologică, politică, profesie, familie. Modelele tradiționale de apartenență se destramă și se reunesc pentru a forma noi expresii ale culturii. Deci, suntem din nou precum „nomazii” în căutarea de noi referințe, bazate din ce în ce mai mult pe individual. Grupuri închise ideologic cum ar fi răspândirea sectelor, naționalismul este reînviat, responsabilitatea este trecută în mâinile „liderilor puternici”. Incertitudinea economică, creșterea nedreptății sociale și polarizarea contribuie la nesiguranță. O înțelegere globală cu consecințe neclare adesea concurează cu interesul de apartenență la un grup particular, clar definit.

Prin ce vom defini identitatea noastră în această lume în schimbare? Ce fel de referințe și orientări putem să găsim? Cum se va schimba înțelegerea identității? Vom putea fi capabili să dezvoltăm un concept deschis pentru piețele noastre spre dialog constant și schimbare prin alții? Va fi oare posibil să recâștigăm încrederea în referințele noastre culturale și în același timp să simțim o responsabilitate globală și simțul apartenenței, ca cetățeni ai Europei, ai lumii?

### Putere: minorități și majorități

Într-o lume diversă, în care insistăm asupra diferențelor noastre, problema puterii joacă un imens rol. Contează să aparținem celei mai puternice sau slabe părți, dacă șabloanele noastre culturale sunt dintr-o majoritate sau minoritate. În aceste linii, se nasc noi conflicte și cele vechi reapar din nou, apartenența religioasă și etnică devine un motiv înspăimântător pentru război și violență, între și în țări și regiuni. Au fost anunțate „ciocnirea civilizațiilor”, „războiul culturilor”. Multă durere

a fost cauzată în trecut, drepturile oamenilor sunt în permanență violate, pentru că diversitatea pe o bază egală nu este respectată, pentru că majoritățile și-au folosit, întotdeauna puterea asupra minorităților. Astăzi, se încercă „să se protejeze” „drepturile” minorităților.

Vor fi aceste drepturi considerate normale, recunoașterea diversității culturale ne conduce spre o viață împreună pașnică și îmbogățită? Ne putem regăsi pe noi înșine prin întâlnirea diferențelor fără a-i răni și a-i amenința pe alții? Vom înțelege că globul este destul de mare pentru toate tipurile de expresii culturale? Vom fi capabili să negociem o definiție comună a drepturilor omului? În final, ce va fi Europa în stare să învețe într-un mod critic din relațiile noastre istorice și prezente cu alte continente, din sângele vărsat datorită incapacității de a face față diversității?

Toate aceste scurte remarci și întrebări sunt încadrate într-un cadru comun al interdependențelor, creând o complexitate ce merge mult mai departe decât aceste câteva linii. Politica întâlnește Cultura, Cultura întâlnește Economia, și vice versa. Toate aceste chestiuni ridică întrebări pentru fiecare din noi. Și, poate, nu sunt întotdeauna răspunsuri.

Cum putem noi contribui pentru Europa, pentru lumea în care vrem să trăim?

### Învățarea interculturală: ca o posibilă contribuție

Evident, vederea asupra tendințelor prezentate aici nu este una neutră, precum neutre nu sunt nici întrebările ridicate. Ele sunt bazate pe valorile instituțiilor europene pe care le susțin și la care țin, și transmit, prin urmare, o viziune politică, în sensul că noi – ca persoane singure ce întâlnesc altele – suntem de asemenea cetățeni, trăind împreună într-o comunitate, într-o constantă interacțiune. Prin urmare, noi avem responsabilitatea comună pentru felul în care societatea noastră arată.

Absența păcii înseamnă război. Absența războiului înseamnă automat pace? Cum definim pacea? Este doar „nu mă lovi, pentru că nu te voi lovi”? sau ne dorim mai mult, avem o altă viziune asupra modului de a trăi împreună?

Dacă admitem că interdependențele lumii de azi ne ating și ne implică pe toți, apoi trebuie poate să căutăm noi modalități de a trăi împreună, de a-l



înțelege pe celălalt ca pe cineva ce trebuie respectat profund în toate diferențele sale.

„Învățarea interculturală” poate fi o unealtă în eforturile noastre de a înțelege complexitatea lumii de azi înțelegându-i pe alții și pe noi înșine un pic mai bine. Pe lângă aceasta, poate fi una din cheile ce deschid ușile unei noi societăți. „Învățarea interculturală” ne poate permite să facem față mai bine provocările realităților curente. O putem înțelege ca o împuternicire, nu doar pentru a face față, personal, dezvoltărilor curente, ci și pentru a face față potențialului schimbării, ce poate avea un impact pozitiv și constructiv în societățile noastre. De „capacitatea noastră de învățare interculturală” este nevoie acum mai mult ca niciodată.

În acest context, învățarea interculturală este un proces personal de creștere cu implicații colective. Ne invită întodeauna să reflectăm de ce vrem să-i facem față, ce viziuni avem, ce vrem să obținem prin ea. Luată nu doar ca o achiziție personală sau un lux pe câțiva pentru câțiva oameni ce lucrează într-un mediu internațional, învățarea interculturală este relevantă pentru modul în care trăim în societățile noastre.

Învățarea interculturală - și această aplicație - va contribui în mod încurajator la provocarea de a găsi în final câteva răspunsuri la întrebările ridicate aici. Poate ajuta la întâmpinarea provocărilor întâlnite, te poate invita să visezi la altă societate și, îți va aduce fără doar și poate noi întrebări.



### 1.3 Tineret și învățare interculturală: provocări

Tinerii trăiesc experiențele, în general, foarte intens și sunt deschiși către toate felurile de schimbări. Ei sunt adesea economic și social dependenți și vulnerabili circumstanțelor la care sunt expuși. De multe ori, ei sunt primii care pierd și câștigă din schimbări. Uitați-vă la creșterea ratei șomajului din Germania sau miracolele/dezastrele din Rusia, beneficiile și suferințele tinerilor.

Tinerii sunt cei care au sărbătorit cultura globală în blue jeans și petreceri rave, ei sunt primii care au urcat zidul Berlinului. Ei studiază în străinătate sau emigrează, ei au trecut granițe cu pașapoarte valide sau ilegale în mici bărci periculoase. Prin urmare tinerii sunt cei mai deschiși spre procesul de învățare interculturală, spre a intra în contact unii cu alții și să descopere și să exploreze diversitatea.

Tinerii sunt cei care au sărbătorit cultura globală în blue jeans și petreceri rave, ei sunt primii care au urcat pe zidul Berlinului. Ei studiază în străinătate sau emigrează, ei au trecut granițe cu pașapoarte valide sau ilegale în mici bărci periculoase. Prin urmare tinerii sunt cei mai deschiși spre procesul de învățare interculturală, spre a intra în contact unii cu alții și să descopere și să exploreze diversitatea.

În continuare, vom prezenta niște modele generale bazate pe experiența noastră în munca de tineret și pe cercetările sociologice și de tineret. Nu uitați – ele sunt orientative și nu se potrivesc fiecărei persoane. Ele arată pe de o parte diferențele schimbări din societate cu care tinerii trebuie să se confrunte, și pe de altă parte cum acestea relaționează – și adesea se contrazic – cu principalele elemente ale învățării interculturale (care vor fi ilustrate și înțelese în capitolele viitoare, când veți citi despre teoriile și principiile educaționale ale învățării interculturale).

- Cultura modernă accentuează viteza accelerată, sentimentele puternice și rezultatele imediate, prezentând lumea ca o serie de evenimente intense fără continuitate. Această supradoză emoțională contrastează cu nevoia de explicații raționale. Învățarea interculturală este despre un proces de învățare constant și încet, plin de rupturi.

Implică atât rațiuni cât și sentimente precum și relevanța lor pentru viață.

- Majoritatea educației tinerilor primește răspunsuri favorabile și aduce concepte pregătite, simple șabloane ale explicației. Media și munca suplimentară cu simplificările, stereotipiile și preconcepțiile adânc înrădăcinate. Învățarea interculturală presupune diversitate și diferență, pluralism complexitate și întrebări deschise, în final reflecție și schimbare.

- Când tineretul este vizat ca un consumator, satisfacerea – în majoritate materialistă – dorințelor individuale este principala prioritate. Este promovată un tip foarte aparte de libertate: „supraviețuirea celui mai potrivit”. Nesiguranța profesională și economică întărește concurența. Învățarea interculturală presupune tu și eu, legătură și solidaritate, și a-i lua pe alții în serios.

- Tineretul găsește mai puține puncte de referință de-a lungul adolescenței; experiențele de viață și percepția realității sunt mai mult fragmentate. Oamenii tânjesc după armonie și stabilitate. Învățarea interculturală presupune formarea și alterarea identității personale, distingerea înțelesului schimbărilor, acceptarea tensiunilor și contradicțiilor.

- Societatea dă tinerilor puține exemple și le acordă puțin spațiu pentru a exprima și încuraja diversitatea, pentru a insista asupra dreptului de a fi sau a acționa diferit, pentru a învăța despre șanse egale în locul dominării. Învățarea interculturală presupune multă diferență, contexte de viață diferite și relativism cultural.

- Tineretul se simțea mai degrabă neputincios în ceea ce privește viața publică. Este dificil să identifice responsabilitățile politice și posibilitățile participării personale în rețeaua complexă a realității din ziua de azi. Învățarea interculturală presupune democrație și cetățenie, implică atitudine împotriva opresiunii, excluderii și mecanismelor lor de bază.

- Discuțiile politice și publice tind să simplifice realitatea și ele arareori caută cauzele. Memoria istorică transmisă tinerilor este scurtă și unilaterală. Ambii factori nu pregătesc tinerii pentru o realitate complexă. Învățarea interculturală presupune implicarea memoriei, amintirea și reactualizarea amintirilor din perspectiva unui nou viitor. Învățarea interculturală, într-un context european, înseamnă de asemenea o profundă reflecție asupra relației Estului cu Vestul și pregătirea intrării într-un dialog real asupra istoriei noastre comune și diferite.





Mult mai mult poate fi spus. Direcțiile prezentate pot părea și pot fi simțite diferit în diferite societăți și realități sociale, ele nu sunt nici complete și nici exclusive. Totuși ne invită să reflectăm mai departe asupra stării societăților noastre și asupra modului cum învățarea interculturală relaționează cu ele, în mod special în ochii tinerilor.

Procesele învățării interculturale cu tinerii ar trebui bazate pe realitatea lor. O învățare interculturală

planificată va trebui mai degrabă să se ocupe cu și să integreze tendințele contradictorii. Atunci când ele sunt discutate deschis, pot fi potențiale puncte de plecare de-a lungul unui dialog intercultural onest.

Contextul de azi este provocator pentru tineri, pentru Europa și pentru învățarea interculturală. Dar tocmai de aceea este atât de necesar a se lucra asupra ei.

## 2. Concepte ale învățării interculturale



T-Kitul  
Învățarea  
Interculturală

### 2.1 Introducere

A scrie despre învățarea interculturală este o experiență interculturală ea însăși. Diferitele idei ce se află în spatele unui și aceluiși termen, „învățarea interculturală”, relevă multe lucruri despre istoria persoanelor care le-au descoperit.

Alegând între diferitele idei și comentându-le, probabil că va reieși din nou relevanța istoriei și a preferințelor autorilor, decât învățarea interculturală.

Prin urmare, acest capitol nu pretinde să vă ofere nici un fel de „adevăr” referitor la învățarea interculturală, dar este mai degrabă o încercare de a furniza o – neapărat părtinitoare – privire de ansamblu a unor diferite teorii și concepții care sunt corelate cu învățarea interculturală.

Este adăvărat că multe teorii, inclusiv cele introduse aici, utilizează unele cuvinte și fraze luxoase. Am ales în mod deliberat să includem teorii ce utilizează aceste fraze – nu pentru a vă speria, ci pentru a vă familiariza cu acești termeni.

Oamenii le folosesc des atunci când vorbesc despre învățarea interculturală. Aceste teorii reprezintă rădăcinile a ceea ce vei putea face practic destulă vreme.

Termenul „învățare interculturală” poate fi înțeles pe diferite niveluri. Într-un nivel mai literar, învățarea interculturală se referă la un proces individual de însușire de cunoștințe, atitudini sau comportament ce este conectat cu interacțiunea diferitelor culturi.

Foarte adesea, învățarea interculturală este văzută într-un context mai larg pentru a indica un concept prin care oamenii din diferite medii pot trăi împreună pașnic, și procesul necesar pentru a construi o astfel de societate.

„Învățarea” în acest context este prin urmare, înțeleasă mai puțin la un nivel total individual, dar accentuează caracterul deschis al acestui proces spre o societate „interculturală”.

Termenul „învățare interculturală” va fi analizat în funcție de diferitele componente ale sale și interpretări aici.

### 2.2 Analiza învățării

Ce este „învățarea”?

Învățarea este definită în dicționarul Oxford de Engleză Curentă pentru Avansați ca „însușirea de cunoștințe sau aptitudini studiind, practicând sau fiind învățat”. Pornind de la această definiție foarte generală, pot fi identificate varii discuții.

Învățarea pe diferite niveluri

Învățarea are loc pe trei niveluri diferite și interdependente: nivelul cognitiv, nivelul emoțional și nivelul comportamental.

Învățarea cognitivă este însușirea de cunoștințe sau convingeri: știind că 3 plus 3 fac 6, că Pământul este conceput ca având forma unei mingi, sau că sunt, în mod curent, 41 de state membre ale Consiliului European.

Învățarea emoțională este mult mai dificilă de înțeles ca un concept. Poate poți să te uiți înapoi și să-ți amintești cum ai învățat să-ți exprimi sentimentele, și cum aceste sentimente sau schimbat în timp. De ceea ce ți-a fost teamă acum douăzeci de ani, s-ar putea să nu-ți mai fie acum, persoane care nu ți-au plăcut de prima dată s-ar putea acum să-ți fie cei mai buni prieteni, etc.

Învățarea comportamentală este ceea ce este vizibil la învățare: a fi capabil să bați un cui drept în lemn, să scri cu un stilou, să mănânci cu bețișoarele pentru mâncat orez, sau să saluți pe cineva cum trebuie.

Învățarea reală implică toate cele trei niveluri: cognitiv, emoțional și comportamental. Dacă vrei să ști să mănânci cu bețișoarele pentru mâncat orez, trebuie să știi cum să le ții și trebuie să înveți mișcările corecte. Dar amândouă nu ar avea un efect permanent dacă nu vei învăța să-ți placă să mănânci cu ele – sau cel puțin nu vei vedea un avantaj făcând-o.

Învățarea ca un proces (ne)structurat

Învățarea poate avea loc atât dintr-un accident cât și ca rezultat al unui proces planificat. Dacă ne uităm înapoi, vom realiza că am învățat multe lucruri din experiențe în care nu ne-am angajat pentru a învăța. Pe de altă parte, cea mai mare parte a timpului de învățat implică un fel de proces structurat, sau cel puțin intenționat. Nu





vom învăța dintr-o experiență întâmplătoare dacă nu reflectăm intenționat asupra ei.

Atât sistemul educației formale cât și cel al educației non-formale folosește procese structurate pentru a ușura învățarea. În momentul în care ai luat acest T-kit pentru a te gândi cum este mai bine să privești învățarea interculturală într-un mediu de grup, te interesează cel mai probabil învățarea ca un proces structurat și nu pur întâmplător. Experiențele învățării interculturale prin cursuri de instruire, seminarii, întâlniri de grup, ateliere, schimburi, etc. sunt exemple de procese structurate ale învățării interculturale.

#### Roluri în Învățare

Învățarea presupune și roluri. Cum majoritatea copiilor împărtășesc școala ca o experiență timpurie de învățare structurată, unul din rolul-pereche este acela al profesorului-elev. Pentru marea parte din oamenii implicați în educația non-formală, este evident că învățarea poate fi realizată ca un proces în două moduri, în care oamenii învață unii de la alții interacționând. Defapt, noi învățăm mereu, dar mulți oameni nu se concep pe ei înșiși ca elevi, ci inconștient preferă rolul profesorului. Crearea deschiderii spre învățarea mutuală este una din provocările oricui implicat în educația non-formală cu care se confruntă atunci când încep să lucreze cu un nou grup de oameni - și, ca o remarcă personală, îmi doresc ca cei implicați în educația formală să se ocupe uneori de acele provocări în sălile de clasă de asemenea.

#### Metodele Învățării

Dacă ne gândim la învățare ca un proces structurat, este logic să ne îndreptăm atenția către metodele învățării în acest proces. Cercetătorii au demonstrat de multe ori că oamenii învață mai tare prin propriile lor experiențe - în situații ce implică cunoașterea, emoția și acțiunea. Dacă dorim să creăm un spațiu pentru învățare, ar trebui să oferim metodele ce permit experiența și reflecția bazate pe toate aceste trei niveluri. Aruncați o privire în acest T-kit pentru sugestii de metode și metodologii pentru învățarea interculturală.

## 2.3 Ce este cultura? Și ce este până la urmă intercultural?

Cel de al doilea termen pe care îl analizăm, ca încorporat în „învățarea interculturală”

este cultură. Toate ideile despre învățarea interculturală se construiesc pe o idee implicit sau explicit despre cultură. Toate au în comun faptul că percep cultura ca pe ceva făcut de om. S-a făcut referire la cultură ca fiind „software-ul” pe care oamenii îl folosesc în viața de zi cu zi; în general este descrisă ca fiind însușirile de bază, valorile și normele pe care oamenii le au. Sunt multe argumente și discuții teoretice și practice despre conceptele culturii.

Este cultura neapărat legată de un grup de oameni, sau există „cultura individuală”?

Care sunt elementele culturii?

Poate cineva să stabilească o „hartă culturală” a lumii?

Cultura se schimbă? De ce și cum?

Cât de puternică este legătura dintre cultură și comportamentul curent al individualităților și grupurilor?

Poate cineva să aiibă mai multe medii culturale - și ce implică acest lucru?

Cât de flexibilă este cultura, cât de deschisă este spre interpretările individuale?

Foarte adesea, analiza culturii implică analiza interacțiunii culturilor. Mulți autori susțin că dacă nu suntem pentru existența a mai mult de o cultură, nu ne-am gândi la cultură deloc. Diferențele aparente dintre cum oamenii gândesc, simt și acționează, sunt cele care ne fac conștienți de cultură. Prin urmare, cultura nu poate fi gândită doar ca o „cultură”, trebuie gândită și ca „culturi”. În consecință, este logic să avansăm în acest capitol de la ideile axate în principal pe însăși cultura, la ideile axate mai mult pe interacțiunea culturilor, pe experiențele interculturale.

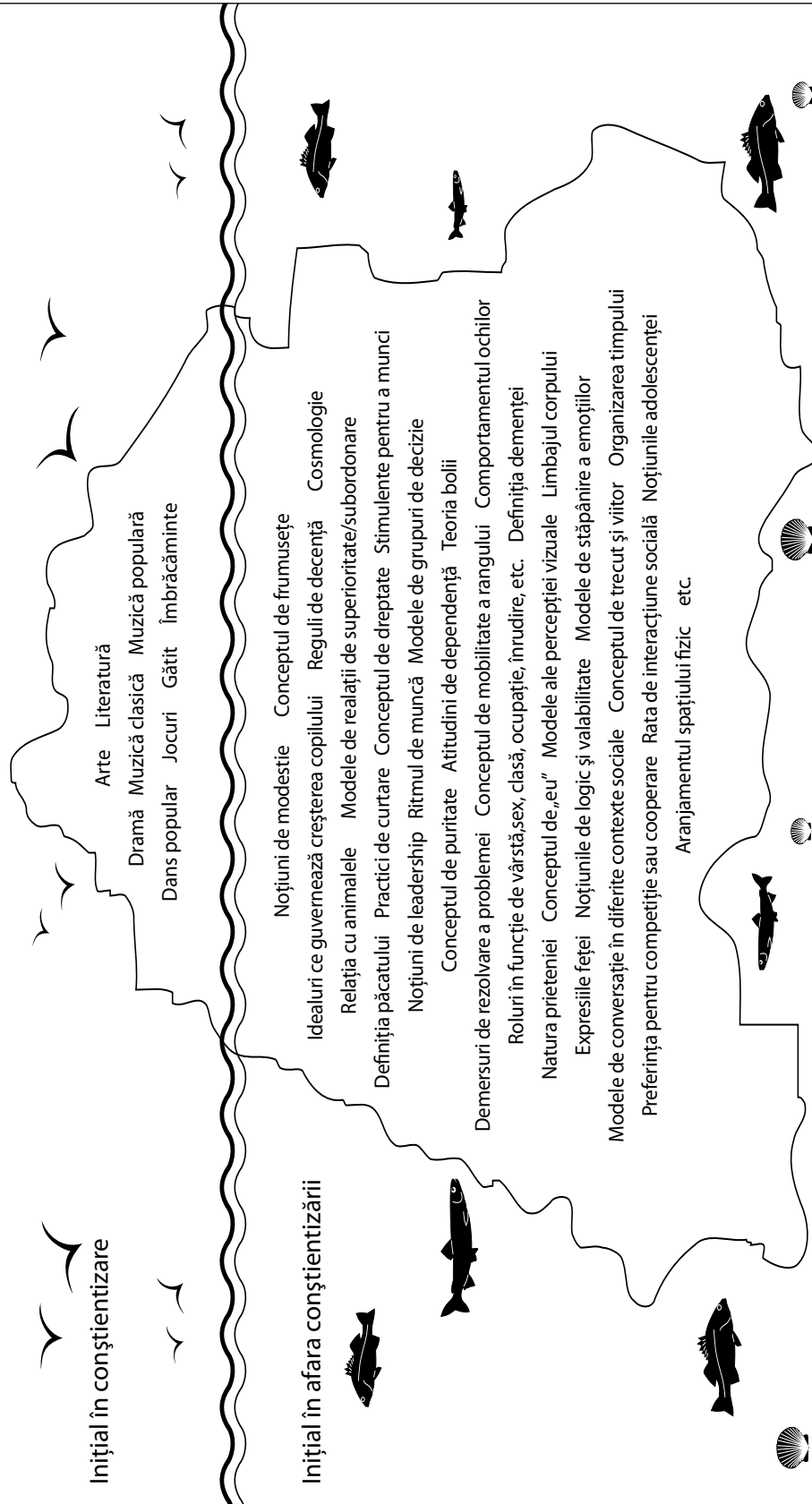
Unii termeni sunt folosiți pentru a înlocui „intercultural”, de exemplu, sau „multicultural”. Pentru unii autori, acești termeni sunt identici, iar alții atribuie acestor cuvinte înțelesuri diferite. Aceste diferențe vor fi discutate în acest capitol mai încolo.

## 2.4 Analiza culturii

### 2.4.1 Modelul de Iceberg al Culturii

Unul dintre cele mai cunoscute modele ale culturii este iceberg-ul. Centrul modelului se bazează pe elementele ce alcătuiesc cultura și pe faptul că unele dintre aceste elemente sunt foarte vizibile, în timp ce altele sunt greu de descoperit.

Fig. 1: Conceptul de iceberg al culturii



Sursa: p.-14 AFS Orientation Handbook Vol.-4, New York: AFS Intercultural Programs Inc., 1984



Ideea ce se află în spatele acestui model este aceea că, cultura poate fi schițată asemeni unui iceberg: numai o porțiune foarte mică din iceberg se poate vedea deasupra apei. Acest vârf al iceberg-ului este susținut de o parte mult mai mare, dedesubtul apei, deci invizibilă. Cu toate acestea, această parte de jos a iceberg-ului este fundația puternică.

De asemenea, în cultură sunt câteva părți vizibile: arhitectura, arta, gătitul, muzica, limba, doar pentru a numi câteva. Dar fundația puternică a culturii este mai greu de observat: istoria grupului de oameni ce menține istoria, normele, valorile, adoptările (părerile) lor despre spațiu, natură, timp, etc.

Model de iceberg relevă faptul că părțile vizibile ale culturii sunt doar expresiile părților sale invizibile. De asemenea, scoate în relief cât de dificil este și când să înțelegi oameni cu medii culturale diferite – pentru că noi putem să observăm părțile vizibile ale „iceberg-ului lor”, dar nu putem să vedem imediat care sunt fundațiile pe care aceste părți se fundamentează.

Pe de altă parte, modelul de iceberg lasă niște întrebări menționate mai sus fără răspunsuri. De cele mai multe ori, este folosit ca punct de plecare pentru o analiză mai în adâncime a culturii, o primă vizualizare a faptului de ce este uneori așa de dificil să înțelegi și să „vezi” cultura.

### Relevanța pentru munca de tineret

Modelul de iceberg ne concentrează atenția asupra aspectelor ascunse ale culturii. Este de menționat că în întâlnirile interculturale pot fi găsite similitudini la prima vedere ce pot fi bazate pe păreri complet diferite asupra realității. Între tineri, diferențele culturale uneori nu sunt chiar atât de evident percepute: peste granițe, tinerilor le plac blugii, ascultă muzică pop și trebui să-și acceseze e-mail-urile. A învăța intercultural înseamnă, în primul rând, a fi conștient de partea de jos a propriului iceberg și a fi capabil să discuți cu alții despre aceasta pentru a-i înțelege pe alții mai bine și pentru a găsi domenii comune.

### 2.4.2 Modelul dimensiunilor culturale al lui Geert Hofstede

Ideea lui Geert Hofstede despre cultură este bazată pe unul dintre cel mai mare studiu empiric ce s-a efectuat vreodată asupra diferențelor culturale. În anii 1970 a fost solicitat de către IBM (ce era deja o companie foarte internațională) să-i sfătuiască asupra faptului că în ciuda tuturor încercărilor de a stabili pe plan mondial proceduri și standarde comune, erau în continuare diferențe enorme în modalitatea

de implementare, cum erau spre exemplu în Brazilia și Japonia.

Hofstede a cercetat diferențele cu care IBM s-a confruntat. În mai multe stadii, incluzând și interviuri și chestionare în profunzime trimise tuturor angajaților IBM din lume, a încercat să surprindă diferențele care existau în diferite uzine. Din moment ce mediul educațional al angajaților IBM era aproximativ la fel peste tot, și regulile și procedurile erau la fel, el a concluzionat că orice diferență găsită între locații diferite trebuia să se bazeze pe cultura angajaților dintr-o uzină anume/specifică și, în mare măsură, pe cultura țării gazdă. Hofstede descrie cultura ca „programarea colectivă a minții ce diferențiază membrii unui grup uman de altul”.

După câteva runde de cercetări, a redus diferențele în cultură la patru dimensiuni. A stabilit că tuturor celorlalte diferențe, le pot fi stabilite originile într-una sau mai multe din aceste patru dimensiuni ale culturii. Cele patru dimensiuni identificate de Hofstede sunt ceea ce noi numim: distanța de putere, individualism / colectivism, masculinitate / feminitate, și nesiguranța evitării. După câteva cercetări adiționale, a mai adăugat dimensiunea orientării temporale.

Distanța de putere indică gradul în care societatea acceptă realitatea că puterea în instituții și organizații este distribuită în mod inegal între indivizi. Distanța de putere presupune ierarhie, presupune spre exemplu ceea ce este considerat un proces decizional într-o organizație de tineret. Fiecare ar trebui să aibă un cuvânt la un nivel egal? Sau președintele consiliului de conducere este considerat a fi capabil să ia decizii de unul/una singură, atunci când este necesar?

Evitarea nesiguranței indică gradul în care societatea se simte amenințată de situații nesigure și încearcă să le evite creând reguli sau alte mijloace de siguranță. Evitarea nesiguranței indică, spre exemplu gradul până la care oamenilor le place să riște, sau cât de mult le-ar plăcea membrilor unei echipe pregătitoare să discute în amănunt planificarea unui curs de training. Cât de mult spațiu este pentru noroc, improvizație, sau lucruri ce au loc așa cum se întâmplă (și pot fi greșite)?

Individualism / Colectivism indică gradul în care societatea este un cadru social larg îmbinat, în care se presupune că oamenii au grijă numai de ei înșiși și de familiile lor, în locul unui cadru social strâmt în care oamenii se împart în din-grup și în afara-grupului

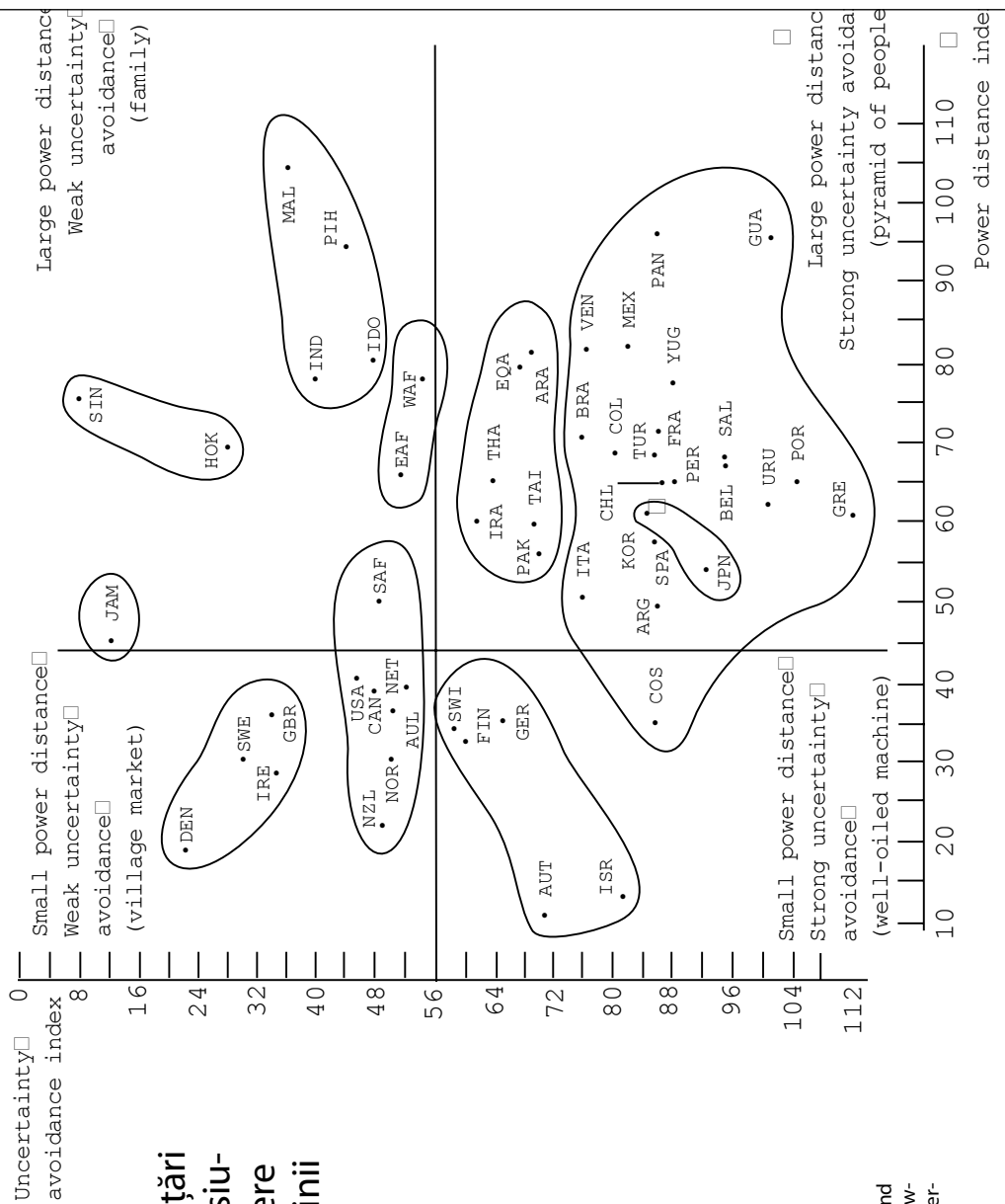


Fig. 2: Poziționarea a 50 de țări și 3 regiuni în dimensiunile distanței de putere și evitarea incertitudinii

Sursa: p. 141, Hofstede, Geert (1991) Cultures and organisations: software of the mind, London: McGraw-Hill. Copyright © Geert Hofstede, reprodus cu permisiune.

și se așteaptă ca din-grupurile lor să aibă grijă de ei. În culturile colectiviste, spre exemplu oamenii se simt puternic legați și responsabili de și pentru familiile lor, și de preferat se privesc ca membrii a unor grupuri diferite.

Masculinitate / Feminism indică gradul pe care genul îl are în determinarea rolurilor pe care le au bărbații și femeile în societate. Există, spre exemplu, o diviziune „aproape” naturală a sarcinilor între bărbații și femeile participanți la un seminar ce presupune ca niște sarcini de gospodărie să fie preluate de oricine?

Orientarea temporală indică gradul în care o societate își bazează deciziile pe tradiții și evenimente din trecut, sau într-un termen mai scurt, timpul prezent câștigă, sau ce este perceput ca fiind deziderabil pentru viitor. Cât de importantă, spre exemplu, crezi că este istoria regiunii tale pentru prezent și pentru viitor? Atunci când oamenii își prezintă locul de unde sunt: ei vorbesc despre trecut, prezent sau despre viitor?

Hofstede arată în câteva grile cum plasează diferite societăți (națiuni) pe valori de-a lungul celor patru dimensiuni. Aceste valori sunt bazate pe evaluarea chestionarelor și a cercetărilor repetate pe baza acestui model (vezi Fig2, pagina 21).

Modelul lui Hofstede este lăudat pentru baza sa empirică; cu greu orice alt studiu sau teorie poate oferi un suport cantitativ similar. Pe de altă parte, modelul nu dă nici o explicație de ce trebuie să fie exact cinci dimensiuni, și de ce doar aceste dimensiuni sunt elementele fundamentale ale culturii. Pe deasupra, modelul sugerează cultura ca fiind mai mult statică decât dinamică, de ce sau cum dezvoltarea culturii nu poate fi explicată în cadrul modelului. Hofstede este criticat pentru că s-a concentrat pe cultură doar ca o trăsătură a națiunilor, și nu s-a orientat către diversitatea culturală ce prevalează în cele mai moderne societăți, către sub-culturi, culturi mixte, și dezvoltarea individuală. Descrierea dimensiunilor are, uneori, pericolul evaluării implicite că unele culturi sunt „mai bune” decât altele. Totuși, pentru mulți cititori, modelul celor cinci dimensiuni este intuitiv foarte relevant pentru conturarea societăților.

## Relevanța pentru munca de tineret

Cineva poate să nu fie de acord cu Hofstede că cele cinci dimensiuni propuse de el sunt singurele ce pot contura cultura. Totuși, de multe ori se dovedesc a fi elementele esențiale ale diferențelor culturale și, prin urmare, prețioase în înțelegerea conflictelor dintre indivizi sau grupuri din diferite medii culturale. Participanții încep imediat comparând diferitele „culturi” naționale pe graficele lui Hofstede: sunt eu într-adevăr mai ierarhic? Am eu oare nevoie de mai multă securitate decât alții? – Deci, pe deoparte, dimensiunile lui Hofstede aduc un cadru în care cineva poate să interpreteze dezacordurile culturale, și să înceapă să se adreseze participanților pe baza acestor diferențe (exemplu: Care este ideea ta despre putere și leadership?), iar pe de altă parte ne fac să ne gândim imediat la noi înșine și să ne întrebăm dacă se aplică la fiecare persoană dintr-o țară dată. Și totuși, dimensiunile sunt utile și ca un cadru de referință atunci când încercăm să analizăm diferitele contexte în care trăim („cultura” studentului nostru, „cultura” familiei noastre și a prietenilor, „cultura” zonelor rurale sau urbane, etc.). Merită să ne întrebăm până la ce nivel aceasta ne oferă mai multă perspicacitate – și până la ce nivel creăm doar noi stereotipii?

În plus, aceste cinci dimensiuni, și preferințele cuiva pentru aceste dimensiuni, ridică întrebări cu privire la relativitatea culturală: nu există într-adevăr „mai bine” sau „mai rău”? Structurile ierarhice sunt la fel de bune ca și cele egale? Rolurile genului stricte și închise sunt la fel de bune ca și cele deschise? Cât de departe se poate merge? Și dacă dorim să mediem un conflict cultural de-a lungul acestor dimensiuni, ar trebui și putem noi să adoptăm o poziție neutră?

### 2.4.3 Componentele comportamentale ale culturii ale lui Edward T. și Mildred Reed

Acest cuplu a dezvoltat propriul model al culturii dintr-un punct de vedere foarte practic: ei doreau să le dea un sfat bun oamenilor de afaceri US-americieni care trebuiau să călătorească și să lucreze peste granițe. În studiul lor ce a implicat multe interviuri în profunzime, deschise - cu oameni din culturi diferite cu care oamenii de afaceri US-americieni trebuiau probabil să coopereze, ei s-au concentrat asupra acelorora cu diferențe, uneori subtile, de comportament ce, de obicei, justificau conflictele în comunicarea interculturală.

Pe baza studiului lor, ei au dezvoltat câteva dimensiuni ale diferenței. Aceste dimensiuni sunt toate asociate fie cu modele de comunicare, de spațiu, sau de timp:

Mesajele rapide sau lente se referă la „viteza cu care un mesaj anume poate fi decodat și se poate acționa asupra lui”. Exemple de mesaje rapide includ titlurile de articole, publicitatea și televiziunea. A deveni mai ușor familiar este, de asemenea tipic pentru acei care tind mai mult spre mesajele rapide. Pe când în esență, îți ia timp să cunoști oamenii bine (acelea sunt „mesaje lente”), în unele culturi se leagă prietenii într-un timp mai scurt decât în altele, familiaritatea facilă este de asemenea un exemplu de mesaj rapid. Mesajele lente sunt spre exemplu arta, un documentar TV, relațiile profunde, etc.

Contextul înalt sau jos presupune informația ce înconjoară un eveniment. Dacă în mesajul transmis realmente la un timp dat este dată doar puțină informație, și marea majoritate a informației este deja prezentă la persoanele care o comunică, situația este una de context înalt. De exemplu, comunicarea între cuplul care a trăit împreună de mai mulți ani tinde să fie de un context foarte înalt: doar puțină informație trebuie schimbată în orice moment pentru ca fiecare să se înțeleagă unul pe altul. Mesajul poate fi foarte scurt, dar este decodat cu ajutorul informațiilor cumulate unul despre altul de-a lungul anilor petrecuți împreună.

Culturi tipice de contexte înalte sunt, conform Hall & Hall (1990), culturile japoneză, arabă și mediteraneene, ce sunt caracterizate de rețele de informații vaste și implicare în relațiile personale apropiate. Prin urmare, în viața de zi cu zi nu este necesar un cadru de informații de proporții mari, și nici nu este de așteptat. Oricine se informează despre orice are de-a face cu persoanele importante pentru sine.

Culturile tipice de context jos sunt culturile americană (SUA), germană, elvețiană și cele scandinave. Relațiile personale tind să fie împărțite în concordanță cu diferitele zone ale implicării unei persoane, și există o nevoie mai mare de un cadru de informații în schimburile normale.

Neînțelegerile pot apărea din cauza neluării în considerare a stilurilor diferite de comunicare în termenii contextului înalt și jos. Spre exemplu, o persoană cu un stil de context jos poate fi percepută de o persoană cu un stil de context înalt, ca vorbind prea

mult, fiind prea precisă, și furnizând informații ce nu sunt necesare. Invers, o persoană cu un stil de context înalt poate fi percepută de o persoană cu un stil de context jos ca fiind de „neîncredere” (din moment ce informația este „ascunsă”) și necooperantă. Pentru a lua decizii, o persoană de context-jos dorește un cadru informațional complet și foarte mare, pe când o persoană de context-înalt își va baza deciziile pe un cadru informațional mai redus cantitativ la un moment dat, din moment ce s-au actualizat constant referitor la procesul în desfășurare. Situația paradoxală ia naștere atunci când unei persoane de context-înalt i se cere să evalueze o nouă antepriză și dorește să cunoască totul, din moment ce ei nu au luat parte la contextul acelei idei noi.

Teritorialitatea se referă la organizarea spațiului fizic, de exemplu într-un birou. Biroul președintelui este la etajul superior al clădirii sau undeva la mijloc? De exemplu, dacă cineva consideră stiloul de pe propriul birou ca teritoriu personal, cei care împrumută stiloul fără a întreba nu sunt apreciați. Teritorialitatea presupune și simțul oamenilor ce s-a dezvoltat asupra spațiului și lucrurilor materiale din jurul lor, și este de asemenea un indiciu de putere.

Spațiul personal este distanța față de alte persoane de care cineva are nevoie pentru a se simți confortabil. Cei de la Hall & Hall descriu spațiul personal ca un „balon” pe care fiecare persoană îl poartă în jurul său tot timpul. Își modifică dimensiunea în funcție de situație și de oamenii cu care interacționează (persoanele cu care sunteți prieteni apropiați sunt acceptate mai aproape decât altele). „Balonul” indică ceea ce simte ca fiind la distanța corectă față de o altă persoană. Cineva care stă mai departe este considerat distant, cineva care încearcă să se apropie mai mult decât ceea ce este percepută ca fiind distanța justă poate părea ofensator, intimidator, sau pur și simplu nepolitic. Dacă distanța conversațională normală a unei culturi este mai dăgrabă apropiată astfel încât se suprapune peste ceea ce este considerată o distanță intimă într-o cultură diferită, se poate astfel ivi o problemă de comunicare din interpretările diferite asupra a ceea ce înseamnă distanța fizică aleasă de fiecare.

Timpul monocronic și policronic reliefează structurarea timpului fiecăruia. Sincronizarea monocronică înseamnă a face un lucru pe rând, a lucra cu orare, în care fiecare lucru îl urmează pe altul, în care fiecare sarcină are timpul ei alocat. Timpul pentru culturile monocronice este foarte transmisibil, poate fi chiar atins și se vorbește de el ca fiind o resursă: a consuma, a economisi și a rispi timpul. Timpul este liniar, se întinde ca o linie din trecut prin prezent spre



viitor. Timpul este folosit ca o unealtă pentru a structura ziua și pentru a decide nivelurile de importanță, de exemplu a nu „avea timp” să te întâlnești cu cineva. Sincronizarea policronică înseamnă opusul: multe sarcini sunt făcute în același timp, este o implicare mare a persoanelor, ce implică o accentuare mai mare a relaționării cu alții decât respectând orarul. Timpul policronic este perceput așa de mult ca o resursă și poate fi comparat mai degrabă cu un punct decât cu o linie.

Hall & Hall percep aceste dimensiuni pe care le-am descris ca fiind interrelaționate. Timpul monocronic, în cercetările lor, este îndeaproape legat cu contextul-jos și cu o schiță a spațiului ce permite compartimentarea vieții (o structură în care diferite zone ale implicării sunt separate unele de altele, sau puse în „compartimente” diferite). Pe lângă dimensiunile menționate, Hall & Hall introduce alte câteva concepte ca fiind importante a le acorda atenție, de exemplu cum să programezi/planifici într-o cultură muncitoare, ce este considerat potrivit în termeni de punctualitate, și cât de repede curge informația într-un sistem – fluxul este menit să curgă într-un sistem ierarhic (sus/jos) sau este transmis ca într-o mare rețea în toate direcțiile? În confruntarea cu alte culturi, Hall & Hall a sugerat grupului său țintă, oamenii de afaceri americani (SUA), să recunoască diferențele culturale, și dacă este posibil, să se adapteze la diferitele moduri de comportament în cultura în care ei lucrează.

Conceptele cheie ale lui Hall & Hall în descrierea diferitelor culturi pun în evidență diferențe importante pe care le experimentează oamenii în întâlnirile interculturale, și de aceea sunt recunoscute de mulți cititori. Oricum, au fost aduse și unele critici, de asemenea. Hall & Hall au conturat dimensiunile lor ca fiind în primul rând independente unele de altele, dar le-a dezvoltat într-un model al culturii care, eventual, este doar uni-dimensional. A ordonat culturile într-un șir între culturile monocronice și de contexte-joase, pe de o parte, și culturile policronice și de contexte-înalte, pe de altă parte. Toate celelalte categorii sunt puse în legătură cu acest șir. Întrebarea este dacă acest mod foarte simplu de categorisire a culturilor este o reflecție a realității.

În plus, se spune foarte puțin despre ceea ce se află în spatele acestor caracteristici culturale, despre cum se dezvoltă culturile (sunt ele statice sau dinamice), sau cum se descurtă indivizii cu mediile lor culturale în situații interculturale. Utilitatea abordării celor de la Hall & Hall este evidentă în consecințele sale practice. Dimensiunile – în mare parte cam pe aceleași linii ca și modelul lui Hofstede – oferă un cadru în care se pot recunoaște și interpreta diferențele culturale.

### Relevanța pentru munca de tineret

În grupurile interculturale, dimensiunile introduse de Hall & Hall pot funcționa bine, ca o primă apropiere „teoretică” de diferențele culturale. Îi implică în exerciții foarte drăguțe, de exemplu participării trebuie să vorbească despre ei, și în timp ce vorbesc să schimbe distanța pe care o aveau unii față de alții. Ambii au aceeași părere despre distanța corectă? Cum vor face față cuiva care va avea nevoie de mai puțin/mult spațiu?

Odată descrise, dimensiunile celor de la Hall & Hall, de obicei, se leagă foarte bine cu diferențele ce sunt experimentate de participării dintr-un grup intercultural. Ei pot invita un grup să vorbească despre aceste diferențe fără a le eticheta ca fiind „mai bune” sau „mai rele”.

În plus, muncitorii de tineret pot găsi aceste dimensiuni utile în recunoașterea diferențelor interculturale dintr-un grup (de exemplu: cum tratează oamenii punctualitatea, dacă le place să fie atinși sau nu, dacă ei simt că vorbești prea mult sau prea puțin, etc.) și în însușirea unui vocabular pentru a le descrie. Dar, odată introduse, fiți atenți că participării vor găsi foarte ușor dimensiunile Hall & Hall ca fiind justificabile pentru a scuza orice: „Imi pare rău, eu nu sunt cu o oră întârziere, eu sunt policronic!” ...

### 2.4.4 Dezbaterăa lui Jacques Demorgon și Markus Molz asupra culturii

Explicit, Jacques Demorgon și Markus Molz (1996) au negat orice pretenție de a introduce încă un model al culturii. Este în natura culturii, spun ei, ca orice definiție a culturii să fie fundamental influențată de mediul (cultural) al unei singure explicații: nimeni nu poate fi incult. În consecință, Demorgon și Molz își înțeleg articolul ca o contribuție la analiza dezbaterii asupra culturii și ce putem învăța din ea.

Părțile care s-au implicat în controverse în această dezbatere asupra culturii, spun că se conduce la trei contradicții principale:

- Cum să te descurci cu tensiunea dintre stabilitatea culturală și structurile culturale de lungă trăinicie pe de o parte, și procesele de schimbare culturală și inovare pe de altă parte?
- Cum să tratezi relația dintre „cultură” și „interculturală”: a fost mai întâi „cultura”, și apoi a devenit resursă pentru întâlnirile interculturale? Sau cultura există doar în interacțiile sale constante cu alte culturi?
- Ar trebui ca cineva să accentueze aspectele universale ale tuturor oamenilor (ce au toți în comun), și să conceapă oamenii ca indivizi, în care cultura devină doar o trăsătură a celui individ, sau în care este doar una, cultura globală (apropierea universală)? Sau ar trebui ca cineva să accentueze rolul culturii, să recunoască prevalarea diversității în lume, și să conceapă oamenii ca aparținând unui grup cultural, în care toate culturile sunt la fel de bune (apropierea relativistă)?

Aceste probleme par a fi mai degrabă academice decât cu valori practice. Oricum, ele au consecințe politice: schimbarea este percepută ca fiind amenințătoare sau nu? (întrebarea 1) Diversitatea într-o țară este percepută ca o pre-condiție pentru cultură, sau este o amenințare pentru ceea ce este considerată ca fiind cultura „originală”? (întrebarea 2) Locuitorii unei țări sunt percepuți ca individualități ce trebuie tratate egal (modelul francez al drepturilor indivizilor), sau ca membrii ai unui grup, care au drepturi ca grup (modelul olandez de societate ca fiind compusă din diferite grupuri ce toate au propriile lor instituții)? (întrebarea 3).

În încercarea lor de a învinge aceste tensiuni, Demorgon și Molz introduc ceea ce eu aș numi un model al culturii. Cultura poate fi înțeleasă, afirmă ei, doar atunci când este corelată cu conceptul de adaptare. Oamenii sunt mereu solicitați să stabilească relații permanente între lumea lor interioară (nevoi, idei, etc.) și lumea din afară (mediu, alți oameni, etc.). Ei fac acest lucru în situații concrete ce ar trebui să formeze o bază pentru analiză. În toate aceste situații, indivizii își modelează mediul lor (fiecare persoană poate influența ceea ce se întâmplă în jurul lui/ei), și sunt modelați de mediul lor (orice persoană se poate schimba de ceea ce se întâmplă în jurul lui/ei). Ambele, modelarea mediului și a fi

modelat de către acesta, sunt cele două fețe ale monedei „adaptare”.

Mai științific, Demorgon și Molz definesc o parte a acelei monede ca „asimilare”. Prin aceasta ei înțeleg procesul prin care oamenii adaptează lumea din afară realității lor. Ceea ce percepem de afară este pus în sertare și structuri deja existente din creier. Un exemplu extrem de asimilare pot fi copiii care se joacă. Orice pilon de nisip (realitatea lumii de afară) poate fi văzut de către aceștia ca Muntele Everest (o imaginație interioară). În timp ce escaladează acel pilon, ei asimilează realitatea în propria lor imaginație; acea interpretare a realității a devenit cadrul lor de acțiune. Ei nu escaladează un pilon de nisip, ci Muntele Everest. Dar nu numai copiii asimilează: atunci când vedem pe cineva pentru prima oară, ne facem o impresie despre cum el/ea arată. Pe baza acelei informații limitate, noi interpretăm cine este el/ea – și folosim informația existentă în creierul nostru, adesea stereotipii, pentru „a ști” mai multe despre acea persoană, și să decidem cum trebuie să ne comportăm cel mai adecvat.

Cealaltă parte a monedei, Demorgon și Molz o numesc „acomodare”. Prin aceasta ei înțeleg procesul prin care structurile din creier (ceea ce ei numesc „cunoștințe, sau „scheme”) sunt schimbate în concordanță cu informația din lumea de afară. Putem să întâlnim pe cineva și la început să interpretăm comportamentul lui/al ei în termenii stereotipurilor noastre. Dar după o vreme, noi putem învăța că realitatea este diferită, iar stereotipurile noastre, schemele noastre din creier nu corespund cu realitatea. Așa că le schimbăm.

Nici acomodarea extremă și nici asimilarea extremă nu este utilă. În maniera unei acomodări extreme, am putea fi copleșiți de toată informația din exterior cu care trebuie să ne confruntăm, astfel încât ar trebui să avem o privire „proaspătă” asupra ei și să permitem să ne schimbăm modul în care gândim. În maniera unei asimilări extreme, am nega realitatea și la sfârșitul zilei nu am fi în stare să supraviețuim.

În comparație cu animalele, oamenii, sunt din punct de vedere genetic mai puțin pre-formați, puține lucruri sunt biologice „aranjate” pentru noi. Prin urmare, sunt multe situațiile în care nu avem reacții instinctive sau biologice pre-determinate. Avem o nevoie să ne dezvoltăm un sistem ce ne oferă orientarea în aceste

situații ce ne ajută să ne adaptăm cu succes. Acest sistem este ceea ce Demorgon și Molz numesc cultură. Funcția adaptării este, deci de a menține sau de a mări posibilitatea de a acționa potrivit în cât mai multe situații posibile. Cultura este, așadar, structura ce ne oferă orientarea în aceste situații (trebuie înțeleasă ca structurile din creier ce sunt baza proceselor de asimilare și acomodare), este continuarea naturii biologice. Cultura există din cauza necesității de a găsi orientare acolo unde nu este pre-determinare biologică.

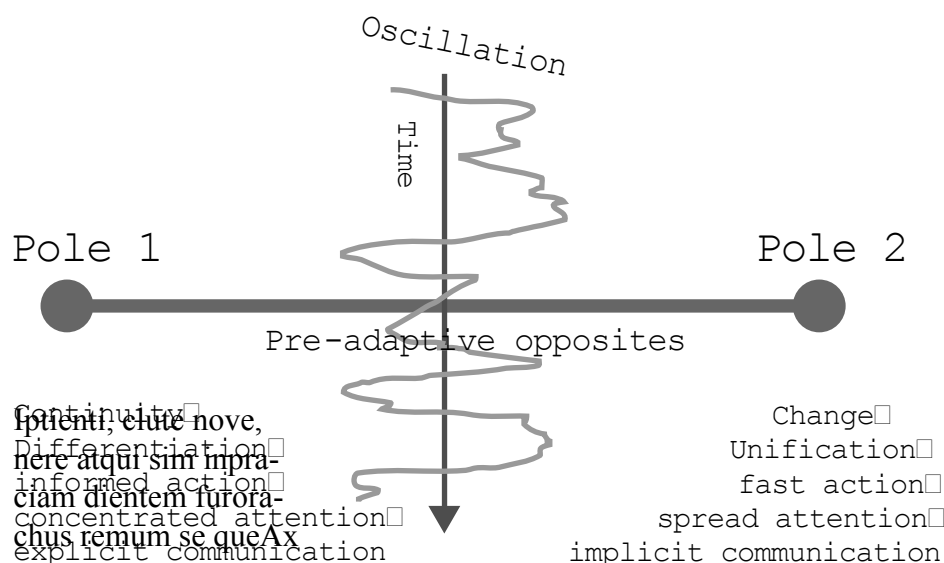
Dacă adaptarea presupune găsirea orientării, ea există într-o tensiune dintre asimilare și acomodare. Pe de o parte, noi avem o nevoie de dezvoltare structuri stabile, echipamente comportamentale pe care le putem generaliza și folosi în toate tipurile de situații, din moment ce nu putem începe de la zero (sau cu un creier gol) tot timpul. În acest mod de asimilare, cultura este software-ul mental, așa cum l-a indicat Hofstede, software-ul ce este folosit pentru procesarea tuturor informațiilor disponibile în lumea de afară.

Dar, Demorgon și Molz scot în relief următorul fapt: dacă cultura ar fi doar un software mental, programat în oameni când sunt tineri, nu am putea să ne ajustăm noilor circumstanțe și să ne schimbăm orientările în consecință. Oamenii au nevoie de abilitatea de a se acomoda, de a-și schimba orientările și structurile de referință pentru a supraviețui.

Comportamentul în orice situație dată, este așadar aproape întotdeauna o mixtură între repetarea unui set de acțiuni orientativ cultural, învățat cu succes și ajustarea cu grijă la situația dată.

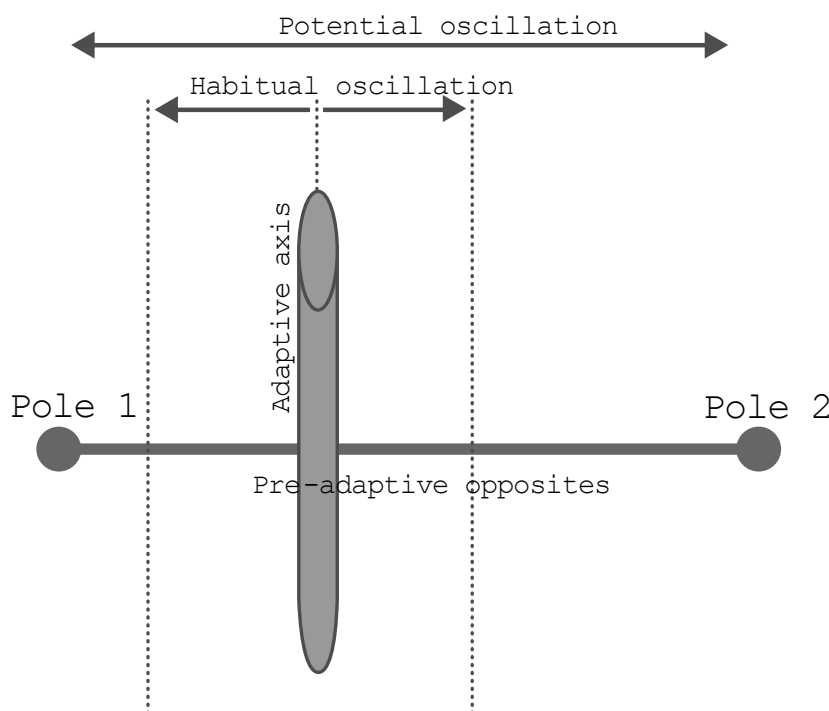
Dacă analizăm o astfel de situație de la început, avem un lung șir de opțiuni comportamentale între contradicții: putem acționa rapid, fără informație; sau să fim informați, dar să acționăm cu un ritm încet. Putem să ne concentrăm asupra unui aspect al situației, sau să ne răspândim atenția asupra a tot ceea ce se întâmplă în jurul nostru. Putem comunica explicit (cu ajutorul unor explicații profunde), sau implicit (folosind multe simboluri). Dacă înțelegem o situație oferindu-ne sute de astfel de posibilități între două contradicții, trebuie mereu să decidem pe care să o alegem (vezi exemplul fig.3).

Fig. 3: Alegerea între contradicții pre-adaptative și oscilație



Sursa: p.54, Thomas, Alexander (ed) (1996) Psychologie interkulturellen Handelns, Gottingen: Hogrefe. Chapter by J. Demorgon and M. Molz 'Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und Interkulturellen Interaktionen'. Versiune adaptată

Fig. 4



Sursa: p.55, Thomas, Alexander (ed) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Gottingen: Hogrefe. Chapter by J. Demorgon and M. Molz 'Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und Interkulturellen Interaktionen'.

Aceste contradicții se pot zugrăvi ca doi poli pe o linie (vezi fig. 4). Întreaga linie reprezintă, așadar, întregul potențial al comportamentului. Orientarea culturală, așa cum o explică Demorgon și Molz, presupune limitarea potențialului pe acea linie la un șir mai mic. Imaginați-vă punctele de pe linie numerotate de la 0 la 10 (0 fiind într-o extremă iar 10 în cealaltă). Orientarea culturală așează comportamentul potrivit pe un anumit punct, de exemplu 3. Asemeni culturii oamenilor, îl considerăm ca început și alegem comportamentul cel mai potrivit situației din jurul aceluia punct. Într-un exemplu se poate spune că de obicei alegem soluții între 2 și 4.

Să luăm comunicarea. Tu vii dintr-un loc, spre exemplu, în care oamenii comunică foarte implicit (adică, evitând explicațiile lungi dar referindu-se implicit la un context pe care „toată lumea îl știe”). Ceea ce este perceput, în general, ca și comunicare potrivită, ca „normală”, este mai degrabă implicit. Alegi acest lucru ca punct de plecare, și dezvolti un șir obișnuit în jurul acestui punct de plecare.

Astfel poți comunica un pic mai mult implicit, sau mai puțin implicit, depinde de situație, dar niciodată nu vei comunica foarte explicit. Doar învățând, experimentând situații în care „șirul” tău de comportament nu a fost reușit vei putea să-ți lărgesci propriul șir și să ai potențialul de a comunica explicit – altfel vei rămâne cu un sentiment ciudat.

Cultura presupune definirea deciziilor potrivite între două extreme în adaptare. O orientare culturală arată, într-un mod abstract, ceea ce a fost în trecut pentru un grup de oameni un comportament reușit.

Un șir în jurul acelei orientări, în jurul a ceea ce este perceput ca fiind potrivit, este tolerat precum deviații „normale”, ca adaptări normale la situații. Comportament care este în afara a ceea ce acel șir precepe ca perturbator, greșit, anormal.

Culturile se pot schimba: atunci când șirul din jurul unei anumite orientări este extins într-o direcție, când comportamentul oamenilor ce conturează



acea cultură tinde în mod constant, spre o singură parte, orientarea inițială se poate îndrepta gradual spre acea parte.

Cultura, în acest concept, nu este legată de națiune. Este în esență despre orientarea grupurilor de oameni. Orientarea este dată, de exemplu de: familie, prieteni, limbă, locul în care locuiești, cu cine locuiești sau lucrezi, etc. La baza tuturor acestor lucruri, grupurile pot fi identificate ca împărțind unele orientări, culturi. Depinzând de context, indivizii pot avea diverse seturi de standarde și diverse șiruri în jurul acestor standarde. Spre exemplu: la servicii poți comunica mai mult sau mai puțin explicit, în timp ce acasă poți comunica mai mult sau mai puțin implicit. Totuși, dacă există un fundal comun între serviciu și familie, ambele șiruri pot fi foarte aproape unul de altul și să se suprapună într-o mare măsură.

În învățarea interculturală, oamenii devin conștienți de orientarea lor culturală, confruntându-se cu un standard diferit. Trebuind să trăiască cu ambele orientări, oamenii își măresc șirul modului lor de comportare, ei își măresc obiceiurile pentru a cuprinde ambele orientări culturale. În funcție de situație, ei vor putea alege, astfel, între mai multe opțiuni. Lărgirea șirului, în principiu, oferă mai multe posibilități de acomodare, de adaptare a comportamentului unei persoane la lumea de afară. Acest șir mărit merge mână în mână cu și mai multă nesiguranță: mai multe opțiuni crează mai puține situații stabile.

Mediatori interculturali pot fi acele persoane care și-au dezvoltat un șir ce cuprinde standardele culturale ale ambelor părți și care deschide larg posibilitățile pentru „un punct de întâlnire” comun, între ceea ce este perceput ca fiind un comportament potrivit din diferite părți.

Ideile lui Demorgon și Molz despre cultură au atras mulți oameni deoarece ei au pus laolaltă o multitudine de laturi ale teoriei și modelelor culturii. Pe de altă parte, modelul este pur și simplu teoretic, și permite o cercetare empirică foarte limitată. Este posibil să se testeze dacă modelul lor se aseamănă cu realitatea? Totuși, cel mai bun test poate nefolositor modelului în a înțelege și interpreta mai bine întâlnirile interculturale.

### Relevanță pentru munca de tineret

Ideile lui Demorgon și Molz despre cultură pot ajuta la obținerea unei înțelgeri mai profunde a necesității și funcției culturii. În plus, asociază cultura unui concept al grupurilor de toate nivelurile, și nu al națiunilor individuale.

În munca de tineret, modelul cu complexitatea sa poate întâmpina mai degrabă necesitățile întrebărilor complexe ridicate, și să deschidă noi reflecții profunde.

În termeni practici, modelul oferă o înțelegere a ceea ce învățarea interculturală presupune: să te cunoști pe tine însuși, să-ți extinzi propriile posibilități de acțiune, propriul șir al confruntărilor cu diferite situații. Relatează clar această învățare cu experiența și scoate în relief, pe de altă parte, că învățarea este provocatoare din moment ce este legată de o nevoie de bază a existenței umane: orientarea.

## 2.5 Analiza învățării interculturale

### Modelul lui Milton J. Bennett de dezvoltare a sensibilității interculturale

Bennett (1993) definește sensibilitatea interculturală în termenii etapelor creșterii personale. Modelul său de dezvoltare plasează o continuitate a creșterii denaturării în confruntarea cu diferențele culturale, plecând de la etnocentrism prin stadiile celei mai mari recunoașteri și acceptări a diferenței, ceea ce Bennett numește „etnorelativism”.

Principalul concept fundamental al modelului lui Bennett este ceea ce el numește „diferențiere”; și cum poate o persoană să-și dezvolte abilitatea de a recunoaște și de a trăi cu diferența. „Diferențierea” se referă la două fenomene: primul, oamenii văd unul și același lucru într-o varietate de moduri, și al doilea, „culturile diferă unele de altele prin modul în care ele își mențin modelele diferențierii, sau viziunile asupra lumii”. Acest al doilea aspect se referă la faptul că în viziunea lui Bennett, culturile oferă moduri de interpretare a realității, cum trebuie cineva să perceapă lumea din jurul nostru. Această interpretare a realității, sau viziune a lumii este diferită de la o cultură la alta. Dezvoltarea sensibilității interculturale înseamnă în esență să înveți să recunoști și să te confrunți cu diferențele fundamentale între culturi în perceperea lumii.

Fig. 5: Un Model de Dezvoltare a Sensibilității Interculturale

### Stadiile Etnocentrice

1. Negare  
Izolare  
Separare

2. Apărare  
Denigrare  
Superioritate  
Anulare

3. Minimizare  
Universalism Psihic  
Universalism Transcendent

### Stadiile Etnorelative

4. Acceptare  
Respect  
Diferență Comportamentală  
Respect pentru Valoarea  
Diferenței

5. Adaptare  
Empatie  
Pluralism

6. Integrare  
Evaluare Contextuală  
Marginalitate Constructivă

Sursa: citat din p. 29, Paige, R. Michael (ed) (1993) Education for the intercultural experience, Yarmouth : Intercultural Press, chapter by Milton J. Bennett 'Towards ethnorelativism: a developmental model of intercultural sensitivity'



### Stadiile etnocentrice

Etnocentrismul este înțeles de Bennett ca un stadiu în care individul presupune că viziunea lui/ei asupra lumii este esențial centrată pe realitate.

Negarea stă la baza unei viziuni etnocentrice asupra lumii, și înseamnă că un individ neagă că există vreă diferență, că există și alte viziuni asupra lumii. Această negare poate fi bazată pe izolare, în care există puține șanse sau nu există de a se confrunta cu diferența, deci existența sa nu poate fi experimentată; sau poate fi bazată pe separare, în care un individ sau un grup pune bariere între oamenii care sunt relevant „diferiți” pentru a nu fi confrunțați cu diferența.

Separarea, prin urmare, are nevoie de cel puțin un moment de recunoaștere a diferenței și este o dezvoltare din acest moment a izolării. Segregarea rasială ce încă poate fi întâlnită în lume este un exemplu al acestui stadiu al separării.

Oamenii din grupuri asuprite tind să nu experimenteze stadiul negării, din moment ce este dificil să negi că există o diferență, dacă ești diferit sau vezi lumea diferit, acest lucru este negat.

Ca al doilea stadiu, Bennett prezintă apărarea. Diferența culturală poate fi percepută ca amenințătoare, din moment ce oferă alternative la sensul realității unei persoane și astfel la identitatea unei persoane. În stadiul apărării, prin urmare, diferența este percepută, dar se luptă împotriva ei.

Cea mai comună strategie a acelei lupte este denigrarea, în care viziunile diferite asupra lumii sunt evaluate negativ. Stereotipia și, în forma sa extremă, rasismul sunt exemple ale strategiei denigrării. Cealaltă parte a denigrării este superioritatea, unde accentul este pus mai mult pe atributele pozitive ale propriei culturi, și este acordată mai puțină atenție sau deloc celorlalte, care implicit sunt apreciate mai puțin. Uneori se întâlnește și o a treia strategie de luptă împotriva părții amenințătoare a diferenței; aceasta este numită de Bennet „anulare”. Anularea înseamnă că o persoană apreciază o altă cultură ca fiind una superioară, denigrând propriul său mediu cultural. Această strategie poate părea la prima vedere mai sensibilă, dar practic înseamnă doar înlocuirea centrului de etnocentrism al unei persoane (propriul mediu cultural) cu altul.

Ultimul stadiu al etnocentrismului este numit de Bennet minimizare. Diferența recunoscută, se poate să nu mai fie combătută de strategiile

făcute prin minimalizarea înțelesului său. Sunt scoase în relief asemănări pe măsură ce diferența culturală este depășită, din acest motiv fiind și nesemnificativă. Bennet evidențiază că multe organizații par să perceapă ceea ce el numește minimalizare ca stadiul final al dezvoltării interculturale, și lucrează într-o lume a valorilor împărtășite și a terenurilor comune. Aceste terenuri comune sunt construite pe universalismul fizic, care este la baza asemănarilor biologice între oameni. Cu toții trebuie să mâncăm, să digerăm și să murim. Dacă cultura este un fel de continuare a biologiei, înțelesul ei este minimalizat.

### Stadiile etnorelative

„Ceea ce este fundamental etnorelativismului este asumarea că toate culturile pot fi înțelese doar reciproc una prin cealaltă și acel comportament particular poate fi înțeles doar în interiorul contextului cultural”. În stadiile etnorelative diferența nu mai este percepută ca o amenințare și ca o provocare. O încercare este făcută pentru dezvoltarea de noi categorii pentru înțelegere mai degrabă decât pentru păstrarea celor existente.

Etnorelativismul începe cu acceptarea diferenței culturale. Pentru început, această acceptare începe cu admiterea că, comportamentul verbal și non-verbal variază în funcție de culturi și toate aceste variații merită respect. Pe urmă, această acceptare este mărită până la viziunile și valorile fundamentale ale lumii. Acest al doilea stadiu implică cunoașterea propriilor valori, și perceperea acestor valori ca fiind realizate cultural. Valorile sunt înțelese ca procese și ca unelte de organizare a lumii, mai degrabă decât ca ceva ce cineva „are”. Chiar valorile ce implică denigrarea unui grup particular pot fi văzute ca având o funcție în organizarea lumii, fără a exclude că cineva are o părere personală despre acea valoare.

Construită pe acceptarea diferenței culturale, adaptarea este următorul stadiu. Adaptarea trebuie văzută în contract cu asimilarea, unde diferite valori, viziuni ale lumii, sau comportamente sunt preluate în timp ce se renunță la propria identitate. Adaptarea este un proces al asumării. Un nou comportament ce este potrivit unei viziuni asupra lumii diferită este învățat și adăugat propriului repertoriu al comportamentului, cu un nou stil de comunicare ca fiind în linia întâi. Aici, cultura trebuie văzută ca un proces, ceva ce se dezvoltă și curge, mai degrabă decât ca un lucru static.

Empatia se află în centrul adaptării, reprezintă abilitatea de a experimenta o situație diferită de cea prezentată de propriul mediu cultural. Este încercarea de a-i înțelege pe alții însușindu-și perspectiva lui sau a ei.

În stadiul pluralismului, empatia este mărită astfel încât un individ se poate baza pe câteva cadre de referință distincte, sau pe multiple cadre culturale. Dezvoltarea acestor cadre necesită, în mod obișnuit, locuirea într-un context cultural diferit pentru un timp mai îndelungat. Astfel, diferența este percepută ca parte din egoul unei persoane, ca fiind interrelaționată cu două sau multe cadre culturale diferite.

Bennett își numește setul final de stadii - integrare. Pe când în cadrul stadiului adaptării câteva cadre de referință există unele lângă altele în interiorul unei persoane, în stadiul integrării este realizată o încercare de a integra diferitele cadre într-una, aceasta nefiind o restabilire a unei culturi, nici o simplă consolare cu o coexistență pașnică a diferitelor viziuni asupra lumii. Integrarea cere o definiție în dezvoltare a identității unei persoane în termenii experiențelor trăite. Poate conduce la neapartenența la nici o cultură, dar întotdeauna fiind o persoană din afară integrată.

Evaluarea contextuală, ca prim stadiu al integrării, presupune abilitatea de a evalua diferite situații și viziuni asupra lumii dintr-unul sau mai multe medii culturale. În toate celelalte stadii, evaluarea a fost evitată pentru a contracara evaluările etnocentrice. În stadiul evaluării contextuale indivizii sunt capabili să se schimbe între contextele culturale, depinzând de situație. Evaluarea făcută este una a bunătații relative. Bennett dă exemplul unei alegeri culturale: „Este bine să te referi/faci aluzie la o greașală pe care ai făcut-o altcuiva sau ție însuși? În majoritatea contextelor americane, este bine. În majoritatea contextelor japoneze, este rău. Oricum, poate fi bine, în anumite cazuri, să folosești un stil american în Japonia, și viceversa. Abilitatea de a folosi ambele stiluri este parte din adaptare. Considerația etică a contextului efectuării unei alegeri este parte din integrare”.

Ca stadiu final, marginalitatea constructivă este descrisă de Bennett ca un model al unui punct de sosire, și nu ca sfârșitul învățării. Implică o stare de totală autorefecție, de a nu aparține nici unei culturi, dar fiind unul din afară. Atingând acest stadiu, pe de altă parte, permite o adevărată meditație interculturală, abilitatea de a opera în interiorul diferitelor viziuni asupra lumii.

Modelul lui Bennett s-a dovedit a fi unul bun ca punct de plecare pentru planul training-

urilor și orientărilor ce se confruntă cu dezvoltarea sensibilității culturale. Modelul subliniază importanța diferenței în învățarea interculturală și scoate în relief unele din strategiile (neeficiente) de a trata diferența.

Bennett sugerează că învățarea interculturală este un proces caracterizat de o continuă înaintare (cu posibilitatea de a merge înapoi sau înainte în acel proces) și astfel este posibilă măsurarea stadiului atins de o persoană în termenii sensibilității interculturale. Cineva poate să întrebe dacă procesul învățării interculturale urmează exact aceeași succesiune, ca un pas să fie condiția pentru următorul. Dacă se interpretează mai puțin strict în termenii stadiilor ce urmează unul după altul, ci mai degrabă în termenii strategiilor diferite de a trata diferența ce sunt aplicate în concordanță cu circumstanțele și abilitățile, modelul relevă obstacolele esențiale și modalitățile utile în învățarea interculturală.

### Relevanță pentru munca de tineret

Pentru diferitele stadii descrise de Bennett de la un cadru de referință util de analiză a grupurilor și cele mai adecvate conținuturi și metode de training pentru a dezvolta sensibilitatea culturală. Este necesar a stârni conștiința diferenței, sau o persoană ar trebui să se concentreze pe acceptarea acestor diferențe? Ideea dezvoltării susține a ceea ce trebuie lucrat. Bennett își sugerează lui însuși consecințele instruirii în diferite faze.

Într-un eveniment internațional de tineret, multe din procesele descrise de Bennett au loc într-un mod foarte condensat. Modelul este util în analiza și înțelegerea a ceea ce se întâmplă și cum cineva poate să se descurce cu aceasta.

În cele din urmă, modelul de dezvoltare sugerează clar care este ținta în lucrul cu învățarea interculturală: de a atinge stadiul în care diferența este percepută ca normală, fiind integrată în identitatea unei persoane, și în care referința poate fi făcută la câteva cadre culturale de referință.

## 2.6 Sumar

Analizând diferitele idei despre învățarea interculturală și experiențele interculturale, se poate să se fi clarifi-



cat că învățarea interculturală este un proces. Acest proces cere să te cunoști tu pe tine însuși și locul de unde vi înainte să fi în stare să-i înțelegi pe alții. Este un proces provocator deoarece implică idei adânc înrădăcinate despre ceea ce este bine și rău, despre structurarea lumii și a propriei vieți. În învățarea interculturală ceea ce considerăm de la sine înțeles și simțim necesar să stăruim, este ridicat ca întrebare. Învățarea interculturală este o provocare pentru identitatea unei persoane – dar poate deveni un mod de a

trăi, o modalitate de a-ți îmbogăți identitatea în timp, așa cum reliefează Bennett.

Bennet a dat modelului său și o perspectivă mai politică: întrucât învățarea interculturală este un proces, este esențial să înveți cum să trăiești împreună, cum să trăiești într-o lume diversă. Învățarea interculturală văzută din această perspectivă este punctul de plecare pentru o conviețuire pașnică.

## 2.7 Analiza educației interculturale

În ciuda faptului că acest T-Kit se concentrează pe învățarea interculturală din afara școlii, acest capitol este inclus în recunoașterea faptului că școala este încă una din cele mai puternice forțe ce pot ajuta mai departe dezvoltarea societăților interculturale. Este clar că multe lecții pot fi învățate din experiența educatorilor formali.

În trecut, educația a fost oferită pe o bază socială egală, o școală pentru toată lumea, promovând dreptatea pentru a diminua diferențele și ținând integrarea socială. Astăzi marea problemă a societății noastre este cum să te descurci cu diferența? Cum ar trebui să recunoaștem și să valorificăm diferențele culturale și, în același timp, să promovăm integrarea culturală autentică și dezvoltarea integrală a studenților noștri, în primul rând la școală, și mai târziu, în societate?

Principiile interculturale se concentrează pe deschiderea către ceilalți, respectul activ pentru diferență, înțelegerea mutuală, toleranța activă, confirmarea prezentului culturilor, furnizarea egalității oportunităților, combaterea discriminării. Comunicarea între identitățile culturale diferite poate părea paradoxală în sensul în care necesită recunoașterea celorlalte două ca similare și ca diferite. În acest context, conform lui Oullet (1991), educația interculturală poate fi conturată ca promovând și dezvoltând:

- O mai bună înțelegere a culturilor în societățile moderne;
- O mai mare capacitate de comunicare între oameni din diferite culturi;
- O atitudine mai flexibilă la adresa contextului diversității culturale în societate;
- O mai bună capacitate de participare în interacțiunea socială și recunoașterea moștenirii comune a umanității.

Principalul țel al educației interculturale este să promoveze și să dezvolte capacitățile de interacțiune și comunicare între elevi și lumea care îi înconjoară. Printre consecințele acesteia, conform lui Guerra (1993), ar trebui să asigurăm că:

- Pluralismul trebuie să fie o componentă a educației dată tuturor elevilor (chiar dacă ei aparțin unei minorități sau nu);
- Minoritățile nu sunt obligate să-și uite referințele lor culturale;
- Fiecare cultură trebuie să fie apreciată egal;
- Mecanismele de suport trebuie să garanteze rate de succes egale pentru copiii care aparțin minorităților la fel ca pentru majorități.

Totuși, în dezvoltarea demersurilor educației interculturale există pericolul ca acțiunile noastre să fie pătinoare, mai mult sau mai puțin conștient. Intenționând să-i avertizeze pe profesori despre acesta, Ladmira și Lipianskiy (1989) au sugerat două „capcane” pe care profesorii ar trebui să le evite:

- 1) reducerea realității culturale a copiilor spre o o rapidă generalizare;
- 2) interpretarea sistematică a tuturor conflictelor dintr-un punct de vedere cultural, uitând factorii psihologici și sociologici ce au contribuit la un asemenea comportament;

Abdallah-Preteceille adaugă o a treia: încercarea de a rezolva dificultățile exclusiv prin cunoștințele raționale ale altora.

Profesorii trebuie să-și amintească că educația este o activitate extrem de pretențioasă. Este extrem de pretențioasă nu numai din perspectiva elevului dar și ținând cont de mediul înconjurător și chiar de personalitatea profesorului. Profesorii ar trebui să-și analizeze propriile lor identități și personalități culturale pentru a-și forma propria lor practică pedagogică. Din această cauză, Hoopes (citată de Ouellet – 1991) sfătuiește profesorii să-și dezvolte capacitățile pentru analizarea modelelor lor de percepție și stilurilor de comunicare și să-și crească abilitatea de a asculta.



În plus, este fundamental necesar ca profesorul să fie conștient de propria sa cultură și să-și perceapă mecanismele preconcepțiilor sale, credinței, principiilor morale și valorilor.

Educația interculturală plasează pe ceilalți în centrul relațiilor. Încurajează o continuă chestionare a presupuzițiilor, a lucrurilor considerate bune și încurajează o deschidere constantă spre necunoscut și neînțeles. În procesul interacțiunii și a descoperirii mutuale fiecare om se poate împlini – personal, social și global. Relația educațională este bazată pe promovarea împuternicirii elevilor pentru a-i face să funcționeze deplin în interiorul societății.

Nu este îndeajuns să definești o viziune în legislația a tot ceea ce școala trebuie să facă în promovarea educației interculturale, în orice națiune sau o regiune anume. Ceea ce este într-adevăr urgent în zilele noastre este ca aceste viziuni să fie în mod real implementate, promovate și dezvoltate în inițiativele de instruire ale profesorilor și eventual în promovarea unei schimbări a conștiinței în rândul populației în general. Acest lucru nu mai poate fi întârziat pentru că dacă nu facem acest lucru, ce oameni ne vor ajuta să creștem? „A educa înseamnă a ajuta să înveți să fi așa cum ne amintește bine cunoscutul politician francez Edgar Faure (1908-1988). Și pentru noi profesorii, de asemenea, aflați într-un proces permanent de împlinire, care ne sunt punctele de referință? Avem nevoie de mai multă cercetare făcută de profesori înșiși. În sens larg, prezentul și viitorul se află în mâinile profesorilor și este urgent să se facă schimbări!

Dubla funcție a școlii, de educare și instruire, trebuie să asigure dezvoltarea maximă a fiecărui elev, asigurându-se că, culturile să fie transmise în spiritul deschiderii către ceilalți. Câteva reforme ale sistemului educațional recomandă utilizarea metodelor de predare inductive centrate pe interesele elevului. Aici avem nevoie să vedem cât de mult experiența directă poate fi folosită pentru a crește respectul pentru diferență și sensibilitatea interculturală. Apoi, profesorul, ca agent central al schimbării, ar trebui să ofere experiențe de învățare și oportunități ce promovează și acceptă toate culturile în spiritul democrației. Astfel educația interculturală ar trebui să fie obiectul tuturor școlilor din societatea de azi! Dacă nu ținem cont de acest lucru riscăm să creăm o uniformitate împovărătoare ce este bazată pe segregatie și elitism!

Dacă eforturile noastre educaționale pot arăta oamenii în toate diferențele și asemănările lor culturale, demonstrând dreptul culturilor de a se dezvolta prin ele însele, ar trebui să vedem o participare mai activă în societate. Vom lucra într-un sistem educațional ce este împotriva diviziunii și pentru o nouă conștientizare într-o societate deschisă spre respectul între oameni. Educația interculturală trebuie să cuprindă școala și societatea, atât orizontal cât și vertical, dacă dorim să lucrăm pentru împlinirea fiecărei ființe umane. Și, cine știe, poate vom vedea un viitor al educației transculturale!



### 3. Un cadru de lucru pentru învățarea interculturală?

#### 3.1 Considerații generale

Una din provocările asociate învățării interculturale este aceea că nu este definită clar disciplină educațională cunoscută ca „învățare interculturală”. Acest lucru este palpabil pentru că asta înseamnă că trebuie să ne luptăm să-i dăm sens.

Cu toate acestea, dacă adaptăm sau creăm metode, o vom face într-un cadru de lucru educațional, poate creat și influențat de noi înșine, de circumstanțe, de echipa de traineri, de participanți. Poate fi util să ști ce (și ce nu) servește obiectivelor învățării interculturale. Aici sugerăm câteva principii de importanță de bază. Ele sunt bazate și îndeaproape legate de teoriile și conceptele învățării interculturale prezentate mai sus. Ele vor fi și mai evidente când vom ține minte în ce situații acest proces de învățare are loc – în zilele noastre și pentru tineri.

Ideile următoare intenționează să mărească conștientizarea, să ridice întrebări și să ofere indicatori pentru câteva demersuri educaționale relevante...

##### Încredere și Respect

Făurirea încrederii este o temelie a învățării interculturale pentru a realiza deschiderea necesară pentru un proces reciproc. Este o condiție esențială ca noi să ne simțim confortabil să împărtășim diferite puncte de vedere, percepții și sentimente, să ajungem la acceptare și înțelegere. Pentru a crea o astfel de atmosferă de învățare ce ne permite să ne ascultăm unii pe alții ca egali, să se întărească propria încredere a fiecărui individ, este necesară multă răbdare și sensibilitate. Aceasta înseamnă că trebuie să oferim fiecărui individ spațiul său de exprimare, să valorificăm toate experiențele, talentele și contribuțiile, diferitele noastre nevoi și așteptări. Atunci când marea parte din ceea ce am putea să împărtășim constă în valori, norme și credințe de bază puternice, vom avea nevoie de multă încredere în acei cărora le împărtășim. Încrederea reciprocă merge mână în mână cu respectul reciproc, onestitate, în împărtășirea noastră.

##### Experimentând Identitatea

Punctul de plecare al Învățării Interculturale este propria noastră cultură, ceea ce înseamnă propriul nostru mediu și propria experiență. Este inclus în rădăcinile noastre unde să întâlnim obstacolele și șansele acestui proces de învățare. Cu toții avem o realitate personală ce ne modelează și vom continua să trăim și acolo, îmbogățindu-ne cu noile

cunoștințe și experiențe. Aceasta înseamnă că în procesele de învățare interculturală trebuie să ne confruntăm constant cu locul de unde venim, ceea ce am trăit și întâlnit. Încercarea de a ne înțelege pe noi înșine, propria noastră identitate, este o condiție esențială pentru a întâlni alți oameni. Noi ne putem schimba printr-o întâlnire, dar nu neapărat schimbăm realitatea din jurul nostru. Acest lucru este o provocare. Prin urmare, ca parte a acestui proces, trebuie să ne confruntăm, de asemenea, cu responsabilitatea, potențialul și limitele celor care sunt multiplicatori de cunoștințe.

##### Realități Construite

Nimic nu este absolut. Sunt multe moduri de a citi și discerne realitatea. Teza că fiecare își construiește propria lume, că fiecare realitate este propria sa construcție, este unul din factorii principali în procesele învățării interculturale. Varietatea diferitelor dimensiuni în multiplele teorii ce descriu diferența culturală (vezi Hofstede și Hall&Hall) arată cât de diferit putem percepe realitatea, chiar și dimensiunile de bază cum ar fi timpul și spațiul. Dar totuși, cu toții trăim într-o singură lume și acest fapt ne afectează viețile. În consecință, procesul de învățare ar trebui însoțit de unele eforturi: respectul libertății personale și deciziei, acceptarea părerilor altora în mod egal și încercarea reconcilierii diferitelor puncte de vedere, și a fi conștient de responsabilitatea noastră personală. Dar diferența va persista ca fiind constructivă. De aceea, în stadiul final al modelului lui Bennett de dezvoltare a sensibilității interculturale suntem invitați „să operăm în interiorul diferitelor viziuni ale lumii”.

##### În Dialog cu Celălalt

Învățarea interculturală îl plasează pe „celălalt” în centrul înțelegerii. Începe prin dialog, dar totuși, este un pas suplimentar. Este provocator să mă percep pe mine și pe celălalt ca fiind diferit, și să înțeleg că această diferență contribuie la ce și cum sunt. Firile noastre diferite ne completează unul pe altul. În această înțelegere, celălalt devine indispensabil pentru o nouă descoperire a sinelui. Această experiență ne provoacă, crează ceva nou și necesită creativitate pentru noi soluții. Procesul prin care o astfel de sensibilitate interculturală implică – înțeles ca un proces spre altul – atingerea și schimbarea





adevăratei firi. Învățarea interculturală deschide larg șansa de identificare cu perspectiva celui altă experiență respectuoasă a încercării de a „merge în pantofii altora” fără a pretinde să trăiești ceea ce celălalt trăiește. Ne poate permite să experimentăm și să învățăm solidaritatea adevărată, crezând în puterea cooperării. Învățarea interculturală în acest context este de asemenea o modalitate de a ne descoperi propria noastră capacitate de acțiune.

### Întrebări și Schimbare

Experiența învățării interculturale este una a schimbării constante (precum este lumea) și este mai presus de toate procesele - orientate. Dezbătând cultura, tensiunea dintre stagnare și schimbare, dorința de securitate și echilibru apare permanent. Am deschis întrebări și vom pune altele noi. De aceea, trebuie să acceptăm că nu există întotdeauna un răspuns, dar rămâne în permanentă căutare acceptarea și întâmpinarea schimbării. Reflectând asupra sa, vom avea nevoie de capacitatea de a ne întreba pe noi înșine. Nu vom ști întotdeauna unde va conduce această integrare. Curiozitatea este importantă, percepții noi sunt dorite. Și trebuie să fim conștienți că a construi ceva nou implică eventual dărâmarea vechiului – cum ar fi idei, credințe, tradiții... Nici un proces de învățare nu este lipsit de rupturi și de despărțiri. Ca traineri, trebuie să furnizăm un acompaniament bun și sensibil.

### Implicare cuprinzătoare

Învățarea interculturală este o experiență ce implică într-un mod intens toate sensurile și nivelurile învățării, cunoștințele, emoțiile, comportamentul. Evocă multe sentimente; provoacă prăpăstii între ele și poate în „judecata” noastră, între ceea ce știm și ce urmează să știm. Înțelegerea complexității acestui proces și a tuturor implicațiilor sale cere multe din partea noastră. Limba, ca element al culturii este un aspect central în comunicarea interculturală și, în același timp, limitativ, fiind adesea o sursă a neînțelegerii. În felul acesta, nu trebuie folosită ca mijloc de dominare – în special considerând diferitele aptitudini de limbă – dar poate fi o unealtă a comunicării. Toate celelalte semne – cum ar fi limbajul corpului – trebuie să fie respectate în mod egal. Din moment ce suntem în totalitate implicați în acest fel de învățare, ar trebui să ne permitem să fim în întregime parte din procesul ce are loc.

### Conflictul Potential

Dacă vedem varietatea percepțiilor pe care le au diferitele culturi asupra timpului, spațiului, relațiilor sociale și personale... apare evident că conflictul

este în centrul învățării interculturale și trebuie să fie explorat și exprimat. În același timp, aceste modele ne invită să discutăm despre diferențe fără însă a le eticheta. În consecință, putem încerca să găsim elementele constructive și oportunități ale conflictului. Trebuie să dezvoltăm aptitudini de management al conflictului, în timp ce ținem cont de complexitate atunci când ne confruntăm cu noțiunea de cultură. Diversele exprimări ale identității, efortul de a valorifica diferențele sunt provocatoare. Învățarea interculturală implică o căutare, înseamnă noi nesiguranțe și aceasta poartă un potențial natural conflictual. Diversitatea poate fi experimentată ca fiind utilă și îmbogățitoare pentru noile forme și soluții. Nu fiecare conflict are neapărat o soluție, dar trebuie neapărat să fie exprimat.

### Sub suprafață

Învățarea interculturală țintește spre procese foarte profunde și schimbări ale atitudinilor și comportamentelor. Înseamnă să faci față în mare parte cu forțele și elementele invizibile ale culturii noastre, ale eului nostru interior (vezi: Modelul Iceberg), multe lucruri din dedesubtul „nevelului apei” sunt neconștientizate și nu pot fi exprimate clar. Această descoperire implică, prin urmare, personal și în întâlniri unele riscuri, implică tensiune cu care trebuie să ne confruntăm. Este evident că nu este ușor să însoțești oamenii în acest proces. Pe de o parte, trebuie să încurajăm înaintarea, provocarea atât pentru noi înșine cât și pentru alții. Pe de altă parte, trebuie să fim foarte atenți și respectuoși cu nevoile oamenilor și limitele acestui proces. Nu este întotdeauna ușor să nu uiți ambele aspecte.

### Un subiect complex într-o

### lume complexă

Modelele teoretice arată, deja, complexitatea învățării interculturale, dificultatea de a o sistematiza. Dacă așezăm acest lucru în complexa situație a societății de azi devine evident că sunt necesare apropieri foarte atente și înțelegătoare acordând maximul de discernământ. Chiar dacă cultura depășește granițele naționale și cunoaște multe forme suprapunerii. Trebuie întâlnite multe perspec-

tive, trebuie luate în considerare multe tensiuni: o privire asupra trecutului, prezentului și viitorului, comparând contradicțiile din când în când ale individului și ale societății. Experiențele fragmentate trebuie puse laolaltă. Este o provocare pentru orice apropiere educațională să nu simplifice varietația judecăților și implicațiilor prezentului, diferențele valori accentuate, diferențele realități și istorii trăite. Apropierile învățării interculturale trebuie să respecte aceste diverse experiențe, interpretări și cunoștințe și – în cele din urmă – să le considere în limba și terminologia folosită și în alegerea diferitelor metodologii.

## 3.2 Metodă de selecție, creație și adaptare

Fiecare situație este diferită. Poate pregătești un curs de training, un schimb, o tabără sau un simplu atelier. Citește metodele prezentate în această publicație în această direcție și – conform cu nevoile particulare ale grupului tău – selectează-le și adaptează-le. Metodele prezentate aici nu sunt bătute în cuie, și nici nu sunt capodopere create de genii. Ele sunt o ofertă, o colecție de experiențe utile. Atunci când le folosești nu trebuie să respecti nimic aparte din propria TA situație interculturală, participanții implicați și realitatea lor, cererile lor.

Întrebările următoare - considerate cu grijă – pot ajuta la ușurarea muncii tale prin punerea împreună a elementelor particulare ale programului. Lista de întrebări nu este închisă – poți foarte bine să găsești altele mai importante.

### a. Scopuri și obiective

Ce vrem cu adevărat să atingem cu această metodă particulară, în acest moment specific al programului? Ne-am definit clar obiectivele noastre și această metodă este potrivită? Această metodă este în concordanță cu atingerea scopurilor generale ale activității noastre? Această metodă ne va ajuta efectiv să avansăm? Această metodă se potrivește cu principiile metodologiei noastre definite? Această metodă este potrivită în acest prezent dinamic al acestei situații interculturale specifice? Toate cererile de a folosi această metodă (de exemplu: grupul sau atmosfera de învățare, relațiile, cunoștințele, informația, experiențele...) sunt date de procesele precedente? Care este subiectul concret/tema despre care vorbim? Ce aspecte diferite (și conflicte) se pot ivi utilizând această metodă, și cât de departe le putem prevedea (confrunța cu ele)?

Metoda este capabilă să întâmpine complexitatea și legăturile diferitelor aspecte? Cum poate metoda să contribuie la deschiderea de noi perspective și percepții?

### b. Grupul țintă

Pentru și cu cine vom dezvolta și utiliza această metodă? Care este condiția preliminară a grupului și a indivizilor din grup? Ce consecințe poate avea metoda pentru interacțiunile lor, percepțiile și relațiile reciproce? Metoda satisface așteptările grupului (indivizilor)? Cum le putem stimula interesele lor? De ce vor avea ei nevoie (individual și ca grup) și cu ce pot contribui în acest moment specific al situației de învățare? Oferă metoda suficient spațiu? Contribuie metoda la eliberarea potențialului lor? Metoda permite îndeajuns exprimarea individuală? Cum poate metoda să producă similarități și deosebiri ale grupului? Grupul are cereri particulare ce necesită atenția noastră (vârstă, gen, limbă, aptitudini, (dis)abilități...) și cum se poate ocupa metoda de ele într-un sens pozitiv? Grupul sau unii indivizi din interiorul lui prezintă o rezistență specifică sau sensibilitate față de subiect (de exemplu: minorități, gen, religie...) sau diferențele extreme (de experiență, vârstă) ce pot avea impact asupra dinamicii? Încotro se îndreaptă grupul în termenii procesului de învățare interculturală? Metoda este potrivită pentru mărirea grupului?

### c. c. Mediu, spațiu și timp

Care este mediul (cultural, social, politic, personal...) în care folosim această metodă? Ce impact are metoda asupra acestui mediu, și mediul asupra metodei? Ce elemente (experiențe) aduc indivizii ca membrii ai grupului în această privință? Ce mediu (elemente, trăsături) este dominant în grup și de ce? Atmosfera grupului și nivelul de comunicare este potrivită pentru această metodă? Contextul acestei experiențe particulare de învățare interculturală promovează în special sau împiedică anumite elemente? Care este percepția comună (și individuală) a spațiului, „teritoriul comun” al grupului este suficient de mare pentru a utiliza această metodă? Metoda contribuie la un mediu pozitiv (să întindă zonele de confort ale fiecăruia)? Ce spațiu are metoda în activitate (ținând cont ce vine înainte și după)? Alocăm suficient timp metodei și evaluării sale potrivite? Se potrivește în interiorul sincronizării programului nostru? Cum

se confruntă metoda cu percepția (diferită) asupra timpului a participanților?

#### d. Resurse/cadru de lucru

Metoda se potrivește cu resursele ce le avem la dispoziție (timp, cameră, persoane, materiale, media...)? Metoda le folosește eficient? De ce aspecte organizaționale trebuie să ținem cont? Trebuie să simplificăm? Cum putem împărți responsabilitățile pentru a aplica metoda? În ce măsură avem aptitudinile relevante pentru a ne confrunța cu situațiile? În ce cadru (instituțional, organizațional...) va fi folosită metoda? Ce efecte trebuie să luăm în considerare sau prevedea (de exemplu: cultura organizațională sau preferințele, scopurile instituționale...)? Cu ce actori din afară pot interfera, ce interese (de exemplu: partenerii instituționali, alți oameni din clădire...)?

#### e. Evaluarea anterioară

Am folosit această metodă (sau una similară) înainte? Ce am observat sau învățat din experiență? Există alte experiențe în care am învățat despre utilizarea metodelor? Ce ne pot spune acum? Metoda și impactul său trebuie evaluată, și cum poate fi măsurată atingerea obiectivelor noastre? Cum putem asigura rezultatele sale pentru ceea ce va veni? (relatare...)?

Ce elemente să integrăm în metoda noastră ca parte a evaluării activității noastre până acum?

#### f. Transfer

În ce măsură metoda noastră este bazată pe (sau relaționată la) experiența fiecărui participant și pe experiențele de învățare realizate până acum? Metoda este folositoare realității participanților sau în ce privință ar putea avea nevoie de adaptare? Metoda este orientată spre transferul/integrarea în viața de zi cu zi a participanților? Cum vom furniza spațiul pentru participanți pentru a integra ceea ce au învățat în propriile lor realități? O discuție sau o dinamică după metodă poate ajuta transferul? Ce elemente pot facilita o bună urmare pentru participanți? Cum pot fi elementele însușite în proces?

#### g. Rolul facilitatorilor sau a trainerilor

Un facilitator furnizează un proces ce va ajuta grupul să discute despre propriul lor conținut într-un mod cât mai satisfăcător și productiv posibil. Aceasta înseamnă că încearcă să găsească răspunsuri la întrebările ridicate în secțiunile de mai sus și analizarea modului prin care să planificăm lucrurile. Ce rol ar trebui să avem în acest grup, pentru această metodă? Am încercat „să rulăm un film în mințile noastre” despre cum vor merge lucrurile? Am luat în considerare dispoziția personală și ce impact poate avea asupra aplicării metodei? Cum suntem pregătiți să reacționăm la rezultatele ce nu sunt ceea ce ne-am așteptat?



## 4. Metode

### 4.1 Activități Energizante

#### 4.1.1 Introducere

În funcție de grupul țintă, energizantele pot fi utile pentru:

- a crea o dispoziție sau o atmosferă,
- a trezi oamenii înainte sau în timpul activității,
- a prezenta o temă într-un mod vesel.

Sunt multe energizante. Adesea implică participanții stând într-un cerc, cântând un cântec, făcând anumite mișcări sau urmărindu-se unii pe alții în diferite moduri.

Am ales câteva energizante ce pot fi relaționate cu învățarea interculturală - dar ele se pot judeca diferit.

#### Atenție!

Unii oameni au încredere în energizante (găsindu-le indispensabile pentru a crea o atmosferă de grup), alții le înjură (pentru că nu le plac și le găsesc doar „prostești”).



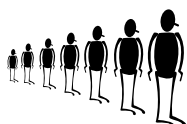
#### 4.1.2 „Poți și tu vedea ceea ce văd eu? Pot vedea ce vezi tu?”

Fiecare vede lucrurile diferit – aruncăm o privire asupra camerei de întâlnire? Participanții aleg o privire particulară ce le place și o arată și celorlalți. Pe lângă încurajarea empatiei între oameni, acest energizant poate fi util pentru a ajuta echipa și participanții să creeze o așezare mai informală pentru activitate.



##### Resursele necesare

- q camera de întâlnire ce permite participanților să se miște de jur împrejur liber
- q o bucată de hârtie A4 și un creion sau stilou pentru fiecare persoană
- q bandă adezivă (aproximativ una pentru fiecare șase persoane)
- q doar un singur facilitator este necesar



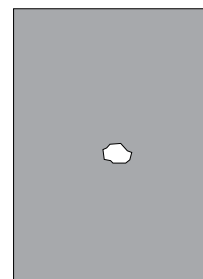
##### Mărimea grupului

Oricare



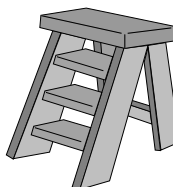
##### Timp

15 până la 20 de minute minim



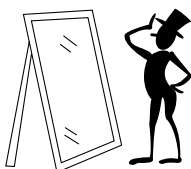
##### Pas cu pas

- 1 Fiecare participant primește o hârtie A4 și un creion/stilou
- 2 Facilitatorul explică participanților că trebuie să-și scrie numele și să rupă o gaură în hârtia lor astfel încât să arate ca o ramă de tablou (de fapt, nu contează cu adevărat ce formă are gaura atâta timp cât poți vedea prin ea).
- 3 Apoi, fiecare trebuie să găsească o "vedere" sau un obiect pe care să-și fixeze rama. Ei sunt invitați să-și folosească imaginația – nimic nu este interzis!
- 4 După aceasta, participanții se invită unii pe alții să privească prin ramele lor și să descrie ceea ce văd.
- 5 Energizantul se termină atunci când facilitatorul consideră că participanții au privit prin majoritatea ramelor.



##### Reflecție și evaluare

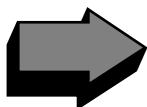
Nu este necesar nici un interogatoriu pentru acest energizant, dar o discuție poate fi productivă.



##### Sugestii de întrebări:

- cum ți s-a părut să alegi ceva ce ți-a părut interesant fără nici o restricție?
- Cum i-ai ajutat pe ceilalți să vadă exact ceea ce ai văzut tu?
- Ce te-a surprins?
- Cum te-ai descurcat la a vedea ceea ce ceilalți puteau vedea în ramele lor?

##### Trăirile acestei metode



Să nu fi surprins de șirul pozițiilor în care participanții s-au regăsit când și-au lipit ramele pe (sau lângă) obiectele lor preferate. Se știu rame ce au fost fixate pe lămpi la 3 metri înălțime, sau dedesubtul radiatorilor, etc. Acest energizant poate fi folositor pentru începerea unei discuții despre empatie sau constructivism.

Sursa: Andi Krauss, Network Rope

#### 4.1.3 "GRRR – PHUT – BOOM!"

A cânta ceva ce pare să fie fără înțeles poate fi o provocare interesantă. Și poate fi de asemenea interesant să vezi ceea ce ar putea însemna....



##### Resurse necesare

- q Flip chart, sau orice altă suprafață pe care se pot scrie cuvinte
- q Spațiu suficient pentru participanți pentru a se mișca liber
- q Un facilitator



##### Mărimea grupului

Oricare



##### Timp

Cam 5 minute

##### Pas cu pas

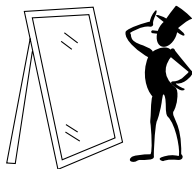
- 1 Facilitatorul scrie următoarele „cuvinte” pe flip chart sau pe orice altă suprafață astfel încât participanții să le citească:



ANA  
NA  
GRRRR  
PHUT  
BOOM!

- 2 Facilitatorul rostește cuvintele încet și le cere participanților să i se alăture.
- 3 Apoi facilitatorul crește intensitatea – face cântecul mai tare și mai moale, mai repede și mai încet, (este posibil să includă un mic dans ce merge cu cântecul).
- 4 Energizantul se termină cu un „BOOOM!” mare!

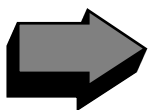
##### Reflecție și evaluare



În fapt, ceea ce s-a întâmplat este că participanții au învățat a mică parte dintr-o nouă limbă cu ritmurile, lumina și umbra sa diferite. Și astfel este posibilă o discuție despre ceea ce zugrăvește o limbă după ce fiecare și-a recăpătat vocea!

##### Trăirile acestei metode

Să fii atent la intensitatea acestui energizant. Poate fi foarte tare și amuzant. Dar poate fi de asemenea un pic stânjenitor pentru unii participanți, mai ales dacă nu se cunosc unul pe altul destul de bine.



Sursa: Mark Taylor (1998) "Simple ideas to overcome language barriers" in Language and Intercultural Learning Training Course Report, European Youth Centre, Strasbourg

#### 4.1.4 „60 de secunde = un minut, așa este?”

Cu toții știm că timpul este relativ – dar ce înseamnă de fapt? Participanții trăiesc prin propriul lor minut și compară rezultatele.



##### Resursele necesare

- q Facilitatorul are nevoie de un ceas
- q Fiecare participant are nevoie de un scaun
- q Dacă este un ceas în cameră, acoperă-l cu hârtie; dacă ceasul ticăie, scoate-l



##### Mărimea grupului

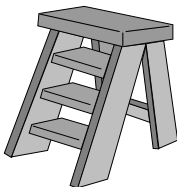
Oricare



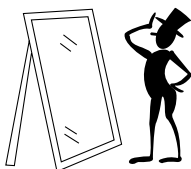
##### Timp

Nu mai mult de 2 minute și 30 de secunde!

##### Pas cu pas



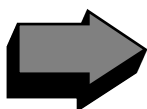
- 1 Facilitatorul le cere participanților să ascundă orice ceas ar putea avea.
- 2 Apoi fiecare trebuie să încerce să se așeze jos pe scaunele lor fără zgomot și cu ochii închiși.
- 3 Apoi facilitatorul cere ca fiecare să stătea în picioare și să închide ochii. La comanda „GO!”, fiecare persoană numără 60 de secunde și se așează când a terminat. Este important de accentuat că exercițiul acesta poate funcționa doar dacă fiecare tace în timp ce se desfășoară exercițiul. Odată ce oamenii s-au așezat pot deschide ochii, dar nu înainte.



##### Reflecție și evaluare

Este clar că acest energizant deschide larg conceptul de timp și relația fiecăruia cu el. Se poate după aceasta începe să discutați dacă sunt diferite percepții culturale ale timpului.

##### Trăiri ale acestei metode



Chiar în interiorul grupurilor culturale omogene, acest exercițiu poate avea rezultate destul de spectaculoase. Fii atent să nu râzi de oamenii care sunt ultimii. Ei pot avea doar o zi mai „înceată”.

Sursa: Swatch, Timex, etc

#### 4.1.5 „Ceapa diversității”

Nu contează ce grup este, avem multe în comun și multe diferențe, ce ne completează pe fiecare. Un mic exercițiu pentru a le descoperi – distractiv!



**Resursele necesare**

Mult spațiu liber în cameră



**Mărimea grupului**

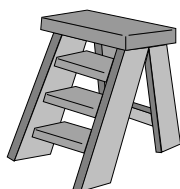
De la 10 până la 40, chiar numărul participanților cerut!



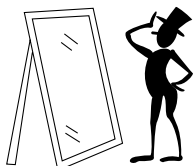
**Timp**

Până la 30 de minute

**Pas cu pas**

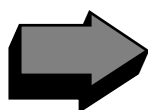


- 1 Participanții trebuie să formeze un cerc interior și un cerc în afară (stând ca structurile cepei), oamenii stau față în față în cupluri.
- 2 Fiecare cuplu trebuie să găsească (foarte repede) un lucru (obicei, aspect, mediu, atitudine...) ce au în comun și să găsească o formă de a-l exprima (poți lăsa exprimarea liberă sau să indici de fiecare dată una diferită: „Cântă un cântec”, „fă o mică mimă”, „crează un poem în două linii”, „exprimă cu zgomot”, „exprimă cu un simbol”...).
- 3 Odată realizat acest lucru, stratul exterior al cepei se mișcă spre dreapta și fiecare cuplu nou trebuie să găsească o similitudine și să o exprime. Poți de asemenea să dai indicații pentru tipul de similitudine (mâncare preferată, ce nu-mi place la școală, familie, muzică, obicei, atitudine, declarație politică...), mergând de fiecare dată un pic mai „adânc” în cepele noastre.
- 4 Cuplurile se pot schimba de câteva ori, până când cercul este terminat (depinde de mărimea grupului). O variație mai dificilă de căutare a diferențelor în grup și de exprimare a complementarităților lor (sau găsirea unei expresii/situații ce le integrează pe amândouă).



**Reflecție și evaluare**

Poate fi urmat de discuții despre: Ce asemănări /diferențe ne-au uimit? Unde s-au înfruntat? Cât de mult diferențele noastre pot fi complementare?



**Trăirile acestei metode**

Poate fi un bun distrugător de gheață, dar poate fi de asemenea folosit la sfârșitul unei unități (ceapa de adio), sau să producă elemente de identitate sau... (totul depinde de întrebările pe care le pui)! Atenție poate fi zgomotos și haotic!

Sursa: Claudia Schachinger



## 4.2 Exerciții individuale

### 4.2.1 Introducere

Exercițiile individuale, așa cum le arată și numele, sunt pentru a fi exersate individual (niciodată în spiritul unui grup comun). Te poți întreba: „Dar învățarea interculturală nu este despre întâlniri?” Ei bine, ba da, dar nu vom fi în stare să învățăm totul din întâlnirile noastre dacă

nu vom acorda ceva timp unui pas și să analiză ceea ce se întâmplă cu noi în toate aceste procese. În acest sens, aceste exerciții sunt pentru a încuraja o critică interioară, o atitudine întrebătoare și curioasă, un dialog între inimă și creier. Învățăm descoperindu-ne pe noi.

### 4.2.2 „Calea mea spre celălalt”

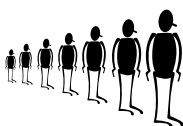
Apropierea noastră de Celălalt (fundamental pentru învățarea interculturală nu?) este influențată de-a lungul vieților noastre, din copilărie, prin diferiți factori, educație... Această „călătorie” conduce fizic, emoțional și mental spre diferite stadii și influențe ce contribuie sau împiedică o apropiere constructivă în întâlnirea celorlalți în viață. O călătorie înăuntrul meu despre șanse și obstacole, percepții și stereotipii.

#### Resursele necesare



O clădire cu cel puțin cinci camere, ca să fie structurată în diferite „celule”; articole pentru a adapta camerele (hârtie și stilouri, foarfece și lipici, jucării, unelte utile în concordanță cu subiectul, casete sau CD cu muzică, fotografii, vopsea, haine ușoare, lână roșie, perne, cafea...) și articole pentru a le structura (scaune, perdele, funii...). Facilitatorii au nevoie de timp să pregătească camerele fără participanți. Pentru fiecare participant, hârtie și stilou (sau un fel de „jurnal”). Asigurați-vă că ceilalți oameni din clădire au fost informați despre exercițiu, astfel încât să nu fie suprinși de „decorații”.

#### Mărimea grupului



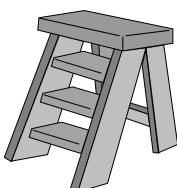
De la doi la câți mai mulți conform spațiului (câțiva ar fi bine măcar pentru a schimba experiențele până la urmă, prea mulți se pot deranja unii pe alții dacă nu este suficient spațiu în camere).

#### Timp



Pregătirea camerelor ia – dacă e bine organizată – 30 de minute. Exercițiul propriu-zis: 45, până la 90 de minute călătorie individuală, 30 de minute pentru schimb.

#### Pas cu pas



1 Fiecare cameră este structurată în diferite „celule” mici, centrate în jurul aspectelor particulare ale dezvoltării noastre (copilărie-familie-societate...), corespunzătoare „stadiilor” călătoriei noastre prin viață. „Calea spre Celălalt” poate fi simbolizată printr-o frânghie roșie (sau lână) ducând din celulă în celulă. În fiecare celulă, articolele, dinamica, întrebările și resursele meditative vor invita participanții la o reflecție adâncă și cuprinzătoare și la încercarea de a-și trezi memoria.

2 Înainte de a face exercițiul individual, participanții vor avea o introducere comună, explicându-le obiectivele și vor primi un „plan” pentru călătorie (unde sunt situate camerele, temele lor, stadiile ce trebuie urmărite, temporizare și procesul...), clarificări acolo unde este necesar. Caracterul voluntar al exercițiului (du-te cât de departe dorești!) trebuie să fie accentuat.

3 Participanții sunt invitați să meargă prin camere, una câte una, fără a se deranja unii pe alții, găsindu-și spații confortabile de a sta jos și a reflecta, luându-și timpul lor individual. Ei ar trebui să țină un fel de „jurnal” sau să ia notițe în timpul „călătoriei” lor, ce poate fi folosit mai târziu în diferite forme de împărtășire, depinzând de situația grupului (personal!). Descrierile următoare ale camerelor sunt date pt inspirație și pot fi adaptate cum dorești.

- Prima cameră: copilăria (rădăcinile mele, un spațiu protector, primele dezvoltări...). Această cameră ar trebui să încerce să încurajeze „licăriri” ale memoriei și sentimentele copilăriei, prima și cea mai profundă experiență a „culturii”.

- Celula 1 și, posibil 2: întrebări în jurul familiei mele  
Primele experiențe ale întâlnirii și apropierii, relații, încredere...(susținute de fotografii cu bebeluși, mediu cald, muzică ușoară, bun miros de casă, posibilitatea de a picta, de a face lucrurile vizibile, miros, sunet...)
- Celula 3: percepție și diferență, spații proprii și dezvoltare...(ar trebui să fie jucării și unelte împrejur, lucruri pe care oamenii să le poată simți, să se joace cu ele, să le experimenteze cu propriile mâini, precum flori și pământ, material constructiv. Păpuși, haine, vase de gătit, foarfece, hârtie și stilouri, un flueir, cărți pentru copii, un telefon...)
- Celula 4: Cultură, Valori, Atitudini și originea lor (tablouri și simboluri –cărți, Tv, jocuri – ce vor ajuta la imaginarea diferitelor valori și a „surselor” lor, originilor lor.)

- A doua cameră: primii pași ... (dificultăți și descoperiri)

Camera trebuie să semnifice tensiunile experimentate în diferite arii: între încurajare, descoperirea posibilităților și oportunităților pe de o parte; și dificultăți, restricții și dezamăgiri pe de altă parte. Acest lucru poate fi simbolizat prin divizarea celulelor în două părți cu diferite culori, fiecare parte conținând posibile sentințe sau declarații poate auzite de la diferiți „actori sociali” în acest cadru. În centrul celulei poate fi plasată de către participanți o întrebare-cheie sau o declarație. Problemele atinse pot fi ierarhizarea, competiția, atitudinile și valorile transmise, învățate despre relații și cooperare, prejucii, religie, promovarea talentelor individuale, contactul cu culturile străine...

- Celula 1: Școala
- Celula 2: familia și mediul apropiat
- Celula 3: societatea

- A treia cameră: „insulele” (spații ale reflecției și odihnei)

Insulele trebuie să fie spații „călduroase” și confortabile, cu saltele și perne, cafea și așa mai departe. Ele semnifică locurile odihnei și ale reflecției, în care participării trebuie să aibă calmul de a se gândi la situațiile particulare, discuțiile, activitățile, persoanele... care i-au ajutat sau le-au permis întâlnirea și afirmarea pozitivă a diferenței.

- Celula 1: prieteni
- Celula 2: organizația mea
- Celula 3: alte spații de reflecție

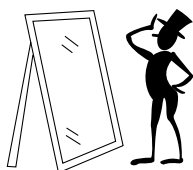
- A patra cameră: pe drumul meu... (stadii ale conștientizării)

De-a lungul drumului, sunt simboluri, tablouri, întrebări... care le amintește participanților despre diferitele probleme și aspecte, ce pot fi importante în a deveni conștient de diferență, și cum au fost suportate sau împiedicate. Întrebările se pot adresa curiozității și empatiei, atitudinilor și comportamentelor, confruntării, obstacolelor și barierelor spre ceilalți, realității și „viziunii”, nevoilor percepute, experiențele schimbării, noilor descoperiri...

- A cincea cameră: perspective (curajul meu, obiectivele mele...)

„Locurile ferestrei” pot semnifica perspectivele pe care le avem. În fiecare colț este spațiu pentru a reflecta asupra problemelor-cheie cum ar fi „întâlnirile”, „împuțarea”, „experiențele-cheie...”, „exemplele pozitive”, „încurajarea”...

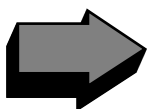
### Reflecție și evaluare



Este foarte important să se ofere participanților timpul și spațiul pentru a-și exprima diferitele lor experiențe și descoperiri și să se respecte ceea ce nu vor (sau nu pot) să împărtășească. Respectul pentru intimitate trebuie să fie accentuat clar. Facilitatorii trebuie să fie gata să însoțească participanții unde e nevoie. Trebuie să existe un cadru sigur pentru împărtășire. Poate avea loc chiar și într-un mod simbolic dacă este mai potrivit. Deplinătatea nu este potrivită pentru un astfel de exercițiu. Întrebări simple (ce am descoperit?) sunt suficiente pentru a stimula împărtășirea în grupuri mici (alese personal, în care participanții se simt confortabil). În funcție de grup, poți instala un peret plin cu afișe goale (sau „peretele descoperirilor”) sau alte metode ce pot furniza o formă anonimă de împărtășire cu grupul la sfârșit”).

Poate fi interesantă urmărirea subiectelor cum ar fi cum învățăm, percepții și stereotipii... Este important să se accentueze constant potențialul constructiv al experiențelor, valorificarea diferitelor povești de viață, respectul pentru percepția individuală, și a faptului că nu suntem „sclavii” a ceea ce am trăit, dar putem învăța din ceea ce am trăit...

### Trăirile acestei metode



Această metodă a fost utilizată (cu diferite subiecte de reflecție) prima dată în EYC Budapesta cu aproximativ 30 de participanți. Ascensorul a fost blocat cu sfoară roșie, personalul surprins. Clădirea era plină de oameni în toate pozițiile, scriind jurnale. Descoperiri copleșitoare și reflecții adânci au fost introduse în procesul activității și mai târziu luate acasă. O împărtășire măreață până la urmă.

Întrebările din diferitele celule au trebuit adaptate în formularea și conținutul lor grupului țintă și procesului anterior. Este necesară o pregătire atentă. Integrează experiențele participanților, dar fi atent să nu rănești sau să provoci pe cineva. Nu fiecare grup (sau persoană) este pregătită pentru o oră de reflecție personală. Respectă diferitele nevoi. Nu subestima efectele experiențelor ivite sau memoriilor „ascunse” ale oamenilor. Facilitatorii trebuie să fie disponibili ușor tot timpul. Respectă libertatea fiecărui participant de a merge cât de profund dorește.

(Sursa: adaptat după JECI-MIEC Study Session 1997, EYC Budapest)

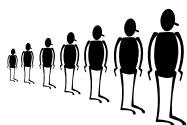
### 4.2.3 „Propria mea oglindă”

Un exercițiu de observație interioară și conștientizare clădită de mine însumi, o invitație pentru participanți să se observe pe ei înșiși și comportamentul și reacțiile lor cu privire la un anumit subiect. Vom fi uimiți de ceea ce vom descoperi dacă încercăm să ne analizăm prin diferiți ochi...



#### Resursele necesare

Participanți pregătiți și doriți să fie implicați, poate cu unele cunoștințe prin elemente anterior pregătite (despre limbajul corpului, percepție, stereotipii, teoria culturii și a învățării interculturale...).



#### Mărimea grupului

Oricare



#### Timp

Poate fi făcut de-a lungul unui exercițiu anume, al unei unități sau chiar o zi întreagă (săptămână...)

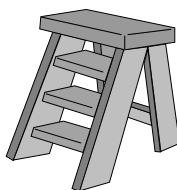
#### Pas cu pas

1 La începutul lecției le este prezentată participanților ideea de observație interioară. Ei sunt invitați să se observe de-a lungul zilei cu mare atenție, comportamentul lor, reacțiile la alții (ce auzim, vedem și mirosim...), limbajul corporal, preferințe și sentimente...

2 Ei țin un „jurnal de cercetare” confidențial și își notează orice fel de informație pe care o consideră importantă, precum și circumstanțele, situația, oamenii implicați, cauzele probabile...

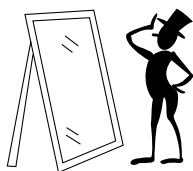
3 Participanții primesc un set de întrebări orientative principale, depinzând de centrul observațiilor. Observația poate fi folosită de exemplu pentru a discuta despre stereotipii (Cum percep eu și reacționez la alții, la ce aspecte, în ce mod...?) sau elemente de cultură (Ce mă deranjează sau atrage la ceilalți? Ce reacții sau comportamente îmi plac sau displac? Cum reacționezi la diferite lucruri? Ce distanță păstrez? În ce mod are acest lucru un impact supra interacțiunilor mele? Poți folosi de asemenea teoriile Hall&Hall (1990) despre spațiu și timp ca bază pentru întrebări.

4 Cadrul de lucru pentru observare (început și sfârșit) trebuie să fie foarte clar, poate cu câteva reguli simple (respectul pentru fiecare, confidența jurnalelor...). Este important ca exercițiul să continue tot timpul, și în pauze, în timpul liber... Ca punct de plecare pentru a intra în dispoziție, participanții poți fi invitați să „pășească în afara trupurilor lor” și să se privească într-o oglindă (exercițiu scurt). Apoi, programul „normal” poate fi continuat. Exercițiul poate fi ușurat dacă după fiecare element al programului se ia o scurtă pauză în care oamenii își notează în jurnalele lor.



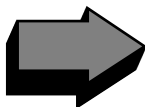
- 5 La sfârșitul lecției, participanții trebuie să iasă din exercițiu și să „pășească înapoi în trupurile lor”. Apoi, este necesar un timp personal pentru a merge de-a lungul zilei și jurnalului, să-l citească, să reflecte asupra judecăților (aceasta poate lua forma unui interviu cu tine însuși).
- 6 Ca un ultim pas, poate fi începută împărtășirea, sub forma unui interviu între două persoane sau în grupuri foarte mici. Dacă grupul este foarte deschis și are o atmosferă încrezătoare, participanții pot fi invitați mai târziu să discute informal unii cu ceilalți față de care au simțit anumite reacții, pentru a-și schimba percepțiile lor și să dezvolte împreună noi strategii pentru a le face față.
- 7 Runda finală în deplinătate poate permite participanților să împărtășească modul de trăire exercițiului, ce a fost interesant, dificil...

#### Reflecție și evaluare



- Personal: Cum a fost să mă observ pe mine însumi? Ce a fost dificil? Ce am descoperit? Cum interpretez? De ce am reacționat astfel? Ce spune asta despre mine? Există similități, modele ale comportamentului pe care-l am? De unde vin anumite lucruri? Pot face o legătură între concluziile mele și una din teoriile despre cultură? Aș fi reacționat diferit dacă aș fi fost mai (mai puțin) conștient în efectuarea exercițiului? Există comparații între viața mea de zi cu zi și întâlnirile cu alți oameni?
- Pentru împărtășire: Este important să se accentueze că oamenii spun doar ceea ce vor celorlalți, și să ia exercițiul ca punct de plecare pentru reflecții și întrebări viitoare pentru ei înșiși.

#### Trăirile acestei metode



Întotdeauna depinde în mare măsură de cum este atmosfera din grup, dacă suntem dotori să ne punem întrebări despre propriul nostru comportament, dacă poate fi creată o tensiune pozitivă... Exercițiul ne poate ajuta să descoperim mai îndeaproape atașamentele noastre culturale. Putem fi mai atenți în întâlnirile noastre interculturale, la mecanismele pe care le dezvoltăm.

Întrebările trebuie să fie adaptate specific scopului exercițiului (cu cât sunt mai precise întrebările, cu atât mai bine) și procesului pe care grupul l-a parcurs până acum. Atenție: nu este întotdeauna ușor pentru toată lumea „să mă observ pe mine însumi” în loc să-i observ pe alții – este important să se accentueze că ne punem nouă înșine întrebările, decât altora. De asemenea, nu este ușor să rămăi natural în acest exercițiu.

#### 4.2.4 „Înfruntând realitatea”

Cum ne vedem noi înșine nu este neapărat la fel cum ne văd alții pe noi: un exercițiu despre (schimbătoarele) fețe ale identității noastre...



##### Resursele necesare

- q Participanții au avut o introducere de bază despre conceptele de identitate
- q O bucată mare de hârtie și câte un stilou pentru fiecare persoană
- q Stilouri și/sau creioane colorate diferit



##### Mărimea grupului

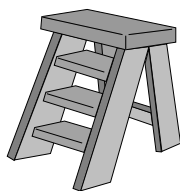
Oricare



##### Timp

În jur de 45 de minute pentru fiecare, 45 de minute pentru schimb

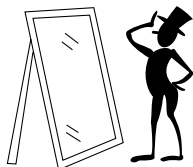
##### Pas cu pas



- 1 fiecare participant primește hârtie și stilou și desenează profilul feței sale pe hârtie (singur sau cu ajutorul altcuiva)
- 2 participanții reflectă particular despre diversele aspecte ale identității lor (elemente ce vor fi puse în interiorul feței desenate) și cum îi pot vedea alții (elemente ce vor fi puse în afara feței desenate). Trebuie să li ofere participanților suficient timp pentru acest lucru, încercând prin diferite elemente să-și stabilească identitatea (familie, naționalitate, educație, gen, religie, roluri, apartenența la grup...). Trebuie încurajați să se gândească la ambele aspecte și atitudini personale ce le plac și displac.
- 3 La al doilea pas, participanții reflectă asupra
  - relației dintre ceea ce ei văd și ce pot vedea alții și relația dintre aspecte (pot fi vizualizate prin unirea liniilor cu luminile)
  - dezvoltării diferitelor aspecte/atitudini de-a lungul vieții lor și a factorilor relevanți pentru ea (ei pot vizualiza prin culori semnificând diferite momente din viață, sau indicații pe o „scală a timpului” desenată lângă față, sau diferite bule...)
- 4 Participanților li se cere să formeze grupuri mici (maxim 5) și să schimbe reflecțiile lor foarte personal, dar doar atât de departe cât doresc ei: Cum ne vedem pe noi înșine? Cum ne văd alții? Ce mă influențează? Care erau punctele mele de referință? Cum se schimbă percepțiile și atitudinile de-a lungul timpului și de ce? Ce dinamică percep în termenii schimbărilor și cum sunt legate? Cum mă confrunt cu elementele ce la displac la mine însumi și de unde vin ele? Ce legătură pot percepe între diferite aspecte?



### Reflecție și evaluare

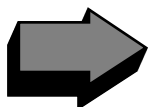


Împărtășirea trebuie să rămână probabil în grupuri mici, dar pot fi aduse în plen câteva remarci generale, sau participanții pot oferi un feedback la ceea ce au învățat din exercițiu printr-o față imensă desenată în plen (cu simboluri sau remarci).

Întrebări puse în continuare pot fi: Cum putem acționa cu propria noastră percepție și a altora despre noi înșine? Cât de departe este identitatea „un concept dinamic” și care sunt factorii relevanți ce influențează schimbările? Ce efecte are acest grup asupra identității mele? Ce influențe din societate au impact asupra identității mele și cum sunt legate? (discuție despre naționalitate, minorități, referințe...).

Subiecte de urmărit pot fi: „percepție & stereotipii”, „identitate & întâlnire”, „dependența cercetării de elementele culturii”.

### Trăirile acestei metode



„Identitatea” este un aspect vital al învățării interculturale, dar care nu este ușor de manevrat. Respectul pentru diferențele și limitele personale este esențial, feedback-ul dat trebuie să fie extrem de grijuliu. Este mai bine mai degrabă să împărtășești propria istorie a unei persoane, dacă este posibil, în loc să își interpreteze istoriile unii altora. Trebuie oferit mult timp (respectând diferitele viteze ale oamenilor) pentru lucrul individual și atenție pentru crearea unei atmosfere deschise. Elementele descoperite aici trebuie să fie respectate profund și niciodată adresate personal, dar pot fi indicatori importanți pentru încurajarea de a merge mai departe în descoperirile lor sau pentru reliefarea temelor de grup ce vor fi explorate mai departe.

Sursa: adaptat după “EYC Course on Intercultural Learning June 1998”



## 4.3 Discuție, argument, confruntare

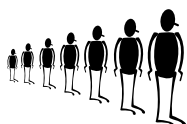
### 4.3.1 „Unde te afli?”

Un exercițiu de discuție pentru a începe să te gândești asupra diferitelor probleme



#### Resurse necesare

- q Cameră îndeajuns de mare astfel încât grupul să se scindeze în grupuri mai mici de maxim 10 participanți.
- q Flipchart cu propoziții scrise pe pagini, o declarație pe fiecare pagină
- q Două semne „DA” și „NU” lipite pe pereți opuși



#### Mărimea grupului

Cel puțin 5 și maxim 10 participanți să lucreze împreună. Este posibil să se lucreze într-un număr nelimitat de grupuri mici de această mărime precum o prezentare structurată a rezultatelor în plen nu este necesară. Singurul factor limitativ este numărul de facilitatori și spațiile de lucru.



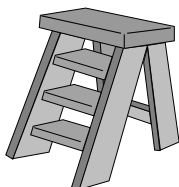
#### Timp

Timpul total între 30 și 60 de minute, depinzând de numărul de declarații discutate. Deoarece de obicei nu este o concluzie a diferitelor discuții, timpul per declarație poate fi ușor limitat la 5-10 minute și discuția poate fi întreruptă după timp.

#### Pas cu pas

Pregătește un număr de propoziții (aprox. 5-10) ce ating diferite aspecte ale problemei la care dorești ca participanții să se gândească. O bună propoziție:

- folosește cuvinte pe care le înțeleg toți participanții,
- este formulată în așa fel încât să nu existe nici o discuție despre ceea ce înseamnă ea,
- este o declarație clară („Nu există un lucru precum cultura națională” și nu: „Ar putea fi ceva precum cultura națională, dar pare că nu e”),
- nu este evidentă complet participanților („Pământul are forma unei mingi” nu este o declarație bună pentru acest scop),
- invită oamenii să atingă unul (și nu trei) din aspectele cruciale ale problemei ce trebuie discutate cu care sunt/nu acord („Nu există un lucru precum cultura națională” și nu „Cultura națională nu există, fiecare generație are propria ei cultură”; această ultimă declarație ar fi mai bine să fie divizată în două).





O tehnică bună în proiectarea propozițiilor este reflectarea în echipa pregătitoare a ceea ce tu crezi sunt problemele importante din jur, cum ar fi de exemplu: cultura. Din moment ce ai progresat cu o listă de articole ce crezi că merită discutate, analizează care sunt (două contrare) puncte extreme ale viziunii pe care o poate lua fiecare articol. În final, formulează o singură declarație pe articol ce așează corect o viziune extremă în cuvinte. Încearcă să găsești o balanță bună în realizarea declarației să nu fie prea evident de (dez)agreat (deci ar trebuie să nu fie prea extremă), și să nu fie ceva atât de relativ încât fiecare poate fi de acord (deci evită cuvintele ce fac lucrurile realtive și difuze, de exemplu „mai degrabă”, „poate”, etc.)

Pentru fiecare mic grup pe îl vei avea pregătește un set de flipchart-uri cu propozițiile pe ele, o declarație pe fiecare, astfel încât participanții să vadă o singură propoziție pe rând.

Pregătește câte o cameră pentru fiecare grup mic, punând flipchart-ul în cameră și fixând semnele pe pereții opuși. Nu uita fiecare grup trebuie să aibă între 5 și 10 membrii.

Prezintă exercițiile participanților. O declarație le va fi prezentată. Ei sunt rugați să se decidă dacă sunt de acord sau nu cu declarația / propoziția și să se ducă în partea potrivită a camerei (dacă ești de acord, mergi în partea cu semnul „DA”, dacă nu ești de acord, mergi în partea cu semnul „NU”). Fiecare trebuie să ia o poziție, nu poți rămâne în mijloc. Odată ce fiecare a trecut de o parte, participanții sunt rugați să le explice celorlalți de ce sunt/nu de acord. Oricine este liber să schimbe părțile în timpul discuției, dacă a fost convins de vreun argument.

De asemenea, scoate în evidență că exercițiul este o unealtă pentru participanți pentru a fi stimulați să se gândească la problemă, să adune diferite argumente și să se confrunte cu o diversitate de opinii. De altfel, fiecare ar trebui să încerce să fie convins, nu este o rușine să fii convins de argumentele aduse de altcineva, sau să te răzgândești de mai multe ori de-a lungul discuției.

Începe exercițiul arătând prima declarație. Acordă timp oamenilor să citească și să înțeleagă declarația. Adesea participanții pun întrebări pentru clarificare. Dacă acestea reflectă neînțelegerea esenței problemei poți răspunde – dar încearcă să eviți să răspunzi când răspunsul tău va fi deja un argument pentru sau contra declarației.

Cere oamenilor să-și ia partea, și, odată ce fiecare s-a decis, invită-i să-și explice decizia. Dacă este nevoie, poți stimula discuția întrebând oamenii direct despre ceea ce simt, dar de obicei discuția pornește singură. Ca facilitator, încearcă să te asiguri că este loc pentru fiecare să participe și încearcă să te asiguri că nu domină întreaga discuție doar câțiva oameni.

Scopul exercițiului în acest stadiu nu este să se ajungă la un consens. Decide tu când simți că este un moment bun să termini discuția și să treci la următoarea declarație. Aceasta poate fi ușor făcut atunci când toți sunt încă activi în discuție – jocul el însuși poate fi oricum startul pentru un proces de gândire îndelungat.

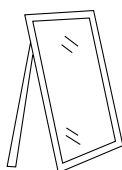
Treci prin toate declarațiile urmând această rutină. Atunci când ai terminat îi poți întreba pe participanți cum s-au simțit și să le oferi spațiu să rezolve problemele nerezolvate. Dacă oricare declarație este atât de controversată încât oamenii nu o pot rezolva măcar observând că au opinii diferite, ține minte problema și încearcă să o adresezi în memorandumul programului tău. Sau treci la pasul opțional 2:

#### Pasul 2 (opțional)

După ce ai trecut prin toate declarațiile, întoarcete-te la fiecare rând pe rând. De data asta participanții sunt rugați să reformuleze declarația astfel încât toți sunt de acord, fără a schimba problema declarației adresate. Acordă participanților timp să lucreze de-a lungul tuturor declarațiilor, asigurându-vă că ei nu sunt doar pur și simplu de acord sau nu.

#### Reflecție și evaluare

Adesea exercițiul nu are nevoie de o evaluare prea profundă. Totuși, unele întrebări pot fi bune a fi discutate cu grupul:

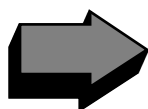


- De ce a fost atât de dificil să se găsească un acord la unele declarații? Și de ce a fost mai ușor la altele?
- Participanții se simt mai atașați față de anumite probleme decât față de altele? De ce?
- Sunt unele probleme asupra cărora participanții doresc mai mult timp pentru a schimba idei despre ele?

Dacă discuți cu un grup multilingv, acest exercițiu poate oferi mulți stimuli pentru a discuta despre rolul și puterea limbii și, în particular, despre provocările în legătură cu acordul asupra unui text într-un astfel de grup.

#### Trăirile acestei metode

A fost folosit ca un dispozitiv deschis de subiecte cu rezultate foarte diferite. Cu problemele pe care grupul le-a luat la cunoștință de ceva vreme, exercițiul s-a dovedit a fi doar startul pentru o dezbateră continuă asupra acestor probleme de-a lungul întregului seminar. Acest lucru s-a întâmplat în cursul unui seminar de învățare interculturală cu participanți care s-au mai confruntat cu această temă înainte de curs. În această situație, majoritatea participanților aveau opinii puternice despre problemă și a fost o provocare facilitarea grupurilor mici într-un mod în care oamenii să se asculte unii pe alții și să îndrăznească să-și pună propriile idei în întrebări.



La un alt curs, declarațiile au avut în centrul lor valorile în training. Mulți participanți nu au discutat înainte despre această problemă în profunzime, deci exercițiul a început cu oamenii gândindu-se la aceste idei. Aici provocarea a fost mai mult realizarea consecințelor declarațiilor semnificative pentru participanți și nu doar ideile teoretice.

Poți găsi mai multe exemple de declarații în revista „Coyote” unde asta este o trăsătură comună.

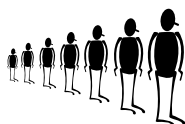
### 4.3.2 „Poți comercializa valorile?”

Un exercițiu despre schimbul și negocierea valorilor.



#### Resurse necesare

- q O cameră îndeajuns de mare pentru ca participanții să se plimbe prin ea
- q Cărți de joc de carton, fiecare conținând câte o valoare (de exemplu „Majoritatea oamenilor nu pot fi de încredere”, „Oamenii ar trebui, în orice fel, să trăiască într-o armonie completă cu natura”, etc.). Trebuie să fie atâtea cărți astfel încât fiecare participant să aibă opt. Pot fi duplicate, dar ar trebui să fie cel puțin 20 de cărți-valori diferite



#### Mărimea grupului

Cel puțin 8 și maxim 35 participanți.

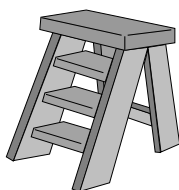


#### Timp

Timpul necesar va varia, dar este estimat între 1 și 2 ore (aproximativ 10 minute pentru explicarea exercițiului, 20 de minute pentru comerț, între 20 și 60 de minute pentru compromis, și alte 30 de minute pentru chestionare). Sunt posibile variații ce vor necesita mai mult timp (de exemplu acordându-le mai mult timp și spațiu pentru partea de negociere).

#### Pas cu pas

Pregătește cărțile-valori. Asigură-te că ele conțin valori adânc înrădăcinate, credințe despre ceea ce este bun și rău. De asemenea, încearcă să te asiguri că fiecare valoare pe care ai scris-o poate fi suportată activ de cel puțin unul din participanți. După ce explici exercițiul participanților, arătând la întâmplare cărțile-valori participanților, și asigură-te că fiecare participant primește 8 cărți. Cere participanților să înainteze cărțile în comerț – ceea ce este, schimbul valorilor pe care le au pe cărțile lor cu cele pe care le preferă. Nu există nici o obligație de comercializare 1:1, singura regulă este ca nimeni să termine cu mai puțin de 2 cărți.



Odată ce comercializarea s-a terminat, cere participanților să se adune în grupuri ce dețin valori asemănătoare. Ei trebuie să discute ce au în comun. Dacă vrei, le poți cere să se concentreze asupra sursei de proveniență a acestor valori și de ce au valori asemănătoare.

Apoi cere-le să găsească o persoană ce deține valori foarte diferite de ale sale. Aceste perechi trebuie să încerce să formuleze valori cu care sunt de acord, pe baza a ceea ce au pe cărțile lor. Cu toate că participanții sunt tentați să simplifice găsind compromisuri apelând la declarații din ce în ce mai abstracte sau foarte generale și majoritatea fără înțeles, motivează-i să rămână cât mai concreți posibil.

Termia exercițiul atunci când simți că majoritatea perechilor au convenit asupra a două sau trei declarații de compromis.

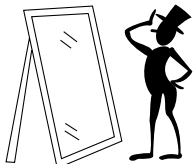
Cu tot grupul, faceți o întâlnire de evaluare.



### Reflecție și evaluare

Următoarele întrebări pot fi interesante de adresat în timpul evaluării:

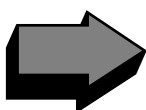
- Ce părere au participanții despre exercițiu? A fost ușor să se facă comerț cu valorile? Ce l-a făcut ușor/difil?
- Au aflat ceva despre propriile lor valori – și de unde vin ele?
- Cum a fost să facă compromisuri cu valorile lor? Ca l-a făcut în mod particular difil? Cum poți compromite valorile?



Dacă dorești, poți pune în legătură această discuție cu rolul jucat de valori în învățarea interculturală. Valorile sunt adesea văzute ca fiind fundația „culturii”, și sunt atât de adânc înrădăcinate încât majoritatea oamenilor găsesc difil negocierea lor. Cum putem, într-adevăr, trăi intercultural? Există unele valori comune cu care toate lumea este de acord? Cum poți trăi împreună dacă nu poți fi de acord cu valorile? Ce fel de „angajamente de lucru” poți face?

### Trăirile acestei metode

Această metodă a fost utilizată în diferite cadre de grup. S-a dovedit a fi mult mai puternică în grupuri ce nu au mai fost confruntate puternic înainte cu învățarea interculturală și s-a lucrat ca un bun punct de plecare pentru reflecția asupra valorilor. Formularea valorilor pe cărți este foarte importantă – unele valori folosite s-au dovedit a fi prea generale (toată lumea ar fi de acord cu ele), unele prea specifice. Ce mai bun lucru este să discuți cu echipa ta despre valori și să vezi dacă poți găsi o varietate de opțiuni pentru valorile de pe cărți.



### 4.3.3 "Abigale"

Discuție despre o tristă poveste de dragoste: Cine e cel mai rău. Cine e cel mai bun?

#### Resurse necesare

q Pentru fiecare participant o copie din următoarea poveste:



Abigale îl iubește pe Tom care locuiește pe cealaltă parte a râului. O inundație a distrus toate podurile de peste râu, și a rămas doar o singură barcă pe apă. Abigale îi cere lui Sinbad, proprietarul bărcii, să o ducă pe cealaltă parte a râului. Sinbad este de acord, dar insistă ca Abigale să se culce cu el drept răsplată.

Abigale nu știe ce să facă și se duce la mama ei să o întrebe ce să facă. Mama ei îi spune că nu vrea să se bage în treburile ei.

În disperarea ei, Abigale se culcă cu Sinbad, care, până la urmă o trece peste râu. Abigale fuge la Tom îl îmbrățișează fercită și îi spune tot ce s-a întâmplat. Tom o împinge fără menajamente și Abigale fuge.

Nu departe de casa lui Tom, Abigale îl întâlnește pe John, cel mai bun prieten al lui Tom. Îi spune și lui tot ce s-a întâmplat. John îl lovește pe Tom pentru ceea ce i-a făcut lui Abigale și pleacă cu ea.

q Suficient spațiu pentru ca participanții să lucreze individual, în grupuri mici de 4-5, și în plen.

#### Mărimea grupului



Cel puțin 5 participanți, și cel mult 30 (grupurile mari pot fi împărțite și evaluarea să se facă tot separat).

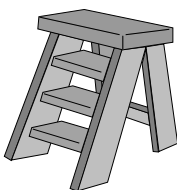
#### Timp

Total: între 1 oră și 15 minute și 2 ore și 15 minute.

- 5 minute introducere
- 10 minute citirea și evaluarea individuală
- 30-45 minute lucrul în grupuri mici
- (opțional) 30 minute în grup mare
- 30-45 minute evaluare în plen



#### Pas cu pas



Prezintă exercițiul participanților ca fiind unul despre descoperirea diferitelor valori. Cere fiecăruia să citească povestea de unul/una singur/ă și să categorisească fiecare personaj (Abigale, Tom, Sinbad, mama lui Abigale, și John) conform comportamentului lor: Cine a acționat mai rău? Cine este pe locul doi ca fiind rău?etc. După ce au făcut categorisirea majoritatea oamenilor, cere-le să formeze grupuri mici (3 până la 6), să discute despre cum percep ei comportamentul personajelor. Sarcina micilor grupuri este să creeze o listă comună – o listă cu care fiecare din grup poate să fie de acord. Cere-le să evite utilizarea metodelor matematice pentru

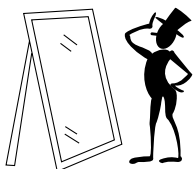
a stabili lista, ci să construiască acea listă pe baza înțelegerii comune a ceea ce este bine și ce este rău.

După ce grupurile mici și-au terminat listele, poți, opțional, să repeți această fază împreunând două grupuri mici pentru a forma grupuri de mărime medie (dacă faci acest lucru, grupurile inițiale să nu fie mai mari de 4). Evaluează exercițiul în plen, alăturând rezultatele și purtați discuții asupra similitudinilor și diferențelor dintre ele. Înaintează ușor întrebând pe ce motive și-au făcut categorisirile. Cum au putut decide ce a fost un comportament bun și rău?

### Reflecție și evaluare

Unul din principalul element al evaluării este relevanța valorilor ce contează pentru noi în determinarea a ceea ce gândim că este bun și rău. După ce am stabilit această pătrundere psihologică, următorul pas este analiza a cât este ușor sau dificil să negociezi asupra valorilor când trebuie să stabilești o listă comună. Poți întreba oamenii cum s-au descurcat în întocmirea listei comune – ce argumente au utilizat pentru a-i convinge, și de ce, și unde s-a aflat granița în a fi capabil să-i înțeleagă și/sau să-i urmeze pe ceilalți.

O posibilă continuare este a analiza cum am învățat ce este bine și și ce este rău – și ce ne spune nouă ce avem în comun și ce ne face diferiți.



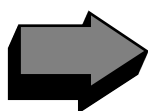
### Trăirile acestei metode

Abigale a fost utilizat adesea pentru a pregăti participanții unui schimb intercultural pentru experiența lor. Este folositor atunci când introduci alt concept abstract despre valorile umane, iar din moment ce este foarte clar, pune participanții într-o situație în care trebuie să aplice valorile pentru a face o categorisire.

O variație a exercițiului este să fie jucat ca și când ar fi jucat aici, și apoi să-l repeți cu o poveste schimbată, în care toate femeile devin bărbați, și vice-versa. Se mai aplică aceeași categorisire? De ce schimbă lucrurile?

Sunt posibile mai multe variații: Include în poveste vârsta personajelor și joacă-te cu ea, fă-i pe toți să aibă același gen, include un cadru etnic sau național. Și apoi analizează cum schimbările din poveste realizează o diferență în categorisirea ta și de ce.

Pentru a obține cele mai bune rezultate din exercițiu, este esențial să stabilești o atmosferă deschisă în care fiecare categorisire a poveștii este în regulă și tu nu începi să „critici” oamenii pentru argumente pe care tu le consideri ciudate sau rele pentru tine.





## 4.4 Jocuri de simulare

### 4.4.1 Câteva considerații practice

#### Despre ce vorbim?

Jocurile utilizate pentru a reproduce și învăța modele și procese comportamentale ce se servesc de utilizare a unui om într-un rol specific, actual sau simulat, sunt numite jocuri de simulare – conform lui Shubik (1975). Experiența jocului de simulare este un model al realității în care există potențialul ca jucătorii să testeze granițe și să descopere fațete ale propriilor persoane ce nu le-au știut niciodată înainte. Cu cât jocul este mai bine proiectat, cu atât jucătorii sunt capabili să conecteze acțiunile și deciziile simulate cu experiența lor zilnică. De asemenea, jocurile de simulare furnizează oportunități de a practica noi comportamente și atitudini într-un cadru neamenințător și care nu judecă. Simulările sunt modalități de lucru foarte puternice cu tineri, mai ales într-o perspectivă interculturală de a confrunța și a aborda prejudiciile și stereotipurile altor culturi.

#### De ce folosim jocurile de simulare în învățarea interculturală?

Jocurile de simulare sunt practic proiectate pentru a facilita dezvoltarea grupului și înțelegerea diferențelor. Dintr-o perspectivă a muncii de tineret, jocurile de simulare crează o atmosferă de cooperare, în care tinerii se simt încrezători să-și exploreze întregul potențial și întreaga creativitate – acest lucru nu are loc neapărat într-o sală de clasă convențională.

Sunt câteva beneficii în utilizarea jocurilor de simulare în facilitarea învățării interculturale. În primul rând, jucătorii învață aptitudinile de a gândi critic ce îi pregătesc mai bine pentru raționalitatea planului strategic viitor precum și pentru a realiza spontan consecințele deciziilor lor. În al doilea rând, jucătorii învață de asemenea, să aplice teoriile și modelele explorate în situațiile simulate în situații ale lumii reale. Procesul ludic de simulare oferă jucătorilor și o oportunitate să practice comportamentele lumii reale asociate cu competiție, empatie și comunicare într-o realitate simulată. În al treilea rând, poate cel mai valoros beneficiu pentru interculturaliști, este acela că o realitate simulată este o arenă mai sigură

pentru mulți oameni să se confrunte cu diferențele culturale.

Îndeosebi, când se referă la unele probleme culturale cu potențial de controversă, jocurile de simulare furnizează un loc sigur pentru a explora întrebări periculoase cum ar fi credințele religioase, rolul sexului și egalitatea între sexe într-o formă mai specifică. În al patrulea rând, poate fi o metodă alternativă mai ales într-un cadru non-formal de a împărtăși cunoștințe tinerilor prin învățarea experimentală. În al cincilea rând, poate fi un mod efectiv de motivare și împuternicire a tinerilor când este folosită într-un mod constructiv.

#### Ce să considerăm când utilizăm jocurile de simulare ca metodă?

Simularea ca metodă de învățare poate avea un impact mai mare când este (a) însoțită de o cantitate maximă de implicare emoțională (b) are loc în interiorul unui mediu de siguranță (c) însoțită de o procesare temporală adecvată și un rezumat clar furnizând o hartă cognitivă pentru înțelegerea experienței. Cu alte cuvinte, ar trebui să fie o „învățare integrată”, un proces de învățare holistic ce se concentrează pe învățarea din diferențele din conținut, puncte de vedere, și stilul de învățare din interiorul unui climat de învățare deschis. Trei puncte sunt foarte importante pentru a realiza acest lucru:

- 1) răspândirea noilor idei, principii sau concepte (definite ca „conținut”);
- 2) o oportunitate de a aplica conținutul într-un mediu experimental (definită ca „experiență”);
- 3) Analiza rezultatelor acțiunilor realizate și a relațiilor dintre performanță la fiecare stadiu al simulării. Ceea ce a fost experiență, ce a fost învățat și ce poate fi făcut mai bine în legătură cu realitățile zilnice.

#### Structurarea simulării tale

Există multe modalități de structurare a jocurilor de simulare, într-adevăr cu multe rezultate diferite. Următoarele elemente sunt cele mai comune și îndeosebi cunoscute în practicile din munca de tineret interculturală.

Cadru: acesta include atmosferă fizică, motivația grupului și cât de bine se cunosc unul pe altul. Este folosi-

tor de remarcat că alegerea conținutului determină cadrul jocului.

Conținut și scop: fiecare joc are un scop și un conținut. Facilitatorul trebuie să se asigure că acesta este clar și explicit pentru jucători. În majoritatea cazurilor, conținutul și scopul reflectă o realitate de zi cu zi.

Reguli: sunt de obicei cunoscute ca reguli motiv, sunt importante în special pentru a dirija comunicarea și definirea rolurilor. Este de asemenea un ghid pentru facilitatorul jocului.

Temporizare: un joc de simulare de succes este determinat de timpul alocat pentru pregătire până la procesul de analiză. Trebuie să fie alocat suficient timp pentru ca participanții să devină implicați în joc și doritori să participe. Jocurile de simulare durează patru zile. Altele durează o oră sau mai

mult. Temporizarea unui joc este determinată de conținut și de scop. De asemenea trebuie acordat participanților suficient timp pentru a ieși din rolurile lor înainte ca analiza să înceapă.

#### 4.4.2 Limita 20

Limita 20 este o simulare foarte puternică, ce ajută participanții să exploreze discriminarea și excluderea. Adresează probleme ca: inegalitatea, relația minoritate – majoritate și puterea. În timpul simulării, participanții vor experimenta nedreptatea ce este o realitate comună în societățile noastre și analiza le permite să reflecte asupra acestui fapt și să-l lege de propriile lor experiențe. Pentru o descriere completă a utilizării acestei metode, vezi Education Pack, pagina 110.



#### 4.4.3 „Ancheta de recunoaștere”

Ancheta de recunoaștere este una dintre cele mai valoroase metode de laudă a diferențelor și aprecierea valorilor culturii. Ancheta de recunoaștere este utilizată pentru a reconecta valorile și importanța societății îndeosebi acolo unde există neîncredere între diferite culturi.. nu este un joc de simulare în sensul său strict, dar este folosit de facilitatorii experimentați ca un exercițiu de simulare pentru a-i ajuta pe participanți să se angajeze într-un dialog pe baza unor probleme foarte profunde și sensibile în relațiile interculturale cum ar fi valorile culturale. Poți de asemenea adapta această metodă la propria ta realitate și grupul țintă cu care lucrezi.



##### Resurse necesare

Stilouri, flipchart, markere și casetă



##### Mărimea grupului

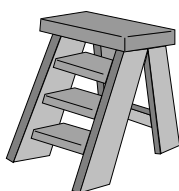
Minim 4



##### Timp

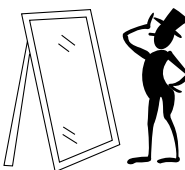
1-2 ore, depinde de mărimea grupului

##### Pas cu pas



1. Împarte grupul în perechi, o persoană minoritară și o persoană majoritară.
2. Distribuie chestionarele și liniile orientative. Explică conținutul și scopul exercițiului în introducere. Acordă 15 minute pentru întrebări (30 de minute total)
3. Cere reporterilor să rezume individual valorile pe care le-au găsit de-a lungul interviurilor și să le claseze în funcție de cele mai comune valori din cultura lor și să le scrie pe un flipchart (10 minute).
4. Invită grupul să facă o listă comună a valorilor și a valorilor diferite pe care le-au găsit: permite participanților să facă acest lucru într-un timp suficient (15 minute)
5. Analiza (40 de minute) .

##### Reflecție și evaluare



##### Analiza

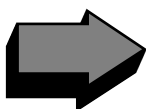
Întrebă-i pe participanți cum s-au simțit când au fost întrebați și cum s-au simțit când au fost anchetatori. Când a fost ultima dată când au fost apreciați de o majoritate sau minoritate. Întrebă-i cum pot pune în legătură acest lucru cu relațiile de minoritate – majoritate? Valorile sunt comune? Sunt diferențe semnificative în valori între minoritate și majoritate? Care sunt valorile proclamate dar la care nu se aderă?

### Trăirile acestei metode

Această metodă devine foarte populară printre facilitatorii europeni, ceea ce este cel mai bun la ea fiind cantitatea de material pentru reflecția personală ce o oferă participanților.

#### Întrebări pentru majoritate

- A) Descrie cea mai pozitivă experiență a ta cu o minoritatea în țara ta, un moment în care te-ai simțit cu adevărat viu, mândru, creativ sau eficace. Care erau circumstanțele acelui moment? Cum te-ai simțit? Care a fost cel mai pozitiv lucru pe care l-ai găsit la ei?
- B) Ce crezi că ți-ar trebui pentru a mai avea o astfel de experiență în viitor?



#### Întrebări pentru minoritate

- A) Descrie cea mai pozitivă experiență a ta în compania unei majorități? Gândește-te la o ocazie în care te-ai simțit cu adevărat viu, mândru, creativ sau eficace. Care erau circumstanțele atunci? Cum te-ai simțit? Care a fost cel mai pozitiv lucru pe care l-ai găsit la această relație.
- B) Ce crezi că ar fi necesar pentru ca tu și o altă minoritate de tineri să mai aveți o astfel de experiență în viitor?

#### Idei pentru a conduce interviurile

Utilizează întrebările ca propriul manuscris, de exemplu pune întrebările așa cum sunt scrise și nu încerca să infleunțezi răspunsurile.

Permite intervievaților să-și spună povestea. Te rog să nu ți-o spui pe a ta sau să-ți spui opinia despre experiențele lor.

Ascultă cu atenție și încearcă să găsești valorile care stau în spatele experienței.

Folosește următoarele întrebări pentru a sonda înainte:

Spune-mi mai multe? De ce te-ai simțit așa? De ce a fost asta important pentru tine? Cum te-a afectat asta? Această experiență îți poate schimba percepțiile despre minoritate/majoritate?

Unii oameni au nevoie de mai mult timp de gândire pentru a da răspunsuri – permite tăcerea. Dacă cineva nu vrea sau nu poate răspunde la unele întrebări ale reporterilor este OK.

Adaptare după Brhama Kumaris,  
World Spiritual University, London, UK.

#### 4.4.4 "The Derdians"

Acest joc este o simulare a întâlnirii a două culturi. Găsește cheia comportamentului cultural străin, analizează efectele întâlnirii cu o cultură străină. O echipă de ingineri merge într-o altă țară pentru a-i învăța pe oamenii de acolo cum să construiască un pod.



##### Resurse necesare

Hârtie groasă (carton), lipici, foarfece, riglă, descrieri ale jocului pentru derdians și ingineri. Două camere.



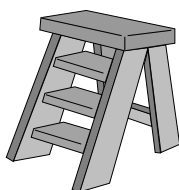
##### Mărimea grupului

Minim: 12 oameni, ce sunt divizați în două grupuri.



##### Timp

1½ - 2 ore, incluzând analiza.



##### Pas cu pas

- 1 Depinde mărimea grupului, 4-8 oameni joacă în echipa inginerilor, care îi vor învăța pe derdiani să construiască podul. Ei primesc instrucțiunile pentru ingineri și sunt într-o cameră separată.
- 2 Restul grupului vor fi derdiani. Ei primesc instrucțiunile pt. derdiani. Dacă ai prea mulți oameni, poți face o echipă de observatori care doar vor privi și vor lua notițe. Acești observatori nu trebuie introduși în cultura Derdian înainte, așa că trebuie ținuți cu inginerii la început.

##### Reflecție și evaluare

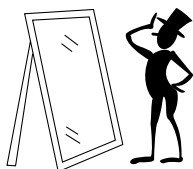
##### Analiza:

După joc cele două grupuri de participanți vor lua o bucată de flipchart și își vor nota comentariile lor despre următoarele trei puncte:

1.) fapte

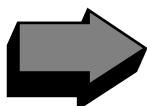
2.) sentimente

3.) interpretări



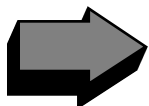
Următoarele puncte trebuie discutate în plen:

- Avem tendința de a crede că ceilalți gândesc așa cum gândim noi.
- Adesea interpretăm lucrurile direct, fără a fi conștienți de diferențele în comportamentul cultural.
- Cum au fost rolurile distribuite/Ce rol am luat? Ce reflectă acesta despre identitatea mea? M-am simțit bine cu rolul meu?
- Imaginea pe care o am este aceeași cu cea pe care o percep ceilalți?
- Ce influență a avut mediul meu cultural asupra rolului avut?



##### Cartoane:

Vezi paginile următoare.



## Instrucțiuni pentru derdieni

### Situația:

Locuiești într-o țară numită Dardia. Satul în care trăiești este separat de următorul oraș, unde este o piață, de o vale adâncă. Pentru a ajunge la piață trebuie să mergi două zile. Dacă ai avea un pod peste vale, ai putea ajunge acolo în 5 ore.

Guvernul din Dardia a făcut o înțelegere cu o firmă străină să vină în satul tău și să te învețe cum să construiești un pod. Oamenii tăi vor fi primii ingineri ai Dardiei. După ce ai construit primul pod cu experții străini, veți fi capabili să construiți poduri peste tot în Dardia pentru a facilita traiul altor oameni.

Podul va fi construit din hârtie, utilizând stilourile, riglele, foarfecele și lipici. Tu cunoști materialele și uneltele dar nu știi tehnicile de construcție.

### Comportament social:

Oamenii din Dardia sunt obișnuiți să se atingă unii pe alții. Comunicarea lor nu merge fără atingere. Să nu fi în contact în timp ce vorbești, este considerat a fi foarte nepoliticos. Totuși, nu trebuie să fii în contact direct. Dacă te alături unui grup, dacă te sprijini de un singur membru ești instantaneu inclus în conversație.

De asemenea, este foarte important de a te saluta cu fiecare când te întâlnești, chiar și când treci doar pe lângă cineva.

### Saluturi:

Salutul tradițional este un sărut pe umăr. Persoana care începe salutul îl sărută pe celălalt pe umărul drept. Celălalt îl sărută pe umărul stâng. Orice altă formă de sărut este jignitoare! A da mâna este una dintre cele mai mari insulte în dardia! Dacă un dardian este vreodată insultat prin a nu fi salutat sau atins în timp ce i se vorbește, el/ea începe să țipe.

### Da/Nu:

Derdianii nu folosesc cuvântul nu. Ei spun întotdeauna da, chiar dacă ei înțeleg „nu”, ei însoțesc „da”-ul cu o încuviințare accentuată din cap (ar trebui să exersezi acest lucru de asemenea).

### Comportamentul de lucru:

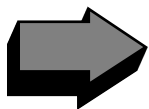
În timp ce lucrează, dardianii se ating, de asemenea, foarte mult. Uneltele au un gen anume: foarfecele este masculin, stiloul și rigle feminine. Lipiciul este neutru. Bărbații nu ating niciodată un stilou sau o riglă. Același lucru se aplică și pentru femei și foarfece (cred că e ceva legat de tradiție și religie).



#### Străinii:

Derdianilor le place compania. Prin urmare le plac și străinii. Dar sunt și foarte mândri de ei și de cultura lor. Ei știu că nu vor putea să construiască niciodată podul singuri. Pe de altă parte, ei nu consideră cultura și educația străinilor ca fiind superioară. Construcția podurilor este un lucru pe care ei doar nu-l știu. Ei se așteaptă ca străinii să se adapteze la cultura lor. Dar, deoarece propriul lor comportament este natural pentru ei, ei nu-l pot explica experților (acest punct este FOARTE important).

Un bărbat derdian nu va intra niciodată în contact cu un alt bărbat decât dacă el este prezentat de o femeie. Nu contează dacă femeia este derdiană sau nu.



## Instrucțiuni pentru ingineri

### Situația

Sunteți un grup internațional de ingineri ce lucrează pentru o companie multinațională de construcții. Compania ta a semnat un contract foarte important cu guvernul Derdiei în care se angajează să-i învețe pe derdienii cum să construiască un pod. Conform contractului semnat, este foarte important să respecti termenul final stabilit, altfel contractul va fi anulat și tu vei fi concediat.

Guvernul Derdiei are un interes foarte mare în acest proiect, ce este finanțat de Uniunea Europeană. Derdia este o țară foarte muntoasă, cu multe canioane și văi adânci, dar fără poduri. Prin urmare, durează foarte multe zile pentru ca derdienii din sate să se ducă la piață în principalul oraș. Este estimat că utilizând un pod, călătoria ar putea fi făcută în doar 5 ore.

Din moment ce sunt multe canioane și râuri în Derdia, nu poți pune un pod și apoi să-l scoți. Trebuie să-i instruiști pe derdienii cum să-și construiască un pod.

### Realizând simularea

În primul rând, trebuie să acorzi timp pentru a citi cu atenție aceste instrucțiuni și să decideți împreună modul în care veți construi podul. După un anumit timp, la doi membrii din echipa ta li se vor permite să meargă și să ia contact pentru 3 minute cu satul din Derdia în care va fi construit podul (de exemplu pentru a controla condițiile naturale și materiale, a intra în contact cu derdienii, etc.). După acest lucru, vei avea 10 minute pentru a analiza raportul lor și a termina pregătirile.

După aceea, întreaga echipă de ingineri merge în Derdia pentru a-i învăța pe derdienii cum să construiască podul.

### Podul

Podul va fi simbolizat de un pod de hârtie. Podul va lega două scaune sau mese pe o distanță de aproximativ 80 cm. Trebuie să fie stabil. La sfârșitul procesului de construcție trebuie să suporte greutatea foarfecelui și a lipiciului utilizate în construcția sa.

Piese de pod nu pot fi doar tăiate și ansamblate în Derdia pentru că altfel derdienii nu vor învăța cum să-l facă.

Ei trebuie să învețe toate stadiile construcției.

Fiecare piesă trebuie să fie desenată cu stiloul și rigla și apoi tăiată cu foarfecele.

### Materiale

Podul va fi făcut din hârtie/carton.

Poți utiliza pentru proiectare și construcție: hârtie, lipici, foarfece, riglă, stilouri.

### Timp

Pentru proiectare înainte de a merge în Derdia: 40 de minute

Pentru a-i învăța pe derdienii să construiască: 25 de minute



## 4.5 Jocuri de rol

### 4.5.1 Jocurile de rol ca metodă

Jocul de rol este o metodă de învățare activă, bazată pe explorarea experienței participanților, oferindu-le un scenariu în care fiecare persoană are un anumit rol de jucat. Elementul principal al acesteia este discuția și învățarea mai mult din propria noastră experiență și din a celorlalți.

#### Câteva considerații generale

Jocul de rol este un instrument foarte puternic de a pune experiența participanților pe masă, mai ales când este folosită în sesiunile interculturale. Din această cauză condițiile preliminare sunt de o importanță majoră în atingerea obiectivelor sesiunii. Acestea sunt:

- Cadrul pentru scopurile și obiectivele clare ale sesiunii
- Nevoile și natura specifică a grupului însuși. Scenariul poate fi adaptat conform acestui lucru. Nimeni nu trebuie să fie jignit de scenariu sau de jocul cuiva. Poate găsești oportunități să oferi participanților anumite roluri pe care nu le vor avea nicodată în viața reală.
- Vor fi utile unele eforturi pentru a aranja mediul. Asigură-te că nu va nici o dezordine când scenariul va fi jucat.
- Timp – trebuie să fie suficient timp pentru a dezvolta piesa, pentru a avea cât mai multe probleme de discutat după aceea. Este de asemenea necesar să se aloce timp pentru ca participanții să-și înțeleagă rolurile și pentru a intra în pielea

lor. Este de asemenea important să se planifice o pauză, de exemplu o pauză de o cafea, după ce scenariul este jucat – permite participanților să iasă din rolurile lor înainte de a începe discuția.

- Observatorii (acei participanți care nu au luat parte la scenariu) trebuie să fie bine instruiți și rugați să contribuie la discuție pentru că adesea furnizează multe materiale utile.
- Experiența trainer-ului(ilor) în termenii stabilirii obiectivelor, jucarea piesei și în special analiza și discuția ulterioară, este de o importanță crucială pentru atingerea rezultatelor. Pot fi unii participanți ce nu se simt confortabil în timp ce joacă. De aceea este bine să ceri voluntari pentru a juca, dar în același timp poate fi util de a menține deschisă opțiunea de a distribui roluri anumitor participanți.

Jocul de rol este o metodă foarte bună de a revizui experiența, și atunci când o utilizezi în sesiunile de învățare interculturală obiectivele sale trebuie să fie: analiza prejudecăților, promovarea toleranței în grup și între diferite culturi, analiza relațiilor de minoritate/majoritate, limitele toleranței etc.

### 4.5.2 „Ghici cine vine la cină?”

Acesta este un exercițiu din Educational Pack și este bun pentru analiza limitelor toleranței, și în special atunci când se desfășoară o activitate la nivel național. Are rezultate mai bune când anumite subiecte au fost deja discutate cu grupul, cum ar fi: stereotipiile și prejudecățile, valorile, etc. Vezi: Education Pack, p. 87.

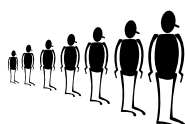
### 4.5.3 „Relațiile între organizațiile minoritare”

Foarte adesea le cerem oamenilor să fie toleranți cu noi. Ne întrebăm pe noi înșine cât de toleranți suntem, care sunt limitele noastre pentru toleranță și de ce? Care sunt originile comportamentului nostru cu alți oameni? Această metodă este despre explorarea experiențelor existente, discutarea limitelor toleranței, relațiile între diferite minorități, discriminare, promovarea solidarității.



#### Resurse necesare

Copii după situație și după rolurile pentru actori.



#### Mărimea grupului

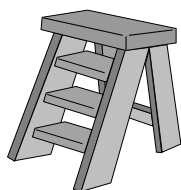
10-15

Poate fi făcută și în plen, dar se reduce numărul participanților cu oportunitatea de a intra în papucii altuia. Poate fi făcută de asemenea și cu minim 5 participanți. În acest caz poți folosi o cameră de filmat pentru a filma exercițiul și să-l arăți participanților înainte de a începe discuția.



#### Timp

45-50 de minute pentru exercițiu. Poate fi alocat un timp adițional pentru o pauză de cafea. Pauza de cafea trebuie să fie în mod normal după realizarea scenariului, pentru a oferi oportunitatea participanților să iasă din roluri înainte de discuție.



#### Pas cu pas

##### Situația:

Un tânăr homosexual din orașul tău a fost atacat în stradă de un grup violent de băieți, după miezul nopții când a ieșit dintr-un club de noapte de homosexuali. El a fost grav rănit și este în spital acum. După acel incident, asociația de homosexuali din orașul tău trimite o scrisoare diferitelor organizații minoritare din orașul tău pentru a convoca o întâlnire pentru a întocmi o acțiune publică comună pentru a contracara asemenea fapte în orașul tău.

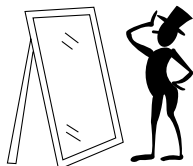
Poliția nu a depus nici un efort pentru a-i găsi pe agresori.

##### Roluri:

- 2 reprezentanți ai organizației de homosexuali
- 1 reprezentant al organizației locale române
- 1 reprezentant al asociației de imigranți africani
- 1 reprezentant al bisericii catolice locale

Rolurile pot fi schimbate conform obiectivelor sesiunii. Poate dorești să pregătești dinainte câteva linii orientative pentru a arăta cum ar trebui rolurile jucate.

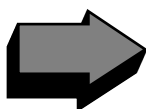
## Reflecție și evaluare



- A fost un exercițiu dificil?
- Cum s-au simțit actorii?
- Care au fost observațiile celorlalți?
- Cât de mult a reflectat acest exercițiu realitatea în care trăim?
- Care sunt problemele concrete relevate în acest exercițiu?
- Cum putem noi sau organizațiile pe care le reprezentăm să contribuim la soluționarea acestor probleme?

## Trăirile acestei metode

Acest joc de rol a fost dezvoltat de Alexandra Raykova și Antje Rothemund pentru o sesiune de învățare interculturală la Long Term Training Course pe „Participation and Citizenship”, 1998. De atunci a fost utilizată în ateliere pe relațiile de minoritate/majoritate în care erau doar 5 participanți și nici un observator. Acest lucru a dus la ideea de a utiliza o cameră video ce prelungea sesiunea prin vizionarea casetei de către participanți înainte de a începe discuția. Participanții din grup erau: un imigrant african, un kurd din Danemarca, un rrom din Suedia, un turc din Belgia și o tânără femeie din Finlanda.



Rolurile au fost distribuite astfel:

Kurdul și rromul – reprezentanții organizației de homosexuali

Imigrantul african – reprezentantul organizației rrom

Femeia finlandeză – imigrantul african

Homosexualul turc – reprezentantul bisericii catolice.

Problemele discutate au fost: homofobia, discriminarea, rasismul, limitele toleranței, relațiile dintre minorități și majorități, și de asemenea diferențele dintre grupurile de minorități.

Lasă ca acest exercițiu să-ți provoace creativitatea – astfel pot veni cu diferite idei sau scenarii.



## 4.6 Rezolvarea problemei

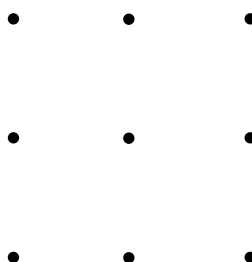
### 4.6.1 „Problema celor nouă puncte”

Un exercițiu simplu și rapid ce reflectă limitele gândirii noastre.



#### Resurse necesare

Pentru fiecare participant o hârtie cu următorul desen:



#### Mărimea grupului

Nu contează



#### Timp

Aproximativ 15 minute

#### Pas cu pas

Înmânează participanților desenul, câte unul pentru fiecare persoană. Cere participanților să lucreze individual și să unească cele nouă puncte cu patru linii drepte și fără să ridice stiloul de pe hârtie. (Ei trebuie să ia stiloul de pe hârtie abia după ce au terminat de desenat cele patru linii unite).

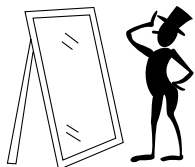
După un timp, întreabă dacă cineva a găsit soluția, și vezi cum au rezolvat-o. Singura modalitate, de fapt, de a rezolva, este de a prelungi două linii pe lângă pătratul imaginar al celor nouă puncte:



Linia de început, de exemplu din colțul stâng superior merge pe diagonală în jos spre dreapta. Și în colțul din dreapta începe a doua linie orizontală către stânga, și pe lângă colțul din jos stânga. Începe a treia linie în afara pătratului și unește a doilea punct din prima coloană și al doilea punct din primul rând și mergi deasupra pătratului din nou. A patra linie începe în afara pătratului, direct deasupra punctului din colțul din dreapta și merge direct în jos.

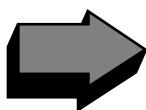


### Reflecție și evaluare



Studiază împreună cu participanții de ce a fost dificil să se găsească o soluție pentru puzzle. Arată-ți punctul de vedere ce constă în faptul că oamenii tind să aibă o perspectivă limitată asupra lucrurilor, și uneori trebuie să trecem dincolo de bariere, mai ales când învățăm intercultural. Propriile noastre perspective, cultural limitate, pot fi o limitare severă în găsirea soluțiilor într-un cadru intercultural – trebuie să vedem o imagine mai deschisă.

### Trăirile acestei metode



S-a dovedit să funcționeze foarte bine ca parte a unei învățări interculturale de început, alcătuit ca o mixtură de mici exerciții și ceva teorie, unde exercițiile întăresc partea teoretică. Le-ar putea părea oamenilor prea simplu – și la sfârșitul zilei este – așa că fii sigur că nu încarci exercițiul cu înțeleș.

## 4.6.2 "The eggcercise"

De ce a prinde un ou poate fi și un efort intercultural.



### Resurse necesare

Un ou crud pentru 4-5 participanți. Sfoară pentru a agăța ouăle de tavan, multă hârtie, foarfece, reviste vechi, carton, lipici.  
Cel puțin 4 pe 4 metri spațiu pentru fiecare grup mic de 4-5 participanți.



### Mărimea grupului

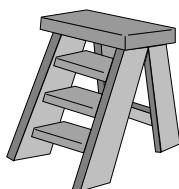
Cel puțin 5, cel mult 35. Dacă ai mai mulți participanți, poți împărți grupul în câteva grupuri mai mari pentru a completa întregul exercițiu (incluzând analiza și evaluarea) separat.



### Țimp

În jur de 1 oră și 15 minute.  
10 minute introducere  
30 de minute pentru a rezolva problema  
30 minute de evaluare

### Pas cu pas



- 1 Pregătește camerele în care grupurile mici de participanți (4-5) vor lucra. Pentru fiecare grup mic, leagă o sfoară în jurul unui ou crud și atârnă oul de tavan la aproximativ 1.75-2 m de pământ. Nu înfășura oul prea mult, dacă cade pe podea trebuie totuși să se spargă... Pentru fiecare grup mic, pune la dispoziție un teanc de hârtie veche, foarfece, lipici.
- 2 Împarte grupul mare în grupuri mici de câte 4-5 participanți fiecare. Prezintă exercițiul grupului: exact 30 de minute de la începerea exercițiului facilitatorul va trece prin cameră și va tăia sfoara ce ține oul. Ca echipă, este sarcina lor să ridice o construcție astfel încât să prevină spargerea oului. Se aplică câteva reguli:
  - \* Nici oul însuși și nici sfoara ce-l susține nu trebuie atinsă de participanți sau de materialele pe care le folosesc
  - \* Ei pot utiliza doar materialul pe care l-ai pregătit pentru ei (scaunele și mesele dimprejur nu pot fi utilizate!)
- 3 Urmărește grupurile (este nevoie de un facilitator pentru 2 grupuri mici) și asigură-te că controlează regulile.
- 4 După exact 30 de minute oprește grupurile. Fă un tur și poi taie fiecare sfoară și vezi dacă echipa a reușit să prevină spargerea oului.
- 5 Analiza poate avea loc în doi pași: primul în grupurile mici (opțional), apoi în grupul mare.

#### Opțiuni adiționale:

Așa cum este descris, acest exercițiu presupune a se lucra împreună ca o echipă. Există câteva variante de a croi mai mult eggcercise-ul după nevoile tale specifice.

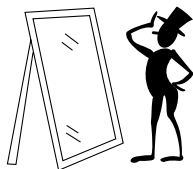
Pentru a adăuga un aspect intercultural mai puternic metodei, poți integra exercițiul într-o simulare în care membrii unei echipe joacă diferite roluri („culturale”). În analiză te poți astfel concentra pe posibilitățile și limitele cooperării interculturale. Ce au considerat oamenii cel mai dificil în a lucra împreună? Cum au găsit compromisurile?

Pentru a adăuga un pic de gust intercultural exercițiului într-un mod mai simplu, poți, de asemenea, da grupurilor mici (sau anumitor membrii din grupurile mici) unele handicapuri:

- neavând voie să meargă
- fiind leader foarte concentrat pe neacceptarea leadership-ului
- fiind foarte atent la timp, sau nefiind conștient de trecerea timpului
- ...

#### Reflecție și evaluare

În orice caz, analiza se poate concentra pe cum a lucrat echipa împreună pentru ridicarea construcției. Ce au observat oamenii? Unde au fost dificultăți în comunicarea unii cu alții? Cum au influențat diferitele stiluri de rezolvare a problemei caracterul lucrului în echipă?

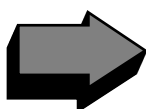


Dacă ai adăugat o componentă interculturală, trebuie să întrebi despre următoarele aspecte particulare: Cum a influențat „regula” sau „handicapul” lucrul în echipă? Cum a putut învinge dificultățile?

Este important să nu permiți ca sesiunea să devină un loc în care anumiți membrii sau un grup sunt „învinovăți” de un anumit comportament din timpul exercițiului. Mai degrabă, încearcă să conectezi această situație – stiluri de lucru diferite, comportamente, preferințe, etc. într-o echipă – cu viața reală, în special în echipele interculturale.

În majoritatea timpului, vor fi diferențe în a lucra împreună. Cum te poți confrunta cu aceste diferențe constructiv? Unde sunt posibilele compromisurile?

#### Trăirile acestei metode



Lucrul drăguț la eggcercise este că este foarte flexibil – o simplă organizare și multe probleme diferite pot fi puse: teambuilding, cum rezolvă oamenii problemele, și cum pot lucra împreună oamenii intercultural. Oricum acest avantaj poate fi și un dezavantaj: pentru că este atât de flexibil, există pericolul ca exercițiul să devină complet fără sens dacă nu este utilizat într-un cadru potrivit. În cursul de training din EYC „Introduction to organising international youth activities” din 1999 acest exercițiu a fost pus la întâmplare în program și folosit pentru a scoate în evidență exact acel pericol – cum o metodă ce nu este pusă în contextul general al unui curs de training poate deveni drăguț a se juca, chiar nostimă, dar funcția sa în curs devine total de neînțeleasă.

### 4.6.3 „Cine are bateriile?”

Un exercițiu despre negociere și interdependență



#### Resurse necesare

Pentru fiecare grup mic de participanți (4-5 membrii) o lanternă electrică ce poate fi dezasamblată în cel puțin 5 părți diferite și funcționează mai degrabă pe baza unei perechi de baterii decât pe o singură baterie.

Recipiente pentru diferitele părți.

O cameră destul de mare pentru fiecare grup mic pentru a discuta în intimitate



#### Mărimea grupului

Cel puțin 12 și cel mult 30 de participanți (dacă sunt 6 părți diferite ale lanternei).



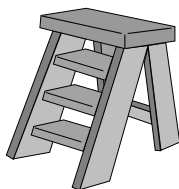
#### Timp

Aproximativ 90 de minute:

10 minute pentru prezentarea exercițiului

40 minute pentru îndeplinirea sarcinii

40 minute pentru analiză



#### Pas cu pas

la lanternele deoparte și pune același tip de componentă împreună într-un recipient (de exemplu becurile electrice într-un recipient, toate bateriile în altul, etc.).

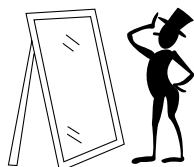
Împarte grupul în grupuri mici și oferă fiecărui grup unul din recipiente. Explică exercițiul grupului: Sarcina lor este „de a pune împreună un sistem întreg ce funcționează”. Grupurile trebuie să lucreze împreună ca o echipă, luând decizii de grup pentru strategii și tactici înainte de a face ceva.

Imediat unii indivizi vor observa că trebuie să facă comerț și târguieli cu celelalte grupuri pentru a-și îndeplini sarcina. Unii vor încerca să fure. Ceea ce nu se va realiza rapid și universal este că pentru ca „întregul sistem” să funcționeze, bateriile trebuie comercializate în perechi pentru alte componente singulare. Uneori grupul cu bateriile va alege conștient să comercializeze doar o baterie. Activitatea se sfârșește când fiecare grup are o lanternă funcțională sau când se află clar într-un impas.

Evaluează exercițiul cu tot grupul.

#### Reflecție și evaluare

Sunt câteva aspecte de reflectat asupra lor. Un bun punct de plecare poate fi analiza diferitelor procese - ambele vizând lucrul în echipă în interiorul grupurilor mici cât

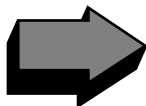


și negocierile între diferitele grupuri. Cum poți lucra împreună? Ce a mers bine și ce nu? Ce ai decis ca grup implicit sau explicit că vrei să reușești prin acest exercițiu? Strategiile tale au corespuns cu asta și au mers?

Elementul principal ce privește învățarea interculturală în acest exercițiu este în mod hotărâtor chestiunea cooperării și interdependenței. Pentru a pune împreună numărul maxim de sisteme ce funcționează, grupul trebuie să lucreze împreună, nu unul împotriva celuilalt. Dar din moment ce grupul cu bateriile se poate percepe ca vând cele mai multe resurse (sau este perceput de ceilalți) aceasta poate rezulta într-un dezechilibru de putere. Cum te descurci cu acest lucru? În ce măsură se relaționează acest fapt cu diferențele între grupurile bogate și sărace, sau țări? Cum este când ești pus într-o poziție mai mult (puțin) puternică? Această diferență de putere este doar percepută, sau este reală? Ce este necesar pentru a înfrânge aceste bariere și a lucra împreună pentru mai bune rezultate pentru toată lumea?

#### Trăirile acestei metode

Deși nu poate părea evident de la început, această metodă a folosit adesea ca un excelent punct de plecare pentru a discuta despre relațiile de minoritate-majoritate. Pentru a conviețui și a face ce este cel mai bine pentru fiecare, grupurile de minorități și majorități trebuie să coopereze. Dar, printre alți factori, pentru că se percep pe ei înșiși ca având diferite niveluri de putere și resurse, negocierile se dovedesc a fi dificile, apar stereotipiile, prejudiciile care influențează comportamentul.



În timpul analizei, participanții doresc adesea să vorbească despre acest aspect al exercițiului. Evaluarea funcționează cel mai bine într-o atmosferă sigură, în care facilitatorul se descurcă să evite judecățile asupra valorilor și ceea ce au făcut oamenii.

Pentru unii oameni, legătura acestui exercițiu cu învățarea interculturală poate să nu fie autoevidentă. Foarte adesea este important să se consacre o bună parte din analiză acestei legături și explorării modului în care învățarea interculturală poate combate barierele dintre grupuri. Dacă dorești să faci această accentuare pe învățarea interculturală mai puternică, este iarăși opțiunea de a utiliza exercițiul în cadrul de lucru al unei simulări (ca la „Eggcercise”). Oricum, trebuie să ții cont dacă creșterea complexității exercițiului este o unealtă bună pentru scopurile tale.



## 4.7 Cercetare și prezentări

Folosirea a ceea ce este acolo: experiența oamenilor, observații, sentimente, obiecte, media, structuri.

Despre acestea este vorba în această secțiune. A afla unde în viețile noastre au impact toate aceste idei despre cultură.



### 4.7.1 „Laboratorul de cultură”

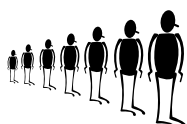
Într-un curs de training sau tabără de lucru sau schimb sau seminar „învățarea interculturală poate fi un subiect de reflecție – dar ce zici să-i faci pe participanții înșiși cu interacțiunile lor, să fie subiectul învățării



#### Resurse necesare

- q Hârtie, stilouri, flipchart-uri
- q Ceasuri
- q Alt echipament lăsat la imaginația ta
- q Cel puțin un facilitator

Ca să fie exploatată complet, această metodă trebuie utilizată după ce participanții au fost împreună cel puțin pentru câteva zile și au studiat câteva concepte de „cultură”



#### Mărimea grupului

Se recomandă minim 6; un număr mai mare permite considerarea mai multor subiecte.



#### Timp

Recomandat minim 2 ore, dar poate decurge pe parcursul a cel puțin o zi întreagă

#### Pas cu pas

1 Facilitatorul prezintă metoda explicând că fiecare din cameră este un savant cultural sau antropologist – și sarcinile lor: studierea comportamentului cultural al tuturor.

2 Discută la ce elemente doresc participanții să se gândească. Următoarea este o listă de posibile subiecte:

- Spațiul – ce modalități am găsit pentru a împărți această clădire/tabără? Avem ceva spațiu personal?
- Timp – cum împărțim timpul de lucru și timpul liber? (este pauza de cafea o adevărată pauză sau o „cafea de lucru”?) ce înseamnă punctualitatea pentru fiecare persoană?



- Relațiile – cum ne apropiem unii de alții? Ce tipuri de prietenii formăm și de ce? (ne includem în subiectul unor relații sexuale?)
- [poate fi cumulată cu sugestia anterioară] subculturile – ce grupuri am format în interiorul grupului mare? Sunt excluse minoritățile?
- Înțelesuri și premise împărtășite – ce tipuri de glume le găsim cu toții amuzante? Ce ne aduce împreună aici?
- Apropieri de rezolvarea problemei – cum găsim soluții la provocările pe care le întâmpinăm în conviețuirea noastră?
- comunitate și individualism – “toți pentru unul și unul pentru toți”, sau “eu, eu, eu”?
- Comunitate și informare – care sunt diferitele forme ale modului în care comunicăm cu ceilalți? cum este informația transferată? Cine o caută? Cine o așteaptă să vină la el?
- Bărbați și femei – care sunt diferențele și asemănările? Ce le este permis femeilor și ce bărbaților?

3 Împarte participanții în grupuri de 4-6 oameni, fiecare grup având subiecte diferite de cercetat.

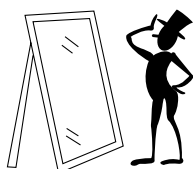
4 Grupurile decid cum vor să lucreze, de exemplu, utilizând observații și chestionare și cum doresc să prezinte rezultatele muncii lor. Trebuie stabilit un timp limită pentru prezentări.

5 Depinzând de timpul disponibil, acordă 50% pentru cercetare, 25% pentru prezentarea rezultatelor și 25% pentru evaluare.

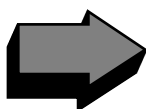
### Reflecție și evaluare

Discuțiile pot privi următoarele întrebări (și altele)

- Cum a fost să fii un „savant cultural”?
- Ce provocări ai întâmpinat în grupul tău de cercetare?
- Ce am învățat?
- Cum am despărțit personalitatea de cultură?
- Cât de întemeiat este să vorbim despre cultură dacă ne cunoaștem de abia de câteva zile? [dacă folosim această metodă cu un grup ce deja s-a mai întâlnit de mult timp această întrebare poate fi evident relativizată]
- Dacă am fi extins perioada de cercetare, ce am vrea să analizăm acum?



### Trăirile acestei metode



Atunci când Claudia Schachinger și Lucija Popovska au prezentat această metodă pentru prima dată, au început într-un mod foarte teatral: purtând jachete albe și se adresau una alteia cu „Dr Dr” sau „Profesor Dr” și au întâmpinat toți participanții ca „savanți eminenți” din diferite universități. Gavan Titley a utilizat-o la baza unui atelier în interiorul unui curs de training. Aceasta demonstrează deja adaptabilitatea metodei și trebuie să susținem la feedback-ul despre cum am utilizat-o.

Surse: Claudia Schachinger și Lucija Popovska, Intercultural Learning and Conflict Management Training Course, European Youth Centre, May 1999; and Gavan Titley, Training Course One, European Youth Centre, July 1999.



## 4.8 Evaluare

### 4.8.1 Considerații generale

Un simplu cuvânt: „Evaluare”...

... Ce înseamnă?

... Pentru ce?

... Când? În ce circumstanțe?

... Cu cine?

... cum se face?

A evalua înseamnă a colecta informații despre rezultatele unei acțiuni și a le aranja pe fondul unui criteriu predeterminat pentru a judeca valoarea rezultatelor. Evaluarea îți permite să menții, să schimbi sau să suspenzi, justificabil, un plan definit. În acest mod, este posibil să se mențină controlul calitativ și să se decidă ce poate fi ținut sau înlăturat.

În contextul nostru, responsabilitatea pentru evaluare este suportată de echipa preparatorie, dar atât ei cât și participanții trebuie implicați în evaluare. Contribuția fiecăruia este importantă pentru a lua decizii prezente și viitoare, atât pentru echipa preparatorie cât și pentru participanți.

Există câteva metode și tehnici utilizate într-o evaluare. Este important ca metoda să se adapteze coerent, bazată pe circumstanțe. Este important pentru traineri să se angajeze în reflecțiile și evaluarea personală a muncii lor, pentru a ajusta realizarea ajustărilor și îmbunătățirilor. Aici sunt câteva întrebări cheie ce pot ajuta în reflecția și evaluarea personală (adaptată după Kyriacou, 1995):

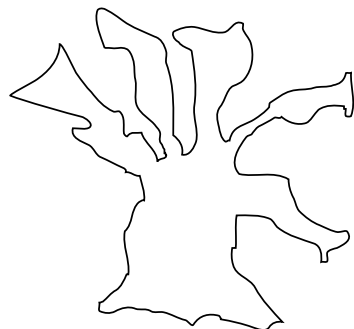
- Am în vedere în mod regulat, practica curentă cu o viziune orientată către identificarea aspectelor ce pot fi dezvoltate util?
- Realizez o utilizare adecvată a evaluării muncii mele în hotărârea planificării și practicii viitoare?
- Utilizez metode sistematice de colectare a datelor despre activitatea mea curentă ce pot fi utile?
- Încerc să mă mențin bine informat despre dezvoltările în învățarea/educarea interculturală ce au implicații în munca mea?
- Utilizez o varietate de diferite modalități de dezvoltare a unei aptitudini particulare de muncă (de exemplu frecventarea de ateliere, folosirea de manuale de training, colaborarea cu colegii)?
- Utilizez cel mai bine implicarea mea într-o schemă de evaluare a lucrătorului de tineret pentru a-mi considera nevoile mele de dezvoltare?
- Cât de bine îmi ajută colegii să-și evalueze și dezvoltate practicile lor?
- Îmi revizuiesc cu regularitate modul în care îmi organizez timpul și efortul pentru a îmbunătăți efectul?
- Utilizez o anumită ordine de strategii și tehnici utile pentru a face față surselor de stres efectiv?
- Ajut la crearea un climat susținător în munca mea pentru a-mi ajuta colegii să discute și să înfrângă problemele?



#### 4.8.2 „Arborele de comunicare”

O metodă de a combina cu ceilalți în timpul unei evaluări finale. Poate fi de asemenea, folosită în evaluarea continuă.

##### „Arborele de Comunicare”



##### Scara Frunzelor

1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 5  
(Minim) (Maxim)

- 1 – galben
- 2 – verde
- 3 – albastru
- 4 – roșu
- 5 – maro

##### Obiectivele activității

- Pentru a arăta rapid și clar unde există consens și unde opiniile sunt diverse în grup
- Pentru a permite o discuție centrată pe similarități și diferențe.
- Pentru a ajuta la înlăturarea barierelor de limbă între participanți.

##### Resurse necesare



- q O foaie de hârtie mare. Desenează un arbore cu ramuri și frunze - atât de multe cât sunt activitățile pentru evaluare și scrie în ele elementele pe care le dorești să le evaluezi.
- q Minim 5 stilouri (depinde de mărimea grupului, dar folosește același număr de culori): 1 galben, 1 verde, 1 albastru, 1 roșu și 1 maro. Dacă e posibil respectă culorile.
- q O foaie de hârtie cu o Scară a Frunzelor între 1 (minim) – 5 (maxim) de diferite culori: 1- galben, 2- verde, 3 – albastru, 4 – roșu, 5 – maro.
- q 2 facilitatori: unul pentru fiecare cameră.
- q Ace sau bandă adezivă

##### Mărimea grupului



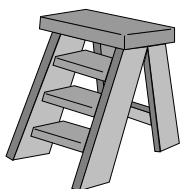
Minim 4; Maxim 20.

##### Timp



- Depinde de mărimea grupului.
- Exemplu pentru 20 de participanți – 60/70 de minute:
- Pentru explicația inițială: 5 minute;
- Pentru a completa Arborele de Comunicare – 30 de minute;
- Pentru ca toți membrii să observe și să analizeze în liniște „Arborele Comunicării” – 10 minute;
- Pentru discuția despre evaluările lor - 15/25 de minute.

### Pas cu pas



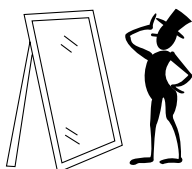
Facilitatorul 1 pune cele două foi mari de hârtie (una cu desenul arborelui și cealaltă cu scara) și stilourile într-o cameră (camera2), sau într-un loc ce permite participanților să completeze arborele relativ anonim. Celălalt facilitator (Facilitatorul 2) în cealaltă cameră (camera11) explică țințele jocului tuturor participanților.

Facilitatorul 2 explică regulile jocului: participanții, unul câte unul, merg în camera 2 și desenează o frunză pe fiecare ramură a arborelui, conform scării, ce ilustrează gradul lor de satisfacție sau insatisfacție de toate activitățile lor. Apoi se întorc în camera 1 și așteaptă sfârșitul exercițiului.

Verifică ca fiecare să știe ce trebuie să facă.

Verifică ca fiecare participant să îndeplinească sarcina.

### Reflecție și evaluare



Adu cele două foi mari de hârtie și așează-le unde le pot vedea toți participanții în camera 1. Arborele este acum complet și participanții pot vedea ușor unde sunt de acord sau în dezacord.

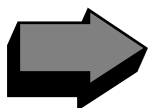
Invită toți participanții să observe și să analizeze „Arborele Comunicării” în liniște. Acordă-le pentru asta câteva minute.

Verifică faptul că toți fac acest lucru.

Continuă cu o discuție de simulare despre evaluările lor.

### Trăirile acestei metode

#### Sugestii



Dacă mărimea grupului este mai mare de 20 poți împărți grupul în două sau mai multe echipe, de câte ai nevoie. Ei pot face întreaga activitate în fiecare echipă doar cu o diferență: fiecare foaie de hârtie mare, completată cu evaluarea fiecărui grup, trebuie arată tuturor participanților în prezența întregului grup. Apoi poți cerceta rezultatele activității cu toți. Nu uita să adaptezi materialul, numărul de facilitatori, camere și de timpul de care ai nevoie.

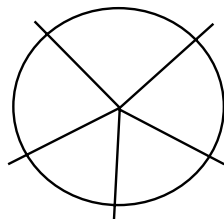
Această metodă poate fi combinată cu altele în timpul evaluării finale, de preferat un exercițiu scris (de exemplu cu un chestionar).

### 4.8.3 „Exprimarea săriturii”

O metodă pentru o evaluare finală. Poate fi folosită, de asemenea, în evaluarea continuă.

„Exprimarea săriturii”

Scara Steagurilor



1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 5  
(Minim) (Maxim)

1 – portocaliu  
2 – violet  
3 – albastru  
4 – roz  
5 – verde

#### Obiectivele activității

Pentru adâncirea discuției și concluzii bogate

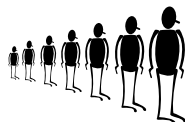
Pentru a se asigura că toți participanții își exprimă opiniile.

Pentru a confrunța și a reflecta asupra opiniilor tuturor.

#### Resurse necesare



- q 2 facilitatori
- q 1 lipici mare
- q 5 catarge mari de steag
- q 100 m de funie.
- q 5 triunghiuri mari din material pentru construcția steagurilor: 1 portocaliu, 1 violet, 1 albastru, 1 roz și 1 verde. Dacă e posibil, respectă culorile.
- q O foaie de hârtie cu o Scară a Steagurilor între 1 (minim) – 5 (maxim) de diferite culori: 1- portocaliu, 2 – violet, 3 – albastru, 4 – roz, 5 – verde.
- q O foaie mare de hârtie. Desenează un Cerc cu diviziuni reprezentând activitățile pentru evaluare, și scrie în ele elementele ce dorești să fie evaluate.
- q Stilouri: 1 portocaliu, 1 albastru, 1 roz și 1 verde. Dacă e posibil respectă culorile.
- q Ace sau bandă adezivă
- q Construiește un ghid de propoziții despre elementele pe care le dorești să fie evaluate, minim 3 pentru fiecare; o copie pentru fiecare persoană.



Mărimea grupului

Minim 4; Maxim 20.

#### Timp



Depinde de mărimea grupului.

Exemplu: pentru 20 de participanți – 90 de minute:

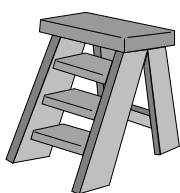
Pentru explicația inițială: 5 minute;

Pentru dezvoltarea exercițiului: 45 de minute;

Pentru ca toți participanții să observe și să analizeze „Exprimarea săriturii” – 10 minute;

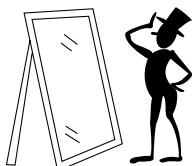
Pentru discuția despre evaluările lor – 30 de minute.

### Pas cu pas



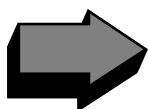
- 1 Înainte de începerea exercițiului, cei doi facilitatori trebuie să pregătească camera, sau locul în care se va desfășura exercițiul:
  - pune cele doi foi mari (una cu desenul cercului și cealaltă cu scara) pe perete;
  - construiește un cerc cu cinci diviziuni egale, la sfârșitul fiecăreia pune un un catarg cu un steag. În mijlocul cercului, pune un lipici mare, și leagă fiecare catarg cu o funie, la 0.5 metri deasupra solului.
- 2 Primul facilitator explică obiectivele jocului tuturor participanților
- 3 Al doilea facilitator explică regulile exercițiului tuturor participanților.
- 4 Primul facilitator stă în afara cercului și citește tare propozițiile despre elementele pe care dorești să le evaluezi. La început, participanții sunt în afara cercului, dar când aud prima propoziție sar în mijlocul cercului aproape de funia catargului ce corespunde evaluării lor. Fiecare persoană a grupului care alege steagul verde (scorul maxim pentru evaluare) trebuie să facă un salt mare deasupra funiei și să dea explicații pentru alegerea lui/a ei. După ce și-au exprimat opiniile lor, toți se țin de mâini și sar afară din cerc, simbolizând unitatea tuturor.
- 5 În același loc și în același timp, cel de-al doilea facilitator înregistrează rezultatele desenului, folosind culoarea corectă.
- 6 Continuă în același mod cu celelalte propoziții, până se termină.
- 7 Asigură-te că toți participanții termină exercițiul.

### Reflecție și evaluare



- Un facilitator îi invită pe toți participanții să observe și să analizeze în liniște cercul cu steagurile desenate pe el. Fiecare participant primește o copie a propozițiilor ce au fost evaluate. Acordă-le pentru asta câteva minute.
- Apoi continuă cu o discuție de simulare generală despre evaluări. Tutoz membrilor grupului trebuie să li se ceară opiniile.
- Participanții trebuie să aibă cunoștințe bune despre limba oficială a întâlnirii pentru a-și exprima ideile fluent.

### Trăirile acestei metode Sugestii



- Dacă mărimea grupului este mai mare de 20, poți împărți participanții în mai multe echipe, câte dorești. Ei pot face întreaga activitate în fiecare echipă, cu o diferență: fiecare foaie mare, completată cu evaluarea fiecărui grup, trebuie arătată tuturor participanților. Apoi poți studia activitatea cu toți. Nu uita să adaptezi materialul, numărul facilitatorilor, camerele și timpul necesar.
- Dacă mărimea grupului este mai mare de 20 trebuie să împărți participanții în mai multe echipe, poți adapta activitatea la diferite sub-teme mai profunde ale aceluiași subiect al evaluării: una pentru fiecare grup. Fă același tip de activitate pentru fiecare sub-tema. În cele din urmă pune la un loc toate concluziile exprimate în fiecare foaie mare, completată cu evaluarea fiecărui grup. Permite fiecăruia să analizeze foile. În final, discută toate sub-temele și analizează concluziile – aici ai nevoie de mai mult timp decât înainte, pentru că au noi sub-teme



de discutat. Nu uita să realizezi ghiduri diferite pentru toți participanții, nu doar 5 pentru grupul inițial; dar dă-le doar la sfârșitul activității. Nu uita să adaptezi materialul, numărul facilitatorilor, camerele și timpul necesar pentru exercițiu.

Sursa: Kyriacou, C. (1992).

Essential Teaching Skills. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education



## 4.9 Diverse

### 4.9.1 Introducere

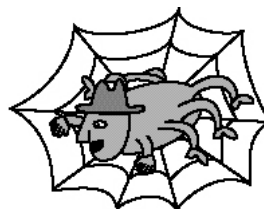
În acest capitol veți găsi metode ce nu au putu fi incluse în capitolele anterioare. Modalitățile de a trata învățarea interculturală sunt variate, precum și aspectele de atins și problemele de ridicat. În sensul în care acest T-Kit trebuie să ajute să vă inspire să explorați

și să dezvoltați noi metode conform cu situația ta de învățare și training, acest capitol propune câteva „viziuni” diferite asupra diversității posibile. Sperăm că vă va pune la încercare mintea și creativitatea...



### 4.9.2 "The world wide web"

WWW leagă lumea în diferite moduri. „The World Wide Wb” aduce –într-un exercițiu în plen – împreună cauzele excluderii. Face interdependențele și legăturile lor vizibile, bazate pe exemple concrete. O viziune mai largă a implicațiilor învățării interculturale!



#### Resurse necesare

- q Mult spațiu liber în cameră
- q Trei sfori mari (sau este posibil să fie pictate pe podea)
- q Funie groasă pentru a forma rețeaua, doi facilitatori per grup, acte și stilou



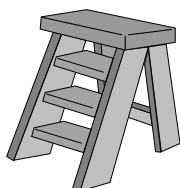
#### Mărimea grupului

De la 10 până la 30 (cu cât este grupul mai mare, cu atât va fi nevoie de mai mult timp și va fi un „haos” mai mare, dar cu atât mai bogate vor fi punctele de vedere)



#### Timp

Până la 30 de minute per exemplu, urmat de o discuție plus 45 de minute

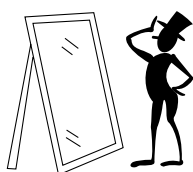


#### Pas cu pas

- 1) Desenează (folosind funia) trei linii paralele cu suficient spațiu între podeaua camerei, făcându-le pe trei niveluri: Personal – Grup – Societate. Participanții se grupează în jurul lor într-un cerc mare.
- 2) Exercițiul este explicat, cu scopul de a face vizibile diferitele implicații ce le are fenomenul excluderii. Grupul este rugat să aleagă un exemplu de o persoană exclusă (de exemplu „imigrant” sau „minoritate”...).
- 3) O persoană începe acum, cu funia în mână, pe linia personală, să reprezinte această persoană aleasă și exprimând ceva din interesul acestuia/acesteia: „Eu sunt un imigrant și mă simt foarte singur (am fost forțat să plec din țara mea, îmi aștept actele...)”. Facilitatorul întreabă: „De ce?” Persoană de pe linie trebuie să răspundă acum, dând o explicație: „Pentru că nimeni nu se bucură de venirea mea aici (a fost război în țara mea, ofițerul de imigrare nu mă place...)” „De ce?”

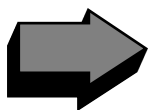
- 4) Acum, o altă persoană se poate alătura exercițiului, răspunzând în timp ce narează povestea mai departe: („Eu sunt ofițerul de imigrare și mă simt sub presiune. Sunt președintele țării în război și oamenii mei sunt înfometați. Eu sunt un cetățean în țară și nu-mi plac străinii pentru că îmi iau slujba...”) Această a doua persoană trebuie să aleagă acum un loc pe una din cele trei linii, conform cu nivelul la care percepe explicațiile pe care le-a dat (de exemplu sărăcie – structural, frică – personal, presiunea slujbei – nivelul de grup). Ea/el ia următoarea parte din funie. Se poate discuta între participanți ce nivel atinge această explicație în cazul în care nu este clară, dar va fi decizia participantului să se localizeze.
- 5) Acum se alătură o altă persoană, cu alte explicații, explicând o consecință a explicației auzite anterior, și alegând un loc pe linii, ținând funia, întodeauna considerând dacă explicația atinge nivelul personal (sentimente, percepții, opinii,...), de grup (familie, școală, prieteni, locul de muncă...) sau cel al societății (cauze structurale, sistemele politice, instituțiile, țările,...).
- 6) Povestirea continuă atâta timp cât oamenii intră în joc și iau funia. Odată ce au luat un loc, ei rămân acolo. Ca și până acum, grupul dezvoltă împreună o poveste personală a unei persoane excluse, dar în același timp o „world wide web”, reprezentată de funia ce leagă oamenii împreună, și văzând că diferitele niveluri ale acestei „povești” sunt emotive. În timp ce facilitatorul intervine doar pentru a menține exercițiul dinamic sau pentru a face ordine în haos, este de reținut că dacă o altă persoană notează explicațiile date, actorii implicați și ce nivel ating, vor utiliza aceste rezultate în discuția viitoare.
- 7) Dacă grupul este mic, oamenii se pot alătura a doua oară. Când o poveste este „terminată” (nu mai sunt argumente), exercițiul poate fi început din nou cu o altă poveste și un alt unghi al excluderii.

### Reflecție și evaluare



Exercițiul poate fi urmat de o discuție (sau poate fi inclusă într-un grup de lucru și discutată mai târziu). Sau poate aduce o activitate anterioară pe o problemă într-un mod sistematic sau să înceapă discuția pe problemă împărțind punctele de vedere și experiențele participanților. O discuție ar trebui să aibă ca rezultat diferitele apropieri și experiențe pe care le au oamenii (și motivele lor) și să facă legăturile mai conștiente – mai ales este importantă conexiunea dintre experiența personală a oamenilor și cadrul interdependenței (locale și globale) și a legăturilor. Este nevoie de spațiu pentru a explora complexitatea problemei și pentru a căuta împreună explicații. Poate fi un bun punct de plecare să întrebăm „Unde avem posibilitatea de a interveni și a schimba lucrurile?”

### Trăirile acestei metode



Exercițiul este folosit pentru a sistematiza motivele excluderii, după ce participanții au experimentat personal întâlnirea cu diferiți oameni excluși și au reflectat asupra dimensiunii structurale de asemenea. Exercițiul a fost, prin urmare, foarte dinamic și a ajutat la integrarea diferitelor elemente. În dinamică a fost mai interesant pentru că oamenii au aflat mai multe motive structurale pentru excludere (unde s-au simțit neputincioși să o schimbe) decât unele personale.

Sursaa: Colloquium JECI-MIEC and ATD Quart Monde, Belgium 1998)

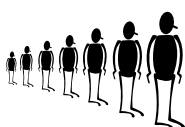
### 4.9.3 „Mărturii interculturale”

A fi „intercultural” este atât de ușor – și atât de dificil. Poate fi uimitor ceea ce descoperim despre noi înșine când ascultăm experiența oamenilor. O încercare spre o „reflecție ghidată”.



#### Resurse necesare

Câțiva martori pregătiți să-și împărtășească experiențele, participanți deschiși la minte doriți să fie provocați de experiențele celorlalți, plus un spațiu calm cu o atmosferă bună.



#### Mărimea grupului

12 (poate fi făcut de câteva grupuri în același timp)

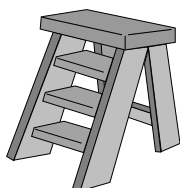


#### Timp

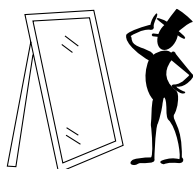
1 oră și jumătate, depinde de dinamica discuției.

#### Pas cu pas

- 1) Invităm „martorii” (dintre participanți sau din afară) să-și împărtășească experiențele lor particulare și angajamentul privind învățarea interculturală (cum ar fi coexistența diferitelor grupuri etnice, experiența unui cadru minoritar, cineva care a lucrat cu integrarea străinilor sau în rezolvarea conflictului...). Aceasta devine un fel de „reflecție ghidată” a spectrelor particulare ale învățării interculturale. Este o experiență interactivă în care fiecare participant are oportunitatea să-și vizioneze propria lui/ei realitate și istorie în timp ce este provocată de exemplele martorului.
- 2) Exercițiul poate avea loc în grupuri mici (cerc), este necesară o atmosferă de încredere. Martorii pot avea diferite sub-teme, centre (cum ar fi conflictele, stereotipiile, excluderea...). Trebuie rugați să-și pregătească poveștile într-un mod orientat: deschis și clar (cu pașii pe care i-au urmat; aspectele implicate personale, politice și educaționale, momentele cheie în procesul lor, îndoieli și speranțe, factori obstacole și promovarea lor, descoperiri, succes și eșecuri...). Un facilitator trebuie să prezinte și să însoțească martorul. Povestea trebuie spusă în așa fel încât să conducă prin diferite stadii făcând participanții să reflecte asupra propriei lor realități, să pună întrebări...
- 3) Participanților trebuie să li se permită să întrerupă și să pună întrebări, să împărtășească propriile lor experiențe. Dacă vor, martorii pot oricând nara părți mici din poveste și apoi poate fi făcut un tur de împărtășire a reflecțiilor apărute. Întrebări sau elemente cheie pot de asemenea fi adunate sau notate și discutate mai târziu.
- 4) Atitudinea participanților trebuie să fie de autochestionare. Povestea martorului are la bază un punct de plecare pentru întrebarea „Cum reacționează și trăiesc asta în propria mea realitate?” „Ce îmi provoacă, ce întrebări îmi ridică?” „Ce îmi amintesc?”



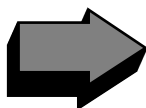
- 5) O discuție finală poate încerca să pună laolaltă diferitele elemente. Povestea poate fi continuată să fie spusă de participanți punând-o în legătură cu propriile lor experiențe dacă așa doresc. Formele interacțiunii vor depinde foarte mult de modul în care martorul și facilitatorul construiesc sesiunea.



#### Reflecție și evaluare

Trebuie inclusă în exercițiu cum am descris-o.

#### Trăirile acestei metode



Când utilizezi această metodă, rezultatele se clasifică de la „foarte adânci și bogate” la „controversate” și „un eșec”. Martorii trebuie să aibă o bună pregătire cu echipa și să cunoască obiectivele concrete ale sesiunii. Trebuie să se identifice ușor și să fie suficienți de puternici pentru a face față echipei. Ei pot provoca și oferi un cadru pentru dezbateri. (Atenție: dacă inviți participanții să fie martori, ei trebuie să fie fermi, pentru că altfel ceilalți participanți vor tinde să-i judece mai mult decât să se autochestioneze.)

Este foarte importantă o atmosferă bună și deschisă, facilitatorul trebuie să acompanieze martorul, prin urmare, cu atenție la nevoile grupului.

Sursa: Colloquium JECI-MIEC and ATD Quart Monde, Belgium 1998

#### 4.9.4 „Marele joc al puterii”

Acest joc este adaptat după Augusto Boal (1985) „Teatrul asupririi”. Este un joc non-verbal ce studiază efectul puterii în societate mai ales între culturi sau comunități.



##### Resurse necesare

Mese, șase scaune și o sticlă, o cameră mare



##### Mărimea grupului

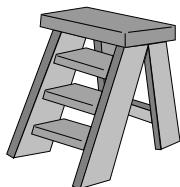
7 până la 35 (poți împărți în subgrupuri de șapte)



##### Timp

1 până la 2 ore.

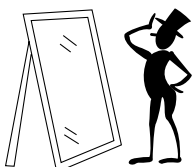
##### Pas cu pas



- 1) Cere grupului să se așeze pe podea în cerc, și obiectele puse la întâmplare în centru.
- 2) Spune grupului conținutul și scopul jocului. Explică sarcina grupului. Sarcina este să aranjeze obiectele astfel încât un scaun să devină cel puternic obiect în relație cu masa, sticla și cu celelalte scaune. Participanții trebuie să vină pe rând individual să încerce sugestiile proprii, construind și revizuiind sugestiile celorlalți. Asigură-te că în această parte există continuitate. Ca o regulă, orice aranjament este posibil cu excepția de a scoate vreun obiect în afara cercului.
- 3) Când grupul a proiectat un aranjament pe care îl consideră cu toții cel mai puternic, un membru al grupului trebuie să ocupe o poziție de putere fără să miște nimic. Cere celorlalți să se pună în poziții și mai puternice, în felul acesta luând puterea de la prima persoană.

##### Reflecție și evaluare

##### Chestionarul:



Lasă prima dată oamenii să exprime cum s-au simțit când au creat puterea sau cum au reacționat la ea. Revino la aceste sentimente mai târziu în discuție. Revizuieste scopul simulării asociind relațiile între culturile din comunități. Revizuieste dezvoltarea diferitelor aranjamente și legătura lor cu situațiile de zi cu zi. Fii foarte clar și specific, dă un exemplu concret din propria ta experiență. Facilitează discuția de mai departe cu următoarele întrebări:

Cum afectează puterea relațiile noastre personale acasă, la servicii și în comunitatea ta? Cum este menținută puterea și cum este asociată cu ierarhia culturală? Cine deține puterea în comunitatea ta, și cum este provocată? Etc.

Sursa: adaptat după Augusto Boal

#### 4.9.5 "Euro-Rail à la carte"

„Euro-Rail à la carte” este un exercițiu adresat stereotipurilor și prejudecăților noastre. Imaginează-ți că vei călători cu trenul și primești o descriere a oamenilor cu care ai putea călători. Trebuie să alegi cu cine ți-ar plăcea cel mai mult să călătorești și cu cine cel mai puțin...

Acest exercițiu funizează mult material pentru o dezbateră a prejudecăților noastre în viața reală. Exerciții similare există acolo unde locuiești într-o casă cu diferiți vecini, sau unde sunt eșuați pe o insulă, sau trebuie să ieși cu tine un autostopist. Din cauza flexibilității sale, este un exercițiu perfect ce poate fi adaptat diferitelor circumstanțe ale situației și experiențele grupului țintă (naționalități, conflicte discutate, probleme prezente...). În cazul în care dorești să afli mai multe despre

acest exercițiu consultă Education Pack, pagina 78.

##### Credite

În secțiunea Metode noi am adunat la un loc exemple de activități pe care le folosim în munca noastră de training. Unde este posibil, am dat credit surselor acestor activități, dar pentru unele, nu ne putem aminti exact unde și când am învățat prima dată despre ele, și probabil niciodată nu ne vom aminti.

Ne cerem scuze oricărui individ sau organizație ce merită credit și a cărui nume este omis.

Vom întâmpina orice informație pe baza surselor activităților necreditate astfel încât putem să adăugăm o recunoaștere într-o ediție viitoare precum și în versiunea web a acestei publicații.

## 5. Ateliere



T-Kitul  
Învățarea  
Interculturală

### 5.1 Pregătirea pentru un schimb

#### Introducere

Foarte adesea, proiectele de tineret implică un fel de schimb intercultural. Schimbul poate fi un grup de tineri ce se întâlnește cu un alt grup și petrec o săptămână împreună, poate fi un fel de seminar la care iau parte participanți dintr-o mare varietate de cadre, sau poate fi o petrecere a timpului individual pentru câteva luni în străinătate.

Nu contează ce fel de schimb va avea loc, este logic să pregătești participanții pentru o experiență de a obține pentru ei cât mai mult din acea întâlnire.

Oferind acele gânduri de fundal, cele două obiective ale unei astfel de pregătiri sunt, în primul rând, să ajuți participanții să se cunoască pe ei înșiși, rădăcinile lor – să se vadă pe ei înșiși ca ființe „culturale”. În al doilea rând, într-o astfel de pregătire participanții trebuie făcuți conștienți de diferența culturală, ei trebuie echipați cu simțurile de a observa când diferențele culturale interferă într-o situație.

Acest exemplu de atelier de pregătire este bazat pe un număr de ipoteze ce-l fac mai concret:

- timpul – cadru este un week-end
- sunt în jur de 12 participanți și 2-3 traineri
- este o limbă comună pentru toată lumea
- pregătirea este pentru un schimb individual pe termen lung

#### Programul

##### Vineri seara:

- Energizant (20 de minute): „Poți să vezi ce văd eu”. Încearcă să concentrezi discuția pe ceea ce înseamnă să accepți o perspectivă diferită, și de ce „în mod normal” te fixezi pe modul în care privești tu lucrurile. Poți aprecia o perspectivă diferită?
- Exercițiu de grup – building (90 de minute): Acesta este pentru a stabili încredere în grup pentru memorandumul atelierului. Folosește, de exemplu, „the eggcercise”, dar fă-l cu tot grupul împreună. Acesta merge foarte bine cu un grup care este dispus să construiască relații unii cu ceilalți. Ca o alternativă poți folosi orice ice breaking atâta timp cât va permite participanților să se cunoască unii pe alții, și în care fac lucruri pe care le pot face doar împreună (construirea încrederii). Dacă simțim că grupul este okay, îi putem invita, în final, să facă o „plimbare oarbă” – o plimbare, în care participanții se adună în cupluri și în timp ce o persoană din cuplu își închide ochii, cealaltă o/îl conduce. Asigură-te că schimbi rolurile după o vreme. De exemplu după 20 de minute.
- Poți încheia seara cu o sesiune de clarificare a problemelor practice ce trebuie încă rezolvate în privința schimbului. Ideea din spatele efectuării acestui lucru în această parte de început a programului este că aceste întrebări există oricum și altfel vor domina întreg programul.

##### Sâmbătă dimineața

- Exercițiu individual (toată dimineața): „Calea mea spre celălalt”. Asigură-te că ai „celulele” ce expun copilăria/familia, școala, prietenii, „alții importanți” din viața ta, și o celulă în care participanții se pot gândi la societatea/regiunea/națiunea din care vin. Asigură-te că plasezi elementele în celule astfel încât stârnesc gândirea ce stimulează oamenii să reflecte, și nu gânduri ce influențează participanții să gândească într-o anume direcție. În special cu celula cadrului-societății, poți fi tentat să presupui că „știi” cum această influență poate fi desenată deoarece nu pare prea individuală. Este important, oricum, să oferi participanților libertatea de a descoperi ce înseamnă pentru ei înșiși să considere realitatea că au crescut într-un loc (sau poate în câteva locuri) cu oameni cu o anumită limbă, etc.





Asigură-te că ai planificat suficient timp (cel puțin o oră) înainte de pauza de prânz pentru ca oamenii să împărtășească ceea ce au descoperit. Poți face acest lucru ușor în grupuri mici de 4-5 participanți. Pentru a-i aduce împreună, discută în plen ce simt oamenii că toate aceste lucruri vor juca un rol în situațiile în care ei întâlnesc oameni ce au rădăcini total diferite.

#### Saturday afternoon

- Începe după-amiaza cu „Abigale” (90 de minute). În analiză, cere participanților să-și expună părerea lor despre cine joacă „mai bine” sau „mai rău” pentru experiențele lor așa cum le-au descris dimineața. Sunt influențe din familie, societate, prieteni, etc. ce i-au determinat să gândească în modul în care au făcut-o?
- Pentru restul după-amiezii, demarează un proiect de cercetare. De exemplu, te poți plimba prin orașul în care are loc întâlnirea și să faci pe antropologul ce studiază cultura locului în care de afli. Ce poți afla despre el? Poți afla cum ar reacționa oamenii în jocul „Abigale” – sau este doar o speculație, bazată pe stereotipii și prejudicii? Ce înseamnă pentru tine să te duci să trăiești în străinătate pentru o vreme?

#### Duminică dimineață

- Un joc de simulare scurt, ce antrenează întâlnirea cu „diferența”. În doar o singură dimineață este imposibil să joci o simulare foarte mare. Oricum, o mică experiență a „diferenței” poate fi simulată și privită ca un „aperitiv” pentru învățarea interculturală. Principalul obiectiv este de a aduce grupul (parte din) printr-un joc de rol în care ei sunt confrunțați cu ceilalți ce fac lucrurile diferite, a căror comportamente nu sunt ușor de decodat. Centrul analizei este bazat pe sentimentele pe care le au oamenii când se confruntă cu o situație în care nu decodează ce experimentează, în ce acțiuni ale celorlalți rămân „ciudați”. După realizarea sentimentelor de incertitudine, copilării, etc., poate dorești să schimbi accentul pe strategiile pe care o persoană le poate dezvolta pentru a se descurca cu aceste situații. Care sunt opțiunile tale când nu înțelegi pe nimeni altcineva?
- Weekend-ul sfârșește cu o evaluare și o perspectivă asupra schimbului și ce se va întâmpla în zilele sau săptămânile dinaintea plecării participanților.

## 5.2 Minoritate și Majoritate

Acest atelier orientat pe minoritate/majoritate, este proiectat pentru a încuraja participanții să identifice și să discute de provocările înfruntate în comunitățile noastre între minoritate și majorități, și să găsească soluții posibile pentru aceste provocări. Acest atelier poate fi realizat cu toate grupurile țintă nu neapărat unde minoritățile sau majoritățile sunt prezente. Poate fi realizat pe o activitate mai largă sau pe o parte a acesteia.

Atelierul trebuie să adreseze provocări ca:

- Rasismul
- Xenophobia
- Anti-Semitism
- Rromofobia
- Religia
- Etnocentrism
- Stereotipuri și prejudecăți

Ce trebuie să iei în considerare când dezvoltă atelierul:

Un atelier bazat pe relațiile de minoritate-majoritate este întotdeauna o experiență unică pentru participanți. Facilitatorii trebuie să fie conștienți de promptitudinea participanților de a discuta problemele confortabil și experiența facilitatorului în a conduce grupul determină rezultatele unui astfel de atelier:

- O atmosferă (spațiu) de calitate: atât spațiul fizic cât și cel emoțional este foarte important. Acest atelier trebuie să se desfășoare într-o cameră mare și dacă e posibil cu scaune în cerc pentru a permite participanților să fie deschiși și binevoitori. Facilitatorul trebuie să fie conștient că unii oameni nu vor fi foarte comizi la început. Ice-breaking-urile sunt chiar utile aici.
- Timp: alocă timp adecvat și asigură participanții să fructifice cât mai mult timpul alocat. Amintește-ți că este în detrimentul participanților să aibă un atelier neterminat
- Alegerea metodelor: asigură-te prima dată că metodele vor scoate la iveală experiențele participanților și vor oferi de asemenea material suficient pentru analiza și aprofundarea acestor experiențe în viața lor zilnică.

Aici este o structură sugestivă pentru un astfel de atelier:

- 1 Energizant: un joc de nume dacă participanții nu se cunosc. Dacă da, o versiune scurtă a exercițiului de declarație (10-min) va încălzi participanții
- 2 Introducerea atelierului: De ce sunt aici? Aceasta este pentru a schița așteptările participanților. Trebuie făcută în grupuri de 2 sau 3 depinde de mărimea grupului. Permite prezentarea rezultatelor grupului. Fă o sinteză a așteptărilor și cere participanților să comenteze orice ce li se pare straniu, relevant sau irelevant și motivele pentru aceasta.
- 3 Prezintă conceptul: baza teoretică, alocă timp pentru întrebări și clarificări.
- 4 Exercițiu de simulare ce aduce la viață problemele.
- 5 Provocări și soluții: Resursă (învățarea interculturală) sau o discuție deschisă pe posibilele soluții.
- 6 Transferul către realitățile participanților: Încotro pornim de aici? Trebuie făcut în grupuri mici și raportată la întregul grup.
- 7 Evaluarea: Un exercițiu creativ ce permite participanților să reflecte și în același îi impulsionează să facă un pas înainte și să lucreze pe aceste probleme





## 5.3 Rezolvarea conflictului intercultural

Conflictele interculturale apar de obicei între două sau mai multe grupuri opuse. Devenim din ce în ce mai implicați în conflict datorat diferențelor ce există între mediul nostru și noi înșine. Majoritatea conflictelor interculturale sunt rezultatul intoleranței și ignoranței acestor diferențe. În general, în dezvoltarea umană, conflictul poate fi un factor productiv deoarece indivizii încearcă să identifice și să definească propriul lor spațiu pentru dezvoltare. Pe de altă parte, s-a demonstrat în majoritatea circumstanțelor, ca un conflict este distructiv și neproductiv, în special unde un partid domină și unde nu există dialog coerent și/sau non-violent.

### De ce un atelier pe rezolvarea conflictului intercultural?

Facilitatorii și conducătorii de tineret, în particular, se confruntă cu această chestiune în activitățile de training. Din păcate, nu este un răspuns simplu. În primul rând, toate conflictele sunt unice în origine, în al doilea rând, apropierea de rezolvarea conflictului fie în plen fie în particular, sunt relative și depind de natura conflictului. Cu toate acestea, este important ca facilitatorii și participanții să fie conștienți de conflicte, în special în întâlnirile interculturale ce pot avea loc fără o înștiințare anterioară. Aceasta este justificată de realitățile prezente ale propriilor noastre medii ce adesea sunt reflectate în întâlnirile interculturale.

### Ce este responsabil pentru aceste realități?

**Categorisirea și etnocentrismul în societățile noastre:**

Ființele umane adesea au tendința de a-i pune pe ceilalți în fride. Aceasta adesea ne ajută să ne conturăm lumea din jurul nostru și să o facem confortabilă pentru a trăi în ea. Asemenea categorii sunt de exemplu sexul, rasa, statutul social, etc. Nevoia de a face lumea noastră mai bună pentru noi înșine ne tentează să categorisim grupurile în funcție de percepția noastră despre ele. Când categorisim, punem grupul în poziția conducătoare, în timp ce le punem pe celelalte în spate deoarece ele sunt de mai mică valoare. Consecințele sunt adesea transformate în stereotipizare, lipsă de respect pentru culturile altora, discriminare și rasism. Conflictele în aceste situații sunt adesea inevitabile, deoarece grupul mai slab valoric devine vulnerabil și nesigur.

### Cu ce tipuri de conflicte de confruntăm în mod obișnuit?

Conflictele au loc, de obicei, la diferite niveluri: de la viața noastră personală la nivelurile organizaționale și naționale. Aceste niveluri pot fi însumate astfel:

**Intra-personal:** ca indivizi suntem adesea în conflict cu noi înșine, în legătură cu valorile, alegerile și obligațiile noastre.

**Inter-personal:** dezacord între doi oameni la un nivel pur personal

**Nivelul inter-grup sau organizațional:** asemenea conflicte au loc între grupuri pe baza valorilor, puterii și egalității relative, de exemplu: organizație și un guvern.

**Inter-cultural sau comunitate:** conflicte ce au loc între grupuri obligate să lupte pentru teritoriu, superioritate religioasă, valori și norme culturale. De exemplu: evrei și arabi, musulmani și creștini etc;

**Conflict național:** conflict între națiuni...

### Conflicte interculturale: sunt parte din conflictele de zi cu zi?

Toate conflictele sunt bazate pe diferențe, de obicei când nu sunt adresate potrivit sau constructiv, în care ambele părți se pot simți în singuranță una cu cealaltă. Acestea au loc printr-o varietate de factori. Următoarele sunt exemple comune în conflictele interculturale:

**Fapte** – ce realitate particulară „cunosc” grupurile culturale unele despre celelalte și cum aceste fapte sunt percepute și înțelese. Sceanariul neînțelegerii joacă un rol vital aici.

**Nevoi** – în special într-o situație de minoritate/majoritate, oamenii trebuie să se simtă siguri de viața lor. Acestea includ un simț al apartenenței la comunitate, a fi tratat în mod egal fără opresiune.

**Valori** – acestea includ respectul pentru credințele și practicile fiecărei culturi. În majoritatea cazurilor de conflicte interculturale, valorile altora sunt asumate sau amenințate; de exemplu problema din jurul egalității sexelor, libertatea religioasă etc. De obicei când o valoare este asumată, una pare să predomină în timp ce celelalte se simt amenințate.

**Posibili indicatori ale dezvoltării conflictelor interculturale.**

Spre deosebire de celelalte tipuri de conflicte, conflictul intercultural este, de obicei, greu de înțeles, mai ales pentru un outsider. Aceasta este, practic, cauzată de mărimea perioadei de incubare (sau cantitatea de timp necesară ca un conflict să devină vizibil).

- Grupurile din conflict apar clar cu scopuri concrete și obiective intrasigurate
- Stereotipurile sunt mai pronunțate
- Comunicarea între părți devine dificilă
- Grupurile devin mai unite, dar hiper-negative în privința celuilalt
- Un stil de leadership puternic unit cu calități de leadership de ne compromis în interiorul grupurilor.

**Principiile rezolvării conflictului intercultural**

**Purificare:** aceasta este o necesitate pentru toate grupurile implicate în conflict deoarece au nevoie să ofere spațiu pentru a-și exprima sentimentele una față de cealaltă. Conceptul purificării susține nevoia indivizilor de a-și exterioriza sentimentele negative cărora le trebuie acordată o legitimitate deplină. Permite, de asemenea, o atmosferă de încredere ce conduce la un proces de grup de succes.

**Auto-expunerea:** permițând grupului să-și exprime motivațiile și sentimentele personale unii despre alții.

**Temeri și speranțe comune:** grupul trebuie ajutat să înțeleagă faptul că ei au temeri similare și discutându-le ei pot îndepărta barierele și să se îndrepte spre speranțe și înțelegeri comune.

**Metode ale învățării interculturale în rezolvarea conflictului**

Există câteva metode ale învățării interculturale ce pot fi utilizate în rezolvarea conflictului. Pot fi sugerate metodele adecvate observând următoarele principii.

**Spațiul sigur:** atelierul trebuie organizat acolo unde părțile conflictului se pot întâlni la un nivel personal și de grup.

**Statutul egal în întâlnire:** interschimbul trebuie să aibă loc prin acceptarea egală a celuilalt în situație.

**Regulile de bază ale discuției:** grupul trebuie să utilizeze consensul pentru a decide cum să se desfășoare atelierul. Regulile trebuie să includă ascultarea și respectul celuilalt

**Activități ce facilitează interseul comun:** este foarte important să creezi un interes comun în grup.

**Structurarea atelierului** – ce trebuie să știe facilitatorul

**Întrebările care sunt întotdeauna puse:**

- Când trebuie să realizez un atelier pe rezolvarea conflictului intercultural?
- Când trebuie să-l fac ca facilitator?
- Cum știu că tinerii obțin ce-i mai bun din atelier?

Acestea sunt întrebările practice asupra cărora trebuie să se reflecteze și să fie auto-explicate. Această parte a acestui T-kit nu are intenția de a răspunde la aceste întrebări, dar oferă câteva linii îndrumătoare despre cum trebuie să ții un atelier bine structurat. Înainte de a-ți structura atelierul, pune-ți ție însuși următoarele întrebări:

- q Cine este pentru ce?
- q Care este relevanța pentru grupul tău țintă?
- q Ce se poate obține din asta?
- q Cât de pregătit și de confortabil ești pentru a angaja grupul tău țintă în acest proces?



Mai sunt multe alte întrebări pe care trebuie să ți le pui, te rog să te simți liber s-o faci, dar acestea sunt, probabil, cele mai comune întrebări adesea ridicate. Odată ce îți sunt clare acestea, acum este timpul să-ți structurezi atelierul. Din nou este important de accentuat că nu este nici o structură comună a modului de dezvoltare a atelierului. Atelierul se structurează, de obicei, după grupul țintă și așteptările lor. În ceea ce privește selecția metodelor, capitolul 4 al acestui T-kit are câteva sugestii de linii orientative utile de luat în considerare. Aici este o structură tipică:

- 1 Începutul și așezarea scenei: depinde de problemă, poate vrei să începi cu un icebreaker, posibil un joc de nume, astfel încât oamenii să se simtă siguri unii cu alții.
- 2 Angajarea participanților cu tema și relevanța sa pentru realitățile lor (experiența personală): aici este de sugerat să se lucreze pe experiența personală a participanților, analizând așteptările lor și ceea ce doresc ei să obțină de la sesiune
- 3 Prezentarea temei: o bază teoretică (stereotipii, prejudecăți etc.), medii și legătura cu realitățile prezente.
- 4 Exercițiu de simulare: a explora tema pe viitor și a o lega de realitățile personale... din no experiențele proprii sunt importante
- 5 Concluzii și continuarea: în special facilitatorii trebuie să analizeze diferitele feluri de stingere a conflictului, sau de prevenire a acestuia. Poate fi util să faci un o mențiune scurtă a aptitudinilor relevante în confruntarea cu conflictul și să permiți participanților să pună în legătură aceasta cu propria lor muncă. Practic sunt douăsprezece aptitudini comune de analizat:

Abordarea câștig/câștig

Răspuns creativ

- Empatia
- insistența
- puterea de a controla emoțiile
- dorința de a rezolva conflictul
- planificarea strategică a conflictului
- proiectarea și acordul opțiunilor
- negocierea
- meditația
- lărgirea perspectivelor.

## 5.4 A-i face pe oameni interesați de învățarea interculturală

### Introducere

Sunt atât de multe puncte de intrare în subiectul învățării interculturale încât uneori este chiar înspăimântător. Se pune o mare întrebare: de unde începi? Acesta este un format sugestiv pentru o zi de atelier ce încearcă să răspundă la acea întrebare. Conține studierea unor concepte cheie necesare pentru a începe înțelegerea învățării interculturale:

- Cultura
- Stereotipurile și prejudecățile
- Învățarea interculturală ca proces
- Transferul la realitatea zilnică
- Sugestii pentru continuare sau a merge mai departe

Acest atelier poate fi realizat independent sau ca parte dintr-o activitate mai mare. Avantajele celei de-a doua opțiuni sunt: participanții se cunosc deja (cel puțin un pic); există mai multe posibilități de a continua după atelier.

Clar, toate comentariile și întrebările din Capitolul 4 de Metodologie și Metode se aplică aici. Îndeosebi sunt importante toate întrebările legate de grupul tău țintă – ce îi interesează? Cum le poți stârni curiozitatea? Cum îi poți ajuta să pună atelierul în legătură cu realitatea lor?

### 1 Crearea unui mediu de învățare interculturală

Asigură-te că spațiul tău de lucru este aranjat astfel încât să încurajeze maximum de participare, posibil într-un cerc, dacă este un grup mare, în grupuri de mese.

Dacă participanții nu se știu deja, trebuie să începi procesul de a-i face pe oameni să se simtă confortabil – învățarea interculturală implică învățarea emoțională și oamenii nu vor fi deschiși dacă se simt neconfortabil. Continuă cu un joc de nume, poate fi util să împarți oamenii în grupuri mici pentru a-și împărtăși așteptările și să le raporteze înapoi la întreg grupul. Apoi, poți prezenta structura atelierului, incluzând sau excluzând (dacă e necesar) așteptările participanților.

### 2 Energizant 1: Poți vedea ce văd eu? Pot să văd ce vezi tu?

Vezi 4.1.2.

### 3 Cultura – bază și discuție

Vezi 2.4 pentru discuția conceptului de „cultură”.

### 4 Stereotipuri & prejudecăți – exercițiu

Vezi de exemplu 4.3.3, 4.3.4, 4.5.2, 4.9.5.

### 5 Exercițiu de simulare

Vezi 4.4

Notă: în funcție de scopurile tale și de timpul disponibil, există posibilitatea să se aleagă între pași 4 și 5.



---

## 6 Energizant 3 : 60 de secunde = un minut, sau nu?

Vezi 4.4.4

## 7 Învățarea interculturală – bază și discuție

- ce este? [vezi fig.1: „Iceberg” pentru o reprezentare vizuală a învățării interculturale]
- când pot oamenii învăța intercultural?

## 8 Transferul către realitatea zilnică a participanților – discuție

Cum putem aplica ceva din ce am învățat în viața de zi cu zi?  
Activitățile de tineret internaționale?

## 9 Sugestii de urmat

Pregătește o bibliografie pentru a o distribui participanților.

## 10 Evaluare

Vezi 4.8.



## Anexa 1: Glosar de termeni sugestiv

Un cuvânt de avertizare! Definirea termenilor în învățarea interculturală nu este întotdeauna un exercițiu plăcut. Există două motive principale pentru acest lucru. În primul rând, în ciuda faptului că lectura despre învățarea interculturală nu este un fenomen nou, totuși nu este încă nici o claritate asupra conceptului și a formelor sale de definire, din cauza acestor mulți termeni (în special în învățarea interculturală) ce sunt deschiși multor influențe și uneori chiar abuzați. În al doilea rând, a lua definiții de la un singur autor și presupunând că este de ajuns poate fi dezamăgitor și dăunător – explicația pentru asta fiind una simplă. Sunt mulți experți ce folosesc conceptele din diferite puncte de plecare. De exemplu, în acest T-kit ne referim adesea la oamenii de afaceri ce doresc să se aventureze în alte culturi, și la antropologii care vor lua un alt punct de plecare. În a citi despre termenii utilizați frecvent, este important să citim deschis și să definim termenii din cum îi înțelegem noi și în contextul în care dorim să-i folosim. Definițiile de aici au fost compilate dintr-un singur punct de plecare (definită aici dintr-o perspectivă a muncii de tineret minoritară) și din înțelegerea unei singure persoane. Poate dorești să combini acestea cu alte definiții din alte cărți și să vezi diferențele. Un alt element important de menționat este că, aceștia nu sunt toți termenii ce au legătură cu învățarea interculturală. Dar cei definiți aici, sunt aleși cu grijă pentru a te încuraja să studiezi mai departe și să cauți alți termeni înrudiți. De exemplu, aici avem definită doar minoritatea și nu majoritatea, dar prin cercetările tale, vei fi în stare să descoperi de ce termenul există și să afli despre relațiile de majoritate și minoritate.

**Învățarea interculturală:** este despre a învăța cum să îi percep pe ceilalți care sunt în special diferiți de noi. Este despre noi. Este despre prietenii noștri și despre cum lucrăm împreună pentru a construi o comunitate corectă. Este despre cum comunitățile se pot inter-lega pentru a promova egalitatea, solidaritatea și oportunitățile pentru toți. Este despre creșterea respectului și promovarea demnității între culturi, în special unde cineva este în minoritate, în timp ce alții sunt în majoritate.

**Cultura:** Cultura este despre a trăi și a face. Este o programare continuă a minții, ce începe de la naștere. Aceasta include norme, valori, obiceiuri și limbă, implică și ierarhizează constant astfel încât per-

soanele tinere devin mai orientate în mediul lui sau al ei.

**Identitatea:** Identitatea este un proces psihologic, este despre un individ, percepția pe care el sau ea o are despre el sau ea în relație cu mediul său. Percepția despre conștientizarea propriei ei sau lui existență ca persoană în relație cu alții, cum ar fi familia și grupul cu care el sau ea formează o rețea socială. Pentru minorități, identitatea lor este corespunzătoare cu felul în care sunt percepuți de majoritate. Identitatea este funcțională, prin urmare asigură continuitatea și se dezvoltă.

**Minoritatea:** un grup de persoane ce împart o identitate și cultură unică diferită de restul societății, din această cauză ei sunt social și legal marginalizați de majoritate. Exemplele includ imigranții, minoritățile etnice și naționale, oamenii cu orientări sexuale diferite, oamenii cu invalidități. Minoritățile, dintr-o abordare a învățării interculturale, sunt acelea cu mai puțină vizibilitate și oportunitate în societate.

**Etnocentrismul:** perceperea culturii cuiva ca fiind superioară în timp ce celelalte sunt denigrate. Această atitudine este foarte comună în relațiile minoritate-majoritate și pentru tineretul minoritar, poate fi rădăcina conflictelor inter-personale.

**Puterea:** Abilitatea de a controla și de a-i restricționa pe ceilalți în faptul de a participa sau nu în societățile în care trăiesc. Pentru tineretul minoritar, aceasta înseamnă adesea marginalizare socială, conducând la desăvârșirea dez-împunericii.

**Categorisirea:** A generaliza experiențele altor culturi. Aceasta ne permite să punem oamenii în „fride”. Pentru majoritate, îi ajută să se confrunte lumea din jurul lor, în timp ce crează frică și distrugere în mințile minorităților.

**Stereotipizarea:** La un nivel superior, stereotipiile sunt judecări ce se fac despre ceilalți fără informații suficiente sau motive potrivite.

**Prejudicata:** Bazată pe insuficiența faptelor despre ceilalți. Adesea tindem să-i judecăm pe ceilalți, doar





pentru că nu-i cunoaștem sau nu facem nici un efort să-i cunoaștem. Este bazată pe experiențele împărtășite de alții, sau pe ceea ce este scris în ziarele de azi.

**Toleranța:** toleranța este respectul, aprecierea și acceptarea diversității într-un sens global. Toleranța este despre a trăi și a face ceva prin acceptarea celorlalte culturi fără judecăți și cu deschidere. Toleranța, în conceptul învățării interculturale, este chiar diferită de înțelesul tradițional al cuvântului. A fi tolerant nu înseamnă că ești tolerant intercultural. Aici vorbim despre susținerea și practicarea valorilor drepturilor umane și a libertății celorlalți.

**Intoleranța:** intoleranța este lipsa de respect pentru diferență. Acesta include experiențele și crezurile altora. Acolo unde există un nivel ridicat de intoleranță, cei din culturile minoritare nu sunt tratați egal cu cei din majoritate pur și simplu pe

baza fundalului lor de credințe religioase, sexualitate și etnicitate sau sub-cultură. Aceasta este linia de bază a rasismului, xenofobiei, intoleranței și discriminării.

**Societăți multiculturale:** O societate în care diferite culturi, grupuri naționale sau altele trăiesc împreună, dar fără un contact constructiv și realist unii cu alții. În interiorul unor astfel de societăți, diversitatea este văzută ca o amenințare și, de obicei, ca fiind generatoare de prejudecăți, rasism și alte forme de discriminare.

**Societăți interculturale:** O societate în care diversitatea este văzută ca un bun pozitiv pentru dezvoltarea socială, politică și economică. O societate în care este un înalt grad de interacțiune socială, schimb și respect reciproc pentru valori, tradiții și norme.

### T-kit - Învățare interculturală Evaluare

Sperăm că ați găsit această primă versiune a Învățării Interculturale T-kit ajutătoare și utilă. Este pentru prima dată când o astfel de publicație este realizată în interiorul Acordului de Parteneriat și am primi cu bucurie feedback-ul și sugestiile dumneavoastră pentru edițiile viitoare. Răspunsurile dumneavoastră vor fi utilizate pentru a analiza impactul acestei publicații. Vă mulțumim pt completarea acest chestionar, comentariile dumneavoastră vor fi citite cu mare atenție.

Cât de mult acest T-kit a răspuns nevoilor dumneavoastră ca o unealtă de a face față provocărilor învățării interculturale și a ajutat la crearea spațiului pentru învățarea interculturală?

De la 0% ..... la 100%

Tu ești ...

(Poți bifa mai mult de o singură opțiune)

☐ Un trainer la nivel

☐ Local

☐ National

☐ International

Ai utilizat T-kit-ul pentru vreo activitate de training?

Da ☐

Nu ☐

Dacă da...

În ce context sau situație? .....

.....

Cu ce grupe de vârstă? .....

.....

Ce idei ai folosit sau adaptat? .....

.....

.....

.....

Ce idei ai găsit mai puțin utile? .....

.....

.....

.....

☐ Un membru activ al unei organizații de tineret de nivel

☐ Local

☐ National

☐ International

☐ Membru din conducere

☐ personal

☐ Altul (specificați) .....

Numele organizației .....

☐ Nici una din cele de mai sus (Specificați) .....

Ce părere aveți despre structura generală.....

.....

Ce părere aveți despre tehoredactarea T-kit-ului? .....

.....

De unde ați obținut un exemplar al acestui T-kit Învățarea Interculturală? .....

.....

Ce recomandări și sugestii aveți pentru edițiile viitoare? .....

.....

Nume: .....

Titlu: .....

Organizație/instituție (dacă e cazul) .....

Adresa Dumneavoastră: .....

.....

Număr de telefon: .....

E-mail: .....

Vă rugăm returnați acest chestionar la adresa de e-mail:

Intercultural Learning T-kit  
Directorate of Youth & Sport – Council of Europe – F-67075 Strasbourg Cedex  
E-mail: [info@training-youth.net](mailto:info@training-youth.net)

## Referințe

- Abdallah-Preteceille, M. (1986)  
'Du pluralisme à la pédagogie interculturelle' in ANPASE (Association nationale des personnels de l'action sociale en faveur de l'enfance et de la famille) Enfances et cultures. Toulouse: Privat
- Abdallah-Preteceille, M. (1990).  
Vers une pédagogie interculturelle. (2nd ed.). Paris: Publications de la Sorbonne
- Bennet, Milton J. (1993)  
'Towards ethnorelativism: a developmental model of intercultural sensitivity', in Paige, R. Michael (ed) Education for the intercultural experience. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Boal, Augusto (1985)  
Theatre of the oppressed. New York: Theatre Communications Group
- Conseil de l'Europe. Conseil de la coopération culturelle. Division de l'enseignement scolaire. (1989)  
Pistes pour activités pédagogiques interculturelles. (Expériences d'éducation interculturelle). Strasbourg: Conseil de l'Europe
- Council of Europe (1999)  
Activities and achievements. Strasbourg: Council of Europe
- Demorgon, Jacques and Molz, Markus (1996)  
'Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und interkulturellen Interaktionen', in Thomas, Alexander (ed) Psychologie interkulturellen Handelns, Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie
- European Youth Centre (1991)  
Intercultural learning: basic texts (Training courses resource file, no. 3). Strasbourg: Council of Europe
- Fitzduff, Mari (1988)  
Community conflict skills: a handbook for anti-sectarian work in Northern Ireland. Cookstown: Community Conflict Skills Project
- Fowler, Sandra M. and Mumford, Monica G. (eds) (1995)  
Intercultural sourcebook: cross-cultural training methods. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Guedes, M. J. Cascão (1995)  
A relação pedagógica na educação intercultural. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
- Guedes, M. J. Cascão (1999)  
A árvore de comunicação : jogos apresentados no workshop 'Intercultura na Escola'. Santa Cruz: Intercultura Portugal
- Guerra, I. C. (1993)  
A educação intercultural: contextos e problemáticas. Conferência apresentada na abertura da Formação dos Professores Participantes no Projecto de Educação Intercultural. Lisbon: Entreculturas.
- Hall, Edward T. and Hall, Mildred Reed (1990)  
Understanding cultural differences: keys to success in West Germany, France, and the United States. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Hewstone, Miles and Brown, Rupert (1986)  
Contact and conflict in intergroup encounters. Oxford: Basil Blackwell
- Hofstede, Geert (1991)  
Cultures and organisations: software of the mind. London: McGraw-Hill
- Kyriacou, Chris (1992)  
Essential teaching skills. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education
- Ladmiral, J. and Lipiansky, E. (1989)  
La communication interculturelle. Paris: Armand Colin.
- Lampen, John (1995)  
Building the peace: good practice in community relations work in Northern Ireland. Belfast: Community Relations Council
- Morrow, Duncan and Wilson, Derick (1996)  
Ways out of conflict : resources for community relations work. Ballycastle: Corrymeela Press
- Ohana, Yael (1998)  
Participation and citizenship: training for minority youth projects in Europe. Strasbourg: Council of Europe
- Ouellet, F. (1991)  
L'Éducation interculturelle: essai sur le contenu de la formation des maîtres. Paris: Editions L'Harmattan.
- Ross, Marc Howard (1993)



The management of conflict: interpretations and interests in comparative perspective. New Haven: Yale University Press

Shubik, Martin (1975)

The uses and methods of gaming. New York: Elsevier

## Sursele de Internet

Consiliul Europei – <http://www.coe.int>

Uniunea Europeană – <http://www.europa.eu.int>

OSCE – <http://www.osce.org>

### Să mergem mai departe

Un lucru este sigur – cantitatea de materiale despre învățarea interculturală este nesfârșită! O căutare recentă pe Internet pentru „învățare interculturală” a indicat 8432 de pagini și sursele devin din ce în ce mai largi dacă sunt utilizați termeni precum „antisism”, „comunicare interculturală” sau „educație interculturală”. Multe instituții pentru continuarea educației fie au deja cursuri relevante fie sunt în procesul de a le propune. Reviste cu întrebări culturale apar tot timpul.

Aici, am înșiruit o scurtă bibliografie adnotată și câteva surse de Internet. Pe deasupra, poți obține o bibliografie mai mare de la biblioteca Centrului European de Tineret (care este de asemenea un loc în care sunt disponibile multe rapoarte ale cursurilor de training și alte materiale relevante nepublicate) și din versiunea pentru Internet a T-kit-ului

Centrul European de Tineret (1995) Education Pack: idei, resurse, metode și activități pentru educația interculturală informală cu tineri și adulți. Strasbourg: Consiliul Europei

Cartea are două secțiuni majore, prima adresându-se unor concepte cheie ale educației interculturale și a doua sugerează activități, metode și resurse. Materialele intenționează să fie o unealtă de învățare pentru cititor, precum și o resursă pentru organizarea activităților. Textul pachetului este foarte interactiv, cu multe comentarii și întrebări oferite cititorului pentru a cultiva simțul dinamic al dialogului. Disponibilă în engleză, franceză, germană, rusă.

Brislin, Richard și Yoshida, Tomoko (1994) Înbunătățirea interacțiunilor interculturale: module pentru programele de training transculturale. Londra: Sage Publications.

Modulele din acest volum încurajează interacțiunile interculturale productive și efective în mediile de afaceri, educaționale și a serviciilor de sănătate. Fiecare modul este o colecție de materiale pentru programele de training transculturale și au o structură similară. Toate au o combinație de exerciții experimentale, instrumente de auto-evaluare, materiale „text” tradiționale ce descriu

conceptele și metodele de cercetare necesare în utilizarea unui modul dat și studii de caz și/sau incidente critice.

Centrul informativ Spelen (1998) Intercultural games, Jeux interculturels, Juegos interculturales. Leuven:

O colecție de jocuri interculturale și cum să le folosești, publicată în engleză, spaniolă și franceză în aceeași carte. La origine a fost publicată în olandeză, cartea a fost rezultatul unui proiect de cooperare între JINT și NIZW Jeugd voor Europa (agențiile naționale flamandă și olandeză pentru Tineret pentru Europa) – după autori o experiență ea însăși interculturală. Foarte utilă pentru introducerea învățării interculturale în cadrul schimburilor și cursurilor.

Fennes, Helmut și Hapgood, Karen (1997) Învățarea interculturală în sălile de clasă: depășind barierele. Londra: Cassell

Deși țintește mediile de învățare școlare, această carte oferă o privire generală a surselor interculturale și furnizează exerciții de valoare ce pot fi adaptate pentru lucrul în educația non-formală.

Fowler, Sandra M. și Mumford, Monica G. (eds) (1995) intercultural sourcebook: cross-cultural training methods. Yarmouth, Maine: Intercultural Press

Această carte prezintă și analizează un număr de abordări și metodologii diferite utilizate în trainingul intercultural. Metodele discutate includ jocuri de rol, contrastul culturii, jocuri de simulare, incidente critice, asimilator cultural și studii de caz.

Kohls, Robert L. and Knight, John M. (1994) Developing intercultural awareness: a cross-cultural training handbook. Yarmouth, Maine: Intercultural Press

O descriere foarte amănunțită a zilelor unu și doi a unui atelier de dezvoltare a conștiinței interculturale. A fost scrisă pentru un public din

Statele Unite ale Americii, dar multe din exerciții sunt utile pentru toate felurile de cadre.

Otten, Hendrik și treuheit, werner (eds) (1994) *Interkulturelles lernen in Theorie und Praxis*. Opladen: Leske + Budrich

Manual fundamental (în germană), ce însumează majoritatea literaturii și dă exemple de învățare interculturală în practică. Precum spune introducerea, învățarea interculturală începe la ușa ta de la intrare, astfel sunt oferite rapoarte ale proiectelor locale precum și ale activităților internaționale de tineret.

Paige, R. Michael (ed) (1993) *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press

O colecție de articole scrise de către teoreticieni și practicieni bine-cunoscuți în domeniu. Subiectele includ adaptarea interculturală și rolul trainingului, probleme de identitate în trainingul intercultural, rezistența la stresul adaptării, competențe de trainer și eficacitatea independentă și rezultatele involuntare ale unui training transcultural. Acestea sunt problemele ce apar adesea când se lucrează cu grupuri pe învățarea interculturală.

Pike, Graham and Selby, David (1988) *Global teacher, global learner*. London: Hodder & Stoughton

O carte de teren pentru oamenii interesați de problemele educației globale. Începe de la conceptele de globalitate și exemple practice ale nevoii de educație globală, cartea introduce apoi, o varietate de metode ce pot fi utilizate la diferite stadii ale unui program de training. O carte resursă foarte bună pentru a te stimula când cauți o metodă!

Thomas, Alexander (ed.) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie

(În germană) O colecție de articole teoretice despre „Psihologia acțiunii interculturale”. Include articolul de Demorgon și Molz ce este discutat în acest T-kit, un număr de articole ce analizează standardele interculturale ca

o modalitate de a înțelege culturile altora, și câteva eseuri foarte specifice, de exemplu despre rutinile limbii în China, sau despre aspectele psihologice ale training-urilor de orientare pentru managerii ce pleacă în străinătate. Interesant în principal pentru cunoscători.

## Surse de Internet

Consiliul Europei și Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței  
<http://www.ecri.coe.int>

Publicații și resurse educaționale despre educația interculturală informală de exemplu Education Pack și Domino Manual

Europublic  
<http://www.understanding-europe.com>  
Organizație ce operează în domeniul comunicărilor și relațiilor interculturale, înființată pentru a informa despre diferențele culturale dintre europeni și cum îi afectează în viața de zi cu zi atât la nivel personal cât și profesional.

Asociația Internațională pentru Educația Interculturală  
<http://www.lix.oxbacksskolan.se/~iaie/index.shtml>

The Web of Culture (TWOC)  
<http://www.webofculture.com/>  
„Proiectată pentru a educa și a distra pe subiectul comunicărilor transculturale”. Vezi librăriile lor culturale și legăturile cu alte site-uri.

The Edge: The E-Journal of Intercultural Relations  
<http://kumo.swcp.com/biz/theedge/>  
Un jurnal online trimestrial cu o temă interculturală. Vezi centrul lor resursă.

## Autorii T-kit-ului de Învățare Interculturală:

Arne Gillert (scris) este trainer și consultant, locuiește în Amsterdam, specializat în Munca de echipă interculturală, managementul proiectului internațional, facilitare și probleme relaționate. [arne.gillert@usa.net](mailto:arne.gillert@usa.net)

Mohamed Haji-Kella (scris) este trainer și coordonator de evenimente pentru minoritățile din Europa. A lucrat ca trainer voluntar pentru Consiliul Europei și diferite organizații pe învățare interculturală, îmbunătățirea tineretului minoritar și dezvoltare de proiect. Născut în Sierra Leone, de profesie educator social, trăiește și lucrează în Marea Britanie. [mhkella@usa.net](mailto:mhkella@usa.net)

Maria de Jesus Cascão Guedes (scris) este profesoară și cercetător stabilită în Lisabona, specializată pe educație interculturală, evaluare educativă, educație etică/morală și religioasă, educația profesorilor, educație personală și socială și globală. [jucascaoguedes@teleweb.pt](mailto:jucascaoguedes@teleweb.pt)

Alexandra Raykova (scris) este o tânără romă din Bulgaria. Directorul Fundației pentru promovarea tineretului rom din Sofia, Bulgaria și membru al Biroului european al Forumul tinerilor romi din Europa. Din 1997, trainer în activități ale CoE, ce s-a confruntat cu probleme ale minorităților, învățare interculturală, managementul proiectului, drepturile omului etc. [alexandra@sf.icn.bg](mailto:alexandra@sf.icn.bg) or [alexandra.raykova@usa.net](mailto:alexandra.raykova@usa.net)

Claudia Schachinger (scris), din Austria, a lucrat din 1996-1999 ca secretar european la International Young Catholic Students din Bruxelles, momentan fiind ofițer de legătură responsabil cu relațiile publice la SOS Children's Villages International din Vienna. Când timpul îi permite, se implică în traininguri interculturale și este scriitor amator. [clauschach@yahoo.de](mailto:clauschach@yahoo.de)

Mark Taylor (editare, corectură, scris) este trainer voluntar și consultant stabilit în Strasbourg, specializat în drepturile omului, învățare interculturală și muncă în echipă internațională. [brazav@yahoo.com](mailto:brazav@yahoo.com)





---

Serii T-Kit – anul 2000 (disponibile în engleză și franceză)

T-kit 1:  
Management Organizațional

T-kit 2:  
Metodologia învățării limbilor

T-kit 3:  
Învățare interculturală

T-kit 4:  
Managementul proiectului

Plănuit pentru anul 2001:  
(Titluri provizorii)

T-kit 5:  
Cum să organizezi un training curs

T-kit 6:  
Serviciul de Voluntariat

T-kit 7:  
Educația pentru cetățenie



---

[www.training-youth.net](http://www.training-youth.net)

