

# T-KIT 4

## Educație interculturală



Seria de kituri de training

### Youth Partnership

---

Partnership between the European Commission  
and the Council of Europe in the field of youth



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

# T-Kit 4

# Educație interculturală

**Ediția a doua**

**Editor**

Mara Georgescu

**Autori**

Oana Neștian Sandu

Nadine Lyamouri-Bajja

**Cu contribuții de la:**

Alessio Surian

Gavan Titley

Rui Gomes

Mark Taylor

**Editorii primei ediții ale acestui T-Kit**

Silvio Martinelli

Mark Taylor

**Autorii primei ediții ale acestui T-kit**

Arne Gillert

Mohamed Haji-Kella

Maria de Jesus Cascão Guedes

Alexandra Raykova

Claudia Schachinger

Mark Taylor

**Consiliul European**

Ediția în limba engleză:  
T-Kit 4 Intercultural learning  
ISBN 978-92-871-8512-9  
© Council of Europe and European Commission  
March 2018

*Opiniile exprimate în această publicație aparțin autorilor și nu reflectă în mod necesar pozițiile oficiale ale Consiliului Europei sau ale Comisiei Europene.*

Toate drepturile rezervate. Nicio parte a acestei publicații nu poate fi tradusă, reprodusă sau transmisă, sub nici o formă sau prin nici un mijloc, electronic (CD-Rom, internet etc.) sau mecanic, inclusiv prin fotocopiere, înregistrare sau orice sistem de stocare sau recuperare a informațiilor, fără permisiunea prealabilă în scris de la Direcția Comunicare a Consiliului Europei (F-67075 Strasbourg Cedex or [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int)).

Fotografie copertă: Shutterstock  
Design copertă: Departamentul de Producție Documente și Publicații al Consiliului Europei  
Layout: Jouve

Council of Europe Publishing  
F-67075 Strasbourg Cedex  
<http://book.coe.int>

Text produs de Consiliul Europei și folosit cu permisiunea acestuia.  
Acest document este publicat cu acordul Consiliului Europei, dar sub responsabilitatea exclusivă a traducătorului.

Traducere în limba română: Institutul Intercultural Timișoara  
ISBN 978-606-8311-19-7  
© Institutul Intercultural Timișoara  
aprilie 2022



## Bun venit la seria T-Kit

Poate că unii dintre voi v-ați întrebat: Ce înseamnă un T-Kit? Vă putem oferi două răspunsuri simple. Primul ar fi că este exact abrevierea expresiei în limba engleză „training kit” (trusă de training). Al doilea răspuns se leagă de faptul că „T-Kit” sună la fel ca „ticket” (bilet), adică un document de care avem nevoie de obicei pentru a călători. Pentru noi, acest T-Kit este un instrument pe care îl putem folosi fiecare în munca noastră.

Scopul nostru cu această publicație este de a ne adresa lucrătorilor/lucrătoarelor de tineret și formatorilor/formatoarelor și de a le oferi instrumente teoretice și practice pe care să le folosească atunci când realizează traininguri cu tineri.

Seria T-Kit reprezintă rezultatul unui efort colectiv care implică persoane cu afiliere culturale, profesionale și organizaționale diferite. Formatori de tineret, lideri de tineret din organizații non-guvernamentale și autori profesioniști au lucrat împreună pentru a crea publicații de înaltă calitate care abordează nevoile grupurilor țintă, recunoscând în același timp diversitatea de abordări existentă pe cuprinsul Europei cu privire la fiecare temă.

T-Kit-urile reprezintă un produs al parteneriatului dintre Comisia Europeană și Consiliul Europei în domeniul tineretului.

Pentru a afla mai multe, accesați website-ul:  
[pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership](http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership)

# Conținut

|  |            |
|--|------------|
| <b>INTRODUCERE</b>   | <b>5</b>   |
| Ce se găsește în T-Kit? Structură și conținut                                  | 6          |
| <b>1. EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ: INTERSECȚII ȘI LIMITĂRI</b>                     | <b>7</b>   |
| Concepte asociate și abordări instituționale                                   | 7          |
| Educație interculturală și realități actuale                                   | 11         |
| <b>2. EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ: TEORII, CONTEXTE, REALITĂȚI</b>                 |            |
| Cultură, identitate și realități sociale                                       | 15         |
| Perspective asupra diversității din surse diferite                             | 20         |
| Despre ce este educația interculturală de fapt?                                | 22         |
| Stereotipuri, prejudecăți și discriminare                                      | 24         |
| Modele și teorii ale educației interculturale                                  | 28         |
| <b>3. FACILITAREA ȘI PROIECTAREA PROCESELOR DE ÎNVĂȚARE INTERCULTURALĂ</b>     | <b>34</b>  |
| Educația interculturală – considerații generale                                | 34         |
| Aspecte cheie pentru procese semnificative de educație interculturală          | 35         |
| Competențe dezvoltate prin educația interculturală                             | 39         |
| Rolul facilitatorilor în procesele de învățare interculturală                  | 42         |
| Proiectarea și realizarea unor sesiuni relevante pentru diferite grupuri țintă | 45         |
| <b>4. ACTIVITĂȚI EDUCAȚIONALE</b>  | <b>50</b>  |
| Elaborarea unui program educațional  | 50         |
| Modul de prezentare a activităților  | 52         |
| Activități educaționale  | 55         |
| <b>5. EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ÎN ACȚIUNE</b>                                   | <b>112</b> |
| Educația interculturală și cetățenia activă                                    | 112        |
| Educația interculturală și activismul pentru drepturile omului                 | 113        |
| Educația interculturală și lucrul cu tinerii                                   | 113        |
| Educația interculturală și voluntariatul                                       | 113        |
| Educația interculturală și organizarea activităților educaționale              | 114        |
| Educația interculturală și sensibilizarea                                      | 114        |
| Biblioteca vie   | 114        |
| Educația interculturală și campaniile  | 115        |
| Educația interculturală și puterea imaginilor                                  | 115        |
| Educația interculturală și mass-media  | 115        |
| Educația interculturală și rețelele de socializare                             | 116        |
| Educația interculturală și educația formală                                    | 116        |
| Educația interculturală și medierea culturală                                  | 116        |
| Educația interculturală și transformarea conflictelor                          | 117        |
| <b>BIBLIOGRAFIE</b>  | <b>118</b> |
| <b>DESPRE AUTOARE</b>  | <b>122</b> |



# Introducere

---

**B**ine ați venit la ediția revizuită a T-Kit-ului „Educație interculturală”!

De la prima ediție, publicată în anul 2000, lumea a trecut prin schimbări numeroase și complexe, care fac din educația interculturală un instrument important pentru tinerii care își trăiesc viața într-o lume globalizată, interconectată și multiculturală.

Ideea revizuirii T-Kit-ului are la bază atât conștientizarea unui context global aflat în schimbare, cât și nevoia de a aduce, în mod explicit, aspectele interculturale mai aproape de educația politică și de educația pentru drepturile omului. Rezultatul este un T-Kit revizuit, conceput ca material educațional pentru lucrători de tineret, formatori și alte persoane care lucrează în domeniul educației, pentru a înțelege ce este educația interculturală și cum să o folosească mai bine și mai des atunci când planifică, desfășoară și evaluează activități cu tinerii. Scopul final al acestor procese educaționale este de a permite oamenilor să trăiască împreună, pașnic și respectuos, într-o lume multiculturală.

Educația interculturală nu este un subiect nou în domeniul educației sau al activităților pentru tineret. Aceasta rămâne un subiect important pentru prioritățile politice ale Comisiei Europene și ale Consiliului Europei și pentru parteneriatul lor în domeniul tineretului. Educația interculturală este o abordare educațională care poate duce la transformare socială, astfel încât oamenii din medii culturale diferite să poată dezvolta relații pozitive bazate pe valorile și principiile drepturilor omului și să vadă diferențele culturale ca pe ceva pozitiv. Aceasta este o formă de educație politică și socială care trebuie să acorde atenție nu numai relațiilor interculturale, ci și înțelegerilor diferite ale conceptelor de cultură și diversitate, relații de putere, distribuția resurselor, context politic și social, drepturile omului, discriminare, istorie, interacțiuni zilnice între diferite grupuri și așa mai departe. În procesul de revizuire a T-Kit-ului, autoarele au acordat atenție creării de legături între educația interculturală și aceste considerente, fiind conștiente de faptul că educația interculturală este un proces ce se extinde pe tot parcursul vieții și nu își poate dezvolta potențialul maxim decât dacă este contextualizat în viața cotidiană a tinerilor.

La începutul procesului de revizuire, echipa editorială și-a pus următoarea întrebare: De ce ar avea nevoie tinerii de educație interculturală? Aceasta este o întrebare pe care dorim să și-o adreseze și cititorii T-Kit-ului, deoarece răspunsurile lor au consecințe profunde asupra abordării lor educaționale cu tinerii. Răspunsurile echipei editoriale au ghidat dezvoltarea conținutului acestui T-Kit.

- ▶ Educația interculturală ajută la înțelegerea structurilor de putere în societate și a relațiilor dintre indivizi și grupuri;
- ▶ Facilitează formularea unei definiții deschise a identității;
- ▶ Pregătește tinerii pentru dialog intercultural;
- ▶ Încurajează curiozitatea și efortul de a da sens unei lumi complexe;
- ▶ Prețuiește diversitatea și valorile drepturilor omului.

Acest T-Kit a fost elaborat pentru a fi folosit în contextul activităților pentru tineret și al educației non-formale cu tineri, ambele fiind instrumente pentru dezvoltarea personală, integrarea socială și cetățenia activă a tinerilor. Persoanele care lucrează în domeniul educației și lucrătorii de tineret au un rol important în abordarea educației interculturale în munca lor cu tinerii.

Acestea pot stimula învățarea tinerilor în viața lor de zi cu zi, astfel încât să își poată pune sub semnul întrebării și să își extindă percepția, să își dezvolte competențe pentru a interacționa pozitiv cu oameni din medii culturale diferite și să accepte valorile diversității, egalității și demnității. În Europa de astăzi, noi, în calitate de echipă editorială, considerăm că aceste valori și abilități sunt fundamentale pentru tineri și pentru societate în ansamblu, pentru a continua construirea păcii și a înțelegerii reciproce.

## **CE SE GĂSEȘTE ÎN T-KIT? STRUCTURĂ ȘI CONȚINUT**

Abordarea acestui T-Kit este de a însoți cititorul de la teoria la practica educației interculturale, de la obiectivele generale ale educației interculturale până la întrebările detaliate despre cum să o integreze în activitățile pentru tineret.

Primul capitol al T-Kitului, „Educația interculturală: intersecții și limitări”, prezintă pe scurt o imagine a modului în care educația interculturală și conceptele legate de aceasta sunt puse în discuție, redefinite și dezvoltate pentru a răspunde unei lumi aflate în schimbare.

Capitolul 2, „Educația interculturală: teorii, contexte, realități”, prezintă mai multe perspective asupra diversității, culturii și identității. Modul în care oamenii percep aceste trei realități conturează modul în care înțeleg lumea și, totodată, relațiile interculturale. Capitolul prezintă, de asemenea, competențele necesare pentru educație interculturală. Stereotipurile, prejudecățile și discriminarea sunt analizate drept principale provocări ale societăților interculturale. În cele din urmă, capitolul introduce elemente de teorie și modele de educație interculturală.

Capitolul 3, „Facilitarea și proiectarea proceselor de educație interculturală”, analizează diferite abordări și aspecte cheie pe care facilitatorii trebuie să le ia în considerare atunci când planifică metode și conținuturi pentru a face relevante procesele educației interculturale.

Capitolul 4, „Activități educaționale”, include o serie de activități și propuneri concepute pentru a facilita educația interculturală în contextul activităților pentru tineret și al educației non-formale.

Capitolul 5, „Educația interculturală în acțiune”, prezintă modalități prin care educația interculturală poate fi legată de practica zilnică, în afara educației non-formale sau a activităților pentru tineret.

Sperăm că vă veți îmbogăți cunoștințele în domeniul educației interculturale după citirea T-Kit-ului și că acesta va deveni un material util care vă va însoți în munca voastră cu tinerii.

Mara Georgescu

Parteneriatul între Comisia Europeană și Consiliul Europei în domeniul tineretului



## Capitolul 1

# Educația interculturală: intersecții și limitări

---

**T**eorie și practica educației interculturale au fost și sunt în continuă dezvoltare. Acest capitol explică modul în care educația interculturală și conceptele legate de aceasta sunt puse constant sub semnul întrebării, redefinite și dezvoltate pentru a răspunde unei lumi aflate în schimbare.

### CONCEPTE ASOCIATE ȘI ABORDĂRI INSTITUȚIONALE

Domeniul studiilor interculturale a fost definit pentru prima dată printr-un accent pus pe comunicarea interculturală, în special în cercetarea și formarea în domeniul afacerilor. Acest lucru nu a fost lipsit de consecințe, deoarece a implicat utilizarea unor constructe care le-au permis autorilor să facă generalizări despre o „cultură” dată (un grup, națiune sau stat), fără prea multă preocupare pentru aspectele sociale și politice sau pentru diversitatea internă a unei culturi și fluiditatea acesteia.

Pe de altă parte, organizațiile internaționale nu s-au concentrat pe comunicarea interculturală, ci mai degrabă pe abordarea și promovarea diversității culturale, pe dezvoltarea învățării interculturale (în sectorul non-formal) și educației interculturale (în sectorul formal) și, mai recent, pe promovarea dialogului intercultural. În ultimul timp, atât mediul academic, cât și organizațiile internaționale privesc cunoștințele, abilitățile și atitudinile specifice dezvoltate prin învățarea/educația interculturală ca pe un set coerent de competențe.

Aceste concepte și perspective sunt prezentate pe scurt mai jos.

La începutul și la mijlocul secolului al XX-lea, cercetători precum Georg Simmel, Margaret Mead, Gregory Bateson, Ivan Illich și alții au pus bazele înțelegerii principalelor aspecte interculturale. Lucrarea lui Edward T. Hall, „The Silent Language” (1959), a marcat începutul studiilor interculturale, folosind în mod explicit expresia „comunicare interculturală”.

Pe măsură ce domeniul a devenit din ce în ce mai popular, cercetătorii au dezvoltat noi modalități de înțelegere, analiză și reprezentare a realităților interculturale. Priscilla Rogers și Joo-Seng Tan (2008) au revizuit principalele lucrări despre comunicarea interculturală și au propus o modalitate de a uni principalele abordări ca un continuum al perspectivelor. Ei sugerează că Hall (1959; 1966), Hofstede (1980), Trompenaars și Hampden-Turner (1997), Schwartz (1999) și Earley și Ang (2003) reprezintă perspective diferite, dar care se suprapun, așa cum este ilustrat în tabelul următor. Este de remarcat faptul că cele mai cunoscute publicații în acest domeniu din ultimii 40 de ani s-au concentrat asupra relațiilor de afaceri și de la locul de muncă.



**Tabelul 1: Perspective și constructe propuse de cercetătorii în domeniul intercultural**

| Cercetători                   | Perspective   | Descriere   |
|-------------------------------|---|---|
| Schwartz                      | <u>Universală</u><br>Valori care reies din nevoile cele mai de bază ale oamenilor   | Schwartz a identificat un set de valori care au semnificații similare în diferite culturi. Sunt considerate ca reflectând soluții diferite pe care societățile le găsesc pentru problemele activităților umane. <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conservatorism vs. Autonomie - Se pune accentul pe menținerea status quo-ului vs. pe creativitate și experiențe pozitive</li> <li>▶ Ierarhie vs. Egalitarism - Distribuție inegală a puterii vs. angajamentul de a promova bunăstarea celorlalți</li> <li>▶ Dominare vs. Armonie - Exploatarea lumii pentru interese personale vs. armonie cu mediul înconjurător</li> </ul>   |
| Hofstede                      | <u>Națională</u><br>Diferențe culturale între națiuni, așa cum se observă în sistemele sociale și în valorile colective           | Hofstede a identificat un set de dimensiuni culturale specifice diferitelor națiuni. <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Distanță față putere mare vs. scăzută - Așteptări privind egalitatea drepturilor vs. diferențe privind nivelul de putere</li> <li>▶ Individualism vs. Colectivism – Centrare pe sine vs. acționarea predominantă ca membru al unui grup</li> <li>▶ Masculinitate vs. Femininitate - Aprecierea competitivității și a bunurilor materiale vs. aprecierea relațiilor și calității vieții</li> <li>▶ Nivel ridicat de evitare a incertitudinii vs. nivel scăzut de evitare a incertitudinii - preferință pentru reguli și structură vs. flexibilitate și orientare către risc</li> <li>▶ Orientare pe termen lung vs. orientare pe termen scurt - Importanța acordată viitorului vs. cea acordată trecutului și prezentului</li> </ul> |
| Trompenaars și Hampden-Turner | <u>Organizațională</u><br>Adaptarea în contexte de afaceri prin conștientizarea diferențelor interculturale și prin autoexaminare | Aceștia au identificat modul în care diferențele naționale se manifestă în mediul de afaceri. <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Universalism vs. Particularism - Concentrarea pe reguli sau relații</li> <li>▶ Colectivism vs. Individualism - Funcționarea într-un grup sau ca indivizi</li> <li>▶ Neutru vs. Afectiv – Ascunderea sau afișarea emoțiilor</li> <li>▶ Specific vs. Difuz - Responsabilitate atribuită specific sau acceptată în mod difuz</li> <li>▶ Realizare vs. Atribuire – Statutul este câștigat sau este atribuit</li> <li>▶ Secvențial vs. Sincronic - A face câte un lucru pe rând sau mai multe lucruri simultan</li> <li>▶ Control intern vs. Control extern - A controla mediul sau a fi controlat de către acesta</li> </ul>   |
| Hall                          | <u>Interpersonală</u><br>Comportamentele individuale și rolurile culturale ascunse care le guvernează                             | Hall s-a concentrat pe aspectele interpersonale ale comunicării interculturale și a identificat două dimensiuni ale culturii care caracterizează modul în care indivizii interacționează. <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Context ridicat vs. Context scăzut în comunicare - Comunicarea informațiilor minime și bazarea pe aspecte implicite vs. includerea cât mai multor informații pentru a clarifica sensul celor comunicate</li> <li>▶ Orientare față de timp monocronă vs. policronă – Centrarea rigidă pe câte o sarcină pe rând vs. centrarea pe relațiile interpersonale cu preocupare minimă pentru timp</li> </ul>   |
| Earley și Ang                 | <u>Intrapersonală</u><br>Percepția și motivația care influențează reacția individului la situațiile sociale                       | Aceștia au introdus conceptul de inteligență culturală ca fiind capacitatea de adaptare eficientă la contextele culturale noi și au propus patru categorii. <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cunoștințe – Cunoștințe despre culturi</li> <li>▶ Metacunoștințe – Abilitatea de a pune împreună informațiile disponibile pentru a forma o imagine coerentă</li> <li>▶ Motivație – Dorința de a se implica și de a învăța despre relațiile interculturale</li> <li>▶ Comportament - Acțiuni verbale și non-verbale adecvate în timpul interacțiunilor cu oameni din diferite culturi</li> </ul>  |

Sursă: Rogers și Tan (2008). Adaptat de Oana Neșțian Sandu

La nivel instituțional internațional, accentul a fost pus pe abordarea și promovarea diversității culturale. Organizația Națiunilor Unite, Consiliul Europei și Uniunea Europeană au elaborat declarații, convenții și tratate care vizează diversitatea culturală și s-au angajat să promoveze și să protejeze diversitatea investind resurse în programe și cercetări privind învățarea/educația interculturală și, mai recent, dialogul intercultural.

Declarația universală a UNESCO privind diversitatea culturală (2002), alături de Convenția asupra protecției și promovării diversității expresiilor culturale (UNESCO 2005), oferă un cadru legal pentru recunoașterea diversității culturale ca „patrimoniu comun al umanității”, care să fie protejată ca o dimensiune inseparabilă a respectării demnității umane.

La nivel european, Declarația Consiliului Europei privind diversitatea culturală (Consiliul Europei 2000a), adoptată de Comitetul Miniștrilor în 2000, promovează coexistența și schimbul de practici diferite din punct de vedere cultural și abordează furnizarea și consumul de servicii și produse culturale diferite. Aceasta susține că diversitatea culturală nu poate fi afirmată fără condițiile pentru libera exprimare creativă și fără libertatea de informare în toate formele de schimb cultural. În acest sens, Versiunea Consolidată a Uniunii Europene a Tratatului de Instituire a Comunității Europene<sup>1</sup> afirmă, în articolul 151, că Uniunea Europeană ține cont de aspectele culturale ale politicilor, „în special pentru a respecta și a promova diversitatea culturilor sale”.

O legitimare instituțională a dimensiunii interculturale în educație a provenit din Raportul din 1996 către UNESCO al Comisiei Internaționale pentru Educație pentru Secolul XXI („Learning: the treasure within”; Delors 1996). Raportul include, ca unul dintre cei patru piloni educaționali, „a învăța să trăim împreună”, concentrându-se pe dezvoltarea unei înțelegeri a celorlalți prin dialog care conduce la empatie, respect și apreciere. Acesta afirmă că educația ar trebui să se axeze pe descoperirea altor oameni, promovând o conștientizare a asemănarilor și interdependenței tuturor oamenilor și ar trebui să încurajeze implicarea în proiecte comune. Așadar, „a învăța să trăim împreună” nu reprezintă

un contingent neglijabil pe care furnizorii de educație și profesioniștii în educație îl pot ignora în voie; ea este o necesitate umană. Prin urmare, un curriculum adecvat pentru a învăța să trăim împreună ar trebui să îmbunătățească: (a) participarea cursanților, (b) coerența dintre obiectivele grupului și acțiunea acestuia, (c) descoperirea potențialului cursanților și (d) conștientizarea de sine a cursanților și a dinamicii comunităților lor imediate și îndepărtate (Scatolini, Van Maele și Bartholomé 2010).

Potrivit lui Leclercq (2002: 3), „educația interculturală nu este o chestiune de a preda ceva diferit, ci de a preda diferit în cadrul programelor existente”.

În 2007, UNESCO a publicat Ghidul pentru Educație Interculturală (UNESCO 2007), o resursă practică pentru cei care lucrează în domeniul educației, pentru elevi/studenti, factori de decizie politică și membri ai comunității, în care educația interculturală este văzută ca fiind „un răspuns la provocarea de a oferi educație de calitate pentru toți”. Ghidul promovează trei principii de bază ale educației interculturale:

1. Educația interculturală respectă identitatea culturală a participantului la procesul de învățare prin furnizarea unei educații de calitate pentru toți, adecvate cultural.
2. Educația interculturală oferă fiecărui participant cunoștințele, atitudinile și abilitățile culturale necesare pentru a avea o participare activă și deplină în societate.
3. Educația interculturală oferă tuturor participanților cunoștințe culturale, atitudini și abilități care să le permită să contribuie la respectarea, înțelegerea și solidaritatea între indivizi, grupuri etnice, sociale, culturale și religioase, respectiv națiuni.

În noul mileniu s-a acordat o atenție mai mare dialogului intercultural. „Carta albă a dialogului intercultural ‘Living together as equals in dignity’”, lansată de Consiliul Europei în 2008, definește dialogul intercultural ca „un schimb deschis și respectuos de opinii între indivizi, grupuri cu background și patrimoniu etnic, cultural, religios și lingvistic diferit, pe baza înțelegerii și respectului reciproc” (Consiliul Europei 2008b). Carta albă afirmă că învățarea și predarea competenței interculturale este esențială pentru cultura democratică și coeziunea socială.

Această perspectivă a fost elaborată mai în detaliu de către Platforma pentru Europa Interculturală în „The Rainbow Paper – Intercultural Dialogue: from practice to policy and back” (Platforma pentru Europa interculturală 2008), unde dialogul intercultural este definit ca:

o serie de întâlniri specifice, ancorate în spațiu și timp real, între indivizi și/sau grupuri cu background și patrimoniu etnic, cultural, religios și lingvistic diferit, cu scopul de a explora, testa și crește înțelegerea, conștientizarea, empatia și respectul. Scopul final al Dialogului Intercultural este acela de a crea un mediu cooperant și dispus să depășească tensiunile politice și sociale.

1. Disponibilă la <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12002E%2FTXT>, link accesat în 22 aprilie 2021.

În același an, Consiliul Europei și Comisia Europeană au inițiat Programul Orașelor Interculturale<sup>2</sup> pentru a promova strategii și politici care să ajute orașele să lucreze cu diversitatea ca factor pozitiv. Orașele interculturale sunt orașe care:

au o populație diversă, inclusiv persoane cu naționalități și origini diferite, cu limbi sau religii/credețe diferite. Majoritatea cetățenilor nu privesc diversitatea ca pe o problemă, ci ca pe o resursă și acceptă că toate culturile se schimbă pe măsură ce se întâlnesc reciproc pe arena publică. Oficialii orașului pledează public pentru respectarea diversității și pentru o identitate pluralistă a orașului. Orașul combate în mod activ prejudecățile și discriminarea și asigură oportunități egale pentru toți, prin adaptarea structurilor, instituțiilor și serviciilor sale de guvernare la nevoile unei populații diverse, fără a compromite principiile drepturilor omului, democrației și statului de drept.

Mai recent, conceptul de competență interculturală a devenit predominant. Conform lui Spitzberg și Changnon (2009: 7):

competența interculturală reprezintă gestionarea adecvată și eficientă a interacțiunii între oameni care, într-un anumit grad sau altul, reprezintă o orientare afectivă, cognitivă și comportamentală față de lume diferită sau divergentă (...) Grupurile nu interacționează - indivizii interacționează. (...) Măsura în care indivizii manifestă aspecte ale grupului lor sau sunt influențați de afilieri sau caracteristici culturale, este ceea ce face o interacțiune să fie un proces intercultural.

Consiliul Europei a dezvoltat un model intitulat Competențe pentru cultură democratică<sup>3</sup> pentru a ajuta sistemele educaționale să pregătească elevii să participe eficient la o cultură a democrației și să conviețuiască pașnic cu alte persoane în societăți culturale diverse. Competențele descrise în model pot fi predate, învățate și evaluate și sunt grupate în patru categorii: valori; atitudini; cunoștințe și înțelegere critică; abilități. Educația interculturală este privită ca fiind de o importanță centrală pentru procesele democratice din cadrul societăților diverse din punct de vedere cultural.

În ceea ce privește activitățile pentru tineret, instituțiile europene au dezvoltat de-a lungul anilor diverse campanii, programe, instrumente și resurse pentru promovarea educației, dialogului și competențelor interculturale.

Departamentul de Tineret al Consiliului Europei a pus în centrul activităților sale educația interculturală, împreună cu educația pentru drepturile omului, în special în cadrul activităților pentru tineret de la Centrele europene de tineret din Strasbourg și Budapesta. Publicarea primei ediții a T-Kit-ului de Educație interculturală în anul 2000 a fost de mare sprijin în implementarea sesiunilor de studiu și a activităților de tineret în general. Campania „Toți diferiți – toți egali” și Mișcarea Fără Ură au subliniat, de asemenea, valoarea dialogului intercultural ca instrument de combatere a discriminării și rasismului.

Centrul de resurse pentru diversitate culturală SALTO al Comisiei Europene<sup>4</sup> (cunoscut anterior ca Anti-rasism și Toleranță) colectează și diseminează instrumente, metode, materiale și resurse pentru liderii de tineret din toată Europa. În 2012, a publicat „Intercultural Competence Research Report”<sup>5</sup> cu scopul de:

a oferi un sprijin mai adecvat lucrătorilor de tineret și liderilor de tineret pentru a face ca dezvoltarea competenței interculturale să devină centrală în activitatea lor prin depășirea modului tradițional de a privi cultura ca pe un concept static și îndreptându-se către un concept multilateral de culturi în care dinamica și nuanțele devin uneori predominante și esențiale în interacțiunile zilnice și nu doar în activitățile pentru tineret.

În 2015, Parteneriatul dintre Consiliul Europei și Uniunea Europeană în domeniul tineretului a publicat „Guidelines for intercultural dialogue in non-formal learning/education activities” (Consiliul Europei/Uniunea Europeană 2014), un instrument de susținere a organizatorilor, formatorilor și facilitatorilor de activități de tineret să abordeze în mod conștient dialogul intercultural în proiectele lor.

Accentul pus pe relațiile interculturale, atât la nivel internațional, cât și la nivel local, este în creștere, dar este încă departe de a fi mainstream. Atât cercetarea cât și practica necesită mai multe oportunități pentru dialog intercultural, pentru a include educația interculturală ca abordare transversală în toate domeniile educației și pentru dezvoltarea competenței interculturale a tinerilor ca răspuns la societăți diverse și interconectate. Următoarea secțiune prezintă câteva schimbări din societățile noastre pentru care educația interculturală poate fi un instrument foarte util.

2. Disponibil la <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/>, link accesat în 22 aprilie 2021.

3. Disponibil la <https://www.coe.int/en/web/education/competences-for-democratic-culture>, link accesat în 22 aprilie 2021. În limba română modelul este disponibil și pe website-ul [www.ccd.intercultural.ro](http://www.ccd.intercultural.ro).

4. Disponibil la <https://www.salto-youth.net/rc/cultural-diversity/resources/>, link accesat în 22 aprilie 2021.

5. Disponibil la <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionresearch/interculturalcompetenceresearchreport/>, link accesat în 22 aprilie 2021.

## EDUCAȚIE INTERCULTURALĂ ȘI REALITĂȚI ACTUALE

Educația interculturală nu este un concept izolat și cu atât mai puțin este izolată ca practică sau proces. Ea este legată de realitățile noastre, de schimbările societății, de politică, dezvoltare economică, justiție, drepturile omului, educație, ecologie, sănătate și biologie, globalizare ș.a. De fapt, educația interculturală se poate intersecta cu toate domeniile în care interacționează ființele umane.

De la prima ediție a T-Kit-ului de educație interculturală, publicată în 2000, lumea s-a schimbat; aceasta se va schimba și mai mult până la publicarea acestei ediții și va continua să se schimbe din ce în ce mai mult după aceea. Această secțiune propune analiza unora dintre realitățile actuale din Europa și din lume în legătură cu educația interculturală.

### Lumea online

Lumea online a creat mai multe oportunități de educație interculturală, dar și mai multe oportunități de utilizare a limbajului ofensator în mod anonim. În timp ce oameni din diferite părți ale lumii se pot conecta instantaneu, pot învăța unul de la celălalt și pot lupta pentru cauze comune, lumea online aduce, de asemenea, riscul discursului instigator la ură și facilitează răspândirea stereotipurilor și prejudecăților.

Companiile de rețele sociale dezvoltă modalități de a identifica și bloca automat postările care promovează ură și de a permite utilizatorilor să le raporteze. Cu toate acestea, impactul acestor mișcări este foarte limitat, deoarece nu abordează problemele care stau la baza acestor acțiuni. Educația interculturală, pe de altă parte, este un instrument util pentru schimbarea atitudinilor, eliminarea stereotipurilor, furnizarea contra-narațiunilor, formarea online pentru combaterea discursului de instigare la ură și promovarea dialogului intercultural. De exemplu, inițiativa „No Hate Speech Movement” („Fără Ură”) <sup>6</sup> oferă persoanelor care lucrează în domeniul educației instrumente pentru a reduce nivelurile de acceptare a discursului instigator la ură și a intoleranței la nivel local și internațional.

### Amenințarea terorismului

Probabil că este prea simplist să clasificăm lumea în perioadele „pre-ataentatele din 11 septembrie 2001” și „post-ataentatele din 11 septembrie 2001”. Cu toate acestea, de la publicarea primului T-Kit despre educația interculturală și de la atacurile teroriste din 11 septembrie 2001 asupra Turnurilor Gemene din New York, abordările privind cultura și educația interculturală au luat-o în direcții diferite. Pentru multe persoane, atentatele au fost considerate un atac asupra valorilor sociale, politice și religioase, precum și asupra valorilor libertății, democrației și drepturilor omului.

De atunci, atacurile teroriste au devenit știri aproape zilnice, afectând toate părțile lumii. Profilurile făptașilor, precum și motivele aparente ale acestora variază de la un caz la altul. Definiția unui atac terorist nu este întotdeauna clară în mass-media. Deși unele atacuri pot părea la început similare în motive și/sau fapte, unele dintre aceste atrocități pot fi etichetate drept atacuri teroriste, în timp ce altele sunt definite ca atacuri aleatorii ale persoanelor cu tulburări psihice.

Cu toate acestea, răspândirea atacurilor cauzate de extremismii islamici a dus la o creștere a islamofobiei. Odată cu lipsa de înțelegere a diferitelor grupuri și lipsa informațiilor, este posibil ca unii oameni să nu distingă grupurile extremiste, care susțin că acționează în numele islamului, de persoanele care se identifică drept musulmane și nu au nici o legătură cu aceste grupuri. În mod similar, mass-media joacă un rol important în conturarea „imaginii de frică” prin întruchiparea profilului „teroristului” într-un anumit fel sau alegerea unei formulări diferite pentru atacuri violente, în funcție de cine le-a comis. Acest lucru generează o prejudecată globală, care contribuie în mod periculos la dezvoltarea prejudecăților și generalizărilor. În consecință, educația interculturală s-a concentrat mai recent pe combaterea islamofobiei și aducerea împreună a tinerilor musulmani și non-musulmani.

Pe de altă parte, educația interculturală este mai mult decât un simplu instrument de combatere a radicalizării și de prevenire a terorismului. Pericolul legării acestor chestiuni una de cealaltă constă în a face scurtături simpliste între „cultură” și „violență”. Răspunsul la teroare prin educație interculturală poate presupune faptul că terorismul este direct legat de cultură sau de un anumit grup de oameni, fapt care este discriminatoriu și poate duce la opusul obiectivului educației interculturale<sup>7</sup>. În mod similar, după câteva atacuri teroriste recente, o parte a

6. Disponibilă la [www.nohatespeechmovement.org](http://www.nohatespeechmovement.org), link accesat în 22 aprilie 2021.

7. În Capitolul 2 se abordează complexitatea culturii și fluiditatea identităților, precum și legăturile dintre cultură, realități sociale, aspecte economice și politice. Cultura nu există izolat de aceste aspecte iar comportamentele indivizilor și grupurilor nu pot fi explicate doar prin prisma culturii.

mass-mediei s-a concentrat pe imagini care arătau musulmani care ajutau victimele sau manifestau împotriva ISIS. Aceste imagini arată că există încă o așteptare specifică de la musulmani, mai mult decât de la alți cetățeni, de a demonstra dezacordul lor față de cei care săvârșesc acte violente sau teroriste.

Principiile educației interculturale resping orice ierarhie a culturilor sau categorizare a oamenilor, precum și mesajele tokenistice, într-un cadru pentru drepturile omului. Mai mult ca oricând, educația interculturală contribuie la dezvoltarea abilității de gândire critică, a competențelor de a intra în dialog și de a dezbate subiecte controversate, de a căuta informații factuale și de a deconstrui imagini părtinitoare furnizate de mass-media sau promovate în discursurile publice. Diverse activități de capacity-building urmăresc să ajute tinerii să navigheze în multitudinea de informații contradictorii, să abordeze provocările legate de libertate și securitate și să se implice în dialog intercultural.

## Oameni care fug de război și persecuții

Înaltul Comisariat pentru Refugiați al Națiunilor Unite a estimat că ar exista peste 60 de milioane de refugiați în 2016 (în interiorul și în afara țărilor lor de origine). Peste un milion de oameni au ajuns în Europa pe uscat sau pe mare, în timp ce aproape 4 000 de oameni au murit pe drum în Marea Mediterană. Majoritatea țărilor europene sunt afectate în mod direct sau indirect de aceste deplasări umane: Turcia, Grecia și Italia prin sosiri directe și crearea unor imense tabere de refugiați care nu sunt foarte diferite de cele văzute ultima dată în Europa după cel de-al Doilea Război Mondial; Serbia și Ungaria au fost afectate ca țări de tranzit; iar Germania, Luxemburg și Suedia ca destinații finale. În fiecare dintre aceste situații s-au ivit diverse provocări iar reacțiile politice au variat puternic. În timp ce unele țări au reacționat prin închiderea frontierelor și consolidarea securității interne, altele au continuat să își dezvolte politicile de azil.

Aceste deplasări au ridicat întrebări sociale și politice importante. În ce măsură cetățenii europeni sunt pregătiți pentru a întâmpina refugiații și migranții? Cum sunt însoțiți nou-veniții în procesele de integrare pe termen lung? Cum răspund instituțiile europene la aceste sosiri? Care este rolul tinerilor în primirea și însoțirea refugiaților și migranților? Cum pot fi asigurate drepturile refugiaților tineri și accesul lor la servicii? Și ce este planificat dincolo de primele intervenții de urgență?

Aceste întrebări invită la o reconsiderare a aspectelor legate de identitate și cultură, de granițe, de valori precum solidaritatea, securitatea, diversitatea și integrarea. Din păcate, deplasările migranților și refugiaților au contribuit, de asemenea, la creșterea xenofobiei și a discriminării, la discursul instigator la ură, la frica de terorism și, în unele cazuri, la identificarea refugiaților cu teroriștii.

În acest context, educația interculturală este, în mod cert, relevantă. Crearea de spații pentru dialog, învățarea unii despre ceilalți, promovarea diversității, respectului și a unei culturi comune a păcii și îndepărtarea de politicile de asimilare sunt răspunsuri adecvate în această situație și pot duce la soluții pe termen lung pentru „a trăi împreună”.

În toată Europa, numeroși voluntari au dat dovadă de un mare entuziasm în a ajuta la întâmpinarea și însoțirea refugiaților. Acest lucru nu s-a întâmplat întotdeauna fără anumite provocări interculturale legate de imaginea „refugiatului” sau a „migranțului”. În discursul public, refugiații sunt adesea înfățișați ca fiind oameni săraci, fără educație, în căutarea unei situații economice mai bune, fiind reprezentați astfel ca un grup destul de omogen. Sosirile recente au dovedit că această imagine este greșită, întrucât mulți refugiați, de exemplu din Siria, proveneau din medii socio-economice ridicate și aveau educație superioară. Și în acest caz, educația interculturală joacă un rol important în deconstruirea imaginilor pentru a construi modele mai cooperante de voluntariat, mai îndepărtate de modelele caritabile clasice și mai apropiate de ideile de integrare participativă.

## Creșterea populismului

În legătură directă cu punctele menționate mai sus, o serie de societăți europene se confruntă cu reapariția partidelor politice extremiste, cu mișcări de extremă-dreaptă care apar și se răspândesc în Europa. În diferite țări din Europa, dar și în Statele Unite, există în peisajul politic lideri sau partide conservatoare și xenofobe. Aceste mișcări nu numai că sfidează valorile democratice, dar oferă și o vedere simplificată „alb-negru”, asupra lumii, evidențiind diferențele dintre oameni și polarizând culturile, religiile și structurile sociale, definindu-le drept „rele” sau „bune”.

Pentru formatorii și facilitatorii de educație interculturală este esențial să nu cadă în aceeași capcană simplistă, ci să continue să considere lumea ca pe un loc complex și divers. Mai mult ca oricând, formatorii și facilitatorii trebuie să analizeze modalități prin care să integreze tinerii din astfel de mișcări sau cu astfel de idei conservatoare



în activitățile lor de tineret. Polarizarea tinerilor definindu-i drept „buni” sau „răi” nu va contribui la dezvoltarea valorilor educației interculturale. Dimpotrivă, va consolida credințele celor care sunt deja convinși și va izola și marginaliza și mai mult tinerii care au astfel de idei. Așadar, o întrebare importantă în activitățile de tineret de astăzi este: cum lucrăm cu acești tineri? Sunt activitățile de tineret pregătite pentru a asculta opiniile populiste, păstrând, în același timp, valorile drepturilor omului și educației interculturale? Deși este mai ușor să „predici celor convertiți”, este important ca tinerii direct vizați sau influențați de mișcările populiste să fie implicați în activități de educație interculturală, într-un cadru clar, bazat pe drepturile omului.

Motivul care stă la baza tuturor formelor de extremism, a fricii și respingerii trebuie analizate pentru a menține spiritul păcii și dezvoltarea comună. Scopul principal al creării „Europei” a fost protejarea păcii pe continent.

În timp ce Uniunea Europeană sărbătorea cea de a 60-a aniversare a Tratatului de la Roma la 25 martie 2017, legitimitatea existenței sale era pusă la îndoială. În urma unui referendum din 2016, Regatul Unit a decis să părăsească Uniunea Europeană. Această decizie a avut un efect uriaș asupra multor persoane care trăiesc în țările Uniunii Europene, precum și asupra liderilor politici. Pentru mulți, „Europa” este asociată cu criza financiară, hegemonia unora față de ceilalți, pierderea puterii de cumpărare și scăderea puterilor de decizie la nivel național. Lipsa de încredere a oamenilor în instituțiile europene provine din birocrăția complexă și sistemul administrativ al acestor instituții. Mulți oameni nu reușesc să vadă scopul superior al Europei, care depășește factorii economici, și urmărește să asigure pacea pe continent, promovarea valorilor democratice și protecția drepturilor omului.

Educația interculturală este o modalitate de a continua conectarea oamenilor la reprezentarea Europei bazată pe valori și la construirea unor societăți democratice, bazate pe drepturile omului. Educația interculturală trebuie să țină cont de aceste temeri și provocări și să le integreze în activitatea sa pentru a elimina discursurile populiste și simplificate.

## Globalizarea

Globalizarea este considerată atât ca o modalitate de promovare a creșterii economice, a progresului social și a relațiilor interculturale, cât și de creștere a inegalităților economice și a polarizării. Puterea economică este distribuită inegal în lume. Tinerii care trăiesc în sărăcie, care nu au acces la educație și informații și care nu sunt implicați în procesele de luare a deciziilor, nu pot beneficia de oportunitățile oferite de globalizare și riscă să fie marginalizați în continuare. În același timp, rasismul, discriminarea și intoleranța se pot răspândi mult mai ușor cu ajutorul noilor tehnologii. Acestea sunt câteva dintre implicațiile globalizării pe care procesele educaționale legate de educația interculturală trebuie să le ia în considerare.

Pe de altă parte, globalizarea a ajutat oameni din diferite părți ale lumii să lupte împreună pentru obiective comune. În ultimul deceniu, au apărut noi forme de învățare și influențare a lumii. Mișcările cetățenilor, precum Occupy Wall Street sau Indignados, au atras mii de oameni pentru a-și exprima, în mod pașnic, dezacordul cu sistemele capitaliste globale și pentru a începe să propună alternative. Rețelele sociale au contribuit la organizarea unor astfel de proteste într-un mod mai rapid și mai eficient, creând, astfel și o formă de responsabilitate cetățenească în modul de reacționare la știri accesibile.

Educația interculturală ține cont de faptul că lumea se află în continuă schimbare și astfel, culturile, relațiile interculturale și interpersonale trebuie să fie redefinite continuu. Educația interculturală facilitează înțelegerea și încurajează curiozitatea cu privire la ceea ce se întâmplă atât la nivel local, cât și la nivel global. De asemenea, motivează oamenii să fie solidari cu cei care sunt tratați în mod nedrept în orice parte a lumii și să ia măsuri pentru justiție socială.

## Drepturile omului și cetățenia democratică

Deși drepturile omului și cetățenia democratică nu sunt realități noi, legăturile dintre educația interculturală, educația pentru drepturile omului și educația pentru cetățenia democratică devin mai relevante în societățile actuale. Promovarea și protejarea drepturilor omului, precum și a libertăților fundamentale este posibilă numai atunci când diversitatea este acceptată, respectată și înțeleasă, atunci când minoritățile și grupurile defavorizate sunt împuternicite (engl. empowered) iar accesul acestora la drepturi nu este asigurat în mod condescendent. În același timp, societățile democratice se pot dezvolta doar atunci când participarea este posibilă pentru toată lumea, ținând cont de mediul cultural sau socio-economic din care provin, de religie, gen, orientare sexuală sau aptitudini. Nu este suficient să afirmăm că toți oamenii trebuie să aibă drepturi egale sau că participarea democratică este deschisă tuturor. Trebuie luate măsuri concrete pentru a facilita participarea acestora și accesul la drepturi, pentru a remedia nedreptățile istorice, pentru a combate discriminarea și a

promova diversitatea. Acest lucru nu înseamnă că oamenii trebuie să fie tratați la fel, ci, din contră, trebuie tratați diferit, pentru a li se asigura șanse egale.

Educația interculturală duce la o înțelegere mai nuanțată a importanței respectării și protejării drepturilor omului pentru toți și a ceea ce înseamnă acest lucru în practică într-o societate diversă. În același timp, folosește cadrul drepturilor omului ca punct de referință pentru a limita relativismul cultural<sup>8</sup> și pentru a identifica practici culturale care pot duce la abuzuri ale drepturilor omului:

Educația pentru drepturile omului aduce educației interculturale ceea ce este implicit doar în concept: prevalența drepturilor universale ale omului asupra particularităților culturale, afirmarea drepturilor omului - egalitatea în demnitatea umană - față de și în corelație cu necesitatea respectării și valorizării diferenței culturale sau a diversității. Aceasta este recunoașterea conceptului de „uman” ca un cadru moral și normativ universal, ceea ce face ca educația interculturală să fie o noțiune deosebit de puternică și o face să fie indispensabilă (Gomes 2006: 40).

Pe măsură ce Europa și lumea înaintează, tinerii răspund la provocările și oportunitățile actuale în moduri tot mai creative. Educația interculturală este una dintre modalitățile prin care tinerii lucrează la a-și dezvolta înțelegerea despre lume și despre sine, precum și pentru a se implica în dialog intercultural. Și este, am putea spune, unul dintre cele mai importante moduri.

---

8. Citiți mai multe despre acest subiect în Capitolul 2, secțiunea „Perspective asupra diversității din surse diferite”.



## Capitolul 2

# Educația interculturală: teorii, contexte, realități

---

**A**cest capitol prezintă mai multe perspective asupra diversității, culturii și identității. Modul în care oamenii percep aceste trei aspecte cu modelează felul în care înțeleg atât lumea, cât și relațiile interculturale. Capitolul prezintă, de asemenea, competențele necesare educației interculturale, înțelese ca o abordare educațională ce duce la transformare socială. Stereotipurile, prejudecățile și discriminarea sunt analizate drept principalele provocări pentru societățile interculturale. În cele din urmă, capitolul introduce elemente de teorie și modele de educație interculturală.

### CULTURĂ, IDENTITATE ȘI REALITĂȚI SOCIALE

Munca în domeniul educației interculturale necesită o înțelegere a rolului culturii în formarea indivizilor și a comunităților.

Cultura este un concept foarte complex și poate fi folosită sau interpretată greșit (conștient sau inconștient). Cultura nu este un concept abstract, este un concept foarte ancorat în realitățile vieții de zi cu zi. De fapt, cultura nu poate fi separată de realitățile sociale în care se dezvoltă sau de oamenii care sunt influențați de aceasta și care o influențează. Luarea în considerare a realităților sociale și aspectelor politice, geografice și economice duce la o înțelegere mai nuanțată a culturii, la interacțiuni veritabile și la evitarea interpretărilor simpliste.

Iată trei exemple despre cum este definită cultura: în primul rând, dintr-o macro-perspectivă; în al doilea rând, dintr-o perspectivă individuală; iar în al treilea rând, dintr-o perspectivă orientată spre proces.

- ▶ UNESCO (2002) definește cultura ca fiind „un set de caracteristici spirituale, materiale, intelectuale și emoționale distincte ale societății sau ale unui grup social și care cuprinde, pe lângă artă și literatură, stiluri de viață, moduri de a conviețui, sisteme de valori, tradiții și credințe”.
- ▶ Cunha și Gomes (2009) definesc cultura din perspectiva educației interculturale ca pe un „set de caracteristici comune care oferă unei persoane sentimentul de apartenență la o anumită comunitate”.
- ▶ Trompenaars și Hampden-Turner (1997) au oferit o definiție mai pragmatică: „cultura este modul în care un grup de oameni rezolvă problemele și reconciliază dilemele”.

## Opinii diferite despre cultură

De-a lungul anilor, cultura a fost abordată în moduri diferite, evoluând de la o viziune esențialistă (ideea prin care cultura este predefinită și statică) la o viziune constructivistă (cultura văzută ca fiind dinamică, în evoluție continuă și multilaterală).

Perspectiva **esențialistă** asupra culturii se bazează pe ideea conform căreia cultura are caracteristici fixe, iar variația dintre membri este considerată secundară. Această abordare este inadecvată în contextele din ziua de astăzi, în care oamenii adesea migrează dintr-un loc în altul, călătoresc atât fizic cât și virtual și trăiesc într-o interacțiune continuă cu alte persoane. Mai mult, această viziune reduționistă asupra culturii are ca efect limitarea înțelegerii umane la teorii și metodologii care nu sunt adecvate pentru realitățile tinerilor și care promovează analize și soluții simpliste pentru problemele complexe.

În viziunea **constructivistă**, cultura este definită prin interacțiuni între oameni, este fluidă în expresie și evoluează continuu, adaptându-se la realitățile trăite de membrii săi. Cultura evoluează și se redefineste de-a lungul anilor; este influențată de interacțiunea membrilor săi cu membrii altor culturi și cu mediul inconjurător, de schimburile culturale și economice și de globalizare.

Un alt tip de discurs se referă la cultură ca un proces de elaborare, fiind multi-fațetată și diversă în valorile, credințele, practicile și tradițiile sale - dintre care unele pot fi invenții recente. Prin urmare, în această viziune, cultura este negociabilă, supusă unor alegeri personale, și un proces dinamic prin care înțelegerile și limitele grupurilor sau ale comunităților sunt renegociate și redefinite în funcție de nevoile actuale (Consiliul Europei 2009a: 8).

Pentru mult timp, o reprezentare populară a culturii a fost cea cunoscută sub numele de „modelul iceberg al culturii”. Acest model arată că anumite aspecte ale culturii sunt vizibile (precum vârful aisbergului de deasupra apei), în timp ce altele sunt ascunse (sub apă). Aspectele vizibile sunt artefacte și comportamente, precum hrana, arta, îmbrăcămintea, limbajul și sărbătorile, în timp ce aspectele invizibile sunt reprezentate de valori, credințe, norme și asumptii. Pe măsură ce înțelegerea culturii a evoluat de la o abordare esențialistă la una constructivistă, inconsecvențele acestui model au devenit mai clare. Conform modelului, cultura este un „lucru”, nereușind să reprezinte dinamica culturii, fluiditatea ei și modul în care se manifestă în relațiile dintre oameni. Modelul privește cultura ca fiind ceva foarte compact și izolat, lăsând puțin spațiu pentru alegerile și interpretările personale sau pentru schimbările la care cultura este supusă atunci când membrii acesteia interacționează cu membrii altor culturi sau cu mediul. În plus, modelul oferă un decalaj calitativ implicit între ceea ce este deasupra și vizibil și ceea ce este dedesubt și ascuns. Acesta dă impresia că elementele vizibile, „folclorul” cultural, sunt superficiale și greșite, în timp ce esențialul se află sub apă. Acesta este un mod foarte simplist și superficial de separare a diferitelor elemente. Cultura este o combinație dinamică a tuturor acestor elemente, iar acesta este un aspect important de luat în considerare la planificarea activităților de educație interculturală.

## Cultură și identitate

Modul în care privim cultura are consecințe pentru interpretarea realității culturale; influențează interacțiunea cu ceilalți oameni și modul în care înțelegem identitatea noastră și a celorlalți. În educația interculturală abordăm cultura, nu pentru că aceasta constituie răspunsul la orice întrebare, ci pentru că este un aspect important care ne modelează viziunea asupra lumii și interpretările noastre, împreună cu alte aspecte, precum condițiile de viață, genul, orientarea sexuală, statutul socio-economic și diverse alte situații. Gavan Titley (2009) afirmă:

Tendința de a vedea și valorifica oamenii ca aparținând grupurilor culturale limitează și simplifică identitatea și importanța genului, clasei, sexualității, dizabilității și alianțelor politice în practicile identității, precum și în practicile discriminării. (...) Întrebarea nu este dacă trebuie să abordăm cultura sau nu, ci cum o facem, în relație cu cine, în ce măsură, în interrelație cu ce și cu ce semnificații subiacente.

Prin urmare, „identitatea, în raport cu cultura și cu multe alte dimensiuni pe care identitățile le au, se află permanent « în proces de construcție » - un proces extins pe tot parcursul vieții, de preluare și de creare a rolurilor, care este mediat atât de aspecte extrinseci (sociale, politice), cât și intrinseci (psihologice, emoționale)” (Ohana și Otten 2012: 187) sau, așa cum a descris-o Erikson, este un proces în care cele două identități - ale individului (sau ale personalului) și ale grupului (sau ale colectivului social) - sunt contopite într-un întreg (Kim 2009: 54). Astfel, identitatea este întotdeauna un proces în curs de desfășurare, și niciodată un fapt complet realizat (Brah 2004: 34).

Dacă privim identitatea noastră ca pe ceva static, ceva ce ne-a fost dat la naștere, avem tendința de a ne comporta într-un mod care corespunde cu ceea ce noi și alții credem că identitatea respectivă trebuie să fie – pe baza așteptărilor privind normele culturale, rolurile de gen, credințele religioase etc.

Dacă privim identitatea noastră și identitățile celorlalți oameni ca pe ceva care evoluează și se remodelează continuu în interacțiuni, ne îngăduim să ne redefinim identitatea în mod constant, în funcție de așteptările noastre de la lume, nu în funcție de așteptările lumii de la noi. Mai mult decât atât, permitem altor persoane să-și construiască propria identitate și ne abținem de la etichetarea lor și de la a le privi prin lentila stereotipurilor.

Identitatea poate fi definită atât ca apartenența la anumite grupuri, cât și ca separarea/diferențierea față de alții, cu variații ale sentimentului de a fi „înăuntrul” sau „în afara” grupului. În funcție de contextele în care ne aflăm, ne redefinim în mod constant identitatea. De exemplu, ca singura femeie dintr-un grup de bărbați, conștientizarea identității de gen ar putea fi mai puternică decât într-un grup mixt. Prin urmare, diverși cercetători vorbesc despre conceptul de „identități multiple” (Burke and Stets, 2009). Deși acest concept este utilizat în principal pentru a descrie oameni care cresc în diverse medii culturale, el se poate extinde la orice ființă umană din contextele sociale aflate în schimbare.

Procesele de educație interculturală au drept scop deconstruirea sensului de „a avea o identitate”:

Identitatea devine o sărbătoare „mobilă”, formată și transformată continuu, în raport cu modurile în care suntem reprezentați sau abordați în sistemele culturale care ne înconjoară (...). În interiorul nostru există identități contradictorii, care se îndreaptă în direcții diferite, astfel încât identificările noastre se schimbă în mod constant (Hall 1992: 277).

Identitatea unei persoane este definită atât prin auto-identificare (modul în care ne identificăm pe noi înșine), cât și prin hetero-identificare (modul în care alții ne identifică). La nivel individual, identitatea este puternic legată de nevoia de a relaționa cu ceilalți oameni, cu societatea în general și cu percepția propriei autonomii. De cele mai multe ori, identitatea pe care o persoană și-o asumă este diferită de identitatea care îi este „dată” de ceilalți.

Chiar dacă, așa cum e menționat anterior, cultura a evoluat de la o perspectivă statică, esențialistă la una dinamică și constructivistă, comunicăm deseori într-un mod care presupune că poate exista o singură identitate culturală (de exemplu, atunci când răspundem la întrebări precum: De unde ești? Te consideri maghiar sau român? Cum de mergi la biserică dacă ești gay?). Acest tip de viziune asupra lumii are un potențial mare de a crea o disonanță cognitivă (un disconfort cauzat de susținerea simultană a unor idei, emoții, credințe sau valori contradictorii). Pentru a evita acest lucru și pentru a ajunge la o relatare coerentă despre noi înșine, trebuie să parcurgem un proces de adaptare a diferitelor fațete ale identității noastre, pentru a ne simți ca o ființă umană unică și completă. Consiliul European a publicat Manifestul European pentru Afiliere Culturală Multiplă (Consiliul European 2007b), care afirmă în mod deschis faptul că, la un moment dat, sau în diferite etape ale vieții lor, oamenii pot avea diferite afilieri culturale:

Afilierea culturală multiplă permite conceperea și experimentarea dezvoltării complexe și diferențiate a identității culturale în societățile democratice mature. În primul rând, recunoaște comunitățile care aduc cu ele diferite referințe în ceea ce privește identitatea și, în al doilea rând, permite fiecărui individ să aibă o serie de identități specifice, exprimate prin apartenența la diverse culturi (...). Apartenența multiplă este percepută ca posibilitatea tuturor, fie individual, fie în grup, de a simți apartenența simultană sau succesivă la un set de valori sau referințe culturale împărtășite de mai multe grupuri sau comunități de credințe sau interese.

De obicei, indivizii se identifică, în mod subiectiv, cu mai multe grupuri sociale. În plus, oamenii folosesc frecvent atributele personale (cum ar fi distractiv, conștiincios, conservator, tolerant etc.), precum și relațiile interpersonale și rolurile sociale (cum ar fi mamă, prieten, fiu, angajat etc.) ca alte componente ale conceptului de sine. Aceste identificări multiple cu grupuri sociale, atribute, relații și roluri ajută indivizii să-și orienteze poziția și să se definească în lumea socială, în raport cu alte persoane (Consiliul European 2009a). Pentru a fi implicați într-un contact intercultural semnificativ și autentic, trebuie să găsim echilibrul între recunoașterea specificului cultural al unui anumit grup și ascultarea cu atenție a persoanei din față, cu o minte deschisă și fără a eticheta.

Oamenii urmăresc să mențină o identitate de sine pozitivă și să se simtă în siguranță în propria identitate. Pentru a realiza acest lucru, sunt utilizate diferite strategii. Una dintre acestea este să se facă o deosebire între cei din grup („noi”) și cei din afara grupului („ei”). Atunci când oamenii își definesc apartenența la grup în opoziție cu alte grupuri, se creează o categorizare artificială, care accentuează diferențele și reduce asemănările, susținând, practic, că „noi suntem buni și ei sunt răi”. Diverse studii sociale din anii '70 au arătat că simplul fapt de a pune oamenii în două grupuri distincte a fost suficient pentru a crea un sentiment de

concurență sau confruntare, cu o escaladare rapidă, în unele cazuri, la violență și discriminare. Cel mai cunoscut exemplu rămâne Experimentul închisorii de la Stanford.<sup>9</sup>

## Cultură, identitate și educație interculturală

Educația interculturală promovează perspectiva conform căreia nicio cultură nu este mai bună sau mai rea decât cealaltă, că nu există o ierarhie a culturilor. Aceasta duce la înțelegerea faptului că definirea grupurilor de apartenență, precum și includerea sau excluderea unor oameni din grupuri, poate fi superficială și schimbătoare.

Foarte frecvent, cultura a fost considerată ca fiind complet suprapusă cu naționalitatea, cu granițele statelor naționale sau chiar cu o întreagă regiune (spre exemplu, cultura arabă). Educația interculturală recunoaște că există caracteristici generale ale unei culturi, dar există, de asemenea, o multitudine de particularități legate de modul în care se trăiește o cultură, acestea fiind, în sine, eterogene. Prin urmare, în loc să eticheteze oamenii în funcție de diferite culturi, educația interculturală analizează modul în care oamenii sunt influențați diferit de cultura lor dominantă, cum se identifică cu caracteristicile diverselor culturi și cum își creează propriul mozaic de identitate. Categorizarea oamenilor pe baza pașaportului, a locului de naștere, a aspectului sau a oricărui alt element care stimulează recurgerea la stereotipuri sau perceperea participanților la un curs internațional de formare ca „ambasadori” ai țării lor este un mod părtinitor de implicare în educația interculturală. Doar pentru că oamenii s-au născut sau trăiesc într-o anumită țară nu înseamnă că vorbesc în numele întregii populații sau că pot fi trași la răspundere pentru deciziile guvernului lor. Procesele educației interculturale susțin participanții în înțelegerea impactului mediului cultural asupra dezvoltării identității lor și asupra relațiilor lor interpersonale și interculturale.

Educația interculturală îi îndrumă pe tineri să își adapteze modul în care privesc grupurile culturale și indivizii aparținând grupurilor culturale, să îi asculte și să-i înțeleagă în mod activ, pentru a le oferi spațiul în care să își manifeste liber identitatea culturală. În acest proces, ei învață să se abțină de la etichetarea oamenilor, de la încadrarea lor în categoriile care au fost deja create înainte de contactul efectiv.

De îndată ce încetăm să clasificăm lumea în „noi și ei”, începem să vedem mai multe asemănări între oameni, între culturile, identitățile, comportamentele și viziunile lor asupra lumii. Identitățile care se suprapun parțial nu sunt contradictorii: sunt o sursă a puterii și indică posibilitatea unui spațiu comun (Consiliul Europei 2008b).

Prin urmare, în procesele de educație interculturală, este important să acordăm suficient spațiu oamenilor pentru a-și explora identitățile, pentru a crea oportunități de autoanaliză și de înțelegere de sine, atât la nivel individual, cât și în relație cu ceilalți. A învăța despre noi și a învăța despre ceilalți nu presupune o relație liniară. Sinele și ceilalți sunt interdependenți; cu cât ne înțelegem mai bine pe noi înșine, cu atât mai bine îi putem înțelege pe ceilalți și invers.

---

### Câteva întrebări la care să reflectăm

- ▶ Cum înțelegi tu cultura?
- ▶ În calitate de formator/profesor, consideri că abordarea ta susține noțiunile de cultură statică sau dinamică? Sau poate amândouă? Sau o altă noțiune?
- ▶ Care sunt diferitele grupuri cu care te identifici acum?
- ▶ Imaginea ta despre tine (auto-identificare) este coerentă cu imaginea pe care o au ceilalți despre tine (hetero-identificare)? Cum poți afla?
- ▶ Cum pot fi susținuți tinerii în înțelegerea și afirmarea identității lor?
- ▶ Care este impactul migrației asupra culturii și identității?
- ▶ Care este, în opinia ta, impactul globalizării asupra culturii și identității?
- ▶ În unele societăți, migrații și minoritățile sunt privite strict în termeni de cultură, iar interacțiunile lor sociale și politice nu sunt luate în considerare. Ce părere ai despre această situație?

---

9. A se vedea [www.prisonexp.org](http://www.prisonexp.org), accesat în 22 aprilie 2021 (în limba engleză)

## PERSPECTIVE ASUPRA DIVERSITĂȚII DIN SURSE DIFERITE

Diversitatea culturală nu este un fenomen nou dar perspectivele asupra diversității, interpretările și practicile se află într-o continuă schimbare. Diversitatea este un concept utilizat pe scară largă în conversațiile de zi cu zi și în discursurile politice. Perspectiva actuală asupra diversității a trecut de la sărbătorirea, aprecierea sau gestionarea diversității la incluziune și dezvoltarea unei societăți interculturale. Această perspectivă merge dincolo de sărbătorirea diversității propriu-zise și organizarea „evenimentelor folclorice”, la crearea de cadre pentru afirmarea identității culturale în toate aspectele vieții și pentru o bază egală în dezvoltarea personală, precum și pentru contribuția la dezvoltarea societății în ansamblu.

### Definiții instituționale ale diversității culturale

În 2001, UNESCO a adoptat Declarația universală privind diversitatea culturală (UNESCO 2002). Primele două articole definesc diversitatea culturală astfel:

Articolul 1 - Cultura ia forme diverse în timp și spațiu. Această diversitate este încorporată în unicitatea și pluralitatea identităților grupurilor și societăților care formează omenirea. Ca sursă de schimb, inovație și creativitate, diversitatea culturală este la fel de necesară pentru omenire cum este biodiversitatea pentru natură. În acest sens, este patrimoniul comun al umanității și ar trebui recunoscută și afirmată în beneficiul generațiilor prezente și viitoare.

Articolul 2 - În societățile noastre din ce în ce mai diverse, este esențial să se asigure o interacțiune armonioasă între oameni și grupuri cu identități culturale multiple, variate și dinamice, precum și voința lor de a trăi împreună. Politicile pentru incluziunea și participarea tuturor cetățenilor sunt garanții ale coeziunii sociale, ale vitalității societății civile și ale păcii. Definit astfel, pluralismul cultural oferă expresie politică realității diversității culturale. Inseparabil de un cadru democratic, pluralismul cultural este favorabil schimbului cultural și dezvoltării capacităților creative care susțin viața publică.

Motto-ul Uniunii Europene, „Uniți în diversitate”, urmărește să promoveze ideea că „prin intermediul UE, europenii sunt uniți pentru a lucra împreună pentru pace și prosperitate și că numeroasele culturi, tradiții și limbi din Europa reprezintă un atu al continentului”<sup>10</sup>.

În 2008, Consiliul Europei a adoptat „Carta albă a dialogului intercultural”, afirmând că abordarea interculturală oferă un model prospectiv pentru gestionarea diversității culturale, bazat pe demnitatea umană a individului:

Gestionarea diversității culturale a Europei aflate în creștere - înrădăcinată în istoria continentului nostru și consolidată de globalizare - într-o manieră democratică a devenit o prioritate în ultimii ani. Cum vom răspunde diversității? Care este viziunea noastră despre societatea viitorului? Este o societate formată din comunități separate, marcată, în cel mai bun caz, de coexistența majorităților și minorităților cu drepturi și responsabilități diferențiate, legate în sens larg de ignoranță reciprocă și stereotipuri? Sau este o societate vibrantă și deschisă, fără discriminare, care ne avantajează pe toți, marcată de incluziunea tuturor rezidenților pe baza respectului deplin al drepturilor omului? Consiliul Europei consideră că respectarea și promovarea diversității culturale pe baza valorilor pe care este construită Organizația sunt condiții esențiale pentru dezvoltarea societăților bazate pe solidaritate. (Consiliul Europei 2008b).

### Alte perspective asupra diversității

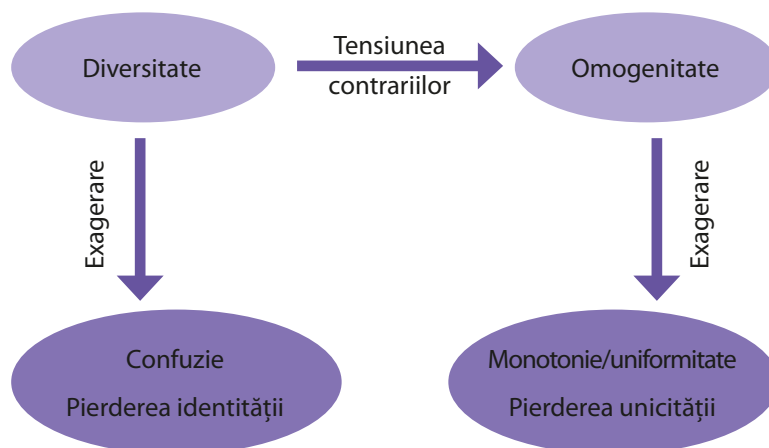
Trecând dincolo de aceste definiții instituționale și de valorile de care sunt ghidate, trebuie să recunoaștem că diferite persoane au atitudini diferite față de diversitate. Iar aceste atitudini sunt deseori definite în termeni de „pozitiv” și „negativ”. Cei care consideră diversitatea drept un aspect pozitiv, o privesc ca pe o sursă de progres și încearcă să-i folosească potențialul. Cei care o consideră un aspect negativ, o văd ca pe o sursă de conflict.

Acest lucru poate fi foarte bine ilustrat prin modelul celor patru laturi ale comunicării, dezvoltat de Schulz von Thun<sup>11</sup>. Acest model analizează concepte precum „diversitatea” și caută opusul lor, precum și exagerarea ambelor.

10. A se vedea [https://europa.eu/european-union/about-eu/symbols/motto\\_en](https://europa.eu/european-union/about-eu/symbols/motto_en), accesat la 22 aprilie 2021 (în limba engleză)

11. A se vedea [https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides\\_model](https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model), accesat la 22 aprilie 2021 (în engleză)

Figura 1. Modelul celor patru laturi ale comunicării, Schultz von Thun



Sursă: Adaptare de Nadine Lyamouri-Bajja

Conform acestui model, prea multă diversitate ar putea duce la confuzie sau pierdere de identitate, în timp ce prea multă omogenitate ar putea duce la monotonie, uniformitate și pierdere de individualitate. Acest model ne permite să scăpăm de o abordare „corectă sau greșită” și să luăm în considerare potențialul „amândurora”, recunoscând astfel nevoile și limitările, atât ale diversității, cât și ale opusului său, precum și riscurile de a atinge extremele în ambele cazuri. Mai mult, cuvintele alese de oameni ne ajută să înțelegem temerile sau reprezentările ascunse din jurul unui cuvânt precum „diversitate”, ceea ce face mai ușoară deconstruirea sau transformarea ei. Aceste valori pot fi un mod constructiv de a intra în discuție cu oamenii care nu sunt deloc de acord cu temele legate de educația interculturală.

Atunci când vorbim despre diversitate, există atât riscul atenuării (fiecare aspect al vieții, fiecare experiență, fiecare diferență în conceptul de diversitate să fie luate în considerare), cât și riscul esențializării (percepția că o persoană care aparține unui anumit grup care este „diferit” reprezintă, în mod necesar, punctul de vedere al grupului respectiv). În primul caz, se pune prea mult accent pe individualitate în detrimentul apartenenței la grup, în timp ce în al doilea caz se pune prea mult accent pe apartenența de grup și se presupune omogenitate în cadrul grupurilor. Spre exemplu, în primul caz am putea crede că avem diversitate într-un grup de bărbați heterosexuali cu același cadru religios și cultural doar pentru că au avut experiențe de viață foarte diferite. În cel de-al doilea caz, am putea avea tendința de a privi mereu participantul african sau australian, sau de a căuta aprobarea lor, atunci când vorbim despre lucruri legate de Africa sau Australia, ca și cum ei ar reprezenta punctul de vedere al unui întreg continent.

În același mod, una dintre principalele dileme ale educației interculturale se referă la dogmatism versus relativism. Pe de o parte, dogmatismul semnifică faptul că există un singur mod de a face lucrurile - „calea noastră este calea corectă”. Raportat la cultură, acesta include o idee asimilativă conform căreia oamenii din alte culturi ar trebui să se comporte într-un anumit mod pentru a se putea integra. Pe de altă parte, relativismul cultural presupune că toate modurile de comportament sau de acțiune sunt acceptabile dacă sunt definite ca practici culturale - „dacă aceasta este cultura lor, atunci este în regulă”. Ambele extreme sunt periculoase. În timp ce dogmatismul duce la o formă de fundamentalism și închidere, relativismul cultural poate duce la perpetuarea practicilor nedrepte sau inumane. Un mod de a aborda această dilemă este prin perspectiva drepturilor omului. Cadrul pentru drepturile omului permite și susține manifestările diversității, dar, în același timp, protejează oamenii împotriva practicilor extreme sau a comportamentelor periculoase.

De asemenea, diversitatea este privită diferit în funcție de grupul la care se referă. Unii oameni apreciază anumite grupuri culturale mai mult decât pe altele. Prin urmare, ei consideră că diversitatea culturală este pozitivă doar în anumite condiții, care corespund viziunii lor ierarhice asupra culturilor. Aceștia sunt deschiși la întâlniri interculturale cu grupurile pe care le apreciază, dar nu și cu cele pe care le consideră inferioare sau care provin dintr-un stat aflat în conflict cu statul lor.

Toate ființele umane sunt diferite și unice prin individualitatea, talentele, potențialul și dorințele lor, dar sunt egale în fața legii, ca cetățeni și în ceea ce privește drepturile omului:

Cel care reduce limbajul politic la diferențiere va deveni un darwinist individual și social, cel care face același lucru în ceea ce privește egalitatea, va ajunge colectivist. Numai prin păstrarea în echilibru a conceptelor de diferență și egalitate se poate vorbi despre o societate corectă și dreaptă (Consiliul European 2008a).



## Abordări multiculturaliste și interculturaliste ale diversității

Una dintre temele recurente ale consultărilor pentru elaborarea „Cartei albe privind dialogul intercultural” a fost aceea că abordările vechi de gestionare a diversității culturale (cum ar fi multiculturalismul) nu mai erau adecvate pentru societățile în care gradul acelei diversități a ajuns să fie fără precedent și în continuă creștere.

Multiculturalismul, o abordare care se concentrează pe păstrarea diferitelor culturi sau identități culturale în cadrul unei societăți unitare, precum un stat sau națiune, este o politică axată pe ideea că oamenii trăiesc unii lângă ceilalți, pe același teritoriu, fără a interacționa neapărat unii cu alții.

Multiculturalismul este văzut acum de mulți ca favorizând segregarea comunitară și neînțelegerea reciprocă, precum și ca fiind un element care a contribuit la subminarea drepturilor indivizilor - și în special a femeilor - în cadrul comunităților minoritare, percepute ca fiind actori colectivi unici.

Dacă multiculturalismul a fost o politică ce urmărea respectarea identităților culturale ale persoanelor care trăiesc în același spațiu social, interculturalismul merge dincolo de simpla coexistență, spre a trăi împreună într-un spațiu plin de respect, dar și de interacțiune, comunicare și schimburi autentice. „În această înțelegere, interculturalismul a procesat deja lecțiile despre limitările multiculturalismului, înlocuind un paralelism static cu un accent pe interacțiunea și schimbul dinamic” (Ohana și Otten 2012: 164).

Perspectiva interculturală ne impune, mai întâi, să recunoaștem că realitatea este plurală, complexă, dinamică și schimbătoare, iar interacțiunea reprezintă o parte integrantă a tuturor vieților și culturilor. Apoi, ne cere să ne asigurăm că o astfel de interacțiune favorizează respectul reciproc și îmbogățirea comunităților și indivizilor care se susțin reciproc, în loc să susținem relațiile bazate pe dominare și respingere. Prin urmare, scopul este de a căuta adevărul prin dialog și de a depune eforturi pentru a obține înțelegere reciprocă (Olafsdottir 2011).

Interculturalitatea se referă la capacitatea de a experimenta diferențele dintre culturi și de a folosi această experiență pentru a reflecta asupra aspectelor care sunt, de obicei, luate de bune în propria cultură și mediu. Interculturalitatea implică să fim deschiși, interesați, curioși și empatici față de oameni din alte culturi și, folosind această conștientizare sporită a diversității, să ne evaluăm propriile tipare cotidiene de percepție, gândire, sentimente și comportament pentru a ne dezvolta atât o cunoaștere de sine, cât și o înțelegere de sine mai mare (Consiliul Europei 2009a).

Într-o societate multiculturală, diversitatea este tolerată, dar nu este apreciată. Într-o societate interculturală, toți cetățenii (dincolo de orice categorizare, cum ar fi cetățean majoritar, migrant sau cetățean minoritar) au posibilitatea atât de a-și afirma cultura, cât și de a participa la dialog și la procesele democratice împreună cu restul societății.

În ultimii ani, termenul de „transcultural” a (re)apărut, pentru a recunoaște fluiditatea culturilor și a „granițelor” dintre culturi. Acesta se definește prin „implicarea, cuprinderea sau combinarea elementelor din mai multe culturi”<sup>12</sup>, un proces din care rezultă o realitate nouă, complexă și compusă - o realitate care nu este un amestec de elemente culturale, ci un fenomen cultural nou. Acesta reprezintă o modalitate prin care indivizii își pot depăși determinările propriilor culturi.

Odată cu globalizarea, există din ce în ce mai mulți indivizi care nu se regăsesc într-un cadru cultural specific, deoarece au trăit zi de zi în diferite contexte și au interacționat cu diverși indivizi, creându-și, astfel, propria combinație de elemente culturale cu care se identifică. Unii dintre inițiatorii transculturalismului au o atitudine critică atât față de multiculturalism cât și față de interculturalism; alții recunosc meritele interculturalismului în combaterea discriminării, respingerea etnocentrismului, încurajarea respectării diferențelor și sprijinirea accesului la drepturile fundamentale pentru membrii grupurilor minoritare, dar consideră că transculturalismul este necesar pentru a depăși polaritatea culturilor (Institutul Intercultural Timișoara 2017).

Transculturalismul se axează pe drepturile, libertățile, responsabilitățile și acțiunile individuale. Criticile acestei abordări subliniază eșecul său de a lua în considerare relațiile de putere și realitățile sociale care modelează identitățile oamenilor și le conferă diferite grade de libertate pentru a combina și interpreta factorii culturali.

12. Dicționarul Webster's New World College (2014).



---

### Câteva întrebări la care să reflectăm

- ▶ Cum percepi diversitatea în propriul tău context? Care aspecte ale diversității sunt vizibile și care sunt invizibile?
  - ▶ Care este legătura dintre diversitate și discriminare?
  - ▶ Conștientizează tinerii cu care lucrezi diversitatea în societate? Pe care forme ale diversității le conștientizează? Pe care nu?
  - ▶ Cunoști vreo inițiativă care ajută la consolidarea interacțiunii între diferite grupuri din societate?
- 

## DESPRE CE ESTE EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ DE FAPT?

Scopul principal al educației interculturale - reducerea perspectivelor etnocentrice, combaterea prejudecăților și promovarea acțiunilor de solidaritate care susțin egalitatea demnității umane și respectarea pluralității identităților culturale - rămâne în continuare valid și mai relevant ca oricând în societățile europene al căror viitor este din ce în ce mai interconectat și interdependent (Cunha și Gomes 2009).

Această secțiune evidențiază elementele-cheie și meta-competențele care definesc educația interculturală, recunoscând, în același timp, că educația interculturală trebuie contextualizată și adaptată nevoilor tinerilor cu care lucrează profesioniștii în educație. Educația interculturală necesită devotament, consecvență, curiozitate și respect pentru demnitatea umană.

Mai întâi de toate, educația interculturală este o **abordare educațională** care urmărește dezvoltarea dorinței și capacității persoanelor de a trăi împreună în societăți diverse. Educația interculturală este o filozofie educațională holistică și transversală, care ghidează alegerile făcute în planificarea programelor de formare, fiind un proces care se desfășoară pe tot parcursul vieții.

Educația interculturală se intersectează cu educația pentru cetățenie democratică, educația pentru drepturile omului, transformarea conflictelor și educația globală; contribuie la promovarea și respectarea drepturilor omului pentru toți, majoritari și minoritari; duce la o înțelegere profundă a faptului că egalitatea de șanse nu înseamnă favoritism, ci un proces care urmărește să reducă nedreptatea. Educația interculturală nu este o realitate separată sau un set de modele și tehnici pentru munca în grup și simulări ale culturii, ci este o viziune asupra lumii, care respectă și promovează diversitatea, provocând, în mod constant, status quo-ul și structurile de putere din societate.

Educația interculturală are **potențial de transformare socială**; reprezintă un instrument de schimbare socială care abordează realitățile sociale și politice cotidiene din Europa; oferă un cadru pentru analiza propriului context de viață și de lucru, precum și modalități prin care tinerii să poată determina când „cadru cultural” este util pentru a înțelege și acționa în contextul în care trăiesc și când este mai puțin util.

Fiind o abordare educațională, care are potențial de transformare socială, educația interculturală pune la dispoziția participanților un set de competențe care îi ajută să parcurgă realitățile complexe ale diversității, concentrându-se, în același timp, pe asigurarea justiției sociale și a drepturilor omului pentru toți membrii societății. Vă prezentăm mai jos un model care evidențiază principalele aspecte ale unei abordări coerente a educației interculturale.

Educația interculturală **acordă importanță diversității** și promovează o viziune a lumii în care diversitatea își are rădăcinile în egalitate și nu este văzută ca un obstacol sau folosită ca justificare pentru marginalizare sau excludere. Educația interculturală nu înseamnă, pur și simplu, învățare despre diferențele culturale, ci presupune o interacțiune cu ele și utilizarea acestor cunoștințe pentru a crea noi semnificații și discursuri. Aceasta reprezintă, de asemenea, înțelegerea complexității grupurilor culturale, a conexiunilor complexe și a relațiilor de putere dintre ele. Respectul față de diversitatea culturală este strâns legat de respectarea drepturilor omului. Promovarea artei și a tradițiilor unei culturi, în timp ce membrii acesteia nu se pot bucura de drepturile omului, este o modalitate superficială de abordare a diversității. În același timp, lipsa de cunoștințe despre specificul cultural îngreunează accesului la drepturile omului, adaptarea serviciilor la nevoile diverselor grupuri și dezvoltarea relațiilor autentice între diferite grupuri dintr-o societate dată.

Educația interculturală este despre **multiperspectivitate**. Aceasta recunoaște faptul că nu există o perspectivă unică despre realitate. Pentru oameni, realitatea este definită de modul în care o percep, iar încercarea de a găsi un adevăr absolut este în zadar. Schimbarea percepțiilor duce la schimbări ale realității. În funcție de unghiul din care privim, numărul 6 ar putea arăta ca un 9, iar un 9 ar putea arăta ca un 6. În funcție de mediul lor cultural sau socio-economic, oamenii ar putea privi aceleași lucruri și să vadă ceva total diferit. Și s-ar putea ca toți să aibă dreptate. Ceea ce este considerat acceptabil sau nu, bun sau rău, valorile considerate „corecte” depind întotdeauna de perspective. Educația interculturală încurajează utilizarea unor surse de informații diverse,

pentru a învăța despre perspectivele diferitelor grupuri, din propriul lor punct de vedere, pentru a obține o înțelegere mai nuanțată a realității și puncte de vedere mai ample. Mai mult, educația interculturală lucrează la deconstruirea perspectivelor centrate pe națiune, folosite adesea în predarea istoriei.

Educația interculturală ia o poziție clară împotriva **discriminării și altor forme de intoleranță și nedreptate socială**. Un obiectiv important al educației interculturale este dezvoltarea abilităților tinerilor de a recunoaște existența stereotipurilor și de a înțelege impactul prejudecăților asupra vieții lor și a altor persoane. Aceasta oferă mijloace și instrumente pentru a combate stereotipurile și a deconstrui perspectivele etnocentrice; promovează atitudini și comportamente care abordează nedreptățile sociale și contribuie la dezvoltarea unor relații pozitive. Educația interculturală neagă orice idee reminiscentă a superiorității rasiale sau o distribuție ierarhică a grupurilor etnice.

Educația interculturală oferă o **alternativă la multiculturalism**. Interculturalitatea depășește simpla conviețuire sau respectarea identităților culturale „de la distanță”. Abordarea interculturală facilitează dialogul între grupuri socio-culturale diferite ca o modalitate de a învăța unii de la alții și unii despre alții și de a lucra împreună pentru dezvoltarea societății în ansamblu. De asemenea, oferă o alternativă la relativismul cultural, poziționându-se împotriva practicilor care nu respectă drepturile omului, în loc să le eticheteze drept „tradiții culturale”.

Educația interculturală promovează **egalitatea de șanse și participarea activă**, oferind tuturor dreptul de a-și spune cuvântul. Nu este suficient să ne asigurăm că există un anumit procent de migranți sau minorități pentru a „satisface cererile de diversitate culturală”. Scopul este crearea unor condiții pentru ca persoanele din grupurile defavorizate să participe<sup>13</sup>. Egalitatea de șanse nu înseamnă tratament egal, ci un tratament diferențiat, cu scopul de a ajunge la egalitate și justiție socială.

Educația interculturală contribuie la dezvoltarea **solidarității și coeziunii sociale**, definită drept „capacitatea unei societăți de a asigura bunăstarea tuturor membrilor săi, reducând la minimum discrepanțele și evitând polarizarea” (Consiliul Europei 2004). Procesele educației interculturale dezvoltă capacitatea și dorința indivizilor, grupurilor și organizațiilor de a coopera și de a lucra împreună pentru obiective comune, încurajând oamenii să practice empatia și să se implice în procese de participare civică, politică și culturală.

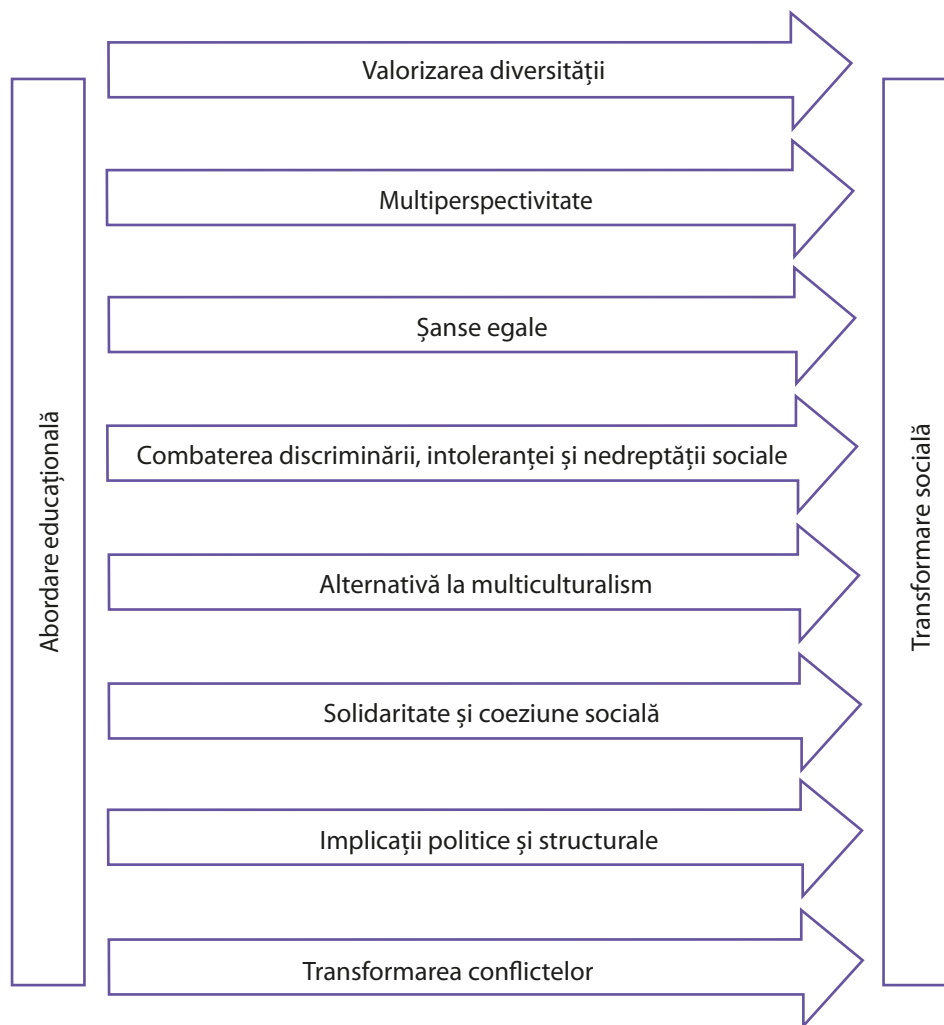
Educația interculturală ia în considerare **implicațiile politice și structurale** ale vieții de zi cu zi. A vorbi despre educația interculturală fără a include **contextul de putere** în care au loc întâlnirile interculturale ar însemna să excludem o mare parte din realitatea noastră. De prea multe ori, conflictele sunt considerate de origine „culturală” de către stat, iar rasismul este perceput ca fiind o patologie individuală, în timp ce se omit fundamentele instituționale și politice ale rasismului și discriminării. Chiar dacă toleranța și conștientizarea sunt cruciale, uneori acestea sunt prezentate drept ultima etapă a educației interculturale. Această abordare presupune că identitățile culturale sunt problematice prin natura lor, fără a ține cont de fundamentele profunde ale rasismului instituțional și de stat (Tittley 2009: 80). Prin abordarea discriminării structurale și dezvoltarea strategiilor de consens, acțiune socială și transformare, educația interculturală contribuie la schimbarea status quo-ului și la redresarea justiției sociale.

Pentru multe persoane, educația interculturală este imediat asociată cu **conflictele**. Dintr-o perspectivă a educației interculturale, conflictul este privit ca o sursă de dezvoltare; ca o formă neutră de dezacord, care poate fi o oportunitate pentru clarificarea opiniilor, perspectivelor și ideilor. De fiecare dată când oamenii interacționează, există posibilitatea să apară un conflict. Evitarea conflictului nu face decât să agraveze situația, să accentueze efectul sau să creeze societăți paralele. Educația interculturală oferă instrumentele necesare pentru a deveni un cetățean activ, capabil să pună întrebări și pregătit să fie întrebat de către alții, care ascultă și este ascultat, care are atât curajul să nu fie de acord, cât și dorința de a gestiona un conflict și de a ajunge la o soluție comună.

---

13. În 1992, Roger Hart a dezvoltat un model pentru participarea copiilor, disponibil aici: [www.coe.int/en/web/compass/on-the-ladder](http://www.coe.int/en/web/compass/on-the-ladder), accesat la 22 aprilie 2021

Figura 2: Principalele aspecte ale unei abordări coerente în educația interculturală



Sursă: Oana Neștian Sandu

## STEREOTIPURI, PREJUDECĂȚI ȘI DISCRIMINARE

Stereotipurile și prejudecățile sunt concepte interconectate care ne afectează percepția asupra oamenilor și asupra relațiilor interculturale. Educația interculturală își propune să echipeze tinerii cu instrumentele necesare pentru identificarea stereotipurilor și prejudecăților în comportamentul propriu sau al altor persoane, pentru a înțelege modul în care funcționează și pentru a lua măsuri pentru combaterea lor.

**Stereotipurile** sunt convingeri generalizate, simplificate excesiv sau exagerate despre un grup de oameni. Un stereotip este „o imagine în mintea noastră”, care determină modul în care ajungem să deținem anumite convingeri despre o persoană, doar pentru că aparține unui anumit grup. Un stereotip nu este o categorie, ci o idee sau o convingere fixă despre acea categorie, o reprezentare cognitivă a unui grup social și a membrilor săi. Stereotipurile se nasc din nevoia de a clasifica lumea în grupuri clare și simple. Această clasificare economisește timp în ceea ce privește procesarea informațiilor, satisface nevoia de a înțelege și prezice acțiunile, făcându-i pe oameni să se simtă mai bine față de ei înșiși (deoarece, de obicei, ei cred că grupul lor este mai bun decât celelalte). În același timp, această simplificare a lumii duce la o înțelegere parțială și inadecvată a acesteia.

Atunci când percepția noastră se bazează pe stereotipuri, îi clasificăm pe ceilalți conform unor aspecte ușor de identificat și considerăm că majoritatea oamenilor din acea categorie se aseamănă între ei, dar sunt diferiți de cei din alte categorii. Stereotipul acționează ca un filtru de informații și atribuie un standard de comportament tuturor membrilor unui anumit grup, declanșând prejudecăți și blocând posibilitatea unui dialog real între membrii grupurilor culturale care se percep ca fiind diferiți.

**Prejudecățile** sunt atitudini negative de respingere față de membrii unui grup, bazate pe simplul fapt că îi percepem ca aparținând acelui grup. Cineva poate avea prejudecăți pe baza unor caracteristici percepute, precum rasa, sexul, abilitatea, etnia, naționalitatea, religia, vârsta, statutul social, orientarea sexuală etc.

Stereotipurile și prejudecățile ne fac să acționăm astfel: nu cunoaștem înainte de a judeca, ci judecăm înainte de a cunoaște. Prin urmare, pe baza pre-definiției pe care o avem despre alte persoane, alegem în mod inconștient să vedem doar aspectele care confirmă stereotipurile și prejudecățile, aceasta fiind o interpretare selectivă a realității. Stereotipurile sunt mediatori, filtre prin care vedem realitatea, o scurtătură pe care creierul nostru o activează atunci când trebuie să facă față situațiilor complexe sau necunoscute. Atunci când întâlnim oameni diferiți, există tendința de a selecta cunoștințele preferate, cunoștințe care ne confirmă stereotipurile.

Stereotipurile sunt o modalitate de organizare mentală a informațiilor complexe, cu scopul de a simplifica lumea și de a o face mai familiară, astfel încât creierul să funcționeze mai ușor. Problema este că, odată ce creăm aceste categorii și clasificăm oamenii pe baza lor, avem tendința de a evita orice informație nouă sau care nu corespunde categoriilor noastre. Chiar dacă stereotipurile despre anumite grupuri pot fi considerate pozitive din punct de vedere al atributelor (anumite culturi sunt considerate punctuale, bune la limbi străine sau la matematică etc.), acestea sunt generalizări care ne împiedică să privim persoana din spatele etichetelor puse de noi.

Dacă stereotipurile sunt structuri cognitive, iar prejudecățile sunt atitudini bazate pe judecăți de valoare, **discriminarea** se referă la comportament. Aceasta din urmă este un comportament nedrept față de membrii unui grup, bazat pe prejudecățile care există față de acel grup.

Există diferite tipuri de discriminare.

- ▶ Discriminare directă - Politici și comportamente care diferențiază în mod intenționat în funcție de apartenență culturală și afectează negativ anumite grupuri.
- ▶ Discriminare indirectă - Un standard care este aparent neutru, dar, de fapt, cei care îl folosesc sunt conștienți de faptul că un grup specific nu se poate conforma standardului; de exemplu, un anumit cod vestimentar care fie este prea scump pentru unele grupuri socio-economice, fie nu este în conformitate cu practicile lor religioase.
- ▶ Discriminare structurală - O formă complexă de discriminare, în care instituțiile și structurile statului nu oferă servicii adecvate și oportunități egale oamenilor din cauza apartenenței lor culturale. Acest tip de discriminare persistă deoarece instituțiile statului nu recunosc și nu abordează existența și cauzele sale și nu acționează pentru a repara nedreptățile istorice care au fost realizate față de anumite grupuri de persoane.

Multe persoane se confruntă cu discriminare pe mai multe niveluri. Aceasta se numește discriminare multiplă sau intersecțională. De exemplu, o femeie de etnie romă cu dizabilități poate suferi discriminări pe bază de dizabilitate, etnie și gen. Identitățile noastre sunt multi-fațetate, iar recunoașterea modului în care diferite aspecte ale identităților noastre interacționează are consecințe importante în combaterea discriminării. O abordare a discriminării bazată pe un singur aspect nu reușește să înțeleagă diversitatea din interiorul unui grup cultural sau complexitatea identităților oamenilor.

De cele mai multe ori, discriminarea este practică cu sprijinul statului (sau cel puțin fără nicio intervenție a acestuia).

Educația interculturală contestă și respinge discriminarea sub toate formele sale și afirmă pluralismul (etnic, lingvistic, religios, economic, de gen etc.). Mai mult, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a recunoscut faptul că pluralismul se bazează pe „recunoașterea autentică și respectarea diversității și a dinamicii tradițiilor culturale, identităților etnice și culturale, credințelor religioase, ideilor și conceptelor artistice, literare și socio-economice”.<sup>14</sup>

Efectele stereotipurilor, prejudecăților și discriminării sunt foarte puternice. Acestea se pot identifica nu numai la nivel individual, în cazuri specifice de discriminare față de o persoană, ci și la nivel de societate. Persoanele care sunt stereotipizate sau discriminate au acces limitat la serviciile publice, drepturile omului nu le sunt respectate, iar dezvoltarea lor personală și oportunitățile lor de a contribui la dezvoltarea societății sunt reduse. Ca o consecință, aceste persoane pot interioriza stereotipurile respective, dezvolta o stimă de sine mai scăzută și alege izolarea sau manifesta comportamente violente.

Nu este întotdeauna ușor să denunțăm discriminarea. Deși există anumite politici și mecanisme pe care oamenii le pot utiliza, procedurile sunt adesea laborioase. În același timp, oamenii ar putea alege să nu denunțe discriminarea din teama de a nu fi vizați ulterior. Prin urmare, multe cazuri de discriminare pot trece neobservate. Acest lucru se întâmplă și mai des atunci când vine vorba de comportamente bazate pe prejudecăți. Cu toate acestea, există anumite aspecte care sunt clar vizibile la nivelul societății, care pot fi văzute ca semnale de alarmă care

14. A se vedea Gorzelik și alții împotriva Poloniei [CG], nr. 44158/98, 17 februarie 2004 (Consiliul Europei 2008b).

indică faptul că trebuie făcut mai mult pentru combaterea discriminării și dezvoltarea societăților interculturale. Următoarele aspecte sunt câteva exemple:

- ▶ Accesul la drepturile omului și la drepturile sociale:
  - Toți oamenii au acces la servicii de calitate în toate domeniile vieții?
  - Se pot bucura de drepturile lor pe deplin?
  - Pot fi cetățeni activi și pot să contribuie la dezvoltarea societății?
- ▶ Prezența în spațiile publice. Vizibilitatea persoanelor aparținând diverselor minorități înseamnă că acestea nu sunt separate sau excluse. Acest lucru arată că sunt privite ca cetățeni egali și că prezența și contribuția lor la societate sunt apreciate. De exemplu, sunt prezente:
  - la știri (dar nu ca niște țapi ispășitori pentru toate problemele societății);
  - în industria de divertisment sau publicitate (dar nu ca alibiuri pentru diversitate);
  - la evenimente publice;
  - în manualele școlare;
  - în poziții politice, în instituțiile statului?

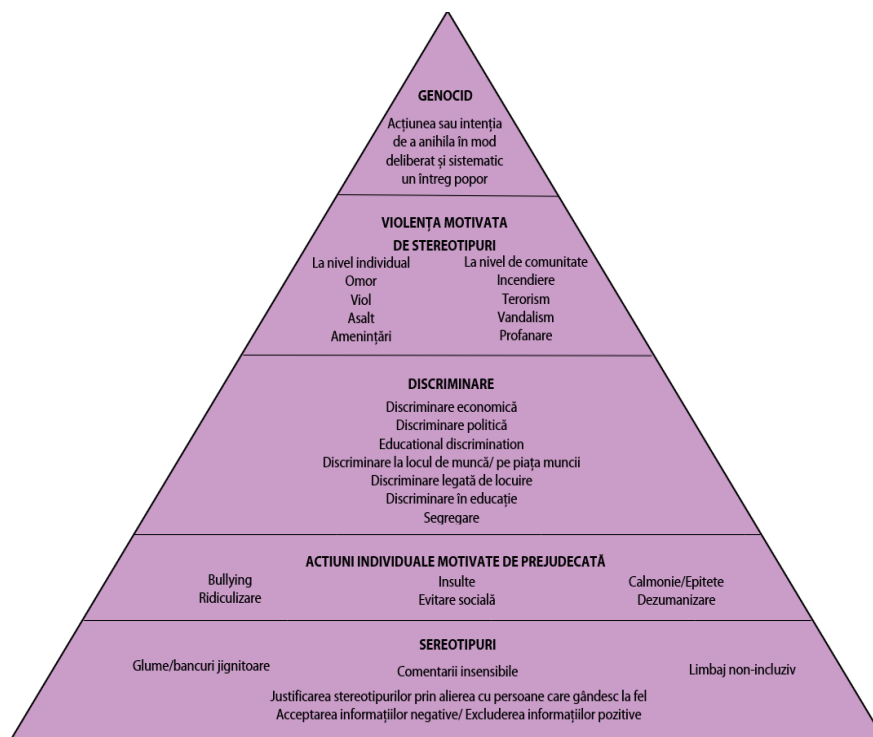
Iar dacă sunt prezente, este procentul comparabil cu procentul lor în societate?

- ▶ Relațiile interculturale. Persoanele care aparțin diverselor grupuri culturale, cu abilități, sexe sau orientări sexuale diferite trăiesc împreună cu majoritatea în relații interconectate sau trăiesc separat, într-un mod segregat?

Discriminarea își are rădăcinile în convingeri profund înrădăcinate conform cărora anumite culturi sunt inferioare altora, în convingerile că există o ierarhie a culturilor și că unii oameni merită să fie tratați cu mai puțin respect sau să li se ofere mai puține oportunități. Acționând pe baza acestor credințe se creează un efect de bulgăre de zăpadă, în care grupul cultural vizat este tratat din ce în ce mai rău și comportamentul față de acesta devine din ce în ce mai violent.

O reprezentare foarte puternică a acestei escaladări a prejudecăților este ilustrată în „piramida urii”. Acest model arată că practici precum stereotipizarea, glumele jignitoare, folosirea unui limbaj non-incluziv sau a insultelor – care ar putea fi considerate „minore” – stau la baza discriminării, violenței și chiar a genocidului. Nici o prejudecată nu este minoră sau inofensivă, toți avem responsabilitatea de a ne revizui comportamentele, credințele și limbajul nostru zilnic pentru a combate perpetuarea conștientă și inconștientă a nedreptății sociale. Ideea modelului nu este de a clasifica durerea, deoarece acest lucru este foarte subiectiv și experimentat diferit de toată lumea, ci de a arăta că atitudinea noastră de zi cu zi este supusă prejudecății. Privind modelul, poate fi ușor de înțeles cât de important este să acționăm pentru a elimina comportamentele de la baza piramidei, înainte ca acestea să devină și mai nocive. Cu cât acționăm mai devreme pentru a înfrunța prejudecata și pentru

Figura 3: Piramida urii



Sursă: Anti-Defamation League (2005)

a crește gradul de conștientizare cu privire la diversitate și drepturile omului, cu atât vom avea mai mulți aliați în construirea unei societăți interculturale, în care fiecare să poată să-și afirme identitatea și să dezvolte relații pozitive cu ceilalți membri ai societății.

## Cum combatem stereotipurile?

Stereotipurile sunt ușor de format și de perpetuat. Oamenii le învață de la părinți, profesori, colegi, mass-media etc. Din păcate, ele nu sunt ușor de eliminat din viziunea pe care oamenii o au asupra lumii, din vocabularul sau interacțiunile acestora. Pentru a face acest lucru, este necesar un efort conștient, împreună cu o varietate de acțiuni realizate atât la nivel individual, cât și la nivel de societate. Crearea de spații pentru persoane din diferite medii pentru a se întâlni și a învăța unii despre ceilalți, crearea de campanii și activism, asigurarea vizibilității în mass-media a persoanelor aparținând grupurilor stereotipizate și prezentarea unor povești care confruntă discursul dominant, precum și aducerea cazurilor de discriminare în instanță reprezintă exemple puternice de modalități care pot contribui la reducerea sau eliminarea stereotipizării.

Exemplele prezentate mai jos descriu comportamente care pot fi încurajate în contextele de educație interculturală și care pot contribui la înlăturarea stereotipurilor și la promovarea unor societăți mai incluzive.

### 1. Să fim atenți la limbajul pe care îl folosim

Limbajul pe care îl folosim poate crea stereotipuri și le poate perpetua la nesfârșit, în mod conștient și inconștient. Putem rupe acest ciclu dacă înțelegem impactul cuvintelor pe care le folosim. De exemplu, în 2013 Associated Press a încetat să mai utilizeze termenul „imigrant ilegal” pentru a descrie o persoană, explicând că termenul de „ilegal” ar trebui să descrie doar o acțiune, nu și o persoană. Mai mult, există diferite expresii în diferite limbi care denigreză sau dezumanizează persoanele aparținând anumitor grupuri. Unii ar putea considera că astfel de expresii sunt inofensive, dar acestea contribuie la perpetuarea stereotipurilor și a percepției conform căreia aceste persoane sunt inferioare în unele moduri. Există modalități și mai subtile de utilizare a limbajului pentru a promova stereotipurile și separarea. De exemplu, distincția „noi versus ei” în faze precum: democrația noastră, locurile noastre de muncă, religia lor, cultura lor.

Un aspect important care trebuie abordat în educația interculturală este transformarea limbii. Limba și utilizarea cuvintelor se schimbă de-a lungul istoriei. Unele cuvinte sau expresii care erau cândva obișnuite nu mai sunt acceptate, deoarece vizează în mod direct anumite grupuri sau exprimă prejudecăți puternice.

### 2. Să analizăm critic texte și discursuri

Nu este întotdeauna ușor să identificăm stereotipurile, mai ales dacă nu suntem atenți. Cu toate acestea, odată ce gândirea noastră critică este activată, le putem identifica, în mod sigur, aproape oriunde. De exemplu, mass-media menționează întotdeauna etnia unei persoane în cazul în care acea persoană a comis o infracțiune, dar rareori o menționează atunci când persoana a făcut ceva pozitiv.

Putem evita să devenim victima prejudecății dacă încercăm să identificăm și ceea ce este scris printre rânduri și ne punem întrebări precum: Care este sursa acestui document și care sunt intențiile sale? Sunt utilizate statistici pentru manipularea opiniei publice? Sunt folosite expresii retorice sau metafore pentru a crea mai mult senzaționalism și agitație în jurul subiectului? Este posibil să citim despre același eveniment în alte surse media pentru a observa asemănări sau diferențe?

### 3. Să devenim conștienți de propriile stereotipuri

Unul dintre obiectivele educației interculturale este crearea unui spațiu sigur pentru participanți, în care să poată reflecta asupra prejudecăților personale, știind că nu vor fi judecați. Recunoașterea faptului că avem stereotipuri sau că am săvârșit acte de discriminare nu este un lucru ușor, dar este un pas important în dezvoltarea deschiderii și a curiozității pentru întâlnirile interculturale. De asemenea, este crucial pentru schimbarea discursurilor și provocarea status quo-ului. Odată ce oamenii își conștientizează propriile stereotipuri, pot face pași pentru a le depăși și pentru a deveni agenți ai schimbării sociale.

### 4. Să ne concentrăm pe asemănări, nu doar pe diferențe

Atunci când abordăm diversitatea, există tendința de a ne concentra exclusiv pe diferențe. Deși diferențele sunt, cu siguranță, relevante, la fel sunt și asemănările. Ele ne ajută să obținem o perspectivă mai amplă și mai nuanțată și să devenim mai deschiși spre posibile legături. Concentrarea pe asemănări îi face pe oameni să simtă că îi



vedem ca pe niște indivizi și nu ca pe niște stereotipuri culturale. Acest lucru nu înseamnă să ignorăm complet diferențele (acțiune descrisă drept „minimizare” în modelul lui Bennett de dezvoltare a sensibilității interculturale, prezentat în Tabelul 2), ci să vedem diferențele ca pe ceea ce sunt de fapt - ceva diferit, care nu trebuie să fie evaluat imediat ca bun sau rău.

## 5. Să încurajăm afirmarea de sine

Cercetările arată că oamenii încep să creadă stereotipurile despre sine și să le interiorizeze. Acest lucru înseamnă nu numai că acționează inconștient într-un mod care confirmă stereotipurile, dar și că nu se simt împuterniciți să-și afirme valoarea de sine. Politicile care sprijină oamenii în afirmarea identității lor culturale în diferite contexte contribuie la diminuarea stereotipurilor și la creșterea stimei de sine a persoanelor care sunt stereotipizate. Mai mult, educația interculturală creează contexte în care oamenii pot identifica stereotipurile pe care le-au interiorizat și care le permit să lupte împotriva nedreptăților și discriminării.

## 6. Să ne implicăm în dialog

La fel cum există caracteristici generale despre cultură, există și nuanțe și variații. Putem evita să cădem în capcana presupunerii automate că o persoană care provine dintr-o anumită țară sau aparține unei anumite culturi ar trebui să se comporte într-un anumit mod, dacă suntem deschiși dialogului, ascultăm activ și punem întrebări, în loc de a lăsa stereotipurile să ia locul comunicării și interacțiunii autentice. Acest lucru este posibil numai dacă ne implicăm mai mult în dialog și „oprim pilotul automat” care uneori preia controlul.

---

### Câteva întrebări la care să reflectăm:

- ▶ Cum se perpetuează stereotipurile?
  - ▶ Care pot fi efectele stereotipurilor și prejudecăților asupra întâlnirilor noastre interculturale?
  - ▶ Cum putem înlătura stereotipurile?
  - ▶ Ce grupuri de persoane se confruntă cu discriminare în mediul tău? Există programe și politici în vigoare pentru abordarea acestor probleme?
  - ▶ Ce niveluri ale piramidei urii crezi că poți aborda în mod special prin munca ta?
- 

## MODELE ȘI TEORII ALE EDUCAȚIEI INTERCULTURALE

Diverse modele teoretice explică relațiile interculturale din societățile noastre, definesc competența interculturală sau descriu procesele educației interculturale. Modelele teoretice, aplicate realităților istorice și sociale, ajută la formarea cadrelor de referință. Acestea ajută la dezvoltarea unor modalități mai bune de a aborda aceste provocări în activitățile educaționale. Așa cum recunoaște Bennett (2009), „există foarte puțină teorie interculturală per se: adică teorie care nu are legătură directă cu facilitarea practicii interculturale”.

Formatorii și alți profesioniști în educație trebuie să evalueze în mod constant relevanța și limitările modelelor existente și să invite tinerii să facă la fel, pentru a se asigura că acele modele nu perpetuează o înțelegere ierarhică a culturilor și nu mențin hegemonia anumitor grupuri.

Este la fel de important să conectăm cunoștințele teoretice cu realitățile sociale ale trecutului și prezentului, să înțelegem principiile fundamentale ale procesului istoric, să înțelegem cum și de ce umanitatea a ajuns la unele dintre situațiile complexe prezente, la nivel local și global, și să dezvoltăm viziuni pozitive ale viitorului (Centrul Nord-Sud al Consiliului Europei 2008).

Dorim să invităm cititorii să acorde timp aprofundării acestor modele, pentru a evita pericolul de supra-simplificare a teoriilor. Realitățile complexe presupun ca și teoriile să aibă un anumit grad de complexitate. Simplificând prea mult o teorie, riscăm să oținem probleme complexe care fac parte din realitate.

Iată câteva întrebări care ne pot ajuta să reflectăm asupra relevanței teoriilor sau modelelor..

- ▶ Este acest model cu adevărat despre educația interculturală?
- ▶ Permite modelul luarea în considerare a altor aspecte din interpretarea realității, pe lângă cultură (de exemplu, nedreptatea istorică sau factorii socio-economici)?
- ▶ Oferă modelul un cadru pentru interpretarea realității fără a o simplifica prea mult?
- ▶ Cum se raportează acest model la alte modele și teorii ale educației interculturale?
- ▶ Poate fi utilizat acest model în diferite contexte, părți ale lumii sau grupuri?



Mai jos sunt prezentate trei cadre teoretice utilizate în educația interculturală. Aceste modele au fost alese și pe baza profunzimii și relevanței lor în contextul activităților de tineret. De asemenea, a fost luată în considerare și diversitatea abordărilor. Primul model este conceput, în principal, printr-o abordare educațională. Al doilea model, modelul orientărilor de aculturație, oferă o perspectivă asupra relațiilor din societate, în timp ce al treilea se referă la sensibilitatea interculturală din punct de vedere individual.

## Un model al competenței interculturale

Autorii „Autobiografiei întâlnirilor interculturale”<sup>15</sup> (Consiliul Europei 2009a) au folosit următorul model al competenței interculturale pentru a cuprinde o serie de elemente identificabile pe care un individ și le poate dezvolta pentru a fi „echipat” pentru întâlniri interculturale.

### Atitudini și sentimente

- ▶ Recunoașterea identităților celorlalți - Observarea modului în care ceilalți au identități diferite și acceptarea valorilor și ideilor acestora. Acest lucru înseamnă să acceptăm complexitatea realității și a oamenilor, să ne raportăm pozitiv la situații ambigue și opinii contradictorii.
- ▶ Respectarea diferențelor – Manifestarea curiozității față de ceilalți și punerea la îndoială a ceea ce, de obicei, este luat de-a gata și privit ca fiind „normal”. Aceasta începe prin încercarea de a-i înțelege pe ceilalți, de a le recunoaște identitățile și de a ne abține să îi etichetăm după niște idei preconcepute. Acest lucru implică voința de a ne relativiza propriile valori, credințe și comportamente și de a nu presupune că acestea sunt singurele corecte.
- ▶ Empatie – Abilitatea de a înțelege perspectiva altcuiva, de a ne imagina gândurile, sentimentele, opiniile și motivele altora și de a ține cont de ele în propriile noastre acțiuni.
- ▶ Identificarea emoțiilor pozitive și negative și raportarea lor la atitudini și cunoștințe - Conștiința de sine și cunoașterea de sine sunt părți importante ale inteligenței emoționale.
- ▶ Toleranța la ambiguitate - Capacitatea de a accepta ambiguitatea și lipsa de claritate și de a le putea aborda în mod constructiv. Acest lucru înseamnă să fim capabili să înțelegem ideile, sentimentele și intențiile celorlalți oameni, acceptând faptul că pot exista multiple perspective și interpretări în orice situație dată, dar în același timp, să arătăm un interes real față de ceea ce simt ceilalți și de modul în care ei percep situațiile.

### Comportament

- ▶ Flexibilitate - Adaptarea comportamentului la situații noi și la ceea ce așteaptă alți oameni.
- ▶ Sensibilitate la modalitățile de comunicare - Recunoașterea diferitelor moduri de comunicare care există în alte limbi sau a altor modalități de utilizare a aceluiași limbaj. Acest lucru implică capacitatea de a recunoaște diferite convenții verbale și non-verbale și de a negocia reguli adecvate comunicării interculturale.

### Cunoștințe și abilități

Acest tip de cunoștințe nu se referă doar la cunoștințe despre o cultură specifică, ci mai degrabă la cunoașterea modului în care funcționează propriile grupuri și identități sociale, precum și cele ale altora.

- ▶ Cunoștințe despre alți oameni - A avea cunoștințe factuale despre oamenii pe care îi întâlnim și a ști cum și de ce sunt ceea ce sunt.
- ▶ Cunoștințe despre procese sociale - Înțelegerea proceselor de interacțiune într-o societate dată, atât la nivel de grup, cât și la nivel individual. Acest lucru implică să devenim conștienți de propriile presupuneri, preconcepții, stereotipuri și prejudecăți.
- ▶ Abilități de interpretare și relaționare - Capacitatea de a interpreta un document sau eveniment dintr-o altă cultură, de a-l explica și de a-l raporta la documente sau evenimente din cultura proprie.
- ▶ Abilități de descoperire și interacțiune – Folosirea anumitor abilități pentru a afla lucruri despre persoanele pe care le întâlnim, prin a pune întrebări, a căuta informații și a folosi aceste abilități în întâlniri în timp real.

15. „Autobiografia întâlnirilor interculturale” este un instrument dezvoltat de Consiliul Europei și conceput pentru a încuraja oamenii să se gândească la și să învețe din întâlnirile interculturale care au făcut o impresie puternică sau care au avut un efect de lungă durată asupra lor.

- ▶ Conștientizare culturală critică - Capacitatea de a evalua în mod critic și pe baza unor criterii bine definite perspectivele, practicile și produsele din propria cultură sau țară și din alte culturi sau țări. Acest lucru înseamnă să conștientizăm propriile valori și să le facem explicite în interacțiunile cu alte persoane. De asemenea, înseamnă și luarea unei poziții fundamentale cu privire la valorile care recunosc respectul pentru demnitatea umană și drepturile omului ca bază democratică pentru interacțiunea socială.

## Acțiune

- ▶ Orientare spre acțiune - Voința de a realiza o activitate singur sau cu ceilalți, ca urmare a reflecției, având scopul de a contribui la binele comun.

## Relevanța pentru contextul activităților de tineret

Acest model oferă o imagine de ansamblu a caracteristicilor specifice care pot fi dezvoltate prin educație interculturală. Aceste caracteristici sunt grupate în patru categorii: atitudini și sentimente; comportament; cunoștințe și abilități; acțiune. Modelul nu explică modul în care aceste caracteristici sunt interconectate sau cum pot fi dezvoltate în contexte non-formale, dar poate fi un punct de plecare util în proiectarea proceselor educației interculturale și desfășurarea activităților destinate dezvoltării acestor caracteristici.

O activitate bazată pe „Autobiografia întâlnirilor interculturale” este descrisă în capitolul 4, „Activități educaționale”.

## Modelul interactiv de aculturație

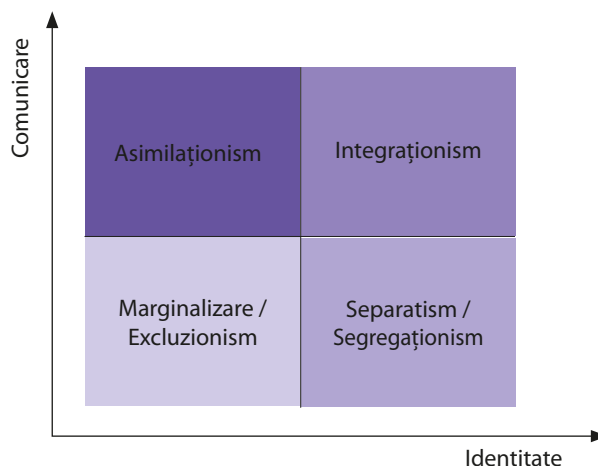
Aculturația este definită ca un proces de schimb între oameni care aparțin unor grupuri culturale diferite și care duce la schimbări culturale, lingvistice, religioase și psihologice. Aculturația are loc rareori între grupuri cu statut și putere egală. De cele mai multe ori, este vorba despre un proces de schimb între majoritate și minorități sau între majoritate și migranți.

Orientările de aculturație definite mai jos se bazează pe teoria lui John Berry (1980), dezvoltată ulterior de Richard Bourhis (1997).

Orientările de aculturație sunt definite pe baza răspunsurilor la următoarele întrebări.

1. Este considerată valoroasă păstrarea identității și caracteristicilor personale? (Axa de identitate)
2. Este considerată valoroasă menținerea de relații cu societatea în ansamblu? (Axa comunicării)

Figura 4: Orientări de aculturație



Sursă: Adaptat după Bourhis (2007)

Răspunsurile la aceste întrebări reflectă, pe de o parte, modul în care minoritățile/migranții se percep într-o societate și, pe de altă parte, modul în care majoritatea se așteaptă ca minoritățile/migranții să se comporte.

Aceste orientări de aculturație sunt prezentate mai jos, mai întâi din perspectiva comunității majoritare și apoi din perspectiva comunității minoritare/migranților.

## Orientări de aculturație ale grupurilor majoritare

**Asimilaționism** – Dorința de a determina minoritățile să renunțe la propriile caracteristici culturale/identitare pentru a le adopta pe cele ale majorității. Aceasta reflectă o situație în care comportamentul unei persoane este considerat „normal” doar atunci când reflectă complet caracteristicile și valorile culturii majoritare.

**Segregaționism** – Tolerarea culturii/identității minoritarilor atâta timp cât aceștia trăiesc separat, în cartiere sau regiuni specifice (ghetouri, de exemplu). Segregaționistii evită contactul cu minoritățile, deoarece consideră că acest lucru ar dilua sau ar slăbi integritatea și autenticitatea culturii/identității lor.

**Excluzionism** – Lipsa de toleranță pentru cultura/identitatea minoritarilor și credința că anumite grupuri nu se pot încadra niciodată în cadrul comunității majoritare. Anumiți excluzioniști creează condiții pentru a incita minoritățile să părăsească țara/cartierul.

**Integraționism** – Valorificarea menținerii anumitor aspecte ale identității minoritarilor și dorința de a modifica propriile practici instituționale și anumite aspecte ale culturii majoritare pentru a facilita integrarea grupurilor minoritare. Acest lucru reflectă o situație în care există libertate de exprimare și oportunități de afirmare a identității culturale, precum și spații pentru dialog între diferiți membri ai societății.

**Individualism** – Tendința de a se defini pe sine și pe ceilalți ca indivizi și nu ca membri ai unor grupuri. Acest lucru duce la ignorarea aspectelor culturale în interacțiunea socială și la concentrarea pe caracteristicile individuale.

## Orientări de aculturație ale grupurilor minoritare

**Asimilaționism** – Această orientare reflectă dorința de a renunța la majoritatea aspectelor propriei culturi, în scopul adoptării practicilor culturale ale majorității.

**Separatism** – Această orientare se definește prin dorința de a menține toate caracteristicile propriei culturi, respingând, în același timp, cultura și relațiile cu membrii culturii majoritare sau cu alte grupuri culturale.

**Marginalizare** – Această orientare caracterizează indivizii care se simt ambivalenți și oarecum înstrăinați atât de propria cultură cât și de cea majoritară, simțindu-se, prin urmare, excluși atât din cultura moștenită, cât și din cultura majorității.

**Integraționism** – Această orientare reflectă dorința de a menține caracteristicile esențiale ale propriei culturi, valorizând în același timp adoptarea elementelor principale ale culturii majoritare.

**Individualism** – Tendința de a se defini pe sine și pe ceilalți ca indivizi și nu ca membri ai unor grupuri. Acest lucru duce la ignorarea aspectelor culturale în interacțiunea socială și la concentrarea pe caracteristicile individuale.

## Relevanța pentru contextul activităților de tineret

Acest model oferă un cadru pentru înțelegerea relațiilor interculturale în societate. Un aspect interesant al modelului este faptul că prezintă realitatea atât din perspectiva grupurilor dominante, cât și din a celor non-dominante. Modelul poate servi drept instrument pentru interpretarea politicilor instituțiilor cu privire la minorități și migranți și pentru analizarea discursurilor, articolelor media sau a atitudinilor generale față de diferite grupuri de oameni. Activitatea „De la excludere la integrare”, descrisă în capitolul 4, se bazează pe acest model.

---

Întrebări care pot fi adresate în activitățile de tineret în legătură cu acest model:

- ▶ Cine ar trebui să se adapteze cui? De ce?
  - ▶ La cât de multe lucruri ar trebui să renunț pentru a mă adapta/integra? Care sunt limitele mele personale?
  - ▶ Acest model este aplicabil în același mod dacă mă mut de bunăvoie (pentru studii, să lucrez în străinătate sau să călătoresc) sau doar dacă sunt obligat să îmi părăsesc țara?
- 

## Modelul de dezvoltare a sensibilității interculturale

Acest model oferă un cadru teoretic pentru a înțelege și evalua modul în care experimentăm diferențele în mod subiectiv. Presupunerea care stă la baza lui este faptul că, pentru a crește potențialul competenței interculturale și pentru a genera modificări ale nivelurilor de sensibilitate interculturală, diferența trebuie întâi experimentată și apoi procesată. Modelul este un continuum de șase etape ale sensibilității interculturale. Trei dintre aceste etape sunt etnocentrice (negare, apărare și minimizare) și trei sunt etno-relative (acceptare, adaptare, integrare).

În etapele etnocentrice, tendința este de a evita diferența culturală, în timp ce în etapele etno-relative este de a căuta diferența culturală.

**Tabelul 2: Model de dezvoltare a sensibilității interculturale**

| <i>Etapele etnocentrice</i> |                           |                     | <i>Etapele etno-relative</i> |                 |                  |
|-----------------------------|---------------------------|---------------------|------------------------------|-----------------|------------------|
| <i>Negare</i>               | <i>Apărare<br/>Revers</i> | <i>Minimalizare</i> | <i>Acceptare</i>             | <i>Adaptare</i> | <i>Integrare</i> |

Sursă: Vizualizare adaptată după Bennett (1986)

**Etnocentrism** – Propria cultură este experimentată ca fiind centrul realității și propria viziune asupra lumii este considerată superioară celorlalte.

Cele trei etape etnocentrice sunt următoarele:

**Negare** – Propria cultură este experimentată ca fiind singura reală. Negarea poate fi bazată pe izolare sau separare. În situații de izolare fizică, există puține șanse de a fi confruntat cu diferența și, prin urmare, diferența culturală nu este experimentată. În zilele noastre, această situație este aproape imposibilă, însă izolarea parțială este încă posibilă. În situații de separare, barierele fizice și sociale sunt create în mod intenționat, astfel încât oamenii să rămână confortabili în negare. „Celălalt” este văzut într-un mod general și nediferențiat, precum „străinul” sau „imigrantul” și trebuie să fie ținut la distanță. Cartierele distincte din punct de vedere etnic, naționalismul intens sau părerea că ceilalți oameni sunt de nivel inferior sunt exemple de bariere stabilite în stadiul negării.

**Apărare** – Atunci când oamenii depășesc negarea și își dau seama că există diferențe culturale, prima tendință este de a lupta împotriva lor. În stadiul de apărare, diferențele culturale sunt percepute ca fiind amenințătoare, ca fiind ceva ce trebuie combătut. Propria cultură este experimentată ca fiind singura viabilă. Diferențele culturale sunt resimțite într-o manieră stereotipică, rasistă. Lumea este organizată în „noi” și „ei”; cultura proprie este superioară culturii altora. Se pune accentul pe atributele pozitive ale propriei culturi și se acordă prea puțină atenție (sau nu se acordă deloc) culturii altora, care, implicit, este considerată inferioară.

O variantă a apărării este **reversul** - Cineva adoptă o altă cultură pe care o consideră superioară, denigrându-și propriul mediu cultural. Chiar dacă oamenii din această etapă cunosc mai multe despre alte culturi, ei încă se află într-un stadiu etnocentric; singura diferență este că au schimbat cultura pe care au pus-o în centrul realității lor. Aceștia încă acționează în mod defensiv față de cultura lor inițială și continuă să considere că există o ierarhie a culturilor.

**Minimalizare** – În această etapă, chiar dacă nu se luptă împotriva diferenței, există o încercare de a-i minimaliza sensul. Elementele propriei perspective culturale asupra lumii sunt considerate universale. Diferențele culturale pot fi subordonate faptului că suntem cu toții oameni (și avem aceleași nevoi fiziologice - ignorând faptul că am putea avea modalități diferite de a le satisface) sau că toate conceptele religioase, economice sau filozofice au o aplicabilitate cros-culturală. Chiar dacă există diferențe, acestea nu sunt percepute ca fiind relevante.

**Etno-relativism** – Diferența nu mai este percepută ca fiind o amenințare, ci ca ceva ce trebuie căutat pentru a progresa. Se face o încercare de a dezvolta noi categorii de înțelegere, în loc de a le păstra pe cele existente. Propria cultură este experimentată în contextul altor culturi.

Cele trei etape etno-relative sunt următoarele:

**Acceptare** – Diferențele sunt recunoscute și respectate. În această etapă există atât o acceptare a comportamentelor diferite, cât și a valorilor care stau la baza lor. Acceptarea nu înseamnă acord, dar diferențele nu sunt judecate în funcție de concepțiile etnocentrice și ierarhice ale lumii. Relativitatea culturală este acceptată, iar viziunea despre lume a cuiva este considerată a fi doar una dintre numeroasele și complexe viziuni despre lume.

**Adaptare** – Diferența este percepută ca făcând parte din identitatea normală a cuiva, deoarece a fost interiorizată în două sau mai multe cadre culturale diferite. Cultura nu este văzută ca ceva deținut de cineva, ci mai degrabă ca un proces. Un nou comportament, adecvat unei viziuni diferite despre lume, este învățat și adăugat la repertoriul comportamental al unei persoane, noile stiluri de comunicare fiind în prim plan. Elementul central al adaptării este empatia, capacitatea de a-i înțelege pe ceilalți și de a privi din perspectiva lor, nu numai la nivel cognitiv, ci și la nivel afectiv și comportamental. Un individ se poate baza pe mai multe cadre de referință distincte sau pe mai multe cadre culturale. O persoană nu trebuie să renunțe la propria cultură și să adopte alta. Viziunea asupra lumii a unei persoane este extinsă pentru a include aspecte relevante din viziunile asupra lumii ale altor culturi.

**Integrare** – În timp ce în stadiul de adaptare o persoană are mai multe cadre de referință care există unul lângă celălalt, în faza de integrare se încearcă integrarea diferitelor cadre într-un întreg coerent, care este marginal din punct de vedere cultural. Integrarea necesită o definiție continuă a propriei identități în termeni de experiențe trăite și relația proprie cu un context dat. Evaluarea contextuală este capacitatea de a evalua diferite situații și viziuni despre lume, dintr-una sau mai multe perspective culturale. Indivizii aflați în această etapă sunt marginali pentru toate culturile și, prin urmare, își creează propriile realități. Acest lucru poate fi un loc foarte incomod (dacă oamenii nu își asumă responsabilitatea pentru realitatea pe care o creează), dar și foarte puternic. Oamenii din această etapă sunt potriviți pentru a acționa ca mediatori culturali.

### **Relevanța pentru contextul activităților de tineret**

În general, oamenii sunt mai înclinați spre a se teme de diferențe, decât spre a le căuta. Depășirea etnocentrismului necesită efort intens pentru a deveni mai conștienți de diferențe, pentru a înțelege de ce oamenii reacționează așa cum o fac în anumite situații și pentru a explora noi relații dincolo de diferențe. Modelul lui Bennett s-a dovedit a fi un bun punct de plecare în proiectarea programelor educaționale pentru dezvoltarea sensibilității interculturale. Bennett afirmă că educația interculturală este un proces caracterizat prin progres constant (cu posibilitatea de a merge înainte și înapoi în acest proces) și că nivelul sensibilității interculturale la care a ajuns un individ poate fi măsurat.

Acest model poate fi un cadru de referință util pentru revizuirea conținutului și a metodelor de formare, pentru analizarea gradului în care acestea contribuie la dezvoltarea sensibilității interculturale. Modelul nu trebuie interpretat cu strictețe în ceea ce privește etapele; el poate fi privit, de asemenea, ca o serie de strategii diferite de abordare a diferențelor, care pot fi aplicate în funcție de circumstanțe și abilități.

Activitatea „Etapile sensibilității interculturale”, descrisă în capitolul 4, se bazează pe acest model. Scurtmetrajul Pixar, *Day and Night*<sup>16</sup>, care arată etapele modelului lui Bennett, este o altă resursă utilă pentru prezentarea modelului într-un mod creativ.

---

16. A se vedea: [https://pixar.fandom.com/wiki/Day\\_%26\\_Night](https://pixar.fandom.com/wiki/Day_%26_Night) accesat la 22 aprilie 2021.

## Capitolul 3

# Facilitarea și proiectarea proceselor de învățare interculturală

---

### EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ – CONSIDERAȚII GENERALE

Abordările educației interculturale evoluează continuu pentru a putea răspunde mai bine unor realități noi și complexe. În acest capitol, vom revizui diferite abordări și aspecte cheie pe care să le aibă în vedere facilitatorii în planificarea conținutului și a metodelor de formare.

#### **Educația interculturală ca obiectiv**

Educația interculturală ca obiectiv social și politic promovează o viziune a lumii în care oamenii sunt implicați activ în procese care facilitează întâlnirile interculturale, înțeleg potențialul diversității, interacționează între ei ca egali, pun sub semnul întrebării relațiile de putere și acționează pentru o societate mai justă.

Cadrul de valori al educației interculturale se referă la combaterea stereotipurilor și prejudecăților, a discriminării și a rasismului, a homofobiei, a dominației și a practicilor coloniale, a nedreptății și excluziunii sociale, a abuzurilor în domeniul drepturilor omului și a disablismului. Sunt necesare eforturi pe termen lung pentru a aborda atitudinile de bază, pentru a redresa nedreptățile structurale, pentru a vindeca suferințele de lungă durată, pentru a conferi putere celor excluși social (Consiliul Europei 2007a).

Dimensiunea culturală individuală nu mai este suficientă dacă dorim să avem un impact real. În trecut, educația interculturală s-a concentrat în principal asupra aspectelor individuale și culturale, cu prea puțină atenție pentru cele sociale și politice. Cu toate acestea, practica și cercetarea au arătat că o astfel de abordare limitată nu produce schimbări pe termen lung; este timpul să „ne îndepărtăm de centrarea pe diferențele (identității) individuale către o centrare pe găsirea, prin discursul intercultural principial, a unui consens pentru acțiuni sociale în vederea remedierii nedreptății și inegalității în societatea multiculturală” (Ohana și Otten 2012: 219).

#### **Învățarea interculturală ca abordare educațională**

Învățarea interculturală ca abordare educațională ghidează participanții, prin principiile și metodologiile sale specifice, să-și dezvolte un set de competențe cu scopul de a conviețui în diverse societăți și de a deveni agenți ai schimbării sociale.

Ca o abordare pedagogică latentă care ghidează, educația interculturală de înaltă calitate ne invită să ne dezvoltăm ca agenți reflexivi în interacțiunea noastră cu persoane care au experiențe, medii, credințe, limbi și valori diferite. Ea facilitează munca și viața în interacțiune care are loc adesea în relații de putere diferențiate – de gen, sexualitate, statut social, capital lingvistic și socio-educational – și ne ajută astfel să captăm ceea ce am învățat într-un context educațional organizat pentru interacțiunea noastră în contexte cotidiene, precum și în activitățile ulterioare ca tânăra multiplicator sau activist (Tittley 2009: 63).

Învățarea interculturală este transversală; acoperă toate tipurile de învățare și toate relațiile sociale. Nu se adresează doar unor grupuri specifice din societate, ci implică pe toată lumea. Învățarea interculturală este, de asemenea, un tip foarte practic de învățare, puternic integrat în realitățile de zi cu zi și implică un proces intenționat de reflecție, cu scopul de a stimula acțiunea pentru transformare socială.

## Educația interculturală ca subiect

Educația interculturală poate fi, de asemenea, introdusă ca subiect specific într-un program de formare sau educație. Deși această abordare poate fi un bun punct de plecare, efectele sale sunt foarte limitate și, dacă nu este pregătită cu grijă, potențial negative. Atunci când educația interculturală este încadrată ca subiect, aceasta se referă în principal la cultură și la particularitățile culturilor (adesea stereotipe). Poate fi un bun punct de plecare pentru a suscita interesul față de acest subiect, dar educația interculturală ca subiect poate rareori să creeze oportunități pentru un dialog autentic, multiperspectivitate sau gândire critică. Teoriile, metodele și activitățile simplificate excesiv riscă să creeze mai multe stereotipuri, să consolideze ierarhia socio-culturală, să dezvolte o înțelegere care nu este integrată în realitatea socială și să piardă orice potențial de transformare socială.

De exemplu, în cadrul unei reuniuni internaționale de tineret, se poate include o sesiune dedicată „educației interculturale”, în cadrul căreia participanții sunt informați despre educația interculturală sau despre ce ar trebui să fie aceasta, fără nicio referire la propriile contexte și preocupări. O oră în care participanții învață despre modelul icebergului și trag câteva concluzii despre modul de a trăi împreună în diversitate nu poate duce la schimbări semnificative în mentalitatea acestora, ci mai rău, ar putea să îi facă să creadă că educația interculturală se aplică doar persoanelor din alte țări. Adesea, în acest caz, există riscul de a simplifica excesiv învățarea interculturală. Participanții tind să reacționeze spunând că știu deja despre aceasta și o aplică în viața lor de zi cu zi sau că nu au nevoie de competențe suplimentare. Astfel, nu reușesc să înțeleagă importanța unor aspecte precum: abordarea identității, a apartenenței culturale și a co-dependenței sistemice. Un facilitator poate „bifa caseta” educației interculturale prin abordarea lucrurilor în acest mod, dar participanții vor învăța prea puțin despre a trăi împreună. În acest caz, un comentariu între sesiuni despre cum minoritățile doresc doar mai multe drepturi sau cât de ciudați sunt ceilalți nu va surprinde pe nimeni.

Abordată într-un mod superficial, educația interculturală ar putea oferi tinerilor impresia că aceștia sunt competenți în contexte interculturale. S-ar putea ca aceștia să fie foarte încântați de ideea de „a trăi împreună” cu anumite grupuri, dar să mențină o atitudine negativă față de alte grupuri. Dacă oamenii rămân la suprafață, atunci vor continua să utilizeze standarde duble și vor interacționa doar cu membrii culturilor care le plac sau pe care le valorizează. Ar putea fi în favoarea anumitor grupuri etnice, dar nu în favoarea tuturor; și în favoarea egalității de șanse și a justiției sociale, dar numai pentru „cei buni”.

## ASPECTE CHEIE PENTRU PROCESE SEMNIFICATIVE DE EDUCAȚIE INTERCULTURALĂ

Pentru a evita procesele de învățare superficiale, există câteva aspecte cheie care pot sprijini facilitatorii în crearea unor procese semnificative de învățare interculturală, care să conducă la schimbări sociale.

### Intențiile bune nu sunt suficiente

Articolul lui Paul C. Gorski „Good intentions are not enough: a decolonizing intercultural education” (Gorski 2008) prezintă perspectiva că, în ciuda bunelor intenții ale majorității persoanelor care se numesc pe ele însele profesioniști în educație interculturală, majoritatea practicilor educaționale interculturale, în loc să conteste hegemonia dominantă, sprijină de fapt ierarhiile sociale dominante și distribuțiile inechitabile ale puterii și privilegiului.

Pentru a dezvolta procese interculturale semnificative, trebuie ca, în primul rând, procesele de învățare să nu întărească stereotipurile, prejudecățile sau ierarhia culturală și să nu păstreze nedreptățile sociale și nici să nu reconstruiască aceste aspecte în mediul de formare.

De exemplu, pentru mult timp s-a crezut că simplul contact între oameni din diferite culturi poate reduce stereotipurile și prejudecățile. Studiile<sup>17</sup> arată că, dacă nu sunt îndeplinite anumite condiții, nu numai că atitudinea față de alții nu se îmbunătățește, dar există un risc ridicat ca stereotipurile și prejudecățile să fie întărite. Pentru a putea contesta și elimina cu succes stereotipurile, trebuie îndeplinite anumite condiții atunci când

17. Cea mai faimoasă este ipoteza contactului, dezvoltată de Gordon W. Allport (1954) și testată de mulți alții în condiții diferite.



oamenii provin din medii culturale diferite. Toate aceste condiții pot fi îndeplinite în contexte educaționale și în activități de tineret.

1. Statut egal în cadrul unei situații – Garantarea faptului că distribuția puterii între persoanele aflate într-o situație dată este egală și nu reflectă distribuția ierarhică a puterii care ar putea fi prezentă în societatea mai largă. Cu alte cuvinte, educația sau activitățile de tineret nu trebuie să fie o modalitate prin care grupul dominant să se impună sau să „învețe” grupul care nu deține o poziție dominantă.
2. Obiective comune (efort activ orientat către obiective) - Interacțiunea ar trebui să fie concentrată pe atingerea obiectivului comun
3. Cooperarea între grupuri - Un efort interdependent fără concurență între grupuri.
4. Prezența normelor sociale care sprijină contactul între grupuri - Norme care sunt de preferință definite de grup, de care toată lumea este conștientă și cu care toată lumea este de acord.

A nu fi conștient de perspectivele complexe privind contactul intercultural poate face mai mult rău decât bine. Bunele intenții trebuie susținute de competențe interculturale și de o înțelegere profundă a principiilor educației interculturale.

Un alt exemplu este legat de „serile interculturale”, o activitate des practică în cadrul evenimentelor internaționale de formare a tinerilor, în care participanții fac o scurtă prezentare despre țara lor și aduc mâncare, băuturi și muzică tradițională. Când prezentăm o cultură în câteva minute, potențialul de a dezvolta sau consolida stereotipurile în mintea publicului este foarte mare. Participanții s-ar putea bucura de mâncare, muzică și dans, fără a merge mai departe în interacțiunea lor. Mai mult, acest lucru poate chiar evidenția o anumită ierarhie între culturi în mintea publicului, deoarece nu există timp pentru a se oferi un context mai amplu pentru aspectele prezentate sau pentru a se face referiri la diversitatea din interiorul țării respective. Acest tip de interacțiune poate fi distractiv, dar utilizarea sa pentru atingerea obiectivelor învățării interculturale poate fi problematică. Acest lucru nu înseamnă că distracția în învățarea interculturală trebuie să dispară, dar abordările și metodele trebuie selectate cu atenție pentru a ne asigura că rezultatele așteptate ale învățării nu sunt prea ambițioase pentru activitățile propuse. În unele cazuri, tinerii participanți care nu au fost niciodată într-o altă țară pot să își facă o idee despre cât de diversă este lumea, deci ar putea fi un punct de plecare util. Cu toate acestea, pentru a include o seară interculturală într-un program, trebuie să se acorde o atenție deosebită limitelor sale și să se dezvolte modalități creative de a o transforma într-un proces de reflecție mai lung și mai profund.

### **Luarea în considerare a micro- și macro-contextelor**

Educația interculturală nu ar trebui să se concentreze exclusiv pe aspectele individuale. Abordările trebuie integrate în contextul socio-politic local și internațional, ținând cont de realitatea socială și de istorie, precum și de influența contextului asupra modului în care participanții se comportă, reacționează și interacționează în situații de învățare și în viața reală.

Educația interculturală nu se referă la abordarea unor subiecte abstracte, ci abordează nevoile și contextele specifice ale participanților. Uneori, sesiunile de formare își creează propriul mediu, ca și cum ar fi separate de restul lumii. Educația interculturală este eficientă atunci când pleacă din sala de formare, când ceea ce s-a învățat în contextul de formare în care participanții s-au simțit în siguranță se transferă în lumea externă, în realitățile sociale ale participanților.

Oportunitățile de a scoate educația interculturală din cadrul educațional pot fi, de asemenea, instrumente utile pentru a face legătura între învățarea interculturală și un anumit context. De exemplu, în cadrul unui curs de formare, o vizită în comunitățile locale pentru a descoperi modul în care sunt organizate relațiile dintre comunități, ce funcționează și care sunt provocările, poate fi un instrument puternic de contextualizare a relațiilor interculturale.

### **Triunghiul sine–alții–societate**

Educația interculturală oferă oportunități de a învăța despre persoane cu origini culturale diferite, învățând în același timp și despre sine, deoarece întâlnirile interculturale acționează adesea ca o oglindă. Învățarea despre alte culturi și necesitatea de a descrie propria cultură unei alte persoane duc nu numai la o mai bună înțelegere a diferitelor culturi (inclusiv a culturii proprii), ci și la o mai bună înțelegere a modului în care cultura interacționează cu aspectele sociale, politice și economice și a modului în care ea ne influențează comportamentul. Activitățile de educație interculturală se concentrează pe înțelegerea propriei viziuni asupra lumii și

a atitudinilor față de diversitate, dar și pe înțelegerea viziunilor despre lume și a atitudinilor celorlalți. În plus, facilitează înțelegerea legăturilor complexe dintre diferite grupuri din societate, a nedreptăților istorice și a politicilor de stat care fie perpetuează ierarhia și discriminarea, fie favorizează diversitatea.

Educația interculturală pornește de la nevoile tinerilor și este în strânsă legătură cu mediul lor de viață de zi cu zi. Punctul central este reprezentat de participant, iar învățarea nu este definită în termeni de conținut, ci în termeni de obiective de învățare și competențe.

Când conceptele și activitățile propuse sunt semnificative pentru participanții implicați, educația interculturală oferă un cadru pentru a putea înțelege relațiile dintre sine, alții și societate și facilitează reflecția asupra modului în care învățarea ne poate ajuta să schimbăm modul în care înțelegem realitățile și să răspundem mai bine la ele.

## **Angajamentul de a genera schimbări sociale**

Procesele de învățare interculturală depășesc celebrarea diversității prin evenimente culturale și artistice și vizează redresarea inegalității și încurajarea schimbărilor sociale. Când învățăm despre diferite grupuri culturale, despre realitatea și istoria lor, în mod inevitabil, învățăm și despre discriminarea față de aceste grupuri, despre inegalitate și nedreptate. Angajamentul de a genera schimbări sociale este unul dintre cele mai puternice rezultate ale educației interculturale. Acest lucru presupune că participantul/participanta a înțeles situația complexă, este capabil să empatizeze cu oameni din alte grupuri culturale, respectă drepturile omului și este dispus să ia măsuri și să influențeze politicile și schimbările structurale în propria sa realitate.

## **Un proces continuu**

Educația interculturală nu este niciodată pe deplin finalizată; este un proces continuu, de-a lungul vieții. Conceptul de „proces” implică aspecte precum: schimbări sistemice, continue de-a lungul timpului; echi-finalitate (câi diferite de a ajunge la același rezultat); și multi-finalitate (o cale către rezultate multiple) (Spitzberg și Chagnon 2009: 5).

În procesul de învățare, participanții își remodelează viziunea asupra lumii pe baza noilor cunoștințe, competențe și atitudini pe care le dobândesc. Percepția lor asupra realității se schimbă pe baza noilor aspecte învățate, însă și realitatea se schimbă, noi variabile intră în joc, iar situațiile complexe trebuie să fie confruntate. Prin urmare, nu putem spune niciodată că educația interculturală este finalizată, ci este întotdeauna un proces, la fel ca și construcția identității<sup>18</sup>.

O experiență interculturală puternică îi motivează pe participanți să găsească noi modalități de a-și extinde învățarea în propriul context. De exemplu, atunci când și-a dat seama că interesul său literar era centrat pe cultura vestică, o participantă și-a stabilit obiectivul de a citi câte o carte din fiecare țară<sup>19</sup>. Alte modalități de a continua învățarea în afara cadrului educațional includ implicarea în activități comunitare, crearea de noi proiecte cu specific intercultural sau alte tipuri de activități, în funcție de resursele și creativitatea persoanei.

## **Un proces euristic**

Învățarea euristică este un proces care permite oamenilor să învețe ceva pentru ei înșiși, într-un mod practic. Învățarea interculturală începe de la experiența participanților și utilizează metode care îi încurajează pe aceștia să ajungă la soluții descoperite de ei și pentru ei înșiși. Facilitatorii nu le arată participanților ce ar trebui să facă, să simtă, cum să se comporte, ce să le placă etc., ci creează oportunități de analiză și reflecție pentru reincaadrarea realităților și pentru a răspunde la acestea, precum și pentru dezvoltarea unor instrumente de acțiune.

O schimbare importantă în educația interculturală a fost trecerea de la utilizarea jocului de rol și a culturilor artificiale la împărtășirea experienței de viață cu alți participanți și analiza studiilor de caz din viața reală sau a documentelor de politici publice. Aceste tipuri de activități au un potențial de învățare mai mare și pot stimula schimbarea socială într-un mod mai puternic decât activitățile în care participanții pretind că sunt membri ai unor culturi diferite, create artificial.

## **Coerență între discurs și comportament**

Formatorii și facilitatorii proceselor de învățare interculturală au responsabilitatea de a se comporta într-un mod care să reflecte competențele pe care își doresc să le dezvolte la participanți. A vorbi despre necesitatea incluziunii sociale, dar a ignora, în același timp, în mod constant, intervențiile unei persoane care face parte

18. Vezi mai multe despre construcția identității în secțiunea „Cultură, identitate și realități sociale” în Capitolul 2.

19. Vezi [www.ted.com/talks/ann\\_morgan\\_my\\_year\\_reading\\_a\\_book\\_from\\_every\\_country\\_in\\_the\\_world](http://www.ted.com/talks/ann_morgan_my_year_reading_a_book_from_every_country_in_the_world), accesat la 22 aprilie 2021.

dintr-un grup defavorizat, transmite mesaje contradictorii. Totodată, o abordare inconsecventă este și să vorbești despre importanța de a lua poziție în fața nedreptăților, dar să ignori comentariile lipsite de respect sau pline de stereotipuri ale participanților. Trebuie să fie clar pentru toată lumea că rasismul, prejudecățile sau orice fel de discriminare nu au ce căuta în sala respectivă. Acest lucru nu înseamnă să nu lăsăm persoanele care își exprimă prejudecățile să vorbească, ci mai degrabă să ne folosim de ocazie pentru a le discuta și demola, chiar dacă acest lucru va lua timp și se va abate de la programul prestabilit. Flexibilitatea și discutarea prejudecăților exprimate de participanți imediat sau în timpul unei activități viitoare, concepută special (sau ambele), reprezintă o modalitate de a atinge obiectivele de învățare și de a ține cont de situația apărută în grupul de participanți.

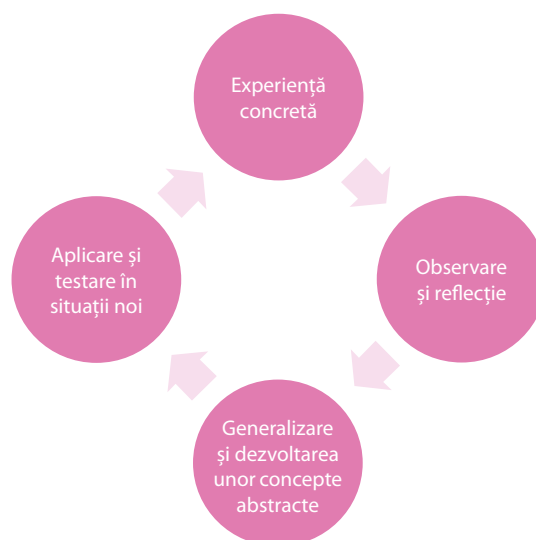
Punerea la îndoială a valorilor, normelor și asumțiilor, aspect care se întâmplă adesea în procesele de educație interculturală, trezește emoții puternice. Participanții sunt dispuși să se implice pe deplin în aceste procese numai dacă există încredere în rândul membrilor grupului, respect reciproc și onestitate. Prin urmare, crearea unui mediu bazat pe încredere și respect este o condiție prealabilă pentru ca participanții să se simtă confortabil în împărtășirea diferitelor puncte de vedere, percepții și sentimente, ajungându-se astfel la acceptare și înțelegere.

## Învățarea experiențială

Cea mai comună abordare în educația non-formală și în special în educația interculturală, educația pentru drepturile omului, educația pentru cetățenie democratică și domeniile conexe este ciclul de învățare experiențială dezvoltat de David A. Kolb (1984), care se bazează pe activitatea anterioară a lui Dewey, Levin și Piaget. Acest model ciclic de învățare pornește de la ideea că prin transformarea experienței se poate crea cunoaștere. Modelul constă în patru etape care împreună formează o secvență:

- ▶ experiență concretă
- ▶ observare reflexivă
- ▶ conceptualizare abstractă
- ▶ experimentare activă

Figura 5: Etapele învățării experiențiale:



Sursă: Adaptare de Oana Neșțian Sandu<sup>20</sup>

Învățarea experiențială se bazează pe ideea că învățarea trebuie să pornească de la relația participantului/participantei cu subiectul, din experiența concretă a persoanei. Prin intermediul unui proces de schimb de observații și reflecții, participanții devin responsabili de ceea ce învață. Învățarea din experiență este sporită atunci când oamenii reflectă în mod deliberat asupra ei. Din acest motiv, procesarea este crucială în învățarea experiențială. Generalizarea și dezvoltarea unor concepte abstracte care se pot aplica în situații reale conduc la transferul de învățare. Atunci când cunoștințele, abilitățile și atitudinile sunt transferate în situații noi, acestea sunt consolidate și formează baza unui nou ciclu de învățare.

<sup>20</sup> Variații ale modelului sunt prezentate în T-kit-ul 1 – *Organisational management* (Consiliul Europei 2000b), T-Kit-ul 6 – *Training essentials* (Consiliul Europei 2002) și *Compass – A manual on human rights education with young people* (Consiliul Europei 2012).

Învățarea experiențială favorizează punerea în aplicare a aspectelor cheie prezentate mai sus, precum și dezvoltarea competențelor de bază în educația interculturală descrise în secțiunea următoare.

## COMPETENȚE DEZVOLTATE PRIN EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ

Educația interculturală duce la dezvoltarea unui set de atitudini, cunoștințe și abilități care ajută tinerii să se înțeleagă pe ei înșiși și pe alții, să înțeleagă diversitatea și contextul socio-politic, pentru a putea acționa în vederea transformării sociale.

O listă neexhaustivă a acestor competențe este prezentată mai jos. Această listă se bazează pe diferite modele și practici în materie de educație interculturală. Competențele sunt prezentate separat în scopuri educaționale, dar, în realitate, ele sunt foarte interconectate, ceea ce face ca procesul de învățare interculturală să aibă ca obiectiv dezvoltarea lor armonioasă.

### Valori și atitudini

#### Respectul de sine și pentru ceilalți

Respectul pentru sine și pentru ceilalți este înrădăcinat în respectul pentru demnitatea umană și într-o credință reală în egalitate și libertate în rândul oamenilor. Respectul începe prin încercarea de a se înțelege pe sine și pe ceilalți, conștientizând că oamenii au identități diferite și acceptând realitățile complexe în care trăiesc oamenii. Aceasta presupune capacitatea de a înțelege că există mai multe seturi posibile și corecte de valori, atitudini și credințe.

Respectul implică aprecierea celorlalți și a diversității și nu presupune neapărat acordul sau adoptarea punctului de vedere al altei persoane. Mai mult, nu implică tolerarea convingerilor, practicilor sau modurilor de viață care încalcă drepturile omului.

#### Un simț al justiției și responsabilității sociale

Responsabilitatea socială pornește de la capacitatea de a înțelege drepturile omului ca pe un concept de justiție socială și conduce la disponibilitatea de le apăra în cazul încălcării acestora. Această atitudine se bazează pe următoarele:

- ▶ un simț al demnității umane, al valorii de sine și al valorii altora, indiferent de diferențele sociale, culturale, lingvistice sau religioase;
- ▶ un simț al responsabilității pentru propriile acțiuni, un angajament pentru dezvoltarea personală și schimbările sociale;
- ▶ un simț al dreptății, dorința de a acționa în direcția idealurilor libertății, egalității și respectului pentru diversitate.

#### Deschidere și curiozitate față de diversitate

Curiozitatea este ceea ce ne îndreaptă spre ceilalți, în timp ce frica ne determină să fugim de aceștia. Curiozitatea și disponibilitatea autentice se referă la suprimarea presupunerilor și a judecăților de valoare, la confruntarea ambiguității și a incertitudinii și explorarea „teritoriilor” necunoscute cu o minte deschisă.

Deschiderea implică dorința de a trece dincolo de zona de confort și de a căuta cunoașterea în ciuda anxietății. Este forța care îi determină pe oameni să descopere alte credințe și puncte de vedere, să le pună sub semnul întrebării pe ale lor, să dezvolte noi percepții și să accepte că modalitățile vechi de raportare la lume pot fi schimbate atunci când se urmărește construirea a ceva nou – de exemplu percepții, idei sau stiluri de viață.

#### Toleranță la ambiguitate

Toleranța la ambiguitate se referă la atitudinea oamenilor față de situații neclare și perspective incompatibile. Persoanele cu o toleranță ridicată a ambiguității înțeleg valoarea afirmațiilor contradictorii, fără a fi neapărat de acord cu acestea și găsesc multiple sensuri și potențialități în întâlnirile interculturale. Aceste persoane evită presupunerile și încearcă să înțeleagă lucrurile, mai degrabă decât să judece imediat. Ele nu caută informații care să susțină propriile credințe, ci informații care să le ajute să îi înțeleagă pe ceilalți și să vadă perspectiva lor asupra situației ca fiind la fel de întemeiată. Persoanele cu o toleranță scăzută a ambiguității au o nevoie

puternică de claritate și ordine, doresc să evite incertitudinile. Ele vor să evite să găsească argumente pentru două puncte de vedere opuse în același timp.

Toleranța la ambiguitate implică depășirea categoriilor fixe și inflexibile și dorința de a face față în mod constructiv contradicțiilor și complexității. Având în vedere diversitatea culturilor și complexitatea identităților, această atitudine este deosebit de relevantă în învățarea interculturală. Situațiile ambigue și incerte lasă loc pentru influențare, pentru a fi influențat (Consiliul Europei 2008a), pentru învățare și transformare; acestea pot da oamenilor energia nu numai de a-i înțelege pe alții, ci și de a iniția procese de schimbare în interiorul lor. Prin urmare, toleranța ambiguității necesită deschidere către opinii, interpretări, norme și stiluri de viață alternative.

Toleranța la ambiguitate nu trebuie confundată cu relativismul cultural. Competența de a pune sub semnul întrebării opiniile, acțiunile și comportamentele proprii nu implică acceptarea nelimitată a tuturor practicilor și opiniilor în numele culturii.

## Cunoștințe și înțelegere

### Cunoștințe despre cultură, politică și istorie

Cunoștințele despre cultură se referă la înțelegerea modului în care cultura modelează opiniile și comportamentele oamenilor la nivel mondial, precum și a contextului mai larg în care funcționează cultura, ținând seama de aspectele sociale și politice. Aceasta implică un anumit nivel de cunoștințe privind convingerile, valorile și practicile specifice diferitelor culturi, precum și o înțelegere a diversității interne a grupurilor culturale.

Cunoștințele despre politică și evenimente actuale conduc la înțelegerea structurilor de putere, a grupurilor dominante și nedominante dintr-o țară, precum și a relațiilor și conflictelor internaționale. Acestea facilitează identificarea practicilor discriminatorii și a barierelor instituționale dintre și în cadrul grupurilor culturale, care restricționează și privează de putere anumiți membri ai grupului. De asemenea, contribuie la evitarea generalizării practicilor: un lucru care funcționează sau are sens pentru un grup sau pentru o societate nu este neapărat transferabil sau nu poate fi imaginat într-un alt context social, din cauza istoriei, a situațiilor politice sau a structurilor sociale diferite. Cunoștințele despre istorie implică atât înțelegerea proceselor prin care se înregistrează istoria, cât și a conținutului prezentat. O abordare interculturală a istoriei îi ghidează pe oameni să obțină informații din surse multiple, diverse și să respingă discursuri naționaliste. Aceasta permite oamenilor să descifreze influența politică asupra modului în care percep cultura<sup>21</sup>, să înțeleagă procesele de migrație, opresiunea și mecanismele de excludere.

### Cunoștințe despre drepturile omului

Drepturile omului sunt standardele fundamentale care permit oamenilor să trăiască cu demnitate. Ele sunt universale și inalienabile, ceea ce înseamnă că se aplică tuturor, fără excepție, și nu pot fi niciodată luate oamenilor. Acestea oferă un cadru pentru ca oamenii să fie liberi și egali.

Cunoașterea și înțelegerea critică a principiilor drepturilor omului și a instrumentelor juridice internaționale le conferă cetățenilor posibilitatea de a se bucura de drepturile lor și de a și le exercita, precum și de a respecta și a susține drepturile altora. Educația interculturală facilitează conștientizarea faptului că drepturile omului se aplică tuturor ființelor umane, indiferent de contextul cultural și de inegalitățile care încă există în practică.

Cunoașterea drepturilor omului garantează că educația interculturală este înțeleasă într-un cadru de egalitate și, prin urmare, de protecție împotriva oricărei forme de discriminare.

### Cunoștințe despre stereotipuri, prejudecăți și discriminare

Înțelegerea modului în care sunt formate stereotipurile și prejudecățile, a modului în care funcționează ele și cum se pot elimina<sup>22</sup> reprezintă o condiție prealabilă pentru a ajunge la o înțelegere mai profundă a sinelui și a celorlalți, precum și a dinamicii relațiilor interculturale. Bazarea pe stereotipuri denaturează percepția celorlalți și favorizează argumentele emoționale care confirmă preconcepțiile existente. Perspectiva interculturală necesită recunoașterea faptului că realitatea este plurală, complexă, dinamică și în schimbare. Background-ul personal și credințele proprii acționează ca perspective culturale prin care se poate percepe lumea. A înțelege pluralitatea societății înseamnă a deveni conștient/ă de limitele propriilor puncte de vedere, de aceste „lentile”,

21. Vezi mai multe detalii în secțiunea „Perspective asupra diversității din surse diferite” în Capitolul 2.

22. Vezi mai multe detalii în secțiunea „Stereotipuri, prejudecăți și discriminare” în Capitolul 2.

în interacțiunea cu ceilalți. În plus, cunoștințele despre modul în care funcționează stereotipurile pot contribui, de asemenea, la depășirea stereotipurilor internalizate despre de sine ca membru al unui grup.

Cunoașterea politicilor și practicilor discriminatorii actuale și anterioare, a relațiilor de putere și a distorsiunilor instituționale conduce la o mai bună înțelegere a dinamicii între diferitele grupuri ale societății. Educația interculturală facilitează o înțelegere a modului în care alocarea resurselor și accesul la servicii pot fi utilizate pentru a priva oamenii de putere și pentru a limita participarea acestora în societate, pe baza unor prejudecăți culturale și a unor opinii etnocentrice. Exemple în acest sens pot fi întâlnite în fenomenele istorice precum sclavia și colonialismul, dar și în zilele noastre prin limitarea drepturilor și participării de către autoritățile publice care utilizează politici sau iau decizii care: împiedică construirea unui lăcaș de cult pentru un anumit grup; limitează accesul la educație sau la piața forței de muncă; alocă resurse inadecvate pentru dezvoltarea cartierelor în care trăiesc migranții sau minoritățile; fac ca procesul de obținere a cetățeniei sau a permiselor de ședere să fie extrem de birocratic; restricționează sau fac dificilă exercitarea dreptului de vot pentru anumite grupuri.

## Cunoștințe despre diferențele culturale în comunicare

Limbajul servește ca instrument de comunicare, dar și ca „sistem de reprezentare” pentru percepție și gândire (Bennett 1998) și pentru relații sociale. Atât limbajul verbal, cât și cel non-verbal pot avea semnificații diferite în culturi diferite. Interpretările greșite sau neînțelegerile în comunicare pot împiedica relațiile interculturale și pot duce la conflicte interculturale. Conștientizarea diferențelor în ceea ce privește procesele de comunicare, de interacțiune și respectarea unor reguli de bază este importantă pentru asigurarea unei comunicări interculturale de succes (Olafsdottir 2011).

- ▶ Nu face interpretări, presupuneri și judecăți automate.
- ▶ Gândește „în afara cutiei”.
- ▶ Fii pregătit/ă să explici ceea ce ți se pare evident.
- ▶ Ascultă-te pe tine însuși/însăși și ceea ce spui.
- ▶ Ascultă și pune întrebări.
- ▶ Folosește-ți capacitățile de a gândi critic.
- ▶ Pune la îndoială judecățile de valoare.
- ▶ Concentrează-te pe soluții, nu pe probleme

Între ceea ce cred, ceea ce vreau să spun, ceea ce cred că spun, ceea ce spun, ceea ce vrei să auzi, ceea ce auzi, ceea ce crezi că înțelegi, ceea ce dorești să înțelegi și ceea ce înțelegi, există cel puțin nouă posibilități de neînțelegere.<sup>23</sup>

## Abilități

### Empatie

Empatia este abilitatea de a ieși din propriul cadru de referință și de a adopta cadrul de referință al altei persoane. Aceasta implică înțelegerea gândurilor și sentimentelor altor persoane, imaginându-se nevoile și așteptările lor și trăind emoții similare, conducând la o înțelegere respectuoasă a trăirilor celorlalți.

Nu este ușor să fim empatici. Practicarea empatiei în mod continuu este necesară pentru a depăși provocările situațiilor complexe și în special este necesară evitarea unor categorii stricte și a unor idei preconcepute. Practica empatiei începe cu motivație și duce la acțiuni în spiritul solidarității. Empatia nu înseamnă „a ști” ce crede sau ce simte cealaltă persoană, înseamnă să te pui în pielea altcuiva, fără să pretinzi că ești cealaltă persoană. În primii ani de activitate internațională pentru tineret, o activitate populară a constat în a cere participanților să stea într-un cerc, să își dea pantofii jos și să se încălze cu cei ai vecinului, pentru a simți că este diferit, că se poate încerca, dar în cele din urmă tot nu sunt pantofii tăi.

### Solidaritate

Solidaritatea este descrisă de Peter Lauritzen ca fiind „partea practică, socială și politică a empatiei” și include capacitatea de a interacționa și de a lucra cu alții, de a întreprinde acțiuni sociale și politice, de a pune în aplicare și de a depăși structurile de putere existente (Consiliul Europei 2008a: 270). Aceasta implică preocuparea și

23. Citat tradus în engleză din franceză de Nadine Lyamouri-Bajja și Bernard Weber: „Entre ce que je pense, ce que je veux dire, ce que je crois dire, ce que je dis, ce que vous voulez entendre, ce que vous entendez, ce que vous croyez en comprendre, ce que vous voulez comprendre, et ce que vous comprenez, il y a au moins neuf possibilités de ne pas se comprendre.”



grija pentru bunăstarea altor persoane, în special pentru grupurile defavorizate. Acțiunea în spiritul solidarității conduce la o societate mai coerentă, în care comunitățile de persoane libere care se sprijină reciproc urmăresc obiective comune prin mijloace democratice.

### **Gândire critică**

Gândirea critică este capacitatea de a formula întrebări, de a analiza perspective și practici utilizând criteriile explicite. Înseamnă trecerea de la ascultarea pasivă la implicarea activă pe baza informațiilor primite. Este o abilitate care ajută oamenii să distingă opiniile de fapte și să fie vigilenți atunci când vine vorba, de exemplu, de mass-media și de mesajele populiste ale politicianilor, care adesea scot informațiile din context, exagerându-le sau prezentându-le într-un mod favorabil intereselor lor.

Gândirea critică presupune verificarea cu atenție a sursei de informații pentru a-i evalua credibilitatea, pentru a-i identifica interesele și motivația, pentru a înțelege dacă încearcă să manipuleze publicul sau să promoveze știri false. De asemenea, aceasta implică recunoașterea propriilor noastre prejudecăți și conștientizarea modului în care mediul nostru cultural ne afectează percepția și înțelegerea.

Această competență a devenit și mai importantă în ultimul deceniu, odată cu creșterea accesului la informații din toate tipurile de mijloace de comunicare, în special de pe rețelele sociale. Cât de bine sunt verificate sursele înainte de a împărtăși articole sau informații primite pe rețelele sociale? Rețelele sociale au permis cetățenilor să rămână informați cu privire la evenimentele din întreaga lume, dar și să difuzeze informații periculoase și nocive care se pot răspândi imediat fără a fi verificate.

### **Ascultare activă**

Ascultarea activă este capacitatea de concentrare pe deplin nu numai pe ceea ce se spune, ci și pe aspectele non-verbale, cum ar fi limbajul corpului, tonul, expresiile faciale etc. Aceasta presupune a fi pe deplin prezent, a nu întrerupe, a nu presupune că știi deja ce urmează a fi spus, a pune întrebări atente și a identifica incoerențele între mesajele verbale și non-verbale.

Din perspectiva interculturală, ascultarea activă este o modalitate importantă de a învăța despre diverse credințe și comportamente culturale, moduri de comunicare și sensuri subtile.

### **Gestionarea conflictelor în mod constructiv**

Abordarea constructivă a conflictelor este capacitatea de a mapa conflictele, cu scopul de a identifica nevoile reale care se află în spatele celor spuse și pentru a găsi o soluție comună care să satisfacă nevoile tuturor părților implicate. Aceasta implică disponibilitatea de a îi vedea pe ceilalți ca egali și de a găsi soluții care să aducă beneficii tuturor - a fi mai degrabă proactiv, decât reactiv.

Într-o perspectivă interculturală, acest lucru înseamnă să ne îndepărtăm de dihotomia „noi versus ei”. Aceasta necesită cunoștințe legate de specificități culturale, comportamente și stiluri de comunicare și înțelegerea faptului că cetățenii nu sunt vinovați pentru acțiunile guvernului lor. Dar, în primul rând, este nevoie de deschidere față de dialogul intercultural.

Conflictele pot duce la transformări sociale dacă sunt privite într-un cadru pozitiv, cu potențialul de a produce schimbări și creștere. Transformarea conflictelor nu înseamnă găsirea unor soluții rapide, ci investirea energiei în relații și structuri sociale pentru a genera un angajament pe termen lung pentru schimbare, egalitate și justiție socială.

## **ROLUL FACILITATORILOR ÎN PROCESELE DE ÎNVĂȚARE INTERCULTURALĂ**

În educația non-formală, procesele de învățare sunt facilitate ținând cont de faptul că responsabilitatea primară asupra învățării revine grupului de participanți și că acesta este influențat de contextul învățării și de mediul fizic. Cu toate acestea, formatorii și facilitatorii își aduc în procesul de învățare calitățile personale, cunoștințele, competențele, atitudinile și valorile, propriile interese și contexte culturale. Din acest motiv, anumite aspecte trebuie luate în considerare în pregătirea și desfășurarea proceselor de învățare interculturală.

Situațiile de învățare interculturală implică un proces de înțelegere, deconstruire și reconstruire a identității noastre. Din acest motiv, ele pot fi dificile din punct de vedere emoțional atât pentru participanți, cât și pentru facilitatori. Acestea necesită un nivel ridicat de flexibilitate și o capacitate de a face față emoțiilor complexe, în special dinamicii grupurilor. Facilitatorii ar trebui să poată reflecta asupra propriei identități și asupra diversității în general și, de asemenea, să țină cont de aspectele delicate legate de contextul social și politic al participanților.

Acest proces necesită capacitatea de cunoaștere a propriilor limite, de a face față nesiguranțelor proprii și de a avea încredere în propriile abilități de a-i provoca pe participanți fără a risca siguranța lor emoțională și de a oferi sprijin fără a risca integritatea experienței educaționale. De asemenea, este nevoie de capacitatea de a interacționa în mod deschis cu opinii și puncte de vedere care diferă puternic de cele proprii, rămânând în cadrul de referință al drepturilor omului.

Prin urmare, crearea unui spațiu de învățare sigur pentru educația interculturală este un aspect important în facilitarea procesului de învățare. Totuși, acest lucru nu înseamnă evitarea subiectelor dificile, a conflictelor și aspectelor politice. Un spațiu de învățare sigur înseamnă crearea unui climat în care să se poată solicita ideile tuturor, un mediu de învățare incluziv și participativ, promovând relațiile de la egal la egal și conversațiile autentice între persoane, în care gândurile și sentimentele să poată fi exprimate fără teama de a fi judecate.

În plus, facilitatorii trebuie să poată efectua o analiză politică și socială a societății în general, în special a celei specifice tinerilor cu care lucrează. Pentru aceasta este nevoie de informare permanentă cu privire la dezbaterele politice și sociale relevante pentru tinerii respectivi, pentru a înțelege provocările și problemele cu care aceștia se confruntă, precum și cauzele și efectele lor, pentru:

- ▶ a sensibiliza participanții cu privire la necesitatea de a privi dincolo de ceea ce este evident și superficial pentru a găsi explicații adecvate despre situațiile pe care le întâlnesc;
- ▶ a ajuta participanții să identifice ce doresc să schimbe în societate și de ce doresc să realizeze această schimbare;
- ▶ a sprijini participanții în identificarea abordărilor și metodelor adecvate pentru realizarea schimbării pe care vor să o vadă (Ohana și Otten 2012: 234).

Competența de a integra contextele socio-politice ale participanților într-un program educațional a fost descrisă în cadrul TALE<sup>24</sup> ca fiind capacitatea de:

- ▶ a înțelege relevanța contextului socio-politic pentru activitatea educațională;
- ▶ a înțelege contextele socio-politice ale participanților;
- ▶ a alege căi și metode de integrare a contextului socio-politic în programul educațional.

Acest lucru implică, de asemenea, faptul că temele activităților de învățare interculturală ar trebui să fie relevante pentru participanții implicați. Este esențial să se stabilească legături între acestea și experiențele de viață, credințele și nevoia de schimbare socială a participanților. Facilitatorii trebuie să se pregătească prin colectarea de informații despre background-ul și interesul participanților, pentru a oferi exemple relevante și a stabili legături între activitățile educaționale și viața participanților.

---

Pentru a sprijini dezvoltarea competențelor, a fost dezvoltat un Model al Competențelor pentru Formatori ca parte din Strategia Europeană de Formare, care se adresează formatorilor, lucrătorilor și liderilor de tineret care lucrează la nivel internațional. Competența interculturală este una din cele șase arii ale modelului. Pentru fiecare arie, modelul include criterii și indicatori care definesc competențele mai detaliat, precum și un glosar. Mai multe informații despre aria de competență interculturală se găsesc la [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3754/180320\\_SALTO-CompetenceModel\\_Trainer\\_06\\_o.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3754/180320_SALTO-CompetenceModel_Trainer_06_o.pdf).

---

Conținutul și activitățile de învățare trebuie adaptate la contextul specific. Activitățile trebuie alese cu atenție pentru a se asigura că nu promovează o înțelegere ierarhică a culturilor, care menține hegemonia anumitor grupuri. Una dintre opțiuni este utilizarea unor concepte și referințe educaționale diverse, din mai multe țări sau zone. O echipă diversă de facilitatori care provin dintr-o varietate de contexte culturale, lingvistice și sociale, care au experiențe relevante pentru grupul de participanți și pentru obiectivele activității poate, de asemenea, să sprijine condițiile pentru învățarea interculturală.

Facilitarea proceselor de învățare interculturală necesită, de asemenea, un angajament față de valorile drepturilor omului și o cunoaștere a conceptelor și practicilor educației pentru drepturilor omului. Principiile drepturilor omului nu ar trebui să se reflecte numai în activitățile și temele discutate, ci și în atitudinile și comportamentele facilitatorilor.

Unul dintre aspectele esențiale ale învățării interculturale se referă la combaterea stereotipurilor și prejudecăților. În educația non-formală, procesele de reflecție și procesare joacă un rol foarte important și pot oferi un spațiu pentru descoperirea propriilor prejudecăți și depășirea acestora. Facilitatorii trebuie să găsească o cale de mijloc între a oferi participanților posibilitatea de a-și exprima opiniile și a le contesta stereotipurile și prejudecățile

---

24. Trainers for Active Learning in Europe (TALE): <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/tale>, accesat la 22 aprilie 2021.

într-un mediu sigur. Aceasta implică și conștientizarea propriilor prejudecăți, precum și deschiderea de a le discuta în echipă, în timpul fazei de pregătire.

Mai mult decât atât, facilitarea proceselor de învățare interculturală necesită conștientizarea existenței și modului de funcționare a discriminării, precum și a posibilelor modalități de manifestare a acesteia în rândul grupului de participanți. Facilitatorii trebuie să fie pregătiți să abordeze în mod constructiv posibilele situații de discriminare în grupul de participanți. În alegerea metodelor și a conținutului, este important să se țină seama de faptul că este posibil ca unii participanți să fi fost discriminați în viața reală, iar unele activități le-ar putea stârni amintiri dureroase și reacții neașteptate. Decizia privind modul de a gestiona astfel de situații înainte de apariția lor poate fi foarte utilă – fie facilitatorii decid să aibă un membru al echipei care să se ocupe de participanții individuali care au nevoie de sprijin suplimentar, fie aceștia le cer participanților să își poarte singuri de grijă de-a lungul procesului și să facă doar ceea ce li se pare potrivit.

Toate interacțiunile umane prezintă un potențial de conflict. Acest potențial este și mai mare în situațiile în care se contestă valorile sau care sunt dificile din punct de vedere emoțional, cum ar fi întâlnirile interculturale. Facilitatorii ar trebui să fie pregătiți să abordeze conflictele care pot apărea în rândul participanților, în special dacă aceștia provin din zone de conflict sau post-conflict sau din zone cu tensiuni sociale și culturale specifice. O identificare prealabilă a potențialelor surse de conflict și o strategie de acțiune agreată în cadrul echipei pot ajuta facilitatorii să fie mai bine pregătiți. Identificarea potențialelor surse de conflict între participanți nu ar trebui să conducă la evitarea discuțiilor legate de provocări, relații de putere sau conflicte care există în societate, ci la o modalitate de a le putea utiliza cu măiestrie, pentru puterea lor de transformare.

Educația interculturală generează schimbări profunde de atitudine și comportament. Participanții experimentează noi emoții, valorile lor sunt puse în discuție și adoptă noi strategii de învățare despre ei înșiși și alții. Facilitatorii însoțesc cel mai bine participanții la aceste schimbări atunci când găsesc echilibrul corect între provocare și sprijin. Pe de o parte, participanții ar trebui încurajați să caute aceste schimbări, să pună la îndoială perspectivele proprii și pe ale altora. Pe de altă parte, nevoile și limitele participanților trebuie respectate în cadrul acestor procese. Prea mult sprijin și prea puțină provocare fac ca schimbările să fie dificile. În același timp, o provocare prea mare, cu un sprijin redus (atrăgând oamenii prea mult în afara zonei lor de confort) ar putea genera panică și un refuz de a participa în proces. Totodată, este important să se țină cont de faptul că unii participanți au multă experiență sau sunt mai bine pregătiți pentru a fi provocați, în timp ce alții au nevoie de mai mult timp. Importanța echilibrului dintre provocare și sprijin este prezentată în figura de mai jos.

**Figura 6: Adaptare de Nadine Lyamouri-Bajja după modelul zonei de confort, efort și panică al lui Karl Rohnke**



Cu toții avem ceea ce se numește „zonă de confort”. Aceasta poate fi reprezentată de casa noastră, limba pe care o vorbim, obiceiurile noastre, prietenii ori sistemul nostru de valori, lucrurile pe care le facem fără prea mult efort. În zona de confort, învățăm mai puțin, putem pur și simplu să „fim” mai mult. Când părăsim zona de confort, intrăm într-o zonă numită „efort” sau „învățare”. În acest caz, trebuie să depunem eforturi specifice pentru a ne adapta mediului. De exemplu, atunci când schimbăm locul de muncă, organizăm sau participăm la un curs de formare într-o altă limbă, ieșim din obiceiurile noastre. Însă dacă intrăm prea mult în zona de „efort”, riscăm să ajungem în zona de „panică”. Aici, învățarea devine din nou dificilă. Nu mai putem acționa sau controla nimic, iar singurul lucru pe care dorim să-l facem este să ne întoarcem în zona de confort. A fi într-o zonă de panică pentru o perioadă scurtă de timp se poate întâmpla oricui atunci când întâmpină situații noi,

neașteptate sau periculoase. Cu toate acestea, a rămâne în zona de panică prea mult timp poate pune oamenii în pericol și inhibă oportunitățile de învățare.

În contextele de educație interculturală, acest model ne ajută să înțelegem că participanții au ritmuri și zone de învățare diferite. Deși este important să scoatem participanții din zona de confort pentru a putea ajunge în zona de învățare, este la fel de important să identificăm când cineva poate ajunge într-o zonă de panică și să oferim sprijin, permițându-i să revină la condiții de învățare bune, recunoscând astfel diversitatea nevoilor și posibilităților din cadrul unui grup. Ceea ce pentru o persoană poate fi zona de învățare sau de confort, pentru altcineva poate reprezenta zona de panică și viceversa.

În plus, rolul facilitatorului este, de asemenea, de a permite interacțiunea și învățarea de la egal la egal. Nu totul trebuie să vină de la facilitator, deoarece și participanții pot oferi sprijin atât în ceea ce privește provocările, cât și transformările.

Un alt rol important în educația interculturală îl are procesul de evaluare. Evaluarea nu trebuie înțeleasă ca un control extern efectuat la sfârșitul unei activități; ci ca o parte a procesului de învățare continuă în care „atât facilitatorii, cât și cursanții devin capabili să coopereze pentru dezvoltarea [proprie] și a grupului printr-o abordare critică, din mai multe perspective, a muncii lor” (Centrul Nord-Sud al Consiliului Europei 2008: 53). Evaluarea oferă spațiul necesar pentru a reflecta asupra complexității procesului educațional și asupra relației dintre diferite elemente. Scopul evaluării este de a verifica măsura în care obiectivele stabilite înainte de desfășurarea activității sunt îndeplinite în diferite etape ale activității și modul în care acestea răspund nevoilor participanților. În același timp, evaluarea poate oferi o imagine a dezvoltării personale prin care trec participanții și a modului în care se simt ei cu privire la activitățile realizate și la rezultatele atinse. Există câteva aspecte interculturale specifice care trebuie evaluate în raport cu conținutul și procesul de învățare (adaptate din „Guidelines for intercultural dialogue in non-formal learning/education activities”; Consiliul Europei/ Uniunea Europeană 2014):

- ▶ gradul în care mediul și metodele au stimulat participarea, gândirea critică și multi-perspectivitatea;
- ▶ gradul în care au fost îndeplinite obiectivele educației interculturale;
- ▶ gradul în care participanții se simt capabili și motivați să continue dezvoltarea, să acționeze ca multiplicatori, să creeze parteneriate și activități comune;
- ▶ legătura dintre educația interculturală și alte teme din program;
- ▶ legătura dintre conținuturile interculturale din program și contextele din viața de zi cu zi ale participanților;
- ▶ activitățile care abordează stereotipurile, prejudecățile, discriminarea și interconectarea globală;
- ▶ activitățile legate identitate și de relațiile de putere;
- ▶ modul de abordare a conflictelor;
- ▶ interacțiunea cu mediul local, atunci când este cazul.

## PROIECTAREA ȘI REALIZAREA UNOR SESIUNI RELEVANTE PENTRU DIFERITE GRUPURI ȚINTĂ

Rolul principal al unui facilitator este acela de a însoți tinerii în procesele lor de învățare interculturală. Acest demers pornește de la nevoile și contextele specifice ale participanților, pentru a-i ajuta apoi să-și definească locul într-o lume în schimbare și să contribuie la dezvoltarea societăților interculturale.

### A. Contextul

Educația interculturală și teoria interculturală sunt foarte practice. Discuțiile despre realități care sunt prea îndepărtate, greu de imaginat sau de înțeles, nu vor contribui la dezvoltarea competenței interculturale a participanților. Dimpotrivă, ar putea promova stereotipurile și ar putea da impresia că anumite culturi sunt „exotice” sau că anumite realități nu pot fi înțelese. Înțelegerea contextului în care se află participanții, a istoricului lor și a nevoilor lor de învățare îi ajută pe facilitatori să pregătească un conținut adecvat și să utilizeze metode la care vor răspunde participanții.

Se poate efectua o analiză a contextului participanților, reflectând asupra următoarelor aspecte:

- ▶ Care este grupul țintă? Cine sunt participanții?
- ▶ Care este background-ul lor (cultural, socio-economic, de gen etc.)?
- ▶ Cum este percepută identitatea lor în societatea în care trăiesc?

- ▶ Care sunt principalele probleme care apar în contextul lor? Care sunt grupurile defavorizate? Care sunt relațiile de putere din societate între diferitele grupuri din care fac parte participanții?
- ▶ Cum se reflectă aceste aspecte în contextul mai larg (relații instituționale, legislative, relații de putere în societate, accesul la tratament egal)?
- ▶ Care sunt competențele pe care tinerii trebuie să și le dezvolte pentru a putea aborda problemele dintr-o perspectivă interculturală și pentru a acționa în vederea respectării drepturilor omului pentru toți?
- ▶ În ce măsură participanții se vor confrunta cu problemele de inegalitate și nedreptate care nu îi privesc în mod direct?

Răspunsurile la aceste întrebări pot servi drept puncte principale de referință care au ca scop formularea obiectivelor proceselor de educație interculturală.

În mod ideal, un proces de educație interculturală reunește persoane din diferite medii, persoane care pot oferi perspective diferite, în timp ce rolul principal al facilitatorilor este de a susține participanții pentru a le putea permite să învețe unii de la alții. Totuși, acest scenariu nu este întotdeauna posibil. A avea doar puțină diversitate în grup nu înseamnă că învățarea interculturală nu este posibilă. Selectarea cu atenție a conținutului și a metodelor care sunt relevante pentru participanți duce la procese de educație interculturală de succes, în orice context.

## B. Conținutul

Alegerea conținutului și a metodelor ar trebui să răspundă la contextele specifice, iar acestea ar trebui adaptate cât mai bine. Există un conținut specific de învățare care trebuie abordat în cadrul proceselor de învățare interculturală. În funcție de durata procesului și de obiectivele învățării, se poate acorda o atenție diferită fiecărui subiect. Desigur, subiectele nu sunt de sine stătătoare, acestea sunt interconectate, iar într-o singură activitate pot fi abordate mai multe aspecte. Principalele subiecte abordate în cadrul învățării interculturale sunt:

- ▶ identitatea;
- ▶ cultura;
- ▶ contextul social și politic;
- ▶ diferențele de perspective;
- ▶ stereotipurile, prejudecățile și discriminarea;
- ▶ comunicarea și dialogul intercultural.

Cu toate acestea, conținutul didactic nu ar trebui să fie niciodată luat ca atare. Analizarea acestuia prin prisma contextului social al participanților este importantă nu numai pentru a se asigura faptul că este relevant pentru tineri, ci și pentru a nu întări stereotipurile, prejudecățile și a nu promova perspective unilaterale. Activitățile trebuie să fie pregătite ținând cont de diversitatea cursanților și utilizând exemplele disponibile la nivel local. Iată câteva sugestii pentru aspectele de care trebuie ținut cont în diferite situații.

- ▶ Când există puțină diversitate în cadrul grupului
  - Asigură-te că grupul este expus la diverse contexte culturale și socio-politice în activități experiențiale.
  - Implică formatori și experți din diferite medii culturale.
  - Utilizează materiale video și imagini care au potențialul de a contesta stereotipurile.
  - Analizează diferențele din cadrul grupului cultural al participanților. Discută modul în care aceste diferențe determină identitatea lor.
  - Ajută participanții să își pună la îndoială perspectivele și opiniile cu privire la dilemele actuale și la problemele asupra cărora ar putea avea perspective diferite.
- ▶ Când participanții aparțin unor grupuri diferite între care există tensiune sau conflict
  - Creează oportunități pentru ca participanții să poată învăța unii de la alții și să-și dezvolte empatia.
  - Utilizează activități care arată participanților modul în care diferențele de percepție pot afecta viziunea lor asupra lumii.
  - Abordează aspecte precum etnocentrismul și adu în discuție stereotipurile și prejudecățile participanților cu privire la celălalt grup.
  - Permite participanților să descopere asemănări între ei.
  - Oferă participanților posibilitatea de a atinge obiective comune și de a se desprinde de perspectiva „noi și ei”.

- Creează spații și acordă suficient timp pentru dialogul intercultural
- ▶ Când participanții au experimentat discriminarea în mod regulat
  - Discutarea cazurilor reale de discriminare cu care s-au confruntat participanții reprezintă o modalitate puternică de a învăța, de a empatiza și de a găsi soluții împreună. Cu toate acestea, nu toți participanții sunt pregătiți să împărtășească astfel de detalii din viața lor. Asigură-te că participanților le este clar faptul că sunt liberi să împărtășească cât de mult sau de cât puțin vor.
  - Atunci când prezinți un cadru teoretic pentru interpretarea realității și a mecanismelor de discriminare, începe de la propriile lor exemple.
  - Concentrează-te asupra activităților prin care participanții învață să ia poziție în fața nedreptăților care îi afectează pe ei sau pe alții.
- ▶ Când participanții nu au experimentat niciodată /au experimentat mai rar discriminarea
  - Este important ca, atunci când se discută despre discriminare, să se înceapă de la exemple concrete, însă unele persoane nu au fost niciodată discriminate. De aceea, este important să pregătești câteva exemple semnificative pentru grupul țintă.
  - Metodele experiențiale și utilizarea materialelor video au un efect mai puternic, dar o procesare făcută cu tact este importantă pentru a te asigura că participanții sunt capabili să extrapoleze și să pună în aplicare, în situații reale, ceea ce au învățat.
  - Asigură un echilibru între activitățile care se concentrează pe dezvoltarea empatiei cu cele care se concentrează pe cunoașterea cauzelor și efectelor discriminării structurale. Deși componenta emoțională este importantă pentru a putea empatiza cu victimele nedreptăților sociale, aceasta nu este suficientă. La fel de importante sunt și cunoștințele despre mecanismele de discriminare și despre modurile de combatere a acestora.

## C. Metode

Metodele cele mai potrivite pentru atingerea obiectivelor educației interculturale implică o abordare experiențială. Atunci când aleg metodele, facilitatorii trebuie să țină cont de nevoile participanților și de obiectivele de învățare, dar și de propriile preferințe și competențe ca facilitatori. Utilizarea unei metode cu care facilitatorul/facilitatoarea nu se simte confortabil, sau pe care nu o înțelege pe deplin poate duce la o facilitare slabă, ceea ce, la rândul său, îi face și pe participanți să se întrebe cum sau de ce trebuie să facă activitatea.

Mai mult decât atât, metodele ar trebui să faciliteze interacțiunea și dialogul autentic și să nu reproducă în niciun fel dinamici inechitabile în activitate. Acest lucru înseamnă să ne asigurăm că nimeni nu se simte exclus și că participanții nu acționează pe seama stereotipurilor lor sau cel puțin nu fără ca facilitatorul să fie conștient de aceste manifestări și să le abordeze într-un mod constructiv.

### Selectarea metodei<sup>25</sup>

Următoarele întrebări – analizate atent – te pot ajuta să concepi mai ușor diferite elemente din program. Lista de întrebări nu este închisă – este posibil să găsești altele mult mai importante.

#### a. Scopuri și obiective

- ▶ Ce anume dorim, de fapt, să realizăm prin această metodă, în această parte a programului?
- ▶ Ne-am definit obiectivele în mod clar și considerăm că această metodă este adecvată?
- ▶ Este această metodă în concordanță cu atingerea obiectivelor generale ale activității noastre?
- ▶ Va fi această metodă eficientă pentru a ne ajuta să avansăm?
- ▶ Se potrivește această metodă cu principiile metodologiei pe care am definit-o?
- ▶ Este această metodă adecvată în dinamica actuală a acestei situații specifice de educație interculturală?
- ▶ Sunt toate cerințele pentru utilizarea acestei metode (de exemplu, grupul sau atmosfera de învățare, relațiile, cunoștințele, informațiile sau experiențele) îndeplinite de procesele anterioare?
- ▶ Care este tema la care se referă?
- ▶ Ce aspecte (și conflicte) anume pot apărea folosind această metodă și cât de mult le putem anticipa (aborda)?

<sup>25</sup> Adapted from the previous edition of the *T-Kit on intercultural learning*.



- ▶ Poate metoda să răspundă complexității și legăturilor dintre diferite aspecte? Cum poate contribui metoda la deschiderea de noi perspective și percepții?

#### **b. Grupul țintă**

- ▶ Pentru și cu cine dezvoltăm și utilizăm această metodă?
- ▶ Care este condiția prealabilă a grupului și a persoanelor din grup?
- ▶ Care ar putea fi consecințele metodei cu privire la interacțiunile, percepțiile și relațiile dintre participanți? Se ridică metoda la nivelul așteptărilor grupului (individizilor)?
- ▶ Cum le putem trezi interesul?
- ▶ De ce vor avea nevoie (individual și ca grup) și cum vor contribui la această parte a procesului de învățare? Oferă metoda suficient spațiu pentru acest lucru?
- ▶ Contribuie metoda la dezvoltarea potențialului lor?
- ▶ Permite metoda o exprimare individuală suficientă?
- ▶ Cum poate aborda această metodă asemănările și deosebirile din cadrul grupului?
- ▶ Deține grupul caracteristici speciale care necesită atenția noastră (vârstă, sex, competențe lingvistice, (diz)abilități etc.) și cum poate această metodă să le abordeze într-un mod pozitiv?
- ▶ A manifestat grupul, sau unele persoane din cadrul acestuia, rezistență sau sensibilitate față de un subiect anume (minorități, sex, religie, de exemplu) sau prezintă diferențe extreme (de exemplu, de experiență sau vârstă) care ar putea avea un impact asupra dinamicii?
- ▶ Unde se situează grupul în ceea ce privește procesul de educație interculturală?
- ▶ Este metoda adecvată pentru dimensiunea grupului?

#### **c. Mediul, spațiul și timpul**

- ▶ Care este mediul (cultural, social, politic, personal) în care utilizăm această metodă?
- ▶ Ce impact are metoda asupra acestui mediu? Dar mediul asupra metodei?
- ▶ Este spațiul „sigur” pentru ca toți participanții să se implice pe deplin în activitate și să aibă încredere în facilitatori?
- ▶ Ce mediu (elemente, modele) predomină în grup și de ce?
- ▶ Sunt atmosfera de grup și nivelul de comunicare adecvate pentru această metodă?
- ▶ Contextul specific al acestei experiențe de învățare interculturală promovează sau împiedică anumite elemente?
- ▶ Care este percepția comună (și individuală) a spațiului? Este „teritoriul comun” al grupului suficient de mare pentru a utiliza această metodă?
- ▶ Contribuie metoda la un mediu pozitiv (care să spargă bula zonei de confort a tuturor)?
- ▶ Am alocat suficient timp metodei și evaluării sale corespunzătoare?
- ▶ Este discuția de procesare adecvată și semnificativă?
- ▶ Momentul în care se folosește această metodă în cadrul programului nostru este potrivit?
- ▶ Cum se aliniază această metodă cu percepția (diferită) asupra timpului pe care o au participanții?



#### **d. Resursele / cadrul**

- ▶ Se potrivește metoda cu resursele de care dispunem (timp, cameră, oameni, materiale, medii de comunicare etc.)?
- ▶ Folosește metoda aceste resurse în mod eficient?
- ▶ Ce aspecte organizaționale trebuie să luăm în considerare?
- ▶ Este necesară o simplificare? Cum putem împărți responsabilitățile de realizare a metodei?
- ▶ În ce măsură dispunem de competențele relevante pentru a facilita interacțiunile dintre participanți?
- ▶ În ce cadru (instituțional, organizațional) va fi utilizată metoda?
- ▶ Ce impact trebuie să avem în vedere sau să anticipăm (de exemplu, asupra culturii sau preferințelor organizaționale sau asupra obiectivelor instituționale)?
- ▶ Ce factori externi (de exemplu parteneri instituționali sau alte persoane din clădire) ar putea interveni și cu ce interese?

#### **e. Evaluarea anterioară**

- ▶ Am mai folosit această metodă (sau o metodă similară) înainte?
- ▶ Ce am observat sau ce am învățat din experiență?
- ▶ Există alte experiențe în care am învățat despre utilizarea metodelor? Cu ce ne pot fi de folos acestea acum?
- ▶ Poate fi evaluată metoda și impactul acesteia și cum poate fi măsurată realizarea obiectivelor noastre?
- ▶ Cum îi putem sedimenta rezultatele pentru ceea ce va urma?
- ▶ Ce elemente ar trebui să integrăm în metoda noastră ca parte a evaluării activității noastre de până acum?

#### **f. Transferul**

- ▶ În ce măsură este metoda bazată pe (sau legată de) experiența fiecărui participant și pe experiențele de învățare întâlnite până în prezent? Este metoda utilă pentru realitatea participanților sau cum ar trebui adaptată? Este metoda orientată către transfer/integrare în viața de zi cu zi a participanților?
- ▶ Cum vom oferi participanților un spațiu pentru a putea integra în propriile lor realități ceea ce au învățat? Poate contribui la acest transfer o anumită discuție sau dinamică după realizarea metodei?
- ▶ Ce elemente i-ar putea ajuta pe participanți să aplice ceea ce au învățat?
- ▶ Cum putem utiliza ceea ce au învățat participanții pentru următoarele activități?

#### **g. Rolul facilitatorilor sau al formatorilor**

- ▶ Care credem că ar trebui fie rolul nostru în acest grup, în aplicarea acestei metode?
- ▶ Am încercat să „ne facem un scenariu în minte” despre cum ar trebui să funcționeze totul?
- ▶ Am luat în considerare dispoziția noastră personală și cum ar putea aceasta avea un impact asupra funcționării metodei? Cum suntem pregătiți să reacționăm în cazul în care rezultatele nu sunt cele pe care le așteptăm?
- ▶ Suntem pregătiți pentru o procesare mai intensă (chiar individuală) dacă este necesar?

## Capitolul 4

# Activități educaționale

În acest capitol vă propunem o serie de activități special concepute pentru a facilita educația interculturală în contextul activităților de tineret și al educației non-formale.

Pentru o imagine de ansamblu a activităților, puteți consulta cele două tabele prezentate mai jos, unde activitățile sunt organizate pe teme și, respectiv, pe competențe, în ordine alfabetică. T-Kit-ul poate fi utilizat în orice cadru informal, non-formal sau formal pentru a facilita educația interculturală cu tineri. Activitățile pot fi utilizate pentru evenimente de sensibilizare, precum și pentru evenimente de tineret mai mari, activități de tineret sau cursuri de formare. Chiar dacă acest T-Kit oferă instrucțiuni, facilitatorii sunt cei care își cunosc cel mai bine contextul și participanții și vor trebui să adapteze activitățile și să le integreze într-un program general coerent, pentru a răspunde nevoilor grupului țintă și pentru a atinge obiectivele intervenției lor.

În acest T-Kit folosim cuvântul „facilitator” pentru persoanele care desfășoară activități cu tineri. Aceștia ar putea fi lucrători de tineret, tinerii înșiși (educația de la egal la egal), profesori, formatori, profesioniști în educație din tabere de vară sau orice persoană care sprijină tinerii în procesele de învățare și reflectare. Un facilitator nu trebuie să fie neapărat un „expert”, ci să creeze un spațiu în care tinerii sunt sprijiniți în procesul de învățare și de dezvoltare a propriilor cunoștințe, abilități și atitudini prin schimburi, experiențe, discuții și reflecții.

Sfaturile și instrucțiunile furnizate în T-Kit trebuie să fie privite ca linii directoare. Nu este posibilă elaborarea unui manual care să corespundă situației tuturor tinerilor din Europa și să răspundă nevoilor tuturor realităților locale. Prin urmare, descrierile de mai jos trebuie luate ca explicații „standard”, pe care facilitatorii vor trebui să le adapteze.

## ELABORAREA UNUI PROGRAM EDUCAȚIONAL

În funcție de ceea ce îți propui să organizezi, fie că e un atelier de jumătate de zi, o activitate de o zi sau un curs de formare de o săptămână, ai la dispoziție diferite modalități de a elabora un program coerent pentru a facilita educația interculturală. Mai jos sunt câteva sugestii pentru intervenții pe termen scurt (programe de jumătate de zi și de o zi). Bineînțeles, acestea trebuie tratate drept propuneri generale și depind puternic, după cum am menționat anterior, de grupul țintă și context.

### Facilitarea unui atelier de educație interculturală de o jumătate de zi

Dacă ai la dispoziție doar o jumătate de zi pentru a aborda educația interculturală cu un grup, poți alege două sau trei activități pentru a introduce subiectul și a-i determina pe participanți să reflecteze mai departe, cu posibilitatea de a deschide calea pentru activități ulterioare pe această temă.

Iată două propuneri:

#### 1. Introducere în cultură, diferențe culturale și educație interculturală

- ▶ Activitatea „Omul/șoarecele” ar putea fi folosită ca exercițiu de „încălzire” pentru participanți și ca o modalitate de a-i face să realizeze că de multe ori avem percepții diferite despre ceea ce considerăm a fi „la fel”.
- ▶ După aceea, poți folosi activitatea „Bunico, dă-mi voie să îți explic despre cultură” ca pe o oportunitate prin care participanții să reflecteze asupra propriei înțelegeri a noțiunilor de cultură, identitate, religie etc.

- ▶ Apoi, poți continua cu „Autobiografia întâlnirilor interculturale”, care oferă participanților posibilitatea de a reflecta asupra propriei experiențe interculturale, precum și de a începe să abordeze stereotipurile și prejudecățile.

## 2. Comunicarea și dialogul intercultural, semnificația cuvintelor și a poveștilor

- ▶ Ai putea începe cu „Vezi ce văd și eu?” ca activitate de „încălzire” despre percepție și perspective.
- ▶ Apoi, poți continua cu „Asociogramă” (în special dacă lucrezi cu un grup de participanți care vorbesc diverse limbi), pentru a reflecta asupra importanței cuvintelor și asocierilor culturale.
- ▶ „Unde te poziționezi?” oferă oportunitatea pentru dezbateri și perspective diferite asupra dilemelor interculturale și a subiectelor controversate.
- ▶ În cele din urmă, ai putea folosi „Cu alte cuvinte” pentru a-i determina pe participanți să se implice activ în revizuirea articolelor media legate de probleme interculturale, pentru a-și dezvolta abilitățile de gândire critică.

## Facilitarea unei activități de educație interculturală de o zi

Dacă ai o zi întreagă la dispoziție, poți petrece dimineața explorând concepte și opinii, iar după-amiaza poți trece la activități care abordează educația interculturală și drepturile omului.

Iată, din nou, două scenarii posibile; ține minte, acestea sunt doar exemple pentru un posibil proces.

### 1. Abordarea discriminării, a relațiilor de putere și a contextelor sociale și politice ale educației interculturale

- ▶ Ai putea începe cu „Găsește-ți grupul” ca mod de a începe ziua și de a crește gradul de sensibilizare a participanților cu privire la solidaritate, diferențe și apartenență.
- ▶ Apoi, poți continua cu „Floarea identității” ca o modalitate de aprofundare a reflecției asupra diversității, a identităților multiple și a categoriilor din care facem parte sau de care alegem să aparținem.
- ▶ În continuare, poți introduce „De la excluziune la integrare”. Această activitate explorează mecanismele minorității și majorității în societate și permite participanților să reflecteze asupra propriilor comportamente, atitudini și prejudecăți.
- ▶ În cele din urmă, ai putea face activitatea „Nu fi un martor indiferent”, ca o modalitate prin care participanții să învețe despre încălcările drepturilor omului, în relație cu problemele interculturale și să dezvolte abilități pentru a putea răspunde unor astfel de situații.

### 2. Înțelegerea culturii, a educației și a dialogului

- ▶ În acest scenariu, poți începe cu „Fiecare imagine spune o poveste”, ca o modalitate de a introduce subiectul percepției și prejudecății culturale.
- ▶ Apoi, ai putea trece la „Axa istoriei interculturale”, care permite participanților să își împărtășească cunoștințele, înțelegerea și experiențele despre propria istorie, cultură și/sau religie. Acest lucru poate fi interesant atât într-un grup internațional cu mai multă eterogenitate, cât și într-un grup local unde poți vedea percepții diferite despre „aceeași” istorie.
- ▶ După aceea, poți aplica „Etapile sensibilității interculturale” pentru a introduce modelul lui Bennett și a determina participanții să reflecteze la aceste etape și la experiența sau înțelegerea lor.
- ▶ În sfârșit, ai putea desfășura activitatea „Împărtășirea discriminării - Combaterea discriminării”, permițând participanților să împărtășească situații din viața reală cu care s-au confruntat și să discute despre cum să abordeze scenarii similare în viitor.

## Formare sau activități educaționale cu o durată mai lungă

Pentru activități de formare mai îndelungate, ai timp să îți definești obiectivele generale și obiectivele fiecărei sesiuni pe care dorești să o realizezi și poți alege apoi activitățile în consecință. Asigură-te că evoluția progresivă a cursului de formare și legătura dintre sesiuni devin clare pentru participanți.

„Indicatorii pentru dialogul intercultural”<sup>26</sup>, publicație elaborată de parteneriatul dintre Consiliul Europei și Uniunea Europeană în domeniul tineretului, reprezintă un instrument practic pentru a reflecta asupra dezvoltării programelor din perspectivă interculturală. O grilă de criterii și indicatori, organizată în jurul celor trei faze ale unei activități - pregătire, implementare și follow-up - îți va oferi o imagine a modului în care să abordezi

26. Disponibil la: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth%20partnership/indicators>, accesat la 22 aprilie 2021.

dialogul intercultural în propriile tale activități. Te poate ajuta să înțelegi aspectele care sunt „punctele tale forte”, dar și aspectele cărora ai putea să le acorzi mai multă atenție, astfel încât să creezi spații pentru un dialog și o educație interculturală semnificative. Acest instrument poate fi utilizat pentru diferite tipuri de activități: cele care se concentrează, în principal, pe educația interculturală și cele care se concentrează pe alte teme, dar care aleg să aibă o perspectivă interculturală transversală.

Criteriile sunt următoarele:

### **Etapa de pregătire**

1. Scopul general și obiectivele activității sunt, în mod explicit, legate de dialogul și educația interculturală.
2. Diversitatea celor implicați în activitate oferă o oportunitate pentru dialog și educație interculturală.
3. Pentru a planifica programul, facilitatorii utilizează o bază teoretică actualizată și metodologii diverse ale dialogului și educației interculturale.
4. În program sunt planificate activități axate pe înțelegerea funcționării stereotipurilor, prejudecăților și diferitelor forme de discriminare și nedreptate socială.
5. Conținuturile abordate cu privire la dialogul intercultural sunt clar conectate la contextele vieții de zi cu zi a participanților.

### **Etapa de implementare**

6. Multilingvismul este utilizat când este cazul.
7. Există o legătură clară între dialogul intercultural și orice alt subiect principal al programului.
8. Activitatea ține cont de aspecte legate de identitate și relațiile de putere.
9. Activitatea stimulează participanții să își dezvolte cunoștințele despre mediul istoric și cultural al oamenilor cu care interacționează și contextul social și politic în care trăiesc.
10. Activitatea stimulează dezvoltarea de atitudini precum solidaritate, deschidere și respect față de alteritate.
11. Activitatea stimulează dezvoltarea abilităților precum empatie, gândire critică, multiperspectivitate și toleranță la ambiguitate.
12. Activitatea crește sensibilitatea participanților cu privire la interconectarea globală și la rolul solidarității și cooperării în abordarea provocărilor globale.
13. Facilitatorii se implică în transformarea conflictelor, în conformitate cu principiile drepturilor omului.

### **Etapa de follow-up**

14. Participanții sunt încurajați și susținuți să acționeze ca multiplicatori ai dialogului intercultural și să se implice în transformarea socială.
15. Activitatea contribuie la crearea de bune practici în educația interculturală și în dialogul intercultural.

## **MODUL DE PREZENTARE A ACTIVITĂȚILOR**

### **Sursa**

Sursa menționează de unde provine activitatea.

Dacă activitățile sunt adaptate dintr-o altă publicație, acest lucru este menționat.

Adesea, activitățile au fost transformate, astfel că numele persoanei care le-a adaptat este menționat, de asemenea.

Dacă sunt activități noi, vei găsi numele persoanei/persoanelor care le-a(u) elaborat.

### **Teme**

Temele enumerate în această categorie corespund temelor enumerate în tabelul cu activități.

- ▶ Identitate

- ▶ Cultură
- ▶ Contextul social și politic
- ▶ Diferențe de perspective
- ▶ Stereotipuri, prejudecăți, discriminare
- ▶ Comunicare și dialog intercultural.

În unele activități vei găsi mențiuni suplimentare, mai specifice. Acestea ar putea fi legate de un anumit grup țintă, de o situație sau de un aspect specific din cadrul unor teme mai largi (refugiați și migrație, de exemplu).

## Competențe abordate

Această secțiune oferă informații despre competențele abordate prin intermediul acestei activități. Competențele sunt cele furnizate în tabelul de prezentare generală a activităților, precum și în secțiunea „Competențe dezvoltate prin educația interculturală” din capitolul 3 al acestui T-Kit, unde sunt descrise și clasificate în cunoștințe, abilități și atitudini.

## Complexitate

Nivelurile de la 1 până la 4 indică nivelul general de competență necesar pentru participare și/sau gradul de pregătire necesar, precum și nivelul de provocare pentru participanții și facilitatorii implicați în activitate.

**Nivelul 1** – Acestea sunt activități scurte, simple, utilizate în principal pentru a-i determina pe oameni să înceapă să se gândească la educația interculturală, dar fără a intra prea mult în profunzime.

**Nivelul 2** – Acestea sunt activități simple, concepute pentru a stimula interesul față de o problemă. Participanții nu necesită cunoștințe prealabile despre educația interculturală. Multe dintre activitățile de la acest nivel sunt concepute pentru a ajuta oamenii să dezvolte abilități de comunicare și de muncă în grup, stimulându-le, în același timp, interesul pentru probleme legate de cultură și educație interculturală.

**Nivelul 3** – Acestea sunt activități mai lungi, concepute pentru a dezvolta o înțelegere și o perspectivă mai profundă asupra unei probleme. Acestea cer niveluri mai ridicate de competență în discuții sau abilități de lucru pe grupuri.

**Nivelul 4** – Aceste activități sunt mai lungi, necesită abilități de lucru pe grupuri și discuții, concentrare și cooperare din partea participanților și necesită, de asemenea, mai mult timp pentru pregătire. Acestea sunt, totodată, mai cuprinzătoare prin faptul că oferă o înțelegere mai largă și mai profundă a problemelor.

## Mărimea grupului

Această secțiune indică de câte persoane ai nevoie pentru a desfășura activitatea și care este numărul maxim de participanți pentru a lucra în condiții bune.

## Timp

Timpul, estimat în minute, necesar finalizării întregii activități, inclusiv a discuției.

## Obiective

Acestea conturează amploarea învățării pe care participanții urmăresc să o realizeze în termeni de cunoștințe, abilități, atitudini și valori.

## Materiale

O listă de echipamente necesare pentru a desfășura activitatea.

## Pregătire

Această secțiune oferă informații specifice despre cum și ce să pregătești înainte de a desfășura activitatea, precum și niște activități sugerate pentru a le desfășura înainte de activitatea în cauză, ca mod de a crea un proces care „curge”.

## **Instrucțiuni**

O listă de instrucțiuni detaliate, pas cu pas, despre cum să derulezi activitatea.

## **Procesare și evaluare**

Această secțiune include întrebări sugerate pentru a ajuta facilitatorul/facilitatoarea să realizeze procesarea și să evalueze activitatea. Procesarea și evaluarea sunt o parte foarte importantă a unei activități și cea în care oamenii trec de la a face la a reflecta și a învăța. În funcție de contextul și obiectivele tale, poți adapta întrebările de procesare pentru a conduce discuția într-o anumită direcție sau pentru a aborda anumite probleme.

## **Sfaturi pentru facilitatori**

Acestea includ câteva îndrumări, aspecte de care trebuie ținut cont - în special pentru procesarea activității - informații despre posibile variații în desfășurarea activității și aspecte care necesită o atenție deosebită.

## **Variante alternative**

Această secțiune include variațiuni, adică scenarii alternative pentru desfășurarea unei activități, ținând cont de dimensiunea grupului, de subiect sau de intervalul de timp.

## **Sugestii pentru follow-up**

Acestea includ idei despre ce trebuie să faci în continuare și legături către alte activități care sunt relevante pentru abordarea temei respective.

## **Fișe**

Acestea includ cartonașe de rol, pagini de acțiune, cartonașe de discuție și alte materiale care ar trebui să fie oferite participanților în contextul activității.

## ACTIVITĂȚI EDUCAȚIONALE

### Lista activităților în funcție de temele abordate

| TITLU   | Nivel | Identitate | Cultură | Context politic și social | Diferențe de perspective | Stereotipuri, prejudecăți, discriminare | Comunicare și dialog intercultural | Pagină |
|---|-------|------------|---------|---------------------------|--------------------------|---|------------------------------------|--------|
| Discursuri alternative                                | 4     |            | x       | x                         | x                        | x                                       |                                    | 57     |
| Asociogramă   | 2     |            | x       |                           |                          |   | x                                  | 60     |
| Autobiografia întâlnirilor interculturale             | 3     | x          | x       |                           |                          | x                                       | x                                  | 62     |
| Vezi ce văd și eu?                                    | 1     |            |         |                           | x                        | x                                       |                                    | 65     |
| Nu fi un martor indiferent                            | 4     |            |         | x                         |                          | x                                       | x                                  | 67     |
| Fiecare imagine spune o poveste                       | 1     |            |         | x                         | x                        | x                                       |                                    | 70     |
| Mic dejun exclusiv                                    | 4     |            |         | x                         |                          | x                                       |                                    | 72     |
| Găsește-ți grupul                                     | 1     | x          | x       |                           |                          | x                                       |                                    | 77     |
| De la exclusiune la integrare                         | 4     | x          | x       | x                         |                          |   | x                                  | 79     |
| Bunico, dă-mi voie să îți explic despre cultură       | 2     |            | x       |                           | x                        |   | x                                  | 84     |
| Cu alte cuvinte                                       | 4     |            |         | x                         | x                        | x                                       |                                    | 87     |
| Om/șoarece  | 1     |            |         |                           | x                        |   |                                    | 89     |
| Eu cu mine și cu noi                                  | 4     | x          |         | x                         | x                        |   |                                    | 91     |
| Jurnalul meu intercultural                            | 3     | x          | x       |                           |                          | x                                       |                                    | 93     |
| Împărtășirea discriminării - Combaterea discriminării | 3     | x          | x       |                           |                          | x                                       | x                                  | 95     |
| Floarea identității                                   | 2     | x          | x       |                           |                          |   |                                    | 97     |
| Axa istoriei interculturale                           | 3     |            | x       | x                         |                          |   |                                    | 99     |
| Etapele sensibilității interculturale                 | 2     | x          | x       |                           |                          |   | x                                  | 101    |
| Trei etape pentru competența mea interculturală       | 4     | x          | x       | x                         | x                        | x                                       | x                                  | 104    |
| Unde te poziționezi?                                  | 2     |            |         | x                         | x                        |   | x                                  | 109    |



| TITLU   | Nivel | Respectul de sine și pentru ceilalți | Un simț al justiției și responsabilității sociale | Deschidere și curiozitate față de diversitate | Toleranță la ambiguitate | CUNOȘTINȚE                                     |                                     |   |   | ABILITĂȚI |              |                 |                  | Pg. |
|---|-------|--------------------------------------|---|---|--------------------------|--|-------------------------------------|---|---|-----------|--------------|-----------------|------------------|-----|
|   |       |                                      |   |   |                          | Cunoștințe despre cultură, politică și istorie | Cunoștințe despre drepturile omului | Cunoștințe despre stereotipuri, prejudecăți și discriminare | Cunoștințe despre diferențele culturale în comunicare | Empatie   | Solidaritate | Gândire critică | Ascultare activă |     |
| Discursuri alternative                              | 4     |                                      |   | X   | X                        | X  | X                                   | X   |   |           | X            |                 |                  | 57  |
| Asociogramă   | 2     |                                      |   |   |                          |  |                                     | X   | X   |           | X            |                 |                  | 60  |
| Autobiografia întâlnirilor interculturale           | 3     |                                      | X   | X   | X                        |  | X                                   | X   | X   |           |              |                 | X                | 62  |
| Vezi ce văd și eu?                                  | 1     |                                      |   |   |                          |  |                                     | X   | X   |           |              |                 |                  | 65  |
| Nu fi un martor indiferent                          | 4     | X                                    | X   | X   |                          |  | X                                   |   | X   | X         |              |                 |                  | 67  |
| Fiecare imagine spune o poveste                     | 1     |                                      |   |   | X                        |  |                                     | X   |   |           | X            |                 |                  | 70  |
| Mic dejun exclusiv                                  | 4     | X                                    | X   |   |                          |  | X                                   |   | X   | X         |              |                 |                  | 72  |
| Găsește-ți grupul                                   | 1     |                                      |   | X   |                          |  |                                     | X   |   | X         |              |                 |                  | 77  |
| De la exclusiune la integrare                       | 4     | X                                    | X   |   |                          |  |                                     | X   |   | X         |              |                 |                  | 79  |
| Bunico, dă-mi voie să îți explic despre cultură     | 2     |                                      |   | X   | X                        |  |                                     |   | X   |           |              |                 |                  | 84  |
| Cu alte cuvinte                                     | 4     |                                      |   | X   |                          |  |                                     |   | X   |           | X            |                 |                  | 87  |
| Om/șoarece  | 1     |                                      |   | X   | X                        |  |                                     |   |   |           |              |                 |                  | 89  |
| Eu cu mine și cu noi                                | 4     |                                      |   | X   |                          |  | X                                   |   |   |           | X            |                 |                  | 91  |
| urnalul meu intercultural                           | 3     | X                                    |   | X   |                          |  |                                     |   |   |           | X            |                 |                  | 93  |
| Împărțirea discriminării - Combaterea discriminării | 3     | X                                    | X   | X   |                          |  | X                                   |   |   |           | X            | X               |                  | 95  |
| Floarea identității                                 | 2     |                                      |   | X   |                          |  |                                     |   |   |           |              | X               |                  | 97  |
| Axa istoriei interculturale                         | 3     | X                                    | X   | X   |                          |  | X                                   | X   |   |           | X            |                 | X                | 99  |
| Etaple sensibilității interculturale                | 2     | X                                    |   |   | X                        |  |                                     |   |   |           |              |                 |                  | 101 |
| Trei etape pentru competența mea interculturală     | 4     | X                                    | X   | X   | X                        |  | X                                   | X   | X   |           | X            | X               | X                | 104 |
| Unde te poziționezi?                                | 2     |                                      |   | X   | X                        |  |                                     |   |   |           | X            |                 | X                | 109 |

## DISCURSURI ALTERNATIVE

---

### Sursa

Această activitate a fost elaborată de Oana Neșțian Sandu și Isabelle Tibi.

### Teme

- ▶ Cultură
- ▶ Context social și politic
- ▶ Diferențe de perspective
- ▶ Stereotipuri, prejudecăți și discriminare

Alte teme abordate: discursuri, storytelling, grupuri non-dominante

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: deschidere și curiozitate față de diversitate; toleranță la ambiguitate
- ▶ Cunoștințe despre cultură, politică și istorie ; cunoștințe despre drepturile omului; cunoștințe despre stereotipuri, prejudecăți și discriminare
- ▶ Abilități: gândire critică

**Complexitate** : Nivelul 4

**Mărimea grupului** : 12-30 persoane

**Timp** : 120 minute

### Obiective

- ▶ Dezvoltarea înțelegerii participanților cu privire la stereotipuri, cum sunt perpetuate și cum pot fi combătute
- ▶ Stimularea reflecției asupra felului în care diferite grupuri sunt (re)prezentate în discursul public
- ▶ Dezvoltarea înțelegerii participanților cu privire la discursurile dominante și dezvoltarea abilităților de a elabora discursuri alternative

### Materiale

Fișa „Un cadru pentru crearea de discursuri alternative”, foi de flipchart și/sau proiector pentru prezentarea lucrului din grupurile mici.

### Pregătire

Familiarizează-te cu modelul de storytelling prezentat pe scurt în fișa de la finalul activității.

Alege un articol din ziar sau o știre TV, un documentar sau un alt produs media (înregistrare etc.) care prezintă o poveste dominantă (vezi definiția din fișa de mai jos) despre un grup de persoane relevante pentru subiectul abordat, cum ar fi migranții.

Această activitate poate fi precedată de activitatea „Fiecare imagine spune o poveste”. Înțelegerea modului în care percepția noastră este modelată de informațiile (limitate) pe care le avem îi ajută pe participanți să înțeleagă relevanța diferitelor tipuri de povești și importanța dezvoltării unor discursuri alternative pentru a deconstrui stereotipurile.

### Instrucțiuni

1. Spune participanților că veți lucra împreună pentru a identifica diferite tipuri de povești prezentate în societățile noastre, care promovează sau combat stereotipurile.
2. Prezintă pe scurt modelul proiectului de storytelling descris în fișa de la final.
3. Cere participanților să citească articolul sau să vizioneze videoclipul selectat, care prezintă o poveste despre migranți (de exemplu).

4. Cere participanților să identifice ce tip de poveste este prezentat în articol sau în videoclip. Roagă-i să identifice aspectele specifice care îi fac să creadă că este o poveste dominantă. Implică participanții într-o discuție scurtă despre principalele stereotipuri prezentate în poveste și modul în care stereotipurile sunt, în general, promovate în spațiile publice și private prin intermediul poveștilor pe care le spunem.

5. Distribuie fișele și roagă participanții să formeze grupuri de 4-5 persoane și să discute despre ce alte povești despre migrație există în societățile noastre.

- Care sunt poveștile ascunse despre migrație? Ce învățăm din aceste povești?
- Care sunt poveștile de rezistență despre migrație? Ce fac oamenii (și tinerii) pentru a contesta povestea dominantă?
- Puteți crea o poveste transformațională despre migrație?

6. Invită participanții înapoi în grupul mare și invită-i să-și împărtășească poveștile. Aceștia pot prezenta povestea transformațională printr-un joc de rol, o schiță, un manifest sau în orice alt mod creativ.

7. Continuă cu procesarea.

## Procesare și evaluare

- ▶ A fost ușor să cădeți de acord în privința poveștii dominante? Dar asupra poveștilor ascunse și de rezistență?
- ▶ Cum ați creat povestea transformațională? Ați fost cu toții de acord?
- ▶ Cum ne pot ajuta aceste povești să înțelegem discriminarea și nedreptatea?
- ▶ Ce putem face pentru a contesta poveștile dominante și a reechilibra puterea în societăți, pentru a le face mai incluzive și mai respectuoase cu demnitatea tuturor?
- ▶ Care poate fi rolul tinerilor în dezvoltarea poveștilor care contestă discursul dominant? Dar rolul politicienilor și al mass-media?

## Sfaturi pentru facilitatori

Fii pregătit/ă să oferi mai multe exemple din fiecare categorie de povești, în cazul în care participanții au nevoie de ele pentru a înțelege mai bine conceptele.

Ai putea lua în considerare prezentarea piramidei urii ca parte a acestei activități, fie la început, fie la sfârșit, pentru a evidenția importanța contestării stereotipurilor și abordarea situațiilor de nedreptate ori de câte ori apar și în raport cu orice grup.

În timpul lucrului în grupuri mici, poți verifica dacă participanții au întrebări cu privire la diferitele tipuri de povești.

## Variante alternative

Poți alege un grup diferit, care ar putea fi mai relevant pentru participanții tăi, cum ar fi romii, minoritățile sexuale, musulmanii etc.

O alternativă este de a începe prin a le prezenta participanților o poveste de rezistență, iar apoi să le ceri să identifice povestea dominantă, povestea ascunsă și povestea transformațională.

De asemenea, ai putea cere participanților să găsească video-uri cu știri online și să le analizeze în funcție de tipul de poveste prezentat, sau să refacă știrile din materialele video în alte versiuni, concentrându-se pe alte tipuri de povești decât cea prezentată în video-ul original.

Dacă poveștile transformaționale sunt prezentate pe hârtie, ele pot fi colectate pe afișe și expuse în sală.

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate poate fi urmată de activitatea „Cu alte cuvinte”, care se concentrează pe rescrierea articolelor media care promovează prejudecăți. În acest proces, după analizarea diferitelor tipuri de povești, participanții se pot implica mai activ în combinarea poveștilor și în discutarea modului în care o perspectivă lipsită de prejudecăți, diversă și interculturală poate fi prezentată în mass-media.

## Fișă de lucru

### Un cadru pentru crearea discursurilor alternative

Conform modelului „storytelling project” (Bell 2010), există patru tipuri de povești pe care le putem găsi atunci când analizăm aspecte precum excluziunea și nedreptatea socială.

- ▶ **Poveștile dominante** sunt spuse de grupul/grupurile dominant(e) și sunt des întâlnite în viața publică, explicând cum sunt sau cum ar trebui să fie lucrurile. Acestea pot include generalizări, stereotipuri și judecăți despre diferite grupuri și tind să simplifice realitatea. De asemenea, evită reflectarea asupra factorilor structurali sau sistemici dintr-o situație.

Exemplu - Un articol despre închisori poate prezenta deținuții de o anumită etnie ca fiind mai predispuși la violență odată ce ies din închisoare, reprezentând un risc pentru societate.

- ▶ **Poveștile ascunse** nu sunt povești pe care le auzim des în viața publică. Acestea contestă poveștile dominante și oferă explicații diferite pentru anumite situații. Acestea pot include analize critice ale datelor istorice și sociale pentru a ilustra impactul opresiunii asupra experiențelor de viață și asupra lipsei de oportunități în societate.

Exemplu - Un articol despre închisori poate include diferite exemple de direcții în viață ale oamenilor care au ieșit din închisoare. Articolul poate face o analiză a modului în care viața în închisoare afectează șansele în viață după închisoare. Acesta explică modul în care discriminarea poate afecta accesul la servicii după închisoare.

- ▶ **Poveștile de rezistență** demonstrează modul în care grupurile au rezistat opresiunii și pun sub semnul întrebării imaginile pe care le găsim deseori în mass-media. De exemplu, povești despre oameni care au contestat și au rezistat unui status quo nedrept.

Exemplu - Un raport care cuprinde mărturiile ale foștilor și actualilor deținuți din închisori, lucrătorilor comunitari și angajatorilor care încearcă să înlăture barierele care îngreunează accesul deținuților la locuri de muncă sau la programe educaționale, ar putea fi un exemplu de poveste de rezistență.

- ▶ **Poveștile transformaționale** elaborează noi moduri de acțiune și invită oamenii să se gândească la alternative incluzive și juste. Ele oferă un avânt schimbării și permit imaginarea de noi posibilități.

Exemplu - Un articol despre modul în care o închisoare a fost reorganizată pentru a sprijini viața după închisoare, implicând deținuții înșiși în acest proces, ar putea fi o poveste transformațională. Articolul ar putea oferi o nouă perspectivă asupra problemei, care respectă demnitatea deținuților și duce la soluții echitabile.

## ASOCIOGRAMĂ

---

### Sursa

Această activitate este adaptată din „Inventaire de méthodes pour l'apprentissage interculturel”, Euro-Institut, NovaTris. A fost adaptată și tradusă din franceză de Nadine Lyamouri-Bajja.

### Teme

- ▶ Cultură
- ▶ Comunicare și dialog intercultural

### Competențe abordate

- ▶ Cunoștințe despre diferențele culturale în comunicare
- ▶ Abilități: gândire critică

**Complexitate:** Nivel 2

**Mărimea grupului:** grupuri mici de 5 până la 6 persoane

**Timp:** 20 minute

### Obiective

- ▶ Stimularea reflecției asupra sensului cuvintelor pe care le folosim zilnic
- ▶ Conștientizarea faptului că anumite cuvinte similare nu sunt folosite sau înțelese în același mod de oameni din aceeași cultură sau de oameni care aparțin unor culturi diferite sau vorbesc limbi diferite.

### Pregătire

Această activitate poate fi precedată de „Vezi ce văd și eu?” pentru a reflecta asupra faptului că avem perspective și moduri diferite de a vedea lumea.

### Materiale

Foi de flipchart și markere pe masa fiecărui grup.

Selectează cuvintele cu care dorești să lucreze participanții. Alege cuvinte care sunt utilizate în toate limbile: democrație, leadership, toleranță, integrare, școală, educație etc.

### Instrucțiuni

1. Spune participanților că dorești ca ei să se gândească la sensul cuvintelor obișnuite pe care le folosesc și cu ce asociază aceste cuvinte.
2. Împarte participanții în grupuri mici de 5 până la 6 persoane, oferă fiecărui grup de participanți un singur cuvânt și invită-i să creeze o asociogramă (a se vedea fișa) cu toate semnificațiile/legăturile/asocierile pe care le fac cu acel cuvânt.
3. După 10 minute, invită fiecare grup să-și prezinte celorlalți asociograma.

### Procesare și evaluare

Poți utiliza următoarele întrebări pentru procesare:

- ▶ Cât de ușor ați găsit asocieri la cuvinte?
- ▶ Ați fost surprinși de unele asocieri făcute de alții?
- ▶ Ce ați descoperit?
- ▶ Ce putem spune despre limbă și despre comunicarea interculturală?
- ▶ Ce puteți învăța din acest exercițiu?

## Sfaturi pentru facilitatori

Ai putea cere participanților să selecteze ei singuri cuvintele cu care doresc să lucreze.

În cazul unui grup multilingv, fie poți pune participanții cu aceeași limbă maternă să lucreze împreună și apoi să compari lucrul dintre grupuri, fie să formezi grupuri mixte și să lași participanții să discute diferitele asocieri.

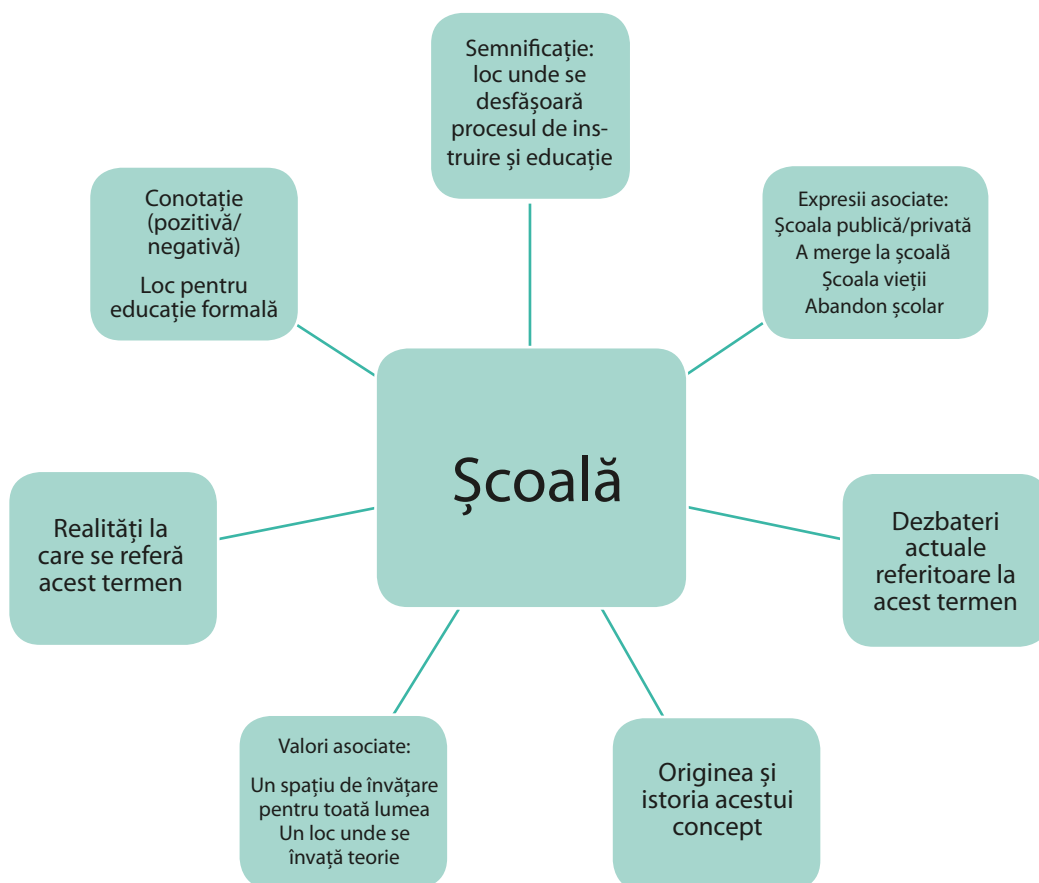
Unul dintre aspectele de subliniat în cadrul procesării este faptul că limbajul ca atare este rezultatul unei convenții sociale, iar pentru a se înțelege reciproc, oamenii trebuie să dea dovadă de răbdare și deschidere față de perspectivele diferite asupra aceluiași cuvânt sau concept.

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate ar putea fi urmată de „Cu alte cuvinte” pentru a reflecta în continuare asupra utilizării cuvintelor și stereotipurilor în media și în discursul public.

## Fișă de lucru

Un exemplu de asociogramă:



## AUTOBIOGRAFIA ÎNTÂLNIRILOR INTERCULTURALE

---

### Sursa

Această activitate a fost elaborată de Oana Neșțian Sandu, pe baza „Autobiografiei întâlnirilor interculturale” (Consiliul Europei 2009a).

### Teme

- ▶ Identitate
- ▶ Cultură
- ▶ Stereotipuri, prejudecăți și discriminare
- ▶ Comunicare și dialog intercultural

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: deschidere și curiozitate față de diversitate; toleranță la ambiguitate
- ▶ Cunoștințe despre stereotipuri, prejudecăți și discriminare; cunoștințe despre diferențele culturale în comunicare
- ▶ Abilități: empatie; gestionarea conflictelor în mod constructiv

**Complexitate:** Nivel 3

**Mărimea grupului:** 4 până la 30 de persoane

**Timp:** 90 minute

### Obiective

- ▶ Încurajarea participanților să se gândească la și să învețe din întâlnirile interculturale pe care le-au avut
- ▶ Identificarea potențialelor stereotipuri pe care participanții le au despre alții sau pe care alte persoane le au despre ei
- ▶ Înțelegerea complexității relațiilor interculturale
- ▶ Experimentarea modului în care atenția la detalii poate contracara ideile preconcepute.

### Materiale

Fișă cu „Autobiografia întâlnirilor interculturale”.

### Pregătire

Această activitate poate fi precedată de „Bunico, dă-mi voie să îți explic despre cultură”. Astfel, participanții pot discuta diferiți termeni pe care îi vor întâlni în autobiografie și vor avea o înțelegere comună.

Activitatea poate fi precedată și de „Vezi ce văd și eu?”, care arată modul în care percepția noastră este influențată de mediul nostru, de viziunea asupra lumii și de poziția noastră în societate.

Pregătește câte o copie a fișei pentru fiecare participant.

### Instrucțiuni

1. Această activitate încurajează participanții să reflecteze asupra propriilor întâlniri interculturale, de la percepție la sentimente, de la limbaj la acțiuni. Roagă participanții să se gândească la un moment în care au întâlnit pe cineva diferit de ei înșiși; de exemplu, o persoană care era dintr-o altă țară sau regiune, dintr-o minoritate, avea o culoare a pielii sau o religie diferită sau vorbea o altă limbă.
2. Roagă participanții să se gândească și să răspundă la întrebările de pe fișă, scriind despre întâlnirea interculturală pe care au ales-o. Timpul de lucru este de aproximativ 30 de minute. Menționează că nu trebuie să răspundă la întrebări una câte una, ci să relateze povestea întâlnirii și să încerce să cuprindă întrebările din fișă în povestirea lor.



3. Împarte participanții în grupuri de patru persoane și invită-i să-și spună reciproc poveștile. Acordă grupurilor aproximativ 30 de minute pentru povești.

4. După aceea, roagă participanții să se întoarcă în grupul mare și să se pregătească de procesare

### Procesare și evaluare

Folosește următoarele întrebări pentru procesare.

- ▶ Ce au crezut participanții despre activitate?
- ▶ A fost greu să își amintească și să descrie o întâlnire interculturală?
- ▶ Cum i-au ajutat întrebările din fișă să se gândească la aspectele pe care nu le-au avut în vedere până acum?
- ▶ Sunt surprinzătoare în vreun fel întâlnirile prezentate de ceilalți participanți? De ce?
- ▶ Percepția participanților asupra unui anumit grup s-a schimbat datorită întâlnirii sau din momentul întâlnirii? Dacă da, în ce mod?
- ▶ În ce fel îi ajută această activitate pe participanți să se gândească la modul în care funcționează stereotipurile?
- ▶ În ce mod îi ajută pe participanți să se gândească la propriul comportament într-o situație interculturală?
- ▶ Reflecția suplimentară asupra propriilor întâlniri interculturale a fost stimulată de întâlnirile prezentate de ceilalți? În ce mod?
- ▶ Pot să identifice, pe baza acestei activități, care sunt competențele de care au nevoie oamenii în întâlniri interculturale?

### Sfaturi pentru facilitatori

Este posibil ca participanții să aleagă să descrie întâlniri interculturale care le-au generat emoții puternice. Fii pregătit/pregătită să gestionezi astfel de situații și să informezi participanții în prealabil despre faptul că nu există nicio obligație de a răspunde la unele întrebări, dacă aleg să nu o facă.

Unii participanți ar putea exprima negativitate sau ostilitate față de „celălalt” descris în autobiografie. Nu permite ca aceste atitudini să fie manifestate fără a le discuta. Este important să „aplici ceea ce predici” și să folosești această ocazie pentru a discuta despre stereotipuri și importanța respectării diversității culturale.

### Variante alternative

Participanții pot răspunde la întrebări descriind întâlnirea interculturală ca pe o poveste.

### Sugestii pentru follow-up

Această activitate poate fi urmată de „Eu cu mine și cu noi”, o activitate în care participanții reflectează asupra identității și relațiilor interculturale și se prezintă în moduri creative.

## Fișă de lucru

- 1. Despre întâlnire** - Când s-a întâmplat, ce făceai când s-a întâmplat?
- 2. Persoana pe care ai întâlnit-o** - Cine era? Ce ai observat despre această persoană? Cum arăta? Cum era îmbrăcată persoana? Ce făcea persoana?
- 3. Comunicare** - Cum ai comunicat? Cum a fost procesul de comunicare? A fost ușor să te faci înțeles? I-a fost ușor să te înțeleagă? De ce? A trebuit să schimbi modul în care comunicai de obicei?
- 4. Sentimente și gânduri** - Ce părere ai despre această întâlnire? Cum te-ai simțit la momentul respectiv? Ce ai simțit față de cealaltă persoană? De ce? Ți-ar plăcea să vezi din nou acea persoană? De ce? Cum crezi că s-a simțit cealaltă persoană la momentul respectiv? Consideri că tu și cealaltă persoană v-ați simțit la fel când v-ați întâlnit?
- 5. Învățare** - Ce crezi că ai învățat sau ai descoperit de la întâlnirea cu acea persoană? Ți-ar plăcea să o întâlnești din nou și să petreceți timp împreună? Dacă ai întâlni-o din nou, ai face ceva diferit față de data trecută? Dacă te-ai întâlni din nou cu acea persoană, există ceva ce ai dori să o întrebi? Crezi că întâlnirea cu această persoană te-a schimbat în vreun fel?

Adaptat după „Autobiografia întâlnirilor interculturale”, disponibilă la:

<https://www.coe.int/en/web/autobiography-intercultural-encounters>.

## VEZI CE VĂD ȘI EU?

---

### Sursa

Această activitate a fost elaborată de Oana Neșțian Sandu.

### Teme

- ▶ Diferențe de perspective
- ▶ Stereotipuri, prejudecăți și discriminare

### Competențe abordate

- ▶ Cunoștințe despre stereotipuri, prejudecăți și discriminare; cunoștințe despre diferențele culturale în comunicare

**Complexitate:** Nivel 1

**Mărimea grupului:** 12 sau mai multe persoane

**Timp:** 30 minute

### Obiective

- ▶ Conștientizarea faptului că mai multe perspective pot fi adevărate în același timp
- ▶ Discutarea modului în care mediul nostru cultural și socio-economic ne influențează percepția asupra realității
- ▶ Stimularea reflecției asupra potențialului de conflict între punctele de vedere opuse și modalitățile de abordare a acestora și de a le folosi pentru transformarea socială.

### Pregătire

Această activitate poate fi una introductivă pentru majoritatea activităților de educație interculturală.

### Materiale

Două bilețele adezive de culoare diferită, lipite între ele spate în spate.

### Instrucțiuni

1. Facilitatorul ține cele două bilețele adezive de culoare diferită, lipite între ele spate în spate și se așează în mijlocul grupului de participanți.
2. Facilitatorul le spune participanților că vor vedea un bilețel adeziv și că trebuie să strige culoarea acestuia.
3. Facilitatorul arată participanților bilețelul adeziv, astfel încât jumătate din cameră vede o parte, iar restul vede cealaltă parte.
4. Când participanții strigă două culori diferite, facilitatorul pare confuz și le cere să strige din nou.
5. Facilitatorul întoarce bilețelul adeziv, astfel încât toată lumea poate vedea ambele părți și cele două culori diferite.
6. Urmează o discuție de procesare.

### Procesare și evaluare

- ▶ În ce mod poziția voastră în cameră a influențat ceea ce ați văzut?
- ▶ La ce v-ați gândit când ați auzit că ceilalți participanți strigau o culoare diferită?
- ▶ A existat cineva care nu a văzut clar bilețelul adeziv? Cum s-a simțit acea persoană?
- ▶ Cum se poate traduce acest lucru în situații din viața reală, atunci când oamenii au acces doar la o parte din realitate sau chiar deloc?

- ▶ Pot coexista două opinii complet opuse?
- ▶ Uneori, conflictele sunt generate de situații de genul acesta, în care oamenii nu pot înțelege că realitatea este complexă și vor să vadă doar propria lor variantă a poveștii. Puteți da exemple din viața reală?
- ▶ Ce se poate face pentru a arăta oamenilor cu păreri opuse „cealaltă parte”, perspectiva celuilalt?

### **Sfaturi pentru facilitatori**

Încearcă să nu le oferi participanților prea multe informații la început. Spune-le doar că le vei arăta un bilețel. În acest fel, ei nu vor avea așteptări și nu vor avea timp să se gândească la ceea ce încerci să faci.

Încurajează participanții să facă legături între acest mod simplu de a reprezenta puncte de vedere opuse și situații mai complexe din propria lor viață, din relații sau conflicte internaționale.

### **Variante alternative**

Această activitate folosește bilețele adezive pentru a arăta modul în care chiar și ceva atât de simplu, precum o bucată de hârtie, poate crea controverse. Scopul este de a implica participanții într-un proces de extrapolare din acest exercițiu simplu către realități mai complexe în care trăiesc. Facilitatorii pot folosi și alte materiale, cum ar fi o imagine cu sens dublu, o imagine sau o sculptură abstractă, care lasă loc interpretării. O altă variantă este de a le oferi unora dintre participanți ochelari de hârtie cu lentile realizate din hârtie de celofan care alterează culorile văzute cu ochiul liber (de exemplu, atunci când participanții care poartă ochelari galbeni sunt rugați să privească o imagine albastră, o vor vedea verde).

### **Sugestii pentru follow-up**

Această activitate poate fi urmată de „Autobiografia întâlnirilor interculturale”. În acest proces, participanții discută modul în care percepția este influențată de mediul nostru, de viziunea asupra lumii și de poziția noastră în societate, înainte de a face o analiză aprofundată a unei întâlniri interculturale. De asemenea, poate fi urmată de „Unde te poziționezi?”, oferind participanților posibilitatea de a împărtăși perspective diferite asupra diverselor probleme din viața reală.

## NU FI UN MARTOR INDIFERENT

---

### Sursa

Această activitate a fost elaborată de Oana Neșțian Sandu.

### Teme

- ▶ Contextul social și politic
- ▶ Stereotipuri, prejudecăți și discriminare
- ▶ Comunicare și dialog intercultural

Alte teme abordate: justiție socială, încălcări ale drepturilor omului, martori indiferenți / martori care iau poziție.

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: respectul de sine și pentru ceilalți; un simț al justiției și responsabilității sociale; deschidere și curiozitate față de diversitate
- ▶ Cunoștințe despre drepturilor omului
- ▶ Abilități: empatie; solidaritate

**Complexitate:** Nivelul 4

**Mărimea grupului:** 12 până la 20 de persoane

**Timp:** 90 minute

### Obiective

- ▶ Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nedreptățile și discriminările cotidiene
- ▶ Stimularea reflecției asupra consecințelor alegerii de a fi un martor indiferent sau o persoană care ia atitudine în situații de discriminare, rasism și nedreptate
- ▶ Analiza diferitelor moduri în care oamenii pot reacționa atunci când altcineva este tratat nedrept din cauza apartenenței culturale percepute.

### Materiale

Un spațiu care poate fi folosit drept „scenă” în care participanții își vor juca scenariul.

### Pregătire

Această activitate poate fi precedată de activitatea „De la excluziune la integrare”. În acest proces, participanții trec de la analiza relațiilor dintre diferite grupuri din societate, la luarea de măsuri pentru remedierea nedreptăților sociale.

Citește scenariile prezentate în fișă și alege unul care este mai relevant pentru grupul tău.

### Instrucțiuni

1. Întrebă cine se oferă voluntar să joace unul dintre scenariile prezentate mai jos. Oferă voluntarilor aproximativ 10 minute să se pregătească pentru a juca scenariul. Informează-i că vor trebui să joace scenariul de mai multe ori, în același mod.
2. După ce scenariu a fost jucat în totalitate, spune-le celorlalți participanți că acesta va fi jucat din nou și că îl pot opri în orice moment pentru a interveni și a schimba situația, astfel încât să abordeze discriminarea și să remedieze nedreptatea. Intervenția poate fi făcută fie prin înlocuirea unui personaj, fie prin adăugarea unui personaj nou în piesă. Doar un personaj poate fi înlocuit odată.

3. Când participanții vor să intervină în piesă, ei trebuie să semnalizeze facilitatorului că vor să intervină și să spună ce personaj doresc să înlocuiască sau să adauge. Apoi scena începe din acel moment. Orice personaj poate fi înlocuit, dar atunci când acesta se înlocuiește, oamenii ar trebui să rămână fideli personalității originale a personajului. Comportamentele pot fi ajustate ușor, dar opiniile personajelor nu pot fi transformate în opinii complet opuse.

4. După prima intervenție, se pot face mai multe, până când piesa ajunge la un final satisfăcător, nimeni nu mai vrea să intervină sau facilitatorul decide că este timpul să se oprească.

5. Urmează o discuție de procesare.

## Procesare și evaluare

Fă o scurtă activitate pentru a ajuta participanții să iasă din rol, invitându-i să redevină ei înșiși, să iasă din rolul personajului pe care l-au jucat. De exemplu, pot fi strigați pe nume sau invitați să își scuture (la propriu) rolul jucat.

Reflectează cu participanții la următoarele aspecte

- ▶ Ce credeți despre scena care a fost interpretată? A fost realistă?
- ▶ Cum a fost pentru „actorii” care au jucat aceste roluri?
- ▶ A fost ușor să veniți cu idei pentru a schimba modul în care se încheie scena? Noile personaje au prezentat comportamente realiste?
- ▶ Ce părere aveți despre alternativele propuse? Sunt modalități posibile de combatere a discriminării?
- ▶ Există situații similare de discriminare în contextul vostru? Ce soluții ar putea contracara discriminarea în aceste exemple?
- ▶ Ce poate motiva oamenii să ia măsuri și să acționeze împotriva discriminării?
- ▶ Ce ați putea face pentru a lua poziție în cazurile de discriminare?

## Sfaturi pentru facilitatori

Când descrii participanților modul în care se pot implica în scenariu pentru a-l schimba, explică-le că atunci când aleg să înlocuiască un personaj, trebuie să respecte personalitatea originală a personajului. Aceștia pot modifica ușor comportamentul, dar nu pot transforma complet opiniile unui personaj astfel încât să reflecte un punct de vedere opus. Acest lucru nu ar fi realist.

Această metodă se bazează pe Teatrul Oprimaților și Teatrul Forum, create de Augusto Boal. Familiarizarea cu această metodă te poate ajuta să fii pregătit să te descurci în diverse situații.

## Variante alternative

În loc să folosească scenariile de mai jos, grupul de tineri poate pregăti câteva scenarii într-o sesiune preliminară acestei activități.

### Scenariul 1:

Doi prieteni stau într-o cafenea, discutând subiecte obișnuite. La un moment dat, o femeie romă intră în cafenea, iar ospătarul îi spune că ar trebui să plece, deoarece nu este binevenită acolo. Femeia romă spune că nu dorește decât să bea o cafea, că trebuie să se întâlnească cu un prieten și că nu vrea să provoace probleme. Ospătarul insistă că ar trebui să plece.

Unul dintre cei doi prieteni care stau la masă îi spune celuilalt că poate ar trebui să facă sau să spună ceva, deoarece nu este corect ca femeia romă să fie dată afară din cafenea. Celălalt spune că nu este treaba lor, că oricum nu le pasă și că probabil femeia romă este acolo pentru a fura. Celălalt prieten spune că acest lucru nu este corect și că ar dori să facă ceva, dar în cele din urmă renunță, iar chelnerul reușește să convingă femeia romă să părăsească cafeneaua.

### Scenariul 2:

Într-o companie de recrutare, doi recrutori vorbesc despre un candidat pe care l-au intervievat recent, care s-a dovedit a fi competent pentru postul disponibil, dar este musulman, iar aceștia au instrucțiuni clare de a nu angaja musulmani.

Alte două persoane, care au fost angajate recent ca recrutori, stau pe hol, așteptând să-și întâlnească șeful și trag cu urechea la conversație. Una dintre ele este șocată de ceea ce aude și îi spune colegei sale că așa ceva este inacceptabil și ar trebui să abordeze acest lucru. Colega spune că ar putea avea probleme dacă se implică. Prima persoană face o încercare de a-i confrunța pe cei doi recrutori, spunându-le ce a auzit, dar aceștia spun doar că este o problemă complexă, iar angajații noi ar trebui să nu se implice. Persoana respectivă nu știe cu adevărat ce să spună sau să facă, așa că renunță. Cealaltă colegă nu spune nimic.

### **Scenariul 3:**

Patru elevi discută despre noua lor colegă, care are pielea neagră. Doi dintre ei intenționează să o hărțuiască online, să își creeze un cont fals, să își bată joc de ea și să-i spună să se întoarcă în țara ei. Inițial, al treilea este de partea lor, în principal pentru că vrea să facă parte din grupul lor, dar, la un moment dat, începe să spună că acest lucru este greșit și ar putea avea efecte psihologice negative asupra noii colege. Al patrulea elev ascultă întreaga conversație, dar nu spune nimic.

Primii doi încep să râdă și sunt surprinși de faptul că prietenului lor îi pasă de o persoană de culoare. Ei îi spun celui de-al treilea elev că dacă este atât de îngrijorat de starea ei psihologică, atunci nu ar trebui să mai stea cu ei și să se împrietenească cu noua elevă. Oricum, ei au toate intențiile de a merge mai departe cu planul lor. Al treilea elev deschide gura pentru a spune ceva, dar în cele din urmă renunță, fără să știe ce să facă sau dacă ar trebui, cu adevărat, să facă ceva în acest sens.



## FIECARE IMAGINE SPUNE O POVESTE

---

### Sursa

Această activitate este adaptată din pachetul educațional „Toți diferiți - Toți egali” (Consiliul Europei 2005).

### Teme

- ▶ Contextul social și politic
- ▶ Diferențe de perspective
- ▶ Stereotipuri, prejudecăți și discriminare

Alte teme abordate: percepții părtinitoare și luarea deciziilor.

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: toleranța la ambiguitate
- ▶ Cunoștințe despre stereotipuri, prejudecăți și discriminare
- ▶ Abilități: gândire critică

**Complexitate:** Nivel 1

**Mărimea grupului:** oricare

**Timp:** 30 minute

### Obiective

- ▶ Indicarea modului în care imaginile pe care le avem despre alte persoane influențează modul în care interpretăm comportamentul lor
- ▶ Conștientizarea modului în care umplem lacunele în cunoștințele noastre
- ▶ Conștientizarea influenței și puterii pe care imaginile noastre o au asupra altor oameni.

### Materiale

Imagini legate de subiectul abordat, hârtie și creioane pentru participanți.

### Pregătire

Această activitate poate fi precedată de „Om/șoarece” pentru a arăta că, deși credem că vedem același lucru, percepția noastră este influențată de preconcepții.

Alege o imagine care se referă la subiectul pe care îl abordezi în activitatea ta. Taie imaginea în două bucăți în așa fel încât fiecare jumătate să „spună separat” o poveste, dar care, atunci când sunt puse împreună, creează o „poveste diferită”. Lipește cele două jumătăți pe coli de hârtie separate. Realizează câte o copie pentru fiecare participant.

### Instrucțiuni

1. Spune grupului că urmează să le oferi fiecăruia o poză și că, individual, ei trebuie să scrie despre ce cred că este imaginea, cine sunt personajele, ce se întâmplă, unde se desfășoară acțiunea etc.
2. Oferă fiecărui participant o copie a primei jumătăți a imaginii și cinci minute pentru a se gândi și a-și scrie povestea.
3. Acum roagă participanții să împărtășească ce au scris. Dacă grupul este mare, această activitate se poate desfășura în grupuri mici de 6 până la 8 persoane.
4. Acum arată-le a doua jumătate a imaginii și roagă-i să-și revizuiască impresiile despre ceea ce au văzut.

## Procesare și evaluare

Discuția ar trebui să ofere o analiză a modurilor în care organizăm și examinăm informațiile. Următoarele întrebări te vor ajuta.

- ▶ Despre ce credeți că este imaginea?
- ▶ Cine erau oamenii din imagine?
- ▶ Unde erau?
- ▶ Ce făceau?
- ▶ De ce erau acolo?
- ▶ Ce v-a făcut să vă imaginați aceste lucruri (și nu altceva)? Pe ce v-ați bazat presupunerile?
- ▶ Poza a avut o semnificație diferită pentru alți membri ai grupului?
- ▶ În ce mod vi s-au schimbat gândurile și percepțiile atunci când ați văzut întreaga imagine?

În viața reală, când se întâmplă ceva sau vedem doar o mică parte din „imagine”, încercăm, totuși, să înțelegem despre ce este vorba.

- ▶ Ce se întâmplă dacă o priviți din nou, într-un context mai larg, și obțineți un punct de vedere diferit?
- ▶ Vă răzgândiți sau rămâneți la poziția inițială?
- ▶ De ce este dificil să recunoaștem că ne răzgândim?

## Sfaturi pentru facilitatori

Încearcă să găsești imagini sau desene potrivite pentru grup și relevante pentru viața lor sau care se referă la o problemă pe care dorești să o explorezi.

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate poate fi urmată de activitatea „Discursuri alternative”. Înțelegerea modului în care percepția noastră este modelată de informațiile (limitate) pe care le deținem, îi ajută pe participanți să înțeleagă relevanța diferitelor tipuri de povești și importanța aducerii unor discursuri alternative în mainstream.

Activitatea poate fi urmată și de „Axa istoriei interculturale”, mai ales dacă participanții provin din țări vecine, în care aceleași evenimente istorice sunt prezentate diferit.

### Sursa

Această activitate a fost elaborată de echipa educativă „Voices of Young Refugees in Europe”, în contextul sesiunii de studiu „Rolul mass-media în drumul către integrarea socială a tinerilor refugiați: ascultarea vocilor tinerilor refugiați în Europa”, 2012 și a fost adaptată de Nadine Lyamouri-Bajja.

### Teme

- ▶ Contextul social și politic
- ▶ Stereotipuri, prejudecăți și discriminare

Alte teme abordate: excluziunea, relațiile de putere, drepturile omului.

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: respectul de sine și pentru ceilalți, simțul justiției și responsabilității sociale
- ▶ Cunoștințe despre drepturile omului
- ▶ Abilități: empatie; solidaritate; gândire critică

**Complexitate:** Nivelul 4

**Mărimea grupului:** 15 sau mai multe persoane

**Țimp:** 110 minute (45 minute pentru simulare, 20 de minute la sfârșit pentru cei care nu au luat micul dejun, 45 minute procesare), începând cu ora micului dejun

### Obiective

- ▶ Indicarea modului în care imaginile pe care le avem despre alte persoane influențează modul în care interpretăm comportamentul lor
- ▶ Conștientizarea modului în care umplem lacunele în cunoștințele noastre
- ▶ Conștientizarea influenței și puterii pe care imaginile noastre o au asupra altor oameni.

### Materiale

Hârtie colorată A5 (roșu, albastru și verde), o șampilă, patru tricouri de aceeași culoare pentru facilitatori (opțional), două mese, așezate într-un spațiu din apropierea zonei unde participanții iau, de obicei, micul dejun.

### Pregătire

Această activitate poate fi precedată de activitatea „De la excluziune la integrare”. În acest proces, participanții pot înțelege mai bine mecanismele de creare a categoriilor în societăți și modul de abordare a acestora.

De obicei, această activitate trebuie să se desfășoare atunci când participanții servesc micul dejun, în zona în care mănâncă.

Pregătește pașapoarte pentru fiecare participant. Acestea ar putea fi o bucată de hârtie colorată A5, împăturită, având scris cuvântul „pașaport” și numele fiecărui participant. Pregătește patru pașapoarte roșii, de excluziune, șase pașapoarte albastre, care necesită șampilare, iar pentru restul participanților, pașapoarte diplomatice verzi. Pașapoartele verzi sunt șampilate și semnate, cele albastre sunt fie șampilate, fie semnate sau datate, dar nu au niciodată cele trei elemente complete. Pașapoartele roșii sunt goale.

Înainte de activitate, organizează spațiul și responsabilitățile în felul următor.

Un facilitator trebuie să fie responsabil de **distribuirea pașapoartelor**: această persoană ar trebui să stea într-un loc în care să salute toți participanții aflați în drum spre sala pentru micul dejun. De exemplu, dacă oamenii ajung cu liftul, acest loc ar putea fi în fața ușii liftului sau aproape de intrarea în bucătărie; fiecare participant primește un pașaport de la facilitator și apoi intră în sala pentru micul dejun.

Un al doilea facilitator este responsabil de **verificarea pașapoartelor**: această persoană ar trebui să aibă o masă în fața intrării în bucătărie / sala pentru micul dejun. Fiecare participant ar trebui să-și prezinte pașaportul

facilitatorului pentru a afla dacă poate fi lăsat să intre sau nu. Facilitatorul informează participanții dacă pot intra în zona bucătăriei sau dacă au nevoie să meargă la un alt birou. Doar cei cu pașapoarte verzi și pașapoarte albastre care conțin atât o ștampilă, cât și o semnătură, vor avea acces în bucătărie / sala pentru micul dejun.

Al treilea facilitator stă la **biroul de frontieră** și acționează în mod arbitrar. Această persoană este în posesia unei ștampile. Aceasta poate ștampila, poate semna și data pașaportul sau ambele. De asemenea, această persoană le poate spune participanților să meargă, mai întâi, la biroul administrativ pentru a completa un formular.

Al patrulea facilitator este plasat în **biroul administrativ**, înmânând formularele care trebuie completate. Formularele sunt, în mod clar, discriminatorii, derutante și neclare. Atunci când este întrebat despre conținut, facilitatorul trebuie să răspundă vag, fără a oferi prea mult sprijin. La primirea formularelor înapoi, facilitatorul poate alege să le ignore, să le comenteze sau să pună întrebări suplimentare. Apoi poate trimite persoana, în mod arbitrar, înapoi la oficiul de frontieră sau poate decide să scrie ceva în pașaport (sau să îl semneze).

Facilitatorii de la biroul administrativ și cel de frontieră acționează așa cum simt, fără coerență și pot susține un participant, iar pe altul nu.

Dacă este posibil, pregătește patru tricouri pentru echipa facilitatorilor. Pentru a fi ușor de recunoscut, facilitatorii ar putea purta același model de tricou sau orice alt semn distinctiv.

Tipărește formularele pentru biroul administrativ, fie cu o imprimare color foarte proastă, astfel încât unele întrebări să nu fie suficient de vizibile pentru a fi completate, fie într-o altă limbă la alegere, pe care participanții nu o înțeleg.

Cu o zi înainte de activitate, participanții ar trebui să fie informați că micul dejun va fi la o anumită oră (care va fi stabilită) dimineața, pentru a fi sigur că vine toată lumea. Nu oferi participanților informații suplimentare în această etapă

## Instrucțiuni

1. Activitatea începe la micul dejun. Atunci când participanții merg la micul dejun, vor găsi un control de frontieră în fața intrării în zona de luat masa.
2. Un facilitator le va înmâna participanților pașapoartele, fără a le oferi informații.
3. În fața bucătăriei, un alt facilitator verifică pașapoartele și:
  - le permite celor cu pașapoarte verzi să intre și îi întâmpină cu un zâmbet și un „Poftă bună!”;
  - le spune celor cu pașapoarte albastre că trebuie să obțină o ștampilă de la biroul de imigrație; nu se oferă alte informații;
  - îi informează pe cei cu pașapoarte roșii că nu li se va permite să intre; nu li se oferă niciun motiv pentru care nu pot accesa zona cu acele pașapoarte.
4. Al treilea facilitator stă la biroul de frontieră, pare foarte plictisit și dezinteresat și verifică anumite pașapoarte. Facilitatorul fie le semnează, fie nu, pe unele le ștampilează, iar pe altele nu, sau scrie uneori data greșită. Cei cu pașapoarte albastre sunt trimiși înainte și înapoi între diferiți facilitatori. În unele cazuri, dacă datele sunt greșite, un pașaport va trebui reînnoit. În această situație, participanții sunt trimiși la biroul administrativ, unde li se cere să completeze un formular.
5. La biroul administrativ, un al patrulea facilitator oferă formulare participanților care trebuie să solicite un nou pașaport. Acest facilitator poate să citească formularul, să îl arunce, să pună întrebări suplimentare sau să îl comenteze. Acesta poate apoi să decidă să îl ajute pe participant, oferindu-i îndrumări suplimentare sau o semnătură sau poate, pur și simplu, să trimită solicitantul înapoi la biroul de frontieră.
6. Lasă participanții să continue acest du-te-vino pentru un timp, apoi lasă o parte dintre participanții cu pașapoarte albastre, dar nu pe toți, să intre în zona de luat masa.
7. Lasă activitatea să continue până când fiecare își ridică pașapoartele.
8. Anunță sfârșitul activității și acordă participanților care nu au luat micul dejun timp să o facă.
9. După acest interval de timp, adună participanții și realizați procesarea.

## Procesare și evaluare

Procesarea ar putea conține următoarele întrebări.

- ▶ Ce au crezut participanții despre activitate?
- ▶ Cum a fost pentru cei excluși, ce au gândit/simțit/făcut?
- ▶ Ce au făcut participanții care aveau nevoie de ștampilă? Au avut o strategie?
- ▶ Cum a fost micul dejun pentru grup? Cum s-au simțit? Când și-au dat seama că unora nu li s-a dat voie să ia micul dejun? Ce au făcut?
- ▶ Cum au reacționat participanții la formularul administrativ? L-au completat? Ce au crezut despre întrebări? Au toate acestea legătură, în vreun fel, cu experiențele din viața reală?
- ▶ Care a fost mesajul acestei activități?
- ▶ Are legătură cu unele experiențe din viața reală pe care participanții le-au avut/cunoscut?
- ▶ Ce se poate face în astfel de situații? Cine ar putea ajuta?
- ▶ Ce legătură are această activitate cu educația interculturală/dialogul intercultural?

Procesarea ar putea viza și:

- ▶ relațiile între majoritate și minoritate
- ▶ solidaritatea
- ▶ mecanismele de integrare/excluziune.

## Sfaturi pentru facilitatori

Această activitate este destul de intensă și provocatoare, deoarece are loc în afara programului formal (la ora micului dejun) și, prin urmare, este total neașteptată. Pe parcursul activității, facilitatorii trebuie să se comporte în moduri ambigue și uneori arbitrare, în așa fel încât condițiile legate de excluziune, nedreptate și discriminare să poată fi evidente.

Întreaga echipă de facilitatori trebuie să fie atentă - în primul rând la rolurile lor diferite, dar și la a verifica dacă participanții sunt în regulă, deoarece unii ar putea reacționa destul de emoțional.

În anumite cazuri, ar fi bine să alegi cui îi vei da un anumit tip de pașaport, de exemplu, atunci când activitatea se realizează cu persoane care au experimentat situații similare în viața reală. Oamenii care au trecut prin această situație în realitate ar putea fi traumatizați, așa că ar trebui să eviți să îi faci să retrăiască aceeași experiență. Mai degrabă le oferi un rol confortabil.

Asigură-te că toată lumea va fi informată când s-a terminat simularea și permite tuturor să își ia micul dejun înainte de procesare.

În unele cazuri, un facilitator suplimentar poate lua rolul de asistent social pentru a ajuta participanții care au nevoie și pentru a oferi sprijin.

După micul dejun și înainte de procesare, participanții ar trebui să iasă din roluri, iar facilitatorii ar trebui să verifice dacă toată lumea se simte OK. O modalitate de a lăsa în urmă jocul de rol este de a cere tuturor participanților să se scuture sau să se deplaseze prin cameră și să își strige numele. Un alt mod este de a-i lăsa să își imagineze că poartă un costum strâmt și că îl scot pentru a deveni din nou ei înșiși.

Formularele includ întrebări care sunt, în mod intenționat, discriminatorii și inacceptabile. Acest lucru ar trebui abordat cu atenție în procesul de procesare, pentru a ajuta participanții să pună la îndoială procedurile și atitudinile administrative existente.

Unul dintre scopurile activității este denunțarea nedreptății, a tratamentului arbitrar și a discriminării. Prin urmare, comportamentul ambiguu al facilitatorilor, procedurile neclare și solicitările de completare a unor formulare inadecvate trebuie puse sub semnul întrebării și abordate.

În unele cazuri, participanții au experimentat procese și proceduri destul de similare în viața reală, în cererile de viză sau la controlul de frontieră. Prin urmare, s-ar putea ca aceștia să nu mai pună la îndoială astfel de proceduri. Atunci este important ca facilitatorul să reformuleze activitatea într-un context al drepturilor omului.

## **Variante alternative**

În contextul unei activități naționale sau internaționale de tineret, simularea poate fi făcută mai reală pretinzând că aceasta este o procedură reală pentru a verifica detaliile de înregistrare ale participanților. În acest caz, acestora li s-ar putea spune că le lipsesc unele documente, că trebuie să găsească directorul clădirii în care se desfășoară activitatea pentru a obține o ștampilă etc.

## **Sugestii pentru follow-up**

Această activitate poate fi urmată de „Nu fi un martor indiferent” pentru a reflecta asupra modalităților de intervenție atunci când alte persoane sunt tratate în mod nedrept.

## Fișă de lucru

Formularul administrativ care trebuie completat de participanți



### Fișa de date personale

1. Nume:
2. Prenume:
3. Data nașterii:
4. Adresa și locul de reședință:
5. Numele părinților:
6. Profesia părinților:
7. Rasa/etnia:
8. Limba vorbită acasă:
9. Ai avut vreodată cazier judiciar? Din ce cauză?
10. Ai folosit vreodată droguri? Care?
11. Tu sau cineva din familia ta apropiată deține o armă? Ce tip și model?
12. Ai folosit vreodată o armă?
13. Ai fost diagnosticat cu o boală psihică? Care?
14. Ai în prezent vreo boală transmisibilă? Care?
15. Cunoști pe cineva din mediul tău personal care este implicat în activități suspecte? Te rugăm să oferi detalii.

Certific prin prezenta că toate informațiile furnizate mai sus sunt corecte.

Data:

Semnătura:



## GĂSEȘTE-ȚI GRUPUL

---

### Sursa

Această activitate este adaptată după activitatea „Odd one out”, din pachetul educațional „Toți diferiți - Toți egali” (Consiliul Europei 2005).

### Teme

- ▶ Identitate
- ▶ Cultură
- ▶ Stereotipuri, prejudecăți și discriminare

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: deschidere și curiozitate față de diversitate
- ▶ Cunoștințe despre stereotipuri, prejudecăți și discriminare
- ▶ Abilități: solidaritate

**Complexitate:** Nivel 1

**Mărimea grupului:** 16 sau mai multe persoane

**Țimp:** 30 minute

### Obiective

- ▶ Începerea discuțiilor despre diferite grupuri din societate
- ▶ Creșterea gradului de conștientizare a prejudecăților și discriminării
- ▶ Încurajarea empatiei în relație cu experiența de respingere sau excluziune.

### Materiale

Buline din hârtie adezivă colorată. De exemplu, pentru un grup de 16 persoane, vei avea nevoie de patru albastre, patru roșii, patru galbene, trei verzi și o bulină albă.

### Pregătire

Această activitate poate servi ca o primă introducere a unui curs de educație interculturală. Poate fi folosită și ca activitate de „încălzire”.

### Instrucțiuni

1. Cere participanților să formeze un cerc și să închidă ochii.
2. Lipește o bulină pe fruntea fiecărui participant. Participanții nu ar trebui să știe ce culoare are bulina. O persoană primește bulina albă, iar pentru fiecare dintre celelalte culori, cel puțin trei persoane ar trebui să aibă aceeași culoare.
3. Spune-le participanților să deschidă ochii și dă-le instrucțiunea „Găsește-ți grupul”.
4. Nimeni nu poate vorbi, ci poate folosi doar comunicarea non-verbală.
5. Odată ce s-au grupat, spune-le că îi vei întreba dacă toată lumea este mulțumită de componența grupului, iar dacă cineva nu este, să ridice mâna.
6. Întreabă dacă toată lumea este mulțumită de componența grupului și acordă puțin timp pentru a vedea dacă cineva e nemulțumit. Dacă cineva este nemulțumit, spune participanților să continue să-și găsească grupul până când toată lumea este mulțumită.
7. Când se liniștesc, întreabă din nou dacă toată lumea este mulțumită și continuă așa până când spun cu toții că sunt mulțumiți de componența grupului sau până când decizi că este timpul să oprești activitatea.

## Procesare și evaluare

Ajută grupul să-și exploreze sentimentele despre ceea ce au făcut și ce au învățat.

- ▶ Cum v-ați simțit în momentul în care ați întâlnit pe cineva cu bulină de aceeași culoare ca voi?
- ▶ Cum s-a simțit persoana cu bulina diferită?
- ▶ Ați încercat să vă ajutați unii pe alții să intrați în grupuri?
- ▶ V-ați dat seama că instrucțiunea a fost: „Găsește-ți grupul” fără detalii specifice?
- ▶ De ce ați crezut că să îți găsești grupul se referă la oameni cu bulină de aceeași culoare, dar nu și cu alte aspecte ale identității voastre
- ▶ Din ce alte grupuri faceți parte, de exemplu, o echipă de fotbal, școală, ONG?
- ▶ Poate oricine să se alăture acestor grupuri?
- ▶ În societatea noastră, cine sunt cei care nu își pot găsi grupul?
- ▶ Ce aspecte ale identității oamenilor sunt cele mai răspândite și ce le poate limita participarea? Care este „bulina colorată” în viața reală?
- ▶ Să fii cel rămas pe dinafară înseamnă întotdeauna să fii exclus sau poate fi o alegere să vrei să stai separat de ceilalți și să fii diferit?
- ▶ Aveți vreo experiență personală în care ați fost (voluntar sau nu) persoana din afara grupului?

## Sfaturi pentru facilitatori

Fii atent la cine primește bulina albă. Aceasta nu ar trebui să fie o persoană care a experimentat deja excluziunea sau discriminarea.

Inițial, participanții vor crede că acesta este doar un scurt exercițiu de a forma grupuri pentru o activitate. În cele din urmă, vor realiza că aceasta este „activitatea” și vor începe să îi înțeleagă sensul.

Dacă nu există evoluții interesante, poți decide să oprești activitatea în orice moment sau să îi permiți să continue până când grupul decide că sunt cu toții mulțumiți de rezultat.

## Variante alternative

O versiune mai scurtă a acestei activități se poate face oferindu-le participanților instrucțiuni specifice despre modul de formare a grupului, precum faptul că din grup vor face parte doar persoane cu bulină de aceeași culoare sau doar persoane cu buline de culoare diferită (să nu fie două persoane cu aceeași culoare).

O altă variantă poate fi făcută adăugând o altă bulină de o culoare total diferită, astfel încât două persoane să nu se poată identifica cu niciun grup și nici una cu cealaltă. De asemenea, în loc de bulină poate fi folosită o bucată de bandă adezivă.

În ultimul rând, o altă variantă ar putea fi să lipești bulinele în diferite locuri (pe obraji, nas sau frunte) și să observi dacă acest lucru influențează compoziția grupului prin adăugarea unui potențial criteriu suplimentar.

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate poate fi urmată de activitatea „De la excluziune la integrare”, unde se abordează relația dintre majoritate și minoritățile din societate.

## DE LA EXCLUZIUNE LA INTEGRARE

---

### Sursa

Această activitate a fost elaborată de Oana Neșțian Sandu.

### Teme

- ▶ Identitate
- ▶ Cultură
- ▶ Context social și politic
- ▶ Comunicare și dialog intercultural

Alte teme abordate: relații majoritate-minoritate, excluziune și integrare

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: respect de sine și pentru ceilalți; un simț al justiției și responsabilității sociale
- ▶ Cunoștințe despre cultură, politică și istorie
- ▶ Abilități: solidaritate

**Complexitate:** Nivelul 4

**Mărimea grupului:** 12-30 persoane

**Timp:** 110 minute (20 minute pentru prezentarea modelului, 30 minute pentru analiză, 30 minute pentru prezentarea concluziilor, 30 minute pentru procesare)

### Obiective

- ▶ Sporirea înțelegerii modului în care relațiile majoritate-minoritate funcționează în societate
- ▶ Înțelegerea atitudinilor minorităților și majorităților în interacțiune
- ▶ Analiza relațiilor din societate pe baza unui cadru simplu care reflectă relații și atitudini complexe.

### Materiale

Fișa cu orientările de aculturație, flipchart, markere, o sală mare și câteva săli mici sau zone care fac posibil lucrul în grupuri mici.

### Pregătire

Înainte de a desfășura această activitate, familiarizează-te cu modelul de aculturație descris în secțiunea „Modele și teorii ale educației interculturale” din Capitolul 2, astfel încât să îl poți explica în timpul activității.

Această activitate poate fi precedată de „Floarea identității”. O reflecție asupra propriei identități, înainte de a lua parte la această activitate, care este axată pe relația dintre identitate și comunicare, îi ajută pe participanți să își vadă identitatea într-un context social și să înțeleagă mai bine implicațiile relațiilor de putere asupra identității și ale identității asupra interacțiunilor sociale.

De asemenea, această activitate poate fi precedată de „Găsește-ți grupul”, o activitate care îi ajută pe participanți să înțeleagă cât de ușor se construiesc categoriile și modul în care sunt generate sentimentele de apartenență la un grup sau de diferențiere față de un grup

## Instrucțiuni

1. Prezintă pe scurt modelul interactiv de aculturație, descris în secțiunea „Modele și teorii ale educației interculturale”, în Capitolul 2. Poți să desenezi cele două axe (identitate și comunicare) și să explici modul în care nivelurile de importanță diferite pe aceste două axe reprezintă diferite orientări de aculturație (importanță ridicată pe axa identitate + importanță scăzută pe axa comunicare = segregare/separatism; importanță scăzută pe identitate + importanță ridicată pe comunicare = asimilaționism; importanță scăzută pe comunicare + importanță scăzută pe identitate = excluziune/marginalizare; importanță ridicată pe comunicare + importanță ridicată pe identitate = integraționism).
2. Explică în detaliu fiecare orientare de aculturație și dă exemple, cum ar fi următoarele.
  - Asimilaționism - Politici și atitudini care promovează asimilarea mai mult sau mai puțin explicită, impunându-le imigranților să renunțe la limba, religia, tradițiile și comportamentele lor și să îmbrățișeze tradițiile culturii majoritare pentru a fi acceptați ca membri deplin ai societății.
  - Segregaționism - Situații în care minoritățile naționale sau imigranții sunt ținuti în cartiere separate. Există câteva cazuri în Europa în care autoritățile construiesc ziduri pentru a separa cartierele. Situații în care minoritățile frecventează școli separate, se bucură de festivități separate, merg la magazine și restaurante separate.
  - Excluzionism - Situații în care politicienii sau alte persoane susțin explicit că minoritățile și imigranții ar trebui să părăsească țara orașul sau, chiar mai rău, ar trebui sterilizați sau uciși.
  - Marginalizare - Situații în care o persoană simte că nu mai aparține niciunui grup. Aceste persoane nu sunt acceptate ca membri cu drepturi depline nici ai majorității și nici ai minorităților. De exemplu, o fată de etnie romă care merge la liceu, dar care provine dintr-o comunitate tradițională, în care fetele nu mai frecventează școala după clasa a patra. S-ar putea ca aceasta să nu se identifice nici cu colegii ei de la liceu și nici cu prietenii din copilărie din cartier.
  - Integraționism - Situații în care oamenii care provin din medii culturale diferite trăiesc împreună, interacționează între ei, învață unii de la ceilalți, au drepturi egale și nu se tem că aceste interacțiuni vor face ca ei sau cultura lor să fie mai puțin autentici
3. Distribuie fișa cu descrierea orientărilor de aculturație prezentate mai jos, atât din perspectiva majorității, cât și a minorității.
4. Împarte grupul în subgrupuri de patru sau cinci participanți.
5. Fiecare grup este rugat să analizeze relația dintre majoritate și un grup minoritar la alegerea lor, într-un context dat, pe baza întrebărilor din fișa de analiză a grupului.
6. Participanții sunt încurajați să facă analiza dintr-o perspectivă socială, politică, economică sau educațională, pe baza propriilor cunoștințe și să își illustreze punctul de vedere cu cât mai multe exemple posibile. Aceștia ar putea avea opinii diferite, în funcție de realitățile trăite și de cunoștințele lor pe această temă. Explică-le participanților că, deși acest proces îi invită să privească relația dintr-o perspectivă mai generală, acest lucru nu exclude diferențele care există în interiorul fiecărui grup, fie el majoritar sau minoritar.
7. Oferă grupurilor 30 de minute pentru analiză și roagă-i să se pregătească să prezinte pe scurt relația analizată și, în special, ideile lor cu privire la ultima întrebare despre cum pot fi îmbunătățite relațiile.
8. După ce grupurile s-au întors și și-au prezentat punctele de vedere, facilitează discuția de procesare.

## Procesare și evaluare

- ▶ Cum vi s-a părut această analiză? Ce a fost surprinzător, ce a fost dificil?
- ▶ Cum ajung oamenii să adopte atitudini de segregare, asimilare, excluziune sau integrare? Cum se formează acestea?
- ▶ Cum pot fi îmbunătățite relațiile dintre grupurile minoritare și majoritare, în beneficiul fiecăruia? Vă puteți gândi la exemple din contextul vostru?
- ▶ Ce se poate face pentru a promova integraționismul în propriile comunități? Ce pot face tinerii? Ce ar trebui să facă autoritățile?

## Sfaturi pentru facilitatori

Oamenii din grup ar putea avea opinii diferite, așa că oferă tuturor posibilitatea de a-și exprima opinia și de a o susține cu exemple concrete.

Participanții ar putea identifica mai mult de o orientare de aculturație dominantă a unui grup. Aceștia ar putea distinge între zone geografice sau ar putea discuta diferențe din cadrul grupurilor. Realitatea este complexă și nu ar trebui să existe încercări de a o simplifica pentru a o putea încadra într-un model. Acest model este prezentat ca o lentilă prin care se poate face o analiză a societății, și nu ca o modalitate de a încadra realitatea într-un model. Încurajează participanții întotdeauna să dea argumente/exemple pentru punctul lor de vedere și exprimă foarte clar faptul că perspectivele diferite sunt binevenite.

Dacă participanții provin din țări diferite, realitățile lor sociale ar putea fi diferite. Așadar, în timpul lucrului pe grupuri mici, roagă-i să se gândească la o minoritate care este prezentă în toate țările din care provin participanții. Orientările de aculturație ale acelei minorități/față de acea minoritate ar putea să nu fie aceleași în fiecare țară. Pentru ca participanții să identifice o orientare de aculturație ca fiind dominantă, este importantă identificarea unor exemple din fiecare realitate.

### **Sugestii pentru follow-up**

Această activitate poate fi urmată de „Nu fi un martor indiferent” sau de „Împărtășirea discriminării - Combaterea discriminării”. În acest proces, participanții trec de la analizarea relațiilor dintre diferitele grupuri din societate la discutarea cazurilor individuale de discriminare și a măsurilor care ar putea fi luate pentru remedierea nedreptăților sociale.

## Fișă de lucru 1 - Orientări de aculturație



### Orientările de aculturație ale grupurilor majoritare

**Asimilaționism** – Această orientare reflectă o situație în care comportamentul unei persoane este considerat „normal” numai atunci când reflectă în totalitate caracteristicile și valorile culturii majoritare. Persoanele care au această orientare acceptă prezența altor grupuri în societate, atâta timp cât membrii respectivelor grupuri renunță la propria identitate în favoarea adoptării culturii și identității majorității.

**Segregaționism** - Prezența altor grupuri în societate este tolerată atâta timp cât acestea trăiesc separat, în cartiere sau regiuni specifice (inclusiv ghetouri). Segregaționiștii evită contactul cu minoritățile, deoarece consideră că acest lucru ar dilua sau ar slăbi integritatea și autenticitatea culturii/identității lor.

**Excluzionism** – Lipsă de toleranță pentru alte grupuri culturale și convingerea că anumite grupuri nu se pot asimila niciodată în cadrul comunității majoritare. Este o atitudine de respingere totală a prezenței altor grupuri în societate. Anumiți excluzioniști creează condițiile pentru a incita minoritățile să părăsească țara/cartierul.

**Integraționism** - Valorificarea menținerii specificităților culturale și a identității altor grupuri, precum și disponibilitatea de a modifica propriile practici instituționale și anumite aspecte ale culturii majoritare pentru a facilita integrarea grupurilor minoritare. Aceasta reflectă o situație în care există atât libertatea de exprimare și oportunități de afirmare a identității culturale, precum și spații destinate dialogului între oamenii care se identifică cu diferite grupuri culturale din societate.

### Orientările de aculturație ale grupurilor minoritare

**Asimilaționism** – Această orientare reflectă disponibilitatea grupurilor minoritare de a renunța la majoritatea aspectelor propriei culturi în scopul adoptării practicilor culturale ale majorității. Persoanele cu această orientare sunt de părere că pot deveni membre cu drepturi depline ale societății doar dacă gândesc, vorbesc și acționează ca majoritatea.

**Separatism** – Această orientare se caracterizează prin dorința de a menține toate trăsăturile propriei culturi, respingând totodată cultura și relațiile cu membrii culturii majoritare sau cu alte grupuri culturale. Persoanele cu această orientare trăiesc în comunități închise, merg la școli unde se vorbește în propria lor limbă și se predă conform propriilor tradiții, nu socializează cu membrii populației majoritare și se tem că dacă ar face-o acest lucru va duce la pierderea identității.

**Marginalizare** – Această orientare caracterizează persoanele care se simt ambivalente și oarecum înstrăinate atât de cultura lor proprie, cât și de cea majoritară, fiind astfel excluse atât din cultura moștenită, cât și din cultura majorității. Un anumit nivel de deschidere față de alte culturi, precum și anumite credințe, practici sau opinii asupra lumii, ar putea aduce persoanele în punctul în care să nu mai aibă sentimentul de „apartenență” la niciun grup.

**Integraționism** – Această orientare reflectă dorința de a menține caracteristicile esențiale ale propriei culturi, punând în valoare în același timp și adoptarea unor elemente cheie ale culturii majoritare. Persoanele cu această orientare își văd identitatea ca fiind una fluidă; își manifestă deschis specificul cultural, implicându-se în același timp și în relații cu persoane aparținând unor grupuri culturale diferite, valorizând pluralismul.

## Fișă de lucru 2 - Întrebări pentru analiza relațiilor dintre un grup majoritar și unul minoritar



- ▶ Care este orientarea dominantă de aculturație a majorității față de grupul minoritar? Gândește-te la exemple concrete în ceea ce privește:
  - atitudinea generală a majorității față de acest grup;
  - ce este prezentat în mass-media și rețelele de socializare legat de acest grup minoritar;
  - modul în care politicienii și liderii de opinie se referă la grupul minoritar;
  - dacă membrii grupului minoritar au acces la servicii;
  - dacă aceștia participă sau au șansa de a participa la viața comunitară.
- ▶ Care este orientarea de aculturație a grupurilor minoritare față de majoritate? Gândește-te la aspecte precum
  - unde locuiește grupul minoritar;
  - modul în care membrii grupului minoritar își văd prezența în societate, în special în viața publică și culturală a comunității;
  - cum și unde interacționează minoritatea cu majoritatea.
- ▶ După ce ai identificat orientările specifice de aculturație pentru fiecare grup, discută care este, în opinia ta, impactul pe termen lung al relațiilor între aceste grupuri. De exemplu, va duce la o pierdere a specificităților culturale pentru vreunul dintre grupuri, cum ar fi limba, religia sau obiceiurile? Sunt promovate relațiile pozitive între grupuri?
- ▶ Cunoști vreo politică publică la nivel național sau european care vizează dezvoltarea unei orientări integraționiste a acestei minorități/față de această minoritate?
- ▶ Ce anume poate îmbunătăți relațiile dintre grupul majoritar și cel minoritar?



## BUNICO, DĂ-MI VOIE SĂ ÎȚI EXPLIC DESPRE CULTURĂ

---

### Sursa

Această activitate a fost elaborată de Nadine Lyamouri-Bajja.

### Teme

- ▶ Cultură, diferențe de perspective, comunicare și dialog intercultural

Alte teme abordate: religie, integrare.

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: deschidere și curiozitate față de diversitate; toleranță la ambiguitate
- ▶ Cunoștințe despre diferențele culturale în comunicare
- ▶ Abilități: empatie

**Complexitate:** Nivelul 2

**Mărimea grupului:** minimum 12 persoane

**Timp:** 60 minute

### Obiective

- ▶ Reflectarea asupra conceptelor legate de cultură
- ▶ Dezvoltarea capacității de explicare, pentru diferite grupuri țintă, a conceptelor legate de cultură
- ▶ Dezvoltarea unei înțelegeri comune a educației interculturale

### Materiale

Un set de cartonașe tipărite, așa cum sunt prezentate în fișa de lucru.

### Pregătire

Activitatea poate fi precedată de activitatea „Om/șoarece” pentru a vedea cum pot coexista perspective diferite asupra aceleiași probleme.

Tipărește fișele de lucru și taie-le sub formă de cartonașe, câte unul pentru fiecare grup mic de 4-6 persoane.

### Instrucțiuni

1. Invită participanții să formeze grupuri mici de 4-6 de persoane.
2. Participanților din fiecare grup li se oferă un set de cartonașe legat de concept și un set de cartonașe legat de grupul țintă.
3. Acum explică participanților cum vor juca. Un membru al grupului ia câte un cartonaș din fiecare set: un cartonaș de concept și un cartonaș cu grupul țintă. Apoi, acesta are la dispoziție un minut pentru a explica conceptul ales (de exemplu, educația interculturală) ca și cum l-ar explica persoanei înscrise pe cartonașul grupului țintă (de exemplu, bunica).
4. După fiecare rundă, ceilalți membri ai grupului pot adăuga idei despre modul în care ar putea fi explicat respectivul concept.
5. Apoi este rândul următorului jucător să aleagă două cartonașe și să explice conceptele.
6. Odată ce toți membrii echipei au jucat, aceștia revin la grupul mare.

### Procesare și evaluare

Întrebările pot include următoarele:

- ▶ Cum s-au simțit participanții făcând această activitate?
- ▶ Cât de ușor/greu a fost să se găsească cuvintele potrivite în funcție de grupul țintă? Cum au procedat participanții?
- ▶ Există anumite explicații pe care aceștia ar dori să le împărtășească în grupul mare?
- ▶ Ce au învățat participanții din acest exercițiu?
- ▶ Ce ne spune exercițiul despre cultură și despre conceptele asociate?
- ▶ Cum ne asigurăm că alte persoane pot înțelege ceea ce vrem să transmitem? Cum ne-am putea îmbunătăți comunicarea într-un mediu multicultural?

### **Sfaturi pentru facilitatori**

În funcție de temele abordate în procesul educațional, cartonașele de concept pot fi adaptate pentru a se potrivi obiectivelor și temelor.

### **Variante alternative**

O posibilă variațiune este să faci exercițiul ca pe un exercițiu de încălzire cu întregul grup. Cere să vină în față două persoane. O persoană alege cartonașul de concept, iar cealaltă joacă rolul persoanei din grupul țintă de pe celălalt cartonaș. Primul participant are apoi un minut pentru a explica conceptul întregului grup. Persoana care joacă rolul grupului țintă poate să pună câteva întrebări dacă nu înțelege ceva.

### **Sugestii pentru follow-up**

Această activitate poate fi urmată de activitatea „Autobiografia întâlnirilor interculturale”. Participanții vor putea discuta despre diverse teme, pe care le pot lega mai apoi de trecutul lor și de întâlnirile interculturale.

## Fișe de lucru

### CARTONAȘE DE CONCEPT

|   |             |
|---|-------------|
|  CULTURĂ | IDENTITATE  |
| EDUCAȚIE INTERCULTURALĂ   | TABU-URI    |
| RELIGIE   | TRADIȚII    |
| RELATIVISM CULTURAL   | INCLUZIUNE  |
| INTEGRARE   | GLOBALIZARE |

### CARTONAȘE CU GRUPUL ȚINTĂ

|   |  |
|---|--|
|  BUNICA TA | CINEVA CARE TOCMAI A VENIT ÎN ORAȘUL TĂU DE PE ALT CONTINENT |
| ÎNVĂȚĂTOAREA TA DIN ȘCOALA PRIMARĂ  | JURNALIȘTI   |
| NEPOTUL TĂU ÎN VÂRSTĂ DE 4 ANI  | CINEVA CARE NU VORBEȘTE LIMBA TA                             |
| PRIETENUL TĂU DE PE FACEBOOK  | O PERSOANĂ SURDĂ   |
| PUBLICUL TĂU DE PE TWITTER  | TU ÎNSUȚI/ÎNSĂȚI   |

## CU ALTE CUVINTE

---

### Sursa

Această activitate a fost elaborată de Oana Neșțian Sandu.

### Teme

- ▶ Context social și politic
- ▶ Diferențe de perspectivă
- ▶ Stereotipuri, prejudecăți și discriminare

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: deschidere și curiozitate față de diversitate
- ▶ Cunoștințe despre stereotipuri, prejudecăți și discriminare
- ▶ Abilități: gândire critică

**Complexitate:** Nivelul 4

**Mărimea grupului:** oricare

**Timp:** 90 minute

### Obiective

- ▶ Dezvoltarea gândirii critice a participanților
- ▶ Stimularea reflecției asupra rolului mass-mediei în promovarea stereotipurilor
- ▶ Înțelegerea potențialului mass-mediei de a promova diversitatea

### Materiale

Articole de ziar în care sunt prezente stereotipurile, fișa de lucru cu Ghidul pentru analiza critică a articolelor din ziare.

### Pregătire

Această activitate poate fi precedată de activitatea „Discursuri alternative”. După analizarea diferitelor tipuri de povești, participanții se pot implica mai activ în combinarea acestora și în discutarea modului în care o perspectivă imparțială, diversă și interculturală poate fi prezentată în mass-media.

Activitatea poate fi precedată și de „Axa istoriei interculturale”. În acest proces, participanții analizează mai întâi diversitatea (sau lipsa acesteia) în predarea istoriei, iar apoi analizează modul în care diversitatea este prezentă în știrile actuale.

Pregătește fișa de lucru cu ghidul pentru fiecare grup mic de participanți, format din 4-5 persoane. Pregătește câte un articol pentru fiecare grup.

### Instrucțiuni

1. Spune participanților că vor lucra în grupuri mici pentru a putea analiza articole din ziare și pentru a le rescrie pe cele care promovează stereotipurile.
2. În grupuri de 4-5 persoane, participanții primesc un articol de ziar (un articol diferit pentru fiecare grup) care prezintă migranți sau minorități într-un mod stereotipic.
3. Participanții sunt rugați să identifice stereotipurile promovate în articol prin cuvinte cheie, expresii, imagini, statistici subiective, lipsa contextului, afirmații etc. După ce au analizat articolul, roagă-i să îl rescrie dintr-o perspectivă interculturală, fără stereotipuri și promovând diversitatea.
4. Participanții revin în grupul mare și împărtășesc articolul rescris.
5. Urmează o discuție de procesare.

## Procesare și evaluare

Discutați despre stereotipuri și rolul mass-mediei folosind următoarele întrebări:

- ▶ Cum vi s-a părut analiza articolului? Dar rescrierea acestuia?
- ▶ Întâlniți adesea articole de acest tip sau este o excepție?
- ▶ Care grupuri credeți că sunt prezentate mai des într-un mod stereotipic în mass-media?
- ▶ Cum putem verifica dacă informațiile sunt exacte și de încredere?
- ▶ Cum putem sensibiliza opinia publică cu privire la cazurile de reprezentare stereotipică? Ce strategii de contracarare ar putea funcționa cel mai bine?

## Sfaturi pentru facilitatori

Poți adapta ghidul astfel încât să includă alte aspecte relevante pentru articolele pe care le utilizezi.

Participanții ar putea avea nevoie de acces la internet pentru a verifica faptele și evenimentele prezentate în articol.

## Variante alternative

Cu un grup mai puțin experimentat, poți face doar prima parte a activității – analiza articolului – și poți sări peste partea de rescriere sau o poți relua într-o sesiune ulterioară.

Poți oferi participanților articolele pentru analiză sau le poți solicita să își aleagă propriile articole (fie la fața locului, fie în prealabil).

Se pot utiliza alte mijloace de comunicare decât presa scrisă (emisiuni TV, știri TV, postări de pe rețelele de socializare, bloguri etc.).

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate poate fi urmată de „Unde te poziționezi?”, o activitate care oferă participanților oportunitatea de a împărtăși opinii diferite cu privire la subiecte relevante.

Participanții se pot implica pentru o perioadă determinată de timp (o săptămână, o lună) într-o acțiune de monitorizare a ziarelor cele mai citite de tinerii din țara / orașul / regiunea lor pentru a identifica nivelul prejudecăților în conținutul acestora.

## Fișă de lucru: Ghid pentru analiza critică a articolelor din ziare



1. Surse și context
  - Sunt sursele clar menționate și de încredere?
  - Există suficiente informații despre contextul în care s-au întâmplat evenimentele care fac subiectul știrilor?
2. Intenții: a se căuta cuvinte și fraze care:
  - conțin stereotipuri despre un grup sau observații rasiste sau prezintă grupul într-o lumină proastă
  - incită la ură sau violență
  - estompează granițele dintre fapte și opinii.
3. Imagini: a se căuta:
  - reprezentări și imagini stereotipice care nu constituie contextul știrilor.
4. Statistici și date: a se căuta:
  - argumente bazate pe statistici sau date și dacă acestea provin din surse de încredere, clar menționate.
5. Reprezentarea diversității: a se căuta:
  - o diversitate de perspective asupra situației
  - reprezentarea apartenenței etnice și culturale care nu este relevantă pentru subiectul abordat și care întărește stereotipurile despre un anumit grup.

## OM/ȘOARECE

---

### Sursa

Această activitate este preluată din „Baustein zur nicht rassistischen Bildungsarbeit”: [www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/C1-BilderImKopf.pdf](http://www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/C1-BilderImKopf.pdf).

### Teme

- ▶ Diferențe de perspectivă

Alte teme abordate: empatia, percepția, imagini despre sine și despre ceilalți

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: deschidere și curiozitate față de diversitate; toleranță la ambiguitate

**Complexitate:** Nivelul 1

**Mărimea grupului:** oricare (participanții vor lucra în perechi)

**Timp:** 30 minute

### Obiective

- ▶ Conștientizarea diferitelor noastre moduri de a percepe lumea și realitatea
- ▶ Înțelegerea faptului că nu există doar o realitate, corectă sau greșită
- ▶ Stimularea reflecției asupra diversității.

### Materiale

Mese, hârtie A4, creioane pentru toți participanții, tipărirea celor trei imagini (om, șoarece, om/șoarece).

### Pregătire

Aceasta este o activitate bună de încălzire. Prin urmare, poate fi utilizată la începutul unei sesiuni.

Tipărește cele trei poze (om, șoarece, om/șoarece).

### Instrucțiuni

1. Roagă toți participanții să se grupeze în perechi la o masă și oferă fiecărei perechi o foaie de hârtie și un creion.
2. Explică participanților că li se va arăta o imagine și li se va cere apoi să deseneze imaginea împreună, ținând simultan același creion.
3. În fiecare pereche, cere participanților să precizeze cine este „A” și cine este „B”.
4. Cere tuturor „A”-urilor să închidă ochii. Afișează „B”-urilor imaginea șoarecelui pentru aproximativ 30 de secunde, apoi pune imaginea deoparte.
5. Acum cere „B”-urilor să închidă ochii. Arată „A”-urilor imaginea omului timp de aproximativ 30 de secunde, apoi pune-o deoparte.
6. Acum spune tuturor participanților că le vei arăta din nou imaginea timp de 30 de secunde înainte de a începe să deseneze împreună. Arată tuturor participanților imaginea om/șoarece.
7. Roagă-i să înceapă să deseneze.
8. După ce toate grupurile au terminat, participanții se așază într-un cerc pentru procesare.

## Procesare și evaluare

Poți folosi următoarele întrebări în procesul de procesare:

- ▶ Ce s-a întâmplat?
- ▶ Ce ați văzut (lasă-i pe A și B să descrie ceea ce au văzut și arată din nou imaginea om/ șoarece)?
- ▶ Cum ați procedat ca să puteți desena împreună? Cum au funcționat cooperarea și comunicarea?
- ▶ Ce s-ar fi putut face diferit?
- ▶ Ce legătură are această activitate cu educația interculturală?
- ▶ Care este rolul imaginilor predefinite sau al stereotipurilor în procesul de a vedea ceva în viața de zi cu zi?
- ▶ Vă confrunțați cu situații similare în viața de zi cu zi? Când? Cum putem face față acestor situații?

## Sfaturi pentru facilitatori

Este important să te asiguri că doar jumătate dintre participanți văd imaginile.

Ai putea orienta discuția spre ideea că noi adesea credem că „vedem același lucru”, deși ceea ce percepem este diferit.

Educația interculturală presupune și recunoașterea diversității percepțiilor, simbolurilor, semnificațiilor și punctelor de vedere. Aceasta este ceea ce ar trebui să învețe participanții din această activitate.

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate poate fi urmată de activitatea „Bunico, dă-mi voie să îți explic despre cultură” pentru a reflecta asupra modului în care ne pliem după alte persoane în diferite contexte.

Ar putea fi, de asemenea, urmată de activitatea „Autobiografia întâlnirilor interculturale” pentru a reflecta asupra modului în care suntem influențați de ceilalți și de tradiția culturală în ceea ce percepem.

## Fișă de lucru





### Sursa

Această activitate a fost elaborată de Nadine Lyamouri-Bajja, inspirată de un proiect de fotografie cu tineri refugiați la Strasbourg implementat de organizația de tineret „Le pensé critique”

### Teme

- ▶ Identitate
- ▶ Context social și politic
- ▶ Diferențe de perspectivă

Alte teme abordate: imaginea de sine și imaginea despre alții, cetățenie, participare

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: deschidere și curiozitate față de diversitate
- ▶ Cunoștințe despre cultură, politică și istorie
- ▶ Abilități: gândire critică

**Complexitate:** Nivelul 4

**Mărimea grupului:** minimum 6 persoane

**Timp:** 240 minute, care pot fi împărțite în mai multe sesiuni: prezentare și sesiune foto (aproximativ trei ore), expoziție și discuție (aproximativ o oră)

### Obiective

- ▶ Stimularea reflecției asupra identității proprii și a ceea ce reprezintă oamenii în societate
- ▶ Conectarea cu cultura și cu elementele de cultură care sunt importante
- ▶ Conștientizarea a ceea ce este important pentru noi și a modului în care împărtășim acest lucru cu alții.

### Materiale

Camere foto sau orice dispozitiv care poate realiza fotografii (de exemplu, smartphone-uri) pentru fiecare participant sau pentru fiecare grup de 2 până la 3 participanți, un computer pentru a putea transfera toate imaginile și o imprimantă color pentru a tipări imediat imaginile.

### Pregătire

Această activitate poate fi precedată de „Autobiografia întâlnirilor interculturale”, pentru a reflecta asupra impactului pe care îl au alte persoane sau grupuri de persoane în formarea identităților.

### Instrucțiuni

1. Spune participanților că vor avea de pregătit o expoziție foto despre ei înșiși. Vor avea la dispoziție două ore să părăsească locul și să revină cu trei fotografii:
  - un autoportret care spune ceva despre cine sunt;
  - o imagine a unui loc relevant pentru identitatea și participarea lor în societate: „locul lor”;
  - un simbol sau un obiect care reprezintă apartenența lor culturală.
2. Participanții pot face fotografiile individual sau în grupuri de câte doi sau trei, dar fiecare participant/ă trebuie să aibă cele trei fotografii relevante pentru el însuși/ea însăși.
3. După două ore și jumătate, participanții ar trebui să se întoarcă pentru a transfera cele trei poze alese pe computerul comun. Fotografiile vor fi apoi tipărite.
4. La pasul următor, participanții vor avea timp să pregătească expoziția. Fiecare persoană va prezenta fotografiile sale celorlalți, spunând câteva cuvinte despre ea însăși și despre imaginile alese.

5. Pentru a oferi o atmosferă plăcută, expoziția ar putea fi însoțită de muzică și băuturi răcoritoare.

## Procesare și evaluare

După expoziție, folosește următoarele întrebări pentru procesarea activității:

- ▶ Cum v-ați simțit în cadrul activității?
- ▶ Cum ați procedat pentru a putea găsi cele trei fotografii?
- ▶ Ce ați aflat despre voi?
- ▶ Ce ați învățat despre ceilalți când le-ați privit fotografiile?
- ▶ Ce legătură are această activitate cu educația interculturală și afilierea culturală?
- ▶ Ce fel de aspecte au inclus oamenii în identitatea și afilierea lor culturală?

## Variante alternative

O posibilitate ar fi aceea de a da acest exercițiu ca sarcină participanților înainte de un curs internațional de formare sau un schimb de tineret. Aceștia s-ar putea gândi mai mult la acest lucru și ar putea pregăti fotografiile de acasă, astfel încât expoziția să poată face parte dintr-o activitate de „cunoaștere reciprocă” în prima zi a unui curs de formare.

O altă variantă este de a oferi participanților o perioadă mai scurtă de timp (cum ar fi 30 de minute sau o oră), iar apoi să discutați în cadrul procesării dacă le-a fost greu să facă exercițiul într-un timp atât de scurt și cum pot fi activate stereotipurile sub presiunea timpului, mai mult decât atunci când timpul nu este un factor.

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate poate fi urmată de „Unde te poziționezi?” pentru a reflecta asupra diferitelor perspective privind problemele sociale cu care se confruntă participanții.

### Sursa

Această activitate a fost elaborată de Nadine Lyamouri-Bajja.

### Teme

- ▶ Identitate
- ▶ Cultură
- ▶ Stereotipuri, prejudecăți, discriminare

Alte teme abordate: schimbarea comportamentală, învățarea despre sine, învățarea de la/despre ceilalți

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: respectul de sine și pentru ceilalți, deschidere și curiozitate față de diversitate
- ▶ Abilități: gândire critică

**Complexitate:** Nivelul 3

**Mărimea grupului:** oricare (este un exercițiu individual)

**Timp:** câteva săptămâni; această activitate poate fi utilizată pentru procese educaționale pe termen mai lung, cum ar fi un curs de formare pe termen lung

### Obiective

- ▶ Reflectarea continuă asupra propriei identități, a culturii și a procesului de educație interculturală, pe o perioadă mai lungă de timp
- ▶ Transferul competențelor educației interculturale în viața de zi cu zi
- ▶ Măsurarea propriilor schimbări în procesele de educație interculturală.

### Materiale

Carnețele sau caiete, de preferat alese de participanții înșiși.

### Pregătire

Această activitate ar putea fi propusă viitorilor participanți la un curs de formare ca fază de pregătire cu șase săptămâni înainte de curs.

În cadrul unui curs de formare pe termen lung, această activitate ar putea fi propusă între două perioade de formare.

Participanții trebuie invitați să își aleagă un caiet care le place.

### Instrucțiuni

1. Spune participanților că educația interculturală este un proces și că poate avea loc oriunde și oricând în viața de zi cu zi. Explică faptul că dorești ca aceștia să acționeze ca observatori ai propriului proces de învățare interculturală din viața de zi cu zi.
2. Spune-le că ar trebui să scrie în limba pe care o stăpânesc cel mai bine, deoarece jurnalul este strict personal și nu va fi citit de nimeni altcineva.
3. De acum înainte, timp de 4-6 săptămâni (de definit), participanții ar trebui să scrie în jurnal câteva rânduri în fiecare zi, răspunzând la următoarele întrebări.
  - Ce experiențe de învățare interculturală am avut astăzi imagine a unui loc relevant pentru identitatea și participarea lor în societate: „locul lor”;
  - Ce le-a făcut pe acestea să fie interculturale?

- Ce am învățat despre ceilalți?
- Ce am învățat despre mine?
- Au fost activate vreunul/vreuna dintre stereotipurile/prejudecățile mele? Cum?
- Ce voi face diferit în urma experiențelor de astăzi?

4. Aceste întrebări sunt orientative, nu trebuie neapărat luate una către una, iar participanții sunt liberi să scrie și despre alte aspecte pe care le consideră importante în legătură cu învățarea interculturală.

## Procesare și evaluare

Atunci când participanții se întâlnesc, aceștia pot avea o sesiune de procesare privind următoarele aspecte:

- ▶ Cum vi s-a părut să vă scrieți propriul jurnal? Cum ați folosit jurnalul?
- ▶ Ați vrea să împărtășiți câteva dintre gândurile scrise în jurnal sau exemple de evenimente despre care ați scris?
- ▶ Ați observat vreo schimbare de-a lungul procesului? Dacă da, ce?
- ▶ Când ați recitat unele lucruri pe care le-ați scris la început, v-a surprins ceva?
- ▶ Ce ați învățat despre educația interculturală? Dar despre voi?

## Sfaturi pentru facilitatori

Această activitate impune participanților să aibă deja anumite abilități de reflecție și auto-reflecție. Pentru participanții care nu au ținut niciodată un jurnal, ar putea fi utilă introducerea în această activitate a unor citate din jurnalele altor persoane (cum ar fi scriitori, de exemplu), pentru a familiariza participanții cu exercițiul de reflecție personală.

## Variante alternative

Această activitate este destinată participanților în cadrul unui curs de formare pe termen lung sau al unui proces de învățare mai lung.

Pe parcursul unui curs de formare de câteva zile, ar putea fi folosită ca un fel de sarcină de „Procesare zilnică”, astfel încât participanții să își noteze gândurile sau ceea ce au învățat și să ofere feedback în dimineața următoare.

## ÎMPĂRTĂȘIREA DISCRIMINĂRII - COMBATEREA DISCRIMINĂRII

---

### Sursa

Această activitate a fost adaptată după activitatea „Împărtașirea discriminării” din Pachetul educațional „Toți diferiți - Toți sunt egali” (Consiliul Europei 2005).

### Teme

- ▶ Identitate
- ▶ Cultură
- ▶ Stereotipuri, prejudecăți și discriminare
- ▶ Comunicare și dialog intercultural

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: respectul de sine și pentru ceilalți; un simț al justiției și responsabilității sociale; deschidere și curiozitate față de diversitate
- ▶ Cunoștințe despre drepturile omului
- ▶ Abilități: empatie; solidaritate; ascultare activă

**Complexitate:** Nivelul 3

**Mărimea grupului:** oricare. Dacă grupul este foarte mare, împarte-l pentru discuție în subgrupuri de 3 sau 4 persoane

**Timp:** 80 minute

### Obiective

- ▶ Conștientizarea discriminării în viața de zi cu zi
- ▶ Încurajarea empatiei cu cei discriminați
- ▶ Dezvoltarea capacității de a lua poziție în situații de discriminare
- ▶ Stimularea reflecției asupra acțiunilor care pot fi întreprinse pentru a preveni discriminarea.

### Materiale

Foi de flipchart și markere.

### Pregătire

Această activitate poate fi precedată de activitatea „De la excluziune la integrare”. În acest proces, participanții trec de la analiza relațiilor dintre diferitele grupuri ale societății la discutarea cazurilor individuale de discriminare și la luarea de măsuri pentru redresarea nedreptăților sociale.

### Instrucțiuni

1. Cere fiecărei persoane să se gândească la o situație când s-a simțit discriminată sau la o situație când a văzut pe altcineva fiind discriminat.
2. Împarte grupul în grupuri mai mici de câte 3-4 de persoane. Fiecare participant/ă din grup descrie pe scurt situația, ținând cont de următoarele aspecte:
  - cum s-a produs situația și ce s-a întâmplat de fapt;
  - cum s-a simțit persoana care a fost discriminată;
  - cum s-a simțit persoana care a discriminat;
  - cum au reacționat și ce s-a întâmplat după incident.

3. După ce fiecare participant și-a prezentat povestea, restul grupului își exprimă propriile idei cu privire la ceea ce ar fi făcut în aceeași situație și discută despre alte modalități posibile de a reacționa. Roagă grupurile să finalizeze fiecare rundă prin enumerarea pe o foaie de flipchart a acțiunilor care ar putea fi întreprinse împotriva discriminării.

4. După 30 de minute, invită participanții să revină în grupul mare și să împărtășească lista acțiunilor. Identificați împreună punctele comune și rezumați-le.

## Procesare și evaluare

Discutați despre discriminare în general, utilizând următoarele întrebări ca linii directoare:

- ▶ Care sunt cele mai frecvente motive care îi determină pe oameni să discrimineze?
- ▶ Unde se învață acest comportament?
- ▶ Cât de importantă este contestarea discriminării?
- ▶ Analizând lista de idei pentru acțiuni împotriva discriminării, discută cu grupul dacă ar putea întreprinde aceste acțiuni în viitor, atunci când se confruntă cu discriminare. De ce? De ce nu? Ce altceva s-ar mai putea face?

## Sfaturi pentru facilitatori

Propune participanților să se gândească la situații reale, dar subliniază că nimeni nu ar trebui să se simtă sub presiune să spună ceva care i-ar face să se simtă neconfortabil.

## Variante alternative

Roagă pe toată lumea să scrie o scurtă descriere a unei situații pe o foaie de hârtie. Pune hârtiile într-o pălărie. Pălăria va circula de la unii la alții, îndemnând fiecare persoană să scoată câte o bucată de hârtie. Mergi în jurul cercului și cere fiecărei persoane să citească ce este scris pe bilețelul său. Solicită tuturor să încerce să se pună în pielea celor implicați.

Folosește jocul de rol pentru a analiza situația. Roagă o pereche sau un mic grup să facă un joc de rol pe baza situației în timp ce restul observă. După aceea, cere observatorilor să sugereze reacții posibile la situație. Jucați sugestiile și discutați în continuare problemele.

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate ar putea fi urmată de activitatea „Nu fi un martor indiferent” pentru a explora posibilele modalități de a face față unor situații similare în viitor, fie în caz de discriminare personală, fie în situații în care altcineva este discriminat.

## FLOAREA IDENTITĂȚII

---

### Sursa

Această activitate este adaptată după SALTO Euromed: <http://educationaltoolsportal.eu/en/tools/flower-identity>.

### Teme

- ▶ Identitate
- ▶ Cultură

Alte teme abordate: valori, apartenență culturală

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: deschidere și curiozitate față de diversitate
- ▶ Abilități: empatie, ascultare activă

**Complexitate:** Nivelul 2

**Mărimea grupului:** între 12-30 persoane, în grupuri mici de câte 4-6

**Timp:** 60 minute

### Obiective

- ▶ Stimularea reflecției cu privire la ceea ce definește identitatea unui individ și modul în care oamenii se definesc în raport cu ceilalți
- ▶ Împărtășirea unor aspecte ale identității participanților și căutarea unor aspecte comune și diferite
- ▶ Înțelegerea complexității și a variabilității conceptului de identitate.

### Materiale

Foi de hârtie și creioane colorate pentru toți participanții.

### Pregătire

Acest exercițiu poate fi precedat de activitatea „Găsește-ți grupul” pentru a reflecta asupra modului în care sunt construite diferite categorii în societate.

Taie foile de hârtie sub formă de petale, câte o petală revenind fiecărui subgrup.

### Instrucțiuni

1. Explică participanților că identitatea este în continuă dezvoltare și că îi vei ruga să se gândească la unele dintre elementele care le definesc identitatea.
2. Împarte participanții în subgrupuri de 4-6 persoane și înmânează fiecărui participant foi de hârtie și pixuri, iar grupului o petală mare.
3. Solicită fiecărui participant să deseneze pe o foaie o floare cu petale. În fiecare petală, cere-le să scrie elemente care îi definesc. Lasă la latitudinea participanților să stabilească care sunt „elementele”: participanții ar putea opta pentru roluri sociale (soră, tată, prieten), valori, activități etc.
4. Odată ce participanții și-au desenat floarea identității, cere-le să le discute cu grupul lor și să stabilească un element comun pentru grup, pe care îl vor scrie pe petala mare a grupului. Elementul comun nu trebuie neapărat luat din florile individuale, ar putea fi un element nou creat de grup împreună.
5. Adună toate grupurile împreună pentru a-și prezenta petalele.

## Procesare și evaluare

Această activitate nu are nevoie de o procesare îndelungată. Poți utiliza câteva dintre următoarele întrebări.

- ▶ Cum au procedat participanții pentru a-și alege elementele florii individuale? Cât de ușor/dificil a fost?
- ▶ Care a fost procesul pentru identificarea petalei comune în subgrupuri? Ce au apreciat participanții la alte flori? Ce au învățat despre ceilalți? Dar despre ei înșiși?
- ▶ Cine a definit identitatea fiecăruia dintre noi? Care este rolul celorlalți oameni în acest proces?
- ▶ Ce se poate spune despre identitate pe baza acestei activități? Este identitatea un concept fix?
- ▶ Care este relația dintre identitate și cultură?
- ▶ În realitate, diferitele elemente ale identității sunt separate (pe diferite petale) sau legate între ele? Dacă sunt legate, cum se influențează reciproc?

## Variante alternative

Dacă există restricții de timp, câteva fișe de lucru cu flori deja desenate ar putea fi distribuite.

Dacă ai mai mult timp la dispoziție, poți cere întregul grupul să compună o melodie pe baza elementelor comune ale florii.

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate poate fi urmată de activitatea „De la excluziune la integrare” pentru a reflecta asupra relațiilor dintre minorități și majoritate și asupra relațiilor de putere într-o societate dată.



## AXA ISTORIEI INTERCULTURALE

---

### Sursa

Această activitate este adaptată din Pachetul educațional „Toți diferiți - Toți egali” (Consiliul Europei 2005).

### Teme

- ▶ Cultură
- ▶ Context social și politic

Alte teme abordate: diferite percepții asupra istoriei și interpretări diferite ale evenimentelor istorice; etnocentrism și naționalism; empatie și promovarea unei viziuni mai largi asupra lumii.

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: respectul de sine și pentru ceilalți, deschidere și curiozitate față de diversitate
- ▶ Cunoștințe despre cultură, politică și istorie; cunoștințe despre stereotipuri, prejudecăți și discriminare
- ▶ Abilități: gândire critică; gestionarea conflictelor în mod constructiv

**Complexitate:** Nivelul 3

**Mărimea grupului:** 5-30 persoane

**Timp:** 90 minute

### Obiective

- ▶ Explorarea diferitelor percepții despre istorie și predarea istoriei
- ▶ Identificarea unor asemănări în sistemele noastre de învățământ
- ▶ Creșterea curiozității față de și a empatiei cu culturile și istoriile altor popoare
- ▶ Generarea unei abordări critice asupra propriei noastre istorii
- ▶ Analizarea discursurilor istorice pentru a determina dacă iau în considerare diversitatea.

### Materiale

O foaie lungă de hârtie pentru a putea desena o axă cronologică (începând cu anul 1500 e.n.), bilețele adezive.

### Pregătire

Acest exercițiu poate fi precedat de activitatea „Fiecare imagine spune o poveste”. Demonstrând participanților modul în care percepția noastră este influențată de tipul de informații pe care îl avem, acest lucru îi ajută să înțeleagă cum perspectivele naționaliste din predarea istoriei ne pot influența înțelegerea asupra evenimentelor istorice.

### Instrucțiuni

1. Informează participanții că această activitate va folosi evenimente istorice pentru a discuta despre cultură
2. Invită fiecare participant să se gândească la cinci date istorice care sunt foarte importante pentru țara sau cultura sa și să le descrie pe scurt pe un bilețel adeziv, împreună cu numele lor. Acordă participanților aproximativ 10 minute pentru a scrie și apoi roagă-i să plaseze bilețelele pe axa cronologică.
3. Când toată lumea a făcut acest lucru, roagă-i să explice de ce acele date sunt importante, ce reprezintă și de ce le-au ales.

## Procesare și evaluare

Poți folosi următoarele întrebări pentru procesare:

- ▶ Au găsit participanții date sau evenimente surprinzătoare? Erau familiarizați cu toate acestea? Dacă vreun eveniment nu este cunoscut pentru unii participanți, roagă-i pe cei care l-au scris să îl explice.
- ▶ Cum și de ce învățăm despre anumite evenimente din istoria noastră și nu despre altele?
- ▶ Printre evenimentele menționate de participanți sunt prezente diferite minorități sau grupuri? De ce sau de ce nu?

## Sfaturi pentru facilitatori

Acest exercițiu este potrivit în special în grupuri multiculturale, deși poate funcționa bine și cu cele monoculturale. În acest caz, ar putea fi interesant să se reflecteze asupra a ceea ce ne determină să ne amintim anumite date în loc de altele și ce anume ne influențează.

Dacă în grupul tău există participanți din diferite țări în care au fost experimentate situații de conflict, asigură-te că există un nivel suficient de încredere și empatie în grup pentru a desfășura această activitate. Discutați despre modul în care evenimentele istorice pot fi trăite în moduri total diferite în funcție de situația unei persoane sau a unui grup în evenimentul respectiv.

## Variante alternative

Activitatea poate fi adaptată și folosită cu un calendar pe un an.

Participanților li se poate cere să marcheze cele mai importante sărbători ale diferitelor țări, culturi, religii etc.

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate poate fi urmată de activitatea „Cu alte cuvinte”, care se concentrează pe rescrierea articolelor media stereotipice. În acest proces, după ce au analizat diversitatea sau lipsa acesteia din predarea istoriei, participanții pot analiza modul în care diversitatea este prezentă în știrile actuale.

## ETAPELE SENSIBILITĂȚII INTERCULTURALE

---

### Sursa

Această activitate a fost elaborată de Oana Neșțian Sandu.

### Teme

- ▶ Identitate
- ▶ Cultură
- ▶ Comunicare și dialog intercultural

Alte teme abordate: sensibilitate interculturală, etnocentrism, etno-relativism

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: respectul de sine și pentru ceilalți, toleranța la ambiguitate

**Complexitate:** Nivelul 2

**Mărimea grupului:** 12-24 persoane

**Timp:** 90 minute

### Obiective

- ▶ Înțelegerea modelului de dezvoltare a sensibilității interculturale
- ▶ Analizarea diferenței dintre atitudinile etnocentrice și cele etno-relative
- ▶ Stimularea reflecției asupra modului în care atitudinile pot influența relațiile dintre oameni cu background cultural diferit.

### Materiale

Cartonașele de rol prezentate mai jos, un loc care poate fi folosit ca „scenă” pentru jocul de rol.

### Pregătire

Această activitate poate fi precedată de „Mic dejun exclusiv”, care se concentrează pe sensibilizarea participanților față de mecanismele de excludere arbitrară.

Alege unul dintre scenariile de mai jos ca temă pentru jocul de rol. Fotocopiază scenariul și pregătește cartonașele de rol.

### Instrucțiuni

1. Anunță participanții că această activitate implică un scurt joc de rol. Împarte-i în grupuri de câte șase (poate dorești să fie și câțiva participanți în rol de observatori). Alocă fiecărui grup un scenariu și oferă fiecărui participant din grupul mic unul dintre cele șase cartonașe de rol. Acordă fiecărui grup aproximativ 10 minute pentru a se pregăti individual pentru jocul de rol.
2. Cere fiecărui grup să descrie scenariul și să înceapă jocul de rol. Fiecare scenă este interpretată timp de 10 minute, după care trebuie luată o decizie.
3. Roagă fiecare grup să joace, pe rând.
4. Continuă cu procesarea.

### Procesare și evaluare

Poți folosi următoarele întrebări pentru procesare:

- ▶ Ce s-a întâmplat?
- ▶ Ce au observat participanții din public?

- ▶ Ce atitudini au observat participanții în situația legată de un nou grup de oameni sau o minoritate? Sunt aceste atitudini realiste? Te-ai putea gândi la o situație reală în care aceste atitudini sunt prezente?
- ▶ Ce argumente ar putea fi propuse pentru a stimula dialogul intercultural între diferite grupuri?

## Sfaturi pentru facilitatori

Poți solicita „actori” voluntari înainte ca activitatea să înceapă pentru a le oferi mai mult timp să se pregătească pentru roluri.

Rolurile din fișa de lucru au fost pregătite pe baza atitudinilor incluse în modelul de dezvoltare a sensibilității interculturale din capitolul 2. Este important să explici participanților că aceste atitudini nu sunt perfect separate în viața reală și în timp.

## Variante alternative

Ai putea cere tuturor participanților să lucreze la diferite scenarii și să se implice în jocul de rol. Această abordare le oferă posibilitatea de a integra în continuare modelul și de a percepe diferite înțelegeri ale etapelor.

Poți prezenta short-ul Pixar “Day and night” pentru a putea vizualiza etapele: [http://pixar.wikia.com/wiki/Day\\_%26\\_Night](http://pixar.wikia.com/wiki/Day_%26_Night).

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate ar putea fi urmată de activitatea „Trei pași pentru competența mea interculturală”, o activitate care îi ajută pe participanți să reflecteze asupra propriilor competențe de învățare interculturală și care contribuie la elaborarea unui plan de dezvoltare ulterioară a acestora.

## Fișă de lucru: cartonașe de rol<sup>27</sup>



### Personajul A

Crezi că propria cultură este singura reală. Interacționezi foarte puțin cu oamenii din alte culturi. Nu-ți place să călătorești în alte locuri. Nu înțelegi sau nu îți pasă care sunt diferențele culturale, deoarece cultura ta este singura care contează. Nu ești interesat de alte grupuri.

### Personajul B

Înțelegi faptul că oamenii provin din medii culturale diferite, dar nu îți place acest lucru. Nu prea vrei să interacționezi cu oameni din diferite culturi. Diferența culturală este responsabilă pentru o mulțime de probleme în societate. Orice interacțiune cu „ceilalți” doar ar amenința „puritatea” culturii tale.

### Personajul C

Înțelegi că oamenii provin din medii culturale diferite, dar ești de părere că diferența nu este importantă. Crezi că majoritatea aspectelor propriei viziuni culturale asupra lumii sunt universale. Crezi că oamenii ar trebui tratați la fel și nu încerci să înțelegi alte culturi sau cum influențează acestea comportamentele oamenilor. Până la urmă, toți suntem oameni, asta contează!

### Personajul D

Recunoști și respecti diferența. Accepti diferite comportamente, valori și concepții despre lume. Acceptarea nu înseamnă acord, dar nu judeci diferențele pe baza unor viziuni etnocentrice și ierarhice asupra lumii. Încerci să le înțelegi. Consideri că propria cultură și viziune asupra lumii este doar una dintre multele viziuni complexe asupra lumii. Accepti și ești interesat/ă de interacțiunile cu oamenii din alte culturi.

27. Aceste roluri corespund atitudinilor din Modelul de dezvoltare a sensibilității interculturale; vezi Capitolul 2..

### Personajul E

Interacționezi în mod regulat cu oameni din medii culturale diferite și acest lucru este normal pentru tine. Cultura nu este un lucru dat, este un proces într-o continuă dezvoltare. De asemenea, înveți din alte culturi și astfel, îți extinzi viziunea asupra lumii. Încerci să îi înțelegi pe ceilalți punându-te în locul lor.

### Personajul F

Ai multă experiență de lucru și de viață în diverse contexte culturale. Îți vezi identitatea ca fiind fluidă și o definești în funcție de experiențele trăite și relația ta cu un anumit context dat. Ai capacitatea de a evalua diferite situații și viziuni asupra lumii dintr-una sau mai multe perspective culturale.

## Scenarii

- ▶ Sunteți membrii Consiliului de administrație al organizației „Împreună pentru tineri!”. Lucrați cu tineri din zonele rurale din jurul orașului și desfășurați activități recreative în weekend. Anul acesta, una dintre ideile propuse este de a invita tineri din alte țări să fie voluntari în activitățile locale. Consiliul organizației se va reuni pentru a analiza această propunere de a avea voluntari din alte țări și a lua o decizie privind acceptul sau refuzul acestei propuneri.
- ▶ Faceți parte din Consiliul de administrație al unei școli și trebuie să decideți dacă noii elevii emigranți dintr-o țară în care există în prezent un război civil pot fi integrați în școala voastră. Sosirea lor a stârnit o mulțime de controverse în rândul părinților, așa că trebuie să analizați cu atenție situația înainte de a lua o decizie cu privire la acceptarea lor sau nu.
- ▶ Sunteți membri ai Asociației de locatari a unui bloc. O familie străină s-a mutat recent și, de când au sosit, au existat plângeri din partea celorlalți locuitori: unii au spus că fac prea mult zgomot, alții au spus că au gătit mâncare cu un miros prea puternic, iar alții au menționat că au mulți copii care se joacă tot timpul cu liftul. Trebuie să analizați cu atenție aceste reclamații și să decideți ce să faceți.
- ▶ Faceți parte din Consiliul de administrație al unei școli, unde 40% dintre elevi aparțin uneia dintre minoritățile naționale care trăiesc în țara voastră. Anul acesta, asociația de părinți a venit cu propunerea de a traduce toate mesajele școlii și site-ul web al acesteia în limba vorbită de elevii minoritari, pentru a arăta că școala este cu adevărat multiculturală și respectă diversitatea. Ei au propus, de asemenea, organizarea unei „săptămâni a diversității” pentru a celebra diferitele afiliații culturale pe care le au elevii. Trebuie să discutați cu atenție această propunere și să decideți dacă o acceptați sau nu.

## TREI PAȘI PENTRU COMPETENȚA MEA INTERCULTURALĂ

---

### Sursa

Această activitate a fost elaborată de Oana Neșțian Sandu.

### Teme

- ▶ Toate temele

### Competențe abordate

- ▶ Toate

**Complexitate:** Nivelul 4

**Mărimea grupului:** oricare

**Timp:** 100 minute (10 minute introducere, 40 de minute pentru munca în grup, 20 de minute pentru prezentări și 30 de minute pentru procesare)

### Obiective

- ▶ Sprijinirea participanților pentru a realiza o auto-evaluare a competențelor lor legate de educația interculturală
- ▶ Sensibilizarea cu privire la faptul că educația interculturală este un proces care se desfășoară pe tot parcursul vieții
- ▶ Încurajarea participanților să obțină idei despre cum să își dezvolte în continuare competența interculturală.

### Materiale

Foi și pixuri pentru toți participanții, copii ale fișei de lucru.

### Pregătire

Această activitate poate fi precedată de activitatea „Etapile sensibilității interculturale”, care îi ajută pe participanți să reflecteze asupra continuumului sensibilității interculturale și a modului în care se poate trece de la o etapă la alta.

Fotocopiază fișa de lucru pentru fiecare participant.

### Instrucțiuni

1. Începe prin a întreba participanții ce simt cu privire la competența lor de a se angaja în relații interculturale. Invită-i să se gândească la exemple concrete, cum ar fi atunci când s-au întâlnit cu cineva dintr-o altă țară sau cu dintr-un mediu cultural diferit, când au asistat la discriminare față de alți oameni sau când s-au simțit neînțeleși în raport cu propria lor apartenență culturală. Informează-i că această activitate le va permite să reflecteze asupra competenței lor interculturale și să obțină câteva idei despre cum să o dezvolte în continuare.
2. Oferă fiecărui/fiecărei participant/e o copie a fișei de lucru cu lista competențelor și explicațiile acestora<sup>28</sup>. Împarte participanții în perechi și roagă-i să parcurgă lista de competențe împreună cu colegul/colega. Pentru fiecare dintre cele 13 competențe, cere participanților să discute cu colegii lor despre punctele lor forte, respectiv despre ce anume doresc să îmbunătățească. Aceștia ar putea dori să omită unele competențe, dacă nu au idei despre ele sau dacă le consideră prea complexe. Aceste lucruri pot fi discutate mai târziu în procesare.

---

28. Descriptorii se bazează pe secțiunea „Competențe dezvoltate prin educația interculturală” din capitolul 3 al acestui T-kit, pe „Guidelines for intercultural dialogue” (Consiliul Europei/Uniunea Europeană 2014) și pe modelul de Competențe pentru Cultură Democratică ([www.coe.int/competences](http://www.coe.int/competences)).

3. La sfârșitul discuției grupurilor, fiecare persoană trebuie să identifice maximum trei pași pe care și-ar dori să îi facă pentru a-și îmbunătăți competențele în decursul unui an. Cere-le să fie realizați atunci când identifică acești pași.
4. Acordă participanților 40 de minute pentru a lucra împreună la competențele lor și pentru identificarea celor trei pași principali pentru viitor.
5. Adu perechile înapoi în grupul mare și faceți o rundă de dezvoltare a celor trei pași pe care și i-a stabilit fiecare. Dacă participanții au idei similare despre ceea ce ar putea face - de exemplu, să învețe mai multe despre drepturile omului sau să organizeze un eveniment intercultural - acestea ar putea deveni idei în legătură cu care întregul grup să acționeze.
6. Urmează o discuție de procesare.

## Procesare și evaluare

Continuă cu discuția de procesare utilizând următoarele întrebări:

- ▶ A fost util să vă analizați competențele? V-a surprins ceva?
- ▶ Care au fost cele mai dificile competențe?
- ▶ Ce părere aveți despre ceea ce îi interesează pe alți participanți?
- ▶ Cum ați putea să vă asigurați că puneți în aplicare cei 3 pași ai planului vostru pentru viitor? Ce v-ar putea ajuta?

## Sfaturi pentru facilitatori

Fiecare competență este descrisă în secțiunea „Competențe dezvoltate prin educația interculturală”, din capitolul 3.

Auto-evaluarea ar putea fi dificilă pentru unii participanți fără experiență. Este important să înțelegi care este nivelul grupului pentru a te asigura că această activitate nu este prea complexă pentru ei. Recomandăm această activitate pentru sesiuni de formare sau evenimente care se concentrează în mod special pe educația interculturală.

Pentru planul de acțiune, poți spune participanților să se gândească la ceva ce pot face în fiecare zi, la ceva ce pot face o dată pe săptămână/lună și la ceva ce pot face o dată pe an.

Încurajează participanții să fie sinceri cu ei înșiși. Scopul activității nu este de a identifica cine este cel mai competent sau cel mai puțin competent, ci mai degrabă să se gândească mai în profunzime la competențele legate de educația interculturală și să stabilească obiective și pași specifici pentru dezvoltarea lor.

## Variante alternative

Poți opta să ceri participanților să își facă auto-evaluarea în două momente, de exemplu, o dată la începutul unei sesiuni de formare și din nou la sfârșit, pentru a vedea ce s-a schimbat. Dacă faci acest lucru, reține că, pe măsură ce oamenii devin mai competenți, aceștia tind să se evalueze mai slab (efectul Dunning-Kruger). În cazul în care participanții fac acest lucru, încurajează-i să discute despre modul în care înțelegerea lor despre anumite competențe s-a schimbat.

De asemenea, poți cădea de acord cu participanții să păstrezi auto-evaluările și să le trimiți participanților ca o „scrisoare către ei înșiși” câteva săptămâni sau luni mai târziu, în funcție de durata angajamentelor asumate. Acest lucru creează un efect de durată și le dă posibilitatea participanților de a analiza, a reflecta la și a se reconecta cu angajamentele asumate.

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate poate fi urmată de „Jurnalul meu intercultural”. În acest proces, participanții fac mai întâi o evaluare a competențelor lor și continuă să reflecteze asupra dezvoltării lor în jurnal.

## Fișă de lucru: lista competențelor

| Competențele mele  | La ce sunt bun/ă? | Ce vreau să îmbunătățesc |
|--|-------------------|--------------------------|
| 1. Respectul de sine și pentru ceilalți                        |                   |                          |
| 2. Un simț al justiției și responsabilității sociale           |                   |                          |
| 3. Deschidere și curiozitate față de diversitate               |                   |                          |
| 4. Toleranță la ambiguitate                                    |                   |                          |
| 5. Cunoștințe despre cultură, politică și istorie              |                   |                          |
| 6. Cunoștințe despre drepturile omului                         |                   |                          |
| 6. Cunoștințe despre stereotipuri, prejudecăți și discriminare |                   |                          |
| 8. Cunoștințe despre diferențele culturale în comunicare       |                   |                          |
| 9. Empatie   |                   |                          |
| 10. Solidaritate   |                   |                          |
| 11. Gândire critică  |                   |                          |
| 12. Ascultare activă   |                   |                          |
| 13. Gestionarea conflictelor în mod constructiv                |                   |                          |

## Explicația competenței

### 1. Respectul de sine și pentru ceilalți

- Crezi în libertate și egalitate între ființele umane.
- Încerci să te înțelegi pe tine și pe cei din jur, să înțelegi identitățile diferite ale oamenilor și realitățile complexe în care trăiesc oamenii.
- Înțelegi că există mai multe seturi de valori, atitudini și credințe posibile și acceptabile.
- Te comporti respectuos față de oameni, indiferent de mediul lor cultural, credințele religioase, sexul, orientarea sexuală, abilitatea, statutul social sau opiniile politice.

### 2. Un simț al justiției și responsabilității sociale

- Ești conștient/ă de modul în care comportamentul tău îi afectează pe ceilalți.
- Vrei să înveți și să contribui la îmbunătățirea societății.
- Reacționezi dacă unei persoane îi sunt încălcate drepturile omului.
- Ești dispus/ă să faci ceva pentru a apăra libertatea, egalitatea și respectul pentru diversitate.



### 3. Deschidere și curiozitate față de diversitate

- Ești deschis/ă la minte în situații complexe și te abții de la a face presupuneri și de la a judeca.
- Cauți oportunități de a întâlni oameni cu valori, obiceiuri și comportamente diferite și de a afla despre culturile lor.
- Ești motivat/ă să descoperi alte credințe și concepții despre lume și să îți pui la îndoială propriile percepții, idei și stiluri de viață.
- Ești interesat/ă să experimentezi alte culturi.

### 4. Toleranță la ambiguitate

- Încerci să înțelegi mai întâi o situație, nu începi imediat să judeci.
- Apreciezi atunci când oamenii au păreri diferite asupra lucrurilor, chiar și atunci când este posibil ca tu să nu fii de acord cu ele.
- Într-o situație ambiguă, rămâi pozitiv/ă și constructiv/ă.
- Comunică constructiv cu oameni care au opinii diferite față de ale tale.

### 5. Cunoștințe despre cultură, politică și istorie

- Ai cunoștințe despre credințele, valorile și practicile specifice diferitelor culturi și înțelegi că există și diversitate internă în cadrul acestora.
- Ai cunoștințe despre structurile de putere, practicile discriminatorii și barierele instituționale dintre și în cadrul grupurilor culturale.
- Cauți informații din surse diverse și respingi discursurile naționaliste.
- Ai cunoștințe despre migrație, relații internaționale, conflicte și istorie (în special istoria opresiunii și excluderii anumitor grupuri).

### 6. Cunoștințe despre drepturile omului

- Înțelegi natura universală, inalienabilă și indivizibilă a drepturilor omului.
- Înțelegi cauzele principale ale încălcărilor drepturilor omului, inclusiv rolul stereotipurilor și prejudecăților în procesele care duc la încălcări ale drepturilor omului.
- Poți explica de ce toată lumea are responsabilitatea de a respecta drepturile altor oameni.
- Ai cunoștințe despre încălcările drepturilor omului în contextul tău și în alte părți ale lumii.

### 7. Cunoștințe despre stereotipuri, prejudecăți și discriminare

- Înțelegi cum se formează stereotipurile și prejudecățile, cum funcționează și cum pot fi combătute.
- Ești conștient/ă de propriile tale prejudecăți și stereotipuri și reflectezi asupra acestora.
- Ești conștient/ă de modul în care funcționează discriminarea și excluziunea, chiar și atunci când vine vorba de alocarea resurselor, barierele în calea participării și excluziunea datorate perspectivelor etnocentrice.

### 8. Cunoștințe despre diferențele culturale în comunicare

- Ai cunoștințe despre faptul că diferite persoane, cu afiliații culturale diferite, pot comunica în moduri diferite.
- Înțelegi rolul limbajului în reflectarea relațiilor sociale într-o societate și în modelarea felului în care oamenii văd lumea.
- Ești pregătit/ă să explici ceea ce ți se pare evident.

### 9. Empatie

- Te pui în locul altcuiva, pentru a putea înțelege perspectiva sa.
- Încerci să înțelegi gândurile și sentimentele altor persoane, nevoile și așteptările lor.
- Ții cont de sentimentele altor persoane atunci când iei decizii.

### 10. Solidaritate

- Poți lua măsuri pentru a contesta o anumită situație care contravine principiului egalității de drepturi.
- Îți pasă de bunăstarea și drepturile altor persoane, în special în cazul grupurilor defavorizate.
- Contribui la construirea unei societăți mai democratice și interculturale.

### 11. Gândire critică

- Poți formula întrebări, analiza perspective și practici folosind criterii specifice.
- Folosești dovezi pentru a-ți susține opiniile și poți distinge opiniile de fapte.
- Verifici sursele de informare pe care le utilizezi pentru a determina credibilitatea și interesele lor și încercările acestora de a manipula oameni sau de a promova știri false.
- Ești capabil/ă să-ți recunoști propriile preconcepții

## 12. Ascultare activă

- Într-un dialog, te poți concentra pe deplin nu numai pe ceea ce se spune, ci și pe aspectele nonverbale, cum ar fi limbajul corpului, tonul, expresiile faciale etc. și pe ceea ce persoanele sugerează, dar nu spun.
- Într-un dialog, pui cu grijă întrebările, nu întrerupi și nu consideri că știi deja despre ce e vorba.

## 13. Gestionarea conflictelor în mod constructiv

- Înțelegeți cum funcționează conflictele, în special relația dintre nevoi și revendicări.
- Cauți soluții constructive la conflicte, din care să beneficieze toate părțile.
- Eviți cu grijă dihotomia „noi și ei”.
- Înțelegeți că cetățenii nu sunt vinovați pentru acțiunile guvernului lor.

## UNDE TE POZIȚIONEZI?

---

### Sursa

Această activitate a fost adaptată din „Repere - Manual de educație pentru drepturile omului cu tineri”, Consiliul European.

### Teme

- ▶ Context social și politic
- ▶ Diferențe de perspectivă
- ▶ Comunicare și dialog intercultural

### Competențe abordate

- ▶ Atitudini: deschidere și curiozitate față de diversitate; toleranță la ambiguitate
- ▶ Abilități: gândire critică; ascultare activă

**Complexitate:** Nivelul 2

**Mărimea grupului:** 6-20 persoane

**Timp :** 80 minutes

### Objectives

- ▶ Dezvoltarea înțelegerii participanților cu privire la complexitatea relațiilor culturale și a dialogului intercultural
- ▶ Stimularea respectului și receptivității față de diferite perspective și opinii
- ▶ Dezvoltarea gândirii critice a participanților și a abilităților de comunicare respectuoasă.

### Materiale

Foi de flipchart, bandă adezivă, două bucăți de hârtie A4 - pe una scrie „Sunt de acord” și pe cealaltă „Nu sunt de acord” - și un loc suficient de mare pentru ca participanții să se poată mișca în voie.

### Pregătire

Această activitate poate fi precedată de activitatea „Cu alte cuvinte” pentru a reflecta asupra importanței cuvintelor folosite, a conceptelor pre-fabricate și a stereotipurilor.

Pregătește două afișe - unul pe care scrie „Sunt de acord” și unul pe care scrie „Nu sunt de acord” - și lipește-le pe podea la capetele opuse ale camerei, astfel încât participanții să poată forma o linie dreaptă între acestea.

### Instrucțiuni

1. Începe cu o scurtă introducere despre complexitatea culturii. Poți utiliza unele informații prezentate în acest T-Kit. Alocă cinci minute de brainstorming pentru a discuta despre elementele culturii.
2. Explică faptul că vei citi o serie de afirmații despre relațiile dintre diferite grupuri culturale, cu care persoanele pot fi de acord într-o mai mare sau mai mică măsură.
3. Subliniază cele două poziții extreme - afișele cu „Sunt de acord” și „Nu sunt de acord”. Menționează că participanții pot ocupa orice punct de-a lungul liniei (imaginare) dintre cele două semne, și că ar trebui să încerce să se poziționeze, pe cât posibil, lângă oameni ale căror puncte de vedere aproape coincid cu ale lor. Este permisă o scurtă discuție în timp ce persoanele își găsesc locurile.
4. Citește pe rând afirmațiile.
5. Stimulează reflecția și discuția. Roagă-i pe cei așezați la cele două capete să explice de ce au ocupat aceste poziții extreme. Întreabă pe cineva poziționat lângă centru dacă locul său indică lipsa unei opinii bine definite sau lipsa de cunoștințe.

6. Permite persoanelor să își schimbe poziția în timp ce ascultă păreriile celorlalți.
7. După ce ai trecut prin toate afirmațiile, adu grupul împreună pentru procesare.

## Procesare și evaluare

Începe cu revizuirea activității și apoi discută cu participanții ceea ce au învățat.

- ▶ Cum ați decis unde să vă poziționați?
- ▶ Cum a fost să auziți păreriile altor persoane?
  - Au fost persoane surprinse de amploarea dezacordului în privința subiectelor?
  - Contează dacă nu suntem de acord cu privire la aspecte interculturale?
- ▶ Dacă v-ați schimbat poziția în timpul discuțiilor, ce v-a determinat să faceți acest lucru?
- ▶ Credeți că există răspunsuri „corecte” și „greșite” la diferitele afirmații sau este doar o chestiune de opinie personală?
- ▶ Ar putea fi vreodată posibil ca toată lumea să ajungă la un acord atunci când vine vorba de relațiile dintre diferite grupuri culturale? De ce? De ce nu?
- ▶ De ce anume este important să ținem cont atunci când ne formăm părerea despre relația dintre diferite grupuri culturale?
- ▶ Cum se pot îmbunătăți relațiile dintre diferite grupuri culturale?

## Sfaturi pentru facilitatori

Pentru a evita ca toată lumea să vorbească în același timp, poți introduce un microfon simbolic (stilou, de exemplu). Persoana care are microfonul poate vorbi. Acest lucru contribuie la ascultarea activă a tuturor participanților.

Nu lua nicio poziție și nu comenta tu opiniile și afirmațiile. Cu toate acestea, nu ezita să revii la unele dintre opiniile exprimate în timpul procesării.

Afirmațiile date mai jos sunt concepute pentru a aborda unele dintre dezbaterile prezente referitoare la relațiile dintre diferite grupuri culturale. Nu este necesar să intri într-o mulțime de detalii la începutul activității, deoarece multe aspecte ar trebui să apară pe parcursul discuției.

## Variante alternative

Scrive alte afirmații sau cere membrilor grupului să le propună pe ale lor.

## Sugestii pentru follow-up

Această activitate poate fi urmată de activitatea „Discursuri alternative”, pentru a sensibiliza participanții cu privire la diferitele aspecte ale unei realități în discursul public.

Poate dorești să iei legătura, ca urmare a acestei activități, cu o organizație care promovează dialogul intercultural în medii multiculturale sau cu organizații anti-discriminare, pentru a afla mai multe despre modul în care acestea abordează și promovează relațiile interculturale.

## Fișă de lucru

Exemple de afirmații:

- ▶ Unii oameni nu vor să se integreze.
- ▶ Pentru ca societatea să supraviețuiască, regulile după care trăiesc oamenii sunt pe primul loc, iar libertatea individuală pe locul doi.
- ▶ Unele religii sunt împotriva drepturilor omului.
- ▶ Într-o societate, minoritățile trebuie să se adapteze majorității.
- ▶ Musulmanii nu se pot integra cu adevărat în societățile europene.
- ▶ Resursele sunt limitate, astfel încât o societate nu poate primi prea multe persoane, chiar dacă acestea fug de un război din propria țară.
- ▶ Unele minorități decid să trăiască separat de restul societății.
- ▶ Ar trebui să respectăm dreptul oamenilor de a nu-și trimite copiii la școală din motive culturale.
- ▶ Iubirea poate rezolva orice problemă.

## Capitolul 5

# Educația interculturală în acțiune

---

**P**rocesele de educație interculturală sunt concepute pentru ca tinerii să își dezvolte competențele necesare de a acționa pentru transformare socială, pentru a transfera învățarea în contextele lor „din viața reală”. Capitolele anterioare s-au axat asupra modului în care procesele de educație interculturală pot fi realizate în cadrul educației non-formale. Acest capitol analizează contribuția pe care educația interculturală o poate aduce în contextele din afara educației non-formale, nu numai în ceea ce privește dezvoltarea personală și rezultatele învățării, ci și în ceea ce privește acțiunea care poate fi implementată în practica de zi cu zi.

Exemplele date nu sunt exhaustive. Acestea prezintă diferite domenii, pe lângă educația non-formală, unde educația interculturală se leagă de acțiune și inițiative. Exemplele au fost alese având în vedere că acestea ar trebui:

- ▶ să fie relevante pentru tineri, fie incluzându-i ca participanți direcți, fie ca beneficiari;
- ▶ să fie legate de aspecte din viața reală;
- ▶ să aibă un aspect educativ;
- ▶ să aibă o legătură explicită cu educația interculturală.

Acest capitol își propune, de asemenea, să încurajeze tinerii interesați de educația interculturală să se implice în inițiative la nivel local sau internațional pentru a continua să își dezvolte competența interculturală și pentru a aplica ceea ce au învățat în diverse sectoare, dar și pentru a promova diversitatea și a contribui la transformarea socială.

## EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ȘI CETĂȚENIA ACTIVĂ

Educația interculturală este o abordare care sprijină dezvoltarea competențelor legate de calitatea de cetățean activ. Pentru a fi un cetățean activ în ziua de azi, a avea competențele de a aborda relații interculturale complexe poate fi un atu important, pentru a te asigura că activismul ia în considerare perspective diferite asupra unei situații date, are în centru o preocupare pentru drepturile omului și se bazează pe empatie și solidaritate.

Educația interculturală în acțiune se regăsește în activismul care implică mai multe grupuri culturale pe lângă cel propriu, ca în exemplele următoare:

- ▶ Consiliile multiculturale de cartier și grupuri de cetățeni care acționează pentru un grup din cartier care este discriminat.
- ▶ Sărbători comune între diferite grupuri și oportunități pentru comunități de a se întâlni și a aborda împreună probleme care îi preocupă pe toți în calitate de cetățeni.
- ▶ Activism online pentru grupuri ale căror drepturi ale omului sunt în pericol.
- ▶ Campanii globale precum „refugiații sunt bineveniți” care susțin anumite grupuri și le includ în societate.

## EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ȘI ACTIVISMUL PENTRU DREPTURILE OMULUI

Educația interculturală ne ajută să înțelegem și să prețuim diversitatea. Educația pentru drepturile omului este, de asemenea, despre a învăța că suntem toți egali în ceea ce privește demnitatea și drepturile. Ambele abordări încurajează o atitudine de respect față de oameni și un apel pentru oportunități egale.

Activismul pentru drepturile omului pentru persoanele cu un context cultural diferit necesită atât o înțelegere a specificităților culturale ale acestora, cât și a discriminării structurale cu care se confruntă, precum și a nedreptăților istorice care au contribuit la situația actuală. În caz contrar, riscă să promoveze stereotipuri, să proiecteze imaginea că anumite grupuri sunt neajutate și să mențină o relație de putere dezechilibrată. Educația interculturală pregătește tinerii să recunoască și să abordeze propriile stereotipuri și să înțeleagă cauzele și consecințele discriminării pe criterii culturale.

Câteva exemple de legături între educația interculturală și educația pentru drepturile omului pot fi găsite în activități precum:

- ▶ Programe de educație interculturală menite să asigure accesul la educație al refugiaților sau al grupurilor defavorizate;
- ▶ Programe de orientare socio-culturală pentru migranți pentru a spori participarea acestora;
- ▶ Formarea funcționarilor publici pentru a deveni mai conștienți din punct de vedere cultural și mai sensibili din punct de vedere intercultural la diversele medii ale oamenilor pe care îi servesc;
- ▶ Campanii pentru drepturile omului sau mișcări globale pentru/împotriva deciziilor politice într-o anumită țară și pentru ca membrii tuturor grupurilor să se poată bucura de drepturile omului.

## EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ȘI LUCRUL CU TINERII

Lucrul cu tinerii este înțeles în mod obișnuit ca un instrument pentru dezvoltarea personală, integrarea socială și cetățenia activă a tinerilor<sup>29</sup>. Potențialul lucrului cu tinerii este sporit atunci când educația interculturală este utilizată ca o abordare transversală care poate ghida toate proiectele dezvoltate și acțiunile întreprinse. Dezvoltarea serviciilor care iau în considerare diversitatea, inclusiv grupurile defavorizate, și facilitarea participării semnificative a diferitelor grupuri culturale, în special a celor care sunt în mod obișnuit excluse sau discriminate, asigură că toate vocile sunt auzite și nimeni nu este lăsat în urmă.

Iată câteva exemple de ceea ce se poate face prin lucrul cu tinerii în vederea promovării învățării interculturale și a dialogului intercultural:

- ▶ Lucrătorii de tineret își pot cartografia pentru a identifica diferitele profiluri ale tinerilor și pentru a verifica dacă activitățile oferite sunt accesibile pentru ei.
- ▶ Lucrătorii de tineret pot sprijini tinerii din medii culturale diferite să se implice în activități de tineret și, de asemenea, să acționeze ca educatori de la egal la egal (peer educators).
- ▶ Lucrătorii de tineret ar putea include în activitățile lor programe care sunt axate în mod special pe combaterea stereotipurilor, prejudecăților și discriminării sau a discursurilor instigatoare la ură.
- ▶ Evenimente culturale care prezintă artiști diverși sau crearea de programe de dezvoltare personală pentru a crește stima de sine a tinerilor dintr-un grup marginalizat.
- ▶ Centrele care desfășoară activități de tineret ar putea avea politici organizaționale explicite pentru a deveni mai incluzive.
- ▶ Formarea de parteneriate cu organizații care se concentrează pe probleme interculturale sau reprezintă grupuri specifice de oameni de la care tinerii pot învăța.
- ▶ Organizarea de excursii în care tinerii să învețe despre diversitatea care este prezentă în regiunea lor.
- ▶ Organizarea de schimburi de tineret internaționale.

## EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ȘI VOLUNTARIATUL

Voluntariatul internațional este, în general, un context excelent pentru participanți pentru a-și dezvolta competențele interculturale. A trăi într-o țară diferită, a experimenta diferite convingeri și practici culturale, fiind susținut, în mod ideal, de profesioniști formați în educația interculturală, este o modalitate puternică de a aduce educația interculturală în viața de zi cu zi a participanților.

29. A se vedea [www.coe.int/en/web/youth-portfolio/youth-work-essentials](http://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/youth-work-essentials), accesat la 22 aprilie 2021.

Un exemplu este Serviciul European de Voluntariat, un program care dezvoltă solidaritatea, înțelegerea reciprocă și toleranța în rândul tinerilor, contribuind astfel la consolidarea coeziunii sociale în Uniunea Europeană și promovarea cetățeniei active a tinerilor. Serviciul European de Voluntariat (SEV)<sup>30</sup> pornește de la premisa că tinerii care trăiesc și lucrează în străinătate pentru o perioadă de două până la 12 luni își vor dezvolta competența interculturală. Datorită duratei programelor și a expertizei atât a organizației de trimitere, cât și a organizației gazdă, SEV poate asigura un impact puternic atât la nivel individual, cât și comunitar. SEV implică personal instruit profesional și formatori care susțin voluntarii; dacă aceste elemente ar lipsi din programul SEV, acest lucru ar risca să consolideze stereotipurile, prejudecățile și categorizarea pe care încearcă să le contracareze.

Cu toate acestea, munca voluntară nu trebuie să fie internațională pentru a contribui la dezvoltarea competenței interculturale. Tinerii se pot implica în procese de educație interculturală în țara lor de origine. Aceștia pot face voluntariat în organizații locale care promovează diversitatea, organizații care lucrează pentru integrarea imigranților și minorităților, dar și în organizații care promovează o cultură a păcii și a dialogului intercultural.

## EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ȘI ORGANIZAREA ACTIVITĂȚILOR EDUCAȚIONALE

Orice activitate educațională are potențialul de a promova educația interculturală indiferent de subiectul pe care îl abordează, fie că este vorba de mediu, alfabetizarea digitală sau dezvoltarea abilităților de participare.

De exemplu, „Guidelines for intercultural dialogue in non-formal learning/education activities” (Consiliul Europei/Uniunea Europeană 2014) este un instrument practic pentru sprijinirea organizatorilor, formatorilor și coordonatorilor activităților de tineret pentru a aborda în mod conștient dialogul intercultural în proiectele lor, fie ca subiect principal, fie ca abordare transversală pentru orice alt subiect. Instrumentul cuprinde un set de indicatori care sunt grupați în 15 criterii distribuite între cele trei etape ale unei activități.

Asigurarea unei abordări interculturale transversale în managementul de proiect este o acțiune esențială pe care tinerii o pot întreprinde pentru a aduce educația interculturală în realitățile lor cotidiene, indiferent dacă proiectele acestora se concentrează pe artă, mediu, educație, participare, drepturile omului, sport. De exemplu, un proiect fotografic poate avea o abordare interculturală dacă se concentrează pe fotografierea aspectelor care sunt diverse din punct de vedere cultural, invitând în același timp oameni cu diferite background-uri culturale să fie fotografi în cadrul proiectului.

## EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ȘI SENSIBILIZAREA

Activitățile de sensibilizare pot fi un instrument util pentru sprijinirea oamenilor în dezvoltarea competenței interculturale. Unele exemple includ:

- ▶ Eliminarea desenelor graffiti, atunci când acestea poartă mesaje xenofobe sau rasiste;
- ▶ Turnee de fotbal concepute pentru a demonstra opoziția față de segregarea comunităților;
- ▶ Afișe și pancarte care contestă stereotipurile sau scot la lumină situații de discriminare;
- ▶ Concerte și festivaluri care promovează un mesaj anti-rasism.

## BIBLIOTECA VIE

Biblioteca Vie a fost dezvoltată de ONG-ul danez de tineret Opriți violența (Foreningen Stop Volden) și din anul 2003 face parte din programul de tineret al Consiliului Europei, unde și-a dovedit eficacitatea în a contribui la educația interculturală. Un ghid al organizatorului publicat în 2005 și un curs de formare pentru organizatori completează procesul.

Biblioteca Vie funcționează exact în același mod ca o bibliotecă tradițională. Adică „citorii” pot împrumuta o „carte” pentru o durată limitată de timp. Singura diferență este că aceste „cărți” sunt ființe umane care sunt adesea supuse prejudecăților, stereotipurilor, discriminării sau excluziunii sociale, iar „citirea” constă într-o conversație. Baza conceptuală a Bibliotecii Vie este confruntarea stereotipurilor și prejudecăților prin întâlnirea cu cineva și ascultarea poveștii sale. Pentru mai multe detalii vedeți „Nu judecați o carte după copertă”, ghidul organizatorului și site-ul web al Bibliotecii Vie<sup>31</sup>.

30. La momentul traducerii acestei publicații Serviciul European de Voluntariat nu mai funcționează sub aceeași denumire, fiind transformat în Corpul European de Solidaritate: <https://europa.eu/youth/solidarity>, accesat la 22 aprilie 2021

31. <https://www.coe.int/en/web/youth/living-library>, accesat la 22 aprilie 2021.



## EDUCAȚIA INTECULTURALĂ ȘI CAMPANIILE

Organizarea de campanii este o modalitate de a crește interesul tinerilor față de educația interculturală. De exemplu, acesta a fost cazul celor două campanii ale Consiliului Europei „All Different – All Equal”, care s-au desfășurat la nivel european, vizând combaterea discriminării, rasismului și xenofobiei (1995), și promovarea democrației, participării și drepturilor omului (2006-2007). Sute de activități au fost desfășurate în toată Europa, au fost produse materiale educaționale și diferite tipuri de activități au fost organizate sub aceeași pancartă și identitate, ceea ce a adus multă atenție acestor subiecte și a pus educația interculturală pe agenda organizațiilor de tineret.

Campaniile nu trebuie să se concentreze în mod special pe diversitate sau anti-discriminare pentru a promova educația interculturală. O campanie pe orice subiect poate contribui la educația interculturală prin:

- ▶ implicarea persoanelor cu background-uri diverse în dezvoltarea campaniei sau în imaginile campaniei;
- ▶ evitarea stereotipurilor și încurajarea afirmării culturale;
- ▶ asigurarea faptului că mesajul campaniei ajunge la un public divers - prin utilizarea mai multor limbi și a diferitelor mijloace de răspândire a informațiilor accesibile grupurilor defavorizate.

## EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ȘI PUTEREA IMAGINILOR

Imaginile și video-urile sunt instrumente puternice pentru promovarea diversității și sensibilizării cu privire la prejudecăți și discriminare. De exemplu, Festivalul video pentru tineri PLURAL+ pe tema migrației, diversității și incluziunii sociale – organizat în parteneriat de Alianța Civilizațiilor a ONU și Organizația Internațională pentru Migrație, oferă tinerilor o platformă eficientă pentru a explora migrația, diversitatea și incluziunea socială și pentru a împărtăși lumii viziunea lor creativă. Această abordare facilitează educația interculturală atât pentru cei care produc materialele video, cât și pentru cei care le vizionează. În plus, videoclipurile pot fi folosite în procesele de învățare.

Alte exemple în care tinerii pot folosi puterea imaginilor pentru educația interculturală includ:

- ▶ crearea de expoziții pentru a reflecta diversitatea culturilor care au contribuit la dezvoltarea orașului în care trăiesc;
- ▶ documentarea cartierelor în care locuiesc migranții sau activități în care migranții își documentează ei înșiși realitatea, astfel încât să vorbească în nume propriu și să transmită o imagine de sine diferită;
- ▶ organizarea de concursuri fotografice care să reflecte diversitatea, dialogul intercultural sau situațiile de discriminare;
- ▶ crearea de videoclipuri pe orice subiect de interes prin interviuarea persoanelor cu background-uri diverse, care au cunoștințe cu privire la subiectul respectiv.

## EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ȘI MASS-MEDIA

Mass-media joacă un rol important în modelarea percepției publice și, în consecință, în promovarea stereotipurilor. Programele de educație interculturală pentru profesioniștii din mass-media contribuie la o mai bună (re)prezentare a diversității și la diminuarea stereotipurilor. Recomandarea nr. R (97) 21 privind mass-media și promovarea unei culturi a toleranței (Consiliul Europei 1997) subliniază exemple de „practici profesionale favorabile promovării unei culturi a toleranței”.

Tinerii pot extinde promovarea educației interculturale prin colaborare cu organizații mass-media la nivel local pentru a sprijini jurnaliștii în:

- ▶ abordarea cu acuratețe a rasismului și intoleranței și a subiectelor care implică persoane din medii diferite;
- ▶ prezentarea poveștilor pozitive legate de persoane din grupuri defavorizate sau grupuri care se confruntă cu discriminare;
- ▶ avertizarea publicului asupra consecințelor sociale negative ale intoleranței și educarea oamenilor pentru a fi deschiși și a aprecia diferența ca sursă de îmbogățire;
- ▶ recrutarea jurnaliștilor din diverse grupuri culturale.

## EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ȘI REȚELELE DE SOCIALIZARE

Rețelele de socializare pot fi un instrument excelent pentru a reuni oamenii, pentru a organiza campanii sau pentru a lupta pentru cauze comune. Dar pot fi și un instrument de răspândire a urii, stereotipurilor și excluderii. Educația interculturală oferă tinerilor competențe pentru a combate stereotipurile și discursul instigator la ură, pentru a se implica în dialog intercultural și pentru a promova o abordare pozitivă a diversității.

Campania Fără Ură (No Hate Speech Movement<sup>32</sup>) este o campanie de tineret a Consiliului Europei care promovează drepturile omului în mediul online, cu scopul de a reduce nivelurile de acceptare a discursurilor instigatoare la ură, a rasismului și discriminării în exprimarea online și de a crește participarea civică online a tinerilor, inclusiv în procesele de guvernare a internetului. Campania este inițiată și condusă de Consiliul Europei și include campanii naționale în 45 de țări. Tinerii se pot alătura mișcării contactând campaniile naționale individuale, lucrând cu parteneri europeni sau devenind activiști online.

## EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ȘI EDUCAȚIA FORMALĂ

Educația formală joacă un rol esențial în însuflarea atitudinilor pozitive și dezvoltarea competenței interculturale la copii și tineri.

Printre numeroasele subiecte, predarea istoriei se ocupă în special de „imaginea celuilalt”. Modul în care diferite grupuri sunt prezentate în lecțiile de istorie (fie printr-o abordare etnocentrică, printr-o abordare interculturală sau prin a fi complet ignorate) creează convingeri de lungă durată elevilor. Este crucial să se lucreze la programele școlare pentru a se asigura că diferite culturi, stiluri de viață și indivizi sunt reprezentați în cărți și manuale în moduri care evită discriminarea, stereotipurile sau etichetarea. În acest sens, Consiliul Europei a dezvoltat programe privind istoria și predarea istoriei. Prin aceste programe<sup>33</sup>, profesorii de istorie pot aduce completări la materialele definite la nivel național și au acces la instrumente practice cu ajutorul cărora pot să predea istoria dintr-o perspectivă interculturală.

Aspectul școlii joacă de asemenea un rol important în promovarea diversității și asigurarea reprezentării diferitelor grupuri. Un exemplu foarte simplu este cel al școlilor care oferă expunere la obiecte și elemente decorative, texte sau portrete ale unor oameni celebri din medii culturale diverse ca semn al recunoașterii culturilor tuturor copiilor. Gamlebyen Skole din Oslo este o școală primară clasică dintr-un mediu defavorizat, cu o gamă largă de limbi vorbite și o combinație de aspecte sociale și culturale complexe. Mediul fizic al școlii este amenajat astfel încât să includă referințe la culturile de origine ale copiilor imigranți, cum ar fi peretele de cățarat alcătuit din litere din diferite alfabeturi ale lumii, stâlpul original din lemn sculptat al unei moschei distruse din Pakistan sau covoare persane și alte obiecte care creează o atmosferă caldă și familiară. Implicarea părinților de diferite origini în activitățile școlare este o practică obișnuită, iar programa școlară include educația culturală și interculturală.

Organizațiile de tineret pot colabora cu școlile pentru a le sprijini eforturile de a adopta o abordare interculturală, pentru a dezvolta proiecte creative împreună și pentru a lucra cu elevii în activități extra-curriculare care:

- ▶ să-i ajute să dezvolte un sentiment de apartenență la societatea în care trăiesc;
- ▶ să-i susțină în a învăța despre diversitate în școală și în afara acesteia;
- ▶ să-i implice în inițiative de combatere a discriminării.

## EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ȘI MEDIEREA CULTURALĂ

Medierea ca practică a fost dezvoltată inițial în legătură cu aspectele lingvistice și traducerea, pentru a facilita comunicarea și înțelegerea între persoanele care vorbesc limbi diferite. Cu toate acestea, termenul de „mediere” a evoluat și acum se referă la o intervenție terță pentru a îmbunătăți relația complexă între grupuri din medii diferite, extinzându-și astfel sfera.

Un exemplu este proiectul ROMED al Consiliului Europei<sup>34</sup>, în care mediatorii au fost formați să medieze între comunitățile de romi și autoritățile locale în domeniul educației, sănătății și muncii. Proiectul ROMED și cele care au fost dezvoltate pe baza sa promovează ideea că intervenția unui mediator este necesară pentru a

32. <http://nohatespeechmovement.org>, accesat la 22 aprilie 2021.

33. [www.coe.int/en/web/history-teaching](http://www.coe.int/en/web/history-teaching), accesat la 22 aprilie 2021.

34. <https://www.coe-romed.org>, accesat la 22 aprilie 2021

construi încrederea între romi și instituțiile publice, nu ca un act de caritate, ci ca o responsabilitate pentru asigurarea accesului efectiv la drepturile fundamentale ale cetățenilor.

Un alt exemplu vine de la Institutul Intercultural din Timișoara, un ONG din România, care a dezvoltat o rețea de mediatori interculturali<sup>35</sup> instruiți pentru a facilita relația dintre imigranți și instituțiile publice. Pe de o parte, aceștia susțin instituțiile să devină conștiente de prezența migranților și să-și adapteze serviciile pentru a răspunde nevoilor acestora. Pe de altă parte, ajută migranții să navigheze aspectele birocratice și să ia măsuri dacă drepturile lor nu sunt respectate.

## **EDUCAȚIA INTERCULTURALĂ ȘI TRANSFORMAREA CONFLICTELOR**

Educația interculturală este utilizată în procesele de transformare a conflictelor, în special atunci când conflictul include o dimensiune culturală sau religioasă. Transformarea conflictelor prin educație interculturală este un mod de (re)descoperire a „celuilalt” în realitate, dincolo de stereotipuri. Un exemplu în acest sens sunt taberele de pace pentru tineri, care reunesc tineri din zone afectate de conflict, din diferitele părți ale conflictului. Mai multe organizații de consolidare a păcii organizează acest tip de tabere. De exemplu, departamentul pentru Tineret al Consiliului Europei organizează câte una în fiecare an.<sup>36</sup>

---

35. [www.migrant.ro](http://www.migrant.ro), accesat la 22 aprilie 2021.

36. A se vedea [www.coe.int/en/web/youth-peace-dialogue/youth-peace-camp](http://www.coe.int/en/web/youth-peace-dialogue/youth-peace-camp), accesat la 22 aprilie 2021.

# Bibliografie

---

- Allport G. W. (1954), *The nature of prejudice*, Addison-Wesley, Cambridge, MA.
- Bateson G. (1972), *Steps to an ecology of mind*, Chandler, San Francisco.
- Bateson N. (2015), "Symmathesy: A Word in Progress", a se vedea: <https://norabateson.wordpress.com/2015/11/03/symmathesy-a-word-in-progress/>.
- Bell L. A. (2010), *Storytelling for Social Justice: Connecting Narrative and the Arts in Antiracist Teaching*, Routledge, New York and London.
- Bennett, M. J. (1986), "Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity", în R. M. Paige (Ed.), *Cross-cultural orientation: New conceptualizations and applications*, University Press of America, New York.
- Bennett M. J. (1998), "Intercultural communication: A current perspective", în M. J. Bennett (ed.), *Basic concepts of intercultural communication: Selected readings*, Intercultural Press, Yarmouth.
- Bennett M. J. (2009), "Defining, measuring and facilitating intercultural learning: a conceptual introduction to the Intercultural Education double supplement", în *Intercultural Education* Vol. 20, Nos. S1-2, S1-13.
- Berry, J.W. (1980), "Acculturation as varieties of adaptation", în A. M. Padilla (ed.), *Acculturation: Theory, models and some new findings*, Westview, Boulder, CO.
- Boer-Buquicchio M. (de) (2003), "Intercultural education: managing diversity, strengthening democracy", discursul de deschidere la sesiunea 21 a „Standing Conference of European Ministers of Education”, Athens, Greece.
- Bourhis R. Y. (2007), "Les orientations d'acculturation des communautés d'accueils: Recherches Récentes". prezentare la plenary la Xle Congrés international de l'Association pour la recherche interculturelle (ARIC), Timisoara, Romania.
- Bourhis R. Y. et al. (1997), "Towards an interactive acculturation model: a social psychological approach", *International Journal of Psychology* 32, pp. 415-426.
- Brah A. (2004), "Diasporic spatiality, difference and the question of identity", în Titley G. (ed.) *Resituating culture*, Council of Europe Publishing, Strasbourg.
- Burke P. J. and Stets J. E. (2009), *Identity Theory*, Oxford University Press, Oxford.
- Council of Europe (1997), Recommendation No. R (97) 21 of the Committee of Ministers to member states on the media and the promotion of a culture of tolerance, disponibil la: [www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/mars/source/resources/references/04%20-%20CM%20Rec\(97\)21%20Culture%20of%20Tolerance.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/mars/source/resources/references/04%20-%20CM%20Rec(97)21%20Culture%20of%20Tolerance.pdf), accesat la 9 October 2017.
- Council of Europe (2000a), Declaration of the Committee of Ministers on cultural diversity, disponibil la: [http://www.ifa.de/fileadmin/pdf/abk/inter/euoparat\\_cultural\\_diversity.pdf](http://www.ifa.de/fileadmin/pdf/abk/inter/euoparat_cultural_diversity.pdf), accesat la 9 October 2017.
- Council of Europe (2000b), *Organisational Management T-Kit 1*, a se vedea: <http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1667907/tkit1.pdf/28858c2d-3a8d-4912-93f5-249dc2b63044>, accesat la 9 October 2017.
- Council of Europe (2002), *Training Essentials T-Kit 6*, disponibil la: <http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1667921/tkit6.pdf/459e262b-11f9-4af8-834f-c10c4cf4d30a>, accesat la 9 October 2017.
- Council of Europe (2004), *A revised strategy for Social Cohesion*, Council of Europe, Strasbourg.
- Council of Europe (2005), Education Pack "All different – All equal", Council of Europe Publishing, Strasbourg.
- Council of Europe (2007a), *Companion – A campaign guide about education and learning for change in diversity, human rights and participation*, Council of Europe Publishing, Strasbourg.

- Council of Europe (2007b), "European Manifesto for Multiple Cultural Affiliation", a se vedea: <https://rm.coe.int/16806abde8>, accesat la 9 October 2017.
- Council of Europe (2008a), *Eggs in a pan. Youth work: speeches, writings and reflections by Peter Lauritzen*, Council of Europe Publishing, Strasbourg.
- Council of Europe (2008b), "The White Paper on Intercultural Dialogue – 'Living Together As Equals in Dignity'", disponibil la: [www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper\\_final\\_revised\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf), accesat la 9 October 2017.
- Council of Europe (2009a), "Autobiography of intercultural encounters", a se vedea: [www.coe.int/t/dg4/autobiography/Default\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/autobiography/Default_en.asp), accesat la 4 October 2017.
- Council of Europe (2009b), *Intercultural Learning in European Youth Work: Which Ways Forward? Seminar Report by Ingrid Ramberg*, Council of Europe Publishing, Strasbourg.
- Council of Europe (2012), *Compass – A Manual on Human Rights Education with Young People*, Council of Europe Publishing, Strasbourg.
- Council of Europe (2015), "World Forum for Democracy. Freedom vs control – For a democratic response. Final report", disponibil la: <https://rm.coe.int/168063e1fb>, accesat la 9 October 2017.
- Council of Europe/European Union (2014), Youth Partnership, "Guidelines for intercultural dialogue in non-formal learning/education activities", disponibil la: <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/icd-guidelines>, accesat la 4 October 2017.
- Cunha T. and Gomes R. (2009), "Against the waste of experiences in intercultural learning", în *Intercultural Learning in European Youth Work: Which Ways Forward? Seminar Report by Ingrid Ramberg*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, pp. 86-101.
- Deardorff D. K. (ed.) (2009), *The Sage Handbook of Intercultural Competence*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Delors J. (1996), "Learning: the treasure within. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century", UNESCO, Paris.
- Earley, P. C. and Ang, S. (2003), *Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures*, Stanford Business Books, Stanford, CA.
- Gomes R. (2006), "A programme at the Centre at the heart of Europe – The European Youth Centre Budapest and Human Rights Education", în *Young People at the Heart of Europe. A Decade of the European Youth Centre Budapest*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, pp. 38-59.
- Gorski P. C. (2008), "Good intentions are not enough: a decolonizing intercultural education", în *Intercultural Education*, 19 (6).
- Hall E. T. (1959), *The Silent Language*, Doubleday, New York.
- Hall, E. T. (1966), *The Hidden Dimension*, Doubleday Garden City, NY.
- Hall E. T. (1976), *Beyond Culture*, Doubleday, New York.
- Hall S. (1992), "The Question of Cultural Identity", în S. Hall, D. Held and T. McGrew (eds.), *Modernity and Its Futures*, Polity Press, Cambridge.
- Hofstede, G. (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*, Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Intercultural Institute of Timisoara (2017), *Vade mecum on Intercultural Education*, disponibil la: [http://www.intercultural.ro/file/pagesleft/VademecumInterculturalEducation\\_.pdf](http://www.intercultural.ro/file/pagesleft/VademecumInterculturalEducation_.pdf), accesat la 15 octombrie 2017.
- Jensen I. (2004), "The Practice of Intercultural Communication: reflections for professionals in cultural encounters", în Titley G. (ed.) *Resituating Culture*, Council of Europe Publishing, Strasbourg.
- Kim Y. Y. (2009), "The identity factor in intercultural competence", în Deardorff D. K. (ed.), *The Sage Handbook of Intercultural Competence*, Sage, Thousand Oaks, CA, pp. 53-65.
- Kolb D. A. (1984), *Experiential Learning*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Leclercq J. M. (2002), "The Lessons of Thirty Years of European Co-operation for Intercultural Education", Council of Europe Steering Committee for Education, Strasbourg.

- Lentin A. (2004), "The problem of culture and human rights in the response to racism", în Titley G. (ed.), *Resituating Culture*, Council of Europe Publishing, Strasbourg.
- Lentin A. and Titley G. (2008), *The politics of diversity in Europe*, Council of Europe Publishing, Strasbourg.
- North-South Centre of the Council of Europe (2008), "Global Education Guidelines", North-South Centre of the Council of Europe, Lisbon.
- Ohana Y. and Otten H. (eds) (2012), *Where Do You Stand? Intercultural Learning and Political Education in Europe*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Weisbaden.
- Olafsdottir O. T. (2011), "Understanding and valuing diversity: Council of Europe activities in the field of intercultural education", prezentat la International Symposium on Interculturalism, Montreal, Canada.
- Platform for Intercultural Europe (2008) "The Rainbow Paper – Intercultural Dialogue: From Practice to Policy and Back", disponibil la: [http://rexpro.b92.net/ikd/files/Rainbow\\_Paper.pdf](http://rexpro.b92.net/ikd/files/Rainbow_Paper.pdf), accesat la 9 Octombrie 2017.
- Rogers P. and Tan J. S. (2008), "Fifty Years of Intercultural Study: A Continuum of Perspectives for Research and Teaching", Michigan Ross School of Business Working Paper Series Working Paper No. 1104, disponibil la: <http://ssrn.com/abstract=1132328>, accesat la 9 Octombrie 2017.
- SALTO-YOUTH Cultural Diversity Resource Centre (2005), "Travelling Cultural Diversity", a se vedea: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2200/Folderpack%20Travelling%20Cultural%20Diversity.pdf>, accesat la 11 Octombrie 2017.
- Scatolini S. A., Van Maele J. and Bartholomé M. (2010), "Developing a curriculum for 'learning to live together': building peace in the minds of people", în *European perspectives on internationalization*, disponibil la: [www.exedrajournal.com/docs/s-internacionalizacao/10-133-158.pdf](http://www.exedrajournal.com/docs/s-internacionalizacao/10-133-158.pdf), accesat la 9 Octombrie 2017.
- Schwartz, S. H. (1999), "A theory of cultural values and some implications for work", *Applied Psychology: An International Review*, 48(1): 23-47.
- Simmel G. (1983), *Schriften zur Soziologie*, Suhrkamp, Frankfurt/Main.
- Spitzberg B. H. and Changnon G. (2009), "Conceptualizing Intercultural Competence", în Deardorff D. K. (ed.), *The Sage Handbook of Intercultural Competence*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Titley G. (2004), *Resituating culture*, Council of Europe Publishing, Strasbourg.
- Titley G. (2009), "Plastic, political and contingent: culture and intercultural learning in directorate of youth and sport activities", în Council of Europe, *Intercultural Learning in European Youth Work: Which Ways Forward? Seminar Report by Ingrid Ramberg*, Council of Europe Publishing, Strasbourg.
- Trompenaars F. and Hampden-Turner C. (1997), *Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business* (second edition), McGraw-Hill, New York.
- UNESCO (2002), The Universal Declaration on Cultural Diversity, disponibil la: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127162e.pdf>, accesat la 9 Octombrie 2017.
- UNESCO (2005), UNESCO Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions, disponibil la: [http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL\\_ID=31038&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=31038&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html), accesat la 11 Octombrie 2017.
- UNESCO (2007), "Guidelines for Intercultural Education", disponibil la: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001478/147878e.pdf>, accesat la 9 Octombrie 2017.
- Zimbardo P. (1971), "Stanford Prison Experiment", disponibil la: [www.prisonexp.org](http://www.prisonexp.org), accesat la 9 Octombrie 2017.



# Despre autoare

---

Oana Neștian Sandu este formator și cercetător în educație interculturală, educație pentru drepturile omului, educație despre Holocaust, migrație și incluziunea romilor în Europa și în Statele Unite ale Americii. Este consultant pentru Consiliul Europei și pentru Organizația Națiunilor Unite. După ce a locuit timp de patru ani în New York a revenit în România unde lucrează pentru Institutul Intercultural Timișoara.

Nadine Lyamouri-Bajja este psiholog intercultural și consultant/formator internațional. A lucrat cu migranți și refugiați pentru Doctors of the World, UNICEF și Crucea Roșie. În perioada 2006-2011 a lucrat ca specialist în educație pentru Directoratul de tineret al Consiliului Europei. Nadine este co-manager al Institutului intercultural de competențe sistemice (IICoS) și oferă cursuri de formare în domeniul educației interculturale, dialogului inter-religios, conflictului și managementului stresului. Este specializată în psihotraumatologie și predă competențe interculturale în cursuri universitare în Germania și Franța.





## Sales agents for publications of the Council of Europe Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe

### **BELGIUM/BELGIQUE**

La Librairie Européenne -  
The European Bookshop  
Rue de l'Orme, 1  
BE-1040 BRUXELLES  
Tel.: + 32 (0)2 231 04 35  
Fax: + 32 (0)2 735 08 60  
E-mail: info@libeurop.eu  
<http://www.libeurop.be>

Jean De Lannoy/DL Services  
c/o Michot Warehouses  
Bergense steenweg 77  
Chaussée de Mons  
BE-1600 SINT PIETERS LEEUW  
Fax: + 32 (0)2 706 52 27  
E-mail: jean.de.lannoy@dl-servi.com  
<http://www.jean-de-lannoy.be>

### **CANADA**

Renouf Publishing Co. Ltd.  
22-1010 Polytek Street  
CDN-OTTAWA, ONT K1J 9J1  
Tel.: + 1 613 745 2665  
Fax: + 1 613 745 7660  
Toll-Free Tel.: (866) 767-6766  
E-mail: order.dept@renoufbooks.com  
<http://www.renoufbooks.com>

### **CROATIA/CROATIE**

Robert's Plus d.o.o.  
Marasovičeva 67  
HR-21000 SPLIT  
Tel.: + 385 21 315 800, 801, 802, 803  
Fax: + 385 21 315 804  
E-mail: robertsplus@robertsplus.hr

### **CZECH REPUBLIC/ RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**

Suweco CZ, s.r.o.  
Klecakova 347  
CZ-180 21 PRAHA 9  
Tel.: + 420 2 424 59 204  
Fax: + 420 2 848 21 646  
E-mail: import@suweco.cz  
<http://www.suweco.cz>

### **DENMARK/DANEMARK**

GAD  
Vimmelskaftet 32  
DK-1161 KØBENHAVN K  
Tel.: + 45 77 66 60 00  
Fax: + 45 77 66 60 01  
E-mail: reception@gad.dk  
<http://www.gad.dk>

### **FINLAND/FINLANDE**

Akateeminen Kirjakauppa  
PO Box 128  
Keskuskatu 1  
FI-00100 HELSINKI  
Tel.: + 358 (0)9 121 4430  
Fax: + 358 (0)9 121 4242  
E-mail: akatilaus@akateeminen.com  
<http://www.akateeminen.com>

### **FRANCE**

Please contact directly /  
Merci de contacter directement  
Council of Europe Publishing  
Éditions du Conseil de l'Europe  
F-67075 STRASBOURG Cedex  
Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81  
Fax: + 33 (0)3 88 41 39 10  
E-mail: publishing@coe.int  
<http://book.coe.int>

Librairie Kléber  
1, rue des Francs-Bourgeois  
F-67000 STRASBOURG  
Tel.: + 33 (0)3 88 15 78 88  
Fax: + 33 (0)3 88 15 78 80  
E-mail: librairie-kleber@coe.int  
<http://www.librairie-kleber.com>

### **NORWAY/NORVÈGE**

Akademika  
Postboks 84 Blindern  
NO-0314 OSLO  
Tel.: + 47 2 218 8100  
Fax: + 47 2 218 8103  
E-mail: support@akademika.no  
<http://www.akademika.no>

### **POLAND/POLOGNE**

Ars Polona JSC  
25 Obrońcow Street  
PL-03-933 WARSZAWA  
Tel.: + 48 (0)22 509 86 00  
Fax: + 48 (0)22 509 86 10  
E-mail: arspolona@arspolona.com.pl  
<http://www.arspolona.com.pl>

### **PORTUGAL**

Marka Lda  
Rua dos Correios 61-3  
PT-1100-162 LISBOA  
Tel: 351 21 3224040  
Fax: 351 21 3224044  
E mail: apoio.clientes@marka.pt  
[www.marka.pt](http://www.marka.pt)

### **RUSSIAN FEDERATION/ FÉDÉRATION DE RUSSIE**

Ves Mir  
17b, Butlerova ul. - Office 338  
RU-117342 MOSCOW  
Tel.: + 7 495 739 0971  
Fax: + 7 495 739 0971  
E-mail: orders@vesmirbooks.ru  
<http://www.vesmirbooks.ru>

### **SWITZERLAND/SUISSE**

Planetis Sàrl  
16, chemin des Pins  
CH-1273 ARZIER  
Tel.: + 41 22 366 51 77  
Fax: + 41 22 366 51 78  
E-mail: info@planetis.ch

### **TAIWAN**

Tycoon Information Inc.  
5th Floor, No. 500, Chang-Chun Road  
Taipei, Taiwan  
Tel.: 886-2-8712 8886  
Fax: 886-2-8712 4747, 8712 4777  
E-mail: info@tycoon-info.com.tw  
orders@tycoon-info.com.tw

### **UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI**

The Stationery Office Ltd  
PO Box 29  
GB-NORWICH NR3 1GN  
Tel.: + 44 (0)870 600 5522  
Fax: + 44 (0)870 600 5533  
E-mail: book.enquiries@tso.co.uk  
<http://www.tsoshop.co.uk>

### **UNITED STATES and CANADA/ ÉTATS-UNIS et CANADA**

Manhattan Publishing Co  
670 White Plains Road  
USA-10583 SCARSDALE, NY  
Tel: + 1 914 472 4650  
Fax: + 1 914 472 4316  
E-mail: coe@manhattanpublishing.com  
<http://www.manhattanpublishing.com>

Council of Europe Publishing/Éditions du Conseil de l'Europe  
F-67075 STRASBOURG Cedex

Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81 – Fax: + 33 (0)3 88 41 39 10 – E-mail: publishing@coe.int – Website: <http://book.coe.int>

Educația interculturală este o temă importantă pentru prioritățile Comisiei Europene și ale Consiliului Europei, precum și ale parteneriatului dintre ele în domeniul tineretului.

Educația interculturală este o abordare educațională care poate duce la transformare socială, astfel încât oameni aparținând unor culturi diferite să aibă relații pozitive unii cu alții, bazate pe valorile și principiile drepturilor omului și pe ideea că diferențele culturale sunt aspecte pozitive. Este un tip de educație politică și socială care trebuie să ia în considerare nu doar relațiile interculturale, ci și modurile diferite în care sunt înțelese cultura și diversitatea, relațiile de putere, distribuirea resurselor, contextul politic și social, drepturile omului, discriminarea, istoria și interacțiunile zilnice dintre grupuri diferite.

Acest T-kit a fost dezvoltat în contextul lucrului cu tinerii și al educației non-formale a tinerilor, ambele sprijinind dezvoltarea personală, integrarea socială și cetățenia activă a tinerilor. Lucrătorii de tineret și profesioniștii din domeniul educației au un rol important în abordarea învățării interculturale în activitățile pe care le desfășoară cu tinerii. Aceștia pot stimula un proces de învățare al tinerilor în viața lor cotidiană, pentru a pune sub semnul întrebării și a-și extinde propriile percepții, pentru a-și dezvolta competențele necesare interacțiunii pozitive cu persoane din culturi diferite și pentru a integra valorile diversității, egalității și demnității. În Europa de astăzi, aceste valori și abilități sunt esențiale pentru tineri și pentru societate în ansamblul său, pentru a contribui la construirea păcii și înțelegerii reciproce.

<http://youth-partnership-eu.coe.int>  
[youth-partnership@partnership-eu.coe.int](mailto:youth-partnership@partnership-eu.coe.int)

**Uniunea Europeană** este un parteneriat economic și politic unic între 27 de țări europene democratice. Scopul său este asigurarea păcii, prosperității și libertății celor 500 de milioane de cetățeni ai săi – într-o lume mai echitabilă și mai sigură. Pentru a face acest lucru, țările membre UE au creat instituții care să conducă UE și să adopte legislația acesteia. Principalele instituții sunt Parlamentul European (care reprezintă cetățenii Europei), Consiliul Uniunii Europene (care reprezintă guvernele naționale) și Comisia Europeană (care reprezintă interesele comune ale UE).

Statele membre ale Uniunii Europene au decis să-și conecteze know-how-ul, resursele și destinele. Împreună, au construit o zonă de stabilitate, democrație și dezvoltare durabilă, menținând în același timp diversitatea culturală, toleranța și libertățile individuale. Uniunea Europeană se angajează să-și împărtășească realizările și valorile cu țările și popoarele dincolo de granițele sale.

<http://europa.eu>

**Consiliul Europei** este cea mai importantă organizație europeană în domeniul drepturilor omului. Include 46 de țări membre, dintre care 27 sunt membre ale Uniunii Europene. Toate statele membre ale Consiliului Europei au semnat Convenția Europeană a Drepturilor Omului, un tratat menit să protejeze drepturile omului, democrația și statul de drept. Curtea Europeană a Drepturilor Omului supraveghează implementarea Convenției în statele membre.

[www.coe.int](http://www.coe.int)



EUROPEAN UNION



CONSEIL DE L'EUROPE