



PACHET DE LUCRU 4: Construirea de capacitate în comunitățile beneficiare

Dezvoltarea unei programe pentru seminarii personalizate, comune și specifice la nivel de țară, pentru factorii de decizie și oficiali, profesori, multiplicatori din comunitate, voluntari și furnizori de servicii

proiect



MODULE

1. CULTURA

- a. **Cultura și înțeleșurile sale**
- b. **Diferit, înseamnă frumos: diversitate culturală**
- c. **Stereotipuri și prejucii: cum le recunoaștem?**

2. INTERCULTURALITATE

- a. **Diferențe culturale**
- b. **Sensibilitate interculturală**
- c. **Competențe interculturale**

3. COMUNICARE

- a. **Comunicarea: o introducere**
- b. **Comunicarea către exterior: media și raportare**
- c. **Comunicarea către exterior/2: interpreți**
- d. **Comunicarea către interior: sindromul burnout și stabilirea limitelor**

4. CUNOAȘTEREA CONTEXTULUI TĂU LOCAL (modul specific contextului)

- a. **politica națională și cadrele legale**

Metodologii propuse:

- prelegeri scurte și fișe simple, cu informații importante
- exerciții pentru implicare activă;
- jocuri de rol și simulare pentru dezvoltarea de abilități și o mai bună înțelegere a diferitelor realități/percepții,
- reflecții cu privire la conținut, pentru a-l conecta cu experiențe existente
- sarcini individuale și pe grupuri mici, pentru a facilita proactivitatea, cooperarea, munca în echipă
- evaluare și auto-evaluare



- chestionar și verificarea cunoștințelor
- „carte vie” și invitați

MODULUL 1

1a. Cultura și înțelesurile sale

Obiective:

- Identificarea diferitelor definiții ale culturii, precum și a unor abordări diferite și concepte de cultură
- Înțelegerea legăturii cu identitatea și cum aceasta este formată de cultură
- Reflectarea și conștientizarea istoricului și a identităților culturale individuale

Obiective de învățare:

- Cunoștințe îmbunătățite cu privire la diferite abordări și definiții ale culturii
- Abilități de comunicare consolidate
- Lărgirea perspectivei participanților față de oameni din diferite medii culturale

Activitatea 1: Schimb de idei - ce asociați cu termenul cultură?

Durată: 15'

Materiale: Flip-chart: hârtie și markere

Descriere: Scurtă introducere cu privire la motivul pentru care tema culturii a fost inclusă ca sesiune în cadrul acestui curs de instruire pe subiectul sensibilității & competenței interculturale: faptul că este o bază fundamentală pentru interacțiunea cu oameni din diferite medii culturale. Înțelegerea culturii și a modului în care aceasta formează identitatea va oferi susținere în gestionarea propriului comportament cultural și pe al altora.

Toți participanții vor fi așezați într-un cerc de scaune, pentru a oferi o atmosferă deschisă (fără mese, fără primul sau al doilea rând, etc., toți fiind pe același nivel).

Schimb de idei: instructorul îi întreabă pe participanți ce gânduri le vin în minte atunci când aud termenul CULTURĂ. Instructorul scrie (pe o foaie de flip-chart) cuvinte/fraze menționate de participanți.

Această foaie de flip-chart este menită să fie afișată pe parcursul sesiunii.

Activitatea 2: Contribuții teoretice: Definiția și complexitatea culturii

Durată: 20 de minute

Materiale: proiector cu acces la boxe; acces la Internet

Descriere: Ilustrarea complexității culturii prin intermediul anumitor definiții.

Există mai multe definiții ale culturii. Termenul derivă din cuvântul latinesc „colere”, care înseamnă a popula, a cultiva, o onora. În general, se referă la tipare de activități umane și structuri care îi conferă semnificație. (<http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture>). Diferite definiții reflectă diferitele teorii de înțelegere/criterii de evaluare a activității umane.

Vă prezentăm aici câteva definiții din mai multe surse:

Există peste 200 de definiții diferite ale culturii: *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*. (Cultura. O analiză critică a conceptelor

și definițiilor) Alfred L. Kreober, Clyde Kluckhohn (1952) au organizat conceptele în 8 categorii: De actualitate, Istorice, Comportamentale, Normative, Funcționale, Mentale, Structurale, Simbolice. Proiectați cu ajutorul proiecteurului: „Cultura este pentru societate ceea ce este memoria pentru indivizi.” Kluckhohn - poate fi văzută ca o colecție de informații, experiențe, idei, etc., ce au fost considerate utile și au fost adoptate pe scară largă, considerându-se că merită să fie transmise generațiilor viitoare.

<http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture>

Cultura poate fi definită prin:

- Artele și alte manifestări ale realizărilor intelectuale umane primate împreună.
- Ideile, obiceiurile și comportamentul social al unui anumit popor sau al unei anumite societăți.

Atitudinile și comportamentul caracteristic ale unui anumit grup social. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/culture>

- Elementul comun al acestor definiții pare să fie acela conform căruia cultura este formată din mai mulți indivizi (colectiv, popor, grup).
- O rețea complexă de tipare care leagă indivizii între ei este o descriere a culturii - cultura este un atribut al unei comunități; (în timp ce societatea este o comunitate interdependentă). Deseori, termenul civilizație este folosit ca sinonim pentru cultură - însă civilizația este, mai degrabă, manifestarea externă (agricultură, tehnologie, etc.), iar cultura este caracterul intern al unei societăți (făcând referire la standardele sociale, normele de comportament, tradiții, valori și credințe religioase). Cultura poate fi descrisă și ca un manifest, însă prin arte, în structuri sociale și instituții ale societății. <http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture>
- Cultura este identificată ca „modul de viață pentru o întreagă societate”. Este un complex de trăsături ale unui grup social; variind de la dimensiunea unei familii, a unui trib sau a unui grup mai mare, precum o națiune, un grup rasial sau etnic, chiar dacă membrii acestui grup sunt împrăștiați prin lume. Normele cu privire la maniere, limbaj, îmbrăcăminte, ritualuri, comportamente, religii, legi și moralitate și sistemele de credințe formează cultura. Cultura nu este nimic fixat sau static; se pot produce procese dinamice, pe măsură ce oamenii răspund condițiilor în schimbare și provocărilor. <http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture>
- Cultura este considerată drept un „set de caracteristici spirituale, materiale, intelectuale și emoționale distincte ale unui societăți sau ale unui grup social, care cuprinde, în plus față de artă și literatură, stiluri de viață, modalități de a trăi împreună, sisteme de valori, tradiții și credințe” <http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture> : Națiunile Unite: UNESCO, Declarația Universală privind Diversitatea Culturală.
- Modelul aisbergului: Unul dintre modelele de cultură cel mai bine cunoscute este aisbergul. El se concentrează în primul rând pe elementele



care formează cultura și pe faptul că unele dintre aceste elemente sunt foarte vizibile, în timp ce altele sunt greu de descoperit. Ideea din spatele acestui model este aceea că cultura poate fi ilustrată ca un aisberg: Doar o parte foarte mică din aisberg poate fi văzută deasupra suprafeței apei. Vârful aisbergului este susținut de o parte mult mai mare a acestuia, aflată sub suprafața apei, fiind astfel invizibilă pentru observatorii din exterior. Cu toate acestea, partea de jos a aisbergului este fundația sa puternică. În mod asemănător, în cultură, există unele elemente vizibile: arhitectura, arta, bucătăria, muzica, limbajul, ca să enumerăm doar câteva. Cu toate acestea, factorii puternici ai culturii sunt mai dificil de identificat: Istoria grupului de oameni care dețin cultura, normele lor, valorile, ipotezele de bază legate de spațiu, natură, timp, etc. Modelul aisbergului implică faptul că elementele vizibile ale culturii sunt doar expresii ale elementelor sale invizibile. De asemenea, arată cât de dificil este uneori să înțelegi oamenii care au un istoric cultural diferit - pentru că putem observa părțile vizibile ale „aisbergului lor”, însă nu putem să ne dăm seama imediat de fundațiile sale.

<http://intercultural-learning.eu/wp-content/uploads/2017/07/The-iceberg-of-culture-appendix-1.pdf>

Măsurarea culturii: Cum poate fi măsurată cultura? În ce norme se poate măsura dezvoltarea culturală? Există mai mult de 6.000 de comunități în lume (și tot la fel de multe limbi diferite). Acest lucru a dus la dezvoltarea unei varietăți de credințe, valori, viziuni, etc. și exprimarea lor în plan material prin meșteșuguri, arhitectură, artă și tipuri de transport - formând cultura.

Dezvoltarea culturală a fost măsurată deseori (până în anii 1970), prin dezvoltarea materială, tangibilă - cantitatea și calitatea locuințelor, arte, dezvoltarea industrială. Definiția dată culturii de UNESCO include mijloace de realizare a unei existențe satisfăcătoare din punct de vedere intelectual, emoțional, moral și spiritual. Așadar, dezvoltarea culturală nu este măsurată doar prin dezvoltarea unor elemente materiale tangibile (deși acelea sunt considerate părți importante ale acesteia), ci și prin stilurile de viață, modalitățile de a trăi împreună, sistemele de valori, tradițiile și credințele pe care le produce o anumită cultură. <http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture>

Identitatea culturală înseamnă identificarea cu normele, categoriile denumite mai sus, care formează cultura. Este sentimentul de a aparține unui grup. Este caracteristica individului, însă și a membrilor unui grup care au aceeași cultură, care împart aceeași identitate culturală sau educație. Face parte din concepția unei persoane și din felul în care aceasta se percepe, fiind legată de naționalitate, religie, etnie, clasă socială, localitate, generație. https://en.wikipedia.org/wiki/Cultural_identity : Moha Ennaji, Multilingualism, Cultural Identity, and Education in Morocco (Multilingualism, identitate culturală și educație în Maroc), Springer Science & Business Media, 2005, pag.19-23

Ca exemplu de cum se poate dezvolta comportamentul cultural, vizionați următorul videoclip: Video cinci maimuțe: 3'10

<https://www.youtube.com/watch?v=cOAIhCc1wbg>

Activitatea 3: Exercițiu referitor la identitate - cine sunt eu?

Durață: 50'

Materiale: Pixuri colorate și markere, culori diferite pentru fiecare participant [pont pentru instructor: Fiecare participant primește o culoare diferită cu scopul de a le transmite oamenilor ideea că fiecare este unic și grupul este format dintr-un curcubeu de identități]; o coală de hârtie pentru fiecare persoană; hârtie pentru flip-chart și markere

Descriere:

(Activitate: sursa: <http://intercultural-learning.eu/Portfolio-Item/who-are-i/> ușor adaptată).

Pasul 1: Ca încălzire, cereți-le participanților să se grupeze în perechi pentru a forma grupuri de discuție. Cereți-le să pretindă că nu se cunosc și să se prezinte unul altuia. – 5'

Pasul 2: Rugați-i să reflecteze la ce este interesant sau important de știut despre altcineva atunci când îl cunoști pentru prima oară și să facă schimb de idei cu privire la categoriile de informații generale (precum numele, vârsta, sexul, naționalitatea, rolul familial, religia, vârsta, genul, etnia, profesia/studiile, gusturile muzicale, hobby-urile, sporturile, lucrurile care-i plac și cele care nu-i plac, în general, și altele) – 5'

Pasul 3: Explicați-le că fiecare participant va descoperi cât de multe are în comun cu alții din grup. Oferiți-le pixuri și hârtie și explicați-le că primul pas este ca fiecare dintre ei să deseneze ceva ce le reprezintă identitatea. Ar trebui să se vadă pe ei înșiși ca pe niște stele; aspectele

identității lor radiază în societate. Cereți-le participanților să se gândească la opt până la zece aspecte ale identității lor care sunt cele mai importante și să-și deseneze steaua personală. 10'

Pasul 4: Rugați-i să meargă pe la ceilalți și să-și compare stelele. Când găsec pe altcineva cu care împart un fascicul sau o rază, să scrie numele acelei persoane lângă fascicul. (De exemplu, dacă Jan și Parvez au amândoi o rază de „rapper”, ar trebui să-și scrie numele unul celuilalt lângă acea rază). 15'

Pasul 5: Invitați-i să se întoarcă la locurile lor și cereți grupului să vorbească despre cum a fost fiecare dintre ei. 5' Ați putea întreba: Ce aspecte ale identității au oamenii în comun și care sunt unice? Cât de asemănători și cât de diferiți sunt oamenii din grup? Au oamenii mai multe în comun unii cu alții decât lucruri care-i diferențiază?

Pasul 6: Sesiune de grup de schimb de idei cu privire la aspectele identității oamenilor pe care le-au ales versus cele cu care s-au născut. Scrieți-le pe acestea în două coloane pe flip-chart. Clarificare necesară: înainte de a face acest exercițiu, conveniți în cadrul grupului asupra a ce înseamnă „ales” și ce înseamnă „născut cu”. În ce măsură putem spune că o persoană este născută cu un anumit lucru? 10'

Pasul 6: Analiză - discutați despre ce au descoperit oamenii despre ei înșiși și despre alții și implicațiile asupra drepturilor omului. Alegeți în funcție de dinamica și interesul grupului. Vă sugerăm câteva aspecte pentru acest exercițiu: Ce au aflat oamenii despre ei înșiși? Le-a fost greu să decidă cu privire la cele mai semnificative zece aspecte ale identității lor? Au fost oamenii surprinși de rezultatul comparării stelelor? Au avut mai multe sau mai puține în comun față de cum se așteptau? Ce părere au avut oamenii despre diversitatea din cadrul grupului? Au simțit că diversitatea a făcut grupul să fie mai interesant sau ea face să fie mai dificil să lucreze împreună? Au existat alte aspecte legate de identitatea altor persoane referitor la care participanții au simțit nevoia să reacționeze și să spună „Eu nu sunt așa.”? De exemplu, eu nu sunt fan fotbal, nu sunt fan al muzicii teho, nu-mi plac câinii, nu sunt homosexual sau nu sunt creștin... Cum se dezvoltă identitatea? Ce aspecte reprezintă constructe sociale și care sunt inerente și fixe? În mod special cu referire la chestiuni legate de gen, ce aspecte reprezintă constructe sociale și care sunt inerente și fixe? Au scris participanții „femeie” sau „bărbat”? Ce asociază oamenii cu aceste cuvinte, „femeie” și „bărbat”? Sunt acele asocieri identice pentru ambele sexe și pentru toate femeile și toți bărbații?

Cât de mult sunt judecați oamenii în funcție de identitatea lor individuală și cât de mult în funcție de grupul căruia îi aparțin? În ce măsură sunt oamenii liberi să-și aleagă propria identitate? Care sunt implicațiile pentru ei înșiși și societatea lor și, mai ales, pentru drepturile omului la egalitate și respect?

Referințe

Compass: Manual for Human Rights Education with Young People, Consiliul Europei

(Manual pentru educație privind drepturile omului în rândul tinerilor):

<http://www.coe.int/en/web/compass>

<https://welcomm-europe.eu/community/>

<http://intercultural-learning.eu/Portfolio-Item/the-iceberg-of-culture/>

1b. Diferit, înseamnă frumos - DIVERSITATE CULTURALĂ

Obiective:

- Identificarea diferitelor definiții ale culturii, precum și a unor abordări diferite și concepte de cultură
- Înțelegerea beneficiilor și a provocărilor diversității culturale (de exemplu, la serviciu, la școală, etc.)
- Reflectare asupra modalităților de susținere a diversității culturale în propria comunitate, la locul de muncă, etc.

Obiective de învățare:

- Îmbunătățirea cunoștințelor despre diversitatea culturală și dimensiunile acesteia
- Cunoștințe îmbunătățite despre strategii referitoare la modul de consolidare a diversității culturale în propria comunitate/la locul de muncă
- Lărgirea perspectivei participanților față de oameni din diferite medii culturale
- Abilitatea de a recunoaște diferențele dintre oameni, precum și multe similități pe care le au oamenii.

Luați în calcul opțiunea de „carte vie”: invitând oameni din diferite medii culturale, care ar putea să-și împărtășească experiențele și provocările.

Activitatea 4: Definiții ale diversității culturale

Durată: 5'

Material: Proiector, acces la Internet, boxe, flip-chart, hârtie, markere

Descriere: Toți participanții sunt așezați într-un cerc, pentru a oferi o atmosferă deschisă pentru discuție (fără mese, fără primul sau al doilea rând, etc., toți fiind pe același nivel). Instructorul prezintă videoclipul „All we Share” (Tot ceea ce avem în comun) ca element de energizare la începutul sesiunii: <https://www.youtube.com/watch?v=i1AjvFjVXUg>. Ulterior, instructorul face o scurtă introducere a definițiilor și dimensiunilor diversității culturale, afișând declarația universală UNESCO

(http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html). Declarația, prima de acest fel din cadrul comunității internaționale, ridică diversitatea culturală la rangul de moștenire comună a umanității. În al doilea rând, Declarația pune accentul pe înțelegerea trecerii de la diversitate culturală la pluralism cultural. În al treilea rând, Declarația delimitează diversitatea culturală ca factor în dezvoltare.

Activitatea 5: Etichetare - steaua neagră

Durată: 15'

Materiale: Proiector, flip-chart, marker, culori, bandă de hârtie

Descriere: Instructorii pregătesc diferite etichete din bandă de hârtie, ca să le pună pe frunțile participanților, cu două forme (stele, triunghiuri) și trei culori (albastru, roșu, verde). O persoană va avea o culoare diferită, însă o formă cunoscută (adică, o stea neagră), în timp ce o persoană va avea o culoare diferită și o formă diferită (adică, un cerc negru).

Pasul 1: Instructorii pun etichetele pe frunte, astfel încât nicio persoană să nu vadă ce se află pe propria sa frunte [pont pentru instructor: puneți steaua neagră pe fruntea unui participant care este deja foarte conștient de diversitatea culturală și a dovedit un caracter puternic și capacitate mare de adaptare la grup].

Pasul 2: Grupul va primi o singură instrucțiune din partea instructorului: grupați-vă, fără să vorbiți, într-un minut. Apoi, oamenii se vor folosi de comunicarea non-verbală pentru a se grupa: poate în funcție de culoare, poate în funcție de formă. Ceea ce se va întâmpla este că persoana cu o culoare și o formă diferite va fi lăsată în afara grupurilor formate.

Pasul 3: Discuție. Este extrem de important să se discute despre ceea ce au simțit oamenii în legătură cu desfășurarea acestui joc, acordând o atenție deosebită persoanei care avea „steaua neagră”. Alegeți în funcție de dinamica și interesul grupului. Vă sugerăm câteva aspecte pentru acest exercițiu. Ați putea întreba: Cum v-ați împărțit pe grupuri? Cum ați înțeles că aparțineți unui grup sau altuia? Cum v-ați simțit atunci când o altă persoană v-a primit/refuzat? În ce fel v-a făcut să înțelegeți că sunteți binevenit/refuzat? Cum v-ați simțit să vedeți că el/ea a fost refuzat(ă) de toate grupurile? A fost greu să vedeți asta?

1C - STEREOTIPURI ȘI PREJUDICII - cum le recunoaștem?

Obiective:

- Să ajute la eliminarea stereotipizării
- Să recunoască unicitatea fiecărui individ
- Să devină conștienți de propriile stereotipuri și prejudicii
- Să reflecteze cu privire la propriile stereotipuri și prejudicii

Obiective de învățare:

- Participanții sunt capabili să descrie ce reprezintă stereotipurile și prejudițiile



- Participanții obțin o mai bună înțelegere a motivului pentru care alte grupuri și societăți au prejudecii împotriva resortisanților țărilor terțe
- Participanții devin conștienți de propriile stereotipuri și prejudecii
- Participanții pot să contracareze într-un mod competent și obiectiv prejudeciile comune împotriva celor care cer azil și a refugiaților, în baza faptelor

Activitatea 6 - Introducere, cu o contribuție teoretică: stereotipuri, prejudiciu și discriminare

Durată:

Materiale: proiector cu prezentare/bună utilizare a flip-chart-ului [vă sugerăm să folosiți o prezentare în Power Point, întrucât cantitatea de informație teoretică ar putea fi prea mare pentru a fi memorată]

Descriere: întrebați participanții dacă știu ce sunt stereotipurile și prejudeciile. Dacă există deja cunoștințe în grup, lăsați-i pe participanți să definească stereotipurile și prejudeciile scriind pe flip-chart. Apoi, parcurgeți partea teoretică:

- Definiția stereotipurilor și a prejudeciilor. (Important: există multe definiții diferite, de exemplu, uneori, stereotipurile sunt definite ca fiind credințe pozitive sau negative; uneori, ele sunt definite ca fiind doar credințe negative, însă acesta nu este un aspect esențial; de asemenea, în opinia mea, nu este esențial nici să se facă o diferență între stereotipuri și prejudecii; o modalitate de diferențiere este că stereotipurile se bazează pe experiențe efective cu unul sau mai mulți membri ai unui anumit grup, iar această experiență este apoi generalizată pentru alți membri ai aceluiași grup; pe de altă parte, prejudeciile nu se bazează pe experiențe efective ale persoanei, ci sunt preluate de la alte persoane/de la societate; o altă modalitate de diferențiere între stereotipuri și prejudecii este aceea că, în cazul stereotipurilor, o persoană are o anumită credință cu privire la un grup de oameni, însă nu acționează în baza acesteia, în timp ce, când vine vorba de prejudecii, o persoană acționează în baza lor, din cauza credinței sale despre un grup de oameni -> discriminare)
- De ce există stereotipuri și prejudecii? Important: afirmați că toată lumea are stereotipuri și prejudecii; stereotipurile au o funcție. Ele servesc ca instrument pentru a face lumea gestionabilă și a reduce complexitatea. Ele creează securitate pentru propriile acțiuni ale unei persoane. Ele ne scutesc conștiința de zi cu zi, prin evitarea reevaluării și reinterpretării constante a situațiilor și a oamenilor.



- Ce este periculos în legătură cu prejudiciile? Ele cauzează discriminare, iar, în cel mai rău caz, prejudiciile sociale pot conduce la genocid; exemple din istorie: zeci de mii, dacă nu sute de mii de femei au căzut victime vânătorii de vrăjitoare în Evul Mediu. Ele au fost țap ispășitor pentru fenomenele care nu puteau fi explicate științific la momentul respectiv, precum izbucnirea epidemiilor sau dezastrelor naturale. Holocaustul sau genocidul din Rwanda din anul 1994 sunt alte exemple.
- Tipuri de prejucii

Concluzie: chiar dacă stereotipurile și prejudiciile au o funcție legitimă în viața de zi cu zi, din cauza pericolului stereotipurilor și prejudiciilor, este important să devenim conștienți de și să reflectăm asupra propriilor stereotipuri și prejucii în mod regulat.

A se vedea anexele de pe pagina Welcomm: <https://welcomm-europe.eu/community/>

Activitatea 7 - distrugerea miturilor [alternativă la activitatea 8, dacă grupul este omogen și are puține cunoștințe despre prejucii]

Durată: 30'

Material: Cartonase cu prejucii comune împotriva solicitanților de azil, a refugiaților și pe subiectul migrației în general și argumentele împotriva prejuciiului

Descriere: Participanții se grupează în perechi și primesc un cartonaș. Au la dispoziție aproximativ 10 minute să citească ce scrie pe cartonașul lor. Ulterior, fiecare pereche își poate prezenta prejucii și argumentele care pot fi ridicate împotriva acestuia. Înainte de a începe acest exercițiu, este important ca instructorul atelierului de lucru să stabilească așteptările corecte atunci când vine vorba de lupta împotriva prejuciiilor. Țineți minte că prejuciiile pot fi depășite. În afara experiențelor personale, informațiile precise și argumentele raționale reprezintă cheia în această problemă. Cu toate acestea, rețineți că este foarte greu să lupti cu prejuciiile și succesul nu este imediat. Oamenii vor încerca să se opună atunci când sunt confrunțați cu prejuciiile lor. Nu le place să audă date, atunci când deja și-au format opinia despre un anumit lucru. Vor fi necesare eforturi pentru



a depăși prejudiciile.

Pentru oficialii publici care lucrează alături de colegi care au prejudicii împotriva resortisanților țărilor terțe:

Cu toate acestea, este bine să știm cum să argumentăm împotriva prejudiciilor și există cel puțin o șansă ca oamenii să înceapă să-și relativizeze prejudiciile atunci când li se prezintă date opuse credințelor lor. Este posibil să-și deschidă puțin mințile pentru a primi ceva diferit de convingerile lor data viitoare când vor avea de-a face cu solicitanți de azil sau refugiați (dacă au avut de-a face cu ei vreodată).

Exercițiul va ajuta participanții să nu se simtă neputincioși atunci când se confruntă cu prejudicii. Chiar dacă cel mai probabil nu vor putea să-și convingă imediat colegii cu privire la punctul lor de vedere, vor fi mult mai satisfăcuți în legătură cu direcția pe care o ia conversația.

Pentru oficialii publici care ar putea avea ei înșiși prejudicii împotriva resortisanților din țări terțe:

Acest exercițiu pune participanții în poziția de a se confrunța cu faptele efective. Este important să li se acorde participanților suficient timp pentru a verifica ei înșiși datele furnizate, prin căutare pe Internet, în caz de dubii. Unii participanți vor prezenta cazuri care le confirmă prejudiciul și le vor folosi drept contraargumente. Este important ca participanții să fie luați în serios în legătură cu experiențele lor și să fie întrebați cum au ajuns să aibă opinia pe care o au. Participanții nu-și vor schimba părerea complet în timpul exercițiului. Însă, în momentul în care încep să-și relativizeze experiențele și încep să nu generalizeze pe baza a ceea ce au experimentat ei sau au auzit la a doua mână, deja s-a câștigat foarte mult.

A se vedea anexele de pe pagina Welcomm - Materialul 3_Date împotriva prejudiciilor; Materialul 2_Prejudiciile: <https://welcomm-europe.eu/community/>

Activitatea 8 - O călătorie cu trenul în India [alternativă la activitatea 7, dacă grupul este eterogen și are anumite cunoștințe despre prejudicii]

Durată: 30'

Materiale: perete pe care să fie lipite coli A4, coli A4: pe o parte este un text scris, pe cealaltă o fotografie. Imaginea nu trebuie să fie văzută atunci când foaia este întoarsă pe partea cu textul. Alternativa ar fi o foaie care să fie distribuită participanților.



Descriere:

Pasul 1: introduceți participanții în profunzimea scenariului: fiecare dintre ei călătorește în India. În timpul călătoriei, el/ea decide să urmeze o rută panoramică - o călătorie cu trenul de 7 zile.

Pasul 2: Spuneți-le participanților să aleagă două persoane cu care ar dori să călătorească și două cu care ar vrea cel mai puțin să călătorească. În diferite puncte de pe perete, pe coli A4, sunt trecute persoanele cu care ar călători: o echipă de fotbal, un cuplu proaspăt căsătorit aflat în luna de miere, studenți într-un an sabatic, un start de cinema, o persoană cu o dezabilitate fizică, etc.

Pasul 4: Odată ce toată lumea a făcut alegerile individuale, cereți-le să-și facă cunoscute alegerile individuale și motivele acestora. Comparați alegerile și motivele lor și verificați dacă există similarități.

Pasul 5: întoarceți colile A4 pe partea cu imaginea, unde echipa de fotbal, despre care așteptările erau să fie o echipă gălăgioasă și nepoliticoasă, va fi reprezentată de o echipă de copii; unde studenții din anul sabatic vor fi un cuplu vârstnic care călătorește, starul de cinema este un câine, persoana cu dezabilități este Stephen Hawking, etc.

Pasul 6: Discuții și evaluare. Discuțiile se vor baza pe rapoartele participanților. Compararea diferitelor rezultate este o modalitate bună de a porni discuția. Puteți continua punând întrebări, precum: Care au fost factorii majori care au determinat deciziile tale individuale? Ce stereotipuri evocă lista de pasageri? Aceste stereotipuri se regăsesc în descrierile date sau în mințile și imaginația noastră? De unde ne vin aceste imagini? Cum s-ar simți dacă ar fi într-o situație în care nimeni nu ar vrea să împartă compartimentul de tren cu ei?

Ponturi pentru facilitator: Este important pentru toată lumea să respecte opiniile celorlalți și să nu atace oamenii pentru perspectivele lor personale. Dacă unele alegeri par îndoielnice, este mai relevant să se discute motivele care au condus la o anumită alegere decât să fie puse la îndoială deciziile personale. De fapt, atât participanții cât și tu, facilitatorul, vă veți afla în posturi dificile: este foarte ușor ca această activitate să fie transformată într-o sesiune de condamnare! Din acest motiv, aveți grijă să nu lăsați discuția să se transforme în „cine are cele mai puține prejucții?”, ci, mai degrabă, să lucrați în baza faptului că avem cu toții prejucții. De asemenea, este important să se discute și să se exploreze faptul că descrierea pasagerilor este foarte scurtă, știm puține despre personalitatea sau istoricul lor. Însă nu acesta este modul în care noi reacționăm în mod obișnuit la informațiile din ziare, de la televizor și din conversații sau atunci când întâlnim pe cineva pentru prima oară?



Inspirat de - sursa: <http://www.eycb.coe.int/edupack/pdf/31.pdf> (versiunea extinsă: 90 de minute; versiunea scurtată la 20 sau 30 de minute este descrisă aici)

Activitatea 9 - Lentila culturală [alternativă la activitatea 7, dacă grupul este eterogen, din medii culturale diferite]

Durată: 30' – 45'

Materiale: fișe; flip-chart, post-it; ar putea fi util să se folosească conceptele de aisberg și ceapă sugerate la Activitatea 2.

Descriere:

Pasul 1: fiecare participant va primi o coală de hârtie, pe care să scrie pe două coloane: “propria ta percepție pozitivă legată de propria ta cultură” (enumerați max. 3 lucruri); “propria ta percepție negativă legată de propria ta cultură” (enumerați max. 3 lucruri). [ponturi pentru instructori: faceți referire la baza teoretică - aisbergul din Activitatea 2]

Pasul 2: fiecare participant va primi o a doua coală de hârtie, pe care să scrie pe două coloane: “stereotip global pozitiv perceput de cei din afară referitor la cultura ta” (enumerați max. 3 lucruri); “stereotip global negativ perceput de cei din afară referitor la cultura ta” (enumerați max. 3 lucruri). Te rugăm să specifici despre ce cultură vorbești: cultura națională, grupul etnic, identitatea definită de locul tău de muncă/situația ta socială, etc...



Pasul 3: discuții. Discutați într-un grup despre diferențele dintre ceea ce este scris pe prima și pe a doua foaie. În funcție de grup, instructorul poate deschide discuția mai mult: Ce și de ce și se aplică ție/nu și se aplică ție, ci percepției globale? Reflecție: Ce credem despre țara/societatea de solicitanți de azil/refugiați cu care lucrăm? Cât din ceea ce credem ar putea fi într-adevăr valabil pentru persoanele individuale cu care lucrăm?

2 - INTERCULTURALITATE

2a. Diferențe culturale

Obiective:

- Să conștientizăm că diferite culturi percep lucrurile în mod diferit și/sau joacă după reguli diferite
- Să folosim această conștientizare ca să încercăm să ne adaptăm unui nou set de reguli
- Să creștem conștientizarea cu privire la reacțiile noastre în situații conflictuale și stiluri de comunicare
- Să reflectăm cu privire la faptul că modul în care suntem crescuți și cultura noastră joacă un rol important în modul în care percepem orice

situație.

Obiective de învățare:

- Să învățăm cum să comunicăm eficient în grupuri multiculturale
- Să ajutăm participanții să pună la îndoială presupunerile pe care le pot avea în legătură cu normele grupurilor și să analizeze în mod critic de unde au apărut aceste norme și dacă ele vor continua să fie utile sau nu în contexte noi
- Să înțelegem ce se întâmplă atunci când nu utilizăm aceleași „reguli” sau „norme” precum alții din grup
- Să punem la îndoială rolul comunicării în a ne face să ne simțim confuzi sau a ne ajuta să ne înțelegem unii pe alții
- Să înțelegem impactul diferențelor culturale asupra sentimentelor, gândurilor și comportamentului (șoc cultural)

Activitatea 10 - Jocul Barnga

Durată: 50'

Materiale: Cărți de joc, în funcție de dimensiunea grupului: Cărți de joc, dar nu figuri, doar numerele de la 1 la 10; Hârtie, creion, mese, scaune

Descriere:

Pasul 1: Facilitatorul împarte grupul în cel puțin trei grupuri de dimensiuni similare. Fiecare grup se așează la o masă, unde există un set de reguli și un pachet de cărți de joc. Facilitatorul instruește grupul să citească instrucțiunile și să joace o rundă ca să se familiarizeze cu jocul.

Pasul 2: Odată ce toată lumea se simte confortabil cu jocul, facilitatorul adună seturile de reguli de la toți jucătorii și anunță că în timpul jocului jucătorii nu au voie să comunice verbal sau în scris (ar putea comunica folosind comunicarea non-verbală și desene).

Pasul 3: Campionatul începe, fiecare rundă având o durată de 5 minute. Facilitatorul oprește procesul și cere jucătorilor să-și calculeze punctele și anunță câștigătorul și pierzătorul jocului. Apoi, acești doi jucători schimbă mesele. Acest lucru se întâmplă pentru toate mesele. (10')

Pasul 3: Începe cea de-a doua rundă, care are aceeași durată și același final cu jucătorii care-și numără voturile și declararea unui câștigător/pierzător, care trebuie apoi să se mute la alte mese, unde nu au mai fost. (10')

Pasul 4: Începe cea de-a treia rundă, cu aceleași reguli, iar la sfârșitul rundeii, facilitatorul declară sfârșitul activității. (10')

Pasul 5: Reflecție a participanților și rezumat. Întrebări propuse pentru discuții: La ce v-ați așteptat la începutul jocului? La ce v-ați gândit sau ce ați simțit în timpul jocului? Cum a contribuit la ceea ce simțeați faptul că nu ați putut vorbi? Ce s-a întâmplat? Când v-ați dat seama că ceva nu era în regulă? Cum ați gestionat situația? Ce situații specifice din viața reală simulează Barnga? Ați trecut vreodată printr-o experiență în care exista o diferență de regulă despre care nu știați? Cum face acest joc să ne concentreze atenția pe aspectele ascunse ale culturii? Care este cea mai importantă



lecție pe care ați învățat-o după ce ați jucat Barnga? Ce sugerează experiența jocului despre ce e de făcut atunci când vă aflați într-o situație similară în lumea reală?

Comentarii propuse a fi menționate în timpul rezumatului: În timpul jocului, cu toții au dat tot ce aveau mai bun, însă fiecare grup opera în baza unui set diferit de circumstanțe și reguli de bază. Mulți au descoperit sau au suspectat că regulile erau diferite, însă nu au știut întotdeauna ce să facă pentru a acoperi diferențele. Chiar dacă oamenii cunoșteau diferențele dintre reguli, nu au știut întotdeauna ce să facă să acopere diferențele. Comunicarea cu ceilalți este dificilă; necesită sensibilitate și creativitate. Afirmările de mai sus sunt adevărate chiar și atunci când aproape totul este la fel și diferențele sunt foarte puține sau ascunse. De fapt, atunci când diferențele sunt foarte puține sau sunt ascunse, ar putea fi chiar mai dificil să le acoperi decât atunci când sunt multe și evidente. În ciuda multor similarități, oamenii prezintă diferențe în modul în care fac lucrurile. Trebuie să înțelegeți și să reconciliați aceste diferențe pentru a funcționa în mod eficace într-un grup.

<http://intercultural-learning.eu/wp-content/uploads/2017/08/BARNGA-Five-tricks-10-Versions.pdf>

2b - Sensibilitate interculturală

Obiectiv(e):

- Înțelegerea diferitelor etape de sensibilitate interculturală
- Reflecție asupra călătoriei personale prin etape

Obiective de învățare:

- Să poată face o distincție între diferitele etape și să se poziționeze
- Să înțeleagă diferența dintre societăți inter/intra/multi-culturale și de ce idealul este reprezentat de cele inter-culturale

Activitatea 11 - sensibilitate interculturală de Bennet

Durată: 45'

Materiale: prezentare în Power Point; acces la Internet; laptop; proiector; flip-chart

Descriere:

Pasul 1: Introducere teoretică referitor la DMIS - Modelul de Dezvoltare a Sensibilității Interculturale al lui Bennet: 1. negare 2. apărare 3. minimizare 4. acceptare 5. adaptare 6. integrare; cu o explicație atentă a etapelor <https://www.idrinstitute.org/dmis/>

Pasul 2: Participanții sunt împărțiți în grupuri și li se cere să prezinte un incident, descriind fiecare dintre etape. (5' pentru pregătire, 10' pentru prezentare)

Pasul 3: Instructorul cere participanților să se gândească dacă astfel de evenimente s-au întâmplat în viața lor și ce le-a oferit reflecția din cadrul sesiunii. (5')

2C - Competențe interculturale

Obiectiv(e):

- Definirea competențelor interculturale și a importanței lor în viață
- Înțelegerea elementelor/dimensiunilor Competențelor Interculturale
- Înțelegerea modului în care să fie dezvoltate competențele interculturale



Obiective de învățare:

- Înțelegerea conceptului de competențe interculturale; fiți conștienți de cele trei dimensiuni sau elemente constitutive ale competențelor interculturale [cunoștințe, abilități și atitudini]; reflectați asupra modului în care puteți dezvolta competențele interculturale în relație cu munca de teren.

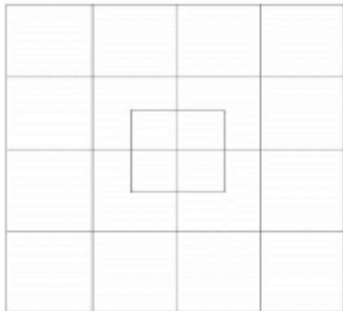
Activitatea 12 - pătratele

Durață: 20'

Materiale: proiector sau flip-chart; post-it-uri, pixuri

Descriere:

Pasul 1: proiectați cu laptopul sau desenați pe flip-chart următorul desen:



Pasul 2: participanților li se cere să calculeze într-un minut câte pătrate există în imagine și să scrie răspunsul pe un post-it. Răspunsurile sunt auzite în timp ce participanții interacționează unii cu alții și încearcă să vadă mai multe pătrate decât cele deja menționate. Instructorul oprește discuția, spunându-le numărul corect de pătrate (35). (5')

Pasul 3: instructorul descrie ce s-a întâmplat. Participanții raportează ce au văzut, faptul că au fost curioși, ce raportau ceilalți, că au încercat să vadă ceea ce vedeau ei, odată ce au înțeles procesul pe care îl aplicaseră pentru a descoperi noi pătrate cu caracteristici similare, s-au ajutat unii pe alții, au căutat o soluție comună. Procesul, afișat aici, folosind aceste figuri geometrice mici, arată că toată lumea poate învăța de la oricine cu orice ocazie: de la cei cu care împărtășim cunoștințe/pregătire/abordări, la cei care vin dintr-un context sau mediu diferit. Discuția se încheie cu facilitatorul concluzionând că toată lumea ar trebui să facă un efort să vadă dincolo de aparențe, întrucât ceea ce vedem este deseori mult mai complex decât ceea ce credem. (5')

Pasul 4: explicația teoretică. Acest joc este o metaforă pentru ceea ce se întâmplă în procesul de învățare interculturală. Facilitatorul subliniază rolul celor trei elemente cheie: Atitudinile (relaționate în mod special cu nivelul individual: curiozitate, descoperire, deschidere, disponibilitatea de a participa, respect, flexibilitate...); cunoștințe (relaționate în mod special cu nivelul individual: numere, pătrate, abilitatea de a recunoaște & a număra); abilități (relaționate cu un individ, însă în legătură cu alții: încredere în sine, disponibilitatea de a observa/a asculta punctul de vedere al altora, de a suspenda judecata, de a analiza, de a trece dincolo de suprafață, de a fi conștient de poziții diferite și de motivele lor, de a se confrunța cu/a ajuta/a învăța unii pe alții, soluționarea problemelor...) (5')

Activitatea 13 - Competențe interculturale, un cadru teoretic

Durată: 20'

Materiale: suport teoretic,

Descriere: Facilitatorul reamintește participanților că dobândirea unor competențe interculturale este un proces de învățare pe viață, care aduce cele mai bune rezultate prin învățare experiențială conștientă, planificată și facilitată (Kolb, Ciclul de învățare experiențială). „Competența interculturală este abilitatea de a dezvolta cunoștințe orientate, abilități și atitudini care conduc la un comportament și o comunicare vizibile, care sunt atât eficiente cât și adecvate în interacțiunile interculturale”. Mai mult, expunerea la și interacțiunea cu oameni care au diferite afilieri culturale nu implică și, cu



atât mai puțin, garantează, învățarea interculturală. Apoi, pune următoarele întrebări, pentru reflecție și împărtășire: De ce crezi că este important să înțelegi acest concept în domeniul tău de activitate? Cum crezi că-ți vei putea dezvolta Competențele interculturale? Poți recunoaște o experiență în care ai dezvoltat astfel de competențe?

Activitatea 14 - Refugiatul [exercițiu care să fie făcut doar dacă în grup nu există oameni care au/au avut efectiv în familie experiența migrației]

Durată: 80'

Materiale: Tablă sau flip-chart și pixuri

Descriere: Ce știm cu adevărat despre provocările și problemele care au forțat pe cineva să-și părăsească țara, familia, locuința și munca și să trăiască într-o țară unde nu este dorit? Probleme abordate: Problemele refugiaților și ale solicitanților de azil; Empatie față de persoanele strămutate; stereotipuri, prejudecii și xenofobie față de străini. Scopurile acestui exercițiu sunt acelea de a înțelege realitatea cu care se confruntă refugiații, de a genera conștientizare cu privire la problemele cu care aceștia se confruntă în țările gazdă și a promova empatia și solidaritatea față de situația refugiaților.

Pasul 1: facilitatorul ar trebui să dețină informații cu privire la motivele care determină oamenii să imigreze sau să solicite azil. Faceți copii ale începutului poveștii sau fiți pregătit să o spuneți participanților. (Numele, originea refugiatului sau a imigrantului ar trebui să fie adaptate pentru a se potrivi circumstanțelor dvs.)

Instrucțiuni

Pasul 2: Citiți cu voce tare sau înmânați copii ale următoarei povești: „Fereshta este o refugiată din orașul nostru. A ajuns acum două luni din țara ei, unde îi era teamă pentru viața ei, din cauza circumstanțelor sale economice (sau a credințelor politice).”

Pasul 3: Rugați oamenii să formeze grupuri pentru a discuta și apoi a scrie o povestire scurtă sau un articol de ziar despre modul în care Fereshta și-a părăsit țara și ce înseamnă pentru ea să locuiască aici. Gândiți-vă la: Cum este viața Fereshte aici; Cu ce dificultăți se confruntă; Cum este susținută (sau nu)? Cum învață limba? Poate lucra și ce fel de serviciu poate avea? Credeți că îi este ușor? Ce sentimente are față de comunitatea locală? Prin ce credeți că a fost nevoită Fereshta să treacă ca să ajungă în orașul nostru? Cum a călătorit? De unde a făcut rost de bani? Care au fost procedurile



administrative? Ce a lăsat în urmă?

Pasul 4: rugați fiecare grup să-și prezinte povestea sau răspunsurile la întrebări. Pe măsură ce ei fac asta, ar trebui să înregistrați pe o tablă sau un flip-chart principalele idei prezentate de fiecare grup.

Pasul 5: Discuții și evaluare. Porniți discuția invitând grupurile să reflecteze la concluziile fiecăruia, anume întrebând care au fost ipotezele cele mai „realiste” și cele mai „nerealiste”. În cazul în care discuția se blochează, puteți interveni cu întrebări precum: „credeți că este cinstit?”, „știți pe cineva care a trecut sau trece printr-o experiență similară?”, „v-ați imaginat vreodată că așa ceva vi s-ar putea întâmpla dvs.?”. Încheiați discuția invitând grupul să reflecteze asupra a ceea ce pot face pentru a susține refugiații sau imigranții din propriul oraș sau, mai general, de ce fel de susținere au nevoie aceștia pentru a se integra în noua lor societate.

Ponturi pentru facilitator: Această activitate este în mod special adecvată grupurilor locale, întrucât poate genera solidaritate și acțiuni concrete. Însă funcționează bine într-un grup internațional și dacă se pune accentul pe creșterea conștientizării, compararea diferitelor situații juridice, etc. Este esențial să fim bine-informați și să deținem informații relevante actualizate. În rolul dvs. de facilitator vi se poate cere să oferiți anumite date despre refugiații din țara sau orașul dvs. În acest caz, poate fi util, de asemenea, să puteți oferi copii de figuri, grafice sau tabele relaționate cu refugiații din diferite țări pentru a face comparații.

Inspirat de: <https://rm.coe.int/1680700aac>

3. COMUNICARE

3a. Comunicarea: o introducere

Obiectiv:

- Scopul este de a prezenta conceptul de sentimente și nevoi pe care le avem cu toții și de a fi mai conștienți de aceste sentimente și nevoi, precum și de modul în care reacționăm în consecință.
- Scopul este și de a vedea sentimentele și nevoile din spatele reacției celorlalți, faptul că nu încercăm în mod intenționat să ne facă rău (în majoritatea situațiilor), ci că acționează și ei doar în baza sentimentelor și nevoilor lor.
- Dacă intențiile celorlalte persoane sunt vătămătoare (nu la modul fizic) și manipulative, modulul propune modul de abordare a acelui tip de comunicare a celorlalți (să nu-i învinuim sau să ne înfuriem, ci să încercăm să fim conștienți de propriile noastre sentimente și nevoi, astfel încât să fim pregătiți să le comunicăm mai bine în situații similare în viitor).
- Sub-modulul propune un chestionar pentru a fi conștienți de posibilele indicii de burnout și modul în care să setăm mai bine limite în lucrul cu refugiații, limite care pot fi rapid depășite.

Obiective de învățare:

Comunicarea este una dintre noțiunile importante atunci când interacționăm cu alți oameni. Interesele noastre cele mai mari pot fi rapid înțelese greșit și văzute ca fiind răuvoitoare dacă interlocutorul nostru nu deține aceleași informații pe care le deținem noi despre situație. De asemenea, reacționăm diferit la mesajele pe care le primim. Intrăm în comunicarea cu alții cu propriile noastre percepții, valori și credințe.

Modulul și activitățile introduc un concept de comunicare de conectare, bazat pe noțiunea de Comunicare nonviolentă a lui Marshall B. Rosenberg. Utilizarea violenței în terminologie nu se referă la violența fizică, ci la „violență” pe care putem evita să o comitem față de alții și față de noi înșine folosind cuvinte care sunt mai potrivite și, în special, să ne conectăm la sentimentele noastre care apar în timpul unei comunicări conflictuale și să încercăm să recunoaștem nevoile noastre și pe ale celorlalți din spatele acelor sentimente. Cu toate acestea, activitățile sunt pregătite într-o asemenea manieră încât nu sunt necesare cunoștințe despre Comunicarea nonviolentă. Însă este de dorit ca instructorii, care vor desfășura activitățile, să se familiarizeze cu acest concept, pentru a înțelege mai bine principiile care sunt folosite în modul.

NOTĂ: exercițiul poate provoca sentimente profunde în unii dintre oameni, despre care este posibil să nu fie conștienți. Instructorul ar trebui să fie atent la acest lucru și să discute în privat cu persoanele respective. Nimeni nu trebuie să-și prezinte „rezultatele” în fața grupului, dacă nu dorește să



facă acest lucru.

Activitatea 15 - buna comunicare

Durată: 60'

Materiale: Post-it-uri; markere; foi de flip-chart; poster cu afirmațiile: “mă simt bine atunci când comunicarea este...”; “în comunicare, mă deranjează când...”; “conflictele din comunicare apar în primul rând pentru că...” [a se vedea anexa 15 la <https://welcomm-europe.eu/community/>]

Descriere: Activitatea are scopul de a dezvălui principiile comunicării nonviolente ale lui Marshall Rosenberg. Principiile sunt prezentate mai întâi prin discuții interactive, în cadrul grupurilor, între participanți, și apoi, în discuția comună condusă de instructor.

Pasul 1: participanții sunt împărțiți în 3 grupuri. Pe perete se află începutul a 3 afirmații: “mă simt bine atunci când comunicarea este...” (răspunsurile reprezintă baza bunei comunicări); “în comunicare, mă deranjează când...” (răspunsurile sunt sentimente potențiale pe care le putem avea în comunicare); “conflictele din comunicare apar în primul rând pentru că...” (răspunsurile sunt posibilele nevoi pe care le putem avea în comunicare)

Pasul 2: Fiecare grup începe cu una dintre afirmații și își scrie răspunsurile pe post-it-uri cu cât mai multe exemple la care se pot gândi. După 5 minute, trec la o altă afirmație și adaugă ce pot.

Pasul 4: Vorbiți despre ce înseamnă pentru participanți să fie, de exemplu, înțeleși, ascultați, în siguranță... → Introducere în CNV de Rosenberg (opțional): conceptul de comunicare nonviolentă de Rosenberg introduce noțiunea că avem cu toții sentimente și nevoi în spatele comunicării cu alții. „Rezultatul” comunicării (dacă vom intra în conflict cu cealaltă persoană sau nu) depinde de îndeplinirea sau nu a nevoilor noastre.



Mai multe informații la: <https://www.cnvc.org/> sau în cartea sa:
https://puddledancer.bookstore.ipgbook.com/nonviolent-communication--a-language-of-life--3rd-edition-products-9781892005281.php?page_id=21

. Videoclip ca să vă faceți o primă impresie despre ce înseamnă CNV: <https://www.youtube.com/watch?v=-dpk5Z7GIFs>

Activitatea poate fi adaptată doar pentru desfășurarea activității înseși urmată de discuție despre răspunsurile pe care participanții le-au notat.

NOTĂ: Fiți atenți, că discuția poate lua o direcție foarte diferită rapid și asigurați-vă că rămâneți la subiectul stabilit și cereți participanților să prezinte afirmații, argumente, etc. concrete.

Alte resurse pentru discuții: Ce avem nevoie de la cealaltă persoană care să ne facă să ne simțim bine în comunicare? Cum acționăm sau ne simțim atunci când nevoile noastre sunt îndeplinite și atunci când ele nu sunt îndeplinite? În acest caz, vorbim despre strategii - modalitatea de îndeplinire a nevoilor noastre.

Referitor la analiza transcendențială, în mod obișnuit reacționăm în 4 moduri:

- Abordarea asertivă ++ (Eu sunt bun și tu ești bun);
- Abordarea agresivă +-;
- Abordarea pasivă -+ (tu taci, pui nevoile altora înaintea nevoilor tale);
- Și abordarea manipulatorie - (folosim distragerea pentru a atrage atenția celuilalt în diferite modalități, de exemplu, prin altă persoană, îi spunem unei a treia persoane să comunice mesajul nostru).

Nevoile noastre nu sunt niciodată în conflict, strategiile sunt. Strategiile reprezintă acțiuni concrete, ce facem ca să ne îndeplinim nevoile (ce vrei să facă cealaltă persoană pentru o relație sinceră).

NOTĂ: Întrucât activitatea introduce conceptul de comunicare nonviolentă, instructorii ar trebui să fie familiarizați cu acest concept. Așadar, activitatea ar trebui să fie desfășurată cel mai bine cu un instructor care cunoaște subiectul bine și poate explica principiile comunicării nonviolente și conceptul din spatele sentimentelor și nevoilor pe care le avem în cadrul comunicării.

Totuși, activitatea poate fi desfășurată fără acest concept, după cum a fost descris anterior.

Activitatea 16 - percepția asupra sentimentelor

Durată: 30'

Materiale: listă de sentimente și reacții la sentimente;

Descriere:

Participanții devin mai conștienți despre modul în care reacționează în comunicare atunci când au anumite sentimente.

Pasul 1: Fiecare participant primește o listă cu sentimentele cele mai obișnuite și modul în care reacționează la ele: furie, tristețe, iubire, surpriză, frică, etc.

Pasul 2: Fiecare participant completează lista pentru el însuși: cum ar reacționa la diferite niveluri (fizic, mental, comportamental) atunci când sunt speriați, triști, etc.

Lista de sentimente poate fi adaptată sau extinsă pentru a include mai multe sentimente. Invitați participanții să-și imagineze diferite situații atunci când simt acele sentimente și să încerce să descrie reacțiile lor în mod sincer la toate cele trei niveluri. Reacțiile la diferite niveluri sau cu diferite sentimente pot fi similare sau aceleași (de exemplu, atunci când se simte furioasă sau tristă, o persoană poate să „înghețe” și să nu poată spune nimic, nu-și poate găsi cuvintele). Discuția poate fi aprofundată vorbind despre modul în care anumite sentimente influențează comunicarea noastră, de exemplu atunci când suntem furioși, triști... și cum putem fi mai conștienți de acest lucru în comunicarea noastră viitoare. Activitatea poate fi mai lungă, în funcție de cât de mult timp doriți să alocați discuției.

Activitatea 17 - comunicarea sentimentelor la locul de muncă; lucrul cu refugiații

Durată: 100'

Materiale: Cartonașe cu roluri alocate și situația descrisă [a se vedea Anexa 17 la <https://welcomm-europe.eu/community/>]

Descriere: Participanții vor avea ocazia să experimenteze ce poate simți cealaltă persoană și să treacă prin aceeași situație.

Pasul 1: participanții sunt împărțiți în grupuri de 3 persoane. Dacă numărul de participanți nu se împarte la trei, atunci un grup va cuprinde patru membri și un instructor participă în calitate de Observator în grupul de două persoane.

Pasul 2: Fiecare grup primește un plic cu trei roluri diferite, iar membrii grupului aleg în mod aleatoriu cartonașele cu descrierea unui rol și a situației. Nu trebuie să se uite la cartonașele celorlalți. Ceilalți doi nu-și cunosc descrierea.

Pasul 4: După fiecare sesiune, va avea loc o discuție scurtă despre reacțiile, sentimentele, observațiile lor, etc...

Pasul 5: Ulterior discuției, participanții schimbă grupurile și rolurile, astfel încât fiecare participant să fie în toate cele trei roluri. Discuție scurtă după fiecare sesiune și mai lungă după runda finală: cum se simt, ce a fost dificil, ce nu a fost dificil.

ROLURI:

În cadrul fiecărui grup, fiecare membru primește unul dintre roluri: 1. Profesional/practician în organismul administrativ relevant sau activist într-o/un OSC/ONG sau voluntar, Refugiat; 3. Observator. Dacă există mai mult de trei grupuri, cel de-al 4-lea, etc. grup primește una din cele trei situații.

Ponturi pentru instructor: Textele pot fi adaptate situațiilor specifice din țară. Discuția poate fi aprofundată vorbind despre sentimentele și nevoile fiecărui rol/fiecărei persoane, despre modul în care au reacționat în funcție de stresul, furia, frustrarea, frica, etc. pe care le simțeau și cum, data viitoare când lucrăm cu refugiați, putem să ținem cont de situații similare.

3b - Comunicarea spre exterior: responsabilități pentru activitățile de promovare și jurnalism

Activitatea 18 - Responsabilități pentru activitățile de promovare și jurnalism

Obiectiv:

- înțelegerea faptului că aceleași evenimente pot fi interpretate diferit din perspective diferite de către persoane diferite

- promovarea unei viziuni mai largi și mai deschise asupra lumii
- perceperea și discutarea unei utilizări responsabile a social media

Obiective de învățare:

- experimentarea raportării unui eveniment.
- înțelegere mai extinsă a modului în care raportarea poate deveni ușor părtinitoare.
- conștientizarea modului în care propriile noastre percepții pot fi distorsionate

Durată: 90'

Materiale: flip-chart; pixuri; bandă

Descriere:

1. participanții sunt împărțiți în două grupuri
2. Un grup va dezvolta un joc de rol de 5 minute bazat pe un eveniment care s-a petrecut recent în realitate - și mai bine dacă implică un conflict între două grupuri care au culturi sau stiluri de viață diferite
3. Primul grup va pune în scenă schița, în timp ce al doilea grup are rolul de reporteri TV și jurnaliști care raportează despre eveniment.
4. Atunci când schița de 5 minute este finalizată, grupul de reporteri este rugat să iasă din cameră și să se gândească la ceea ce au văzut și să-și pregătească în minte raportul, ca și cum ar face-o pentru buletinul de știri de seară. Nu au voie să ia notițe sau să comunice între ei. Grupul de reporteri are la dispoziție 5 minute pentru a se pregăti mental pentru situație
5. Invitați grupul de reporteri înapoi în cameră. Acordați-i fiecăruia 3 minute ca să-și facă raportul
6. Înregistrați principalele puncte ale fiecărui raport pe o foaie separată de flip-chart, care va fi lipită la final cu bandă pe pereții camerei.
7. Fiecare reporter își va spune povestea și va asculta 'rapoartele' celorlalți, însă fără a face vreun comentariu
8. La sfârșit, atunci când toți reporterii și-au spus povestea, lipiți cu bandă foile de flip-chart în jurul camerei
9. Rugați participanții să-și compare rapoartele și să vorbească despre ce au învățat
10. Discuții și evaluare - întrebări pentru cel de-al doilea grup - reporterii:



Ce vi s-a părut cel mai ușor de reținut și raportat?

Ce a fost mai greu?

Ce ați făcut atunci când nu v-ați putut aminti ceva cu exactitate?

Întrebare pentru primul grup - actorii:

Au existat omisiuni semnificative în rapoarte?

Reporterii au raportat corect cu privire la eveniment?

Apoi, deschideți discuția față de toată lumea:

La ce vă așteptați de la știri? Doar o raportare a evenimentelor sau și comentarii și opinii? Reporterii arată clar în general care sunt faptele și care sunt comentarii?

Ce grad de încredere credeți că prezintă știrile pe care le primim de la televiziuni?

Ponturi pentru facilitator: Fiți pregătiți să oferiți informații și exemple de știri, povești, despre care s-a demonstrat că au fost părtinitoare. Puneți întrebarea: Ce influență au proprietarii, agențiile de publicitate, legăturile cu partidele politice, etc. asupra a ceea ce este difuzat și asupra modului în care înțelegem noi știrile? Sugestii pentru continuare: Înainte de sesiunea următoare, aruncați un ochi pe ziarul local sau urmăriți știrile la TV și discutați despre cât de exactă este raportarea și ce evenimente au fost prezentate și care au fost lăsate pe dinafară? În cazul în care considerați că anumite lucruri au fost raportate greșit, scrieți o scrisoare editorului pentru a vă prezenta punctul de vedere.

Variație: Reporterii reprezintă jurnaliști de la diferite ziare, de exemplu, un ziar de dreapta, un ziar de stânga, un tabloid, un corespondent străin dintr-o altă țară, etc., care raportează despre situație în mod corespunzător. În timpul discuției, vorbiți despre modul în care au diferit rapoartele și dacă diferitele „puncte de vedere” au influențat raportul.

Referințe: <https://rm.coe.int/1680700aac>

Literatură suplimentară:

- <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265552>



- <https://www.poynter.org/channels/fact-checking/>
- <https://medium.com/wikitribune/what-do-we-mean-by-evidence-based-journalism-3fd7113102d3>
- <https://www.theguardian.com/news/2017/nov/16/a-mission-for-journalism-in-a-time-of-crisis>

3c - Comunicarea către interior: burnout-ul și stabilirea limitelor

Activitatea 19 - Burnout/epuizarea emoțională

Durață: 30'

Materiale: sondaj despre prezența semnelor de epuizare emoțională la asistenții psiho-sociali pentru refugiați [a se vedea https://welcomm-europe.eu/media/18-Material_18_survey-emotional_exhaustion.pdf]; pixuri;

Descriere: scopul este acela de a reflecta cu privire la burnout și a detecta semne de burnout la noi înșine și la alții

Pasul 1: Introducere pe subiect, distribuirea sondajului despre epuizarea emoțională a asistenților psiho-sociali pentru refugiați. Participanții au la dispoziție 10 minute pentru a completa sondajul. Instructorul le cere să fie cinstiți cu ei înșiși și accentuează faptul că nu va fi nevoie să împărtășească rezultatele cu nimeni.

Pasul 2: instructorul le cere participanților să dea mai întâi sondajele la o parte, ca să poată parcurge partea teoretică

Pasul 4: Instructorul le explică participanților ce înseamnă epuizarea emoțională/burnout-ul, care sunt cauzele sale, dimensiunile și de ce se ajunge la burnout în lucrul cu refugiați. De asemenea, el/ea menționează pe scurt și cum se poate evita burnout-ul.

Pasul 5: Explicație privind punctajul (mai jos) și rezultatele diferitelor sondaje (mai jos). Opțional: instructorul cere fiecărui participant să-și facă punctajul cunoscut, astfel încât să poată discuta despre rezultate.

Pasul 6: Discuție: Care este diferența dintre stres și burnout? De ce este bine să recunoaștem semnele de burnout? Cum îi putem ajuta pe ceilalți atunci când detectăm semne de burnout? Cum gestionați semnele de epuizare emoțională? Ce credeți că vă poate ajuta atunci când simțiți că sunteți epuizați emoțional?



Ponturi pentru instructori: Instructorul poate alege ce aspect teoretic al burnout-ului va explica. El/ea poate lăsa ceva deoparte sau poate adăuga ceva ce consideră că (nu) este util. Instructorul se asigură de faptul că participanții știu unde să caute ajutor atunci când consideră că experimentează ei înșiși burnout-ul sau ce să facă atunci când recunosc o mulțime de semne la alții.

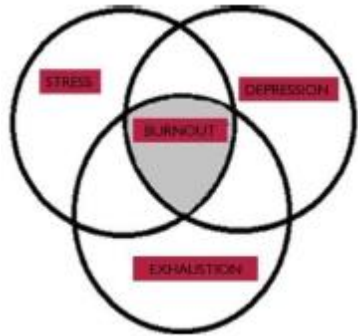
TEME SUGERATE pentru partea teoretică:

- ce este stresul/burnout-ul/epuizarea emoțională?
- cauzele epuizării emoționale
- dimensiunile epuizării emoționale
- strategii pentru a gestiona epuizarea emoțională, cum să o previi sau să o reduci (Cunoaște-ți limitele!)
- semne de burnout la lucrători și cum să le recunoaștem
- rolul organizației în prevenirea sau reducerea apariției, gravității și efectelor epuizării emoționale
- cum să vă gestionați așteptările în calitate de voluntar? Cum să gestionați capacitățile limitate?

Cercetările arată că majoritatea asistenților psiho-sociali pentru refugiați nu recunosc semnele îngrijorătoare de epuizare emoțională sau burnout la ei înșiși. Oamenii care lucrează cu refugiați sunt expuși zilnic unui volum semnificativ de stres asociat cu un mediu de lucru foarte specific, haotic și solicitant. Expunerea constantă la traumele prin care au trecut refugiații cere foarte multă energie, făcând lucrătorii să fie susceptibili de a fi copleșiți emoțional sau a ajunge la burnout. Calitatea muncii prestate de asistenții psiho-sociali pentru refugiați este legată de sănătatea și bunăstarea lor. Consecințele negative ale epuizării emoționale sunt experimentate nu doar de lucrătorii înșiși, ci și de refugiații pe care îi asistă.

Deși dificultățile și suferința provocate de expunere constantă semnificativă la situația refugiaților nu pot fi complet eliminate, povara suportată de asistenții psiho-sociali poate fi redusă prin utilizarea unei serii de măsuri la nivel individual și organizațional.

Epuizarea emoțională: Starea de epuizare fizică, emoțională și mentală datorată implicării prelungite în situații împovărătoare din punct de vedere emoțional (Pines & Arnsion 2011). Este un răspuns la o povară emoțională cronică în lucrul constant cu oamenii, în special dacă aceștia sunt nevoiași sau au probleme (Schmiedel 2011). Starea cronică de epuizare extremă psiho-fizică și emoțională (Pšeničny 2006).



□ Burnout = INTERSECȚIA DINTRE stres + depresie + epuizare

Cauze:

- trăsături personale: introversiune, nevroză și încredere în sine
- Mediu: suprasolicitare la muncă, lipsa controlului, remunerație insuficientă, absența unei comunități solide, lipsa corectitudinii și un conflict de valori (Maslach și Leiter 2002)
 - Impact negativ asupra sănătății fizice și mentale, a relațiilor, a eficienței muncii și a satisfacției la locul de muncă

Trei dimensiuni:

4. Depersonalizare: atitudine negativă și insensibilă față de utilizatori



5. Epuizare emoțională: lipsă de entuziasm și empatie față de utilizatori
6. Împlinire personală redusă: sentiment de incompetență personală și ineficiență în mediul de lucru

De ce? Lipsa succesului; incapacitate de a ajuta; lipsa unui progres vizibil; contact frecvent cu utilizatorii; lucrul cu cazuri dificile (Maslach & Jackson, Farber & Heifetz 1982)

Prevenție:

1. susținere externă:
 - mediu (acasă)
 - organizare
2. susținere internă (auto-ajutor):
 - contacte sociale - familie, prieteni, colegi de muncă
 - activități de relaxare - hobby-uri
 - preocupare pentru nevoile de bază - stabilirea limitelor proprii - să spui NU!

LITERATURĂ SUPLIMENTARĂ

- Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders. (Linii directoare pentru prevenirea primară a tulburărilor mentale, neurologice și psiho-sociale). 5: Staff burnout.(Burnout-ul personalului). 1994. Geneva: Divizia pentru sănătate mentală, Organizația Mondială a Sănătății. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/60992/1/WHO_MNH_MND_94.21.pdf.
- Horvath-Lindberg, Judit & Miseres, Diana. 1991. Working with refugees and asylum seekers: a handbook for Red Cross / Red Crescent staff and volunteers (Lucrul cu refugiații și solicitanții de azil: un ghid pentru personalul și voluntarii Crucii Roșii/Semilunii Roșii). Geneva: Liga Societăților de Cruce Roșie și Semilună Roșie.
- Comitet Permanent Inter-Agenție (IASC). 2017. IASC Guidance on Mental health and psychosocial Support in Emergency Settings (Ghidul IASC privind sănătatea mentală și suportul psiho-social în situații de urgență). 2007. Geneva: IASC. http://www.who.int/mental_health/emergencies/guidelines_iasc_mental_health_psychosocial_june_2007.pdf

- Lim, Andrew George & Shwee Oo, Eh Kalu. 2015. Capitolul 9: Vicarious Traumatization and Resilience of Health Workers (Traumatizarea indirectă și reziliența lucrătorilor din sănătate). 219-241. V Allden, Kathleen, Nancy Murakami, și Cynthia Maung. 2015. Trauma and Recovery on War's Border A Guide for Global Health Workers (Trauma și recuperarea la granița războiului. Un ghid pentru lucrătorii din sănătate din întreaga lume). Dartmouth: Dartmouth College Press.
- Lopes Cardozo, Barbara, Gotway Crawford, Carol, Eriksson, Cynthia, Zhu, Julia, Sabin, Miriam, Ager, Alastair Foy, David, Snider, Leslie, Scholte, Willem, Kaiser, Reinhard, Olf, Miranda, Rijnen, Bas și Simon Winnifred. 2012. Psychological Distress, Depression, Anxiety, and Burnout among International Humanitarian Aid Workers: A Longitudinal Study (Suferința psihologică, depresia, anxietatea și sindromul burnout în rândul lucrătorilor umanitari internaționali: Un studiu longitudinal). PLoS ONE 7(9).
- Mikuš Kos, Anica. 1997. They talk, we listen (Ei vorbesc, noi ascultăm). Ljubljana: Centrul de ajutor psiho-social pentru refugiați, fundația slovenă.
- Training teachers in areas of armed conflict: a manual (Instruirea profesorilor în zone de conflict armat: un manual). Supliment pentru intervenție, Vol. 3, nr. 2. Olanda: Fundația de Intervenție.
- Roof B., Nancy. 1994. The impact of War on Humanitarian Service Providers: a workbook on Secondary Traumatic Stress and Burnout (Impactul războiului asupra furnizorilor de servicii umanitare: un manual privind stresul traumatic secundar și sindromul burnout). Zagreb: Centrul pentru psihologie și schimbare socială.
- Shah Siddharth Ashvin, Garland Elizabeth & Katz Craig. 2007. Secondary Traumatic Stress: Prevalence in Humanitarian Aid Workers in India. Traumatology, Volume 13, Number 1, 59-70 (Stresul traumatic secundar: Prevalența la lucrătorii umanitari din India. Traumatologie, Volumul 13, Numărul 1, 59-70). Sage Publications.
- Warner, Rosemary. 2006. Report of Preliminary Desk Research on the Front Line Stress Management Project (Raport privind cercetarea de birou preliminară referitoare la proiectul de management al stresului în prima linie).
- Organizația Mondială a Sănătății, Fundația pentru traume de război și World Vision International. 2011. Psychological first aid: Guide for field workers (Primul ajutor psihologic: Ghid pentru lucrătorii de teren). OMS: Geneva:
- <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0044948>
- <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/high-octane-women/201311/the-tell-tale-signs-burnout-do-you-have-them>



- <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm/>

***PUNCTARE 1=1 punct

2=2

3=3

4=4

5=5

CU EXCEPȚIA Nr. 13, 16, 22;

1=5

2=4

3=3

4=2

5=1

Punctaj total: Cu cât mai mare este punctajul, cu atât este mai mare nivelul de epuizare emoțională.

MIN = 27; MAX = 135 sondaj (Velišček, 2017)

- Punctaj total mediu: 57,76
- Număr mediu de puncte per răspuns: 2,14 (rareori)
- Min = 34, max. = 101

rezultatele arată prezența simptomelor și a semnelor de epuizare emoțională, deși în majoritatea cazurilor acestea apar doar rareori

Cercetare: Asistenții psiho-sociali pentru refugiați arată semne de epuizare emoțională. Cei care primesc ajutor și susținere din partea organizației în care lucrează (educație, instruire, supraveghere și susținere din partea colegilor de muncă) prezintă semne mai puține de epuizare emoțională decât cei care nu primesc ajutor. Organizațiile nu educă de obicei angajații cu privire la posibilitatea de epuizare emoțională și la modalitățile de prevenire și gestionare a acesteia. Asistenții psiho-sociali nu recunosc, de obicei, semnele de epuizare emoțională la ei înșiși.

Referințe: <https://welcomm-europe.eu/community/> - a se vedea Materialul 12; Materialul 18.



5. CUNOAȘTEREA CONTEXTULUI TĂU LOCAL (modul specific contextului)

Politica națională și cadrele legale

Activitatea 20: Contribuție teoretică: care este cadrul național și cel european privind azilul și integrarea

Durață: 20 de minute

Materiale: proiector cu acces la boxe; acces la Internet

Descriere: Ilustrați complexitatea sistemului național. Folosiți materiale care sunt pe înțelesul tuturor participanților - încercați să evitați limbajul foarte specific și faceți trimiteri și oferiți exemple pentru a face mai ușor de înțeles complexitatea contextului național.

Utilizați toate materialele colectate de pe situl web STIRE pentru a acoperi principalele aspecte referitoare la azil și integrare din țara dvs.:
<https://www.stire.org/#page-content>

Activitatea 21: Drepturile resortisanților din țări terțe în țara în care s-au stabilit

Durață: 20 de minute

Materiale: A se vedea Anexa 10 de la Modulul 5 din PL 3 „Drepturi și responsabilități”

Descriere: Participanții sunt împărțiți în perechi și fiecare pereche primește foaia cu drepturile și responsabilitățile enumerate (A se vedea Anexa 10 din Modulul 5 din PL 3 - „Drepturi și responsabilități”). Instructorul le dă instrucțiuni participanților să indice în tabel drepturile și responsabilitățile pe care cred că le au indivizii cu diferite statuti de rezidență în țara în care s-au stabilit. Au la dispoziție 5 minute ca să-l completeze. În urma completării, instructorul invită participanții să-și împărtășească răspunsurile cu grupul și instructorul confirmă răspunsul corect și oferă explicații suplimentare.

Activitatea 22: Cartografierea instituțiilor

Durață: 40 de minute

Materiale: Dispozitive mobile și/sau computere; conexiune la Wi-Fi, foi de hârtie A3, hârtie, lipici. Materiale tipărite: Drepturi, servicii, beneficii (Anexa 11 de la Modulul 5 din PL 3 - „Drepturi și responsabilități”), Lista de instituții/furnizori (Anexa 12 de la Modulul 5 din PL 3 - „Drepturi și responsabilități”), bolduri

Descriere: Participanții sunt împărțiți în 3-4 grupuri, în funcție de numărul lor total. Fiecare grup primește un set de *Drepturi, servicii, beneficii*; li se oferă, de asemenea, foi de hârtie (de dimensiunea A3), care sunt etichetate cu instituțiile/organizațiile care acordă/furnizează dreptul, beneficiul sau serviciul respectiv. Participanții sunt instruiți să sorteze drepturile, serviciile și beneficiile în funcție de instituție/organizație. Reflecție și evaluare pentru a discuta în cadrul întregului grup:

- Ce au aflat participanții în timpul atelierului de lucru?
- Cât de pregătiți cred ei că sunt să ofere susținere refugiaților cu privire la respectarea drepturilor lor?
- De ce altă susținere au nevoie și cine poate oferi această susținere?