

Ghid de interculturalitate în contextul Serviciului European de Voluntariat

Oana Neștian Sandu

Romina Matei

Proiect finanțat de ANPCDEFP- programul Tineret în Acțiune, Acțiunea 2 SEV-
Structuri de Suport (SEV-ASO) 2012



Tineret



DG Educație și cultură

Programul Tineret în acțiune

2012

Cuprins

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Introducere | 4 |
| Cultură și identitate | 5 |
| Diversitate | 6 |
| Stereotipuri, prejudecăți, discriminare | 7 |
| Competență interculturală | 8 |
| Modele ale competenței interculturale | 9 |
| Modelul compozițional al competenței interculturale | 9 |
| Modelul dezvoltării sensibilității interculturale | 11 |
| Modelul interactiv de aculturație | 14 |
| Metode aplicate si aplicabile | 16 |
| 1. <i>Introducere si crearea unei dinamici de grup</i> | 16 |
| Sesiunea 2 – Introducere în subiectul cursului și formarea echipei | 17 |
| Prezentarea obiectivelor cursului | Error! Bookmark not defined. |
| 2. <i>Cultură și identitate</i> | 19 |
| Sesiunea 3 – Cultura | 19 |
| Descrierea activității | 19 |
| Sesiunea 4 – Identitate si inter-relationare | 19 |
| Descrierea activității | 20 |
| 3. <i>Diversitate – stereotipuri, prejudecăți și discriminare</i> | 21 |
| Sesiunea 5 – Stereotip, prejudecata si discriminare | 21 |
| Descrierea activității | 21 |
| 4. <i>Competențe interculturale</i> | 22 |
| Sesiunea 6 – Stadiile dezvoltării sensibilității interculturale | 22 |

| | |
|-------------------------------------------------------------|----|
| Descrierea activității | 22 |
| Sesiunea 7 – Dezvoltarea de competențe interculturale | 23 |
| Descrierea activității | 24 |
| Anexă (fișe de lucru activități) | 25 |
| Bibliografie | 30 |

Interculturalitatea în contextul Serviciului European de Voluntariat

Introducere

Educația interculturală a devenit o prioritate în programele internaționale de tineret în ultimele decenii. Întâlnirile internaționale de tineret își propun să ofere tinerilor oportunitatea de a cunoaște alte țări, societăți și culturi. Astfel, participanții au ocazia să afle despre „celălalt”, să se confrunte cu propriile stereotipuri și să se descopere pe sine.

În contextul Serviciului European de Voluntariat, tineri din culturi diferite intră în contact cu și trăiesc alături de persoane din alte culturi. Pentru ca acest proces să aibă sens, tinerii au nevoie de momente de reflecție, de oportunități de dezvoltare a cunoștințelor, abilităților și atitudinilor lor pentru a deveni competenți intercultural, pentru a se comporta eficient în medii interculturale și pentru a beneficia la maxim de oportunitățile oferite de program.

Cercetările au aratat de multă vreme că simpla aducere împreună a oamenilor din diferite culturi nu duce neaparat la o bună cunoaștere reciprocă sau la diminuarea stereotipurilor. Din contră, dacă nu sunt gestionate adecvat, aceste întâlniri pot chiar să contribuie la menținerea stereotipurilor existente și dezvoltarea de noi stereotipuri. Serviciul European de Voluntariat își propune, în acest context, să le ofere tinerilor oportunitatea de a descoperi diversitatea, de a deveni sensibili intercultural, de a-și cultiva respectul pentru persoane din diferite culturi și responsabilitatea de a acționa împotriva discriminării.

Astfel, organizațiile implicate în acest program trebuie să se asigure că personalul care lucrează cu voluntarii este bine pregătit pentru a facilita o experiență interculturală adecvată și complexă. Acest ghid își propune să ofere câteva linii directoare pentru cei care doresc să aibă o perspectivă interculturală în activitățile referitoare la Serviciul European de Voluntariat.

În cadrul proiectului EVSperFORMing2, implementat de către Asociația CREATIV în parteneriat cu Asociația ArtFusion și Institutul Intercultural Timișoara în perioada 2 aprilie – 31 decembrie 2012 și finanțat prin programul Tineret în Acțiune a fost realizat un Atelier de interculturalitate în contextul Serviciului European de Voluntariat, care a avut următoarele obiective:

- Înțelegerea conceptelor de cultură și identitate în contextul interacțiunilor interculturale
- Sensibilizarea cu privire la modul în care funcționează stereotipurile, prejudecățile și discriminarea
- Analizarea relațiilor interculturale la nivelul societății
- Dezvoltarea competenței interculturale în cadrul proiectelor SEV

Ca suport pentru acel atelier și pentru alte viitoare inițiative interculturale am elaborat acest ghid, în care, în prima parte sunt prezentate principalele concepte și principii ale unei abordări interculturale, iar în partea a doua sunt prezentate metode pe care actorii implicați în cadrul proiectelor finanțate de Serviciul European de Voluntariat (coordonatori de proiecte, coordonatori de voluntari, lucrători de tineret, mentori etc.) le pot folosi pentru a avea o abordare interculturală în proiectele lor.

Continutul prezentei publicații a fost conceput de Institutul Intercultural Timișoara – www.intercultural.ro

Cultură și identitate

Cultura se referă, în general, la un set de caracteristici ale unei comunități, pe baza cărora o persoană simte că aparține comunității respective. Există multe definiții ale culturii în literatura de specialitate, însă și în viața cotidiană, fiecare persoană are propria definiție a culturii. Modul în care alegem să definim cultura are conștiințe profunde asupra modului de percepere și interpretare a realității, dar în primul rând are impact asupra construirii propriei identități a individului.

Cultura a fost considerată mult timp conceptualizată într-o manieră esențialistă, fiind considerată un dat fix și dificil de schimbat. Cu timpul, s-a trecut la o abordare constructivistă, înțelegându-se faptul că, în funcție de interacțiunile pe care membrii unei culturi le au cu membrii altor culturi, cultura capătă noi dimensiuni. De asemenea, cultura este fluidă în exprimare, fiecare individ are propria modalitate de manifestare a aspectelor culturale.

Astfel, **identitatea**, în relație cu cultura este în mod constant « în curs de construire » – un proces care se desfășoară pe tot parcursul vieții și care constă în asumarea de roluri și construirea de roluri, mediate de aspecte extrinseci (sociale, politice) și intrinseci (psihologice, emoționale)”

Identitatea este, așadar, într-un continuu proces, nu este niciodată un fapt încheiat. Acest lucru nu înseamnă că nu avem o identitate coerentă, însă identitatea nu este statică, ea evoluează și se conturează continuu în interacțiunea cu alții și cu mediul.

Identitatea unei persoane este definită atât prin auto-identificare (modul în care noi ne definim), cât și prin hetero-identificare (modul în care ne definesc ceilalți). La nivel individual identitatea este strâns legată de nevoia de a relaționa cu ceilalți, cu societatea, precum și de percepția propriei autonomii. Adesea, identitatea pe care o persoană și-o asumă este diferită de cea „dată” de alții. Modul în care noi ne percepem este diferit de modul în care ne percep ceilalți.

În 2008, Consiliul Europei a publicat *Manifestul European pentru Afiliere Culturală Multiplă*, care afirmă deschis faptul că într-un anumit moment sau în diferite etape ale vieții, oamenii se pot simți ca aparținând mai multor grupuri culturale diferite:

„Afilierea culturală multiplă face posibilă atât conceperea cât și experimentarea dezvoltării complexe, diferențiate a identității culturale în societăți democratice mature. În primul rând recunoaște comunitățile care aduc cu ele diferite referințe cu privire la identitate și în al doilea rând permite indivizilor să exprime mai multe identități prin apartenența la diverse culturi. Apartenența multiplă este percepută ca posibilitatea tuturor, fie individual sau în grup, să simtă simultan sau succesiv afiliere cu un set de valori și referințe culturale împărtășite de mai multe grupuri și comunități de credințe și interese”.

Deseori, avem tendința de a suprapune complet cultura peste naționalitate, fără a ține cont de diversitatea existentă în interiorul granițelor și presupunem automat că o persoană care vine dintr-un anumită țară are toate caracteristicile culturale dominante. Dacă încercăm să ne dezvoltăm sensibilitatea culturală, dacă oferim oportunități tinerilor participanți la SEV să reflecteze asupra diferitelor dimensiuni ale culturii și identității, putem spune că am făcut un prim pas pentru asigurarea unei mai bune cunoașteri și înțelegeri reciproce.

Diversitate

Diversitatea culturală nu este un fenomen nou, însă perspectivele asupra diversității, interpretările și practicile în domeniu reprezintă o continuă provocare. Diversitatea este un concept folosit pe scară largă în viața de zi cu zi și în discursurile politice. Perspectiva actuală asupra diversității a trecut de la celebrarea, aprecierea sau managementul diversității la incluziune și **dezvoltarea unei societăți interculturale**. Această perspectivă trece dincolo de celebrarea diversității per se și organizarea unor „evenimente folclorice”, la crearea de cadre pentru afirmarea identității culturale în toate aspectele vieții și oferirea de oportunități egale pentru dezvoltare personală și contribuție la dezvoltarea societății ca întreg.

Percepția pe care fiecare individ o are asupra identității și viziunea asupra lumii sunt influențate de gradul de conștientizare a propriei identități, precum și de cunoștințele despre condițiile istorice, economice și sociale care au dus la diversitatea societăților moderne.

Una dintre temele recurente ale consultărilor care au stat la baza dezvoltării *Cartei Albe a Dialogului Intercultural*¹ este faptul că abordările anterioare cu privire la gestionarea diversității culturale (cum este multiculturalismul) nu mai sunt adecvate în societățile în care diversitatea devine din ce în ce mai mare.

Dacă **multiculturalismul** a fost o politică a cărui scop era respectarea identităților culturale a indivizilor care trăiesc în același spațiu social, **interculturalismul** merge dincolo de simpla coexistență, spre o societate în care oamenii trăiesc împreună într-un spațiu caracterizat prin respect, interacțiune, comunicare și relații autentice. „Interculturalismul a procesat deja lecțiile limitării multiculturalismului, înlocuind paralelismul statistic cu accentul pe interacțiunea și schimbul dinamic” (Tittley, 2012, p. 164).

În centrul unei societăți interculturale stă conceptul de **integrare**, înțeles ca situația în care toți cetățenii (dincolo de orice categorizare precum majoritate, minorități, imigranți) au oportunitatea să își afirme specificitățile culturale și să participe la procese de comunicare și dialog cu restul societății pe baza unei colaborări democratice.

Perspectiva interculturală ne cere în primul rând să recunoaștem că realitatea este plurală, complexă și dinamică și că interacțiunea este parte integrantă a tuturor vieților și culturilor. Perspectiva interculturală înseamnă asigurarea respectului reciproc printr-o astfel de interacțiune și dezvoltarea unor comunități de indivizi care se sprijină reciproc, eliminând relațiile bazate pe dominare și respingere.

Într-o astfel de perspectivă fiecare om are posibilitatea de a „experimenta” alte culturi și de a folosi această experiență ca bază de reflecție asupra aspectelor care de obicei sunt implicate în cadrul propriei culturi sau propriului mediu de viață. Interculturalitatea implică deschidere, curiozitate și empatie față de oamenii din alte culturi și folosirea cunoașterii și sensibilizării dobândite pentru a evalua propriile pattern-uri de percepție, gândire, sentimente și comportamente pentru a ajunge la o mai bună auto-cunoaștere și auto-înțelegere. (Byram et al. 2009).

¹http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/whitepaper_en.asp

Stereotipuri, prejudecăți, discriminare

Modul în care noi percepem realitatea ESTE realitatea pentru noi. O serie de elemente socio-culturale au o influență importantă și directă asupra felului în care ne dezvoltăm percepția: sistemul de credințe, valori și atitudini, viziunea asupra lumii și organizarea socială. Fie că este vorba despre aprecierea frumuseții sau descrierea zăpezii oamenii răspund la stimuli în primul rând prin felul în care i-a învățat cultura. Pentru a înțelege cuvintele și acțiunile celorlalți, trebuie să încercăm să înțelegem cadrul perceptual de referință al lor, felul în care ei percep lumea.

Stereotipurile și prejudecățile sunt două concepte interrelaționate care afectează modul în care percepem realitatea și relațiile interculturale. **Stereotipurile** sunt credințe suprageneralizate, suprasimplificate sau exagerate despre o categorie sau un grup de oameni. Părintele conceptului, W. Lippman (citată de Gavreliuc, 2002) a subliniat rigiditatea concepțiilor noastre, modul structurat anticipativ de a privi grupurile sociale, definind conceptul ca o judecată de valoare, cristalizată sub forma unei convingeri: „noi nu vedem înainte de a defini, ci definim înainte de a vedea.” Astfel, ajungem să avem anumite concepții despre oameni bazate pe simpla apartenență a acestor oameni la grupurile respective, să considerăm că dacă oamenii aparțin unui anumit grup se comportă într-un anumit fel.

Prejudecata presupune judecarea unei persoane înainte de a o întâlni. Ea este diferită de concepțiile greșite deoarece este foarte rezistentă la probele care i-ar dovedi falsitatea și implică emoțiile. Prejudecata este o atitudine ce implică respingerea membrilor unui alt grup față de care se manifestă sentimente negative, o antipatie bazată pe generalizare inflexibilă și eronată. În esență, prejudecata ar consta deci în evaluarea membrilor unui grup pe baza imaginii stereotipe asupra grupului respectiv.

Stereotipurile și prejudecățile afectează întâlnirile interculturale în mai multe feluri. În primul rând, pot chiar să împiedice realizarea unei întâlniri interculturale. Persoanele cu stereotipuri și prejudecăți negative puternice pot alege să lucreze într-un mediu care minimizează șansele de contact cu persoanele din grupul antipatizat. Dacă întâlnirea interculturală se produce totuși, pe parcursul ei stereotipurile și prejudecățile afectează puternic calitatea interacțiunii. Astfel, se poate spune că întâlnirea interculturală este o condiție necesară, dar nu și suficientă pentru distrugerea stereotipurilor și prejudecăților. Pentru a avea relații autentice este necesar să rupem acest cerc vicios, făcând un pas înapoi de fiecare dată când avem reacții automate sau când facem judecăți de valoare și întrebându-ne dacă avem o bună înțelegere a situației și a valorilor culturale și a motivelor care stau la baza comportamentului persoanei respective

Dacă stereotipurile sunt structuri cognitive, iar prejudecățile se situează în categoria atitudinilor, a judecăților sociale, **discriminarea** se referă la comportamente. Putem defini discriminarea ca un comportament injust la adresa membrilor unui grup față de care există prejudecăți negative. Ca și relația dintre stereotipuri și prejudecăți, relația dintre prejudecăți și discriminare pare a fi mai complicată decât o simplă relație de cauzalitate liniară. Astfel, chiar dacă în numeroase situații discriminarea derivă din prejudecăți, relația nu este automată și general valabilă. Comportamentul este influențat, nu doar de convingerile personale, ci și de circumstanțele externe. Spre exemplu, o persoană poate avea prejudecăți puternice față de o anumită minoritate etnică, dar realizează că nu poate acționa conform acestor prejudecăți deoarece comportamentele discriminatorii nu sunt dezirabile social sau sunt interzise prin lege. De asemenea, cineva care nu este caracterizat printr-un nivel ridicat de prejudecăți poate avea comportamente discriminatorii prin aplicarea unei legi sau a unui regulament.

Competență interculturală

Oamenii nu se nasc cu competența interculturală, ci trebuie să depună eforturi conștiente pentru dezvoltarea ei. Educația interculturală presupune dezvoltarea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor necesare pentru înțelegerea, acceptarea și integrarea diversității, precum și abilitatea de a comunica cu persoane din culturi diferite. Competența interculturală se referă la un set de abilități și caracteristici cognitive, afective și de comportament care sprijină interacțiunea adecvată într-o varietate de contexte culturale.

Unele dintre cele mai importante abilități care pot fi dobândite prin educație și experiență, și care contribuie la dezvoltarea competenței interculturale sunt:

- *Mindfulness (traducere aproximativă: conștientizare)* – conștientizarea procesului de comunicare și interacțiune cu ceilalți. Pattern-ul obișnuit este: „O să le placă de mine?”, „Mă fac de râs?”, „Ce trebuie să spun ca să îi impresionez?”. O abordare mai eficientă este: „Ce se întâmplă aici? Cum reacționăm unii față de ceilalți?”, „Ce pot spune ca să facilitez acest proces de interacțiune?”. Cu alte cuvinte, atenția trebuie centrată mai mult pe proces decât pe rezultate, având însă viziunea rezultatelor dorite.
- *Flexibilitate cognitivă* – abilitatea de a crea noi categorii, de a avea mai multe și nu mai puține categorii, pentru a evita ca informația nouă să fie înglobată în categorii vechi, predefinite. Această flexibilitate presupune o atitudine deschisă față de informații noi, înțelegerea mai multor perspective și conștientizarea modalității în care interpretăm mesaje și situații diferite față de alții.
- *Toleranța ambiguității* – abilitatea de a fi deschis în situații care sunt neclare și de a nu deveni anxios, de a determina cu calm ce este adecvat în situația respectivă. Persoanele cu toleranță mică au tendința de a căuta informația care să le confirme credințele, iar cele cu toleranță mare caută informația „obiectivă” de la ceilalți pentru a putea înțelege situația și a perzice adecvat comportamentul celorlalți
- *Flexibilitate comportamentală* – abilitatea de adaptare a propriului comportament în funcție de persoanele din alte grupuri cu care intră în contact. Un aspect important este cunoșterea mai multor limbi străine, însă acest lucru nu duce automat la abilitatea de adaptare la diferite stiluri de comunicare și comportamente.
- *Empatie* – capacitatea de a se transpune în locul celuilalt, de a-i înțelege gândurile, sentimentele și experiențele. Abilitatea de conectare emoțională, de ascultare activă, de a analiza situațiile din mai multe perspective sunt aspecte importante care demonstrează un grad ridicat de empatie.

Reguli pentru asigurarea unei comunicări interculturale eficiente:

- Nu faceți interpretări automate, presupuneri sau judecăți
- Gândiți divergent (“outside the box”)
- Fiți pregătiți să explicați lucruri care vă par evidente
- Folosiți-vă gândirea critică
- Nu faceți judecăți de valoare
- Centrați-vă pe soluții, nu pe probleme

Diversitatea de elemente componente ale competenței interculturale a fost conceptualizată într-o serie de modele ale competenței interculturale. Câteva dintre ele sunt prezentate în continuare.

Modele ale competenței interculturale

Modelul compozițional al competenței interculturale

Acest model oferă o listă de atitudini, cunoștințe și abilități și aspecte care țin de comportament care stau la baza dezvoltării competenței interculturale și a stat la baza dezvoltării Autobiografiei Întâlnirilor interculturale, un instrument de reflecție cu privire la întâlnirile interculturale propus de Consiliul European, disponibil aici: <http://www.coe.int/t/dg4/autobiography>

Atitudini

- **Respect pentru alteritate:** curiozitate pentru persoanele aparținând altor culturi și înclinația de suspendare a propriilor comportamente, credințe și valori culturale în loc de a presupune că doar acestea sunt posibile și corecte în mod natural
- **Recunoașterea identităților celorlalți:** recunoașterea identităților pe care persoanele provenind din alte culturi și le atribuie, și recunoașterea înțelesurilor pe care aceștia le asociază cu aceste identități, recunoașterea complexității realității și oamenilor și o atitudine deschisă față de situațiile ambigue și opiniile contradictorii.
- **Empatie:** abilitatea de înțelege perspectivele celorlalți, credințele, valorile, gândurile și sentimentele persoanelor care provin din alte culturi și de a ține cont de ele în propriile acțiuni
- **Identificarea emoțiilor pozitive și negative și relaționarea lor cu atitudini și cunoștințe:** auto-conștientizarea și auto-cunoașterea sunt aspecte importante ale inteligenței emoționale
- **Toleranță față de ambiguitate:** abilitatea de a accepta ambiguitatea și lipsa clarității, de a opera în mod constructiv în astfel de situații; abilitatea de a înțelege ideile, sentimentele și intențiile altor oameni, acceptarea faptului că pot exista mai multe perspective și mai multe interpretări ale oricărei situații date, dar și interesul real față de ceea ce simt alți oameni și față de modul în care ei percep situațiile.

Cunoștințe și abilități

- **Cunoștințe despre alte culturi:** a avea cunoștințe despre culturile specifice ale celorlalți și despre practicile și produsele lor și înțelegerea valorilor care stau în spatele acestora
- **Cunoștințe despre procese sociale:** Înțelegerea proceselor de interacțiune într-o societate dată, la nivel individual și de grup. Acest lucru implică conștientizarea propriilor preconcepții, stereotipuri și prejudecăți
- **Abilități de interpretare și relaționare:** abilitatea de a interpreta un document sau un eveniment dintr-o altă cultură, de a-l explica și de a-l relaționa cu documente și evenimente din propria cultură.
- **Conștiință comunicativă:** a ști că înțelesurile asociate cuvintelor, formele lingvistice, convențiile conversaționale și gesturile variază de la o cultură la alta, și a avea abilitatea de a interpreta actele de comunicare din perspectiva unei alte culturi și nu din perspectiva propriei culturi
- **Conștientizare culturală critică:** abilitatea de a evalua critic, pe baza unor criterii explicite, perspectivele, practicile și produsele propriei culturi și a culturilor celorlalți. Acest lucru înseamnă conștientizarea propriilor valori și a modului în care ele influențează propriile perspective asupra valorilor celorlalți oameni și acceptarea unei poziții a valorilor fundamentale care recunoaște respectul pentru demnitatea umană și drepturile omului ca bază democratică pentru interacțiuni sociale.

Comportament

- **Flexibilitate cognitivă și comportamentală:** abilitatea ajustare, dezvoltare și adaptare a propriilor aptitudini și comportamente ca răspuns la dobândirea de noi cunoștințe și abilitatea de a folosi aceste noi aptitudini și comportamente în mod activ atunci când au loc alte întâlniri cu persoane dintr-o altă cultură.
- **Orientare spre acțiune:** ca și consecință a tuturor celorlalte aspecte, înclinația de a acționa, fie singur fie împreună cu alte persoane, cu scopul de a contribui la binele comun.

Modelul dezvoltării sensibilității interculturale

În prezent, întâlnim oameni din diferite culturi în fiecare domeniu al vieții noastre. În aceste întâlniri descoperim diferențe în perspective, comportamente și stiluri de comunicare. Când interacționăm ne angajăm într-un proces de comunicare interculturală. Cu toate acestea, sensibilitatea interculturală nu există de la sine, ci suntem mai degrabă îndreptați spre ignorarea, copierea sau distrugerea diferențelor.

Termenul de „sensibilitate interculturală” se referă la abilitatea de a sesiza și experimenta diferențele culturale relevante, iar termenul „competență interculturală” se referă la abilitatea de a gândi și acționa în modalități adecvate din punct de vedere intercultural. Creșterea sensibilității interculturale generează o dezvoltare a competenței interculturale.

Modelul dezvoltării sensibilității interculturale a fost creat de Bennett (1986, 1993) pentru a explica modul în care oamenii interpretează diferențele culturale. Presumpția de bază a modelului este că pe măsură ce modul în care o persoană experimentează diferențele culturale devine mai complex și mai sofisticat, competența interculturală a persoanei se dezvoltă.

Fiecare orientare a modelului dezvoltării sensibilității interculturale reflectă o anumită structură a *viziunii asupra lumii*, cu anumite tipuri de atitudini și comportamente față de diferența culturală asociată în mod tipic cu fiecare configurație. Astfel, modelul dezvoltării interculturale nu este un model descriptiv al schimbărilor atitudinale și comportamentale, ci un model al schimbărilor în structura viziunii asupra lumii. Fiecare schimbare în structura viziunii asupra lumii generează aspecte noi și mai sofisticate de rezolvat în întâlnirile interculturale. Rezolvarea aspectelor relevante activează trecerea la următoarea orientare. Deoarece este posibil ca aspectele să nu fie total rezolvate, trecerea poate fi incompletă și experiența diferenței extinsă de-a lungul mai multor viziuni asupra lumii. Totuși, trecerea de la o orientare la alta este unidirecțională, cu regresii doar ocazionale.

Modelul dezvoltării sensibilității interculturale organizează aceste experiențe într-o succesiune de șase stadii. Trei dintre ele sunt **etnocentrice** (negarea, apărarea și minimizarea), iar trei sunt **etnorelative** (acceptarea, adaptarea și integrarea).

Etnocentrismul definește concepția conform căreia viziunea asupra lumii specifică propriei culturi este centrul oricărei realități. O persoană etnocentrică ia decizii de viață și acționează pornind de la presupunerea că propria viziune asupra lumii este superioară. Etnorelativismul, în contrast, presupune că înțelegerea culturilor nu se poate face decât relativ unele la altele și că înțelegerea comportamentului nu se poate face decât într-un anumit context. Etnorelativismul presupune că alegerile etice se fac pe alte baze decât protejarea propriei viziuni asupra lumii în numele principiilor absolute.

| <i>Stadiile etnocentrice</i> | | | <i>Stadiile etnorelative</i> | | |
|------------------------------|------------------------------|--------------------|------------------------------|------------------|-------------------|
| <i>Negarea</i> | <i>Apărarea Reversul</i> | <i>Minimizarea</i> | <i>Acceptarea</i> | <i>Adaptarea</i> | <i>Integrarea</i> |

Figura 1. Stadiile dezvoltării sensibilității interculturale (Bennett, 1986)

- Există trei orientări etnocentrice: negarea, apărarea și minimizarea.

Negarea diferenței culturale este stadiul în care propria cultură este experimentată ca fiind singura reală. Celelalte culturi sunt, fie interpretate vag, fie considerate ca inexistente. Astfel, diferența culturală fie nu este experimentată deloc, fie este asociată cu un altul nediferențiat precum „străinul” sau „imigrantul”. Negarea are la bază izolare sau separare. În situații de izolare fizică șansele de confruntare cu oameni diferiți sunt minime, astfel diferențele culturale nu sunt experimentate. În zilele noastre asemenea situații sunt aproape imposibile, dar izolarea parțială este încă posibilă. În aceste condiții se construiesc în mod intenționat bariere fizice și sociale pentru a putea rămâne în situația confortabilă a negării. Cartiere organizate în funcție de etnie, naționalismul sus la extrem, în care ceilalți sunt văzuți ca oameni de un nivel inferior sunt exemple de bariere create în stadiul de negare.

Apărarea față de diferența culturală este stadiul în care propria cultură este experimentată ca singura viabilă. Persoanele aflate în acest stadiu experimentează diferențele culturale ca fiind mai „reale” decât cei din faza de negare, dar fără a fi suficient de complexe pentru a genera o experiență în același timp „umană” cu celălalt. Lumea este organizată în termeni de „noi” și „ei”, propria cultură fiind superioară celorlalte. Diferența culturală este experimentată în manieră stereotipă și rasistă. O variație a apărării este **reversul**, în care o cultură adoptată este experimentată ca superioară culturii din socializarea primară. Chiar dacă oamenii din acest stadiu știu mai multe lucruri despre alte culturi se află încă într-o fază etnocentrică, singura diferență fiind schimbarea culturii care se află în centrul realității lor. Ei acționează într-o manieră defensivă față de cultura originară și consideră că există o ierarhie a culturilor.

Minimizarea diferențelor culturale este stadiul în care caracteristicile culturii proprii sunt experimentate ca fiind universale. De exemplu, diferențele culturale pot fi subordonate similarității puternice dintre oameni din punct de vedere biologic (universalism fizic) sau anumitor concepte religioase, economice, filosofice (universalism transcendent). Chiar dacă diferențele culturale există, ele sunt percepute ca fiind mai puțin importante decât similaritățile culturale.

- Celelalte trei orientări ale modelului dezvoltării sensibilității interculturale, cele etnorelative sunt: acceptarea, adaptarea și integrarea.

Acceptarea este stadiul în care propria cultură este experimentată ca una dintre viziunile asupra lumii, la fel de complexă ca alte culturi. Diferența este recunoscută și respectată. Prin sesizarea diferențelor între culturi și prin construirea unei meta-conștiințe, oamenii cu această viziune asupra lumii pot experimenta faptul că alți sunt diferiți de ei, fiind în același timp la fel de umani. Acceptarea nu înseamnă acord – unele diferențe culturale pot fi judecate negativ – dar interpretarea nu este etnocentrică. Aspectul major care trebuie rezolvat în această perspectivă se referă la „relativitatea valorilor”.

Adaptarea este stadiul în care diferența este percepută ca parte a sinelui, individul a internalizat două sau mai multe cadre culturale. Propria viziune asupra lumii este extinsă pentru a include constructe relevate din alte viziuni culturale asupra lumii. Cultura este văzută ca un proces, în care comportamente noi, specifice altor viziuni asupra lumii sunt învățate și adăugate la propriul repertoriu comportamental, cele mai evidente fiind noile stiluri de comunicare. În centrul adaptării se află empatia, abilitatea de a înțelege perspectiva celuilalt nu doar la nivel cognitiv, ci și afectiv și comportamental. O persoană poate avea cadre de referință diferite sau multiple, fără a fi nevoită să renunțe la propria cultură pentru a adopta o altă cultură. Propria viziune asupra lumii este extinsă pentru a include constructe relevate din alte viziuni asupra lumii.

Integrarea diferențelor culturale este stadiul în care diferite cadre de referință co-există în cadrul unei singure persoane. Persoana aflată în acest stadiu încearcă să integreze diferite cadre într-un tot unitar și coerent aflat într-o zonă culturală marginală. Integrarea presupune o re-definire continuă a propriei identități în termeni de experiențe trăite și relații într-un anumit context. Majoritatea oamenilor se lovesc de „marginalitatea culturală”, construindu-și identitatea la marginea dintre două sau mai multe culturi și în mijlocul niciuneia. Marginalitatea culturală are două forme: una încapsulată, în care separarea de cultură este experimentată ca alienare; și una constructivă, în care mișcarea înăuntrul și înafara diferitelor viziuni culturale asupra lumii este văzută ca o parte necesară și pozitivă a identității. Astfel indivizii crează propria lor realitate, ceea ce poate fi un loc foarte inconfortabil (daca nu își asumă responsabilitatea pentru realitatea creată), dar și foarte puternic. Indivizii aflați în aceste stadiu sunt potriviți să activeze ca mediatori interculturali.

Pe măsură ce devenim mai sensibili intercultural și ne dezvoltăm abilitățile de comunicare interculturală suntem capabili să trecem prin etapele etnocentrice și să progresăm spre stadiile etnorelative. Bennett (1993) a identificat doar șase stadii, dar a concluzionat cu ideea că acest model nu este comprehensiv. Alte stadii pot apărea pe măsură ce evoluăm.

Modelul interactiv de aculturație

Bourhis, Moïse, Perreault și Senecal (1997) au dezvoltat *Modelul interactiv de aculturație*, care își propune să integreze într-un cadru teoretic comun următoarele componente ale relațiilor dintre comunitatea majoritară și cea minoritară, în medii interculturale:

- orientările de aculturație adoptate de comunitățile minoritare în cadrul comunității majoritare;
- orientările de aculturație adoptate de comunitatea majoritară cu privire la anumite comunități minoritare;
- efectele relațiilor interpersonale și intergrupuri, care sunt un rezultat al combinației dintre orientările de aculturație ale celor două tipuri de comunități. Efectele relațiilor includ comunicarea interculturală, prejudecata și stereotipul interetnic, discriminarea, stresul de aculturație, modificări ale limbajului și culturii (Leibkind, 2001).

Aculturația descrie procesul schimbului bidirecțional care are loc atunci când două grupuri etnoculturale se află în contact de durată unul cu celălalt. Această definiție a aculturației implică faptul că atât grupurile culturale dominante cât și cele non-dominante sunt influențate de contactul intercultural și în consecință, își modifică anumite aspecte ale culturii lor ca mod de adaptare.

Bourhis, Moïse, Perreault și Senecal (1997) au propus cinci orientări de aculturație pe care le poate avea comunitatea majoritară față de anumite grupuri minoritare. Acestea sunt: integraționism, asimilaționism, segregacionism, excludționism și individualism.

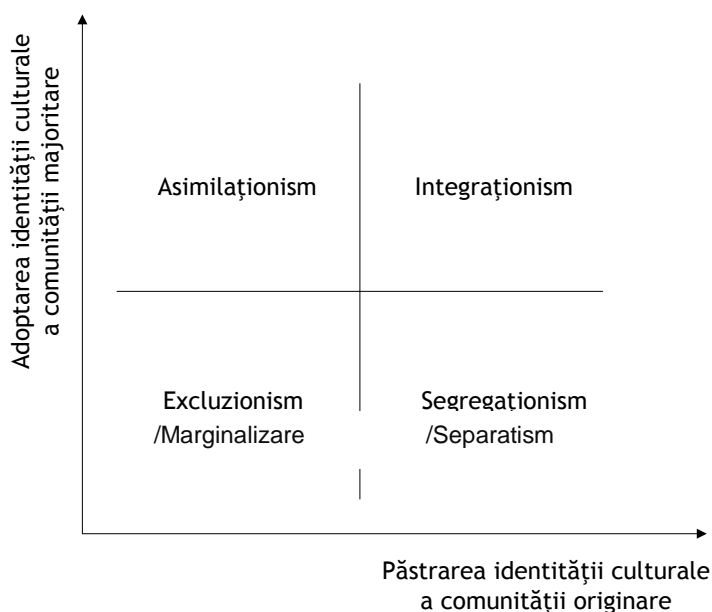


Figura 2. Orientări de aculturație ale comunității majoritare și ale comunității minoritare, după Bourhis, Moïse, Perreault și Senecal (1997)

Modelul interactiv de aculturație presupune că orientările de aculturație ale membrilor comunității majoritare pot influența orientările adoptate de membrii comunității minoritare. Se presupune că rezultatele obținute din combinarea orientărilor de aculturație ale membrilor majorității și minorității

pot fi armonioase, problematice sau conflictuale. În continuare sunt prezentate orientările de aculturație întâi din perspectiva comunității majoritare și apoi din cea a comunității minoritare.

Membrii comunității majoritare care acceptă și valorizează păstrarea moștenirii culturale a minoritarilor, dar care acceptă și ca minoritarii să adopte caracteristici importante ale culturii majoritare au o orientare *integraționistă*. Această orientare presupune ca membrii comunității majoritare să valorizeze un biculturalism la grupurile minoritare, care ar putea contribui pe termen lung la pluralismul societății.

Orientarea *asimilaționistă* corespunde conceptului tradițional de "absorbție", în care membrii comunității majoritare se așteaptă ca minoritarii să renunțe la identitatea lor culturală pentru a adopta cultura societății majoritare. Orientarea asimilaționistă presupune că membrii comunității majoritare îi vor considera pe cei asimilați, ca membrii cu drepturi depline.

Membrii comunității majoritare care preferă o orientare *segregaționistă* acceptă ca imigranții să își mențină cultura de origine, atâta timp cât stau la distanță de membrii comunității majoritare, deoarece nu își doresc ca minoritarii să adopte, să "contamineze" sau să transforme cultura majoritară. Cei care adoptă această orientare sunt împotriva contactului intercultural cu minoritarii, preferă ca aceștia să rămână în comunitatea lor închisă și sunt ambivalenți în ceea ce privește statutul minoritarilor ca membrii cu drepturi depline ai societății majoritare.

Orientarea *excluzionistă* poate fi adoptată de membrii comunității majoritare care, pe de o parte sunt intoleranți cu minoritarii care își păstrează cultura de origine, dar nici nu sunt de acord ca aceștia să adopte caracteristicile culturale majoritare. Excluzioniștii cred că minoritarii nu pot fi niciodată incluși ca membrii cu drepturi depline în societatea majoritară. În ceea ce privește atitudinile față de prezența minoritarilor pe teritoriul țării lor, excluzioniștii ar dori ca aceștia să părăsească teritoriul, să plece în țările lor sau în orice altă țară.

În același timp, **membrii comunităților minoritare** au de asemenea, atitudini față de comunitatea majoritară, care se formează pornind de la aceleași două axe, cea a păstrării propriei identități culturale și cea a adoptării identității culturale majoritare.

Minoritarii care doresc să renunțe la propria cultură și să adopte caracteristicile comunității majoritare au o orientare de aculturație *asimilaționistă*. Cei care doresc să își păstreze caracteristicile culturale și să interacționeze cât mai puțin, sau chiar deloc cu membrii comunității majoritare au o orientare *separatistă*. Există, de asemenea, situații în care persoane aparținând comunității minoritare au dificultăți atât în a se identifica cu cultura majoritară cât și cu cea minoritară, aflându-se la „marginea” diferitelor culturi, într-o situație de *marginalizare*. *Integraționismul* presupune valorizarea caracteristicilor culturale ale ambelor culturi, o orientare către o societate pluralistă în care păstrarea și afirmarea identității culturale proprii este valorizată, iar comunicarea interculturală este promovată.

O altă orientare de aculturație prezentă în acest model, dar nu și în figura 2 este *individualismul*, o orientare în care oamenii se definesc pe ei înșiși și pe ceilalți, ca indivizi și nu ca apartenenți la un grup sau altul. Persoanele cu o asemenea orientare vor tinde să minimizeze importanța păstrării culturii de origine sau adoptării culturii majoritare, ca fiind un criteriu care ar putea contribui la succesul aculturației. Datorită faptului că pentru individualiști calitățile personale sunt cele care contează cel mai mult, ei vor avea tendința de a interacționa la fel cu toți indivizii, fără a ține cont de caracteristicile culturale ale acestora.

Metode aplicate² și aplicabile pentru dezvoltarea competenței interculturale

În această parte a ghidului sunt prezentate câteva metode care pot fi aplicate în activități de învățare interculturală. Este important de precizat că există deși există multiple metode care pot fi folosite în activități de învățare interculturală, este necesar ca cei care pregătesc un program de formare, de mentorat etc. să adapteze metodele folosite la grupul țintă, să nu le considere ca rețete universale aplicabile în orice context. Principiile și conceptele prezentate mai sus pot ajuta în analiza situației și alegerea celor mai potrivite metode pentru o abordare interculturală adaptată contextului.

Metodele de mai jos sunt împărțite în patru categorii referitoare la: crearea dinamicii de grup; cultură și identitate; diversitate – stereotipuri, prejudecăți, discriminare; și dezvoltarea competenței interculturale. Sesiunile de mai jos au fost implementate în această ordine, urmărindu-se crearea unui flux al învățării în care diferitele elemente să decurgă natural unele din celelalte.

Prima sesiune are ca obiectiv crearea unei atmosfere de siguranță și confort în cadrul grupului, care să permită schimbul de informații. Apoi s-a lucrat pe înțelegerea conceptului de cultură și descoperirea elementelor de identitate culturală. Ulterior au fost analizate relațiile interculturale, constientizarea legăturii dintre stereotip, prejudecata și discriminare, a modului în care funcționează societatea, urmărindu-se în final dezvoltarea de competențe interculturale prin exerciții practice și input-uri teoretice relevante pentru persoanele implicate în Serviciul European pentru Voluntariat.

1. *Introducere și crearea dinamicii de grup*

Sesiunea 1 – Sesiunea de introducere și de cunoaștere

Obiectivele sesiunii:

- Introducerea participanților în tema atelierului
- Formarea grupului și spargerea gheții

Exerciții propuse:

1. “Saluturi din lumea întreagă” – exercițiu de spargere a gheții
2. “Târgul expertizei” – exercițiu de cunoaștere
3. “Bingo” – exercițiu de cunoaștere
4. “Pătura” – exercițiu de reținere a numelui

Materiale necesare

- 1. Postituri cu saluturi din lumea întreagă (vezi anexă)
- 2. Postituri în două culori
- 3. Un exemplar de Bingo (vezi anexă) pentru fiecare participant/a
- 4. O pătură
- O sală care să permită mișcarea

Descrierea activității

1. *Saluturi din lumea întreagă* – facilitatorul pregătește pentru fiecare participant o modalitate de

² Aceste metode au fost testate în cadrul atelierului de interculturalitate în contextul Serviciului European pentru Voluntariat organizat la Băile Herculane în perioada 22 – 25 noiembrie 2012 în cadrul proiectului EVS perFORMING2 – finanțat prin programul Tineret în Acțiune

salut diferită (vezi anexă) cu mențiunea ca dacă numărul participanților este foarte mare, se pot dubla una sau mai multe feluri de saluturi. Participanții sunt invitați să își extragă o modalitate de salut. Apoi se dă startul iar fiecare este invitat să salute conform instrucțiunilor de pe foaie. Este o activitate care nu necesită procesare. Timpul de implementare variază de la 5 minute la 15 minute.

2. *Târgul expertizei* – fiecare participant primește două postituri (de culori diferite), pe unul dintre ele va scrie ceea ce știe să facă, iar pe celălalt va scrie ceea ce ar dori să știe. Postiturile se vor pune fiecare pe un umăr. Participanții vor fi invitați să participe la un târg, în care vor fi încurajați să ofere « la schimb » aspecte pe care știu să le facă cu ceea ce ar dori să cunoască. Astfel facilitându-se schimb de informații între participanți și interacțiune.
3. *Bingo* – Fiecare participant va primi o foaie cu jocul de bingo, pregătit în avans de formatorii (a se include în acest BINGO și elemente inter-culturale). Participanții vor căuta prin sală persoane care au caracteristicile exprimate pe foaia de bingo și vor scrie numele persoanei în dreptul caracteristicii asumate. Regula este să nu se repete numele persoanei (adică o persoană poate fi pusă doar la o caracteristică pe foaie, chiar dacă poate corespunde la mai multe). Cine a găsit câte o persoană pentru fiecare caracteristică, va striga BINGO și va fi declarat/ă câștigător/câștigătoare. Mai apoi se vor verifica informațiile despre BINGO, se vor citi în plen caracteristicile iar persoanele ale căror nume apar pe foaie vor fi întrebate dacă se potrivesc cu caracteristica respectivă sau nu. Astfel se facilitează schimb de informații și interacțiune între participanți. Este indicat ca formatorii să ofere un premiu simbolic câștigătorilor (de exemplu o lămâie, pliculețe de zahăr, etc.).
4. *Pătura* – Grupul este împărțit în două grupe. Formatorii tin o pătură între cele două grupe. Participanții se vor așeza astfel încât să nu fie vizibili de o parte și de cealaltă a păturii. Fiecare grupă își va desemna o persoană care să stea mai aproape de pătură, iar la semnalul formatorilor, aceștia lasă să cadă pătura iar cele două persoane care se văd față în față sunt invitate să își rostească reciproc numele. Cel/cea care ghicește primul numele câștigă un punct. Se repetă faza până în momentul în care fiecare membru al grupului a venit cel puțin o dată în fața păturii (sau până se ajunge la un anumit punctaj) – astfel se facilitează cunoașterea și memorarea numelelor.

Sesiunea 2 – Introducere în subiectul cursului și formarea echipei

Obiectivele sesiunii:

- Formarea echipei
- Cunoașterea nevoilor de învățare, a contribuțiilor participanților și a temerilor

Exerciții propuse:

- 1. “Toți cei care ...” – exercițiu de spargere a gheții
- 2. “Numără până la 10” – exercițiu de formare a echipei
- 3. “Nevoi, contribuții și temeri”

Materiale necesare

- 1. și 2. O sală care să permită mișcarea și scaune pentru fiecare participant
- 3. Postituri de cel puțin trei culori
- Foaie de flipchart

Descrierea activității:

- 1. “Toți cei care ...” – este un exercițiu de energizare care se poate folosi și ca un exercițiu de

cunoaștere. Se formează un cerc cu un scaun mai puțin decât numărul de participanți. Cel care nu are scaun (la început este formatorul) va introduce exercițiul specificând că este un exercițiu de cunoaștere și de energizare, în care persoana care este în față va spune un aspect al identității proprii în care se regăsește – de preferat aspecte culturale care se aplică propriei persoane. Iar toți cei care se regăsesc în ceea ce s-a spus vor fi invitați să își schimbe locul. Persoana care rămâne fără scaun va spune la rândul ei un alt aspect, și tot așa până în momentul în care formatorul oprește exercițiul, de preferat ar fi ca fiecare participant să fi fost măcar o dată în fața grupului.

- 2. « Numără până la 10 » - este un exercițiu folosit în crearea dinamicii de grup. Înainte de a începe exercițiul, este recomandat efectuarea unei activități de energizare pentru a seta grupul pentru ceea ce va urma. Un exemplu de exercițiu de energizare este « Molecula » - prin care se explică grupului ca fiecare persoană este o moleculă, iar ei rând pe rând vor fi invitați să formeze atomi de numărul moleculelor exprimat de formator, de exemplu – atom cu 2 molecule, cu 4 molecule, cu 6 molecule etc. Apoi ca un început pentru exercițiul de formare a grupului fiecărui participant i se spune să își ia un scaun și să se plimbe cu scaunul. Și participanții se plimba, se plimba ... apoi li se va spune să se așeze acolo unde vor, astfel încât în sală să fie cât mai haos. După ce fiecare și-a găsit un loc cu scaunul (să fie cât mai amestecați și neuniformi) și se așază pe scaun, li se dau următoarele instrucțiuni :
 - Sarcina grupului este să fie întotdeauna 3 persoane (sau 4 – în funcție de mărimea grupului) în picioare timp de 2 minute
 - Provocarea este ca persoanele nu pot să stea mai mult de 10 secunde în picioare, iar mai apoi trebuie schimbate de alte persoane, menținându-se numărul
 - Nu este voie ca în picioare să fie nici mai mult sau mai puțin de 3 (sau 4) persoane, și nici acele persoane să stea mai mult de 10 secunde. Formatorii au sarcina să țină timpul exact și să mențină regulile exercițiului
 - Fiecare persoană din grup trebuie să se implice (respectiv să se ridice)
 - În momentul în care se greșeste, formatorul oprește timpul și se reîncepe exercițiul de la momentul 00 :00
 - Exercițiul se finalizează în momentul în care grupul a reușit să respecte regulile și anume să fie tot timpul 3 (sau 4) persoane în picioare timp de 2 minute

Procesare : Acest exercițiu presupune procesarea experienței cu întrebări deschise, care să urmărească cum s-au simțit persoanele în cadrul exercițiului, cum s-a găsit modalitatea de a îndeplini sarcina, cum a fost procesul de luare a deciziilor, cum a fost colaborarea în cadrul grupului, cum a fost momentul în care au greșit, etc ? – se concluzionează cu ce anume presupune munca în echipă, mai exact ce ar presupune munca într-o echipă cu membrii din diferite comunități.

- 3. « Nevoi, contribuții, temeri » - S-a decis să folosească termenul de nevoie de învățare în detrimentul exprimării « așteptări » deoarece s-a considerat important constientizarea participanților în primul rând a nevoilor lor de învățare, apoi a contribuțiilor pe care individual le aduc în procesul de învățare și a temerilor referitoare la aspecte pe care nu doresc să se întâmple. Formatorul a împărțit trei posturi de diferite culori, iar fiecare culoare a corespuns unui aspect: roz = nevoi de învățare, verde = contribuții, albastru = temeri. Participanții au scris pe fiecare postură câte o nevoie, așteptare, temeri iar mai apoi aceste posturi au fost lipite într-un loc vizibil și citite rând pe rând de formatorii.

2. Cultură și identitate

Sesiunea 3 – Cultură

Obiectivul sesiunii este înțelegerea conceptelor de cultură în contextul interacțiunilor interculturale

Exercițiu propus:

- “Piramida culturii”

Materiale necesare

- O sală care să permită mișcarea și lucru pe grupe mici
- Foaie A4
- Foaie de flipchart
- O prezentare cu mai multe definiții ale culturii

Descrierea activității

- La începutul sesiunii participanților li se prezintă obiectivul de învățare, menționându-se că urmează să lucreze individual și pe grupe.
- Se scrie pe un flipchart cuvântul CULTURA și participanții sunt invitați să se gândească individual la o definiție a culturii
- Apoi sunt invitați să împartăsească cu încă o persoană definiția, iar cele două persoane să ajungă la o singură definiție a culturii, astfel încât fiecare dintre ele să fie mulțumită cu rezultatul
- Apoi se vor grupa câte 2 perechi – având sarcina să împărtășească definițiile proprii și să găsească una care să fie mulțumitoare pentru toți membrii echipei
- Cei 4 sunt invitați să se grupeze cu alți 4 – având aceeași sarcină, și anume de a avea o singură definiție a culturii
- Procesul poate continua până sunt la nivel de grup doar două definiții (sau una singură).

Procesare : La final formatorul poate prezenta o serie de definiții ale culturii iar discuțiile pot fi direcționate înspre ce anume definește o cultură? Cum ne raportăm la cultura? Cât de mult ne influențează cultura din care provenim? De ce este important să definim cultura în contextul relațiilor interculturale? Ca o concluzie se poate prezenta icebergul culturii

Sesiunea 4 – Identitate și inter-relationare

Obiectivul sesiunii este înțelegerea conceptelor de identitate în contextul interacțiunilor interculturale

Exercițiu propus:

1. “Umbla în papucii mei”
2. “Molecula identității”

Materiale necesare

- Foi A4
- Foaie de flipchart
- Postituri (cel puțin 5 pentru fiecare participant), de preferat diverse culori

Descrierea activității

- 1. “Umbla in papucii mei” – este o activitate ce are ca si obiectiv cresterea empatiei fata de celalalt. Este un exercitiu care necesita pregatirea grupului. Este indicat ca inainte de acest exercitiu sa se faca un exercitiu de dinamizare care sa aduca grupul impreuna. Participantii sunt asezati in cerc. Formatorul le cere sa se descalte si sa isi aseze pantofii in fata lor. Apoi sunt rugati sa faca doi pasii la dreapta si sa se uite la pantofii care sunt in fata lor. Sa ii analizeze, sa ii observe. Apoi sunt rugati sa vada cum le-ar sta in acei papucii, apoi sa vada daca reusesc sa se incalte cu acei pantofi. Dupa ce s-au incalcat cu un picior, sunt invitati sa incerce sa il incalte si pe al doilea. Cu ambii pantofi in picioare, sunt invitati sa faca cativa pasi si sa se uite in jur. Dupa care sunt invitati sa se descalte de pantofi straini si sa revina la pantofii proprii.

Procesare : O atentie deosebita se acorda in acest exercitiu fazei de procesare a experientei. Participantii vor fi intrebati cum s-au simtit in fiecare faza a exercitiului: atunci cand au fost invitati sa se descalce, sa observe pantofii celuilalt, sa ii incerce, sa ii incalte, sa umble cu ei si sa revina la ai lor. Se intreaba grupul ce anume s-a invatat din aceasta experienta si care este asemanarea a ceea ce au simtit ei, cu interactiune cu persoane din alte culturi / sau cu o alta cultura. Atentie! Acest exercitiu este indicat sa fie folosit in momentul in care grupul este pregatit. Este nevoie ca persoanele din cadrul grupului sa se simta cat de cat confortabil unii cu ceilalti deoarece pentru unele persoane schimbarea incaltamintei este o chestiune intima / de igiena.

- “Cercurile identității” – este un exercitiu mai complex care promoveaza constinta de sine. Rationamentul exercitiului este de a vedea cum propria noastra identitate este ca un filtru prin care vedem lumea. Acest exercitiu invita participantii sa imparaseasca diferite informatii si sa devina mai constienti de ei / ele.
 - Formatorul introduce rationamentul exercitiului
 - Formatorul isi prezinta propria molecula (dupa modelul moleculei prezent in anexa). Felul in care formatorul prezinta molecula va influenta foarte mult reactia participantilor. De aceea este important ca molecula formatorului sa foloseasca elemente care descriu factori socio – culturali (ex: etnia, sexul, clasa, etc.) si sa se evite descriptorii personali (ex: cu simtul umorului). Totodata prin aceasta impartasire, formatorul da tonul cat de intime (personale) discutiile pot fi si intre participanti.
 - Dupa prezentarea moleculei formatorului, participanti sunt invitati sa isi faca molecula proprie pe o foaia de A4, in mijloc desenandu-si numele si timp de 10 minute sa se gandeasca la 5 caracteristice ale identitatii proprii pe care le vor pune in molecula. In momentul in care isi scriu caracteristica in molecula, aceasta caracteristica sa fie trecuta si pe un postit. Se dau participantilor 5 postituri. Pe fiecare postit sa se regaseasca o caracteristica din molecula. Aceasta este o munca individuala. In momentul in care si-au facut molecula, formatorul colecteaza postiturile.
 - Participantii se impart in grupe de 3 – 5 persoane, unde isi impartasesc propria molecula a identitatii. Formatorul sublineaza ca fiecare impartasesc doar ceea ce se simte confortabil/a sa spuna. Timpul alocat acestei etape este de 15 – 20 minute (acesta depinde si de marirea grupului).
 - In timpul in care participantii impartasesc molecula, formatorul pune la un loc (pe o foaia mare de flipchart) toate caracteristicile de pe postituri. Cele care se repeta vor fi scoase, insa este important ca fiecare caracteristica exprimata de participanti sa se regaseasca.
 - Foaia cu caracteristici va fi pusa in mijlocul cercului format de scaune. Cand toti participanti se intorc, sunt invitati sa se aseze in cerc, pe scaune. Formatorul va explica

ca va citit rand pe rand anumite caracteristici, iar cei care se regasesc in acea caracteristica (chiar daca initial nu a fost scrisa de el/ea) se vor ridica in picioare.

- Formatorul va citi toate caracteristicile de pe acea foaie
Procesare : În această etapă se va merge pe analiza tuturor momentelor : crearea propriei molecule, impartasirea moleculei cu ceilalati, ridicarea in picioare la auzul diferitelor caracteristici. Se vor utiliza intrebari ca si : Cum a fost sa iti faci propria molecula si sa alegi cinci caracteristici? Au fost elemente pe care le-ai descoperit atunci cand ai impartasit molecula? Cum te-ai simtit in momentul in care te-ai ridicat? Ce poti sa spui ca ai invatat din aceasta experienta? Ce este identitatea? In ce fel crezi ca ne influenteaza cultura felul in care ne construim identitatea?

3. Diversitate – stereotipuri, prejudecăți și discriminare

Sesiunea 5 – Stereotip, prejudecata si discriminare

Obiectivul sesiunii este sensibilizarea cu privire la modul în care funcționează stereotipurile, prejudecățile și discriminarea

Exerciții propuse:

- 1. “Vezi ce vad si eu”
- 2. “Descopera punctul”
- 3. “Ciorba de burta si ceapa”

Materiale necesare

- Foi A4
- Foaie de flipchart
- Buline / patratele / diferite forme cu lipici (de cel putin trei culori diferite) cel puțin egale cu numărul de participanti – acestea se vor lipi pe fruntea participantilor.
- Doua postituri de culori diferite
- Filmul « tripe and onions »
- Videoproiector si sistem de sunet

Descrierea activității

- 1. “Vezi ce vad și eu” – este un scurt exercitiu de atragere atentiei si de introducere in tema sesiunii « stereotip, prejudecata si discriminare ». Se lipesc doua postituri de doua culori « spate in spate ». Formatorul tine in mana cele doua postituri lipite si spune grupului sa spuna in acelasi timp ce culoare are postitul pe care el/ea il arata. O parte din grup va vedea o culoare si o va spune, iar cealalta parte va spune o alta culoare.
Procesare: Astfel formatorul introduce in discutie diversitatea si modalitatea diferita de a vedea acelasi lucru, concluzionând că fiecare opinie este valida, depinde de unde privesti si cum se vede realitatea din acea perspectiva.
- 2. “Descoperă punctul” – acest exercitiu are scopul de a constientiza participantii de constructia stereotipului, de legatura dintre stereotip – prejudecata si discriminare. Participantii sunt invitati sa inchida ochii. In prealabil, formatorul pregateste materialele (forme colorate), si lipeste cate una la fiecare participant (astfel incat sa se formeze grupe fie de faceiasi forma, fie de aceiasi culoare), mai puțin la doi dintre participanti, la care, la unul nu ii lipeste nimic, iar la celalalt ii

lipsește o formă cu o culoare care să fie unică. Pe urmă, formatorul invită participanții să deschidă ochii și să îndeplinească să își găsească grupul, fără să vorbească între ei sau să se uite la ceea ce au în față, astfel încât la final toată lumea să fie mulțumită. Ceea ce se întâmplă de obicei este că, fie se grupează în funcție de formă, fie în funcție de culoare, iar cele două persoane care sunt distincte (nu au nimic în față / are o culoare unică) sunt excluse. Formatorul mai întreabă o dată dacă toată lumea este mulțumită cum s-a împărțit grupul, dacă este cel puțin o persoană care nu este mulțumită, formatorul invită grupul să se regrupeze astfel încât să respecte regula și anume toate persoanele din sală să fie mulțumite cu gruparea făcută. În momentul în care toată lumea este mulțumită, exercițiul se termină.

Procesare: În procesare se folosesc întrebări care să conducă grupul înspre identificarea stereotipurilor, ca de exemplu: în funcție de ce v-ați hotărât să vă grupați? Ce anume a stat la baza alegerii voastre? Cum v-ați simțit în acest proces? Ce anume ați observat la voi? Și la ceilalți? Ce concluzii puteți extrage din acest exercițiu? – astfel se conduce discuția înspre constientizarea construcției de stereotipuri și legătura dintre stereotip, prejudecata și discriminare. În final se poate prezenta și piramida urei – model care se regăsește în anexa I.

- “Ciorba de burta și ceapa”³ – se vizionează filmul care se regăsește la adresa http://www.youtube.com/watch?v=_6z0dUA8sZM. Filmul se lasă până în minutul 5:22 după care se pune pe pauză, iar formatorul întreabă despre ce anume cred participanții că este filmul. Grupul este invitat să descrie cu cuvintele lor ce anume se petrece în film. De cele mai multe ori grupul descrie cum cel îmbrăcat bine (bogatul) îl lasă pe cel îmbrăcat prost (saracul) să mănânce împreună. După această descriere, formatorul lasă filmul până la final.

Procesare: Se discută reacția inițială a participanților și concluzia după vizionarea finalului filmului.

4. *Competența interculturală*

Sesiunea 6 – Stadiile dezvoltării sensibilității interculturale

Obiectivul sesiunii este analizarea relațiilor interculturale la nivelul societății

Exerciții propuse:

1. “Voluntarii străini în organizația mea”
2. „Analiza relațiilor dintre majoritate și minoritate în România”

Materiale necesare

- Foi A4
- Fișe cu jocuri de rol pregătite de formator
- Prezentare stadii ale dezvoltării interculturale
- Prezentare model de aculturație

Descrierea activității

- “Voluntarii străini în organizația mea” - Participanților li se explică că vor face o activitate care va folosi ca și metodă jocul de rol și se va juca o mică scenetă. Se cer 5 voluntari care să devină „actori” în acest exercițiu. Fiecare dintre cei șase primesc o fișă cu rolul propriu (se distribuie 5 stadii ale dezvoltării sensibilității interculturale⁴: **Negarea, Apărarea, Minimizarea, Acceptarea,**

³ Ca alternativă se poate folosi și filmul <https://www.youtube.com/watch?v=dolxqOPBHbg>

⁴ Aceste concepte sunt prezentate pe larg în capitolul: Modele ale competenței interculturale

Adaptarea, Integrarea cu caracteristicile pentru fiecare etapă – conform fisei de activitate din anexa). Li se explică celor 5 voluntari că vor fi invitați să intre în rolul extras personalizându-și caracteristicile pentru fiecare etapă. Formatorul explică cadrul general al „piesei” și anume că cei cinci sunt în Consiliul de Administrație a unei organizații neguvernamentale. În cadrul unei ședințe de consiliu se discută propunerea ca pentru prima dată organizația să se implice într-un proiect din cadrul Serviciului European de Voluntariat și să aducă voluntari străini. Formatorul alocă 5 minute timp de pregătire a scenetei pentru cei 5 voluntari. În acest timp, formatorul explică contextul scenetei și celorlalți participanți. Cei cinci sunt invitați să simuleze ședința de consiliu, evidențiind caracteristicile pentru fiecare rol în parte. Sceneta se joacă timp de 5 minute sau mai mult, în funcție de dinamică.

Procesare: Participanții sunt întrebați dacă ghicesc ce rol a avut fiecare din cei șase și care sunt caracteristicile evidențiate. Mai apoi se întreabă participanții care au jucat rolurile respective cum a fost pentru ei să intre în rol și ce anume au experimentat. Se concluzionează sesiunea cu prezentarea teoretică a celor 6 stadii de dezvoltare a sensibilității interculturale, aducându-se în discuție și elemente din viața de zi cu zi a participanților pentru a exemplifica fiecare din cele 6 stadii.

- „Analiza relațiilor dintre majoritate și minoritate în România” – (se folosește ca metodă – lucrul pe grupuri mici). În prima parte a activității se prezintă Modelul interactiv de aculturație⁵, cele cinci orientări de aculturație ale majoritarilor și ale minoritarilor. Acestea sunt: integraționism, asimilaționism, segregaționism, excluzionism și individualism. Apoi participanții se împart în grupe de 4-5 persoane. Fiecare grup are sarcina de a analiza relațiile care există în societate între majoritari și minoritari (fiecare grup își alege 2 minorități despre care știe mai multe lucruri) pornind de la acest model, răspunzând la următoarele întrebări:
 1. Care este atitudinea dominantă a majorității față de comunitatea respectivă?
 2. Care este atitudinea minorității cu privire la relațiile cu majoritatea?
 3. Care este atitudinea încurajată de politicile publice existente?

Participanții încearcă să facă analiza din punct de vedere social, economic, politic, în baza cunoștințelor pe care le posedă, încercând să dea cât mai multe exemple. Se acordă 20 de minute pentru această activitate. Apoi fiecare grup prezintă în plen rezultatele discuțiilor.

Procesare: Urmează o discuție facilitată în care se aduc în discuție diferite elemente ale relațiilor interculturale la nivelul unei societăți, factorii care contribuie la menținerea relațiilor de putere și acțiunile care pot fi luate pentru asigurarea de oportunități egale și dialog intercultural autentic.

Sesiunea 7 – Dezvoltarea de competențe interculturale

Obiectivul sesiunii este dezvoltarea competenței interculturale în cadrul proiectelor SEV

Exerciții propuse:

- 1. „Autobiografia întâlnirilor interculturale”
- 2. „Roata competențelor interculturale”⁶

Materiale necesare

- Exemplare printate cu „Autobiografia întâlnirilor interculturale”
- Exemplare cu roata competenței interculturale – conform modelului din anexă

⁵ Acest model este prezentat în capitolul: Modele ale competenței interculturale

⁶ Model adaptat după roata vieții (The wheel of life <http://en.wikipedia.org/wiki/Bhavacakra>)

Descrierea activității

- Formatorul prezintă grupului metoda dezvoltată de Consiliul Europei – „Autobiografia întâlnirilor interculturale” aducând în discuție competențele interculturale. Materialul se poate descărca de la adresa: <http://www.coe.int/t/dg4/autobiography/> (iar pentru varianta în română se poate contacta echipa Institutului Intercultural Timișoara – www.intercultural.ro). Fiecare participant primește un exemplar. Completarea acestei autobiografii se poate face în mai multe feluri. Fie se parcurge în sală întrebare cu întrebare, sau dacă spațiul permite este indicat chiar o plimbare în natură. Iar în timpul plimbării să existe opriri în care să formatorul să citească întrebarea iar mai apoi să se aloce timp ca fiecare să răspundă individual și să o completeze. Dacă se optează pentru plimbarea în natură, formatorul este responsabil cu asigurarea elementelor de siguranță într-o astfel de plimbare. De asemenea este important ca în cadrul plimbării să existe posibilitatea ca participanții să completeze în scris autobiografia.

Procesare: Participanții vor fi întrebați cum a fost pentru ei să folosească acest instrument? Ce au descoperit / învățat din această experiență? Dacă consideră un instrument util? Și dacă da, în ce fel îi văd utilitatea?

- 2. „Roata competenței interculturale” – Participanților li se oferă câte un exemplar din roata competenței interculturale (conform modelului din anexă). Timp de 15 minute sunt invitați să parcurgă roata competențelor lor, să se gândească cât de dezvoltate le sunt acele competențe și să hașureze pe roată nivelul la care consideră că se află. Apoi formatorul le sugerează să se gândească la cum ar arăta pentru ei o roată ideală și să o hașureze cu o altă culoare. Mai apoi participanții dezvoltă un plan de acțiune pentru atingerea aceluși stadiu. În cazul în care timpul permite, se pot grupa câte 3 - 4 participanți pentru a împărtăși aspecte din roată și acțiuni din plan (pe care se simt confortabil să le spună) pentru a se crea un schimb de informații, motivare și inspirație.

Procesare: Participanții vor fi întrebați cum a fost pentru ei să folosească acest instrument? Dacă au fost surprinși de anumite aspecte? Ce au descoperit / învățat din această experiență?

Anexă (fișe de lucru activități)

SESIUNEA 1 – INTRODUCERE SI SPARGEREA GHETII

Fișe de activitate pentru „Saluturi din lumea largă”

Salutul indian „Namaste” – Puneti mainile in pozitie de rugaciune in dreptul pieptului si inclinate putin in fata, zicand Namaste

Salutul din S.U.A. – Dați mâinile ferm si mențineți contactul vizual direct

Salutul din Polinezia – Imbratisati-vă și frecați spatele celuiilalt. (Aceasta este un gest efectuate numai de către bărbați)

Salutul eschimoșilor – Frecați-vă nasul

Salutul unor triburi tibetane – Scoate-ți limba la alta persoană

Salutul din Japonia – Aplecați-vă de la talie până la un unghi de 15 °. Acesta este o salutare informală folosit pentru toate gradele de rudenie și pentru toate ocazile

Salutul din Rusia – Da-ți mâinile ferm. Apoi faceți o "îmbrățișare urs" si 2 – 3 pupici pe obraji alternativ

Salutul din America Latină – Îmbrățișați-vă și dați câteva bătăi consistente pe spate

Salutul din Thailanda – „wai” ca salutul indian "Namaste", așezați-vă mâinile la piept într-o poziție de rugăciune și aplecați-vă ușor. Cu cât mâinile sunt mai sus, cu atât se arată mai mult respecte pentru persoana pe care o salutați, însă atenție a nu ridica mâinile deasupra capului, deoarece poate fi interpretat greșit ca o insultă

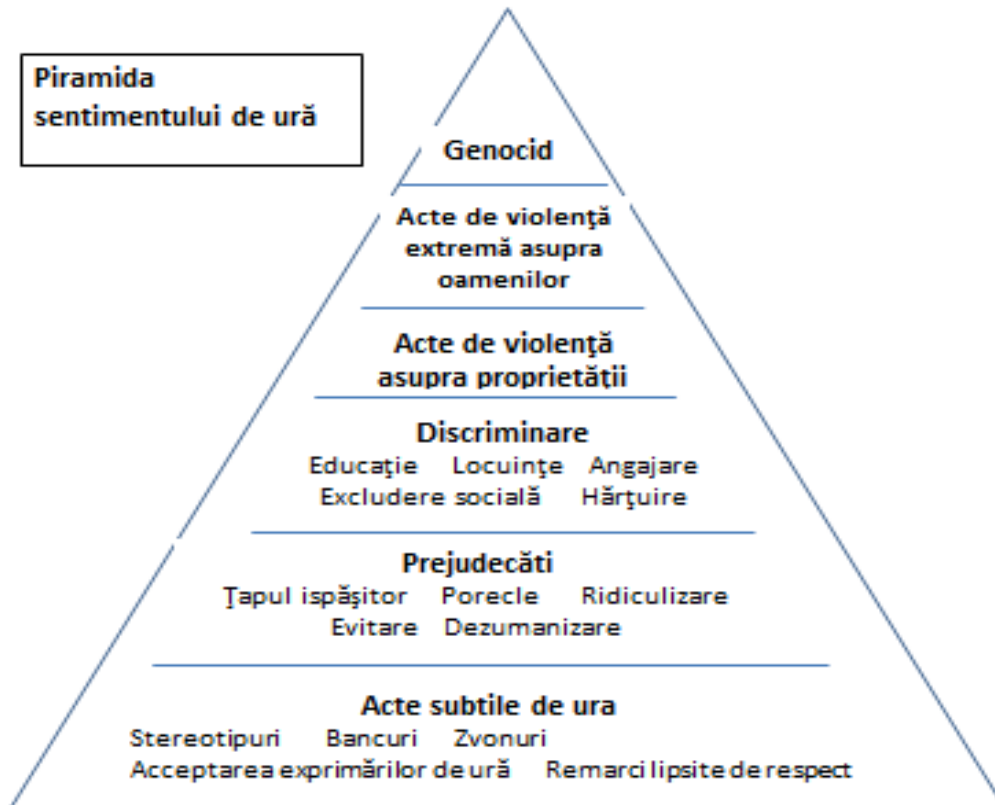
Salutul din Europa de Sud, Centrală și de Sud – se strâng mâinile cu căldură și se zăbovește un pic mai mult decât strângere de mână americană tradițională. Urmează apoi atingerea antebrațului sau cotului celeilalte persoane

Salutul din Turcia – strângeți ambele mâini într-o strângere de mână sau îmbrățișați în timp ce sarutați ambii obraji. (Acest gest este, în general, efectuat între prieteni vechi, dar pentru scopul acestei activități, se face cu toată lumea.)

Jocul de bingo intercultural

| | | |
|---------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|
| Știe să cânte cu vocea sau la un instrument | A fost pe alt continent | Este vegetarian / vegetariană |
| Vorbește 3 limbi | A sărutat o persoană de același sex | A dansat în ploaie |
| A citit cea mai lungă carte | Are prieteni din cel puțin 10 țări | A asistat la o situație de discriminare |

SESIUNEA 5 – STEREOTIP – PREJUDECATA - DISCRIMINARE



SESIUNEA 7 – DEZVOLTAREA DE COMPETENȚE INTERCULTURALE

Joc de rol – etape ale dezvoltării sensibilității interculturale (după Bennett)

Negare

Ce prostie mai e și asta! Pe mine nu mă interesează străinii. Să ne concentrăm pe ce avem noi de făcut aici, asta contează. Nu avem timp să discutăm asemenea idei.

Apărare

Sunt revoltat / revoltată de o asemenea propunere. Să aducem noi străini de te miri pe unde că să facă prostii pe aici și să ne strice imaginea?! Știm cu toții că străinii aduc numai neazuri.

Minimizare

Mie îmi este indiferent. Oricum suntem toți la fel, români, străini, tot aia e. Ceea ce contează sunt calitățile individuale. Atâta timp cât nu necesită efort în plus, dacă sunt foarte buni și competenți, pot să vină.

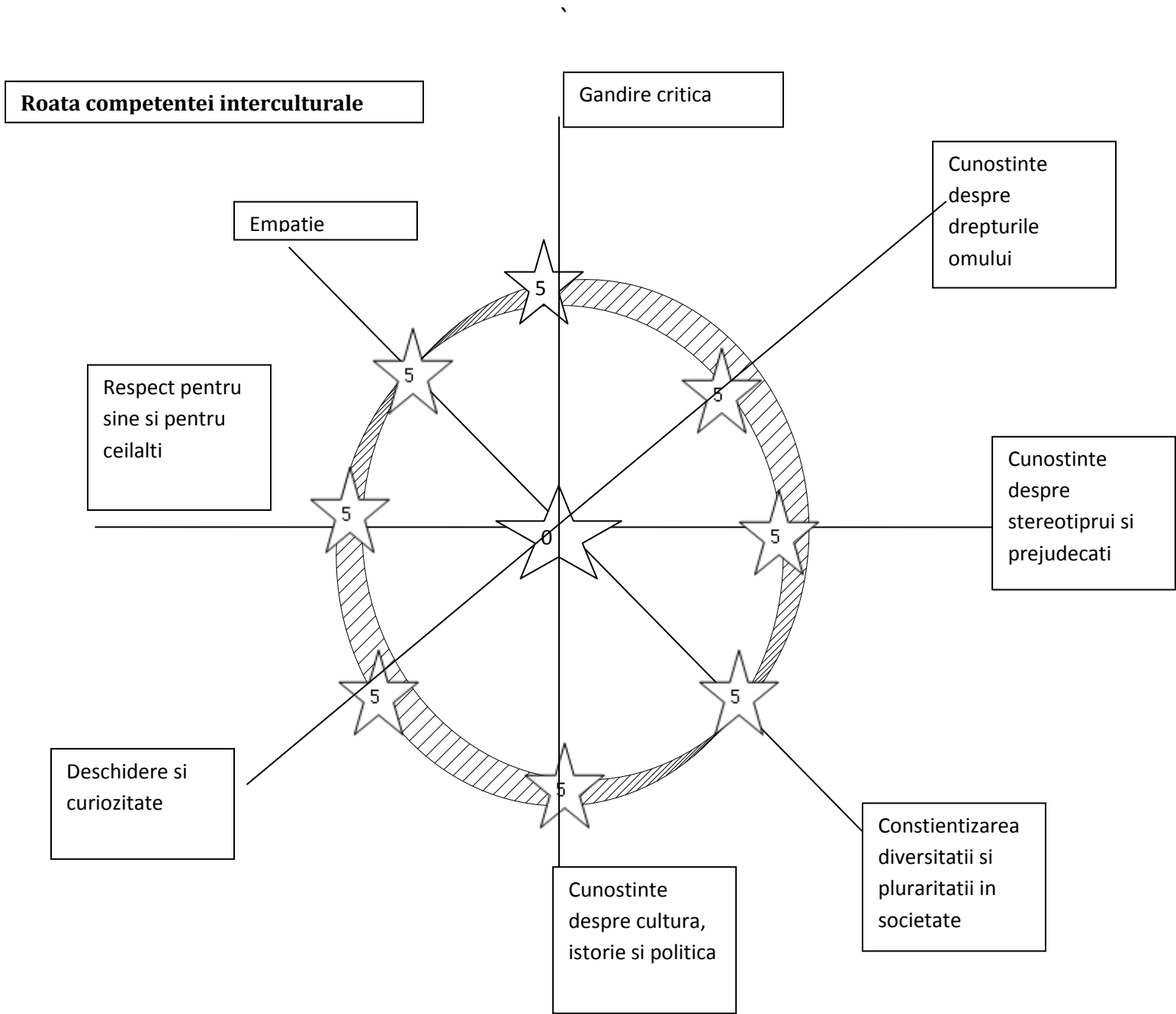
Acceptare

Eu sunt de acord. Însă trebuie să ținem cont și de specificul lor cultural, să ne mai schimbăm unele practici, să răspundem nevoilor lor, să încercăm să îi înțelegem, să răspundem nevoilor lor. Este interesant, dar trebuie să ne punem pe treabă, să facem schimbări.

Adaptare

Știu eu ce trebuie să facem. Mai întâi trebuie să îi cunoaștem, să aflăm care sunt specificitățile lor culturale, să îi înțelegem. Trebuie să îi ajutăm să ne înțeleagă și ei pe noi, să îi ajutăm să învețe limba română, să ne cunoască obiceiurile, să găsim împreună cele mai eficiente modalități de comunicare și relaționare.

Roata competentei interculturale (propria evaluare a competentei interculturale)



Bibilografie

- Bennett, J. M. (1993). Cultural marginality: Identity issues in intercultural training. In R. M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience* (pp. 109–136). Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Bourhis R.Y., Moïse C. L., Perreault S. și Senecal S. (1997). Towards an interactive acculturation model: A social psychological approach. *International Journal of Psychology*, 32.
- Byram, M., Barrett M., Ipgrave J., Jackson R., Mendez Garcia M.C. (2009). *Autobiography of intercultural encounters*. Strasbourg: Council of Europe Publishing.
- Gavreliuc, A. (2002). *O călătorie alături de „celălalt”*. Timisoara: Editura Universitatii de Vest.
- Titley, G. (2012). After the 'Failed Experiment': Intercultural Learning in a Multicultural Crisis. În Ohana, Y., Otten, H. (Eds.). (2012). *Where do you stand? Intercultural learning and political education in contemporary Europe*. Weisbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.