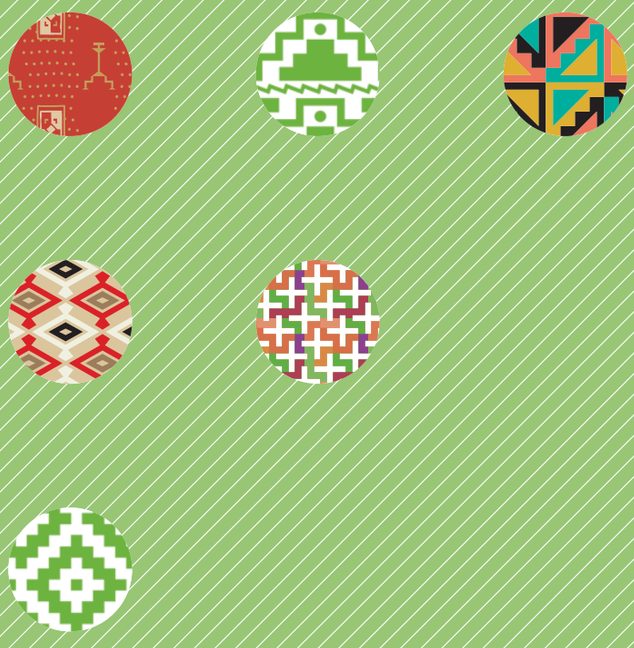
Consiliul Național
al Tineretului din Moldova

REPERE ALE EDUCAȚIEI INTERCULTURALE



Chișinău, 2013

Pestalozzi Children's Foundation
Education and intercultural competence - worldwide

MINISTERUL TINERETULUI
ȘI SPORTULUI AL
REPUBLICII MOLDOVA

Consiliul Național
al Tineretului din Moldova

REPERE ALE EDUCAȚIEI INTERCULTURALE

Material elaborat în cadrul proiectului

„Dialog Intercultural în Moldova"

Chișinău, 2013

Pestalozzi Children's Foundation
Education and intercultural competence - worldwide

MINISTERUL TINERETULUI
ȘI SPORTULUI AL
REPUBLICII MOLDOVA

„Repere ale Educaţiei Interculturale" au fost elaborate în cadrul proiectului „Dialog Intercultural în Moldova", implementat în perioada aprilie 2010 - decembrie 2012 de către Consiliul Naţional al Tineretului din Moldova (CNTM), cu suportul financiar al Fundaţiei Elveţiene pentru Copii „Pestalozzi" (PCF).

Publicarea materialului „Repere ale Educaţiei Interculturale" a fost posibilă graţie suportului financiar, oferit de Ministerul Tineretului şi Sportului al Republicii Moldova.

Opiniile exprimate în Repere aparţin autorilor şi nu reflectă în mod necesar punctul de vedere al Fundaţiei Elveţiene pentru Copii „Pestalozzi" (PCF) sau al Ministerului Tineretului şi Sportului al Republicii Moldova.

Consiliul Naţional al Tineretului din Moldova (CNTM)
Direcţia: Promovarea drepturilor omului şi integrarea socială
Proiectul „Dialog Intercultural în Moldova"

Coordonatori de ediţie: Vera Ţurcanu-Spatari, Ludmila Grîu

Consultanţi: Victor Koroli, Mariana Ţurcan

Coautori:

Viorel Barbănouă
Valentina Chicu
Vitalie Cîrhană
Daniela Cotici
Serghei Găină
Olga Gordila-Bobeico
Victoria Ivancioglo
Victor Koroli
Cristina Marian
Viorica Mocanu
Galina Precup
Mariana Ţurcan
Tamara Ţurcan

Redactor : Mariana Vatamanu

ISBN 978-9975-80-684-8

Reperele pot fi utilizate, iar anumite părţi ale acestora pot fi copiate, doar cu menţionarea sursei şi numelor autorilor.

Cuprins

Prefață 4

Introducere 5

Cum să utilizați „Repere ale Educației Interculturale” 6

1. CULTURA 7

1.1 Conceptul de cultură 9

1.2 Niveluri ale culturii 10

1.3 Dimensiuni în studierea culturilor 11

1.4 De la etnocentrism la etnorelativism 13

1.5 Multiculturalitate și interculturalitate 15

2. IDENTITATEA 17

2.1 Identitatea personală 19

2.2 Identitatea grupului 20

2.3 Interrelaționare majoritate – minoritate 21

3. DISCRIMINAREA 25

3.1 Atitudini 27

3.2 Stereotipuri 28

3.3 Prejudecăți 30

3.4 Fenomenul discriminării 34

3.5 Oprimarea 37

4. COMUNICAREA INTERCULTURALĂ 39

4.1 Comunicare și interacțiune 41

4.2 Conflictul intercultural 45

5. RECOMANDĂRI PENTRU FORMATORI 49

5.1 Formatorul Programului ICE 51

5.2 Educația interculturală ca proces 53

5.3 Cum să derulați activități în domeniul dialogului intercultural ... 56

6. EXERCIȚII PRACTICE 59

Bibliografie 126

Echipa proiectului 128

Prefață

Salutăm apariţia unei lucrări de sinteză în domeniul educaţiei interculturale, cu caracter original, informativ şi formativ, ancorată în realitatea europenă din contextul Republicii Moldova. Actualitatea ei este evidentă, deoarece sub umbrela multiculturalităţii se desfăşoară evenimentele din toate domeniile vieţii, inclusiv activitatea educaţională formală şi nonformală, expusă la diverse probleme şi blocaje.

Competenţa interculturală, abordată în mod profesionist de autori, ca domeniu cheie din cadrul european, face parte din ansamblul de competenţe sociale şi civice, care se referă la competenţele personale, interpersonale şi interculturale şi toate formele de comportament, ce permit fiecărei persoane să participe în mod eficace şi constructiv la viaţa socială şi profesională. Aceste competenţe sunt legate de bunăstarea personală şi socială, fiind esenţială înţelegerea codurilor de conduită şi a obiceiurilor din diferite medii în care activează persoanele. Cunoaşterea conceptelor şi a structurilor sociale şi politice (democraţie, justiţie, egalitate, cetăţenie şi drepturi civile) fac posibilă participarea activă şi democratică a oamenilor, în baza principiilor universale ale toleranţei şi ale egalităţii de şanse.

Se completează în mod inedit experienţele educaţionale avansate, desfăşurate pe scară largă în ultimele două decenii, care promovează interferenţele şi comunicarea interculturală, prin punerea în valoare a multiplelor identităţi, ca sursă de cunoaştere şi îmbogăţire reciprocă. Diversitatea la nivel personal, cultural, social, etnic, religios etc., exprimată inclusiv prin dialog, este un prilej şi o provocare de abordare echitabilă a fiecărei persoane, de manifestare a respectului şi a aprecierii pentru unicitatea şi contribuţia sa la binele comun.

Aplicarea cotidiană a valorilor moralei creştine, inclusiv prin răspunderea cu fapte onorabile la clasicele îndemnuri de iubire a aproapelui şi de iertare a acestuia, va favoriza prevenirea şi rezolvarea conflictelor interculturale, evitarea stereotipurilor şi prejudecăţilor, atît de nocive pentru dezvoltarea echilibrată a personalităţii umane, începînd cu cea mai fragedă vîrstă şi adaptînd metodologia pedagogică respectivă.

Lectura reflexivă a materialului propus, dezbaterea critică a problemelor apărute în varia medii sociale, aplicarea creativă a demersurilor propuse poate să dea roade în viaţa de fiecare zi, dacă exigenţele din conştiinţa fiecăruia se vor manifesta în mod nestingherit şi vor contribui la edificarea unei societăţi paşnice şi civilizate.

Vă urăm lectură cu folos şi acţiuni interculturale pe potriva ideilor nobile ale autorilor.

Viorica Goraş-Postică, dr.conf.univ.

Introducere

Consiliul Naţional al Tineretului din Moldova (CNTM), începând cu anul 2010, implementează, cu susţinerea Fundaţiei Elveţiene pentru Copii *„Pestalozzi”* (PCF), proiectul *„Dialog Intercultural în Moldova”*.

Proiectul *„Dialog Intercultural în Moldova”* este realizat în prima fază de colaborare cu PCF, cea dea doua fază urmând să se implementeze în perioada 2013-2015.

Obiectivul major al proiectului este sporirea gradului de toleranţă şi a nivelului de cunoştinţe în domeniul dialogului intercultural în rândul copiilor şi tinerilor, dar şi a persoanelor responsabile de realizarea drepturilor. Prin intermediul activităţilor de instruire, CNTM promovează comunicarea interculturală, ca un mijloc eficient de stabilire a relaţiilor paşnice, bazate pe respect mutual, între copii şi tineri reprezentanţi ai diferitor etnii. Interacţiunea şi dialogul interetnic, intercultural sunt valori esenţiale în punerea în practică a diversităţii, a comportamentului tolerant şi nediscriminatoriu pentru Republica Moldova.

În cadrul proiectului, anual, sunt organizate ateliere de instruire privind comunicarea interculturală, sesiuni de informare, proiecţii de film, schimburi interculturale în *„Satul Copiilor”* (Trogen, Elveţia), şcoli de vară etc. Rezultatele acestor activităţi sunt creşterea nivelului de conştientizare privind importanţa dialogului intercultural într-o societate democratică, dezvoltarea competenţei interculturale, sprorirea gradului de toleranţă etc.

Proiectul se implementează în 5 localităţi pilot din Republica Moldova: Chişinău, Bălţi, Edineţ, Soroca şi Cimişlia. Activităţile locale sunt organizate cu suportul coordonatorilor locali din cadrul a patru asociaţii partenere: *„Moştenitorii”* (Bălţi); *„Demos”* (Edineţ); Centrul de Tineret *„Dacia”* (Soroca); *„Pro Cimişlia”* (Cimişlia). Activităţile desfăşurate în Chişinău sunt coordonate de către un coordonator care se află în biroul CNTM.

Atelierele şi acţiunele de instruire sunt realizate de către o echipă de formatori profesionişti, instruită şi pregătită de către formatorii Centrului de Pedagogie Interactivă (CIP), Serbia, şi ai Centrului Educaţional *„Pro Didactica”* din Moldova.

În următoarea fază a proiectului, 2013-2015, CNTM îşi propune să continue lucrul în instituţiile de învăţământ – atât cu elevii, cât şi cu profesorii. Vor fi organizate ateliere pentru profesori, în cadrul cărora aceştia vor însuşi noi instrumente de lucru pentru dezvoltarea competenţei interculturale la elevi, dar şi vor fi consultaţi cu privire la ajustarea, îmbunătăţirea curriculumului naţional, în vederea realizării cu succes a competenţei interculturale.

În afara şcolilor, într-un mediu non-formal, echipa proiectului va continua să organizeze pentru copii şi tineri schimburi interculturale în Elveţia, şcoli de vară, ateliere de lucru, sesiuni de informare pe tematicile dialogului intercultural şi alte activităţi interactive.

Instruirile vor avea drept obiectiv dezvoltarea abilităţilor de comunicare interculturală, pentru formarea unei atitudini tolerante şi nediscriminatorii faţă de alte grupuri sociale şi culturale.

Toate activităţile desfăşurate în cadrul proiectului sunt mediatizate şi plasate pe blogul http://dialog.cntm.md/ şi pe pagina Facebook http://www.facebook.com/pages/Dialog-Intercultural-in-Moldova.

Cum să utilizați „Repere ale Educației Interculturale”

Aceste Repere se adresează atât formatorilor, cât şi profesorilor – numiţi în continuare *formatori*. Cel mai potrivit mod de implicare a participanţilor, cât şi de structurare a unui proces educaţional depinde în mare măsură de contextul în care lucrează formatorul. Formatorul poate avea o libertate mai mare sau mai mică în ceea ce priveşte conţinutul, timpul şi forma de activitate, în funcţie de contextul formal, neformal sau informal în care acesta activează.

Cuvântul cheie al acestui manual este *adaptarea.* Informaţia şi exerciţiile practice prezentate în manual au fost concepute astfel încât să fie suficient de flexibile ca să fie utilizate în toate aceste contexte: fie că e în şcoală, ateliere sau cursuri de instruire, tabere etc.

Vă sugerăm, mai întâi de toate, să răsfoiţi întregul manual ca să vă formaţi o imagine de ansamblu asupra conţinutului. În partea de Introducere veţi afla despre proiectul în cadrul căruia au fost concepute aceste Repere. Capitolele 1, 2, 3 şi 4 vă prezintă materialul informativ de sprijin pentru exerciţiile practice din capitolul 6. Exerciţiile practice sunt nişte instrumente de lucru cu grupul ţintă, iar sfaturi de utilizare ale acestora, cât şi cum pot fi adaptate la contextul în care desfăşuraţi activităţi în domeniul dialogului intercultural le veţi găsi în capitolul 5.

Există diferite moduri de a preda educaţia interculturală. Modul în care veţi aborda subiectul va depinde de sectorul în care desfăşuraţi activitatea (formal sau nonformal), de vârsta şi specificul participanţilor (elevi, studenţi, profesori, etc), de motivaţia acestora de a învăţa. De asemenea, mai sunt şi alţi factori ce influenţează maniera de predare şi anume experienţa Dvs proprie în problematica dialogului intercultural, atitudinea faţă de grupurile ţintă, relaţia cu acestea şi stilul de învăţare pe care îl aveţi.

Aceste Repere trebuie să fie văzute ca o resursă flexibilă. Promovarea educaţiei interculturale este un proces continuu şi creativ în care aveţi posibilitatea să predaţi şi să învăţaţi în aceeaşi măsură. Sperăm că veţi prelua ideile pe care noi le-am prezentat în acest manual, le veţi folosi şi dezvolta astfel încât să răspundă grupurilor ţintă cu care lucraţi.

Şi nu uitaţi, *Formatorul în domeniul educaţiei interculturale* contribuie la o schimbare pozitivă, la transmiterea valorilor culturale; asigură formarea atitudinilor şi a competenţelor, transferul/(re)activarea competenţelor în contexte noi. Câmpul educaţiei interculturale presupune ca cei implicaţi în proces să lucreze permanent asupra sa, pentru a asigura schimbarea pozitivă în context social mai larg. Dialogul intercultural înseamnă o mai bună cunoaştere reciprocă, ca şi învingerea prejudecăţilor, care stau la baza lipsei de comunicare sau a interpretării eronate a faptelor. Fiecare participant este un agent al schimbării, iar adulţilor le revine cea mai mare responsabilitate, pentru că ei sunt acei care transmit valorile culturale şi formează atitudinile şi sistemul de valori al generaţiilor viitoare prin educaţie şi creştere.

Faceți ceea ce spuneți, fiți ceea ce promovați!

Cultura

1 Cultura

„Respectul pentru varietatea culturilor și dreptul lor nestânjenit de afirmare, expresie și promovare este una din marile achiziții ale secolului nostru și o prețioasă moștenire pentru cel viitor."

Mircea Maliţa

1.1 Conceptul de cultură

Fiecare comunitate umană și-a dezvoltat propria cultură. Primele asocieri invocate de termenul *cultură* se referă la teatru, literatură, muzică sau la alte forme ale culturii elitiste. Conceptul însă are un înțeles mult mai larg.

Cultura ar putea fi definită prin:

- percepția a ceea ce este *bine* și ceea ce este *rău;*
- percepția *timpului;*
- raporturile dintre *femei și bărbați;*
- felul în care se relaționează în cadrul familiei, cum sunt repartizate *rolurile familiale*;
- modul de distribuire a *puterii sociale, deținerea acesteia;*
- atitudinea față de *tradiții*;
- atitudinea față de alte culturi;
- rolul *religiei* în viața oamenilor;
- regulile respectate la pregătirea *hranei;*
- atitudinea față de consumul de alcool;
- *limbajul* folosit, limbile vorbite;
- modul în care oamenii comunică și are loc *schimbul de informații* etc.

Cultura este un sistem fundamental ce înglobează viziunea asupra lumii în care trăim, valorile și normele conform cărora acționăm, limba pe care o vorbim, modul în care ne îmbrăcăm, ne alimentăm, comunicăm și relaționăm cu alți indivizi... – un întreg program care stabilește comportamentul nostru de zi cu zi.

Cultura poate fi comparată cu un aisberg. Vârful, care-i la suprafață, conține caracteristicile ce pot fi identificate foarte ușor (muzica, bucătăria tradițională, stilul vestimentar, arhitectura etc.), în timp ce alte caracteristici (partea masivă a aisbergului, ascuns sub apă) se disting mult mai dificil. Aceste din urmă trăsături, precum istoria (memoria) poporului, prin care se clădește și împărtășește cultura specifică a unui neam, normele comportamentale, valorile acceptate și modul în care este percepută lumea, natura și timpul nu sunt, aparent, vizibile. Dar anume ele constituie fundamentul fiecărei culturi.

Cultura nu este un fenomen static, ci unul în continuă transformare. În acest context, se impun mai multe întrebări fundamentale, cum ar fi:

- Se schimbă oare cultura? Dacă da, de ce şi cum apar aceste modificări?
- Cât de strânsă este legătura dintre comportamentul indivizilor şi propria lor cultură?

Care ar fi explicația bunicilor voștri referitoare la modul în care are loc schimbul de informații sau referitoare la raporturile dintre bărbați și femei?

- Se poate trăi simultan în armonie cu modele culturale diferite?
- Cum interacţionează între ele diferite culturi?

În interiorul unei culturi pot exista diverse subculturi. Caracteristicile lor distinctive se referă la simplificarea limbajului; preferinţele vestimentare, muzicale etc.

Este important de menţionat că unele asemănări culturale vizibile pot ascunde diferenţe profunde, de care ar trebui să fim conştienţi în egală măsură, pentru a nu le exclude.

Ce înțelegeți prin noțiunea de cultură?

1.2 Niveluri ale culturii

Există câteva niveluri de exprimare a diversităţii culturale, care ne ajută să înţelegem mai bine o cultură. În acest context, este foarte important să se facă o delimitare între elementele specifice, comportamentul membrilor şi simbolurile ce caracterizează o anumită cultură.

Conform clasificării lui N. Hidalgo, distingem următoarele niveluri ale culturii**:**

- **nivelul concret** – expresie a tuturor caracteristicilor aferente culturii prin elemente vizibile, cum ar fi îmbrăcămintea, alimentaţia, muzica, jocurile etc.**;**
- **nivelul comportamental** – recunoscut prin intermediul rolurilor sociale care există într-o cultură, prin maniera de comunicare, în special limbajul nonverbal, prin comportamentul faţă de reprezentanţii altor culturi ori faţă de persoanele de sex opus, statut social diferit etc. Nivelul comportamental reflectă: relaţiile familiale, egalitatea de gen, afilierea politică şi tot ceea ce „ne plasează” într-o structură socială;
- **nivelul simbolic –** implică valorile şi credinţele caracteristice unei culturi. Acest nivel este cheia ce ne ajută să înţelegem modul în care indivizii se definesc pe ei înşişi, viziunea lor asupra lumii, sistemul de valori (laic şi religios) etc**.**

Modelul lui Hidalgo – de la concret la abstract – subliniază cât de dificil este să identificăm, să înţelegem şi să acceptăm aceste niveluri diferite de exprimare a trăsăturilor culturale.

Învățând propria cultură: un lucru firesc, ca și respirația

Fiecare, la naștere, devine parte a unei culturi și învață despre ea pe parcursul primelor etape de dezvoltare, proces numit *socializare*. Acesta constituie, de fapt, o transformare continuă a individului în subiect al culturii. Copilul (după ce a venit pe lume slab și dependent) trece prin mai multe metamorfoze succesive, interacționând continuu cu alte persoane. Această interacțiune, de intensitate diferită, oferă ființei umane posibilitatea de a-și construi o identitate, un ansamblu de idei, de a-și dezvolta o gamă de deprinderi, care o vor ajuta mai târziu să participe activ la viața comunității. Prin socializare copilul este ajutat să înțeleagă regulile de viață, obișnuințele, modurile de a gândi, credințele și idealurile mediului în care trăiește. Fără acestea el nu va fi capabil să existe într-o cultură dată, iar familia, școala, mass-media, prietenii contribuie la integrarea sa socială.

Prin socializare se transmit și se consolidează modalități de comunicare, tipare comportamentale pe baza unor norme funcționale, considerate importante pentru o anumită comunitate. Ce se întâmplă însă dacă persoana interacționează concomitent cu mai multe culturi? Ea asimilează caracteristici individuale, experiențe și elemente culturale din fiecare. De exemplu, emigranții sunt influențați atât de cultura originară, cât și de cea a țării care i-a găzduit.

Cine v-a influențat cel mai mult/esențial socializarea/viața? Cine și cum a influențat cunoașterea de către dvs. a propriei culturi?

1.3 Dimensiuni în studierea culturilor

Pentru a înțelege mai bine alte culturi este necesar să examinăm nu doar diferențele, dar și asemănările dintre ele. Cercetătorul Geert Hofstede susține că principalele atribute ale culturilor umane pot fi analizate pe baza a 5 dimensiuni, fiecare reprezentând o continuitate, fiind într-o relație de interdependență cu celelalte.

- *Prima dimensiune* se referă la **deținerea puterii** și presupune compararea culturilor din punctul de vedere al distribuirii puterii sociale între indivizi și instituții. Altfel spus, se analizează ierarhia socială considerată acceptabilă. În unele culturi, o persoană deține o parte enormă din puterea socială (vârful piramidei), față de restul cetățenilor; în altele, puterea este distribuită mai echilibrat, astfel piramida puterii sociale este mai puțin „ascuțită". Un element de maxim interes este modalitatea de luare a deciziilor sociale importante (în mod democratic sau autoritar), dar și faptul cine va fi beneficiarul acestora (nevoile cui vor fi luate în considerație în primul rând) etc.
- *Cea de-a doua dimensiune* ține de **gestionarea riscurilor**. Societățile diferă din punctul de vedere al capacității de a se proteja de situații neplăcute, de a face față amenințărilor și de a asigura protecția membrilor săi. Regulile respective stabilesc acțiunile societății ca întreg, dar și comportamentul fiecărui membru în parte. Putem analiza aici și rigiditatea trăsăturilor culturale, care determină, la rândul său, deschiderea pentru schimbări sociale.
- *Dimensiunea a treia*, având la un pol **„individualismul"**, iar la celălalt **„colectivismul"**, definește în ce măsură „noi" este mai important decât „eu", precum și care este diferența dintre „noi" și „ei" (alții).

- *Cea de-a patra dimensiune* **se referă la percepţia rolurilor sociale ale bărbatului şi femeii.** Acestor două genuri le sunt atribuite diferite roluri şi aşteptări. Comparând statutul femeii în diferite culturi (accesul pe piaţa muncii, reprezentare politică etc.), vom determina modul în care puterea se împarte între membrii de sexe diferite**.**
- *Cea de-a cincea dimensiune* **compară** culturile din punctul de vedere **al raportării la istorie sau la timp,** solicitând răspunsuri la următoarele întrebări: Cât de mult îşi respectă tradiţiile o societate? Există o viziune clară asupra viitorului? Ce context – trecutul sau viitorul – are o pondere mai mare în luarea unor hotărâri importante**?**

În unele comunităţi ale băştinaşilor din America de Nord, de exemplu, toate deciziile importante la nivel comunitar sunt precedate de o analiză complexă a posibilelor consecinţe pentru următoarele cinci generaţii. O altă extremă ar fi societăţile în care, în procesul de luare a unor hotărâri cruciale, se insistă pe valorile trecutului (Cum ar fi procedat strămoşii noştri în situaţia dată?).

Este necesar de amintit că examinarea culturilor în funcţie de dimensiunile menţionate nu presupune clasificarea lor în „bune" sau „rele", **ci doar constatarea caracteristicilor culturilor în baza aceloraşi parametri, pentru a le cunoaşte şi a le compara.**

Există şi alte dimensiuni ce pot fi folosite într-o cercetare mai profundă a culturilor şi a caracteristicilor lor. Unii autori sunt de părere că putem observa diferenţe şi în funcţie de **viteza de transmitere a informaţiei** între membrii grupului (cât timp durează până ce anumite hotărâri importante ajung să fie cunoscute şi înţelese). Viteza de înţelegere a mesajelor depinde de nivelul de explicitate a acestora, precum şi de cunoaşterea detaliată a contextului. De exemplu, în cadrul unei familii comunicarea are loc ani în şir, astfel membrii acesteia înţeleg foarte bine mesajul transmis, chiar dacă situaţia nu este clar definită. Multe lucruri sunt pur şi simplu presupuse, deoarece există deja precondiţiile interpretării corecte a mesajului.

O situaţie similară cu privire la comunicare are loc şi în societate. Cunoaşterea contextului le permite membrilor unei colectivităţi să înţeleagă mesajul transmis. Probleme apar atunci când mesajul este transmis unor persoane nefamiliarizate cu contextul, deoarece ele nu deţin informaţii suficiente, care să faciliteze perceperea corectă a mesajului.

Din acest punct de vedere, culturile înalt contextualizate sunt cele în care legăturile dintre membri sunt puternice şi profunde. Drept exemplu pot servi culturile japoneză, arabă şi mediteraneană. Culturile considerate a fi mai puţin contextualizate (americană, elveţiană, germană, scandinavă) au nevoie ca mesajele de importanţă socială să fie mai clare.

Culturile pot fi comparate şi în funcţie de **spaţiul personal** al fiecărui individ, la care ceilalţi, în special necunoscuţii, nu „au acces". Această trăsătură poate fi observată prin analiza gradului de apropiere a membrilor societăţii faţă de persoanele importante. De pildă: La ce distanţă se pot apropia de rege/împărat? Cât de departe (fizic) stă profesorul de elevii săi? Catedra este plasată sus, iar profesorul stă în spatele ei, cu faţa la audienţă, sau se mişcă prin clasă?

Pentru fiecare cultură este la fel de important cum îşi stabileşte teritorialitatea sau cum percepe timpul – monocronic sau policronic.

Fără îndoială, rămân încă multe alte aspecte care ne ajută să înţelegem mai profund o cultură, cum ar fi**:**

- Care este legătura dintre stabilitatea culturii și procesul de schimbare a acesteia?
- Cum interacționează și se influențează reciproc culturile?
- Cât de acceptate sunt diferențele culturale?

Cum credeți, care sunt caracteristicile/dimensiunile culturii noastre?

1.4 De la etnocentrism la etnorelativism

„Descoperirea altora înseamnă descoperirea relațiilor, dar nu a barierelor."

Claude Levi-Strauss

De regulă, la baza conflictelor interculturale stă etnocentrismul. Dezvoltarea sensibilității interculturale presupune trecerea de la etnocentrism la acceptarea diferențelor și la etnorelativism. Milton Bennett a dezvoltat, pe baza mai multor cercetări, un model dinamic care definește competența interculturală în termenii etapelor creșterii personale.

Conceptul fundamental al modelului este *diferențierea*, care se referă la două fenomene:

- oamenii văd unul și același lucru în diverse moduri;
- societățile diferă unele de altele prin modul în care își mențin modelele culturale sau reprezentările despre lume.

În viziunea lui M. Bennett, culturile oferă variate moduri de percepere și interpretare a realității. Dezvoltarea competenței interculturale înseamnă, în esență, să înveți să recunoști, să compari și să accepți aceste diferențe.

Modelul conceput de M. Bennett presupune șase etape de dezvoltare a sensibilității culturale.

Etnocentrism	Etnorelativism
1. Negare – nici o percepție a diferențelor.	4. Acceptare – recunoașterea și explorarea diferențelor.
2. Rezistență – ostilitate față de alte culturi.	5. Adaptare – capacitatea de empatie față de culturi.
3. Minimizare – diferențele sunt superficiale.	6. Integrare – puterea de a recunoaște și accepta diferențele.

Negarea poate apărea în situații când, datorită izolării (fizice sau culturale), nu există interacțiuni și contacte cu alte culturi. În rezultat, individul neagă existența diferențelor culturale. Chiar dacă le observă, el neagă orice posibilitate de discriminare în acest sens. Persoana dată se comportă ca și cum problema nu ar fi existat.

Rezistența se manifestă atunci când diferențele sunt percepute, dar, totodată, considerate a fi periculoase. Tot ce diferă de propria cultură este etichetat drept „negativ".

Această etapă se caracterizează prin formarea *stereotipurilor negative* cu privire la alte genuri, rase, religii, naționalități sau la orice altă diferență observabilă. În plus, se consolidează convingerea superiorității propriei culturi, uneori fără etichetarea negativă a celorlalți, însă destul de puternică pentru a-i oferi sentimentul de siguranță și protecție.

Minimizarea este ultima fază a etapei etnocentrice – o încercare de a păstra unicitatea propriului mediu cultural prin evidențierea asemănărilor și „ascunderea" diferențelor. Diferențele culturale nu mai sunt văzute din perspectivă negativă, neglijabile în raport cu asemănările, considerate a fi mult mai importante.

Ce este etnocentrismul?

Conform *Dicționarului explicativ al limbii române*, **etnocentrismul** este tendința de a judeca valorile altor culturi în raport cu propria cultură, considerată unic criteriu de apreciere a adevăratelor valori.

Etnocentrismul reprezintă o abordare a lumii care favorizează propria cultură, adică tot ceea ce ține de propria cultură este „bine" și „firesc", iar alte culturi sunt ignorate. Etnocentrismul presupune convingerea că propriile noastre norme, valori și atitudini culturale sunt universale. Reieșind din aceasta, ne așteptăm ca și alte culturi să le adopte. Astfel, refuzul altor culturi de a accepta valorile propuse deseori servește drept motiv pentru discriminarea și oprimarea reprezentanților acestora.

O persoană **etnocentristă** recunoaște existența unor diferențe culturale, dar are ferma convingere că propria cultură este superioară. Astfel, ea îi tratează de sus pe ceilalți doar pentru faptul că sunt diferiți. Indiferent de motiv, o persoană etnocentristă mai degrabă generează resentimente, decât construiește relații bune.

Ce este etnorelativismul?

Etnorelativismul pleacă de la premisa conform căreia toate culturile pot fi înțelese ca fiind rezultatul evoluției unui grup într-un anumit context istoric, social și economic.

În etnorelativism diferențele nu mai sunt percepute ca o amenințare, ci ca o provocare.

Conform lui Bennett, acceptarea diferențelor culturale reprezintă un pas important de la etnocentrism la etnorelativism, acestea fiind considerate o componentă fundamentală și normală a relațiilor interumane. Diferențele nu sunt valorizate, ci doar recunoscute. Există două niveluri de acceptare:

- acceptarea diferențelor la nivel comportamental, inclusiv în ceea ce privește limbajul, simbolurile nonverbale, stilurile de comunicare etc.;
- acceptarea trăsăturilor culturale mai puțin evidente – sistemele de valori, normele, interpretările realității etc.

Adaptarea este un proces de dezvoltare, de preluare la nivel individual şi de grup a valorilor şi perspectivelor reprezentanţilor altei culturi. Cea mai întâlnită formă de adaptare este **empatia** – încercarea de „a te pune în locul altcuiva". Privind lumea din această perspectivă, vei avea posibilitatea să înţelegi valorile altor culturi. Cea de-a doua formă de adaptare este **pluralismul cultural** sau posibilitatea identificării cu două sau mai multe culturi, cu sistemele de valori, normele şi viziunile lor asupra lumii.

Integrarea reprezintă respectarea principiilor etnorelativiste. La această etapă, persoana nu este doar multiculturală, în sensul receptivităţii faţă de alte culturi, ci şi capabilă de „autonomie". Acum individul are un simţ puternic de apartenenţă la cultura sa, este parte a mediului său cultural, ceea ce nu-l împiedică să analizeze experienţele, valorile şi viziunile asupra lumii în mod independent, detaşat de orice context cultural.

1.5 Multiculturalitate și interculturalitate

Atât discursul ştiinţific, cât şi limbajul cotidian operează tot mai des cu noţiunile de *multiculturalitate* şi *interculturalitate*, care prezintă anumite diferenţe.

Cum deosebiți o persoană etnocentristă de cea etnorelativistă?

Ce este societatea multiculturală?

Într-o **societate multiculturală** diferite culturi, minorităţi naţionale trăiesc împreună, dar fără a avea un contact constructiv şi realistic.

Multiculturalitatea se referă la un cadru social larg, în care diferite grupuri socioculturale trăiesc într-un spaţiu fizic comun, fără să-şi propună explicit să comunice şi să coopereze, să stabilească în mod intenţionat şi planificat relaţii de schimb cultural şi cunoaştere reciprocă. Reprezentanţii acestor grupuri intră în contact doar întâmplător sau atunci când sunt impuşi de situaţii concrete de viaţă. Toleranţa reciprocă este de tip pasiv, fiecare este centrat mai degrabă pe sine, ceilalţi fiind consideraţi o posibilă ameninţare pentru identitatea grupului. În asemenea situaţii, coexistă mai multe culturi, fără a avea conflicte, dar şi fără a construi relaţii permanente şi consistente de cooperare.

Ce este societatea interculturală?

Într-o **societate interculturală** diversitatea este văzută ca un lucru pozitiv pentru dezvoltarea socială, politică şi economică. Este o comunitate în care persistă un înalt grad de interacţiune socială, respect reciproc pentru tradiţii, valori şi norme.

Comunităţile interculturale sunt grupuri etnice, religioase care trăiesc în acelaşi spaţiu, întreţin relaţii deschise, interacţionează în sensul recunoaşterii mutuale, respectării valorilor şi tradiţiilor celorlalţi, a modului de viaţă al fiecăruia.

Interculturalitatea face trimitere la individul concret, la experienţa diversităţii culturale pe care acesta o trăieşte în mod firesc. Contactele şi schimbul între culturi nu au loc programatic, la nivel social, ci, în primul rând, prin interacţiunile indivizilor şi prin împrumuturi realizate mai întâi la nivel microsocial şi asimilate, acceptate ulterior la nivelul unui grup mai larg. Interculturalitatea este un proces care se desfăşoară la intersecţia culturilor şi nu prezintă un scop în sine. În cazul societăţilor interculturale, grupurile nu mai sunt puternic centrate pe propria lor identitate. Circulaţia liberă a cetăţenilor, utilizarea pe scară largă a mijloacelor de comunicare în masă şi multimedia, precum şi fenomenele migraţiei din ultima perioadă au generat formarea unor societăţi de tip mozaic, în care elementele culturii autohtone se îmbină subtil cu aspecte ale culturii altor grupuri.

Oamenii nu mai pot fi „pur sânge", pentru că aproape în fiecare istorie personală a intervenit ceva sau cineva din altă religie, naţionalitate, etnie. Trebuie să fim conştienţi de faptul că suntem produsul unor societăţi mixte, în care nici nu se mai ştie exact cine a lansat o idee, o tradiţie, un proverb, un fel de mâncare etc.

Cum ați construi relațiile într-o familie interculturală? Cine trăiește o atare experiență?

Pluralismul cultural înseamnă intersecţia şi dialogul dintre mai multe culturi, fără hotare rigide, date odată şi pentru totdeauna. Interculturalitatea implică înţelegerea, aprecierea şi valorizarea culturii proprii, precum şi respectul bazat pe o informare autentică şi pe interes activ faţă de cultura celorlalte etnii.

Interculturalitatea implică preţuirea altor culturi, nu doar în sensul de a aproba toate aspectele acestora, ci şi de a încerca să distingem în ce fel o anumită cultură poate fi izvor de valori pentru membrii ei, dar şi pentru reprezentanţii altor grupuri culturale. Ea însumează ansamblul fenomenelor şi proceselor care iau naştere la întâlnirea constructivă dintre două sau mai multe culturi.

Identitatea

2 IDENTITATEA

„Fiecare personalitate este unică. Unicitatea ne dă identitate. Dar oare nu cumva identitatea de sine este cauza principală a unicității noastre?”

Petre Răzvan Alexandru

Ce este identitatea?

Identitatea este pilonul central al personalității, care se referă la specificul ființei sale, o caracterizează și o diferențiază de alți oameni.

Din sentimentul de apartenență la o anumită familie, țară, popor, etnie, ideologie, grup profesional etc. derivă mai multe forme de identitate: națională, etnică, de grup ori, mai nou, europeană.

2.1 Identitatea personală

În sens restrâns, dimensiunile identității de sine constituie un set de caracteristici ce-i asigură individului o continuitate, perceperea propriei persoane de-a lungul vieții, iar *în sens larg* – identificarea sinelui, delimitarea de ceilalți prin sistemul propriu de sentimente, reprezentări, sistem care te face unic.

Dincolo de necesitatea autocontrolului în relațiile cu cei din jur, ne mai raportăm permanent la valorile noastre identitare, la ceea ce suntem. Cuvântul **EU** indică importanța pe care o atribuim propriei persoane.

Răspunsul la întrebarea fundamentală *Cine sunt eu?* depinde, pe de o parte, de trăsăturile individuale și, pe de altă parte, de contextele sociale și istorice în care trăim și ne dezvoltăm.

Astfel, analizând aspectele identitare ale unei persoane, ne referim la:

- rolurile din viață (fiu/fiică, mamă/tată, elev/ă, avocat/ă, profesor/oară, prieten/ă, membru/ă al unui partid politic, amator/oare de muzică rock etc.);
- locul nașterii și domiciliul (țara, regiunea, orașul, sectorul etc.);
- apartenența la o anumită rasă, naționalitate și religie;
- trăsăturile fizice (culoarea părului și a ochilor, înălțimea, greutatea etc.);
- sexul și orientarea sexuală;
- apartenența la un grup majoritar sau minoritar.

Identitatea de sine este influenţată, în egală măsură, de aspecte care:

- *nu ţin de alegerea personală* (rasă, apartenenţă naţională, locul naşterii, rol familial de fiică/fiu, caracteristici fizice);
- *ţin de alegerea personală* (partener, profesie, ideologie, muzică etc.).

Cel ce îşi defineşte identitatea numai prin elemente din prima categorie este absolut sigur că totul e predestinat şi nu există libertatea de alegere, diminuându-şi posibilitatea luării unor decizii de sine stătător; acesta deci nu se poate manifesta ca un cetăţean în deplinul sens al cuvântului. Dacă mai ţinem cont şi de atribuirea unor caracteristici negative din partea societăţii, atunci şansele ca acea persoană să se respecte şi să se autovalorizeze sunt minime.

Pe de altă parte, un om care se defineşte prin numeroase roluri din a doua categorie se percepe ca o persoană liberă şi autonomă.

Este important să subliniem şi pericolul percepţiei de sine sau a celorlalţi doar prin prisma unui singur aspect al identităţii (rasă/apartenenţă teritorială/rol social), deoarece acest fapt poate favoriza apariţia unor stereotipuri şi prejudecăţi. În cazul când ne autopercepem sau îi percepem pe ceilalţi doar din perspectiva apartenenţei la un anumit grup, am putea exclude posibilitatea de a fi diferiţi şi deschişi, aşa cum ne-am percepe dacă ne-am defini în mai multe moduri. Una dintre căile ce duc la etichetare şi agresiune este anume încercarea de a vedea o persoană doar prin prisma unui singur rol sau a grupului căruia îi aparţine, neglijând sau minimalizând multe alte aspecte caracteristice.

Felul în care ne definim depinde şi de modul în care percepem contextul social, istoric şi cultural în care trăim şi ne dezvoltăm.

De vreme ce toţi oamenii seamănă unii cu alţii, dar, în acelaşi timp, sunt diferiţi, pentru o analiză pertinentă a problemei în cauză ar trebui să răspundem la următoarele întrebări:

Ce elemente ale tradiţiei grupului din care faceţi parte sunt şi parte din dvs.? De ce?

- Care sunt elementele identitare specifice unei persoane?
- Care sunt elementele identitare specifice membrilor unui grup?
- Care elemente ale identităţii sunt universale (comune tuturor oamenilor)?

Conturarea propriei identităţi este un proces complex (explicabil doar printr-o abordare holistică), o încercare a persoanei de a proiecta şi a întrepătrunde toate aspectele într-o combinaţie holistă singulară, care-i conferă unicitate, individualitate, în ciuda asemănărilor/diferenţelor pe care le comportă în raport cu alţii.

2.2 Identitatea grupului

Nu există oameni care să trăiască absolut izolaţi de semenii lor. Robinson Crusoe, cel care a supravieţuit timp îndelungat în singurătate, este doar o ficţiune a scriitorului englez Daniel Defoe (1660-1731).

Antropologii consideră grupurile un postulat: nu se cunoaşte până în prezent vreo societate în care să nu existe grupuri de un tip sau altul. Un grup sau o comunitate îşi manifestă identitatea prin persistenţa în timp a aceloraşi atitudini şi comportamente sociale.

Sentimentul de apartenenţă la un anumit grup, cu ai cărui exponenţi împărtăşim aceleaşi atitudini, comportamente şi valori este foarte important. Astfel individul se simte în siguranţă, se vede protejat, având posibilitatea autovalorizării şi a valorizării întregului grup. Identificarea cu grupul ajută oamenii să se simtă puternici şi mulţumiţi că sunt membrii acestuia (mai ales în situaţii când grupul este dominant sau majoritar).

Atunci când cineva este rugat să vorbească despre propria persoană, de cele mai multe ori începe să se descrie referindu-se la muncă şi la relaţiile de familie: „Lucrez pentru firma A sau B", „Sunt căsătorit cu X şi am *n* copii".

În situaţia în care ne pierdem serviciul, nu suferim doar din cauza îngrijorării de a rămâne fără surse de existenţă (fapt care ne afectează autoaprecierea), dar ne deranjează şi ne doare pierderea relaţiilor, sentimentul de a fi în afara colectivului cu care ne-am obişnuit.

Teama de a fi excluşi din grupurile cu care ne-am identificat este un sentiment puternic ce ne face să conştientizăm efectele sociale negative ale unei asemenea situaţii. Numai gândul la acest lucru îl poate descuraja pe individ să-şi utilizeze la maximum capacităţile creatoare.

Comparaţia socială

Am menţionat anterior că ne definim şi prin apartenenţa la un anumit grup social. Totodată, fiecare se autoidentifică, prin comparaţie, prin raportare la alţi membri ai grupului. Dacă vom constata că avem mai multe caracteristici pozitive decât alţii, ne vom considera superiori, iar dacă vom depista că toată lumea e la fel, ne vom simţi egali.

Sentimentul de nesiguranţă, care poate apărea în cadrul anumitor grupuri, sau neîmpărtăşirea valorilor culturale ale acestora influenţează autodefinirea individului. Cu alte cuvinte, cel mai probabil, persoanele dintr-un grup minoritar se autodefinesc prin grupul din care fac parte, în timp ce persoanele aparţinând unui grup majoritar se percep ca fiind indivizi autonomi şi unici, nelegaţi de niciun grup.

2.3 Interrelaţionare majoritate – minoritate

Oamenii se deosebesc între ei atât din punct de vedere fizic, mai ales prin culoarea pielii, ca rase, cât şi din punct de vedere cultural, în special prin limba vorbită, ca etnii. Aceste caracteristici reprezintă elemente obiective de delimitare a raselor şi etniilor.

Etnia este un grup relativ mare de persoane de aceeaşi origine, limbă şi tradiţii culturale, adică care se particularizează în raport cu alte grupuri prin trăsături proprii.

Termenul dat a fost introdus pentru a stabili o distincţie faţă de noţiunea de *rasă*, întrucât, deşi un grup etnic poate fi identificabil şi prin trăsături rasiale, el conţine multe alte caracteristici comune – *religia, ocupaţia, limba* etc.

O comunitate etnică deține următoarele *caracteristici fundamentale*:

- *nume colectiv* – elementul de identificare a unei etnii, regăsit în documentele istorice, simbolul comunității etnice;
- *mitul originii comune* – explică începuturile comunității respective, dezvoltarea și destinul acesteia;
- *împărtășirea unei istorii comune* – reprezintă experiențele mai multor generații care completează arborele genealogic și definește o populație în termenii succesiunii temporale, prin transmiterea valorilor acumulate;
- *împărtășirea unei culturi, tradiții* – ajută la coeziunea comunității și la constituirea unei entități distincte;
- *raportarea la un anumit teritoriu*, de obicei, fie datorită impunerii grupului dominant, fie datorită alegerii lor, în anumite zone sau cartiere periferice etc.

Printre trăsăturile specifice ce caracterizează diferite etnii se mai înscriu:

- limba vorbită;
- religia.

Grupul etnic este definit ca o populație distinctă în cadrul unei societăți, a cărei cultură poate fi diferită de a sa; un grup de persoane care au în comun una sau mai multe dintre caracteristicile enumerate mai sus, deci membrii grupului etnic au o pronunțată conștiință a propriei identități, datorită unor elemente comune de natură rasială, națională și culturală. În fiecare societate conviețuiesc persoane aparținând mai multor *grupuri etnice*, care pot fi *majoritare* sau *minoritare.*

Grupul majoritar reprezintă cea mai mare parte a populației dintr-o colectivitate.

Grupul minoritar constituie o populație redusă ca număr, cu o conștiință identitară proprie (culturală sau de altă natură).

Tipuri de minorități:

- minorități sociale;
- minorități naționale;
- minorități rasiale;
- minorități politice;
- minorități religioase;
- minorități sexuale etc.

Psihologii Anthony G. și Rosolind J. Dworkin prezintă patru *caracteristici definitorii pentru grupurile minoritare*:

- identificabilitate;
- putere diferențială;
- tratament diferențiat (discriminatoriu sau nu);
- conștiință de sine.

Calitatea de *a fi identificabil* are la bază trăsăturile fizice, culturale ale grupului minoritar, trăsături variabile, care pot fi definite și interpretate social. În virtutea caracteristicilor respective, minoritarii se reunesc, plasându-se în poziții mai puțin dezirabile în societate.

Putere diferențială se referă la șansele de realizare a minorităților: accesul pe piața muncii, dreptul la educație, servicii de sănătate; de obicei grupurile minoritare ocupând poziții mai puțin avantajoase.

Tratamentul diferențiat afectează șansele și stilul de viață al minoritarilor. Aplicarea acestui principiu negativ în raport cu unele trăsături ale persoanei (cum ar fi apartenența etnică, religioasă, poziția socială etc.) conduce la atitudini și comportamente discriminatorii, reducând, astfel, șansele de afirmare și autorealizare plenară.

Amintim doar câteva **moduri de comportament discriminatoriu**:

- evitarea de a comunica cu membrii unor grupuri minoritare, neglijarea lor;
- interzicerea sau limitarea accesului la resurse, în anumite localuri publice, la diverse servicii, de a fi membru al unei organizații etc., cu alte cuvinte, îngrădirea contactului între grupuri cu obiceiuri sau tradiții diferite;
- violența este forma de discriminare adusă la extremă, manifestându-se prin agresiune fizică.

Procesul de identificare cu un grup minoritar sau majoritar parcurge cinci etape:

I. Etapa conformării

Grupul minoritar	Grupul majoritar
În această etapă, membrii grupului minoritar valorizează din plin trăsăturile grupului majoritar (cultură, valori, înfățișare, comportament etc.) și încearcă să devină parte a acestuia. Ei tind să nege afilierea la propriul grup minoritar pe care, acum, îl detestă, tratând alte grupuri minoritare în același mod în care sunt abordați de grupul majoritar.	Printre reprezentanții grupului majoritar persistă părerea (mai mult sau mai puțin conștientizată) că ei sunt deosebiți, superiori, că tot ceea ce fac este corect, de aceea trebuie să domine. Această etapă se caracterizează printr-un dezechilibru dintre opinia că n-ar exista discriminare, că toți oamenii ar fi egali, pe de o parte, și convingerea că grupurile minoritare (inferioare prin natura lor, *„deviante"*) merită a fi tratate diferit, pe de altă parte. Membrii grupului majoritar, aflați în etapa conformării, nu vor să recunoască că împărtășesc totalmente viziunile acestuia, încercând să evite responsabilitatea pentru manifestările discriminatorii și opresive.

II. Etapa dezechilibrului

Grupul minoritar	Grupul majoritar
Membrii grupului minoritar ajung să înțeleagă că, de fapt, sunt discriminați și oprimați, iar încrederea în sistemul de valori al grupului majoritar începe să se clatine. Ei devin conștienți de atitudinea pe care o au față de ei reprezentanții grupului majoritar, dar și de adevărata valoare a propriului grup. Apare un sentiment ambiguu – de mândrie că aparții grupului minoritar, dar, totodată, și de rușine.	Membrii grupului majoritar încep să conștientizeze existența discriminării, îi înțeleg mecanismele, dar și propriul aport la perpetuarea acesteia. Apare sentimentul de culpabilizare datorat manifestărilor opresive ale grupului căruia îi aparțin și propriei pasivități, acceptării discriminării, fără să ia atitudine, de teamă să nu fie respinși de propriul grup. Ei cred că un singur individ nu este capabil să schimbe starea de lucruri.

III. Etapa rezistenței și a incluziunii

Grupul minoritar	Grupul majoritar
Minoritarii înțeleg că prin respingerea identificării cu propriul grup ei sprijină în mod tacit oprimarea, ceea ce dă naștere unui sentiment de vină, reprobare și furie; în același timp, ei manifestă aversiune față de grupul majoritar care admite discriminarea. În această etapă, valorile grupului dominant sunt respinse, atenția îndreptându-se către valorile, tradițiile, istoria și cultura propriului grup.	Membrii grupului majoritar sunt conștienți de existența discriminării în diferite domenii ale vieții sociale. Apar pretenții față de instituțiile obligate să apere valorile democratice fundamentale, dar care nu fac acest lucru. Se consolidează sentimentele de rușine și vină, deoarece aceștia fac parte din grupul care promovează nedreptățile sociale. La această etapă pot exista diverse reacții: încercarea de a apăra grupurile minoritare sau o identificare deplină cu acestea. Minoritarii însă nu au încredere într-o atare schimbare, ceea ce reprezintă o mare dezamăgire pentru ei, care se văd *„salvatori de bună credință”.*

IV. Etapa introspecției

Grupul minoritar	Grupul majoritar
Membrii grupului minoritar înțeleg că mânia este neproductivă, constituind o piedică în rezolvarea cu succes a problemei propriei identități. Auto-percepția în această etapă capătă o conotație pozitivă, în armonie cu ceea ce reprezintă propriul grup. În plus, alături de sentimentul apartenenței la grup se conștientizează profund nevoia de autonomie.	La debutul acestei etape, membrii grupului majoritar oscilează între două extreme – acceptarea identității propriului grup și respingerea identificării cu el. Treptat, ei încep să pună la îndoială valorile grupului majoritar, pledând pentru o mai mare autonomie personală.

V. Etapa conștiințelor integrate

Grupul minoritar	Grupul majoritar
Minoritarii înțeleg că în ambele grupuri există atât aspecte pozitive, cât și negative. Ei încep să se respecte, să accepte și să integreze elemente pozitive ale ambelor grupuri. Se rezolvă conflictele dintre individualitate și apartenența la un grup, iar persoana se simte și membru al grupului, și individ unic. În această etapă, membrii grupului minoritar sunt decișI să se opună oricăror forme de oprimare.	Membrii grupului majoritar își acceptă pe deplin propria identitate, nu își tăgăduiesc apartenența la grupul pe care îl reprezintă, acceptă răspunderea pentru oprimare, fără sentimente de vină sau reprobare. Încep să aprecieze cu adevărat diferențele culturale și se dedică promovării valorilor de bază ale societății democratice.

Egalitatea în drepturi înseamnă egalitatea de șanse și oportunități, acordate minoritarilor și majoritarilor. Practic, nu există categorie socială care să nu fi instituit ca normă ideea tratamentului în bază de egalitate a minoritarilor. În mod frecvent, grupurile majoritare își pedepsesc membrii înclinați să-i discrimineze pe minoritari, asemenea acțiuni devenind un semn evident al lipsei de educație. Avem cu toții sarcina de a contribui și a edifica o societate mai liberă, mai tolerantă, care are la bază valori comune, cum ar fi diversitatea culturală și egalitatea în drepturi pentru toți.

Cum credeți, la ce etapă se află Republica Moldova?

Discriminarea

3 DISCRIMINAREA

„Cunoașterea și stima de sine, precum și dorința de a stabili relații sociale tolerante ne îndeamnă pe toți să ne dăm mai bine seama de prejudecățile noastre, să le descoperim originile și să înțelegem în ce fel ne afectează modul de gândire și comportamentul.

Să nu ignorăm posibilitatea că unii dintre noi sunt, de fapt, atât victimele unor stereotipuri, cât și autorii unor discriminări, bazate pe prejudecăți. Această problemă poate fi abordată ca o chestiune legată de modul de gândire și felul în care ne schimbăm atitudinea, devenind, astfel, cetățeni mai responsabili".

Betty A. Reardon

Modul în care percepem realitatea, oamenii, evenimentele determină în mare măsură felul cum gândim, ce reacții avem, atitudinea noastră față de alții, față de sine, față de ceea ce se întâmplă în jurul nostru.

3.1 Atitudini

Atitudinile sunt dispoziții relativ permanente față de o persoană sau un eveniment.

Într-o accepțiune simplă, o atitudine poate reprezenta simpatia sau antipatia pentru ceva sau cineva, iar într-o accepțiune mai largă, atitudinea poate include o întreagă varietate de convingeri și sentimente în legătură cu o anumită problemă.

Atitudinile conțin trei componente:

- latura *afectivă* – formată din stări emoționale și preferințe;
- latura *cognitivă* – bazată pe opinii și convingeri;
- latura *comportamentală* – constituită din acțiuni deschise și/sau declarații verbale.

Cunoașterea atitudinii poate constitui un factor important în determinarea opiniei față de cineva sau ceva și, totodată, permite explicarea reacțiilor, a comportamentului persoanei față de noi sau față de alții. Atitudinile se dobândesc prin educație, prin experiență personală și pot fi supuse schimbării în timp.

O atitudine pozitivă se caracterizează prin încredere în sine și în ceea ce facem; prin stima de sine și respect față de semenii noștri; prin convingerea că ceea ce vrem să facem este bine nu doar pentru propria persoană, ci și pentru cei din jur.

Ce atitudine aveți față de școală, colegii de școală/ serviciu, vecini?

Formarea atitudinilor

- *Experienţa directă.* Persoana care a avut un conflict major cu un exponent al altei etnii poate genera atitudini de respingere a oricărui membru al etniei respective.
- *Condiţionarea clasică.* Este o formă de învăţare care constă în asocierea unui stimul condiţionat cu unul necondiţionat. De exemplu, respectul şi dragostea pentru tată asociate cu adeziunea sa la un partid vor conduce la o atitudine favorabilă faţă de această formaţiune politică.
- *Condiţionarea instrumentală*. Învăţarea atitudinilor se produce într-un mediu controlat, în care comportamentele „bune" sunt stimulate, iar cele „rele" – descurajate sau ignorate. Astfel, o experienţă favorabilă devine un instrument. Dacă cooperarea copilului cu colegii de altă confesiune va fi încurajată, iar conflictul, ostilitatea vor fi blamate, acesta îşi va forma o atitudine negativă faţă de conflict şi una pozitivă faţă de cooperare.
- *Observarea comportamentelor celorlalţi* – este învăţarea socială: copilul se comportă la fel în situaţii similare.

3.2 Stereotipuri

Stereotipul exprimă credinţe despre caracteristicile psihice şi/sau comportamentale ale unor indivizi, grupuri sociale (după sex, vârstă, etnie, religie) sau procese sociale, fixate în generalizări, percepţii schematice şi rigide, în imagini simplificatoare, şablonizate, durabile, preconcepute.

Etimologic, cuvântul *stereotip* îşi are originea în limba greacă: *stereos* însemnând *rigid, solid,* iar *typos – cel din urmă.* Iniţial, el denumea formele metalice utilizate la imprimarea clişeelor tipografice. În ştiinţele sociale noţiunea a fost introdusă de Walter Lippmann, care propune pe ea mai multe definiţii, cea mai vehiculată fiind *„clişee din mintea noastră"*. Lippmann descrie felul în care oamenii îşi plasează semenii în diverse categorii – le pun etichete – după anumite caracteristici ale acestora.

Stereotipurile sunt foarte frecvente şi bine înrădăcinate în mentalitatea noastră. Ele se împart în două categorii: **stereotipuri culturale** şi **stereotipuri personale.**

Stereotipurile culturale se formează ca urmare a educaţiei, a influenţei culturale, prin intermediul şcolii, bisericii, artei, literaturii, presei, muzicii, cinematografiei etc. Cele mai frecvente stereotipuri transmise sunt cele legate de:

- vârstă: *toţi adolescenţii iubesc rockul şi nu respectă persoanele în etate;*
- sex: *bărbaţii sunt puternici, femeile sunt slabe;*
- rasă: *persoanele de culoare sunt mai puţin capabile;*
- religie: *toţi indivizii care propovăduiesc islamul sunt teroriştii;*
- profesie*: toţi judecătorii iau mită,*

- naţionalitate: *toate persoanele de etnie romă fură;*
- locuri: *locuitorii din satul X sunt leneşi;*
- lucruri: *toate ceasurile elveţiene sunt perfecte;*
- clasă socială: *elita este distantă, arogantă, falsă; săracii sunt lipsiţi de mândrie, nemotivaţi pentru muncă, needucaţi, leneşi;*
- gen: *femeia este ascultătoare, emotivă, înclinată spre manifestări isterice, guralivă, fără aptitudini pentru matematică şi ştiinţele exacte; bărbatul este curajos, deştept, competent.*

Stereotipurile personale sunt propriile noastre convingeri, care depind de cantitatea şi calitatea informaţiilor pe care le deţinem despre un om sau altul, precum şi de statutul persoanei într-un grup. Cunoştinţele noastre despre lucruri se bazează adesea pe cele auzite/citite undeva: vorbim de calmul britanicului, de punctualitatea germanului etc. fără a fi verificat vreodată veridicitatea acestor clişee.

A crea stereotipuri este o funcţie firească a creierului uman, care, dorind să atenueze anxietatea faţă de necunoscut, simplifică realitatea şi ajută mintea noastră să răspundă automat la stimuli similari. Conotaţia valorică a stereotipului poate fi pozitivă (medicul de familie devotat pacienţilor săi), negativă (politicianul corupt şi lipsit de scrupule) şi mixtă (profesoară ataşată, cu ochelari, lipsită de cochetărie feminină).

Fenomenul formării stereotipurilor este dificil de explicat, ele, însă, se construiesc uşor, într-un timp relativ scurt şi pot avea o gamă de efecte. **Unele dintre cele ce vizează relaţiile sociale sunt utile prin faptul că ne ajută să prevedem viitorul acestor relaţii şi să ne planificăm reacţiile**. Cu toate acestea, vom remarca că stereotipurile sunt periculoase, deoarece simplifică realitatea, negând unicitatea fiecăruia dintre noi. Cu cât mai mult diferă de noi din punct de vedere cultural unele persoane, cu cât mai puţine cunoştinţe şi informaţii despre ele deţinem, cu atât mai mare este probabilitatea de a greşi atunci când încercăm să le dăm o caracteristică.

Promovat prin mass-media şi prin educaţie, stereotipul deseori conduce la formarea şi menţinerea unor modele de gândire schematice, alimentând intoleranţa şi provocând discriminarea. Stereotipurile pot deveni inamicale, constituind un obstacol în calea comunicării eficiente, influenţând chiar şi percepţiile.

V-aţi gândit vreodată la propriile stereotipuri? De ce sunt legate ele?

Indiferent de stereotip, acesta are mai multe caracteristici:

- **simplificarea**: reducerea întregului la una din părţile sale componente, prin reţinerea selectivă şi mai puţin fondată a însuşirilor sale;
- **generalizarea**: atribuirea caracteristicilor astfel obţinute tuturor membrilor grupului;
- **denaturarea**: exagerări în apreciere.

Deşi stereotipurile pot fi diminuate (în funcţie de statutul social, de nivelul de educaţie sau de cultură al persoanelor), ele rămân, totuşi, active şi sunt practicate chiar şi de cei care le conştientizează.

Stereotipurile exagerează diferenţele dintre grupuri şi minimalizează diferenţele existente în interiorul aceluiaşi grup. Etichetele atribuite unui grup, în măsura în care sunt negative, conduc la prejudecăţi şi discriminări. Dacă societatea nu ar „perpetua" stereotipurile, discriminarea ar fi fost o atitudine mai puţin practicată. Evitarea stereotipurilor ar reduce riscul generalizărilor, ar exclude cauzele şi efectele etichetărilor, slăbind efectul lor în timp şi în spaţiu.

Devenit parte a culturii, stereotipul se menţine prin trei procese:

- **percepţia selectivă** – observatorul reţine din mediul real doar aspectele conforme cu stereotipul şi le ignoră pe celelalte;
- **interpretarea selectivă** a datelor în concordanţă cu elementele stereotipului: *moldovenii nu sunt uniţi; chiar şi în străinătate nu manifestă solidaritate*;
- **confirmarea regulii prin excepţii**: *deşi e femeie, a făcut faţă acestei sarcini, care cere o minte analitică de bărbat.*

Astfel, atât confirmările, cât şi excepţiile de la imaginea şablon nu fac decât să consolideze şi să perpetueze stereotipul.

3.3 Prejudecăţi

Prejudecăţile sunt tipuri specifice de atitudini, caracterizate printr-o poziţionare relativ permanentă, subiectivă (pozitivă sau negativă) faţă de anumite entităţi (grupuri, naţionalităţi, indivizi, instituţii).

Prejudecăţile sunt judecăţi care:

- nu sunt bazate pe argumente logice şi factologice;
- sunt rezistente la schimbare;
- sunt caracterizate printr-o componentă emoţională puternică.

Prejudecăţile sunt măsele stricate; ele trebuie înlăturate, oricât de dureroasă ar fi operaţia (V. Bogrea).

Prejudecată este doar un alt cuvânt pentru ignoranţă (Thomas A. D. Weston).

Prejudecata este părere fără judecată (Voltaire).

Prejudecata – o părere vagabondă fără nici un mijloc vizibil de întreţinere (Ambrose Bierce).

Prejudecata e un adevăr uzat (Andre Suares).

Asemeni oricărei altei atitudini, prejudecata se consideră a avea trei componente de bază:

- **cognitivă** (ce gândim, opiniile) – în acest sens, stereotipurile reprezintă o componentă cognitivă a fiecărei prejudecăți;
- **emoțională** (ce simțim și ce se referă la gândurile noastre);
- **conotativă** (ce facem ca răspuns la propriile sentimente și gânduri).

Atunci când ne referim la prejudecată, sugerăm atitudini negative față de un grup sau un individ pe care îl judecăm mai sever decât pe alte persoane cu o conduită similară.

Prejudecata poate fi analizată sub următoarele aspecte:

- Prejudecata se referă la idei, sentimente, intenții, nu și la acțiuni sau comportamente.
- Prejudecata este un fenomen social, a cărui existență se raportează la grup.
- Prejudecata se învață de la ceilalți chiar și în absența oricărei experiențe personale.
- Prejudecățile sunt, de regulă, negative.

Ce prejudecăți aveți față de un anumit grup/grupuri?

Originile și cauzele prejudecăților

De ce diferențele, reale sau imaginare, dintre caracteristicile fizice sau culturale duc la sentimente negative și ostile? De ce membrii anumitor grupuri cred că membrii altor grupuri sunt inferiori? Este greu de găsit răspuns la aceste întrebări. Cercetătorii invocă factori de ordin psihologic, educativ, cultural, social etc.

Specialiștii din domeniu susțin că prejudecățile își au originea în:

- excesul de autoritate;
- tendința spre catalogare irațională, concretizată în formularea de stereotipuri;
- devalorizarea persoanelor minoritare.

Combinate, aceste „ingrediente" pot genera o multitudine de motive legate de apariția prejudecăților:

- nevoia de a te simți superior prin neglijarea altora;
- teama de competiție (pentru a obține ceva, un loc de muncă, spre exemplu);
- frustrarea generată de deținerea unui statut social modest, care, pe termen lung, conduce la ostilitate;
- nivelul de educație care nu permite decât o înțelegere simplistă și stereotipă a realității;
- incapacitatea indivizilor de a se confrunta cu oameni necunoscuți și situații marcate de incertitudine;
- tendința spre conformare în raport cu credințele și atitudinile dominante.

De-a lungul timpului, prejudecăţile au îmbrăcat forme brutale, precum sclavia şi segregarea rasială, sau mai puţin violente, ca în cazul glumelor despre minorităţi etnice sau femei (mai ales, blonde). În lumea contemporană, prejudecăţile sunt mai puţin explicite, având forme subtile şi ascunse, care, însă, nu le reduc potenţialul nociv. Acestea se menţin atâta timp cât indivizii nu au acces la informaţii complete şi autentice despre alte persoane sau grupuri, iar contactele stabilite sunt superficiale.

Victimele prejudecăților

Sexismul este una dintre cele mai răspândite prejudecăţi privind genul. Este forma de inechitate cu care ne ciocnim de timpuriu, în familie. Sexismul nu implică existenţa unei majorităţi, respectiv a unei minorităţi, deoarece numărul bărbaţilor şi al femeilor este relativ egal pe glob, ci se bazează pe forţa fizică incontestabil mai mare a bărbaţilor, din cauze de natură anatomică şi hormonală. Astfel, femeile s-au pomenit a fi minoritare în multe profesii, în ierarhia administrativă şi în politică.

Rasa la fel este un obiect al prejudecăţilor. **Rasismul**, creaţie exclusivă a epocii moderne, afirmă superioritatea unei rase în raport cu alta pe baza diferenţelor de natură genetică, având consecinţe în domeniul social şi în cel economic. S-a susţinut pe rând superioritatea albilor, a europenilor, a arienilor etc., fapt ce a condus la comportamente deviante şi criminale. De asemenea, rasismul alimentează prejudecăţile etnice, ale căror victime sunt persoanele unui anumit grup etnic.

Alături de femei şi grupuri etnice, alte victime frecvente ale prejudecăţilor sunt minorităţile religioase, persoanele cu dizabilităţi, homosexualii, vârstnicii, în unele ţări – obezii etc.

Funcțiile stereotipurilor și ale prejudecăților

Prejudecăţile şi stereotipurile ne marchează existenţa, deoarece ele „ne ajută”:

- să dăm sens şi să înţelegem lumea din jurul nostru (într-o situaţie neclară sau în lipsa informaţiilor gândirea stereotipă „umple golul”, oferă sentimentul de certitudine şi claritate);
- să valorizăm grupul din care facem parte (anumite grupuri sunt „rele”, deci grupul nostru este „bun”);
- să punem în valoare alte grupuri, trăsăturile acestora şi modul lor de funcţionare (bun/rău, periculos/prietenos, raţional/imprevizibil etc.);
- să înţelegem momentele de discriminare orientate împotriva membrilor altui grup (dacă îi atribuim trăsături negative, dacă îl considerăm a fi „rău” din anumite motive, dacă credem că este corect ca acest grup să nu se bucure de aceleaşi drepturi ca şi unul „bun”, „competent”, „pozitiv”).

Procesul de formare a stereotipurilor și a prejudecăților

Prejudecăţile şi stereotipurile conduc adeseori la generalizări eronate (atât pozitive, cât şi negative). Atunci când realitatea nu corespunde stereotipurilor noastre, este mai uşor să schimbăm modul de interpretare a realităţii decât să modificăm felul de a gândi. Gândirea stereotipă este un fenomen social, de care nu suntem întotdeauna conştienţi (credinţa că există profesii „bărbăteşti” şi „femeieşti”, că anumite jucării sunt doar pentru fetiţe, că anumite grupuri merită ceea ce li se întâmplă pentru că nu sunt la fel de străduitoare ca altele sau pentru că sunt mai puţin capabile etc.).

Stereotipurile şi prejudecăţile apar în familie

Comportamente parentale care generează şi consolidează prejudecăţi etnice:

- părinţii evită să discute pe teme etnice;
- părinţii nu îşi exprimă dezacordul cu prejudecăţile altora;
- părinţii nu menţionează în faţa copiilor calităţile şi valenţele pozitive ale altor culturi;
- prietenii cu care relaţionează/comunică familia aparţin aceluiaşi grup etnic şi susţin prejudecăţile;
- copiii frecventează şcoli şi grupuri segregate etnic.

Mijloacele de informare în masă consolidează prejudecăţile prin:

- prezentarea minorităţilor în roluri stereotipe;
- absenţa minoritarilor din poziţiile profesionale vizibile şi din rolurile principale sau pozitive în filme, romane etc;
- concentrarea atenţiei cu precădere asupra delictelor comise de minoritari şi rareori asupra realizărilor pozitive ale acestora.

Şcoala promovează prejudecăţile prin:

- instituirea unui mediu educaţional centrat pe un singur sistem de valori – cel al majorităţii, încurajarea competiţiei în detrimentul cooperării, a performanţelor individuale în defavoarea orientării de grup, a preocupărilor pentru viitor şi mai puţin a celor pentru prezent sau trecut;
- elaborarea curriculumului şcolar (în Europa) într-o viziune eurocentristă cu neglijarea celorlalte culturi ale planetei; în mod similar, în Statele Unite ale Americii, atenţia este focalizată pe istoria Europei şi civilizaţia euro-americană, cu ignorarea variatelor culturi ale celorlalţi americani, în special a indigenilor;
- neglijarea necesităţii promovării unei educaţii care să aibă ca obiectiv reducerea prejudecăţilor etnice, sexuale, precum şi a discriminării.

Efectele stereotipurilor şi ale prejudecăţilor:

- etichetarea persoanei sau a grupului;
- individul/grupul începe să se comporte conform etichetei;
- excluderea, izolarea persoanei sau a grupului.

Reducerea efectelor prejudecăţilor şi ale discriminării

Prejudecata este un fenomen complex, care nu apare după un algoritm precis şi repetabil, deci combaterea acesteia trebuie să se bazeze, la fel, pe o abordare complexă. Una dintre pârghii este educaţia, care va fi mult mai eficientă dacă procesele desfăşurate în şcoală vor fi congruente cu influenţele pozitive exercitate de părinţi, grupul de prieteni, mass-media, societate.

Grupurile aflate în conflict pot depăşi animozităţile, estompa atitudinile şi comportamentele ce implică prejudecată şi discriminare doar prin cooperare şi stabilirea unor scopuri comune.

Numai iniţierea de contacte directe între grupuri care manifestă ostilitate reciprocă, menţinerea dialogului constructiv va reduce ignoranţa, suspiciunea şi anxietatea.

Recomandări pentru eliminarea stereotipurilor şi a prejudecăţilor:

- Faceţi distincţia între fapte (ceea ce se întâmplă) şi opinii (interpretarea acestor fapte).
- Etichetele nu sunt adevăruri absolute. Acestea trebuie luate în consideraţie doar ca ipoteze pentru explicarea comportamentului cuiva, care necesită a fi schimbat/corectat.
- Abţineţi-vă să trageţi concluzii „finale" şi să etichetaţi orice comportament.
- Aveţi curajul să răspundeţi la întrebările copiilor.
- Promovaţi atitudini pozitive faţă de diferenţe.

Trebuie să conştientizăm faptul că prejudecăţile dau naştere discriminării, respectiv comportamentelor negative, injuste faţă de anumite persoane şi/sau grupuri.

Care din recomandările de eliminare a prejudecăţilor ar trebui să le însuşească colegii dvs.? De ce? Dar dvs.?

3.4 Fenomenul discriminării

Definiţia discriminării

Prin **discriminare** înţelegem orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată sau alt criteriu, care are ca scop sau efect restrângerea, nerecunoaşterea sau exercitarea, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale, a altor prevederi legale în domeniile politic, economic, social, cultural etc.

Legea Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalităţii **defineşte discriminarea** ca orice deosebire, excludere, restricţie ori preferinţă în drepturi şi libertăţi a persoanei sau a unui grup de persoane, precum şi susţinerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criterii reale sau pe criterii presupuse.

Legea asigură egalitatea tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferele politică, economică, socială, culturală şi alte sfere ale vieţii, fără deosebire de rasă, culoare, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenenţă politică sau orice alt criteriu similar.

Discriminarea reprezintă prejudecata în acțiune, ea include orice exprimare directă a prejudecății care afectează pe ceilalți. Exemple de discriminare ar fi poreclele, expresiile care conțin referiri rasiale și glumele ce țin de etnie, care rănesc foarte mult.

Principalele *forme ale discriminării* sunt ***evitarea, segregarea*** și ***violența***.

Evitarea

Un mod obișnuit de discriminare a grupurilor minoritare este evitarea acestora. S-au atestat cazuri când grupuri întregi s-au mutat dintr-un cartier al orașului în altul pentru a evita convieţuirea cu persoane care, în opinia lor, le amenință viața, proprietatea sau statutul. Astfel, grupurile vizate tind să formeze insule culturale sau enclave etnice.

Segregarea

Segregarea este interzicerea contactelor între grupuri prin respectarea unor obiceiuri înrădăcinate în unele societăți sau prin impunerea de legi, regulamente. Într-o astfel de colectivitate segregată accesul la un loc sau la o poziție în cadrul grupului dominant este limitat la câteva persoane. Barierele sunt prevăzute pentru a menține membrii grupurilor minoritare „la locul lor". Segregarea *rezidențială, școlară* și *ocupațională* sunt cel mai des întâlnite.

Violența în masă

Agresiunea fizică este o formă extremă de discriminare îndreptată asupra persoanelor din grupurile minoritare. Uneori, atunci când membrii furioși ai unui grup își îndreaptă mânia asupra membrilor altui grup violența este spontană. Alteori, guvernările au mers mai departe, ajungând la genocid, adică la exterminarea în masă a unui grup minoritar: de exemplu, masacrul armenilor de către turci la începutul secolului al XX-lea, care s-a soldat cu moartea a unui milion de oameni.

Reacții la discriminare

În multe societăți există ierarhizare, stratificare etnică. Unele grupuri minoritare se complac în această postură, există, însă, și cazuri situate la polul opus. Astfel, se cunosc mai multe tipuri de discriminare și de reacții la discriminare.

Resemnarea (supunerea)

Unii membri ai grupurilor minoritare se supun fără nici o rezistență la tratamente incorecte, ajungând să se considere inferiori. Membrii majorității le impun minoritarilor anumite roluri sociale.

Retragerea

Alți membri ai minorității se izolează, interiorizându-și resentimentele pentru majoritate, schimându-și identitatea pentru a se alătura grupului dominant. În speranța că vor fi acceptați, ei încearcă să-și modifice comportamentul, vestimentația. În cele mai multe cazuri, aceștia se zbat între cultura de origine, din care vor să evadeze, și societatea în care nu reușesc să se integreze cu adevărat.

Imitarea

Numeroase grupuri etnice minoritare imită grupul dominant, creând şcoli sau cluburi, iniţiind afaceri pentru a intra în concurenţă cu ceilalţi şi a se considera egali în toate. În acest sens, opiniile cercetătorilor sunt diametral opuse: unii sunt de părere că încercările de a imita grupul dominant sunt iluzorii, deoarece fac oamenii să trăiască în lumi imaginare; alţii, însă, cred că ele oferă posibilitatea unei emancipări treptate.

Revolta

Există şi cazuri când grupurile minoritare nu acceptă un statut social inferior. Insatisfacţia este exprimată în diferite moduri, până la adevărate explozii ale frustrărilor acumulate. De exemplu, mişcarea pentru drepturile civile ale populaţiei afro-americane, incluzând diferite activităţi şi organizaţii, a testat din plin sistemul democratic american, aceasta urmărind desegregarea, îndepărtarea tuturor barierelor legale şi informale, integrarea şi egalitatea.

Tipuri de discriminare

Teoria discriminării, în general, şi a discriminării de gen, în special, explică relaţiile sociale din perspectiva nerespectării egalităţii.

Discriminarea este definită în jurisprudenţă ca o îngrădire a accesului la drepturi a subiecţilor egali.

Distingem:

Discriminare pozitivă – presupune măsuri cu durată limitată, care vizează un anumit grup, prin acordarea de avantaje suplimentare, şi care urmăresc eliminarea şi prevenirea discriminării sau compensarea dezavantajelor rezultate din atitudini, comportamente şi structuri existente.

Discriminare indirectă – situaţie în care o lege, un regulament, o politică sau o practică, aparent neutră, are un impact negativ asupra persoanelor de o anumită etnie, un anumit sex, fără ca diferenţele de tratament să poată fi justificate în mod obiectiv.

Discriminare directă – situaţie în care persoana este tratată într-o manieră defavorizată, ca urmare a apartenenţei la o anumită etnie, un anumit sex etc.

Întrucât discriminarea este alimentată şi consolidată nu doar de stereotipuri şi prejudecăţi, dar şi de tradiţii, obiceiuri, datini, etică, morală, valori familiale, norme comportamentale, acest fenomen este greu de eradicat.

Există două tipuri de **inegalitate** (inclusiv din perspectiva de gen):

- *inegalitatea în drepturi*, prevăzută de lege;
- *inegalitatea în accesul la anumite oportunităţi*. Drepturile şi şansele reprezintă, astfel, un indicator al respectării egalităţii.

Inegalitatea este o dovadă a faptului că există sisteme sociale care reproduc, regenerează discriminarea. Altfel spus, aceste sisteme încalcă egalitatea de şanse în realizarea drepturilor, nu le oferă tuturor posibilitatea de a se folosi în mod egal de ele.

Egalitatea este multidimensională – drept criterii de manifestare pot servi sexul, rasa, naţionalitatea, limba, credinţa ş.a. Dezvoltarea ideii despre egalitate şi inocularea ei în conştiinţa socială poate fi urmărită din momentul perceperii acesteia ca valoare socială

și până la realizarea unor pași concreți în lupta pentru instituirea ei, adică de la egalitate în sensul larg al cuvântului la egalitate religioasă, națională, etnică, de clasă, de gen.

Succesul combaterii prejudecăților, a discriminării, în general, și a discriminării etnice, în special, depinde de implicarea în proces a tuturor agenților socializării (familia, mass-media, partidele politice etc.), îndeosebi a școlii. Mijloacele prin care se realizează sunt multiple și diferă de la o instituție de învățământ la alta, în funcție de particularitățile comunităților educaționale. Valorile și principiile democrației (respectarea demnității persoanei, egalitatea șanselor, libertatea etc.) sunt în contradicție cu orice formă de prejudecată sau discriminare.

Credeți că în Republica Moldova sunt persoane discriminate? Dacă da, cine sunt acestea?

3.5 Oprimarea

Oprimarea este lipsirea de drepturi prin abuz de putere.

Oprimarea este **prejudecata în acțiune + putere** și are loc atunci când:

- anumite opinii sunt adânc înrădăcinate în conștiința publică (*locuitorii satelor sunt mai puțin instruiți și în ei nu poți avea încredere*);
- există un dezechilibru al puterii (*resursele materiale și politice sunt concentrate în mâinile unui grup dominant*);
- relațiile față de un anumit grup sunt fixate în cadrul sistemului (*în perioada sovietică, numărul evreilor admiși la facultate era limitat*).

Nivelurile de exprimare a discriminării/oprimării sunt:

- **individual** – exprimat de o persoană concretă (*un profesor care tratează diferit copiii migranților de cei ai băștinașilor*);
- **instituțional** – acțiuni întreprinse de instituții publice (*școli speciale pentru copiii romi*).

Distingem:

- **discriminare/oprimare intenționată** – comportamente care rezultă din prejudecăți față de anumite grupuri formate în mod deliberat (*toți elevii sunt invitați la serbare cu excepția celor de altă etnie*).
- **discriminare/oprimare neintenționată –** comportamente discriminatorii de care nu suntem întotdeauna conștienți, pentru că acționăm cu cele mai bune intenții. Dar acțiunile noastre favorizează un grup în detrimentul altuia (*mama ia jucăria din mâna copilului mai mare și o dă celui mai mic*).

În ceea ce privește *modurile de exprimare*, se disting:

- **discriminare/oprimare explicită –** exprimarea clară a discriminării (*accesul copiilor romi în bazinele publice este interzis*);
- **discriminare/oprimare implicită –** discriminare ascunsă, greu de observat (oferim exemple legate de experiențele majorității, literatură scrisă din perspectiva unui grup majoritar etc.).

Tipuri de discriminare/oprimare:

- *sexism* – tratarea diferită a oamenilor în funcție de sex;
- *rasism* – tratarea diferită a oamenilor în funcție de rasă;
- *clasism* – tratarea diferită a oamenilor în funcție de clasa socială din care fac parte sau din care provin;
- *discriminare/oprimare religioasă* – tratarea diferită a oamenilor în funcție de religie/confesiune;
- *discriminare/oprimare a persoanelor cu dizabilități* – tratarea diferită a oamenilor în funcție de capacitățile lor fizice, cognitive, mentale sau emoționale;
- *discriminare/oprimare a persoanei din cauza vârstei* – tratarea diferită a oamenilor în funcție de vârstă (*sunt prea tineri pentru postul respectiv, sunt prea în vârstă*).

Indiferent de tipul discriminării, toate au ceva în comun: tratarea inegală a unor grupuri. O atare atitudine atacă **dreptul fundamental la egalitate**, care spune că:

- toți oamenii sunt importanți și trebuie să fie tratați la fel;
- membrii diferitelor grupuri trebuie să fie tratați echitabil;
- instituțiile publice trebuie să ofere oportunități și șanse egale pentru toți.

4

Comunicarea interculturală

4 COMUNICAREA INTERCULTURALĂ

„Comunicarea este o dimensiune centrală a vieții noastre culturale; fără ea, orice tip de cultură moare. În consecință, studiul comunicării presupune studiul culturii în care este integrată”.

John Fiske

Capacitatea individului de a comunica este o condiție *sine qua non* a succesului în orice domeniu. Cuvintele sunt „cărămizile” limbajului – prin urmare, stăpânirea semnificațiilor acestora constituie o premisă indispensabilă pentru oricine are ambiția de a deveni un bun comunicant.

4.1 Comunicare și interacțiune

Comunicarea este o formă de comportament uman, care apare din nevoia de a relaționa și a interacționa.

Prin comunicare reușim să ne înțelegem mai mult sau mai puțin eficient cu semenii. Actul comunicațional poate conduce la relații de armonie, colaborare sau, dimpotrivă, la dispute ori conflicte, atunci când este denaturat. Comunicarea reprezintă soluția pentru relații interpersonale pozitive, care, la rândul lor, determină dezvoltarea psihosocială atât a indivizilor, cât și a societății.

Care este valoarea comunicării pentru societatea multiculturală?

Sistemul clasic de comunicare presupune existența următoarelor componente esențiale: **emițătorul**, persoana care generează mesajul; **receptorul** – persoana care recepționează mesajul; **codul** – sistemul de semne cu ajutorul cărora emițătorul cifrează informația, iar receptorul o descifrează; **canalul** prin care este transmis și recepționat mesajul.

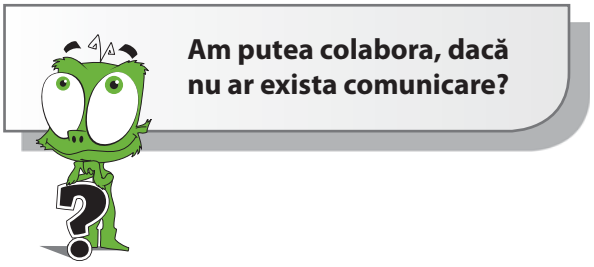
Comunicarea interumană rareori face uz doar de un singur canal: de regulă, se operează cu un ansamblu complex de stimuli, configurat, în linii mari, din următoarele categorii de limbaj:

- *limbajul verbal* – graiul articulat și înțelesurile transmise cu ajutorul cuvintelor specifice unei limbi;
- *limbajul paraverbal* – înțelesurile de dincolo de cuvinte, totalitatea stimulilor și a semnalelor transmise prin tonul, volumul și ritmul vocii;
- *limbajul trupului/nonverbal* – întregul complex de stimuli și semnale transmise prin postură, fizionomie, mimică, gestică, privire și distanțe.

Deseori, informaţia furnizată de un gest, de expresia feţei, de poziţionarea în spaţiu a partenerului este mai veridică decât mesajul verbalizat.

A comunica eficient înseamnă:

- să convingi;
- să-ţi dezvolţi gândirea, afectivitatea şi personalitatea;
- să informezi inteligibil şi să înţelegi corect semnificaţia mesajului;
- să sesizezi şi să conştientizezi reacţiile, atitudinile şi modificările comportamentale ale auditoriului.



O comunicare eficientă se bazează pe următoarele principii:

- *Felul* în care spunem ceva poate fi mai important decât *conţinutul* mesajului.
- Ceea ce *înţelege receptorul* este mai important decât *ceea ce spune emiţătorul*.
- *Emiţătorul este întotdeauna răspunzător de efectele unui mesaj* asupra receptorului.
- Comunicarea nu poate fi eliminată; este imposibil să nu comunici.

Comunicarea interculturală

Expresia *comunicare interculturală* este una lansată relativ recent. Firește, în toate epocile, exponenţii unor culturi diferite au comunicat între ei. Dar această relaţionare purta un caracter limitat. Actualmente, comunicarea interculturală este un fenomen generalizat, o experienţă pe care, într-o anumită măsură, o trăiește fiecare om. Întâlniri cu o cultură străină sau, cel puţin, cu anumite manifestări ale ei le au chiar şi persoanele care nu preferă să se deplaseze. E suficient să dai drumul la radio sau la televizor ori să navighezi pe Internet pentru ca lumea, cu diversitatea ei culturală, să te copleşească.

O analiză complexă a *comunicării interculturale* a fost făcută pentru prima dată de etnologul şi semioticianul american T. H. Hall. Prin conceptul respectiv, apărut pentru prima dată în lucrarea sa *The Silent Language (Limba tăcută)* şi cunoscând o largă răspândire, autorul american subliniază apartenenţa protagoniştilor unui proces de comunicare la culturi diferite.

Relaţiile interculturale sunt cele în care participanţii nu se raportează exclusiv la propriile lor coduri, convenţii, puncte de vedere şi forme de comportament, ci în care le vor descoperi pe ale altora, trăite şi/sau definite ca fiind străine.

Unii autori accentuează faptul că „nu contactul dintre naţiuni sau culturi constituie obiectul de studiu al comunicării interculturale, ci contactul dintre persoane". În opinia altora, comunicarea poate fi caracterizată ca interculturală dacă este atât auditivă, cât şi vizuală. Există şi păreri precum că aceasta este o comunicare între reprezentanţii a două (sau mai multe) culturi.

De fapt, comunicarea interculturală poate avea loc şi în cadrul unei naţiuni, între reprezentanţii diferitelor etnii, aşa cum comunicarea internaţională poate avea loc şi în cadrul aceluiaşi spaţiu cultural.

Comunicarea interculturală constituie *interacţiunea* directă între oameni de diferite culturi. *Interacţiunea interculturală* implică mult mai mult decât înţelegerea normelor unui grup, ea presupune acceptarea şi tolerarea diferenţelor. O definiţie atotcuprinzătoare a interculturalităţii ne oferă Micheline Ray: „Cine spune intercultural, spune, plecând de la sensul plenar al prefixului inter-, interacţiune, schimb, deschidere, reciprocitate, solidaritate obiectivă".

Toate aceste noţiuni au fost subsumate unui concept mai larg – *comunicare interculturală*.

Aţi comunicat vreodată cu reprezentaţi ai altor culturi? Cum a fost?

Interacţiunea socială reprezintă o acţiune reciprocă sau rezultantă din interferenţa acţiunilor iniţiate de persoane, grupuri sau colectivităţi prin care se influenţează condiţiile de manifestare şi performanţele obţinute. Interacţiunea socială este interpersonală sau intergrupală, situaţională, de durată variabilă şi rezultă din influenţele reciproce ale agenţilor implicaţi. Din perspectiva influenţării reciproci, se disting trei forme de interacţiune socială: ***cooperare, opoziţie*** şi ***acomodare***.

În general, interacţiunea socială presupune un consens tacit sau explicit al actorilor sociali asupra regulilor care reglementează raporturile interpersonale sau intergrupale, relativ stabile sau repetate în situaţii diferite.

Niveluri ale comunicării

Comunicarea se poate desfăşura pe câteva niveluri relativ distincte:

- **Comunicarea intrapersonală**
- **Comunicarea interpersonală**
- **Comunicarea de grup**
- **Comunicarea publică**

Aţi utilizat vreodată aceste tipuri de comunicare? La care dintre ele apelaţi mai des?

Comunicarea intrapersonală reprezintă „dialogurile" interioare ale unei persoane.

Comunicarea interpersonală ia naştere în cadrul dialogului dintre doi interlocutori.

Comunicarea de grup se produce între membrii grupului şi/sau cu membrii altor grupuri.

Discursul public sau comunicarea publică reprezintă orice gen de cuvântare, expunere sau prezentare susţinută de către o persoană în faţa unui auditoriu mai mult sau mai puţin numeros.

Tipuri ale comunicării

În funcţie de criteriul luat în considerare, putem distinge mai multe tipuri ale comunicării.

Criterii	Forme	Precizări
Numărul partenerilor	intrapersonală	cu sine (monolog interior sau verbalizat)
	interpersonală	între două persoane
	în grup mic	în cazul unei relații de grup de tip „față în față”
	publică	auditoriul este un public larg, în relație directă (conferință, miting) sau indirectă (ziar, TV) cu emițătorul
Statutul interlocutorilor	verticală	între parteneri cu statute inegale (elev-profesor, soldat-ofițer etc.)
	orizontală	între parteneri cu statute egale (elev-elev, soldat-soldat etc.)
Codul folosit	verbală	prin vociferare
	nonverbală	cu ajutorul gesturilor
	paraverbală	tonul vocii, viteza vorbirii, ritmul şi inflexiunile rostirii, intensitatea, volumul vocii, pauzele, sublinierile, alte sunete produse (onomatopee, geamăt, mormăit, oftat, râs)
Finalitatea actului comunicativ	accidentală	întâmplătoare
	subiectivă	exprimă starea afectivă a vorbitorului din necesitatea descărcării şi reechilibrării în urma acumulării unei tensiuni psihice (+ sau -)
	instrumentală	are un scop precis, se obține un anumit efect în comportamentul receptorului
După modul de desfășurare	reciprocă directă	față în față
	reciprocă indirectă	prin telefon, radio, televiziune
	unilaterală directă	transmiterea mesajului care nu cere răspuns
	unilaterală indirectă	scrisori, filme
După gradul de oficializare	formală	oficială
	informală	neoficială
După tipul normativ	de subordonare	se bazează pe norme administrativ-juridice
	colegială	se bazează pe norme administrativ-morale
	amicală	se bazează pe norme moral-psihologice

Un criteriu al comunicării eficiente constă în folosirea adecvată a tipurilor de comunicare. În cadrul oricărui act comunicațional (*interpersonal)* au loc simultan două procese: reprezentarea (indivizii fac diverse afirmații despre ceva) și prezentarea (modul în care sunt prezentate anumite informații). Aceasta determină și definește modalitatea de relaționare cu alte persoane.

4.2 Conflictul intercultural

Conflictul este un fenomen psihosocial care apare atunci când doi sau mai mulți actori (persoane, grupuri, organizații, țări), aflați în interacțiune, au atitudini, sentimente, nevoi, scopuri, intenții, valori diferite sau percepute ca opuse.

Atunci când diferențele dintre oameni nu sunt acceptate, apare dezacordul, verbalizat sau nu; el este prima formă a conflictului, ușoară și incipientă. Nu toate conflictele presupun o incompatibilitate de scopuri: ele pot lua naștere și între părți care urmăresc același obiectiv, dar care contestă, eventual, modalitățile, principiile de realizare a acestora. De aceea, cunoașterea și formarea abilităților de gestionare a conflictelor este un subiect actual și vizează diferite niveluri sociale, pe toți acei care în virtutea funcției deținute, a profesiei, a relațiilor au nevoie să le prevină sau să le rezolve eficient.

Conflictele trebuie acceptate ca fiind absolut normale, iar rezolvarea lor trebuie să fie un proces de grup, deoarece orice grup uman întrunește membri cu personalități diferite, cu motivații diferite și cu un potențial de muncă și creator care variază în limite foarte largi. Situațiile de conflict pot fi depășite prin atitudini pozitive, comunicare și înțelegere reciprocă.

Tipologia conflictului

Atunci când oamenii nu pot tolera diferențele morale, culturale, religioase, politice etc., conflictul este inevitabil și adeseori costisitor. Există mai multe criterii după care le putem clasifica. Acestea pot implica relațiile noastre cele mai intime sau interacțiunile cele mai superficiale.

Din punctul de vedere al conținutului, conflictele pot fi **esențiale** (de substanță) și **afective** (generate de stări emoționale care vizează relațiile interpersonale). Există și **pseudo-conflicte** (de manipulare), care creează o situație socială premeditată cu scopul de a influența reacțiile și comportamentul indivizilor.

Tipurile de conflicte:

Din punctul de vedere al gradului de putere	*Pe orizontală* – presupune o disensiune între două persoane cu același grad de putere, răspundere, pregătire etc. *Pe verticală* – se declanșează între două persoane cu grade de putere și de luare a deciziei diferite.
Din punctul de vedere al duratei și evoluției	*Spontane* – apar brusc, sunt de scurtă durată și se manifestă la nivel interpersonal. *Acute* – se produc din cauze cunoscute, au o evoluție scurtă, dar cu manifestări intense. *Cronice* – au la bază cauze ascunse, greu de identificat sau de depistat (ambiții, dorințe de putere, ranchiună), sunt mocnite, au o evoluție lentă și de lungă durată.
După subiecții implicați	*Intrapersonale/individuale* – vizează o problemă din interiorul nostru: cea a alegerii între „îmi place" și „nu e voie", între „trebuie" și „nu vreau". Are loc o luptă între pretenții și posibilități, o dispută între argumente „pro" și „contra". Sursele de conflict pot include idei, gânduri, emoții, valori, predispoziții sau obiective personale care intră în conflict unele cu altele. *Interpersonale* – este o formă a interacțiunii umane prin care două sau mai multe persoane intră în dezacord parțial sau total legate de diverse aspecte (incompatibilitate de interese, opinii, valori, atitudini, motivații, credințe, concepții etc.). De asemenea, printre cauzele acestora menționăm nivelul slab de coeziune a grupului, ai cărui membri sunt preocupați de satisfacerea intereselor personale sau sunt axați pe competiție. *Între indivizi și grupuri* – se manifestă prin divergențele care apar între persoane și grupuri: de ordin profesional, legate de apartenența politică sau religioasă, de nivelul de pregătire profesională, de informare etc. *Intergrupuri* – se produce atunci când interesele colective se ciocnesc cu interesele altor grupuri (de exemplu: competiții, concursuri etc.). Totodată, lupta pentru resursele limitate ar fi și ea o cauză a conflictului.
În funcție de efectele sociale survenite	*Constructive* – în acest caz, oponenții nu încalcă limita normelor etice, a relațiilor de afaceri și a argumentelor relaționale. Rezolvarea acestui tip de conflict duce la rezultate creative, care sunt o forță pozitivă pentru creștere personală și schimbare socială. *Distructive* – de obicei, au ca temei cauze subiective; una din părți insistă dur asupra propriei opinii și nu dorește să țină cont de părerea celuilalt; sunt aplicate metode de luptă psihologică, se influențează spiritual, emoțional și/sau fizic.

Ce provoacă conflictul?

Cauzele unui conflict pot fi dintre cele mai variate. Identificarea acestora este foarte importantă pentru soluționarea și gestionarea eficientă a conflictului. Soluțiile trebuie să corespundă anume cauzelor care au provocat conflictul respectiv.

Iată doar câteva dintre **cauzele** care pot genera un conflict:

- ***Incompatibilitatea și diferențele***. Oamenii nu sunt la fel, au trăsături de personalitate diferite, nu provin din aceleași medii; au diverse opinii, atitudini, credințe, valori; percep diferit realitatea. Toate acestea, dacă nu sunt gestionate corect, pot deveni o sursă a conflictului.
- ***Nevoile umane.*** Pentru a supraviețui, oamenii necesită mai multe lucruri esențiale. Conflictele apar atunci când nevoile cuiva sunt ignorate.
- ***Comunicarea.*** Aceasta poate provoca un conflict în două situații: atunci când lipsește sau atunci când este ineficientă (nu sunt discutate cauzele, se acumulează tensiuni) ori defectuoasă (conduce la perceperea eronată a situației, provoacă neînțelegeri).
- ***Sentimentele și emoțiile***. Disensiunile pot apărea din cauza ignorării reciproce de către părțile aflate în conflict a sentimentelor și emoțiilor, ceea ce poate conduce la lezarea demnității personale.
- ***Orientarea spre competitivitate exagerată.*** Iese în evidență prin presiunea exercitată asupra oamenilor, pentru atingerea cu orice preț a unor obiective; se forțează concurența între membrii grupului.
- ***Stereotipurile, prejudecățile.*** Își lasă amprenta asupra percepției lumii de către oameni, care, pentru a-și forma o viziune, fie din necunoaștere, fie din comoditate, preferă stereotipurile; dacă acestea nu coincid sau apar anumite dezacorduri, se iscă conflictul.
- ***Conflictul de norme.*** Normele sociale sunt standarde sau comportamente comune, acceptate de membrii grupului și așteptate de ei. Conștient sau nu, sistematic sau accidental, încălcăm norme și astfel lezăm confortul celuilalt.

V-ați gândit vreodată la motivele conflictelor pe care le aveți cu membrii familiei, cu colegii de clasă, cu semenii?

La baza conflictelor interculturale stau câteva dimensiuni:

- norme și valori diferite;
- probleme de comunicare și neînțelegeri;
- etnocentrismul;
- prejudecăți și stereotipuri.

Cum evoluează un conflict?

Dinamica conflictului modifică, de regulă, și comportamentul părților implicate. Dacă procesul de comunicare este limitat, apar suspiciuni, frustrări, se creează un teren propice pentru dezvoltarea conflictului. O comunicare ineficientă, cu informare dozată, se resimte mai degrabă ca o barieră, decât ca o punte de legătură. Neîncrederea sporește, iar aplanarea divergențelor nu este mai niciodată văzută ca fiind o sarcină comună.

Modelul *Aisbergului* în evaluarea dinamicii conflictelor

Şi dinamica conflictelor este comparată de multe ori cu un aisberg – doar o mică parte din cele ce se întâmplă în cadrul unui lui se află la suprafaţă, adică sunt accesibile în mod direct. Celelalte părţi ale dinamicii trebuie mai mult ghicite. Conflictele au loc mereu la două niveluri: la **nivel obiectual** şi la **nivel psihosocial**.

Nivelul obiectual (vârful aisbergului) este format din pretenţii formulate, comportament sesizabil, fapte.

Nivelul psihosocial (partea nevăzută a aisbergului) este constituit din temeri, nesiguranţe, dorinţe, sentimente, tabuuri etc. care nu pot fi observate în mod direct, cu toate că sunt prezente masiv. De cele mai multe ori, nivelul respectiv este neverbalizat, acţionând în „zona ascunsă", dominând acţiunile conflictuale.

Rezolvarea conflictelor

Rezolvarea conflictelor are ca scop, în primul rând, anihilarea energiilor negative acumulate. În al doilea rând, acest proces le permite părţilor implicate să înţeleagă puncte de vedere diferite şi să caute soluţii reciproc avantajoase, abordând cauzele reale ale conflictului. În ultimii ani, specialiştii în domeniu au început să folosească termenul de *transformare de conflict*, care reprezintă nivelul cel mai profund de schimbare în acest sens.

	Restrângerea conflictului (în cazul conflictelor fierbinţi)	Extinderea (în cazul conflictelor reci)
Prevenirea	Stabilirea unor reguli de comunicare.	Confruntarea cu probleme specifice. Căutarea unei soluţii.
Reabilitarea	Reconstituirea conflictului. Fiecare parte implicată în conflict explică punctele sale de vedere asupra conflictului.	Confruntarea prin jocuri de rol. Susţinerea de către o persoană terţă a diferitelor puncte de vedere.

Comunicarea este calea spre înţelegere, armonie, eficienţă sau, dimpotrivă, o sursă de conflicte – atunci când este alterat procesul de comunicare eficientă.

Modalitatea de rezolvare a conflictului diferă de la o cultură la alta, de aceea, pentru a oferi soluţii potrivite, trebuie să ţinem cont de cauzele care îl pot provoca, precum şi de aspectele interculturale ale acestuia.

Conflictul presupune o renegociere, o eliberare a tensiunilor, o stabilire a priorităţilor, o reînnoire a relaţiilor, o deschidere spre celălalt şi o reevaluare a atitudinilor, pentru ca **dialogul** şi **comunicarea** să îşi poată îndeplini rolul.

Conflictul este ceva bun sau rău? Prin ce se caracterizează un conflict constructiv? Dar distructiv?

Recomandări pentru formatori

5 RECOMANDĂRI pentru FORMATORI

„Comunicarea este o dimensiune centrală a vieții noastre culturale; fără ea, orice tip de cultură moare. În consecință, studiul comunicării presupune studiul culturii în care este integrată."

Mahatma Gandhi

5.1 Formatorul Programului ICE

Programul ICE optează pentru interculturalizarea educației și pentru educația interculturală, care recunoaște, respectă și valorifică diversitatea ca pe un dat natural al vieții umane, în toate manifestările ei.

Comisia Internațională de Educație pentru Secolul XXI a UNESCO a lansat ideea de a *învăța să trăim împreună cu ceilalți,* aceasta devenind o necesitate în toate țările lumii, dată fiind complexitatea crescândă a problemelor cu care se confruntă societatea umană.

Multiculturalitatea este o stare de fapt, interculturalitatea – o stare de spirit. De aceea, multiculturalitatea trebuie atestată și acceptată, iar interculturalitatea – educată, trăită. Educația, în esență, trebuie să fie interculturală.

Formatorul în domeniul educației interculturale contribuie la o schimbare pozitivă, la transmiterea valorilor culturale; asigură formarea atitudinilor și a competențelor, transferul/(re)activarea competențelor în contexte noi. Finalitatea spre care tinde acest demers este determinarea sau modificarea comportamentului copilului sau al tânărului în direcția abordării interculturale. Acest comportament presupune înțelegerea și acceptarea diversității și a complexității lumii în care trăim, necesită luare de poziție, atitudine și participare.

Câmpul educației interculturale prevede ca cei implicați – formatorii/facilitatorii – să analizeze ceea ce aduc în interacțiunea cu ceilalți: propriul sistem de valori, prejudecățile, supozițiile, preferințele, experiența, temerile etc. Obiectivul fiecărui formator ICE este de a înțelege cauza gândirii noastre unidirecționale, de a ne învăța să depășim problemele/blocajele interioare. Acesta pune accentul pe conștientizarea propriului mediu și pe apartenența culturală: abilitatea de a înțelege mecanismele prin care cultura influențează și determină dezvoltarea și formarea fiecărei ființe umane, modul în care ea îi influențează sistemul de valori, structurile comportamentale și maniera de a rezolva problemele.

Ca să fie eficient, formatorul trebuie să manifeste:

- ***identitate personală puternică –*** pentru a putea demonstra modele de comportament, a stabili relații deschise, sincere și de încredere cu participanții;
- ***entuziasm, dedicație și pasiune;***
- ***deschidere*** față de noi experiențe și oameni;
- ***respect*** pentru fiecare participant și contribuțiile acestuia la activitatea grupului;
- ***empatie***, pentru a înțelege rezistența participanților, temerile și îngrijorările acestora;

- ***răbdare,*** pentru a le oferi participanţilor dreptul la greşeală şi suficient timp pentru schimbare;
- ***flexibilitate***, pentru a se adapta la nevoile şi aşteptările grupului.

Atmosfera de înţelegere, încredere şi aprobare, indispensabilă activităţilor organizate de către formatorii ICE, se construieşte pe ***acceptarea diferenţelor*** (ce reies din diverse sisteme de valori, credinţe şi comportamente), a viziunilor diferite, fără a evidenţia ce este „corect" şi „incorect", fără a judeca, a eticheta.

Rolurile formatorului Programului ICE

- Rolul de *planificator* presupune proiectarea tuturor detaliilor ce vizează activitatea cu copiii ori adulţii: de la pregătirea condiţiilor pentru realizarea unui demers interesant şi eficient până la profilarea design-ului activităţii, a modalităţilor de lucru.
- Rolul de *prezentator* are în vedere instruirea participanţilor, transmiterea informaţiei prin forme dintre cele mai variate. Prezentatorul va selecta cu grijă conţinutul, volumul şi gradul de complexitate a informaţiei în raport cu nevoile identificate ale grupului de participanţi şi va stabili modalităţile optime de prezentare, ca formă şi timp. Informaţia oferită trebuie să fie suficientă pentru formarea unei viziuni clare asupra subiectului abordat.
- Rolul de *facilitator* prevede înlesnirea realizării unei sarcini, îndrumarea participanţilor la activitate în procesul de lucru. Facilitatorul creează situaţii de învăţare adecvate şi relevante contextului.

Educaţia interculturală presupune ca cei implicaţi în proces să lucreze permanent asupra lor, pentru a asigura schimbarea într-un context social mai larg. Fiecare participant este un agent al schimbării, dar adulţilor le revine cea mai mare responsabilitate, pentru că ei sunt acei care transmit valorile culturale şi formează, prin educaţie şi creştere, atitudinile şi sistemul de valori al generaţiilor viitoare.

Pentru a demara procesul de acceptare şi apreciere a diferenţelor culturale şi pentru a învăţa modalităţi eficiente de a interacţiona cu ceilalţi, atât la nivel personal, cât şi la cel cultural, este absolut necesar să analizăm cine suntem şi ce aducem în interacţiunea cu ceilalţi – propriul sistem de valori, prejudecăţile, supoziţiile, preferinţele, experienţa, temerile...

Factorii contextuali reprezintă o mare piedică pentru acest tip de activitate. Ei rezonează în mesajele vehiculate de adulţi:

- *„Toţi copiii sunt la fel, fără deosebire.";*
- *„Toţi oamenii sunt la fel."*;
- *„Nu suntem diferiţi, suntem cu toţii oameni."*;
- *„Cu cât vorbim mai mult despre o problemă – sexismul, de pildă – cu atât mai pregnantă devine aceasta.";*
- *„Profesorii şi toţi cei care lucrează cu copiii nu trebuie să aibă prejudecăţi."*.

Astfel, negarea existenţei prejudecăţilor sau a diferenţelor nu le anulează în mod automat, iar evitarea discutării problemelor nu duce la rezolvarea lor.

Obiectivul fiecăruia dintre noi este de a confrunta ceea ce purtăm în noi înşine, de a încerca să înţelegem cauza gândirii noastre injuste şi unidirecţionale şi de a învăţa să ne debarasăm de multe dintre lucrurile pe care le considerăm „fireşti". De exemplu, dacă ni se pare „firesc" faptul că toţi copiii sunt la fel, îi vom educa la fel, ignorând unicitatea personalităţii şi uitând să ne ajustăm demersul la particularităţile de învăţare ale fiecăruia.

Este esenţial să fim capabili să facem distincţie între faptul că toţi oamenii sunt la fel (al cărei rezultat este negarea diferenţelor, care sunt fundamentale pentru existenţa noastră) şi credinţa că toţi oamenii sunt egali, adică, indiferent de diferenţele dintre ei, toţi oamenii ar trebui să aibă aceleaşi drepturi şi oportunităţi.

Astfel, lucrând cu oamenii, vom aborda constructiv particularităţile fiecăruia şi vom lua în calcul diferenţele dintre ei, tratându-i la fel şi oferindu-le aceleaşi posibilităţi.

Paul Gorsky, un cercetător renumit în domeniu, a definit cele zece strategii pe care adulţii le-ar putea utiliza în activităţile de educaţie interculturală cu copiii. Lista propusă nu este exhaustivă şi ar trebui privită ca un imbold pentru continuarea autoexplorării, fiecare dintre noi putând-o completa şi modifica.

5.2 Educaţia interculturală ca proces

Există o legătură firească între educaţia globală şi educaţia interculturală, care priveşte modul în care interacţionăm cu alte culturi, societăţi sau grupuri chiar la noi in ţară, comunitate, oraş, etc. Toate societăţile de azi se caracterizează printr-un grad crescând de multi-culturalism şi de diversitate culturală, ceea ce face recunoaşterea şi respectarea drepturilor fiecărui grup, minoritar sau majoritar, din ce în ce mai importante. Educaţia interculturală este un mod eficient de a aborda fenomenul rasismului, al discriminării rasiale şi intoleranţei.

Interculturalitatea nu trebuie „predată" în şcoală ca o disciplină de învăţământ. Întreaga viaţă şcolară trebuie să poarte amprenta acesteia. Activităţile organizate cu copiii şi adulţii trebuie să comporte un caracter nonformal şi să completeze lecţia.

Cel mai potrivit mod de implicare a participanţilor, cât şi de structurare a unui proces educaţional, depinde în mare măsură de contextul în care lucrează formatorul. Formatorul poate avea o libertate mai mare sau mai mică în ceea ce priveşte conţinutul, timpul şi forma de activitate, în funcţie de contextul formal, nonformal sau informal în care acesta activează.

Educaţia informală se referă la procesul pe tot parcursul vieţii, prin care fiecare individ îşi formează sau dobândeşte atitudini, valori, abilităţi şi cunoştinţe prin intermediul influenţelor educaţionale ale mediului în care se află, cât şi prin experienţa de zi cu zi (familie, magazine, bibliotecă, mass-media, loc de activitate/muncă sau joacă, etc).

Educaţia formală se referă la sistemul de educaţie/învăţământ organizat, de la învăţământul primar la cel superior şi care include programe specializate de formare profesională şi tehnică.

Educaţia nonformală se referă la orice program planificat de educaţie personală şi/sau socială, destinat ca să îmbunătăţească anumite abilităţi şi competenţe, în afara curriculumului educaţional formal.

Educaţia nonformală este caracterizată prin:

- răspunderea concretă la cerinţele fixate şi flexibilă de a răspunde intereselor individului;
- scoaterea funcţiei de predare, lăsând loc funcţiei de învăţare;
- învăţarea activă cu o abordare largă pe domenii preferenţiale;
- învăţarea individualizată centrată pe practică şi experimentare;
- flexibilă, democrată, centrată exclusiv pe cel care învaţă;
- valorificarea timpului liber din punct de vedere educaţional;
- oportunităţi pentru valorificarea experienţelor de viaţă prin cadrul mai flexibil şi mai deschis şi prin diversificarea mediilor de învăţare cotidiene;
- participarea voluntară, individuală sau colectivă;
- dezvoltarea competenţelor pentru viaţă şi pregătirea persoanelor pentru a deveni cetăţeni activi; pe lângă informaţiile şi competenţele specifice anumitor domenii de activitate în care se încadrează proiectele sau activităţile nonformale, persoanele îşi dezvoltă competenţe funcţionale: capacităţi organizatorice, capacităţi de autogestiune, capacităţi de management al timpului, de gândire critică, luarea deciziilor, prelucrarea şi utilizarea contextuală a unor informaţii, capacitatea de a identifica şi de a rezolva probleme;

Astfel, învăţarea interculturală ar trebui să fie recunoscută alături de alte forme ale educaţiei. La rândul său, educaţia interculturală trebuie să fie una de învăţare pe toată durata vieţii, să promoveze gândirea şi analiza critică de către toate părţile implicate. Învăţarea interculturală trebuie să fie întotdeauna contextualizată, cercetarea fiind un domeniu care ar trebui să analizeze şi să exploreze acţiuni concrete.

Informaţia şi exerciţiile practice prezentate în manual au fost concepute astfel încât să fie suficient de flexibile ca să fie utilizate în toate aceste contexte: şcoală, club de tineret, ateliere sau training-uri, tabere, etc.

Elemente caracteristice ale Trainingurilor

Deschiderea, introducerea şi cunoaşterea reciprocă

Participanţii decid care va fi atitudinea lor pe parcursul cursului de instruire chiar din primele clipe ale acestuia. Fie că are în faţă un grup nou de participanţi, fie că a mai lucrat cu el, formatorul trebuie să creeze şi să consolideze o atmosferă pozitivă, de colaborare şi încredere reciprocă – elemente determinante pentru „poziţionarea, afirmarea" sa. Trainingul poate începe cu o succintă prezentare a formatorului, a obiectivelor, a agendei şi a timpului alocat activităţii şi va urma cu un exerciţiu de cunoaştere a participanţilor.

Obţinerea de noi cunoştinţe, deprinderi şi abilităţi

Esenţa unei activităţi de instruire este dobândirea de noi cunoştinţe, deprinderi şi abilităţi, cât şi experimentarea de noi lucruri. Corpul instruirii este construit pe elemente specifice de conţinut, metode şi exerciţii, care au scopul de a implica participanţii în ex-

perienţe semnificative. Accentul pe analiză şi debrifare este fundamental pentru ghidarea procesului de învăţare, deoarece îi ajută pe participanţi să îşi folosească cunoştinţele în procesul de instruire şi să devină mai sensibili faţă de acesta. Nu vor lipsi nici analizele, mai ales dacă o situaţie din viaţa şi activitatea personală a participanţilor este relevantă pentru conţinutul instruirii.

Debrifarea

Debrifarea este momentul de reconstituire şi analiză *post factum* a activităţii. Aceasta are un caracter interactiv şi se desfăşoară cu implicarea tuturor participanţilor şi a formatorului. Rolul formatorului se va limita la restabilirea paşilor activităţii prin ghidarea participanţilor printr-un şir de întrebări:

- Cum vă simţiţi?
- Ce lucruri noi aţi învăţat?
- Ce nu aţi înţeles?
- Ce v-a impresionat cel mai mult?
- Dacă aţi trăi această experienţă din nou, cum aţi proceda?

Există mai multe tehnici de facilitare a discuţiilor, dar cele mai multe dintre ele respectă, în general, următorii paşi:

- **Reacţie şi reflecţie.** Înscrieţi reacţia grupului la experienţa acumulată pe parcurs:
- Ce părere aveţi despre activitate?
- Ce aţi observat, experimentat/trăit, auzit sau simţit?

Aceste întrebări îi ajută pe participanţi să se gândească asupra experienţei din timpul activităţii şi să-i pregătească pentru următorul pas.

- **Explicaţie.** Alocaţi timp pentru deducerea semnificaţiei experienţei comune:
- *De ce activitatea a decurs în acest mod?*
- *Numiţi motivele pentru care v-aţi comportat într-un anumit mod, aţi făcut anumite alegeri.*
- **Contextul larg.** Detaşaţi-vă de activitatea propriu-zisă şi abordaţi probleme mai largi vizate în timpul discuţiei. Concentraţi-vă pe comportamentul uman, pe dinamica de grup şi valori:
- *Ce aţi învăţat din activitate?*
- **Aplicaţie.** Acesta este momentul creării unei legături între activitate şi realitate şi angajării participanţilor într-un proces de îmbunătăţire:
- Ce va urma în rezultatul activităţii?
- Unde aplicăm cele învăţate?
- Ce schimbări puteţi face?

Este recomandabil ca formatorul să fie atent la răspunsurile oferite, să repete pentru întregul grup sau să noteze pe un flipchart unele enunţuri ale participanţilor.

Împărtășirea experiențelor

Fiecare participant vine la activitate cu niște așteptări, cu un bagaj de cunoștințe și cu o anumită experiență. Un training își atinge mai ușor obiectivele atunci când formatorul creează un cadru prielnic pentru împărtășirea experiențelor (exemple din viața participanților, întâmplări ce i-ar face să reflecteze asupra subiectului în discuție etc.). Împărtășirea experiențelor permite participanților să asimileze mai ușor tema propusă, să facă legătură între cele învățate și cele trăite și, totodată, lasă spațiu și pentru afirmare personală.

Transferul de cunoștințe

Transferul de cunoștințe, experiență și idei are loc nu numai pe parcursul activității, acesta se produce permanent. Este, totuși, responsabilitatea formatorului ca procesul respectiv să înceapă în cadrul activității, imediat după debrifare, prin aplicarea acestora în demersurile curente. Unul dintre scopurile importante ale unei instruiri este de a facilita cât mai mult folosirea și dezvoltarea noilor deprinderi și abilități. *Cum pot fi încurajați participanții să le dezvolte? Cum pot aplica cele învățate în viața de zi cu zi?*

Feedbackul

Formatorul trebuie să reacționeze adecvat la ceea ce se întâmplă în timpul cursului de instruire, demonstrându-le celor prezenți că este atent și receptiv. În caz contrar, formatorul și participanții se vor afla în două lumi paralele. Este absolut important ca acesta să aibă ochii, urechile și inima deschise și să se comporte în conformitate cu ce aude, vede și simte în interacțiunile sale cu participanții. Valorile pe care le promovați și le predați altora ar trebui să fie compatibile cu comportamentul dvs. cotidian și activitatea profesională. Nu uitați că sunteți un model, că le arătați copiilor/tinerilor ce înseamnă să apreciezi diferențele și să îi respecți pe ceilalți.

Evaluarea

Evaluarea este un proces continuu. În contextul unui training, aceasta are două dimensiuni de bază. În primul rând, formatorul examinează impactul activităților și încearcă să înțeleagă dacă instruirea a fost potrivită. În al doilea rând, el identifică modalități de îmbunătățire a tehnicilor de instruire. Totodată, evaluarea îi ajută și pe participanți să se concentreze asupra celor învățate, oferindu-le oportunități să comenteze, să adapteze și să controleze procesele de instruire.

Concluziile finale

Concluziile finale și încheierea constituie ultimele elemente necesare ale oricărui curs de instruire. Este un moment care îi ajută pe participanți să arunce o privire asupra drumului parcurs și să constate cât de mult au înaintat.

5.3 Cum să derulați activități în domeniul dialogului intercultural

În continuare, prezentăm câteva activități practice, care pot fi organizate în cadrul unor activități separate sau integrate (ajustându-le) în cadrul cursurilor de instruire sau al lecțiilor. De asemenea, oferim câteva sfaturi utile pentru desfășurarea cu succes a acestora.

Înainte de începerea atelierului, este necesar să fiţi pregătiţi din toate punctele de vedere:

- Stabiliţi numărul participanţilor şi cine sunt, aflaţi cât mai multe lucruri despre ei. Fiecare activitate presupune un anumit număr de participanţi, în funcţie de specificul acesteia. De asemenea, este important a cunoaşte numărul celor înscrişi pe listă atât pentru pregătirea spaţiului, cât şi pentru acoperirea necesităţilor unei activităţi de acest gen: interacţiunea, responsabilităţile formatorilor etc.
- Asiguraţi-vă că ştiţi unde vor avea loc întâlnirile, lucru valabil şi pentru participanţii la activităţile planificate.
- Stabiliţi dacă veţi lucra singur sau în doi. În acest tip de activitate e mai bine să fie prezenţi doi formatori, atât pentru captarea atenţiei, pentru o mai bună supraveghere a celor prezenţi, pentru realizarea eficientă a lucrului în câteva grupuri mai mici, cât şi pentru asigurarea unui proces deschis de debrifare, feedback etc. În caz că veţi lucra în echipă, distribuiţi foarte clar responsabilităţile.
- Planificaţi atelierul fixând activităţile şi timpul real acordat acestora (însuşirea materiei noi), inclusiv pentru discuţiile ce vor urma, discursurile de deschidere/ închidere, pentru debrifare şi feedback.
- Pregătiţi şi aduceţi materialele necesare. Fiecare atelier solicită un anumit set de materiale şi fişe de lucru. Este important de reţinut că unele materiale sunt indispensabile activităţii, iar altele pot fi înlocuite (hârtia de flipchart şi markerele – cu tabla şi creta; foile cu lipici – cu foi simple şi bandă adezivă/scotch etc.). În acest context, asiguraţi-vă că schimbările operate nu afectează calitatea instruirii.

Exemplu: Flipchartul este un bloc mare de hârtie albă agăţat pe un suport. După ce aţi folosit o coală, o întoarceţi şi puteţi scrie pe următoarea coală sau aveţi posibilitatea să prezentaţi o diagramă, o schemă pregătite în prealabil.

Asiguraţi-vă că informaţia de pe fiecare foaie este:

- *uşor de înţeles* – titlurile şi denumirile sunt clare; dacă este prezentată o problemă de referinţă, explicaţi importanţa acesteia din start;
- *uşor de citit* – folosiţi carioca groase şi de culori închise. Textul trebuie să fie scris cu caractere mari, pentru a fi citit fără efort.

Avantajele flipchartului sunt multiple. Cu ajutorul acestuia:

- pregătiţi informaţiile din timp şi le prezentaţi la momentul potrivit;
- stocaţi o mare cantitate de date, care pot fi expuse pe toată durata discursului, fără a distrage atenţia asistenţei;
- obţineţi o bună mobilitate.

Interacţiunea este considerată un instrument preţios în instruire. Familiarizaţi-vă cu activităţile prevăzute, exersaţi-le în prealabil.

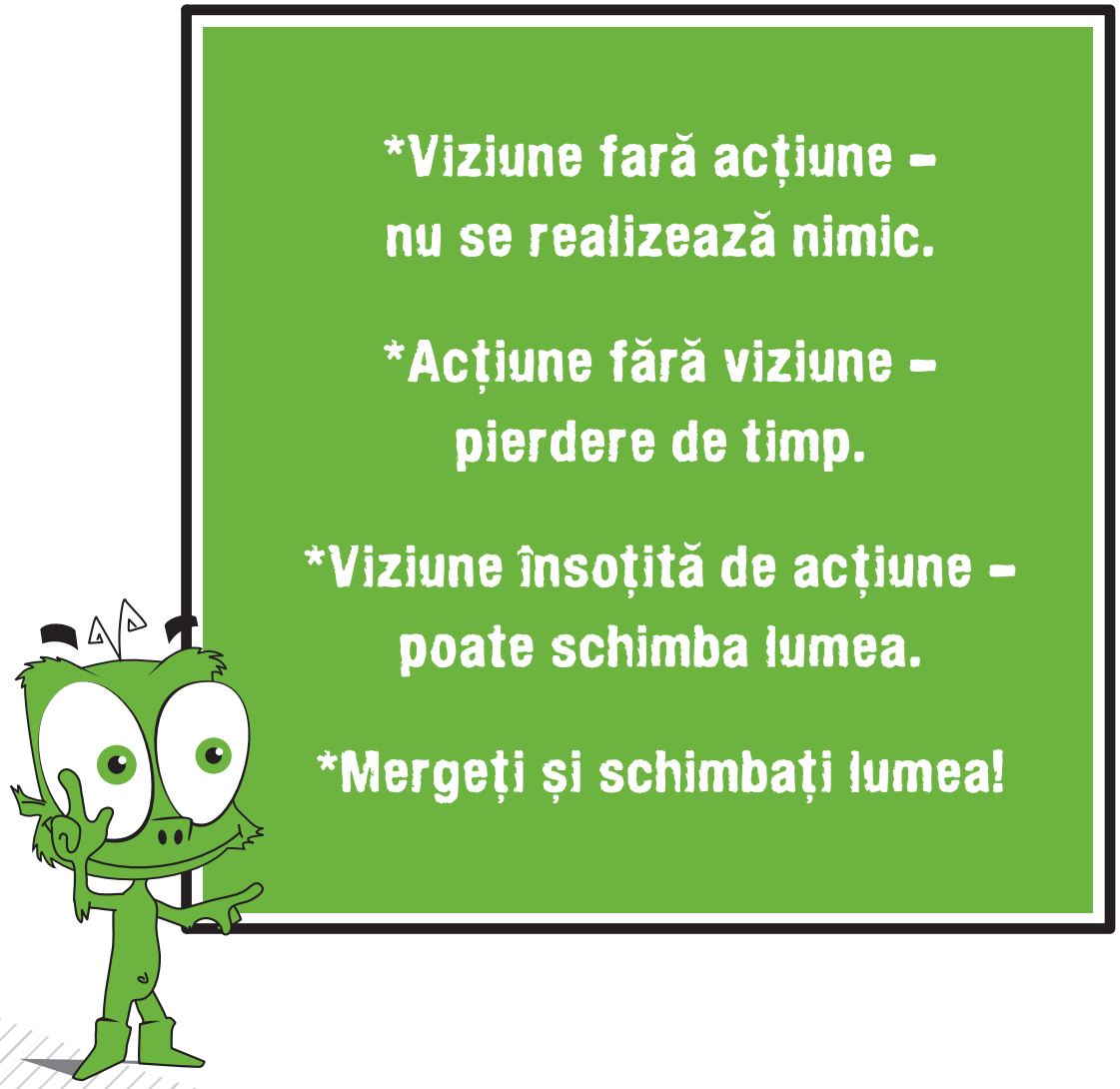
La începutul activităţii:

- Sosiţi mai devreme cu cel puţin o jumătate de oră înainte de demararea activităţii, pentru a vă asigura că dispuneţi de tot necesarul.
- Aşteptaţi participanţii şi întâmpinaţi-i la intrarea în sală.

- Creaţi o ambianţă plăcută şi un mediu de lucru constructiv.
- Derulaţi activitatea în intervalele de timp prevăzute, stabiliţi regulile şi prezentaţi planul de lucru la prima întâlnire, pentru că anume acum se fixează şi aşteptările participanţilor.

Pe parcursul activităţii:

- Dacă nu aţi memorat întocmai agenda, ţineţi-o la îndemână şi consultaţi-o la necesitate.
- Dacă este nevoie, amintiţi-le participanţilor regulile în timpul lucrului.
- La finalul activităţii, solicitaţi participanţilor feedback.



6

Exerciții practice

6 EXERCIȚII PRACTICE

TREI NIVELURI ALE CULTURII

Tema:	Cultură, interculturalitate, cooperare multiculturală
Număr de participanți:	Minimum 12 persoane, maximum 30 de persoane
Durata:	90 minute
Obiective:	– Înțelegerea termenului de cultură. – Conștientizarea felului în care definim cultura noastră și alte culturi. – Înțelegerea caracteristicilor fundamentale ale diferitor culturi pentru cooperarea multiculturală.
Materiale:	– Hârtie flipchart A1 – Markere – Fișa: *„Trei niveluri ale culturii”* (Hidalgo).
Pregătire:	Pe o foaie flipchart se scrie cu litere mari cuvântul CULTURĂ, astfel încât, ulterior, participanții să poată vedea rezultatele exercițiului.

Instrucțiuni:

1) Încurajați participanții să-și amintească definiții pentru termenul *„cultură”*, să spună ce înseamnă pentru ei cultura, ce dimensiuni ale culturii disting. Scrieți toate răspunsurile lor pe un flipchart.

2) Comentați: că, de obicei, la început ne referim la aspectele vizibile ale culturii, cum ar fi stiluri de îmbrăcăminte, alimente, muzică etc.

3) Stimulați participanții să se gândească și la aspectele profunde, ascunse și implicite (amintiți-le de aisberg) ale culturii: religie, convingeri, limbă, sistem de valori și norme, modul în care o anumită cultură caracterizează realitatea: percepe lumea, natura și timpul; înțelege ce este bine și rău; exprimă atitudinea față de tradiții, față de rolurile familiale, raporturile dintre bărbați și femei etc.

4) Explicați participanților modelul Hidalgo *„Trei niveluri ale culturii”*; distribuiți Fișa.

5) Repartizați participanții în grupuri mici. Ei trebuie să clasifice toate caracteristicile culturii, pe care le-au enumerat anterior, conform celor trei *niveluri* ale culturii. Menționați că unele caracteristici și aspecte ale culturii ar putea fi găsite în două sau mai multe categorii.

6) Orientați discuția spre modul în care noi, cel mai frecvent, definim propria cultură și alte culturi, precum și asupra felului în care am dori să fie percepută cultura noastră de către alții.

Debrifare și evaluare:

Organizați o discuție în grupul mare. Dezbateți următoarele aspecte:

- Care sunt, în opinia voastră, cele mai importante aspecte prin care **definiți cultura proprie**? (majoritatea participanților vor alege aspectele legate simbolic de nivelul culturii, care vor fi un pas important pentru continuarea discuțiilor).
- Cum percepeți alte culturi, care aspecte (indiferent de nivele) vă ajută să înțelegeți aceste culturi?
- Corespunde încercarea de a înțelege alte culturi cu modul în care membrii ei doresc să fie percepuți și înțeleși? (definesc ei cultura lor și alte culturi prin aceleași aspecte/dimensiuni?).
- Ce ne determină să percepem alte culturi prea simplu și superficial, chiar dacă nici nouă nu ne place ca și cultura noastră să fie percepută diferit?

FIȘA „TREI NIVELURI ALE CULTURII” (N. Hidalgo)

- ***Nivelul concret*** dă expresie tuturor caracteristicilor aferente ale culturii prin elementele vizibile, cum ar fi îmbrăcămintea, muzica, alimentarea, jocurile etc.
- ***Nivelul comportamental*** este recunoscut prin intermediul rolurilor sociale care există într-o cultură, limba de comunicare, în special limbajul non-verbal, manierele de comunicare și comportamentul față de reprezentanții altor culturi ori exponenți ai propriei culturi, dar de sex opus, statut social diferit etc. Nivelul comportamentului reflectă: structura familiei, egalitatea de gen, afilierea politică și totul ce *„ne plasează”* într-o structură organizațională în societate.
- ***Nivelul simbolic*** implică toate valorile și credințele caracteristice unei culturi specifice. Aceste componente culturale mai profunde sunt reflectate în comportamentele membrilor săi: cum aceștia joacă diferite roluri în societate, cum se exprimă verbal etc. Acest nivel este cheia pentru a înțelege modul în care indivizii se definesc pe ei înșiși. Nivelul dat se referă la sistemul de valori, religie, viziunea asupra lumii etc.

CE INFLUENȚEAZĂ CULTURA

Tema:	Cultură, caracteristici aprofundate ale culturii
Număr de participanți:	Minimum 12 persoane
Durata:	60 minute
Obiective:	– Conştientizarea modului în care cultura influenţează comportamentul oamenilor. – Identificarea şi înţelegerea spectrului larg al diferitor comportamente influenţate de cultură. – Sporirea cunoştinţelor privind diferenţele specifice în cadrul diverselor culturi.
Materiale:	Fişe: *„Ce influenţează cultura?”*; *„Caracteristici culturale.”*
Pregătire:	Elaborarea chestionarelor din timp. Familiarizare cu fişa şi cu chestionarele.

Instrucțiuni:

1) Distribuiţi participanţilor chestionarul *„Ce influenţează cultura?”*. Fiecare completează individual.

2) Rugaţi participanţii să numere răspunsurile *„Da”*. Mai multe răspunsuri *„da”* înseamnă că sunt mai conştienţi de aspectele care influenţează cultura.

3) Divizaţi participanţii în grupuri mici (câte 4-5 persoane). Rugaţi-i să analizeze întrebările cu răspunsuri *„nu”*. Ce i-au determinat să răspundă negativ?

4) Rugaţi participanţii să revină în grupul mare.

Debrifare și evaluare:

Iniţiaţi discuţia în grup, începând cu următoarele întrebări:

- Ce v-a surprins în chestionar? Care sunt punctele din chestionar care nu aţi crezut că pot fi influenţate de cultură?
- Cum aţi ştiut la care întrebări să răspundeţi *„da”*, unde şi cum aţi învăţat despre aceasta?
- Există diferenţe culturale care ar putea face comunicarea cu alţii dificilă?

Distribuiţi Fişa *„Caracteristici culturale”*. Discutaţi elementele fişei prin exemple.

Recomandări pentru formator:

Menţionaţi că există diferenţe culturale, exemplificând prin următoarele:

- Când unei persoane din Mexic i se spune că vă place ceva la ea/el (haină, încălţăminte, bijuterie, accesorii) această persoană va încerca să vă ofere acel lucru. Caracteristica dată este valabilă şi pentru unii romi.
- Conform antropologului Edward T. Hall, în Orientul Mijlociu se obişnuieşte ca persoanele care discută între ei, să stea faţă în faţă atât de aproape, încât să îşi simtă respiraţia. A sta la o distanţă mare unul faţă de altul poate însemna lipsă de interes sau respect.

- A pronunţa prea des cuvântul *„nu”*, în multe culturi din Asia este inacceptabil. De obicei se spune: *„A face ceea ce ceri/rogi este dificil sau greu de realizat”*.
- A arăta cu piciorul către cineva este foarte ofensator în multe ţări din Asia.
- În Coreea, de exemplu, nu este politicos să îţi torni singur apă sau alte băuturi, trebuie să aştepţi ca altcineva să îţi toarne.

Aduceţi şi alte exemple pe care le cunoaşteţi, încurajând ca şi participanţii să facă acelaşi lucru. Fiţi atenţi ca să nu transformaţi discuţia şi exemplele aduse într-o sesiune de etichetări.

FIŞA „CE INFLUENȚEAZĂ CULTURA?”

Chestionar. Instrucţiune: Citiţi cu atenţie fiecare enunţ şi marcaţi cu „+” un singur răspuns: „DA” sau „NU”.

	Eu ştiu ce influenţează cultura...	**DA**	**NU**
1	Cât de aproape stau oamenii unii de alţii		
2	Cu câtă putere strâng unii altora mâna, când se salută		
3	Când se adresează unii către alţii, spun mai întâi numele sau prenumele, funcţia...		
4	Modul cum se comportă în situaţii conflictuale		
5	Modul în care laudă sau critică		
6	Înţelegerea a ceea ce reprezintă premiu sau pedeapsă		
7	Modul în care refuză ceva, spun *„NU”*		
8	Cât de tare (sau încet) vorbesc		
9	Ce se aşteaptă de la lider/ superiori		
10	Cum tratează subalternii		
11	Cum tratează persoanele de alt sex, orientare sexuală, rasă, cultură, vârstă...		
12	Modalitatea de comunicare: cât de direct sau indirect comunică oamenii		
13	Reacţiile la feedback		
14	Care sunt consecinţele în a pierde *„faţa”*, onoarea ...		
15	Ce spun uşor altora despre sine		
16	Care sunt subiectele de comunicare acceptate, care sunt tabu-urile		
17	Când şi cum privesc în ochi oamenii		
18	Când sunt formali sau informali		
19	Cum soluţionează problemele		
20	Cum interpretează comportamentele altora		

FIȘA „CARACTERISTICI CULTURALE”

Înțelegerea modestiei

Mâncarea

Obiceiurile alimentare

Înțelegerea naturii

Percepția de sine

Importanța lucrului

Înțelegerea frumuseții

Muzica

Stilurile de îmbrăcăminte

Percepția generală asupra lumii

Înțelegerea spațiului personal

Regulile de comportament într-un context social

Stilurile de viață

Expresiile feței

Religia

Tradițiile religioase

Importanța timpului

Artele plastice

Sistemul de valori

Literatura

Stilurile părintești – creșterea și educarea copiilor

Perceperea liderismului

Gesturile

Tradițiile legate de sărbători și ceremonii

Înțelegerea relațiilor imparțiale, dreptate, justiție

Înțelegerea prieteniei

CE ÎNSEAMNĂ CULTURA PENTRU MINE

Tema:	Cultură, interculturalitate, identitate
Număr de participanți:	Minimum 12 persoane
Durata:	90 minute
Obiective:	– Conştientizarea propriilor modele culturale. – Înţelegerea modului de adaptare şi ajustare a valorilor şi normelor culturale proprii la atitudinile şi preferinţele personale. – Identificarea propriei perceperi despre cultură şi modelele ei. – Conştientizarea mecanismelor care influenţează şi afectează identitatea noastră culturală.
Materiale:	– Un copac mare desenat pe o hârtie flipchart A1 – Foi cu lipici de 4 culori – Creioane.
Pregătire:	– Desenaţi un copac pe o foaie mare, astfel încât rădăcinile, tulpina şi frunzele să fie clar vizibile. – Distribuiţi participanţilor foi cu lipici de 4 culori (de exemplu, galben, albastru, verde şi roz).

Instrucțiuni:

1) Rugaţi participanţii să se gândească la sensul cuvântului *„etnie”* şi să scrie *„definiţia”* pe foi cu lipici (stickere) galbene.

2) Apoi fiecare participant va lipi foiţele pe coroana copacului, fără a spune ce a scris pe ele.

3) După aceasta, rugaţi-i să-şi amintească despre mesajele pe care le primeau în copilărie şi adolescenţă de la adulţi şi semeni. Sunt mesaje care i-au afectat şi care erau legate de etnia proprie. Accentuaţi că pe o foiţă trebuie să fie scris un singur mesaj. Utilizaţi foi cu lipici verzi.

4) Foile cu lipici de culoare verde vor fi lipite pe rădăcinile copacului.

5) Rugaţi participanţii să îşi amintească ce gânduri/emoţii le-au provocat aceste mesaje şi pe cât de compatibile sau incompatibile au fost cu alte mesaje primite pe parcursul dezvoltării lor. Spuneţi-le să noteze răspunsul pe foiţele albastre şi să le lipească pe tulpina copacului.

6) Propuneţi-le să se gândească, dacă aceste mesaje le-au influenţat comportamentul şi cum ei, prin comportamentul lor, au influenţat asupra membrilor grupului sau asupra altor grupuri etnice. Rugaţi-i să scrie despre aceasta pe foiţele roze şi să le lipească deasupra copacului.

7) Divizaţi participanţii în 4 grupuri. Fiecare grup va desemna câte un reprezentant care colectează toate foiţele de aceeaşi culoare (galben, albastru, verde şi roz).

8) Fiecare grup va analiza ce este scris pe foiţe, va grupa răspunsurile şi va identifica similarităţile /diferenţele dintre răspunsuri.

9) După 15 minute de lucru, câte o persoană din fiecare grup va prezenta concluziile şi le va nota pe partea copacului, pe care au analizat-o.

Debrifare și evaluare:

Moderați discuția în grup, invitând participanții să reflecteze asupra următoarelor întrebări:

- Ați identificat ceva important pentru voi în timpul activității? Ceva ce nu ați știut până astăzi?
- V-ați gândit vreodată cum v-ați format identitatea etnică proprie?
- Care sunt valorile pe care le respectați și urmați?
- Cum s-a format identitatea voastră etnică și cum se schimbă?
- Cum sunt influențate unele comportamente ale dvs. de felul în care percepeți propria identitate etnică?
- Ați avut în viață situații, când erați mândri că sunteți parte a unui anumit grup și invers, când nu vă simțeați confortabil de a fi membru al acestui grup?

Recomandări pentru formator:

În acest scenariu accentul este pus pe apartenența etnică. Activitatea dată poate fi ajustată la alte aspecte ale caracteristicilor culturale cum ar fi sexul, vârsta, religia etc.

RECUNOAȘTE COLEGUL

Teme:	Discriminare, xenofobie, cetățenie. Teme conexe: Egalitate în demnitate și respect; Identificarea elementelor pe care le avem în comun cu reprezentanții altor culturi; Dreptul la viață, libertate și securitate personală.
Număr de participanți:	Minimum 8 persoane
Durata:	30 minute
Obiective:	– Conștientizarea propriei identități și a identității altor persoane. – Identificarea elementelor pe care le avem în comun cu ceilalți. – Promovarea solidarității și respectului.
Materiale:	– Fișa *„Ciorchine pentru fiecare participant”* – Pixuri.
Pregătire:	Familiarizarea cu fișele.

Instrucțiuni:

După ce fișele au fost completate, se vor citi la alegere câteva, fără a se specifica numele autorului. Participanții vor avea sarcina de a recunoaște colegul, a cărui fișă a fost citită.

Debrifare și evaluare:

Moderați discuția în grup, invitând participanții să răspundă la următoarele întrebări:

- V-a fost greu să identificați cele mai importante aspecte ale identității proprii?
- Ați fost surprinși de răspunsurile colegilor? Ați avut mai multe sau mai puține elemente comune, decât v-ați așteptat?
- Ce părere aveți despre faptul că grupul este atât de diferit? Considerați că diversitatea face grupul mai interesant?

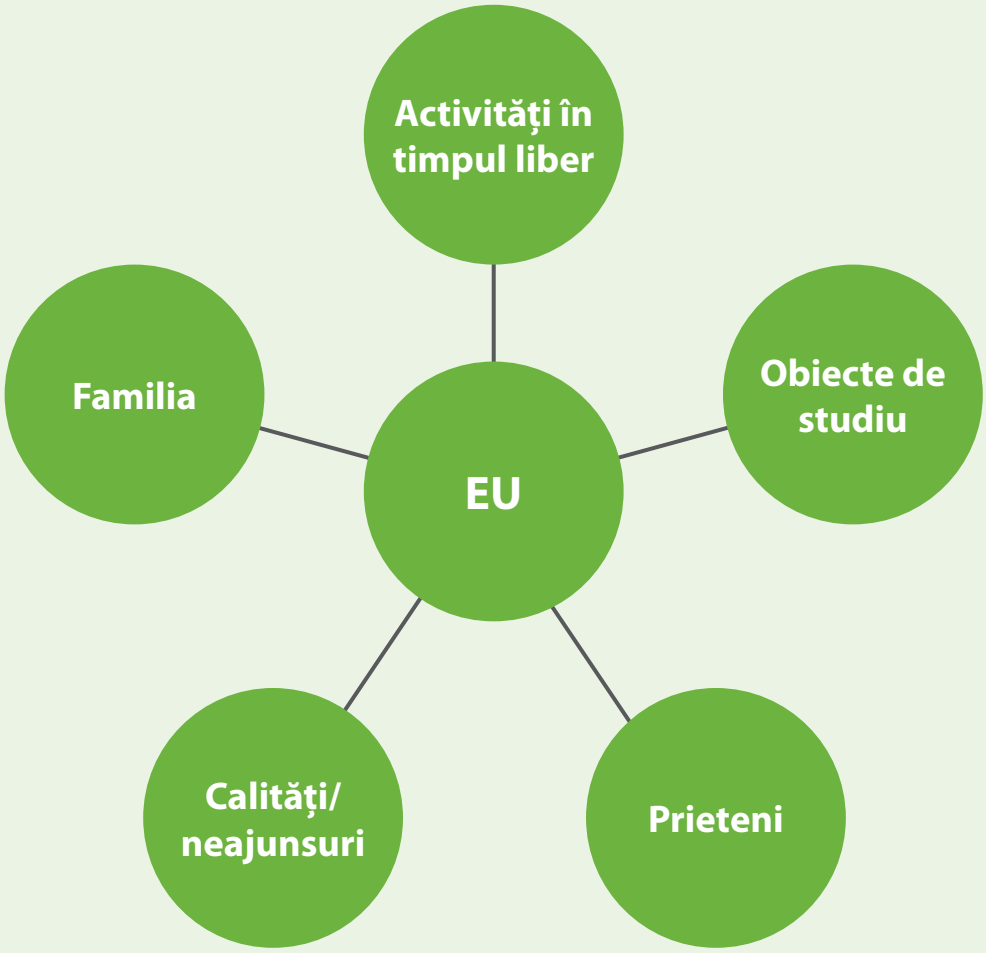
Recomandări pentru formator:

Pentru încălzire, se poate da participanților un indiciu, ca ei să înceapă să mediteze în direcția în care se va desfășura activitatea. Formatorul poate oferi un exemplu propriu sau poate folosi un personaj imaginar.

Sugestii pentru continuarea activității:

Această activitate poate servi ca punct de pornire pentru multe alte discuții, de exemplu, universalitatea drepturilor omului, discriminare și xenofobie, drepturile copiilor și cetățenie etc.

FIȘA „CIORCHINE”



ASEMĂNĂRI

Teme:	Discriminare, xenofobie, cetățenie
Număr de participanți:	20-24 persoane (număr par de persoane)
Durata:	40 minute
Obiective:	– Facilitarea cunoașterii și acceptarea reciprocă în grup. – Explorarea punctelor comune dintre participanți.
Pregătire:	Se va pregăti spațiu suficient. Participanții sunt divizați în perechi.

Instrucțiuni:

1) După ce participanţii sunt divizaţi în perechi, rugaţi-i să găsească împreună trei lucruri, pe care le au în comun. Acestea pot fi: ceva ce fac, simt sau gândesc întotdeauna/uneori/niciodată.

2) Propuneţi perechilor să încerce să depisteze alt cuplu, care împărtăşeşte aceleaşi viziuni. În cazul, în care cineva nu găseşte altă pereche, propuneți-le să iniţieze o negociere în patru şi să identifice alte trei lucruri/viziuni, pe care le împărtăşesc cu toţii.

3) În continuare, rugaţi două grupuri din câte patru persoane să se unească şi să continue negocierile în alt format. Activitatea se încheie atunci, când participanţii formează un singur grup şi identifică trei lucruri comune pentru toţi.

Debrifare și evaluare:

Rugaţi participanţii să-şi împărtăşească experienţele. Puteţi întreba:

- Pe parcursul activităţii, aţi fost nevoit/ă să vă ascundeţi identitatea pentru a fi acceptat/ă?
- V-aţi simţit discriminat/ă din cauză că aţi fost diferit sau pentru că aţi fost luat drept altcineva?
- În ce situaţie aţi fost nevoit/ă să renunţaţi la o parte din propria identitate pentru a fi acceptat/ă într-un grup?
- Cum v-aţi simţit constatând că aveţi multe caracteristici comune cu alţi membri ai grupului?

Variații (în caz de necesitate și în dependență de mersul exercițiului):

Dacă grupul este prea mare sau nu aveţi spaţiu suficient, aşezaţi participanţii într-un cerc şi citiţi cu voce tare câte o caracteristică de pe o listă întocmită din timp. Cei care se identifică cu ea, se vor ridica în picioare. Numiţi un şir de caracteristici până când se vor ridica toţi participanţii.

ECUSOANE COLORATE

Teme:	Discriminare, xenofobie, grupuri minoritare-majoritare, interrelaționare între majoritate-minoritate, drepturi egale pentru toți
Număr de participanți:	20-24 de persoane
Durata:	60 minute
Obiective:	– Conștientizarea normelor sociale și a situației grupurilor majoritare și minoritare. – Demonstrarea efectelor discriminării.
Materiale:	– Stickere sau ecusoane de două culori (de pildă, verde și galben) – Lipici sau pioneze – Fișe cu reguli.
Pregătire:	Este necesară o sală spațioasă.

Instrucțiuni:

1) Distribuiți ecusoanele și cereți participanților să le poarte pe tot parcursul jocului. Fiecare participant trebuie să poarte doar un ecuson de o singură culoare.

2) Expuneți lista cu reguli într-un loc vizibil și menționați că respectarea lor este obligatorie.

3) Efectuați cu participanții o activitate, cum ar fi discutarea unui subiect care îi interesează sau un joc energizant, conducându-vă de regulile afișate.

Debrifare și evaluare:

Asigurați-vă că acordați timp suficient pentru dezbateri. Începeți prin a întreba ce gândesc participanții despre joc și ce nou au învățat:

- Cum v-ați simțit în calitate de *„galben”* sau de *„verde”*?
- Care a fost cel mai bun/ cel mai rău lucru, fiind *„verde”* sau *„galben”*?
- Ați fi vrut să schimbați ecusonul? De ce?
- Care sunt formele de discriminare întâlnite în realitate?
- Cine alcătuiește regulile în societate?
- Care sunt principiile democrației?
- Ce puteți face pentru a promova democrația la nivel local (în instituția sau în comunitatea voastră), la nivel regional și național (în societatea în care trăiți)?

Recomandări pentru formator:

- Scrieți pe flipchart regulile din timp, aceasta vă va facilita dirijarea activității.
- Încercați să urmăriți persoanele din fiecare grup, pentru a aduce exemple concrete în timpul discuțiilor de evaluare.
- Fiți foarte prudent, pentru că activitatea poate provoca unora emoții mari. Nu lăsați ca cineva să rămână jignit și aveți grijă ca regulile jocului să nu fie preluate și în afara lui.

FIȘA „REGULI PENTRU VERZI”

Participanţii cu ecusoane verzi nu au voie:

- să stea pe scaune,
- să formeze grupuri mai mari de 2 persoane,
- să vorbească cu *„galbenii”*, cu excepţia cazului când aceştia li se adresează,
- nu au acces la echipament fără permisiune specială etc.

FIȘA „REGULI PENTRU GALBENI”

Participanţii cu ecusoane galbene:

- au prioritate când vor să spună ceva,
- pot alege locul unde să se aşeze,
- au acces liber la orice echipament de care au nevoie,
- pot sta lângă cine doresc etc.

BIM-BUM

Teme:	Discriminare, xenofobie, identitate
Număr de participanți:	15-20 persoane
Durata:	60 minute
Obiective:	– Conştientizarea propriei identităţi, dar şi a altora. – Identificarea elementelor pe care le avem în comun cu alţii. – Promovarea solidarității și respectului.
Pregătire:	Nu sunt necesare pregătiri speciale.

Instrucțiuni:

Toţi participanţii formează un cerc, stând în picioare. Pe rând, fiecare îşi spune numele şi o trăsătură/calitate a sa, care îl face mai deosebit de alţii sau cu care se mândreşte. În momentul, în care rostesc cuvântul, trebuie să facă şi un gest (mimică). Următorul participant rostește numele și trăsătura sa, arată un gest, apoi le repetă și pe ale participantului anterior. Al treilea participant rostește numele, caracteristica, gestul său și pe ale celor doi participanți care anterior au făcut-o.

Exercițiul continuă până la ultimul participant, care trebuie să numească numele, caracteristicile și gesturile tuturor.

Debrifare și evaluare:

Moderați discuția în grup, invitând participanții să reflecteze asupra următoarelor întrebări:

- V-a fost greu să găsiți o caracteristică care să vă facă mai deosebit de alții sau cu care vă mândriți?
- Care caracteristici ale colegilor v-au surprins?
- Ce părere aveți despre diversitatea din grup? Considerați că diversitatea face grupul mai interesant?

Recomandări pentru formator:

Exercițiul va fi început de formator, care dă exemplu de caracteristică și de gest.

Variații (în caz de necesitate și în dependență de exercițiu):

Exercițiul poate fi efectuat fără a face gesturi, se spune doar numele și caracteristica.

CINE SUNT EU?

Teme:	Discriminare, xenofobie, identitate, dreptul la viaţă, libertate şi securitate personală, cetăţenie
Număr de participanţi:	20-25 persoane
Durata:	40 minute
Obiective:	– Conştientizarea propriei identităţi şi a altora. – Identificarea elementelor pe care le avem în comun cu alţii. – Promovarea solidarităţii şi respectului.
Materiale:	– Hârtie flipchart A1 – Markere – Hârtie A4 – Creioane colorate.
Pregătire:	Se distribuie participanţilor materialele necesare.

Instrucțiuni:

1) Fiecare participant va trebui, timp de 5 minute, să deseneze pe foaie o floare cu 5-6 petale şi să scrie în fiecare petală câte un aspect/element al identităţii sale.

2) După aceasta, divizaţi participanţii în 4 grupuri. Explicaţi, că fiecare grup trebuie să completeze un tabel, în care să includă aspectele pe care le-au scris în petalele florii.

3) Tabelul are următoarele 2 coloane:

I. ***roluri pe care noi le alegem*** (afiliere politică, stil de îmbrăcăminte, religie, loc de trai/ reşedinţă, apartenenţă la un grup anumit etc);

II. ***roluri pe care noi nu le alegem (sau cu care suntem născuţi)*** (sex, locul de naştere, culoarea părului, a ochilor, rol reproductiv, vârstă etc).

4) Participanţii din fiecare grup discută şi completează tabelul.

5) Ulterior, câte un reprezentant din fiecare grup va prezenta tabelul completat şi va explica de ce au plasat anume acele aspecte în coloanele respective.

Debrifare și evaluare:

Organizaţi o discuţie în grupul mare, invitând participanţii să reflecteze asupra următoarelor întrebări:

- Ce aţi învăţat despre voi înşivă? V-a fost greu să determinaţi care sunt cele mai importante aspecte ale propriei identităţi?
- Care răspunsuri ale colegilor v-au surprins? De ce? Aţi avut mai multe sau mai puţine elemente în comun decât v-aţi aşteptat?
- Ce părere aveţi despre diversitatea din grup? Consideraţi că diversitatea face grupul mai interesant?
- Au existat aspecte ale identităţii altor persoane faţă de care v-aţi simţit tentaţi să reacţionaţi?

- Cum se formează identitatea? Care dintre aspecte sunt constituite de societate şi care sunt înnăscute şi stabile? Exemplu: problemele legate de gen, care dintre aspecte sunt constituite de societate şi care sunt înnăscute? Ce asociază oamenii cu cuvintele *„băiat”* şi *„fată”*? Ce alte exemple aveţi?
- Cât de mult sunt judecaţi oamenii în baza identităţii lor şi cât în funcţie de grupul căruia îi aparţin?
- Cum vă simţiţi având libertatea de a vă alege propria identitate? Care sunt implicaţiile pentru voi înşivă şi pentru societate şi în special pentru drepturile omului referitoare la egalitate şi respect?
- Cum credeţi, cu un grup divers este mai dificil de interacţionat? De ce?

Recomandări pentru formator:

Referiţi-vă la importanţa identităţii personale; cum ne putem defini pe noi înşine în dependenţă de multitudinea de criterii diferite; cum putem schimba/influenţa/condiţiona alegerile noastre; cum identitatea personală reprezintă un fel de filtru, prin care observăm lumea care ne înconjoară; cum uneori suntem ataşaţi de grupuri pe care singuri le alegem, iar alteori ne sunt impuse.

Unele aspecte ale identităţii s-ar putea să fie controversate, de exemplu, naţionalitatea, genul şi sexul, religia, apartenenţa la o minoritate. Discuţia despre modul în care se formează identitatea şi care aspecte ale identităţii sunt create la nivel social şi care sunt înnăscute şi stabile pot fi de asemenea controversate, în special în privinţa religiei şi a genului. Este interesant să le ceri participanţilor să se gândească la propriul proces de maturizare şi cum anumite aspecte ale identităţii lor s-au schimbat de-a lungul anilor, probabil chiar acele aspecte ale identităţii pe care le consideră fixe.

Sugestii pentru continuarea activităţii:

Această activitate poate servi ca punct de plecare pentru mai multe discuţii, de exemplu, despre universalitatea drepturilor omului, discriminare şi xenofobie, drepturile copilului şi cetăţenie.

LANȚUL CU SIMILARITĂȚI ȘI DIFERENȚE

Teme:	Identitate personală și de grup
Număr de participanți:	20-24 de persoane
Durata:	90 minute
Obiective:	– Cunoașterea similarităților și diferențelor între membrii grupului. – Conștientizarea faptului, că atât similaritățile, cât și diferențele pot deveni motive pentru a ne uni, dar și a ne separa.
Materiale:	– Benzi din hârtie colorată, câte trei pentru fiecare participant (25 cm lungime, 3 cm lățime) – Clei – Markere – Hârtie flipchart A1 – Capsator.
Pregătire:	Pregătirea benzilor din foi colorate.

Instrucțiuni:

1) Repartizați câte 3 benzi din hârtie colorată fiecărui participant.

2) Rugați participanții să se gândească la ce au similar și ce au diferit în comparație cu alți participanți din grupul de lucru.

3) Rugați-i să scrie pe o parte a benzilor de hârtie ce au găsit similar cu alții, iar pe verso – ce diferențe au identificat în comparație cu alții. Astfel, fiecare participant trebuie să aibă trei fișe cu 3 similarități și 3 diferențe.

4) Explicați că li se permite să întocmească liste cu date, ani de naștere, apartenență, comunități din care fac parte, hobby, vârstă, familie, statut etc.

5) Fiecare participant citește ce a scris. Totul se notează pe flipchart.

6) Întrebați participanții dacă au comentarii. Ce categorii au fost menționate? Se repetă similaritățile și diferențele? Faceți legătură cu caracteristicile de identitate.

7) La sfârșit, rugați participanții să facă un lanț al diferențelor și similarităților. Fiecare participant va capsa benzile de hârtie, rostind cu voce tare care sunt similaritățile și diferențele identificate și cu ce contribuie la acest lanț.

Debrifare și evaluare:

- Explicați că întotdeauna există ceva general (similar pentru toți), ceva specific (tipic doar pentru unii) și ceva care este individual (unic pentru fiecare persoană).
- Întrebați dacă caracteristicile care ne diferențiază trebuie să fie neapărat ceva ce ne separă. Ne ajută diferențele și similaritățile să ne definim pe noi înșine în relație cu grupurile la care aparținem?
- Discutați despre faptul că, chiar dacă venim din contexte diferite, întotdeauna există ceva comun pentru toți. Totodată, chiar și atunci când suntem în același context, există ceva care ne diferențiază de ceilalți.

- Referiți-vă la lanțul din benzi. El ilustrează modul în care similaritățile și diferențele se interpătrund și se conectează într-o formă care ne separă, dar, în același timp, ne unește.
- Rugați-i pe participanți să se gândească la modul, cum ar putea să folosească sau să se joace cu lanțul, astfel încât acesta să nu se rupă.

Recomandări pentru formator:

Dacă grupul este prea mare sau nu aveți spațiu suficient, așezați participanții într-un cerc și citiți cu voce tare câte o similaritate/diferență de pe o listă, întocmită din timp. Cei care se identifică cu ea, se vor ridica în picioare. Numiți un șir de caracteristici până când se vor ridica în picioare toți participanții.

STEREOTIPURI ȘI PREJUDECĂȚI

Tema:	Stereotipuri, prejudecăți, discriminare
Număr de participanți:	12-20 persoane
Durata:	90 minute
Obiective:	– Înțelegerea modului prin care observăm diferențele. – Înțelegerea mecanismului de creare a stereotipurilor. – Perceperea modului prin care stereotipurile funcționează – felul în care ne percep alții pe noi influențează modul cum ne percepem noi înșine. – Diferențierea dintre observare și interpretare ca modalitate de depășire a gândirii stereotipe.
Materiale:	– Clopoțel, fluier – Foi cu lipici de trei culori diferite – Reguli de comportament tipic pentru trei culturi diferite – Fișe: *„Stereotipuri și Prejudecăți”*, *„Procesul de creare a Stereotipurilor și Prejudecăților”* și *„Funcționarea Stereotipurilor și Prejudecăților”*.
Pregătire:	Se vor pregăti fișe cu reguli pentru fiecare grup separat.

Instrucțiuni:

1) Oferiți foi cu lipici participanților (trei culori diferite) și rugați-i să se împartă în trei grupuri, în dependență de culoare. Grupurile se separă și se vor retrage în diferite părți ale sălii.

2) Participanții vor pune foile cu lipici astfel, ca să fie vizibile.

3) Explicați participanților că fiecare grup reprezintă o anumită cultură (culoare), care urmează reguli tipice de comportament.

4) Oferiți fiecărui grup Fișa, care descrie aceste reguli (pregătită din timp pentru fiecare grup separat). Atenționați, că fiecare grup trebuie să păstreze regulile în secret. Accentuați, că este foarte important ca fiecare participant să urmeze întocmai regulile culturii lor și orice s-ar întâmpla în timpul exercițiului, trebuie să țină cont de acestea.

5) Oferiți fiecărui grup câteva minute pentru pregătire/studierea regulilor.

6) Când toți sunt gata, explicați participanților că reprezentanții celor trei culturi vor merge la primblare. Scopul lor este să cunoască exponenții altor culturi. **Condiția strictă**: să urmeze întocmai regulile culturii lor. Fiecare va merge liber, se va apropia de cine dorește, va conversa, va face schimb de informații. În timpul *„primblării”* participanților, formatorul, din când în când, sună din clopoțel sau face gălăgie cu fluierul.

7) *„Primblarea”* va dura 10-15 minute. Exercițiul ar putea continua mai mult sau mai puțin timp, în dependență de reacția participanților, dar nu mai puțin de 10 minute.

7) La finalul *„primblării”*, participanții sunt rugați să revină în grupurile lor și să noteze impresiile despre celelalte două grupuri (cum v-ați cunoscut, ce credeți despre ei) și, totodată, să atribuie caracteristici celor două culturi.

8) Rugați participanții să analizeze și propria cultură: cine sunt ei și cum ar putea să se numească (numele culturii lor).

9) Faceți un schimb de informații în grupul mare – fiecare grup mic va caracteriza celelalte două culturi. Totul se va nota pe flipchart. În timp ce un grup prezintă, colegii ascultă cu atenție.

Debrifare și evaluare:

Participanții sunt invitați să comenteze:

- Cum au ajuns la concluziile expuse despre alții?
- De unde au luat informația, pe ce se bazează deducțiile lor?

Recomandări pentru formator:

Faceți concluzii, explicând participanților că stereotipurile bazate pe anumite observări derivă din generalități. În primul rând, stereotipurile facilitează înțelegerea realității, clasificând evenimentele și aparențele din jurul nostru în categorii formate de procesele de generalizare. Prin mijlocirea interpretării și generalizării celor observate se formează stereotipurile, în primul rând, ca protecție, care cu timpul poate deveni o limitare. Comentați diferențele dintre observație și interpretare, referiți-vă la stereotipurile pozitive (distribuiți suportul de curs și discutați în grup).

FIȘA „PROCESUL DE CREARE A STEREOTIPURILOR ȘI PREJUDECĂȚILOR"

Trei PAȘI:

Crearea categoriilor „vizibilitate". Când facem cunoștință cu cineva, noi tindem să observăm cele mai evidente caracteristici și să le cercetăm.

Formarea generalizărilor incorecte despre întregul grup (stereotipuri și prejudecăți). În baza caracteristicilor vizibile, noi dezvoltăm concluzii despre cineva concret și le generalizăm, atribuindu-le tuturor membrilor grupului. Prejudecățile și stereotipurile determină apariția generalizărilor eronate despre membrii unui grup, considerându-l omogen (ei toți sunt... nici unul dintre ei.... ei întotdeauna...). Această modalitate de gândire exclude dreptul de a fi diferit. Astfel, când realitatea nu coincide cu prejudecățile și stereotipurile noastre, noi tindem să *„falsificăm realitatea"* pentru a certifica ceea ce credem.

Tratarea membrilor unui grup în mod diferit, în dependență de părerile generale (discriminare).

FIȘA „FUNCȚIONAREA STEREOTIPURILOR ȘI PREJUDECĂȚILOR"

- Conferă sens și înțelegere lumii care ne înconjoară (în situații ambigue sau în lipsa informației suficiente, gândirea stereotipică *„umple golul"*, completează neajunsul de informație și oferă sentimentul de previzibilitate și claritate).
- Pune în valoare grupul din care facem parte (de exemplu, dacă anumite grupuri sunt *„rele"*, înseamnă că grupul nostru, pe care îl considerăm diferit, este *„bun"*).
- Pune în valoare alte grupuri, caracteristicile lor și modul în care funcționează (bine/rău, periculos/prietenos, imprevizibil, ospitalier, cald etc.).
- Justifică discriminarea față de anumite grupuri (de exemplu, dacă atribuim caracteristici negative unui grup anume, (este *„rău"*), putem considera că este firesc ca acesta să nu dispună de aceleași drepturi ca și al nostru, care este *„bun"*.

FIȘA „COMPORTAMENTUL TIPIC PENTRU DIFERITE CULTURI”

Comportamentul tipic pentru reprezentații culturii din grupul I

- Participanții din grupul I trebuie să cântărească bine înainte de a spune ceva (se concentrează, meditează – totul în tăcere).
- Atunci când aud sunetul clopoțelului sau fluierului, ei trebuie să tacă și să asculte atent.
- Când sunt întrebați *„Cum te simți?”*, ei trebuie să își acopere ochii cu mâinile, după care, la rândul lor, neapărat întreabă cum se simte cel ce i-a întrebat. Această întrebare este pusă oricărui participant cu care va comunica.

Comportamentul tipic pentru reprezentații culturii din grupul al II-lea

- În momentul în care se ating de cineva, ei trebuie să întrebe imediat persoana respectivă *„Cum te simți?”* și să se posteze în fața lui.
- Atunci când aud clopoțelul sau fluierul, ei trebuie să ridice mâinile în sus și să salute soarele.
- Când partenerul de conversație vorbește încet, ei trebuie să țipe, încercând să atragă atenția asupra sa.

Comportamentul tipic pentru reprezentații culturii din grupul al III-lea

- Ei trebuie să vorbească încet, aproape în șoaptă.
- Când aud clopoțelul sau fluierul, ei trebuie să se închine până la pământ.
- Ei păstrează distanța (jumătate de metru) între sine și partenerul de conversație (îl ține cât mai departe).

FIȘA „DESPRE PREJUDECĂȚI"

Conform DEX online, ***Prejudecăţile*** sunt opinii preconcepute, de cele mai multe ori eronate şi defavorabile, impuse de mediu sau de educaţie. Prejudecăţile sunt tipuri specifice de atitudini, caracterizate printr-o poziţionare relativ permanentă, subiectivă (pozitivă sau negativă) faţă de anumite entităţi (grupuri, naţionalităţi, indivizi, instituţii).

Asemeni oricărei altei atitudini, prejudecata se consideră a avea trei componente de bază:

- Cognitivă (ce gândim, opiniile) – în acest sens, stereotipurile reprezintă o componentă cognitivă pentru fiecare prejudecată;
- Emoţională (ce simţim şi ce se referă la gândurile noastre);
- Conotativă (ce facem ca răspuns la propriile gânduri şi sentimente).

În psihologia socială, ***prejudecăţile*** sunt definite ca tipuri de atitudini specifice care:

- Nu sunt bazate pe argumente logice şi factologice,
- Sunt rezistente la schimbare,
- Sunt caracterizate printr-o componentă emoţională puternică.

Prejudecăţile conduc la:

- Zvonuri şi judecată stereotipică (murdar, urât, rău),
- Distanţă socială – evitarea contactului,
- Discriminare – violarea drepturilor,
- Atac fizic – trecerea de la agresivitate verbală la agresivitate fizică,
- Genocid – anihilare.

FIȘA „DESPRE STEREOTIPURI"

Stereotipurile exprimă credinţe despre caracteristicile psihice şi/sau comportamentale ale unor indivizi, grupuri sociale (de sex, vârstă, etnie, religie) sau procese sociale, fixate în generalizări, percepţii schematice şi rigide, în imagini simplificatoare, şablonizate, durabile, preconcepute.

Stereotipurile sunt descrise, de asemenea, ca:

- Generalizări/etichetări iraţionale – produse ale concluziilor incomplete, deduse din experienţă limitată (iată de ce uneori ele conţin un anumit adevăr);
- Exprimarea şi raţionalizarea prejudecăţilor (sau atitudini caracteristice), deoarece ele reprezintă partea esenţială a fiecărei prejudecăţi;

Stereotipurile reprezintă o componentă cognitivă a unei atitudini şi ***distanţa socială,*** cel mai frecvent, se referă la conotativ (emoţiile, aprecierile şi asociaţiile evocate de anumite cuvinte, situaţii), componenta comportamentală a unei atitudini este mai importantă pentru poziţia socială a unui grup anume.

CE ȘTIU EU ȘI CE MI S-A SPUS

Teme:	Stereotipuri, prejudecăți, discriminare
Număr de participanți:	12-20 persoane
Durata:	90 minute
Obiective:	– Conștientizarea dimensiunii gândirii stereotipe. – Demonstrarea învățării spontane a gândirii stereotipe. – Depistarea elementelor culturii care favorizează dezvoltarea gândirii stereotipe.
Materiale:	– Flipchart – Chestionar *„Ce știu și ce mi s-a spus”.*
Pregătire:	Familiarizare cu întrebările din chestionar. Pregătirea posterelor.

Instrucțiuni:

1) Afișați coli de flipchart peste tot în sală, astfel încât participanții să aibă acces la ele. Scrieți din timp, pe fiecare din aceste postere, denumirea unei entități (de exemplu: persoane în etate, bărbat, femeie, adolescent, catolic, musulman, persoană săracă, persoană cu dizabilități, arab, rom, oameni bogați, persoană de la țară, refugiați, creștini ortodocși, mame solitare, cântăreți de muzică populară etc.)

2) Rugați participanții să se miște liber prin sală și să scrie pe fiecare poster o informație auzită sau cunoscută despre grupul indicat.

3) Oferiți timp suficient ca fiecare participant să poată scrie ce consideră important.

4) Apoi divizați participanții în 5 grupuri și oferiți-le câte 1-2 minute pentru a citi cele scrise pe fiecare poster. După aceasta fiecare grup va discuta cele citite.

5) Oferiți grupurilor câte un chestionar care conține întrebări pentru discuție.

Debrifare și evaluare:

- Oferiți fiecărui grup 15-20 minute pentru a discuta și pregăti un mic raport care va fi prezentat în grupul mare. Accentuați, că nu este necesar să urmeze ordinea întrebărilor din chestionar în timpul raportării.
- Fiecare grup mic raportează concluziile lor în grupul mare.

Recomandări pentru formator:

Este important să accentuați că gândirea stereotipică apare aproape automat și că noi toți suntem marcați de stereotipuri. Este extrem de important de conștientizat aceasta. De asemenea, menționați că și cultura influențează modul în care noi gândim și ne comportăm. Subliniați că învățarea culturii începe în copilărie. De mici, asimilăm reguli nescrise care mai târziu, într-o măsură importantă, ne dictează atitudinile și percepțiile. În copilărie acceptăm multe lucruri fără a le analiza, fără a ne întreba dacă sunt adevărate. Specificați că stereotipurile deseori sunt învățate spontan, dar debarasarea de ele necesită un efort conștient considerabil.

CHESTIONAR „Ce știu și ce mi s-a spus”

a) Ce credeți despre cele citite? Sunteți de acord cu ideile expuse?

b) De unde ați aflat/învățat ceea ce ați scris?

c) Cum ați aflat aceasta?

d) Cum ați putea uita aceasta?

e) Este dificil să vorbim despre comportamentul altor grupuri fără a-i judeca sau evalua?

f) Cum adoptăm norme culturale?

g) Oamenii reexaminează normele culturale care le sunt prezentate sau le percep ca *„ceva ce este oferit și nu poate fi schimbat”*?

h) Care este rolul presiunii grupului în menținerea stereotipurilor?

CULTIONARY

Tema:	Stereotipuri, prejudecăți
Număr de participanți:	Minimum 9 persoane
Durata:	de la 45 minute la 120 minute (în dependență de mărimea grupului)
Obiective:	– Explorarea stereotipurilor şi prejudecăţilor faţă de alţi oameni. – Explorarea imaginilor pe care le au oamenii despre grupurile minoritare. – Înţelegerea funcţionării stereotipurilor. – Generarea de creativitate şi idei spontane de grup.
Materiale:	– Hârtie flipchart A1 sau tablă cu cretă – Markere/ cretă – Fişa: *„Trei niveluri ale culturii”* (Hidalgo)
Pregătire:	– Listă cu cuvintele de desenat pentru participanţi. – Tablă cu cretă/ sau hârtie A4 pentru a înregistra scorurile. – Foi de hârtie A4 şi pixuri/markere pentru participanţi. – Loc separat pentru fiecare grup. – Bandă adezivă pentru a afișa desenele.

Instrucțiuni:

1) Cereţi participanţilor să formeze grupuri a câte 3 sau 4 persoane.

2) Fiecărui grup i se dau foi de hârtie şi pix/markere.

3) Se cheamă câte un membru al fiecărui grup şi i se spune un cuvânt, pe care ei trebuie să-l deseneze la întoarcere în grupul său iar ceilalţi membri ai grupului vor încearca să-l ghicească.

4) Ei pot desena numai imagini, nu pot folosi numere sau cuvinte. Nu au voie să vorbească, cu excepţia confirmării răspunsului corect. Restul echipei poate numai să propună soluții, ei nu pot pune întrebări.

5) Când cuvântul este ghicit corect, spuneți echipei să strige/țipe.

6) Scorul se scrie pe tablă.

7) După fiecare tur, cereți fiecărui desenator să scrie pe desen, indiferent dacă a finalizat sau nu, care a fost cuvântul.

8) Apoi cereți echipelor să aleagă alt membru ca desenator. Asigurați-vă că fiecare participant are oportunitatea de a desena cel puțin o dată.

9) La sfârşit, cereţi grupurilor să-şi prindă desenele, astfel încât diferite interpretări şi imagini ale cuvintelor să poată fi comparate şi discutate.

Debrifare și evaluare:

Se face în grupuri mici (cele inițiale) sau în plen.

- Cereți participanților să spună dacă activitatea a fost dificilă și de ce.
- Apoi cereți participanților să privească desenele și să compare imaginile și modalitățile diferite prin care au fost interpretate aceleași cuvinte.

- Cereți-le să spună dacă imaginile corespund sau nu realității și cereți desenatorilor să spună de ce au ales anumite imagini.
- Continuați să discutați despre originea imaginilor – dacă sunt negative sau pozitive – și ce efecte pot avea asupra relațiilor noastre cu persoanele în cauză.

Sfaturi pentru formator

Dacă aveți un grup mic *„Cultionary"* poate fi jucat într-un singur grup, în prima rundă cereți unei persoane să deseneze, cine a ghicit va desena în următoarea rundă.

Fiți conștienți că persoanele care se consideră desenatori slabi pot gândi că aceasta va fi o sarcină dificilă. Liniștiți-i explicându-le că important este nu calitatea desenului ci semnificația imaginii. Încurajați ca fiecare să încerce să fie desenator.

Această activitate este susceptibilă de a amplifica stereotipurile imediate și a le generaliza pe cele care le avem despre alți oameni, inclusiv străini și minoritari. Este creativă și foarte distractivă. Totuși este important ca această activitate să nu să se oprească la desene, ci ca grupul să reflecteze asupra riscurilor stereotipurilor, și în special, de unde provin imaginile.

Toți au nevoie de stereotipuri pentru a stabili o legătură cu mediul și oamenii din jur. Noi toți avem stereotipuri, aceasta fiind nu doar inevitabil, dar și necesar. Prin urmare, orice prejudecată despre stereotipurile participanților trebuie să fie evitate. Ceea ce evaluarea și discuția trebuie să promoveze este ca noi să conștientizăm că stereotipurile sunt doar imagini și prezumpții care adesea au puțin de a face cu realitatea. A fi conștient de stereotipurile și riscurile legate de ele determină cea mai bună cale de a preveni prejudecățile care conduc la discriminare.

Este interesant de observat că în mod obișnuit nu avem o imagine stereotipă a oamenilor cu care contactăm puțin. De exemplu, reflectați asupra stereotipurilor față de cineva din Slovenia, San Marino sau Bhutan. Dacă avem unul, acesta este foarte simplu, *„că ei sunt oameni drăguți"*.

Sugestie: includeți în lista cuvintelor pentru a fi desenate un exemplu a cel puțin unui minoritar din țară și a unuia care nu e și cu cine grupul ar putea avea sau nu contact direct. Cereți participanților să se întrebe asupra diferențelor dintre stereotipuri și posibilele motive pentru aceasta.

Un alt punct de pus în discuție este de unde provin stereotipurile.

Poate fi analizat rolul mass-media, educației școlare, familiei și grupului.

Pentru *„Cultionary"*:

Regulile și cuvintele pentru lista de desenat trebuie să fie adaptate contextului cultural și național al grupului. Cuvintele din lista de mai jos sunt pur și simplu sugerate, propuse spre adaptare. De exemplu, dacă doriți să folosiți imagini ale diferitor națiuni, nu permiteți jucătorilor să deseneze steaguri sau monede – ceea ce ar fi prea ușor!

Pe de altă parte, pentru a împiedica participanții să ghicească printr-o simplă construcție sau asociere de idei, este important de a alterna descrierea unei minorități, obiecte sau oameni, care nu au nimic de a face cu tema. De exemplu, dacă intenționați să cereți o descriere a unui ungur, român a unui francez, este mai bine să porniți cu reprezentarea unui ungur, urmată de *„rasism"* sau *„minoritate"* și numai apoi cu un român, urmat de un *„prieten"* (sau altceva), și aceasta înaintea francezului. Se va adăuga astfel varietate, se va stimula competiția, iar activitatea va fi mult mai distractivă.

Sugestii pentru lista cuvintelor de desenat:

Rasism	Conflict	Un japonez	Un african
Diferență	European	Un homosexual	Mass-media
Educație	Localnic	Egalitate	Un turist
Discriminare	Un țăran	Un seropozitiv	Solidaritate
Antisemitism	Sărăcie	Un rom	Un orb
Refugiat	Un musulman	Drepturile omului	Dragoste.

Sugestii pentru continuare

Încurajați membrii grupului să fie conștienți despre cum sunt folosite stereotipurile în mass-media și în publicitate și propriile lor reacții la ele. Cereți-le să găsească exemple pentru a le aduce la sesiunea următoare.

Obținem imagini ale altor oameni nu numai din ilustrații și scris dar, de asemenea, și din muzică. O activitate similară ar fi cea de explorare a imaginilor muzicale.

DESCRIEREA, INTERPRETAREA, JUDECAREA/ EVALUAREA

Teme:	Stereotipuri, prejudecăți, discriminare
Număr de participanți:	12-20 persoane
Durata:	90 minute
Obiective:	– Înțelegerea semnificației termenilor: descriere, interpretare, judecare/ evaluare. – Sesizarea/perceperea diferențelor dintre observații și interpretări/ evaluări – temei pentru identificarea posibilelor cauze ale anumitor întâmplări. – Conștientizarea faptului că interpretările și evaluările depind de anumite determinante culturale și personale. – Cunoașterea modelului ***DIE*** (Descriere – Interpretare – Evaluare), responsabil de formarea stereotipurilor.
Materiale:	– Obiecte neobișnuite – Desene neobișnuite.
Pregătire:	Familiarizare cu obiectele și imaginile pregătite.

Instrucțiuni:

1) Alegeți unul dintre obiectele neobișnuite pe care le-ați pregătit din timp. Rugați grupul să spună ceva despre acest obiect. Este important să întrebați: *„Îmi puteți spune ceva despre acest obiect?”* Nu se admit întrebări de genul: *„Ce-i asta?”* sau *„Descrieți acest obiect”*. Asemenea întrebări ar putea înlesni răspunsurile care, de fapt, nu sunt necesare la moment.

2) Scrieți răspunsurile participanților pe un flipchart pregătit din timp, clasificându-le în trei grupuri: descrieri, interpretări, judecări/evaluări. Separați răspunsurile în trei categorii, fără a scrie în prealabil titlurile pe hârtie.

3) Explicați participanților ce semnifică termenii: descriere, interpretare, judecare/evaluare. Justificați clasificarea în aceste categorii specifice, referiți-vă la criteriile utilizate.

4) Alegeți un alt obiect. De data aceasta rugați participanții să descrie ceea ce văd. Scrieți în coloana *„Descrieri”* tot ce menționează participanții. Corectați-i, în caz că aceștia se referă la indicii, care de fapt nu constituie o deschidere, ci o interpretare sau o evaluare.

5) Rugați participanții să interpreteze ceea ce au descris. Notați răspunsurile lor în coloana intitulată *„Interpretări”*.

6) În final, propuneți participanților să judece/evalueze ceea ce au interpretat și să dea aprecieri atât pozitive, cât și negative. Scrieți răspunsurile în coloana marcată cu *„Judecări/Evaluări”*.

7) Solicitați comentarii.

8) Divizați participanții în grupuri a câte cinci – șase persoane. Fiecărui grup i se va repartiza câte un fragment de imagine care reprezintă o scenă dintr-o cultură necunoscută. Rezervați 10 minute ca fiecare grup să facă o descriere, o interpretare și o evaluare/ judecare a imaginii. Dacă este necesar, oferiți timp suplimentar, dar să fie în total nu mai mult de 15-20 de minute.

9) Grupurile mici se reunesc în grupul mare și fac schimb de idei. Urmează comentarii.

10) În final, demonstrați imaginea integrală, ca participanții să vadă ce reprezintă de fapt.

Debrifare și evaluare:

- Întrebați participanții care a fost cea mai dificilă parte a acestui exercițiu.
- Încurajați participanții să facă legătură între comentarii și propriile lor experiențe.

Recomandări pentru formator:

- Când selectați imaginile ce reprezintă scene din viața altor culturi, alegeți momente foarte diferite de cele ale culturii participanților, astfel încât, ele să fie neclare sau complet noi.
- Când alegeți două obiecte pentru activitatea introductivă, încercați să găsiți ceva nou pentru majoritatea participanților (caracteristic unor culturi mai puțin cunoscute, hobbyuri neobișnuite sau ceva specific propriei culturi, dar este rareori utilizat astăzi).
- Discutând momentele dificile din timpul exercițiului, participanții vor menționa cel mai frecvent identificarea diferențelor dintre evaluare și descriere. Este important să subliniați că o condiție esențială a comunicării multiculturale/interculturale este cunoașterea diferenței dintre descriere, evaluare/judecare și interpretare.
- Este oportun să se accentueze că felul în care descriem, interpretăm și evaluăm depinde întotdeauna de capacitatea noastră de a înțelege alte culturi.

Exemple:

D - Descriere: Copil văduv cu mâinile întinse, care stă la o stație de autobus.

I - Interpretare: Cred că este un copil rom, care lucrează curățător de încălțăminte.

E - Evaluare: Este bine că lucrează, dar nu cerșește.

Sensul real al imaginii: Copilul se joacă lângă stația de autobus.

Material distributiv:

Prezentarea la final a imaginilor integrale:

LEILA ȘI MOHAMMED

Teme:	Stereotipuri, prejudecăți, discriminare
Număr de participanți:	12-20 de persoane
Durata:	90 minute
Obiective:	– Înțelegerea importanței contextului și a rolului acestuia în perceperea, cunoașterea și formarea atitudinilor. – Înțelegerea importanței de a ne distanța de la un model predeterminat de interpretare a realității. – Înțelegerea dificultăților în interpretarea informației insuficiente. – Determinarea modului în care interpretările limitează perceperea reală a oamenilor, evenimentelor și a lumii din jurul nostru.
Materiale:	– Fișa *„Leila și Mohammed, istoria 1”,* – Fișa *„Leila și Mohammed, istoria 2”,* – Hârtie flipchart pe care este desenat un tabel cu numele eroilor din istorioară, în care se va introduce clasamentul dat de către participanții fiecărui erou – Markere.
Pregătire	Câte un exemplu de istorioară pentru fiecare participant.

Instrucțiuni:

1) Oferiți participanților câte o copie a istoriei, ca fiecare să o poată citi atunci, când o vor evalua. Apoi citiți istoria în glas.

2) Rugați participanții să clasifice, în mod individual, personajele. Cel mai negativ va fi notat cu 1, iar cel mai pozitiv cu 5.

3) Desenați un tabel. Pe verticală scrieți numele fiecărui participant, iar pe orizontală – a personajelor din istorie. Fiecare participant citește clasamentul său, pe care îl notați în tabel.

4) Împărțiți participanții conform clasamentelor similare în grupuri mici și rugați-i să definească criteriile conform cărora au repartizat fiecare personaj.

5) Anunțați participanții că a survenit informație nouă despre Leila și Mohammed, pe care doriți să o comunicați. Oferiți fiecărui participant istoria cu numărul 2 și rugați-i să o citească de sine stătător.

6) Oferiți-le puțin timp pentru reacții spontane: râs, supărare, neîncredere.

7) Participanții vor discuta în grupuri mici asupra clasificărilor anterioare și vor decide ce ar schimba, după ce au aflat informația nouă.

Debrifare și evaluare:

Organizați o discuție în grupul mare, invitând participanții să reflecteze asupra următoarelor întrebări:

- Ați schimbat ceva în clasamentul inițial?
- Ce ați schimbat? De ce?
- Ce v-a determinat să evaluați personajele după lecturarea primei istorii?

- Ce v-a determinat să schimbați clasamentul?
- Ați putea acum spune cu siguranță că știți ce se întâmplă în această istorie?
- Ce s-ar întâmpla dacă am avea și mai multă informație?

Recomandări pentru formator:

- Încurajați participanții să-și amintească ceva similar din experiența personală (profesională sau privată). Rugați-i să facă un schimb de idei în perechi.
- Subliniați faptul, că atunci când nu cunoaștem **întregul context**, putem face concluzii greșite.
- Menționați că trebuie să fim conștienți de faptul, că deseori nu dispunem de toată informația necesară când facem generalizări. Astfel, este important să tratăm concluziile ca ipoteze care trebuie verificate, dar nu ca adevăruri unice și absolute (pentru că nu putem niciodată fi siguri că vedem întregul tablou, că suntem complet eliberați de prejudecăți și stereotipuri). Este important să ne abținem de la reacții până nu **verificăm** presupunerile noastre.
- *După caz, ați putea modifica denumirea exercițiului și respectiv numele personajelor conform grupului cu care lucrați sau locației. Exemplu: Maria și Ion sau Ivan și Mașa. În caz de modificați numele personajelor fiți atenți să nu ofensați pe cineva din participanți care ar putea avea numele pe care le alegeți.*

FIȘĂ – Istoria I. LEILA ȘI MOHAMMED (1)

Râul Nil este lung și lat și în el vieţuiesc crocodili, există puține poduri pentru a putea trece de pe un mal pe altul.

LEILA, o tânără de 17 ani, este îndrăgostită la nebunie de MOHAMMED, care trăiește pe celălalt mal. LEILA hotărăște să își viziteze iubitul și îl imploră pe AHMED să o treacă pe partea cealaltă a râului. AHMED refuză, deși este liber și, principalul, are barcă.

LEILA nu renunță la idee și se adresează lui TARIK. Acesta a acceptat, dar cu condiția ca LEILA să petreacă noaptea cu el, iar dimineața devreme să traverseze râul. LEILA își dorea atât de mult să îl vadă pe MOHAMMED, încât căzu de acord cu propunerea lui TARIK. După o noapte petrecută împreună, TARIK o trecu râul.

Simțindu-se foarte fericită, LEILA s-a aruncat în brațele iubitului său și i-a povestit toate greutățile prin care a trecut pentru a ajunge la el. MOHAMMED însă a împins-o și a alungat-o.

Foarte tristă, LEILA s-a pornit pe jos de-a lungul râului, încercând să-și abțină lacrimile. Astfel ea îl întâlni pe JAFFAR, care a întrebat-o ce s-a întâmplat. LEILA i-a povestit totul. JAFFAR a mers la MOHAMMED și l-a pălmuit, fără a-i spune un cuvânt.

FIȘĂ – Istoria II. LEILA ȘI MOHAMMED (2)

LEILA are 17 ani și învață la liceu, iar MOHAMMED este profesorul ei. El este căsătorit și este fericit. AHMED, este profesor în același liceu, TARIK este bunicul LEILEI. El nu și-a văzut nepoata iubită de foarte mult timp. Ei își petrec noaptea împreună, bând ceai și discutând. JAFFAR este un criminal, care din întâmplare l-a lovit pe MOHAMMED peste față.

INCLUS/EXCLUS

Teme:	Stereotipuri, prejudecăți, discriminare
Număr de participanți:	12-20 persoane
Durata:	60 minute
Obiective:	– Experimentarea procesului de includere/excludere: a) prin prisma unei persoane care include / exclude și b) a unei persoane care este inclusă / exclusă. – Trăirea senzației de a fi parte dintr-un grup minoritar sau majoritar. – Determinarea strategiilor aplicate în prevenirea/încurajarea membrilor grupurilor minoritare de a se include în grupul majoritar. – Conștientizarea sentimentelor/emoțiilor legate de statutul de minoritate și majoritate. – Înțelegerea necesităților care stau la baza comportamentelor grupului majoritar și minoritar.
Materiale:	Autocolante (stickere) lipite pe frunte.
Pregătire:	Întocmirea regulilor speciale și a recomandărilor.

Instrucțiuni:

1) Începeți jocul prin a stabili reguli:

- În cadrul activității se permite doar comunicarea non-verbală, cea verbala fiind interzisă.
- Jocul durează până la momentul, când formatorul anunță finalul.

2) Rugați participanții să închidă ochii. Lipiți-le pe frunte câte un autocolant.

3) Asigurați-vă că aveți 4 tipuri de stickere (numărul lor nu este egal). Un singur autocolant trebuie să fie diferit de celelalte.

4) După ce autocolanții sunt lipiți, participanții vor deschide ochii.

5) Dați următoarea instrucțiune: *„**Formați grupuri**!”*.

6) Lăsați jocul să înceapă. Stați într-o parte și urmăriți procesul. Nu interveniți în nici un mod.

7) Când simțiți că nu se mai întâmplă nimic constructiv, opriți jocul (vedeți instrucțiunile pentru formator). Rugați participanții să își scoată etichetele de pe frunte și să le examineze.

Debrifare și evaluare:

Organizați discuții în grup mare asupra următoarelor întrebări:

- Cum v-ați simțit când jocul s-a terminat? (Începeți de la persoana care a avut autocolantul diferit de ceilalți. Ulterior întrebați cine a mai considerat că jocul a fost dificil).
- Ce s-a întâmplat în timpul jocului?
- Au fost momente pe care le-ați considerat dificile/ ușoare?

- Amintiți-le instrucțiunile și întrebați-i dacă au înțeles ce aveau de făcut și ce au făcut.
- V-ați amintit anumite situații din viață în timp ce vă jucați; exercițiul a provocat anumite amintiri/ emoții?
- Cum credeți, de ce am organizat acest joc/exercițiu?

Dacă doriți, puteți pune și alte întrebări pe care le găsiți relevante, în dependență de cum decurge discuția.

- Cum e să fii parte a unui grup minoritar/majoritar?
- Ce strategii sunt folosite pentru a deveni parte a grupului majoritar?
- Ce strategii sunt aplicate pentru a exclude membrii grupului minoritar?
- Cum ne simțim și cum ne comportăm când facem parte din minoritate/majoritate?
- De ce încercăm să ne includem într-un anumit cerc și de ce nu acceptăm pe cineva în grupul nostru?

Încurajați participanții să se gândească la situații reale, când au fost parte a unui grup minoritar/majoritar. Insistați asupra motivelor care alimentează tentația de includere într-un grup, dorința de a exclude pe cei care sunt diferiți. Este important să realizăm că la originea acestor comportamente stau nevoile de protecție, de identitate, securitate care sunt comune și inseparabile pentru noi toți.

- **Exercițiul se finalizează cu activitatea *„Îmbrățișarea în grup”*.** Rugați doi voluntari să treacă în mijlocul sălii și să se îmbrățișeze. Apoi să se îmbrățișeze toți – care și cu cine dorește.

Recomandări pentru formator:

Jocul este recomandat pentru un grup, în care participanții se cunosc și au devenit apropiați. Nu se permite să se rostească numele participanților, pentru a nu influența desfășurarea jocului.

Fiți atent când alegeți persoana care va avea autocolantul diferit de ceilalți. Acesta trebuie să fie cineva care, în opinia voastră, poate suporta să fie diferit de alții și, în același timp, are capacitatea de a face față situației în mod constructiv.

Instrucțiunea scurtă și clară „Formați grupuri!” este foarte importantă. Nu folosiți propoziții de genul *„Iar acum, formați grupuri, în care v-ar place să lucrați”*. O instrucțiune constituită din 2 cuvinte, sună ca un ordin, îi pune pe participanți în situația de a reacționa prompt, ceea ce înseamnă că grupul va lua o atitudine spontană, neașteptată.

Odată ce au format grupurile, participanții vor considera că au realizat sarcina. Continuați să manifestați indiferență. Un atare comportament va conduce la creșterea tensiunii în grup. Astfel, participanții vor încerca să se organizeze în alt mod. Permiteți ca jocul să continue pană în momentul în care simțiți că au fost epuizate aproape toate posibilitățile de grupare sau participanții se grupează indiferent de autocolanți, sau când nimic constructiv nu se mai întâmplă. Puteți opri jocul când observați că persoana cu autocolant *„solitar”* suferă o presiune prea mare, dar numai atunci, nu și în cazul când personal sunteți îngrijorat sau nu mai puteți suporta situația.

Lăsați suficient timp pentru discuții, este important ca fiecare participant să își poată exprima opinia în urma jocului.

EFECTUL STEREOTIPURILOR/ETICHETĂRILOR

Teme:	Stereotipuri, prejudecăți, discriminare
Număr de participanți:	12-20 persoane
Durata:	90 minute
Obiective:	– Înțelegerea interdependenței dintre ceea ce se așteaptă de la noi și comportamentul nostru. – Determinarea efectelor pe care comportamentul nostru îl are asupra altora. – Perceperea efectelor pe care le provoacă comportamentul altei persoane asupra noastră (adoptarea etichetării). – Încurajarea discuțiilor despre efectele perceperii oamenilor prin stereotipuri.
Materiale:	– Etichetări notate pe foi cu lipici – Hârtie – Markere – Bandă adezivă.
Pregătire:	Amenajarea locului de lucru pentru ateliere. Stickere cu etichetări.

Instrucțiuni:

1) Pe fiecare foaie cu lipici scrieți câte o etichetare, de exemplu: *leneș, iresponsabil, obraznic, prost, stângaci, deștept, inteligent, optimist, naționalist, feminist, rigid, indiferent, mincinos, mocoșit, frumos, harnic, înțelept* și așa mai departe. Este important să fie câte o foaie cu lipici pentru fiecare participant, **inclusiv pentru formator**.

2) Fiecare participant va extrage în mod aleatoriu o foaie cu lipici, pe care se conține etichetarea. Foaia se va lipi pe frunte astfel, încât să fie văzută de participanți, însă nu și de cel care o poartă. Din momentul în care foaia cu lipici este lipită pe frunte, tot grupul va începe să se trateze în conformitate cu eticheta atribuită. **Important**: nimeni nu are dreptul să spună altei persoane ce este scris pe foaia cu lipici de pe fruntea acesteia

3) Participanții sunt divizați în grupuri, fiecare grup având sarcina de a elabora un poster comun cu tema *„În școală toți suntem egali”* (În atelierele cu adulții – poster cu tema *„În comunitate toți suntem egali”*).

4) Atenționați participanții, că ei trebuie să trateze fiecare persoană în conformitate cu calificarea pe care o are, fără a spune în voce ceea ce e scris. Activitatea va dura aproximativ 20-25 de minute. Este important ca fiecare persoană să aibă timp suficient să *„simtă”* consecințele etichetei pe care o poartă.

5) Grupurile vor alege câte un reprezentant care să prezinte și să explice posterul (rămânând în rolul pe care îl au și în conformitate cu eticheta pe care o țin pe frunte).

În timpul jocului, cereți să fiți tratat conform calificativului de pe foaia cu lipici pe care o aveți pe frunte. Același lucru este valabil și pentru voi.

Debrifare și evaluare:

- După ce au fost prezentate toate posterele, rugați participanții să își scoată etichetele și să le citească. Lăsați-i un pic să râdă, să discute liber. Apoi întrebați pe cei care aveau etichetări *„neplăcute”*: *„Cum v-ați simțit?”*. După aceasta, apelați la cei

cu calificative *„împovărătoare”* (de pildă, *„foarte deștept”*). Oferiți timp suficient, ca să se expună cine dorește. Întrebați întreg grupul cum a fost, cum s-au simțit în timpul activității, dacă a fost complicat să tratezi oamenii în funcție de etichetele pe care le aveau.

- Rugați participanții să se gândească la faptul cum etichetăm oameni în viața cotidiană, cum aceasta ne afectează reciproc.
- Spuneți-le să aducă exemple din viață.
- La final, rugați participanții să facă un cerc, să pună picioarele la nivelul umerilor, să ridice brațele în părți, cu palmele în jos, apoi să le îndoaie de la cot (acestea să se asemene cu aripi) și să se gândească în sine la o etichetă pe care o poartă și care îi împovărează. La comandă, toți odată, în același timp, scutură brațele și strigă: *„Coboară (dă-te jos) din spatele meu!”*

FĂ UN PAS ÎNAINTE

Tema:	Discriminare şi xenofobie, sărăcie, drepturile omului în general
Număr de participanţi:	Minimum 10, maximum 30 persoane
Durata:	90 minute
Obiective:	– Promovarea compasiunii faţă de cei care sunt diferiţi. – Conştientizarea existenţei inegalităţii de şanse în societate. – Stimularea înţelegerii posibilelor consecinţe personale ale apartenenţei la anumite minorităţi sociale sau grupuri culturale.
Materiale:	– Fişe de prezentare a rolurilor – Un spaţiu liber (coridor, sală mare sau în exterior) – Muzică relaxantă.
Pregătire:	– Citeşte instrucţiunile cu atenţie; analizează lista de „situaţii şi evenimente” şi adapteaz-o la grupul cu care lucrezi. – Pregăteşte fişele de prezentare a rolurilor, câte una pentru fiecare participant. – Copiază foaia (adaptată), de mână sau la un fotocopiator, decupează bileţelele şi împătureşte-le.

Instrucțiuni:

1) Creaţi o atmosferă calmă cu muzică relaxantă pe fundal sau roagă-i pe participanţi să facă linişte.

2) Distrbuiţi fişele de prezentare a rolurilor la întâmplare, câte una fiecărui participant. Spune-le să le păstreze pentru ei şi să nu le arate altcuiva.

3) Rugaţi-i să se aşeze – de preferinţă jos la podea – şi să îşi citească pentru sine fişele de prezentare a rolului.

4) Spuneţi-le să intre în rol, să îşi găsească un nume. Pentru a-i ajuta, citiţi-le câteva din întrebările de mai jos. Faceţi o pauză după fiecare dintre ele pentru a le lăsa timp să reflecteze şi să îşi construiască o imagine despre ei şi viaţa lor:

- Ce fel de copilărie ai avut? În ce fel de casă ai locuit? Ce jocuri ai jucat? Cu ce se ocupau părinţii tăi?
- Cum se desfăşoară viaţa ta de zi cu zi în prezent? Cum îţi petreci timpul cu ceilalţi? Ce faci dimineaţa, după-amiază şi seara?
- Ce stil de viaţă ai? Unde locuieşti? Cât câştigi pe lună? Ce faci în timpul liber? Ce faci în vacanţă?
- Ce îţi place şi de ce te temi?

5) Rugaţi participanţii să facă linişte absolută şi să se aşeze unul lângă altul (ca pe linie de start).

6) Spuneţi-le că urmează să le citiţi o listă de situaţii şi evenimente. De fiecare dată când răspund *„da”*, trebuie să facă un pas înainte. În rest, stau pe loc şi nu înaintează.

7) Citiţi situaţiile cu voce tare, câte una pe rând. Între ele faceţi o pauză pentru a lăsa timp participanţilor să facă un pas înainte şi să reuşească să se uite în jur să vadă unde se situează faţă de ceilalţi.

8) La sfârşit, fiecare trebuie să observe care este poziţia sa finală. Lasăţi-i câteva minute pentru a ieşi din rol, înainte de debrifarea în grup.

Debrifare și evaluare:

Întrebați-i mai întâi pe participanți ce părere au despre cele petrecute, cum li s-a părut activitatea, discutați apoi despre problemele ridicate și despre ce au învățat.

- Cum s-au simțit pășind înainte?
- În ceea ce îi privește pe cei care au pășit înainte de multe ori, când au început să observe că alții nu înaintează la fel de repede?
- A avut cineva impresia că au existat momente când drepturile lor de bază au fost ignorate?
- Întrebați participanții dacă știu ce roluri au avut ceilalți (în această parte a activității permiteți participanților să dezvăluie rolurile pe care le-au avut).
- Cât de ușor sau dificil le-a fost să joace diversele roluri? Cum și-au imaginat că este persoana al cărei rol l-au jucat? De unde s-au inspirat ca să-și creeze situațiile?
- Reflectă în vreun fel acest exercițiu societatea? În ce mod?
- Care drepturi ale omului sunt avute în vedere pentru fiecare dintre roluri? Poate cineva să spună că nu i-au fost respectate drepturile omului sau că nu a avut acces la aceste drepturi?
- Care ar fi primii pași ce ar putea rezolva inegalitățile din societate?

Recomandări pentru formator:

La început, în etapa de imaginație, este posibil ca unii participanți să spună că știu puține lucruri despre viața persoanei al carei rol trebuie să îl joace. Spuneți-le că nu contează și că trebuie să își folosească cât mai mult imaginația.

Forța acestei activități constă în impactul pe care îl are mărimea distanței dintre participanți, în special la sfârșit când ar trebui să fie o distanță mare între cei care au înaintat și cei care au rămas pe loc sau au făcut doar câțiva pași. Pentru a mări impactul, este important să adaptezi rolurile pentru a reflecta din viața participanților. Când faci acest lucru, adaptează rolurile astfel încât doar câțiva participanți să poată face pași înainte (și anume, să poată răspunde *„da”*). Același lucru este valabil dacă ai un grup mare și trebuie să creezi mai multe roluri.

Pe parcursul dezbaterii și evaluării este important să vezi cum au aflat participanții despre personajul pe care au trebuit să îl interpreteze. Pe baza experienței personale sau din alte surse de informare (știri, cărți, glume etc.)? Sunt siguri că informațiile și imaginile pe care le au despre personaj sunt de încredere? În felul acesta, poți prezenta modul în care funcționează stereotipurile și prejudecățile.

Sugestii pentru continuarea activității:

În funcție de context, puteți invita reprezentanți ai unor grupuri care pledează în favoarea anumitor minorități culturale, etnice sau sociale să vorbească grupului după ce finalizați activitatea. Aflați de la invitați care sunt problemele pentru care se luptă în prezent și cum participanții pot să ajute. O asemenea întâlnire față în față ar putea fi o ocazie să abordați sau să analizați câteva din prejudecățile și stereotipurile care au ieșit la iveală pe parcursul discuției.

FIŞE DE ROL

Eşti mamă necăsătorită şi şomeră.	Eşti fiica directorului băncii din localitate, studiezi economie la universitate.
Eşti fiul unui emigrant chinez care are o afacere profitabilă în domeniul fast-food.	Ai 19 ani şi eşti fiul unui fermier dintr-un sat din sudul ţării.
Esti o tânără de 17 ani, de etnie romă (ţigancă), care nu a terminat şcoala primară.	Eşti fiica ambasadorului american în ţara în care locuieşti.
Esti o prostituată de vârsta mijlocie şi eşti infectată cu virusul HIV.	Eşti soldat în armată şi efectuezi serviciul militar obligatoriu.
Eşti un muncitor ieşit la pensie de la o fabrică de încălţăminte.	Eşti prietena unui tânăr artist care este dependent de droguri.
Eşti profesor şomer şi locuieşti într-o localitate a cărei limbă nu o cunoşti.	Eşti proprietarul unei companii de import-export de succes.
Eşti o fată arabo-musulmană, locuieşti cu părinţii, care sunt persoane foarte religioase.	Eşti fiul preotului din oraşul în care locuieşti.
Eşti persoană cu deficienţe care nu se poate deplasa decât în cărucior.	Eşti o persoană de etnie găgăuză şi lucrezi într-o organizaţie în capitală.
Eşti un imigrant ilegal din Uganda.	Eşti o persoană care nu are unde locui.
Eşti un tânăr absolvent care îşi caută loc de muncă.	Eşti fotomodel de origine romă.
Eşti preşedintele unei organizaţii de tineret al unui partid politic ce se află la guvernare.	Eşti un activist al unei organizaţii ce reprezintă minorităţile sexuale.
Eşti fost condamnat, ţi-ai ispăşit termenul şi cauţi un loc de muncă în localitatea de baştină.	Eşti lesbiană şi ai 22 ani.
Etc.	Etc.

Situații și evenimente:

Citiţi cu voce tare următoarele situaţii; lăsaţi timp participanţilor să facă un pas înainte şi să reuşească să se uite în jur să vadă unde se situează faţă de ceilalţi:

- nu ai avut niciodată probleme financiare serioase;
- ai o locuinţă decentă, cu linie telefonică şi televizor;
- consideri că limba, religia şi cultura îţi sunt respectate în societatea în care trăieşti;
- consideri că opinia ta în probleme sociale şi politice contează şi că părerile îţi sunt ascultate;
- alte persoane te consultă în diverse probleme;
- nu îţi este teamă că te-ar opri poliţia;
- ştii cui să te adresezi dacă ai nevoie de un sfat sau ajutor;
- nu te-ai simţit niciodată discriminat/ă din cauza originii tale;
- beneficiezi de protecţie socială şi medicală corespunzătoare necesităţilor tale;
- îţi permiţi să mergi în vacanţă o dată pe an;
- poţi invita prieteni la masă în casa ta;
- ai o viaţă interesantă şi eşti optimist/ă în privinţa viitorului;
- simţi că poţi studia şi practica profesia pe care ţi-o doreşti;
- nu îţi este teamă că poţi fi agresat/ă sau atacată pe stradă sau în mass-media;
- poţi vota la alegerile naţionale şi locale;
- poţi sărbători cele mai importante evenimente religioase cu rudele şi prietenii apropiaţi;
- poţi participa la seminarii internaţionale organizate în străinătate;
- te poţi duce la cinema sau teatru cel puţin o dată pe săptămână;
- nu te temi pentru viitorul copiilor tăi;
- îţi cumperi haine noi cel puţin o dată la trei luni;
- te poţi îndrăgosti de cine vrei;
- simţi că îţi este apreciată şi respectată competenţa în societatea în care trăieşti;
- internetul îţi este accesibil şi folositor.

NE PUTEM LIPSI DE ETICHETE?

Teme:	Stereotipuri, prejudecăți, discriminare
Număr de participanți:	12-20 persoane
Durata:	90 minute
Obiective:	– Conştientizarea faptului că în relaţiile sociale apelăm zilnic la etichetări. – Adoptarea strategiilor / tehnicilor de transformare a etichetărilor într-un limbaj de observaţie şi acţiuni concrete.
Materiale:	– Markere – Numere de la 1 la 4 – Flipchart/ Hârtie flipchart A1.

Instrucțiuni:

1) Participanţii vor alege câte un număr de la 1 la 4. Ei trebuie să realizeze următoarele sarcini:

- Persoanele cu numerele 1 şi 2 – să descrie, fiecare individual, două persoane: una cu care le place să se întreţină în timpul liber şi una cu care nu le place.
- Toate persoanele care au numerele 3 şi 4 – să descrie, fiecare individual, doi profesori: unul cu care au o relaţie bună şi altul cu care au o relaţie proastă.

Fiecare participant va trebui să scrie separat o mică descriere a persoanei pe care a ales-o.

2) Apoi participanţii se vor separa în grupuri, conform numerelor: numărul 1 – un grup, numărul 2 – alt grup şi aşa mai departe. Fiecare, în cadrul grupului său, va citi ce a scris, apoi va încerca, aplicând limbajul de observare, să povestească exact cum se comportă prietenul, profesorul, cum reacţionează, enumerând comportamente concrete care determină o anumită etichetare. Participanţii discută în cadrul grupurilor mici.

3) Rugaţi fiecare grup să scrie pe flipchart comentarii şi să elaboreze un *„dicţionar”,* care poate să-i ajute în relaţie cu orice persoană, fără a-i aduce prejudicii.

4) Întrebaţi dacă procesul de explicare a limbajului de observare a fost dificil.

Debrifare şi evaluare:

Iniţiaţi o discuţie despre oportunităţile pe care le oferă limbajul de observare pentru a gândi acţiuni şi strategii concrete în relaţie cu alţii. Etichetele, la fel ca şi stereotipurile, sunt categorii generale care nu spun nimic despre comportamentul individual, nu pun la dispoziţie oportunităţi pentru intervenţii. Ele doar creează impresii că nimic nu poate fi schimbat. Subliniaţi faptul, că limbajul de observare a realităţii obiective contribuie la depăşirea diferenţelor culturale şi la stabilirea legăturilor între persoane ce reprezintă diferite culturi.

EROINE ȘI EROI

Teme:	Egalitate de gen, discriminare, stereotipuri, xenofobie, cetățenie
Număr de participanți:	Maxim 30
Durata:	60 minute
Obiective:	– Analiza importanței eroilor de ambele genuri în calitate de exemple pentru a fi urmate. – Înțelegerea mecanismului de înrădăcinare a stereotipurilor în istorie, cultură și viața cotidiană.
Materiale:	– Hârtie A4 – Câte un pix (creion) de două culori pentru fiecare participant – Flipchart – Markere.

Instrucțiuni:

1) Fiecare participant, timp de 5 minute, își va aminti eroi și eroine naționale (din istorie și contemporani) pe care îi venerează, care sunt un model demn de urmat.

2) Fiecare participant va scrie într-o coloană (cu o culoare) numele a 3-4 eroine, cu o scurtă descriere a ceea ce au făcut ele pentru țara lor. Sub nume vor fi scrise cuvinte cheie, care caracterizează calitățile personale ale eroinei.

3) În a doua coloană (cu altă culoare) se vor scrie nume a 3-4 eroi și calitățile lor.

4) Ulterior se vor forma grupuri a câte 5-7 persoane și vor discuta ce eroi au ales fiecare și de ce. Grupurile, de comun acord, vor elabora o listă comună cu 4 eroi și eroine, cei mai destoinici.

5) Apoi, fiecare grup va dicta lista sa și formatorul va scrie pe flipchart toate cuvintele cheie.

6) Discutați listele cu calitățile identificate, referiți-vă la stereotipuri. Apoi faceți totalurile.

Recomandări pentru formator:

Exemplu:

Eroine	Eroi
Scriitoarea Lida Istrati, deputată în Parlament, a promovat conceptul egalității de gen și emanciparea femeilor.	Poetul Dumitru Matcovschi glorifică libertatea și cântă femeia.
Puternică Influentă Consecventă Luptătoare	Puternic Talentat Curajos Perseverent

Debrifare și evaluare:

- Ce fel de persoane sunt acești eroi? (Bărbați, femei, regi).
- Ce au făcut? (au luptat, au scris, au promovat, au creat). Cum ați aflat despre ei?
- Prin ce se aseamănă și prin ce se disting listele de caracteristici?
- Ce valori promovează persoanele respective? Valorile sunt comune? Se deosebesc?
- Ce înțelegem prin cuvântul „stereotip”? Stereotipurile corespund realității? Întotdeauna stereotipurile sunt negative?
- Există stereotipuri în societatea /localitatea voastră legate de bărbații și femeile tipice?
- Lista calităților personale, întocmită pe parcursul exercițiului, include însușiri percepute de unii ca și particularități naționale?
- În ce mod stereotipurile de gen lipsesc femeile de drepturi și șanse?
- Cât de des stereotipurile devin obstacole atât pentru femei, cât și pentru bărbați, limitându-le posibilitățile de alegere și de acțiune? Cu ce obstacole de gen v-ați confruntat personal? Unde – acasă, la școală, la serviciu?
- Ce puteți întreprinde personal pentru eliminarea acestor bariere?
- Cum înțelegeți masculinitatea și feminitatea?

CONCURS DE DESENE

Teme:	Egalitate de gen, stereotipuri, discriminare
Număr de participanți:	12-20 persoane
Durata:	40 minute
Obiective:	– Conștientizarea gândirii stereotipe. – Consolidarea solidarității și a respectului pentru diversitate.
Materiale:	– Flipchart / Hârtie flipchart A1 – Markere.

Instrucțiuni:

1. Împărțiți participanții în 2 grupuri și explicați sarcina pe care trebuie s-o realizeze: *Desenați pe flipchart, cât de repede posibil, o femeie (grupul 1) și un bărbat (grupul 2). La realizarea desenului participă în mod obligatoriu toți membrii grupului. Fiecare adaugă, pe rând, numai un singur detaliu.*

Debrifare și evaluare:

1) Organizați prezentările și discuțiile în baza rezultatelor obținute de grupuri.

2) Întrebări posibile pentru discuție:

- V-a fost ușor să îndepliniți această sarcină?
- Ce chipuri de femei și bărbați ați obținut?
- Ce caracteristici atestăm numai la femeie și care – numai la bărbat? Prin ce se explică aceasta?
- Care detalii au apărut printre primele atunci, când ați început să desenați femeia și bărbatul, și care la sfârșit. Cum credeți, de ce?
- Analizați chipurile de femeie și bărbat. Există în viața reală bărbați și femei care diferă de cei ce apar în desene?

CADOURILE

Teme:	Egalitate de gen, nevoi de gen, discriminare
Număr de participanți:	12-20 persoane
Durata:	40 minute
Obiective:	– Stimularea capacității de a colabora. – Consolidarea solidarității și a respectului pentru diversitate. – Considerarea nevoilor de gen.
Materiale:	– Flipchart / Hârtie flipchart A1 – Markere.

Instrucțiuni:

1) Împărțiți participanții în trei grupuri: 1 – *„bărbați”*; 2 – *„femei”*; 3 – *„autoritățile/organele puterii”*.

2) Descrieți situația de rol și explicați sarcina.

Sarcină:

Cele 3 grupuri sunt celebrate pentru realizările obținute. Fiecare grup pregătește cadouri pentru celelalte două grupuri. Nu există limită în ceea ce privește alegerea cadourilor. Se poate dărui orice: calități abstracte, minuni unicate, obiecte materiale.

Conform condițiilor exercițiului, omagiații au posibilitatea să accepte sau să respingă darul, dacă așa decid. Totodată, se recomandă de dăruit ceea ce, în viziunea voastră, ar fi cel mai important și mai util cadou pentru grupul respectiv.

Așadar, pe parcursul a 5 minute, trebuie să hotărâți ce cadouri veți oferi celorlalte două grupuri.

3) După ce cadourile au fost *„alese”*, participanții trec la procedura de înmânare a acestora. Rezultatele se scriu pe un poster, conform tabelului de mai jos:

	Femei	**Bărbați**	**Autoritățile/organele puterii**
Femei	×		
Bărbați		×	
Autoritățile/ organele puterii			×

Notă: pe orizontală notăm cine și ce a dăruit, iar pe verticală – cui i-a fost dăruit.
„×” – darul a fost acceptat, „–” – darul a fost respins.

Debrifare și evaluare:

Organizați o discuție în plen despre procesul și rezultatele jocului.

- Fiecare grup este întrebat ce dar i s-a oferit. A fost acceptat darul sau respins? De ce? Cum ați decis? Cine a propus?
- Grupul care a făcut darul: cum ați luat decizia ce să dăruiți? De ce anume acest dar? Atunci când a trebuit să alegeți, v-ați gândit doar la preferințele și posibilitățile dvs. sau ați încercat cumva să aflați de ce ar avea mai mare nevoie grupul corespunzător?

- Diferă darurile oferite bărbaţilor de cele oferite femeilor?
- În ce constă deosebirea şi asemănarea dintre daruri? Pentru ce avem nevoie de ele? Cum ar putea fi utilizate?
- Cum am putea explica aceste deosebiri?
- Pe cât de tipice sunt darurile oferite? Există daruri care se pretează a fi numai pentru bărbaţi sau femei?

Concluzii posibile:

- Selectarea darurilor a demonstrat persistenţa stereotipurilor în soluţionarea problemelor şi nevoilor de gen şi ne-a permis, în rezultatul dezbaterii, ***să conştientizăm pe cât de înrădăcinate sunt acestea în mentalitatea noastră***.
- Toate darurile sunt simbolice, deoarece ele semnifică, în primul rând, gesturi de atenţie.
- Darurile pentru bărbaţi şi autorităţi sunt asemănătoare, fapt ce demonstrează o dată în plus persistenţa percepţiei/ ideii că *„puterea este apanajul bărbaţilor”*.
- Darurile oferite sunt tipice, pentru că s-a reieşit în alegerea făcută din percepţiile noastre obişnuite.
- Darurile pentru femei sunt legate prioritar de rolul ei în familie.
- Darurile pentru bărbaţi, dimpotrivă, au o utilitate strategică şi conferă acestora un statut de prioritate.

SUSTRAGEREA BATISTEI

Teme:	Stereotipuri, prejudecăți, cultură
Număr de participanți:	12-20 de persoane
Durata:	30 minute
Obiective:	– Conştientizarea faptului că fiecare este deţinătorul unui extraordinar potenţial intelectual şi creativ. – Consolidarea încrederii în propriile forţe.
Materiale:	Batiste (de hârtie).

Instrucțiuni:

1) Daţi fiecărui participant câte o batistă.

2) Spuneți-le să pună batista în buzunar în aşa mod, ca un colţ să atârne afară şi să fie posibil uşor de sustras din buzunar.

3) Daţi grupului doar următoarea **instrucţiune:** *„Această batistă este tot ce aveţi nevoie în viaţă pentru a fi fericit şi mulţumit. Dacă vă este luată batista, muriţi pe loc şi ieşiţi din joc”*.

4) Fără a da alte explicaţii, porniţi jocul: *„Pregătiţi-vă, începeţi!”*.

Recomandări pentru formator:

- Majoritatea participanţilor aleargă unii după alţii prin sală, încercând să sustragă batistele altor participanţi.
- Atunci când numai o persoană rămâne *„în viaţă”*, opriţi jocul.
- Întrebaţi participanţii ce s-a întâmplat, repetaţi regulile şi începeţi o nouă rundă.
- Repetaţi jocul de câteva ori, până cineva va realiza că nu trebuie să sustragă batistele altora, pentru că nu are nevoie de acestea. Batista lor reprezintă tot de ce au ei nevoie.

Notă: Se poate întâmpla ca participanţii să creeze alianţe pentru a se proteja.

Debrifare și evaluare:

Când jocul se termină, rugaţi participanţii să se aşeze în cerc. Organizaţi discuţia în grup, adresând următoarele întrebări:

- Ce s-a întâmplat?
- De ce ai procedat în acest fel, dacă ai batista ta?
- Se întâmplă ceva asemănător în viaţă?
- Ce ne face să fim împliniţi şi de ce să luăm mai mult decât avem noi nevoie?
- Este oare acest comportament caracteristic pentru cultura în care noi trăim?

ZIUA ȘI NOAPTEA

Teme:	Stereotipuri, luarea deciziilor, privilegii și oportunități
Număr de participanți:	12-30 persoane
Durata:	10 minute
Obiective:	– Conștientizarea propriului mod de acțiune și de luare a deciziilor. – Stimularea capacității de a extinde propria grijă asupra altor persoane.

Instrucțiuni:

1) Participanții formează un cerc, stând în picioare.

2) Formatorul explică:

La comanda *„Ziua”* toți participanții se vor deplasa liber prin sală cu ochii deschiși, făcând diverse mișcări – cine ce dorește. La comanda *„Noaptea”*, participanții închid ochii, rămân nemișcați în poziția în care se aflau în momentul rostirii cuvântului. Formatorul va atinge cu mâna pe careva dintre participanți (3-5 persoane), care își vor recăpăta unele *„drepturi”*. Participanții vor fi atinși în 3 moduri:

- o dată atins – deschide ochii;
- de două ori atins – revine la poziția comodă;
- atins de trei ori – revine la poziția comodă și face ce dorește.

3) Formatorul va urmări acțiunile jucătorului care a fost atins de 3 ori și care are dreptul să facă orice. Ideal, ar trebui ca jucătorii respectivi să le vină în ajutor colegilor de echipă și să-i *„învie”*.

Debrifare și evaluare:

- Cum vă simțiți acum? De ce? (liber, prețuiești libertatea, nu ești singur, cineva te ajută etc.).
- Cum v-ați simțit în poziția incomodă, când erați nemișcat?
- Ce vă doreați cel mai mult atunci?
- Se întâmplă în realitate, când îți dorești foarte mult ca cineva să te ajute?
- Cine a ajutat un coleg să redevină liber în acțiuni? De ce ai făcut-o? Cum te simți?
- Dacă membrii unei echipe se ajută reciproc, ce ați putea spune despre o asemenea echipă?
- De ce la noi în grup/echipă s-a creat situația dată? (lipsa/prezența unui lider, a spiritului de echipă; e greu să trecem de la cuvânt la acțiune etc.)
- Ce lecții ar trebui să luăm din acest exercițiu?

VIZITAREA MAGAZINELOR, A BIBLIOTECILOR

Teme:	Stereotipuri, prejudecăți, discriminare
Număr de participanți:	Oricare
Durata:	Fără limită
Obiective:	Recunoașterea stratificării vizibile și ascunse din cadrul societății.

Descrierea activităților:

BIBLIOTECA

1) Sarcina participanților este de a vizita două biblioteci: școlară și publică.

2) Fiecare participant va întocmi un plan al propriei cercetări (puteți sugera, că ar putea examina fondul de carte al bibliotecii: există cărți despre diferite culturi; opere în limba minorităților etc.).

3) Fiecare participant va prezenta planul său de cercetare.

4) Propuneți-le participanților să se împartă în grupuri a câte 3-5 persoane, în funcție de interese.

5) Fiecare grup stabilește modul în care va acționa pentru a obține informațiile de care au nevoie.

6) Propuneți-le să elaboreze o listă de întrebări pentru bibliotecar sau pentru cititorii întâlniți în bibliotecă.

7) Propuneți grupurilor să stabilească modul de prezentare a rezultatelor cercetării.

8) Fiecare grup va avea la dispoziție câteva zile pentru a realiza sarcina.

9) La următoarea întâlnire, fiecare grup va prezenta rezultatele.

10) Motivați participanții să se gândească la moduri, în care rezultatele studiului efectuat ar putea fi prezentate persoanelor responsabile de completarea fondului de carte al bibliotecilor, altor persoane indicate.

11) Întocmiți un plan de acțiune împreună cu aceste persoane.

MAGAZINUL DE JUCĂRII

Întrebări pentru investigație:

- Ce tip de jucării se vând? Care sunt jucăriile pentru băieți și care pentru fete? Ce reprezintă ele? Există jucării *„universale”*? Poți procura păpuși de culoare sau care reprezintă alte culturi? Cum sunt ambalate păpușile: culoarea, materialul, forma?
- Ce jucării – arme sunt propuse cumpărătorilor? Cui sunt destinate? Poți găsi ceva și pentru grupurile marginalizate? Descrieți modul în care sunt ambalate.
- Analizați jucăriile din alte categorii (unelte, aparate casnice, animale). Cui sunt destinate: băieților, fetelor? Se ține cont de grupurile marginalizate? Descrieți ambalajul.
- Ce trăsături personale sunt promovate prin păpuși? Dar prin pistoale și pușți, prin alte jucării? Prin ambalaj?
- Ce roluri sociale promovează păpușile examinate? Ce mesaj transmit băieților și fetelor?

MAGAZINUL DE MUZICĂ

Examinați 10-15 coperte de CD-uri sau casete. Ce personaje sunt înfățișate? Cum sunt portretizați bărbații și femeile? Dar membrii grupurilor minoritare? Ce tip de muzică interpretează: bărbații? femeile? membrii grupurilor minoritare?

În toate tipurile de magazine:

- Observați cine lucrează la casă? Numărați bărbații, femeile și membrii grupurilor minoritare.
- Directorul magazinului este: bărbat? femeie? Persoană de altă culoare?

MAGAZINE PENTRU JOCURI VIDEO ȘI COMPUTERE

- Cine sunt personajele principale, bărbați sau femei? Ce rasă, etnie?
- Cum se împart rolurile?
- Care sunt rolurile stereotip ce pot fi determinate?
- Cine constituie marea majoritate a clienților?

Jucați un joc video... Observați:

- Ce fel de joc este?
- Descrieți bărbații din acest joc.
- Descrieți femeile din acest joc.
- Descrieți membrii minorității din acest joc.
- Care este subiectul jocului?
- Care este scopul jocului?
- Există violență în acest joc? Descrieți.

LIBRĂRIE

- Analizați felicitările pentru băieți și pentru fete. Examinați desenele, culorile…
- Ce genuri sunt portretizate pe felicitări, în ce mod?
- Ce puteți spune despre ambalaj? Exprimă vreo diferență între sexe? În ce mod?
- Găsiți diferențe între felicitările destinate bărbaților și femeilor. Descrieți aceste diferențe.
- Există felicitări pentru minorități (în altă limbă)? Arată ele ceva din viața minorităților?

Debrifare și evaluare:

Moderați discuția în grup, invitând participanții să reflecteze asupra următoarelor întrebări:

- Care sunt magazinele influențate cel mai mult de gen?
- În ce fel experiența dvs. legată de centrele comerciale sprijină afirmația că rolurile fiecărui gen sunt adoptate, în mare măsură, prin procesul de socializare?
- Ce tip de mesaje transmite publicitatea?
- Există diferențe, în funcție de sex sau de etnie, vizibile în centrul comercial? Explicați.
- Încercați să găsiți exemple care promovează egalitatea dintre sexe și etnii etc.

AVANTAJELE/ PRIVILEGIILE CERCETĂRII

Teme:	Cultură, stereotipuri, prejudecăţi, discriminare, oprimare, majoritate şi minoritate
Număr de participanţi:	12-20 persoane
Durata:	90 de minute
Obiective:	– Determinarea avantajelor pe care le obţii pentru că faci parte din cultura dominantă. – Cunoaşterea problemelor cu care se confruntă membrii grupurilor dezavantajate, doar din cauza mediului din care provin.
Pregătire:	Familiarizare cu exemplele propuse.

Instrucţiuni şi debrifare:

1) Începeţi activitatea, subliniind faptul că membrii culturii dominante nu doresc să se considere parte a grupului oprimat, ei profitând de o poziţie mult mai bună şi cu mai multe avantaje. Ei sunt siguri că modelul de viaţă pe care-l respectă este singurul bun şi, în consecinţă, se străduiesc să-i *„modifice“* pe *„ceilalţi“*, (membrii grupurilor minoritare), prin *„sprijinirea”* lor în procesul de a se integra cât mai mult în grupul dominant.

2) Menţionaţi că această activitate are scopul de a ajuta să înţelegem efectele obişnuite ale avantajelor pe care le are un grup majoritar şi care, deseori, nu sunt conştientizate (avantaje bazate pe rasă, etnie, clasă şi confesiune; orientarea sexuală, sex, capacităţi şi sănătate fizică, naţionalitate, înfăţişare etc.).

3) Exemple care vor ajuta participanţii să înţeleagă mai bine problema:

- **Avantaje ce ţin de cetăţenie:** vorbesc limba maternă şi mă aştept ca toată lumea să vorbească această limbă în prezenţa mea.
- **Avantaje ce ţin de a fi bărbat:** pot să am un comportament imoral, fără să am teamă că voi fi blamat.
- **Avantaje ce ţin de naţionalitate:** pot folosi simbolurile naţionale sau, dacă vreau, să nu-mi divulg naţionalitatea.
- **Avantaje ce ţin de a fi caucazian:** pot fi înconjurat de membrii neamului meu ori de câte ori doresc acest lucru.
- **Avantaje ce ţin de clasa socială:** pot intra în orice magazin, fără să fiu tratat cu suspiciune.
- **Avantaje ce ţin de heterosexualitate:** pot să merg oriunde vreau cu persoana iubită, fără teamă că cineva mă va ataca sau insulta.

4) Rugaţi participanţii să întocmească o listă a avantajelor pe care le au în viaţă, ceva ce nu au moştenit şi care cred că le aparţine pur şi simplu. Sarcina lor este să noteze evenimente şi situaţii, în care li s-au întâmplat lucruri bune, doar pentru faptul că aparţin rasei albe, că fac parte din cultura dominantă, că sunt heterosexuali, bărbaţi, ortodocşi etc.

5) Solicitaţi participanţilor să noteze cinci afirmaţii/avantaje, care provin din experienţa lor imediată.

6) Întrebaţi-i dacă sunt de părere că avantajele (proprii sau ale altora) le-au influenţat viaţa?

7) Întrebaţi-i care sunt, după părerea lor, consecinţele avantajelor sistematice ce provin din rasă/etnie/minoritate naţională? Dar cele asociate cu faptul de a fi homosexual? Femeie? Sărac?

MEDIA

Teme:	Cultură, egalitate de gen, stereotipuri, prejudecăți, discriminare
Număr de participanți:	12-20 persoane
Durata:	180 minute
Obiective:	– Determinarea avantajelor pe care le obții pentru că faci parte din cultura dominantă. – Cunoașterea problemelor cu care se confruntă membrii grupurilor dezavantajate, doar din cauza mediului din care provin.
Materiale	Lista cu întrebări pentru fiece grup.
Pregătire	Familiarizarea cu listele de întrebări propuse. Poate servi ca sarcină pentru acasă.

Instrucțiuni și debrifare:

1) Împărțiți participanții în 4 grupuri mici.

2) Fiecare grup urmează să observe în ce manieră sunt prezentate diferite clase, rase și genuri în programe TV.

3) Două grupuri vor urmări timp de două ore două posturi TV diferite cu videoclipuri muzicale (unul internațional și unul local). Alte două grupuri vor urmări timp de două ore două posturi TV diferite (câte o emisiune foarte cunoscută de la un post străin și de la unul local).

4) Lista cu întrebări relevante pentru persoanele care analizează emisiunile muzicale (axată pe descrierea relațiilor dintre bărbați și femei):

- postul, ora, data și denumirea programului urmărit;
- sexul, rasa/etnia, vârsta etc. personajului principal;
- maniera în care sunt reprezentate femeile;
- maniera în care sunt prezentați bărbații;
- mesajele transmise prin aceste videoclipuri tinerilor și adulților;
- efectul programului televizat asupra procesului de socializare;
- ce avantaje derivate din rolurile de gen ar putea fi recunoscute?
- videoclipurile vizionate pun la îndoială valorile culturii dominante sau le sprijină? în ce mod este promovat acest obiectiv?
- ați întâlnit videoclipuri ce promovează egalitatea de gen, respectul reciproc, armonia și relațiile de parteneriat autentic?

5) Grupurile care urmăresc emisiunile TV, la fel, dispun de o listă cu întrebări, care vizează descrierea relațiilor dintre bărbați și femei:

- postul, ora, data și titlul programului urmărit;
- sexul, rasa/etnia, vârsta etc. personajului principal;
- personajele masculine și feminine din emisiune sunt conforme cu stereotipurile de gen;
- personajele sunt prezentate conform valorilor culturii dominante;

- în emisiune sunt şi reprezentanţi ai grupurilor marginalizate, membri ai altor culturi;
- cum sunt prezentaţi ultimii, comparativ cu personajele care reprezintă cultura dominantă?
- ce tipuri de mesaje sunt transmise, prin intermediul acestor emisiuni, tinerilor care nu fac parte din cultura dominantă?
- ce tipuri de mesaje sunt transmise tinerilor/tinerelor, în general?
- cum influenţează mesajele transmise procesul de socializare?
- aceste tipuri de emisiuni contestă valorile culturii dominante sau le sprijină; cum se demonstrează acest lucru?

6) După ce au urmărit programele selectate şi au răspuns la întrebări, participanţii vor scrie, în grup, rapoarte, prezentând concluziile, sugestiile.

7) În cadrul următoarei întâlniri, fiecare grup va prezenta rezultatele cercetării.

8) Discuţia în grupul mare se va axa pe posibilitatea utilizării informaţiilor obţinute pentru a explica fenomenele întâlnite.

DRUMUL CĂTRE *TĂRÂMUL EGALITĂȚII*

Teme:	Egalitate de gen, discriminare, xenofobie, educație
Număr de participanți:	12-20 persoane
Durata:	90 minute
Obiective:	– Înțelegerea idealurilor de egalitate și echilibru între femei și bărbați. – Promovarea egalității și echității.
Materiale:	– Hârtie A4 și pixuri – Flipchart / Hârtie flipchart A1 – Carioci de diferite culori – O hartă, care arată caracteristicile fizice, de exemplu, munții, văile, râurile, pădurile, satele, podurile etc.
Pregătire:	Familiarizarea cu harta și cu simbolurile utilizate.

Instrucțiuni:

1) Explicați participanților, că în cadrul acestei activități vor desena o hartă pentru a călători spre *Tărâmul egalității* – țară imaginară unde este instaurată o autentică egalitate între genuri.

2) Recapitulați elementele unei hărți. Atrageți atenția asupra modului în care sunt desenate contururile, umbrele pentru munți și râuri, simbolurile folosite pentru păduri, terenuri mlăștinoase, construcții etc.

3) Repartizați participanții în grupuri a câte 3-5 persoane. Distribuiți foi A4 și pixuri. Oferiți-le 15 minute pentru a organiza 3 scurte furtuni de idei cu privire la:

A. cum își imaginează că ar putea arăta drumul egalității;

B. ce obstacole ar putea întâlni în drum spre Tărâmul egalității;

C. cum ar putea depăși aceste obstacole.

4) Fiecare grup trebuie să deseneze pe o coală mare de hârtie propria hartă pe care să fie prezentate peisaje din prezent și viitor și un drum care le traversează. Trebuie să creeze propriile simboluri pentru caracteristicile geografice, obstacolele pe care le întâlnesc în drum.

5) Acordați 40 de minute pentru a desena hărțile. Subliniați că este necesar să alcătuiască o legendă pentru simbolurile folosite.

6) În grupul mare participanții vor prezenta hărțile și legendele.

Debrifare și evaluare:

- Începeți cu o discuție despre faptul cum au lucrat împreună în fiecare grup, cum au fost luate deciziile referitoare la conținutul hărții și cum au desenat harta.
- Discutați despre cum ar arăta în realitate țara *Tărâmul egalității* și care sunt obstacolele în calea construirii ei.
- Care dintre cele 3 întrebări (A, B, C) a fost cea mai ușoară de discutat în cadrul furtunii ideilor? Care a fost cea mai dificilă și de ce?
- Care sunt principalele caracteristici ale țării egalității?

- Ce trebuie de schimbat pentru a reuşi să construim o societate în care să domine egalitatea şi parteneriatul autentic între genuri?
- Sunt justificate politicile de discriminare pozitivă, ca măsuri pe termen scurt, care să stimuleze egalitatea între femei şi bărbaţi?
- Dacă ar trebui să aşezaţi ţara noastră într-un clasament în funcţie de egalitatea şanselor pentru femei şi bărbaţi, unde aţi plasa-o pe o scară de la 1 la 10? 1 reprezintă lipsa de egalitate, iar 10 – o situaţie aproape de ideal.
- Ce alte categorii de persoane sunt discriminate în ţara noastră? Cum se manifestă această discriminare? Ce drepturi ale omului sunt încălcate?
- Cum pot fi împuternicite categoriile dezavantajate?
- Ce rol joacă educaţia în împuternicire?

Recomandări pentru formator:

- Dacă participanţii întâmpină dificultăţi, puteţi să-i ajutaţi, sugerându-le să-şi imagineze calea parcursă de o femeie pe tărâmul educaţiei, pentru a traversa un râu de prejudecăţi împotriva faptului că vrea să devină avocat.
- Un alt exemplu ar putea fi povestea unui bărbat care lucrează în calitate de educator la grădiniţă şi este satisfăcut şi împlinit. Care este atitudinea societăţii?
- În loc de a desena harta, grupurile pot construi machete de peisaj folosind diverse materiale. În acest caz e nevoie de pregătit mai multe cutii mici, vase, tuburi, hârtie, pietricele, nuci, bucăţi de sfoară şi stofă, clame, lipici, carton pentru baza machetei etc.
- Metoda desenării unei hărţi din prezent în viitor poate fi adaptată şi altor subiecte, când doriţi ca participanţii să gândească liber, folosindu-şi imaginaţia pentru a găsi soluţii la diverse probleme.

INGINERII ȘI DERDIENII

Tema:	Comunicare interculturală, comunicare verbală, nonverbală şi paraverbală, lucru în echipă
Număr de participanţi:	Minimum 12 persoane, maximum 30
Durata:	90 – 120 minute
Obiective:	– Diferenţierea dintre observare (date) şi interpretare. – Perceperea diferenţelor culturale dintre diferite culturi. – Înţelegerea modului de abordare şi comunicare cu exponenţii altor culturi. – Înţelegerea comportamentului cultural străin prin analizarea efectelor/ rezultatelor interacţiunii dintre diferite culturi.
Materiale:	– Hârtie groasă (carton) – Clei – Foarfece – Rigle – Creioane – Hârtie flipchart A1 – Bandă adezivă – Fişe: *„Instrucţiuni pentru Derdieni”*; *„Instrucţiuni pentru Ingineri”* – Două scaune – Două săli.
Pregătire:	Amenajarea spaţiilor separate pentru două echipe, astfel încât membrii acestora să nu se poată auzi sau vedea.

Instrucțiuni:

1) În dependenţă de mărimea grupului, 4-8 persoane joacă rolul echipei de Ingineri, care trebuie să îi înveţe pe Derdieni cum să construiască un pod. Oferiţi-le fişa *„Instrucţiuni pentru Ingineri”* şi conduceţi-i într-o sală separată.

2) Selectaţi câteva persoane (2-3-4, în dependenţă de mărimea grupului), care vor fi observatori. Aceştia urmăresc atent ce se întâmplă în sală şi fac notiţe. La începutul exerciţiului observatorii vor fi în sala cu Inginerii. Observatorii vor primi formulare de observare, dar nu vor cunoaşte conţinutul fişelor cu instrucţiuni.

3) Restul grupului vor fi Derdieni. Oferiţi-le instrucţiunile pentru Derdieni.

4) Oferiţi grupurilor timp pentru a analiza instrucţiunile şi a purcede la realizarea sarcinii.

5) După 20 de minute, echipa Inginerilor este rugată să delegheze 2 membri care vor merge în sala vecină pentru a stabili primele contacte cu Derdienii. *„Solii”* sunt urmaţi de observatori, care iau notiţe.

6) Atenţionaţi participanţii că e necesar să joace rolurile conform instrucţiunilor.

7) Apoi Inginerii revin în grupul lor şi relatează ce au observat, cu ce s-au confruntat şi ajustează strategia de comportament conform experienţei obţinute.

8) Oferiţi grupurilor încă câte 10 minute pentru a definitiva sarcina. Apoi rugaţi Inginerii să vină la Derdieni şi să înceapă interacţiunea. Menţionaţi că fiecare echipă trebuie să urmeze strict sarcinile din Fişa de instrucţiuni.

9) După 25 de minute, indiferent dacă sarcinile au fost realizate sau nu, exercițiul trebuie oprit.

10) Rugați grupurile de Derdieni și Ingineri să răspundă în scris la următoarele întrebări:

- Care sunt caracteristicile celuilalt grup?
- Care sunt caracteristicile grupului din care fac parte?
- Ce a contribuit la realizarea sarcinii?
- Care au fost barierele/obstacolele în realizarea sarcinii?

11) Rugați observatorii să noteze observațiile lor pe flipchart.

Debrifare și evaluare:

1) Când exercițiul s-a terminat, fiecare grup prezintă răspunsul la întrebări.

2) Apoi își expun punctul de vedere observatorii.

3) Participanții sunt invitați să comenteze:

- Cum v-ați simțit în timpul exercițiului?
- Explicați cum ați ajuns la concluziile expuse despre alții?
- Pe ce se bazează deducțiile voastre?
- Cum au fost distribuite rolurile? V-ați simțit bine în rolul pe care l-ați avut?
- Ce influență a avut propria cultură asupra rolului jucat?
- A coincis percepția grupurilor despre sine cu cea a celuilalt grup.

Recomandări pentru formator:

Explicați participanților că noi deseori avem tendința de a generaliza, fără a avea informație deplină. Interpretăm lucrurile imediat, fără a cunoaște diferențele în comportamentul cultural.

FIŞA „INSTRUCŢIUNI PENTRU DERDIENI”

Situaţia:

Dvs. locuiţi în ţara Derdia, într-un sat separat de oraş de o prăpastie adâncă. Pentru a ajunge la piaţa din oraş, trebuie să mergeţi pe jos două zile. Dacă ar exista un pod deasupra prăpăstiei, aţi putea ajunge la piaţă în doar 5 ore. Guvernul din Derdia a încheiat un contract cu o companie străină, care va veni în sat să vă înveţe cum să construiţi un pod. După construirea primului pod, împreună cu experţii străini, dvs. veţi fi în stare să faceţi de sine stătător poduri în întreaga ţară.

Podul va fi construit din hârtie, folosind creioane, rigle, foarfece şi clei. Dvs. cunoaşteţi materialul de construcţie şi instrumentele, dar nu deţineţi tehnicile de construcţie a unui pod.

Comportamentul social:

Derdienii se pipăie/se ating unii pe alţii, când se întâlnesc. Comunicarea lor nu reuşeşte, dacă nu se ating. Eşti considerat nepoliticos, dacă nu atingi persoana atunci când îi vorbeşti. Doar după ce atingeţi măcar un membru al grupei, vă puteţi include în discuţie. De asemenea, este foarte important să vă salutaţi unii pe alţii chiar şi atunci când treceţi pe alături şi nu vă opriţi să staţi de vorbă.

Salutul:

Salutul tradiţional este sărutul pe umăr. Persoana care salută primul, sărută interlocutorul pe umărul drept. Persoana salutată răspunde prin sărut pe umărul stâng. Orice alt fel de sărut este inadmisibil! În Derdia, salutul prin strânsul mâinii este considerat insultător! Derdianul/a care nu a fost salutat/ă sau atins/ă în timpul conversaţiei, se consideră insultat/ă şi începe să strige/ţipe.

Da/Nu:

Derdienii nu folosesc cuvântul *„nu”*. Ei permanent spun cuvântul *„da”*. Dacă spun *„da”*, având în vedere *„nu”*, ei pun mâna la inimă şi apleacă capul (este necesar să practicaţi bine aceasta).

Comportamentul în timpul lucrului:

În timp ce muncesc, Derdienii, de asemenea, se ating destul de mult. Instrumentele de lucru au o conotaţie bazată pe gen: foarfecele sunt de sex masculin, creionul şi rigla – de sex feminin. Cleiul este de gen neutru. Bărbaţii niciodată nu se ating de creion şi riglă, iar femeile de foarfece (Credem că aceasta ţine de tradiţie sau religie).

Relaţiile cu străinii:

Derdienilor le plac străinii. Dar în acelaşi timp, ei sunt foarte mândri de sine şi de cultura lor. Ei recunosc, că de unii singuri niciodată nu vor reuşi să construiască un pod. Pe de altă parte, ei nu consideră cultura şi educaţia străinilor ca fiind superioară. Construirea podurilor este singurul lucru pe care nu-l cunosc. Derdienii aşteaptă ca străinii să se adapteze la cultura lor. Deoarece comportamentul lor este atât de firesc pentru ei, Derdienii nu-l pot explica oaspeţilor (acest punct este FOARTE important). Un bărbat Derdian niciodată nu va intra în contact cu un alt bărbat, până ce nu va fi prezentat de către o femeie. Nu contează dacă femeia este Derdiană sau nu.

FIȘA „INSTRUCȚIUNI PENTRU INGINERI”

Situaţia:

Dumneavoastră reprezentaţi un grup de Ingineri dintr-o companie internaţională de construcţie. Compania dvs. a semnat un contract foarte important cu guvernul din Derdia şi şi-a asumat responsabilitatea să-i înveţe pe Derdieni cum să construiască un pod. Conform contractului, este foarte important să respectaţi termenii stabiliţi. În alt caz, contractul va fi reziliat şi dvs. veţi pierde locul de muncă. Guvernul din Derdia este foarte interesat în acest proiect, finanţat de Uniunea Europeană. Derdia este o ţară muntoasă, cu multe văi şi prăpăstii, dar nu are poduri. Derdienii se confruntă cu mari probleme: pentru a merge la piaţa din oraş – ei au nevoie de câteva zile. Construcţia podului ar rezolva problema şi ar reduce timpul până la doar 5 ore. Deoarece Derdia are nevoie de o reţea întreagă de poduri, Dvs. va trebui să instruiţi Derdienii cum să construiască poduri singuri.

Desfăşurarea exerciţiului:

În primul rând, citiţi foarte atent aceste instrucţiuni şi luaţi o decizie comună referitor la modul în care veţi construi podul. Peste 20 de minute veţi delega 2 membri din echipa dvs., care vor merge pentru 5 minute să stabilească contact cu locuitorii din Derdia, locul unde veţi construi podul – veţi verifica condiţiile naturale şi materiale, veţi discuta cu Derdienii etc. La întoarcerea *„solilor”*, veţi dispune de 10 minute pentru a analiza raportul lor şi a finaliza pregătirile. Apoi întreaga echipă de Ingineri va merge în Derdia pentru a învăţa locuitorii de aici să construiască podul.

Podul:

Veţi construi o machetă de pod din hârtie. Podul va uni două scaune plasate la o distanţă de aproximativ 60 cm unul de altul. Podul trebuie să fie stabil. Podul gata construit trebuie să suporte greutatea instrumentelor folosite în construcţie (foarfece, clei, creioane etc.). Părţile componente ale podului pot fi tăiate şi asamblate doar în Derdia. Numai în acest mod Derdienii vor învăţa să construiască podul singuri. Ei trebuie să însuşească toate etapele de construcţie. Fiecare parte a podului trebuie să fie desenată cu creionul şi cu rigla şi abia apoi să fie tăiată cu foarfecele.

Materiale necesare:

Podul va fi făcut din hârtie /carton. Pentru planificare şi construire puteţi folosi: hârtie, clei, foarfece, riglă, creioane, bandă adezivă.

Timpul:

Pentru planificare şi pregătire înainte de a merge în Derdia: 30 de minute. Pentru a învăţa Derdienii să construiască podul: 25 de minute.

FIȘA „INSTRUCȚIUNI PENTRU OBSERVATORI”

1. Observări privind acțiunile Inginerilor

- Inginerii fac planuri doar conform însărcinărilor pe care le au sau dau dovadă de creativitate?
- Încearcă să presupună cu ce fel de cultură se vor întâlni în Derdia?
- Cum comunică și cooperează între ei?
- Cum este raportul celor două persoane care au fost în Derdia pentru a stabili primul contact?
- Au făcut Inginerii careva schimbări în comportament, în modul de abordare, după ce au ascultat raportul. Dacă da, atunci ce schimbări au fost întreprinse?
- Ce altceva interesant ați observat?

2. Observări privind interacțiunea dintre Derdieni și Ingineri

- Cum a fost primul pas al interacțiunii?
- Cum a decurs comunicarea între Derdieni și Ingineri ?
- Au fost întreprinse încercări de a înțelege caracteristicile acestei culturi?
- Se iscă conflicte? Dacă da, cum sunt soluționate?
- Accentul este pus pe construirea podului sau pe înțelegerea reciprocă și schimbul de valori?
- Au loc comentarii a comportamentului reciproc? Se etichetează/stigmatizează unii pe alții?
- Ce altceva interesant ați observat?

Recomandări pentru formator:

Aveți grijă să oferiți suficient timp ca grupurile să intre în rolul care le-a revenit. Aceasta va asigura succesul exercițiului. La final, aveți grijă ca toți participanții să iasă din rol, în alt caz, în cadrul grupului ar putea apărea momente de conflict.

DRAGĂ ABBY

Tema:	Comunicare interculturală
Număr de participanți:	Minimum 12 persoane
Durata:	90 minute
Obiective:	– Cunoașterea conceptului de sensibilitate multiculturală. – Cunoașterea diferitor faze de dezvoltare a sensibilității multiculturale (de la etnocentrism la etnorelativism). – Perceperea diferitor atitudini, sentimente, comportamente și valori care reprezintă baza acestor faze diferite de dezvoltare.
Materiale:	– Fișa *„Dezvoltarea Sensibilității Multiculturale”* – Scrisoare către Abby – Material distributiv.
Pregătire:	Fiecare grup, după ce i se repartizează rolul, trebuie să traseze posibile modalități de a reacționa pe tot parcursul exercițiului.

Instrucțiuni:

1) Divizați participanții în 6 grupuri.

2) Citiți scrisoarea către Abby.

3) Oferiți fiecărui grup un rol/persoană din scrisoare. Sau, fiecare grup ar putea alege la întâmplare rolul (Administrația școlii, Profesori, Părinți, Colegi, Psihologul școlii, Prieteni).

4) Explicați că fiecare grup se află în diferite faze ale sensibilității multiculturale:

- Administrația școlii – negare
- Profesorii – rezistență
- Părinții – minimalizare
- Colegii – acceptare
- Psihologul școlii – adaptare
- Prietenii – integrare.

5) Oferiți fiecărui grup fișa cu descrierea fazei în care ei se află la moment.

6) Explicați că fiecare grup trebuie să își imagineze și să scrie opiniile/atitudinile, sentimentele și comportamentele caracteristice fazei în care se află. De asemenea, trebuie să inventeze un mic joc de rol, care ar reprezenta situația din perspectiva fazei de dezvoltare a sensibilității multiculturale.

7) Fiecare grup va desemna un reprezentat, care va participa la simularea situației – o ședință, unde va fi discutată problema. Restul participanților sunt doar observatori.

Debrifare și evaluare:

Moderați discuția în grup, invitând participanții să răspundă la următoarele întrebări:

- Cum v-ați simțit în rolul pe care l-ați avut?

- Cum e să *„fii”* altcineva, în special atunci când comportamentul acestuia nu este compatibil cu al tău şi tu nu îl agreezi?
- Cine a avut cea mai dificilă sarcină? De ce?
- Cine a avut cea mai uşoară sarcină? De ce?
- Care sunt cele mai remarcabile diferenţe dintre fazele etnocentriste (negarea, rezistenţa, şi minimalizarea) şi fazele etnorelativiste (acceptarea, adaptarea şi integrarea)?

Concluzionaţi discuţia prin explicarea fazelor de dezvoltare a sensibilităţii multiculturale.

FIŞA „SCRISOARE CĂTRE ABBY”

Dragă Abby,

După seminarul despre sensibilitate multiculturală la care am participat, am dorit să realizez o activitate similară la mine în şcoală. Doream să îmi ajut colegii să socializeze, să se înţeleagă mai bine, să afle cât mai multe despre alte culturi, care există în vecinătate. Consider că aceasta este foarte important, deoarece locuim într-o comunitate multinaţională, dar avem puţine contacte între noi. Prietenii mei şi psihologul şcolii mă susţin mult. Colegii de şcoală, la fel, par să fie deschişi faţă de idee. Problema a apărut atunci când profesorii au auzit de intenţiile mele. Ei nu s-au opus deschis, dar pot deduce din comportamentul lor, că nu le place deloc ideea. Îmi este teamă că vor apărea probleme şi mai mari, când vor afla părinţii şi administraţia şcolii. Am nevoie de sfatul Dvs., Vă rog mult.

FIȘA „DEZVOLTAREA SENSIBILITĂȚII MULTICULTURALE ”

Negarea – poate apărea în cazurile când persoana, datorită izolării (fizice sau culturale), nu are posibilitatea să interacţioneze cu alte culturi. În această fază, individul neagă existenţa diferenţelor culturale. În caz că, totuşi, admite anumite diferenţe (doar de natură culturală), continuă să conteste cu vehemenţă existenţa discriminării pe criteriul de diferenţe culturale. Individul se comportă de parcă nu există nicio problemă.

Rezistenţa – persoana observă diferenţele, dar le percepe ca pe temeri şi intimidări. Totul ce diferă de cultura personală este calificat ca fiind negativ; de aceea etapa dată este caracterizată prin dezvoltarea *„stereotipurilor negative”*, care se referă la gen, rasă, afiliere religioasă şi alte diferenţe. Această fază se distinge şi prin manifestări de superioritate a propriei culturi. Fără a califica negativ pe alţii, comportamentul nu oferă sentimentul de securitate şi protecţie pentru reprezentanţii altor culturi.

Minimalizarea – constituie o încercare de a percepe specificul culturii proprii prin „ascunderea” diferenţelor şi accentuarea similarităţilor. Diferenţele culturale nu sunt calificate negativ, dar sunt considerate drept nesemnificative în raport cu similarităţile culturale mult mai importante.

Acceptarea. În această etapă, persoana acceptă şi respectă diferenţele culturale. Diferenţele nu sunt valorificate; simplu, existenţa lor este conştientizată. Acceptarea diferenţelor culturale reprezintă un PAS important de la etnocentrism spre etnorelativism. Există două nivele de acceptare:

- Acceptarea diferenţelor la nivel de comportament, inclusiv limba, tipul de comunicare, simboluri non-verbale etc.
- Acceptarea caracteristicilor culturale mai puţin observabile: sistemul de valori, norme, interpretarea realităţii etc.

Adaptarea. Cea mai comună formă de adaptare este empatia, capacitatea de *„a te pune în pielea cuiva”* şi a privi lumea din altă perspectivă. Această metodă ne permite să înţelegem percepţiile despre lume ale reprezentanţilor altor culturi, chiar dacă acestea diferă extrem de mult. O altă formă de adaptare este pluralismul cultural sau abilitatea de a identifica alte sisteme de valori, norme şi perceperi despre lume.

Integrarea – reprezintă incorporarea principiilor etnorelativiste în identitatea personală. La această etapă, persoana este sensibilă faţă de alte culturi, dar, în acelaşi timp, este capabilă să se separe, să se distanţeze de la orice context cultural (inclusiv şi pe sine însăşi). Persoana are un sentiment puternic de apartenenţă la cultura proprie, dar aceasta nu împiedica să analizeze propriile experienţe, valori, şi perceperi despre lume, independent de orice context cultural. Acea persoană este simultan parte a contextului cultural propriu şi complet independent de el.

EU MULTICULTURAL

Tema:	Comunicare interculturală, interculturalitate, comunicare verbală
Număr de participanți:	Maxim 30 (număr par de persoane)
Durata:	60 minute
Obiective:	– Stabilirea nivelul de cunoștințe concrete despre alte culturi. – Schimbul de experiență între participanți. – Dezvoltarea strategiilor în scopul acumulării cunoștințelor concrete despre alte culturi.
Materiale:	– Fișa *„Chestionar”* – Flipchart / Hârtie flipchart A1.

Instrucțiuni:

1) Divizați participanții în perechi. Oferiți fiecărei perechi chestionarul, pe care va trebui să îl completeze împreună.

2) Explicați că perechile urmează să citească toate întrebările, apoi să decidă împreună asupra răspunsurilor. Fiecare pereche va nota răspunsurile pe flipchart.

3) Peste 25 de minute se revine în grupul mare. Formatorul citește întrebările din chestionar pe rând, iar perechile citesc răspunsurile.

Debrifare și evaluare:

1) După ce au răspuns toate perechile, rugați participanții să descrie exemple din viață, din experiența proprie, pentru fiecare întrebare.

2) Moderați discuția în grupul mare, începând cu următoarele întrebări:

- Cum v-ați simțit când ați răspuns la întrebări?
- Ați avut divergențe de opinii? Cum ați ajuns la consens?
- Ce ați aflat nou în timpul discuției în grup?
- Ce v-a surprins, ce a fost interesant în expunerile colegilor?
- Ce s-a schimbat în atitudinile pe care le-ați avut anterior?

Recomandări pentru formator:

Urmăriți desfășurarea discuției în perechi. Dacă interlocutorii se abat de la temă, discută alte subiecte, amintiți-le că au la dispoziție timp limitat. Dacă considerați necesar, puteți reduce timpul rezervat discuțiilor. Este oportun să aveți pregătite exemple concrete, în special pentru întrebările 1, 2 și 8. Citiți literatură, pregătiți-vă serios. Puteți utiliza muzică, fotografii etc.

FIȘA „CHESTIONAR”

1) Cunoaşteţi cântece din altă ţară? Ce fel de muzică din altă ţară vă place?

2) Cunoaşteţi careva tradiţii specifice din alte culturi? Descrieţi-le.

3) Aţi gustat bucate din alte ţări? Ce aţi avut posibilitatea să gustaţi? V-a plăcut?

4) Purtaţi haine sau bijuterii specifice altor culturi? Descrieţi-le – materialul, culorile etc.

5) Aveţi prieteni în alte ţări? Spuneţi de unde sunt, cum aţi făcut cunoştinţa şi descrieţi relaţiile dintre voi.

6) Ce limbi străine vorbiţi sau învăţaţi? Este dificil să înveţi, să vorbeşti, să scrii într-o limbă străină? Membrii familiei tale cunosc limbi străine?

7) Aţi fost în străinătate vreodată? Dacă da, cu ce scop? A învăţat cineva din prieteni sau din membrii familiei în altă ţară? Aţi dori sa învăţaţi peste hotare?

8) Ce sărbători internaţionale cunoaşteţi? Descrieţi una dintre acestea partenerului de joc.

Bibliografie

1. Bennett, Milton *A developmental Approach to Training for Intercultural Sensitivity*, Sage, 1986.
2. Behan, D. *Locke on persons and personal identity*, Jurnalul Canadian despre filozofie, 1979.
3. Borţun, D. *Comunicare şi relaţii publice* (Curs). Studii aprofundate.
4. Bourhis, Richard Y.; Leyens, Jacques-Philippe (coord.) *Stereotipuri, discriminare şi relaţii intergrupuri*, Editura Polirom, Iaşi, 1997.
5. Bruck, P. A. *Interkulturelle Entwicklung und Konfliktlösung*, in: Luger K. und Renger R. (Hrsg.), *Dialog der Kulturen*, Wien, 1994.
6. Chelcea, Septimiu *Psihosociologie – teorie, cercetări, aplicaţii*, edit. Polirom, Bucureşti, 2008.
7. *Educaţie pentru dezvoltare*, ghidul animatorului, Centrul de Informare şi Documentare privind Drepturile Copilului din Moldova (CIDDC), Chişinău, 2001.
8. Edward, Huddleston; Peter, Krapf; Maria-Helena, Salema; Vedrana, Spajic-Vrkas *Manual pentru formarea cadrelor didactice în domeniul educaţiei pentru cetăţenie democratică şi al educaţiei pentru drepturile omului,* © Consiliul Europei, 2004 © TEHNE - Centrul pentru Dezvoltare şi Inovare în Educaţie, (pentru versiunea în limba româna), Rolf COLLOB, 2005
9. Fiske, John *Introduction to communication studies*. Routledge, 2nd edition, 1990.
10. Fowler, Sandra *Intercultural Sourcebook*: *Cross-Cultural Training Methods*, Intercultural Press, INC, 1995.
11. Fred E. Jandt An introduction to Intercultural communication; Identities in a Global Community, Sage Publication 2004, p. 23.
12. Hidalgo, N. *Multicultural teacher introspection. În Perry, T. and Fraser, J. (Eds.) Freedom's Plow: Predarea în clasele multiculturale. New York: Routledge, 1993.*
13. Ichim, Ofelia *Comunicare interculturală şi integrare europeană.* Alfa, Bucureşti, 2006.
14. Jandt, Fred E. An *Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community,* Sage, 2007.
15. Jelescu, P. *Psihologie generală*. Edit. Univers Pedagogic, Chişinău, 2007.
16. Libaert, Thierry *Planul de comunicare. Cum să-ţi defineşti şi să-ţi organizezi strategia de comunicare.* Polirom, Iaşi, 2009.
17. Loenhoff, Jens. *Interculturelle Verständigung. Zum Problem grenzüberschreitender Kommunikation*. Opladen, 1992.
18. Lüsebrink, Hans-Jürgen. *Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer*. Metzler Verlag, Stuttgart / Weimar, 2005.
19. Neculau, Adrian; Cilles, Ferreol (coord.), *Minorităţi, marginali, excluşi,* Editura Polirom, Iaşi, 1998.
20. Nedelcu, A. *Fundamentele educaţiei interculturale – Diversitate, minorităţi, echitate*, Polirom, Iaşi, 2008.

21. Nedelcu D. *Ghid pentru cadrele didactice*, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 2007.
22. Peretri, A. de; Legrand, J.A.; Boniface, J. *Tehnici de comunicare.* Iaşi: POLIROM, 2001.
23. Petre Răzvan Alexandru, *Identitatea de sine – nucleu al personalităţii*, Universitatea Spiru Haret, Braşov, 2008.
24. Pierre, Dasen; Christiane, Perregaux; Micheline, Rey *Educaţie interculturală*: *experienţe, politici, strategii*, Ed. Polirom , Iaşi 1999, p. 166.
25. Plugaru, L.; Pavalache, M. *Educaţie interculturală.* Psihomedia, Sibiu, 2007.
26. Repere, *Manual de educaţie pentru drepturile omului,* Consiliul Europei, Institutul Intercultural, Timişoara, 2004.
27. *Pachet educaţional al Consiliului Europei „Toţi diferiţi, toţi egali"* Institutul Intercultural, Timişoara 1998.
28. *„A şti pentru a face",* Ghid pentru formatori în activităţile media pentru tineri, Centrul Media pentru Tineri, Chişinău, 2006.
29. Samovar, Larry A.; Porter, Richard *Intercultural Communication*: *A Reader*, Wadsworth Company, Belmont 1988.
30. Sitaram, K.; Cogdell, R. *Foundations of Intercultural Communication*, Columbus, 1976
31. Suport de curs: FORMATOR. Autor: Psihped. Mioara Burlacu, 2007. http://www.scribd.com/doc/16351989/Formatori-in-invmant-Suport-de-curs
32. Enciclopedie. citatepedia.ro - Enciclopedie alcătuită din citate. http://enciclopedie.citatepedia.ro/index.php?c=prejudecat%E3
33. www.dromesqere.net

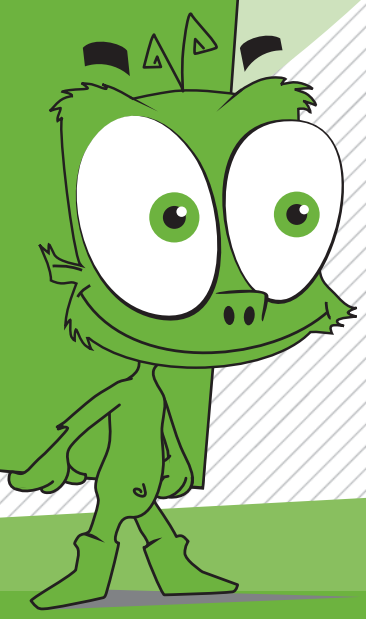
Echipa proiectului

Echipa la nivel național:

Vera Țurcanu-Spatari, Director de proiect
Grîu Ludmila, Asistent de proiect
Tatiana Ceban, Asistent logistic
Diana Saghin, Contabil

Echipa coordonatorilor locali:

Margarita Kotenko, Chișinău
Stela Babici, Soroca
Nicolae Moscalu, Bălți
Nicolae Samcov, Edineț
Natalia Raileanu, Cimișlia

Echipa formatorilor:

Mariana Țurcan
Serghei Găină
Valentina Chicu
Victor Koroli
Victoria Ivancioglo
Viorica Mocanu
Vitalie Cîrhană