



4.5 Jocuri de rol

4.5.1 Jocurile de rol ca metodă

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

Câteva considerații generale

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

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

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

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

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

4.5.2 „Ghici cine vine la cină?”

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

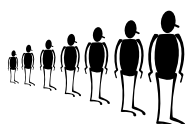
4.5.3 „Relațiile între organizațiile minoritare”

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



Resurse necesare

Copii după situație și după rolurile pentru actori.



Mărimea grupului

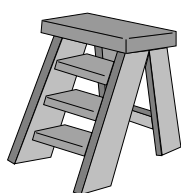
10-15

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



Timp

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



Pas cu pas

Situația:

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

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

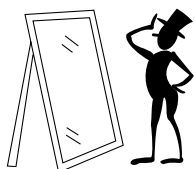
Roluri:

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

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



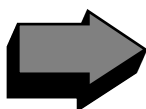
Reflecție și evaluare



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

Trăirile acestei metode

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



Rolurile au fost distribuite astfel:

Kurdul și rromul – reprezentanții organizației de homosexuali
Imigrantul african – reprezentantul organizației rome
Femeia finlandeză – imigrantul african
Homosexualul turc – reprezentantul bisericii catolice.

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

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



4.6 Rezolvarea problemei

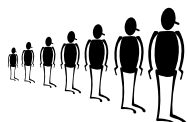
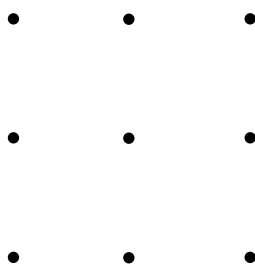
4.6.1 „Problema celor nouă puncte”

Un exercițiu simplu și rapid ce reflectă limitele gândirii noastre.



Resurse necesare

Pentru fiecare participant o hârtie cu următorul desen:



Mărimea grupului

Nu contează



Țimp

Aproximativ 15 minute

Pas cu pas

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

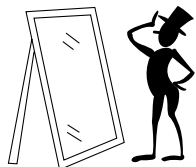
După un timp, întreabă dacă cineva a găsit soluția, și vezi cum au rezolvat-o. Singura modalitate, de fapt, de a rezolva, este de a prelungi două linii pe lângă pătratul imaginar al celor nouă puncte:



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

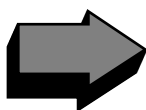


Reflecție și evaluare



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

Trăirile acestei metode



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

4.6.2 "The eggcercise"

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



Resurse necesare

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



Mărimea grupului

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

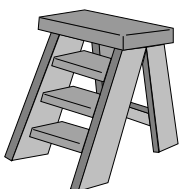


Țimp

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

Pas cu pas

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





Opțiuni adiționale:

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

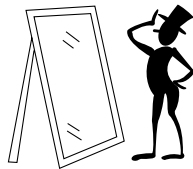
Pentru a adăuga un aspect intercultural mai puternic metodei, poți integra exercițiul într-o simulare în care membrii unei echipe joacă diferite roluri („culturale”). În analiză te poți astfel concentra pe posibilitățile și limitele cooperării interculturale. Ce au considerat oamenii cel mai dificil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

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

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

Reflecție și evaluare

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

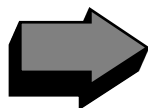


Dacă ai adăugat o componentă interculturală, trebuie să întrebi despre următoarele aspecte particulare: Cum a influențat „regula” sau „handicapul” lucrul în echipă? Cum a putut învinge dificultățile?

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

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

Trăirile acestei metode



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



4.6.3 „Cine are bateriile?”

Un exercițiu despre negociere și interdependență



Resurse necesare

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

Recipiente pentru diferitele părți.

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



Mărimea grupului

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



Țimp

Aproximativ 90 de minute:

10 minute pentru prezentarea exercițiului

40 minute pentru îndeplinirea sarcinii

40 minute pentru analiză

Pas cu pas

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

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

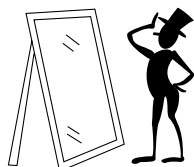
Imediat unii indivizi vor observa că trebuie să facă comerț și târguieli cu celelalte grupuri pentru a-și îndeplini sarcina. Unii vor încerca să fure. Ceea ce nu se va realiza rapid și universal este că pentru ca „întregul sistem” să funcționeze, bateriile trebuie comercializate în perechi pentru alte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

Evaluează exercițiul cu tot grupul.



Reflecție și evaluare

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



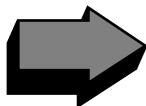
și negocierile între diferitele grupuri. Cum poți lucra împreună? Ce a mers bine și ce nu? Ce ai decis ca grup implicit sau explicit că vrei să reușești prin acest exercițiu? Strategiile tale au corespuns cu asta și au mers?

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

Trăirile acestei metode

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

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



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



4.7 Cercetare și prezentări

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

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



4.7.1 „Laboratorul de cultură”

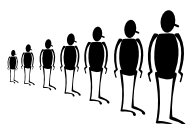
Într-un curs de training sau tabără de lucru sau schimb sau seminar „învățarea interculturală poate fi un subiect de reflecție – dar ce zici să-i faci pe participanții înșiși cu interacțiunile lor, să fie subiectul învățării



Resurse necesare

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

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



Mărimea grupului

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



Timp

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



Pas cu pas

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

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

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



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

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

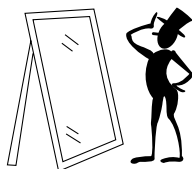
4 Grupurile decid cum vor să lucreze, de exemplu, utilizând observații și chestionare și cum doresc să prezinte rezultatele muncii lor. Trebuie stabilit un timp limită pentru prezentări.

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

Reflecție și evaluare

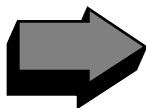
Discuțiile pot privi următoarele întrebări (și altele)

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



Trăirile acestei metode

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



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



4.8 Evaluare

4.8.1 Considerații generale

Un simplu cuvânt: „Evaluare”...

... Ce înseamnă?

... Pentru ce?

... Când? În ce circumstanțe?

... Cu cine?

... cum se face?

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

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

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

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

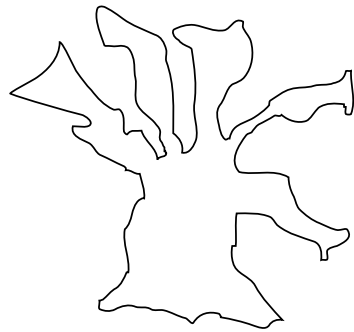




4.8.2 „Arborele de comunicare”

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

„Arborele de Comunicare”



Scara Frunzelor

1 _____ 3 _____ 5
(Minim) (Maxim)

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

Obiectivele activității

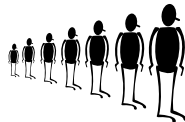
- Pentru a arăta rapid și clar unde există consens și unde opiniile sunt diverse în grup
- Pentru a permite o discuție centrată pe similarități și diferențe.
- Pentru a ajuta la înlăturarea barierelor de limbă între participanți.

Resurse necesare



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

Mărimea grupului



Minim 4; Maxim 20.

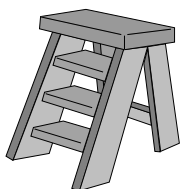
Timp



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



Pas cu pas



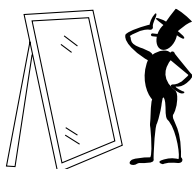
Facilitatorul 1 pune cele două foi mari de hârtie (una cu desenul arborelui și cealaltă cu scara) și stilourile într-o cameră (camera2), sau într-un loc ce permite participanților să completeze arborele relativ anonim. Celălalt facilitator (Facilitatorul 2) în cealaltă cameră (camera1) explică țințele jocului tuturor participanților.

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

Verifică ca fiecare să știe ce trebuie să facă.

Verifică ca fiecare participant să îndeplinească sarcina.

Reflecție și evaluare



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

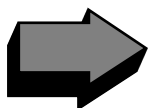
Invită toți participanții să observe și să analizeze „Arborele Comunicării” în liniște. Acordă-le pentru asta câteva minute.

Verifică faptul că toți fac acest lucru.

Continuă cu o discuție de simulare despre evaluările lor.

Trăirile acestei metode

Sugestii



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

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

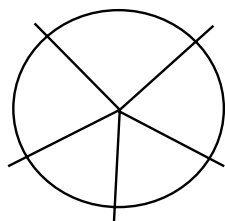


4.8.3 „Exprimarea săriturii”

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

„Exprimarea săriturii”

Scara Steagurilor



1 _____ 3 _____ 5
(Minim) (Maxim)

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

Obiectivele activității

Pentru adâncirea discuției și concluzii bogate
Pentru a se asigura că toți participanții își exprimă opiniile.
Pentru a confrunța și a reflecta asupra opiniilor tuturor.

Resurse necesare



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



Mărimea grupului

Minim 4; Maxim 20.

Timp



Depinde de mărimea grupului.
Exemplu: pentru 20 de participanți – 90 de minute:
Pentru explicația inițială: 5 minute;
Pentru dezvoltarea exercițiului: 45 de minute;
Pentru ca toți participanții să observe și să analizeze „Exprimarea săriturii” – 10 minute;
Pentru discuția despre evaluările lor – 30 de minute.



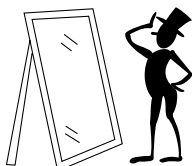
Pas cu pas

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



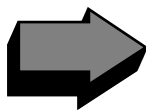
Reflecție și evaluare

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



Trăirile acestei metode Sugestii

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





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

Sursa: Kyriacou, C. (1992).

Essential Teaching Skills. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education



4.9 Diverse

4.9.1 Introducere

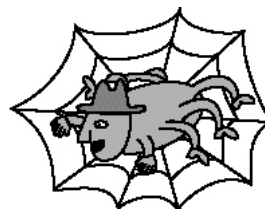
În acest capitol veți găsi metode ce nu au putut fi incluse în capitolele anterioare. Modalitățile de a trata învățarea interculturală sunt variate, precum și aspectele de atins și problemele de ridicat. În sensul în care acest T-Kit trebuie să ajute să vă inspire să explorați

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



4.9.2 "The world wide web"

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



Resurse necesare

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



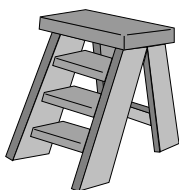
Mărimea grupului

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



Timp

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



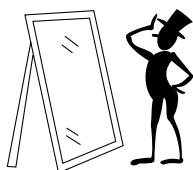
Pas cu pas

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



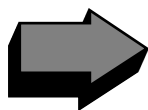
- 4) Acum, o altă persoană se poate alătura exercițiului, răspunzând în timp ce narează povestea mai departe: („Eu sunt ofițerul de imigrare și mă simt sub presiune. Sunt președintele țării în război și oamenii mei sunt înfometați. Eu sunt un cetățean în țară și nu-mi plac străinii pentru că îmi iau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

Reflecție și evaluare



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

Trăirile acestei metode



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

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

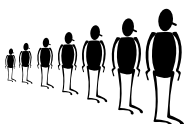
4.9.3 „Mărturii interculturale”

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



Resurse necesare

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



Mărimea grupului

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

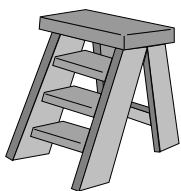


Timp

1 oră și jumătate, depinde de dinamica discuției.

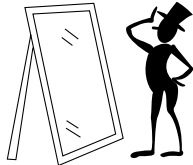
Pas cu pas

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





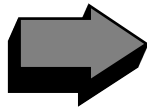
- 5) O discuție finală poate încerca să pună laolaltă diferitele elemente. Povestea poate fi continuată să fie spusă de participanți punând-o în legătură cu propriile lor experiențe dacă așa doresc. Formele interacțiunii vor depinde foarte mult de modul în care martorul și facilitatorul construiesc sesiunea.



Reflecție și evaluare

Trebuie inclusă în exercițiu cum am descris-o.

Trăirile acestei metode



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

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

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

4.9.4 „Marele joc al puterii”

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



Resurse necesare

Mese, șase scaune și o sticlă, o cameră mare



Mărimea grupului

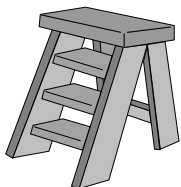
7 până la 35 (poți împărți în subgrupuri de șapte)



Timp

1 până la 2 ore.

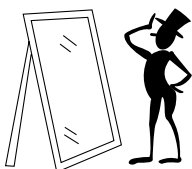
Pas cu pas



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

Reflecție și evaluare

Chestionarul:



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

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

Sursa: adaptat după Augusto Boal



4.9.5 "Euro-Rail à la carte"

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

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

acest exercițiu consultă Education Pack, pagina 78.

Credite

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

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

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